



CAMPUS  
DE EXCELENCIA  
INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA DE  
MADRID  
RECTORADO· EDIFICIO A  
Ramiro de Maeztu, 7  
28040 Madrid

# **PRIMER PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

Aprobado en el Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2017

## **INFORME DE EVALUACIÓN**

(diciembre 2020)

(Vigencia del Plan: 2017-2020)

## **INFORME FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

<b>INDICE:</b>	<b>PAG.</b>
<b>1.-INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.—OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>3.--METODOLOGÍA</b>	<b>4</b>
<b>4.-LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>4.1 EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>6</b>
<b>4.2 EJE 2. ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR</b>	<b>12</b>
<b>4.3 EJE 3. INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA</b>	<b>17</b>
<b>5.- CONCLUSIONES</b>	<b>20</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, la Universidad Politécnica de Madrid creó la Unidad de Igualdad, dependiente orgánicamente de Gerencia por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2007.

El objetivo principal de esta Unidad es favorecer políticas de igualdad de género en el seno de nuestra Universidad a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que abarcará a toda la comunidad universitaria: profesorado, alumnado y personal de administración y servicios.

Las funciones que tiene asignadas la Unidad de Igualdad según el art. 177 de los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid (Decreto de 21 de octubre, BOCM 15 noviembre 2010) son las siguientes:

- Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.
- Informar y asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
- Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género.
- Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

## 2.- OBJETIVOS

La Universidad Politécnica de Madrid siempre ha estado vigilante por el cumplimiento de la igualdad en todas sus políticas de actuación, así en sus Estatutos (Decreto de 21 de octubre, BOCM 15 noviembre 2010), sigue haciendo referencia a la igualdad:

*Disposiciones generales. Artículo 1. e) Equidad que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos.*

*Disposiciones adicionales. Cuarta. Compromiso de igualdad de mujeres y hombres. En consecuencia con los principios de igualdad que ampara la vigente Ley Orgánica de Universidades, la Universidad Politécnica de Madrid propiciará una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados.*

Los valores con los que se identifica la Universidad Politécnica de Madrid son de libertad, solidaridad, paz, cooperación, igualdad, así como la promoción de los derechos humanos, en especial el de expresión y difusión libres del pensamiento y el de producción y creación científica, técnica y artística igualmente libres. En este contexto, la principal finalidad del Plan de Igualdad es poner en práctica esos valores a través de la integración del enfoque de Género en toda la actividad universitaria mediante la puesta en práctica de políticas efectivas de igualdad a través de dos objetivos fundamentales:

- Cambiar la cultura científico-tecnológica para generar un nuevo modelo en el que las mujeres desarrollen su carrera académica y profesional en igualdad de condiciones.
- Definir y poner a prueba un modelo integral para instituciones científico-tecnológicas que pueda sistematizarse e implantarse de manera generalizada.

Igualmente, uno de los objetivos generales de La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se refiere a la importancia de la transversalidad y representatividad en cuestiones de género, así lo expresa en su artículo 2 k) del Título Preliminar: *Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.* La ley desarrolla este objetivo en detalle a través de la Disposición Adicional Decimotercera, a la que haremos referencia específica en este Plan en los lugares correspondientes.

Este Plan de Igualdad parte de la elaboración de un Diagnóstico de situación.

Las líneas de trabajo a seguir en el Plan de Igualdad serán:

- Promover la incorporación de las mujeres a la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte y sus carreras profesionales en la Universidad Politécnica de Madrid a través de un cambio estructural y de la modernización de la gestión de los recursos humanos considerando las dimensiones de género.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de Género en todos los ámbitos laborales, académicos y de investigación.

Abordando 3 áreas prioritarias de acción:

- Entorno laboral y gestión de recursos humanos con perspectiva de género.
- Atracción, retención, promoción y liderazgo de mujeres en el personal docente e investigador.
- Incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia.

### **3.- METODOLOGÍA**

En base a la función asignada por los Estatutos de la UPM a la Unidad de Igualdad acerca de *“Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad”* y para conseguir los objetivos anteriormente citados, se ha utilizado una metodología que nos ha permitido obtener información de todos aquellos actores participantes en el cumplimiento de los objetivos y puesta en marcha de las medidas trazadas en el Plan de Igualdad.

Así, el día 16 de noviembre de 2020, siguiendo instrucciones de Gerencia, se remitió desde la Unidad de Igualdad los siguientes correos electrónicos:

- a todos los Vicerrectores/a, Secretaria General y Defensor Universitario de nuestra Universidad (ANEXO1) junto a Tabla de Ejes del Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les correspondía contestar el grado de cumplimiento a cada uno de ellos.
- a todos los Directores/a y Decano de los Centros de nuestra Universidad (ANEXO2) junto a Tabla de Ejes del Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les correspondía contestar el grado de cumplimiento a cada uno de ellos.
- a todos los Puntos de Contacto de Género de los Centros de nuestra Universidad (ANEXO3) junto a Tabla de Ejes del Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les correspondía contestar a cada uno de sus Directores-a/Decano.

#### **4.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN**

Se ha realizado la Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad de nuestra Universidad en base a las contestaciones facilitadas por:

- Gerencia y Personal Docente Investigador
- Vicerrectorado de Servicios Tecnológicos
- Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Desarrollo
- Vicerrectorado de Alumnos
- Vicerrectorado de Estrategia Académica e Internacionalización
- Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia
- Defensor Universitario
- ETSI Sistemas de Telecomunicación
- ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía
- Facultad CC. Actividad Física y Deporte
- ETSI Minas y Energía
- ETSI Telecomunicación
- ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural
- ETSI Diseño Industrial
- ETSI Caminos, Canales y Puertos
- ETSI Aeronáutica y del Espacio
- ETSI Agronómica, Alimentaria y de Biosistemas
- ETSI Informáticos
- ETSI Industriales
- ETS Edificación
- ETSI Sistemas Informáticos
- ETS Arquitectura
- ETSI Navales

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
1.4.1 Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones	a. Elaboración y propuesta de Política de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno y comités de selección y evaluación del PDI	a.1 Revisión de la Normativa interna sobre cada órgano de gobierno e integrar el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Equipo de Dirección	Medio	Anual	No evidencia de realizado
		a.2 Sesiones informativas sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos	Equipos Dirección Centros	Corto	Anual	Realizado parcialmente
		a.3 Recomendar por Centros y Órgano las proporciones mínimas de mujeres en las Comisiones. Esa proporción deberá ser igual o superior a la proporción máxima de mujeres existentes de entre los siguientes estamentos: Alumnado por categorías ISCED y Profesorado por categorías laborales.	Equipos Directivos	Inmediato	Permanente	Realizado parcialmente
	b. Elaboración de una Guía de Lenguaje no Sexista. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y medios de comunicación de UPM	b1 Elaboración de la Guía de Lenguaje no sexista	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado
		b.2 Campañas y Jornadas de difusión de la Guía	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado
		b.3 Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado
	c. Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia	c.1 Comprobación de que los procedimientos integrados en el sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) modelo de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y posterior revisión de los procedimientos, si fuera necesario	Gerencia-Unidad Igualdad  Vice. Calidad y Eficiencia  Secretaría General	Corto	Permanente	Realizado
	d. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad	d.1 Realización de informes sobre las implementaciones del apartado 'a'	Vice. Calidad y Eficiencia  Secretaría General  Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual	Realizado
		d.2 Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Año y medio	Realizado

Dentro del **Eje 1 Entorno Laboral y Gestión de Recursos Humanos con Perspectiva de Género** se planteó como primer objetivo a conseguir, integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones que se lleven a cabo en la Universidad Politécnica de Madrid a través de la realización de una serie de medidas.

En este cuadro se observa que, para conseguir una política de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno y comités de selección y evaluación del PDI, aunque no haya habido sesiones informativas presenciales sobre legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos, sí se les informa mediante correos electrónicos desde Gerencia y Unidad de Igualdad sobre novedades legislativas, tanto a nivel internacional como nacional, a aplicar en nuestra Universidad. No hay recomendaciones expresas en la mayoría de los Centros, pero por parte de algunos, sí existe supervisión de que la proporcionalidad mujer/hombre se cumpla.

Por otro lado, sí se ha elaborado una Guía de Lenguaje no sexista, realizándose campañas y jornadas de difusión así como la aplicación de la Guía en la revisión de documentación oficial y la web de la UPM, correspondiendo su implementación a Gerencia a través de la Unidad de Igualdad.

El Plan de Igualdad se ha integrado en la política de Calidad de la Universidad, a través del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), salvo en lo que concierne a las Guías Docentes, que tienen la opción de que el profesorado mencione algún o algunos ODS en los que imparten asignaturas, cuestión que se implementará en el II Plan de Igualdad.

En cuanto a la elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad se han realizado a través de contestación cuestionario anual de la Red Conference of European Schools of Advanced Engineering Education and Research (CESAER), y del Registro de Entidades Solicitantes de Ayudas (RESA) del Ministerio de Industria, contestación bianual para la publicación de “Científicas en Cifras” del Ministerio de Ciencia e Innovación, así como para la solicitud de Subvención anual del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, correspondiendo su implementación al Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia, Secretaría General y Gerencia.

Y por último, la realización de Informe de Seguimiento sobre la implementación del resto de medidas del Plan de Igualdad al año y medio desde la aprobación del mismo, así como la realización de Informe de Evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad, que es la presentación del presente informe.

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
1.4.2 Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal	a. Acciones formativas a todo el personal así como estamentos	a.1 Las sesiones formativas irán dirigidas a cada uno de los colectivos	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto-Medio	Anual	Realizado
		a.2 Se convocarán sesiones específicas para todo el personal facilitando su asistencia	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual	Realizado
	b. Acciones Formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional	b.1 Se convocarán tres sesiones específicas, una por año. En sesión primer año participarán todos los miembros de Medios de Comunicación y personal responsable del contenido de la web institucional. En el segundo año participarán todos los responsables de las webs de los Centros. Y en el tercer año participarán todos los responsables de las webs de los Departamentos. Los cursos incluirán una jornada de trabajo en el que los participantes deberán integrar la perspectiva de género en los trabajos que tengan en curso en ese momento.	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual	No evidencia de realizado pero web UPM con más perspectiva de género

Para mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal de la Universidad se han realizado acciones formativas dirigidas al Personal de Administración y Servicios facilitando su asistencia. Asimismo, existen acciones formativas para profesorado relacionadas con el Género impartidas en el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) como se indica en el Eje 3.4.1.a2.

Aunque no se han realizado acciones formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional, y tienen la posibilidad de asistir a los cursos de formación ofertados al Personal de Administración y Servicios de forma genérica, si se ha observado en la práctica que en la web de la UPM se ha incluido la perspectiva de género, incluyendo más noticias de investigadoras, académicas y alumnas que destacan en sus respectivas carreras laborales y académicas, dando de esta manera visibilidad y reconocimiento a sus trabajos, proyectos, premios. Asimismo, se observan más imágenes de mujeres anónimas en la web.



EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)	
1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad	a. Jornadas de Sensibilización	a.1 Se organizarán por el Servicio de Personal con la asesoría de la Unidad de Igualdad	Gerencia-Unidad de Igualdad	Medio	Anual	Realizado parcialmente	
	b. Apoyo a PDI y PAS que tengan personas a su cargo	b.1 Se informará sobre los derechos y posibilidades de solicitudes que asisten a este personal	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual	Realizado	
			Vice. Investigación, Innovación y Doctorado				
			Vice. Alumnos y Ext. U.				
			Dirección Centros				
		b.2 Revisar cualquier otro aspecto referente a carreras académicas y de PAS en el cual pueda tener un impacto por tener personas dependientes a cargo	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual	Realizado	
c. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo		c.1 Convocar reuniones dentro del horario de jornada laboral	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado	
		c.2 Flexibilidad a la hora de entrada y salida del puesto de trabajo, respecto al control horario al personal con personas dependientes a su cargo	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual	Realizado	

Respecto al objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad, si bien no hay evidencias de que se hayan realizado jornadas específicas de sensibilización por parte del Servicio de Personal, sí se da información personalizada sobre derechos y posibilidades de solicitudes del PAS Y PDI y la difusión de los nuevos acuerdos adoptados a través de Gerencia, así como cualquier aspecto referente a la carrera académica y de PAS por tener personas dependientes a cargo, y además, por la situación COVID-19 desde Gerencia se ha estado enviando información con motivo de horarios de teletrabajo y medidas de seguridad cuando ha sido necesaria la presencialidad. Se ha realizado un Plan de reincorporación atendiendo las particularidades de cada trabajador/a.

Dada la situación COVID 19, se ha impuesto únicamente el teletrabajo en los primeros meses de pandemia, siendo la situación desde el mes de septiembre de compatibilizar teletrabajo y presencialidad, con una gran flexibilidad de horarios.

En época sólo de presencialidad se distribuía el tiempo de trabajo sin convocar reuniones fuera del horario de la jornada laboral y teniendo flexibilidad en las entradas y salidas del puesto de trabajo por personas dependientes a cargo.

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
1.4.4 Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual	a. Aplicar el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo	a.1 Aplicación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo	Gerencia-Unidad Igualdad  Servicio de Prevención de Riesgos Laborales  Comité de Seguridad y Salud	Corto	Permanente	Realizado
	b. Campañas de Sensibilización	b.1 Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.)	Gerencia-Unidad Igualdad  Vice. Alumnos y Ext. U.		Permanente	Realizado
	c. Cursos de Formación	c.1 Realizar cursos de formación en materia de violencia y acoso que tendrán la consideración de cursos de riesgos laborales	Gerencia-Unidad Igualdad  Vice. Alumnos y Ext. U.	Medio	Anual	Realizado
	d. Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas	d.1 Medidas de consejo sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como apoyo psicológico	Gerencia-Unidad Igualdad  Defensor Universitario  Gabinete Jurídico  Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Corto	Permanente	Realizado

En el objetivo sobre Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual hay que decir que, en vista del grado de cumplimiento, en la Universidad Politécnica se ha aplicado el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en una ocasión, pues todos los demás casos que han llegado a la Unidad de Igualdad se han resuelto en vía previa a la apertura de Protocolo, dado que las personas presuntamente acosadas no quieren que se abra el mismo y que se actúe previamente.

Se han realizado campañas de sensibilización a través de jornadas, exposiciones, conferencias, así como cursos de formación en materia de violencia y acoso a través de la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, se realizan medidas de asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas por parte de las áreas responsables que aparecen en la tabla.

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
1.4.5 Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres	a. Difusión de todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad de oportunidades	a.1 Eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM	Gerencia-Unidad Igualdad  Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Permanente	Realizado
	b. Asegurar la visibilidad de las políticas de igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web	b.1 Ajustar la visibilidad de las Políticas de Igualdad en la revisión de la nueva web-UPM	Vice. de Servicios Tecnológicos  Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Permanente	Realizado
	c. Sensibilizar en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación	c.1 Desarrollar acciones y actividades concretas como eventos, folletos, vídeos, formación, etc.	Gerencia-Unidad Igualdad  Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Anual	Realizado

El objetivo de Sensibilización del entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres se ha conseguido plenamente por parte de todos los actores implicados en el desarrollo del mismo que aparecen en la tabla.

Así, se han difundido todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad a través de eventos, notas de prensa, redes sociales y medios de comunicación.

Igualmente, se ha dado visibilidad de las políticas de igualdad en nuestra Universidad en la estructura de la web revisando la misma y actualizándola en sus contenidos visibilizando a más mujeres ingenieras, arquitectas, deportistas.

Se han desarrollado acciones y actividades concretas como son eventos, folletos, vídeos, formación, etc. para sensibilizar en materia de sesgos de género y mostrar su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres	a. Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo la entrada de mujeres	a.1 Realizar Jornadas de orientación, Jornadas de puertas abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria	Gerencia-Unidad Igualdad  Vic. Investigación, Innov. Y Doctorado  Vice. Alumnos y Ext. U.  Vice. Calidad y Eficiencia  Subdirecciones responsables de la promoción en Centros	Corto	Anual	Realizado

Dentro del **Eje 2. Atracción, retención, promoción y liderazgo de mujeres en el Personal Docente e Investigador** se han organizado Jornadas de orientación en los Colegios e Institutos de Enseñanza Secundaria, Jornadas de Puertas abiertas en todos los Centros de nuestra Universidad, Ferias, Talleres, a través del diseño de contenidos y acciones específicas para captar a estudiantes favoreciendo la entrada de mujeres. Todo ello para cumplir el objetivo de promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres en nuestra Universidad.

En este objetivo hay que hacer mención especial el Proyecto “Quiero ser ingeniera” coordinado por el Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior y Gerencia-Unidad de Igualdad y financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, la Unidad de Igualdad colabora en el proyecto STEM Talent Girl de la Fundación ASTI y financiado por la Comunidad de Madrid en el Programa STEMadrid.

También con la empresa THALES se sacaron becas Thales por la Diversidad, para fomentar la integración de ingenieras al mundo laboral.

Igualmente, se ha colaborado con la empresa CISCO con talleres de robótica con Lego para el fomento de vocaciones tecnológicas en niñas junto al Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior.

Se ha colaborado con la Fundación Junior Achievement en el Programa “Socios por un día STEM-Mujer”.

Asimismo, desde el Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado se presenta el proyecto europeo “Gendering” en colaboración con la Gerencia-Unidad de Igualdad para fomentar los doctorados e investigaciones de mujeres.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.2 Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad	a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso	a.1 Informar de las políticas de igualdad a través de voluntarios/as	Direcciones de Centros en colaboración con Delegaciones de Alumnos	Corto	Anual	Realizado
	b. Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM	b.1 Creación de una Guía de procedimiento de visibilidad de las mujeres en la estrategia de comunicación de la UPM	Gerencia-Unidad Igualdad  Vice. de Estrategia Académica e Internac.  Vice. Comunicación Instituc. y promoción exterior  Vice. Calidad y Eficiencia - GATE	Corto	Permanente	Realizado
	c. Realizar eventos sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes	c.1 Realizar Evento/Conferencia anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual	Realizado

En este objetivo de Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad se ha conseguido en su totalidad ya que para implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso, se ha informado de las políticas de igualdad en los Centros a través de la creación de una Red de Puntos de Contacto en todos los Centros de nuestra Universidad junto a sus respectivas Delegaciones de Estudiantes.

Asimismo, se ha potenciado la presencia de mujeres en la página web de nuestra Universidad, otorgándose a una Mujer el Honoris Causa, visibilizando Mujeres UPM, no sólo en la semana de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, sino a lo largo del año, poniendo en valor sus actividades y logros académicos. El otorgamiento de Premios a Mujeres en la UPM está en proceso de instaurarse.

Se han realizado multitud de eventos sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a las y los jóvenes de la comunidad universitaria organizado en el Rectorado y Centros de nuestra Universidad, y desde que existen restricciones de presencialidad por la COVID-19, a través de plataformas informáticas (ZOOM, Teams, COLABORATE) en colaboración con la Unidad de Igualdad.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.3 Promover el liderazgo de mujeres	a. Objetivos para el incremento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica	a.1 Se identificarán objetivos, a tres años, que supongan un incremento como mínimo de un 30% a la tendencia de los cinco años anteriores al Plan, por Centro y por Departamento, de la carrera académica, tendente a la igualdad	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual	En proceso
	b. Promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel	b.1 Se hará una comunicación institucional del Rector donde animará a las Direcciones de los Centros y Departamentos que busquen y consideren candidatas para participar en conferencias, comités y reuniones de alto nivel de las que tengan noticia	Vice. Investigación, Innov. Y Doctorado  Direcciones de los Centros  Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado parcialmente
		b.2 Creación de una base de datos donde se puedan presentar perfiles de mujeres candidatas vinculada a las acciones de visibilización de la Universidad	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado parcialmente
	c. En el apartado de Personajes Ilustres de la web upm incorporar mayor presencia de mujeres	c.1 Se incluirán perfiles de mujeres relevantes de nuestra Universidad siguiendo el criterio del orden cronológico	Gerencia-Unidad Igualdad  Vicerrectorado de Servicios tecnológicos  Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Medio		En proceso

En cuanto al objetivo de Promover el liderazgo de mujeres en vista de los grados de cumplimiento hay que reflejar que se sigue en proceso el identificar más presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica, no obstante, el número de catedráticas se ha incrementado en los últimos años pasando de 5,56% en 2000, 8,70% en 2010 y 15,90% en 2019 en nuestra Universidad. Aunque la subida de porcentaje es lenta, se va produciendo.

Respecto a promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel, no se ha hecho una comunicación concreta por parte del Rector directamente a las Direcciones de los Centros y Departamentos, pero la UPM se ha adherido a la iniciativa del Parlamento europeo #DóndeEstánEllas, dando conocimiento a todos los Centros de nuestra Universidad, y se observa en la práctica, que los Centros promueven para sus Conferencias y Eventos la participación de Mujeres de reconocido prestigio dentro de cada profesión de las titulaciones.

No se ha realizado la creación de una base de datos como tal, donde se puedan presentar perfiles de mujeres vinculadas a las acciones de visibilización de la Universidad porque está condicionado a la Ley de Protección de Datos, no obstante, en la web se visibiliza cada vez más a mujeres ingenieras, arquitectas y deportistas que destacan por su vida académica y profesional, investigaciones, premios, etc.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria	a. Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora	a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativa de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativa de acceso y promoción del PDI	Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado parcialmente

El objetivo de Evitar posibles impactos negativos de género en la normativa universitaria revisando ésta y haciendo recomendaciones de mejora en los Estatutos, convocatorias de becas y contratos, normativa de Centros y Departamentos, normativa electoral, normativa de acceso y promoción del PDI, se realiza a medida que esas normativas se van modificando por cuestiones académicas, correspondiendo su implantación a la Secretaría General y a la Gerencia-Unidad Igualdad.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.5 Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en la UPM	a. Sensibilización	a.1 Sensibilizar a través de eventos y materiales de difusión sobre cómo funcionan los sesgos de género en la evaluación del mérito y su impacto en los procesos de selección	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Permanente	Realizado

Este objetivo de Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en nuestra Universidad, se ha conseguido a través de la realización de eventos y materiales de difusión en la página web de la Unidad de Igualdad.

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
2.4.6 Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad	a. Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender 4UP	a.1 Diseñar programa de actuación conjunta	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente	Realizado
	b. Creación de un Punto de Contacto de Género dentro de las Direcciones de cada Centro de UPM para colaborar con Unidad de Igualdad en implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad	b.1 Nombramiento por parte de las Direcciones de los Centros teniendo en cuenta el Plan de Igualdad	Direcciones Centros  Gerencia	Corto	Permanente	Realizado
	c. Creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, propuesta por la Comisión de elaboración del Plan de Igualdad	c.1 La Comisión tendrá como miembros a las personas *que han redactado el Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro	Direcciones Centros  Gerencia	Corto	Permanente	Realizado

Para cumplir con este segundo Eje, uno de sus objetivos es la Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, para lo que se ha fomentado la actividad del grupo de trabajo Gender 4UP, dentro de la Alianza de cuatro de las Universidades Politécnicas españolas como son UP Cartagena, UP Cataluña y UP Valencia. Además, nuestra Universidad forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), teniendo representación en la Mesa de Género del Ministerio de Universidades; igualmente la UPM forma parte la Red de Unidades de Igualdad de Género de la Comunidad de Madrid (RUIGEMA), y del Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad de la Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE) cuyo objetivo común es estar vigilantes del cumplimiento de las políticas de igualdad de género en nuestras Universidades, que a su vez, están reflejadas en los Planes de Igualdad de cada una de ellas.

Asimismo, se ha creado una Red de Puntos de Contacto de Género en cada uno de los Centros de nuestra Universidad, nombradas por los Directores-a/Decano para colaborar con la Unidad de Igualdad en la implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

Igualmente, la Comisión de elaboración del Plan de Igualdad cumplió su objetivo al realizar dicho Plan, y una vez aprobado éste por el Consejo de Gobierno el 20 de julio de 2017, se nombró una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, incorporándose al mismo la Subcomisión de los Puntos de Contacto de Género.

\*Cuando se habla de personas se refiere a la representación que ostentan en la composición de la Comisión.



EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
3.4.1 Promover la integración de contenidos de género en la docencia	a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes	a.1 Revisar por Centro los planes de estudio y determinar aspectos a incluir con temática de Género	Vic. Investigación, Innov. y Doctorado  Vic. Estrategia Académica e Internacionalización  Direcciones y Subdirec. de los Centros  Gerencia y Personal Docente e Investigador  Profesorado interesado	Largo	Permanente	Realizado parcialmente por algunos Centros
		a.2 Proponer cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Permanente	En proceso
		a.3 Basado en lo anterior, elaborar un listado de asignaturas y profesorado en que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género	Vic. Estrategia Académica e Internacionalización  Direcciones y Subdirec. de los Centros  Gerencia y Personal Docente e Investigador	Largo	Permanente	Realizado parcialmente por algunos Centros
	b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado	b.1 Elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado en los que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género	Gerencia y Personal Docente e Investigador  Vic. Estrategia Académica e Internacionalización  Vic. Investigación, Innov. y Doctorado	Largo	Permanente	No evidencia de realizado
	c. Promover actividades para la formación continua en nuestra Universidad, del profesorado y de profesionales de los sectores público y privado	c.1 En colaboración con los órganos de la Universidad que lo requieran, por ejemplo, la Oficina de Proyectos Europeos, Mesa de Formación, ICE, con el objetivo prioritario de formar al profesorado para concurrir en las convocatorias de proyectos del programa europeo Horizonte 2020	Gerencia-Unidad Igualdad  Vic. Estrategia Académica e Internacionalización	Medio	Anual	Realizado

### Dentro del Eje 3. Incorporación del Género en la Investigación y la Docencia

Para promover la integración de contenidos de género en la docencia y en los programas existentes, hay que revisar por Centro los planes de estudio y determinar los aspectos a incluir con temática de género, esta medida se ha realizado por parte de la Facultad de la Actividad Física y del Deporte, y se ha llevado a cabo parcialmente por algunos otros Centros, por ejemplo en la ETSI Industriales no han revisado los planes de estudio completos, pero sí han abordado contenidos vinculados al género y diversidad en las organizaciones, en asignaturas troncales de GITI y GIO, así mismo, en la ETSI Sistemas Telecomunicación está en marcha la inclusión de asignaturas específicas y la revisión de aquellas en las que es posible incluir el Género, y en la ETS Arquitectura se está incluyendo el género con la implementación de los ODS.

En cuanto a elaborar un listado de asignaturas y profesorado en que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género no se ha realizado como tal en ningún Centro pero, por un lado, ya se han mantenido reuniones con algunas/os profesoras/es al respecto y por otro, como ocurre en ETSI Sistemas Telecomunicación, está previsto hacerlo porque se está elaborando un Plan Estratégico del Centro en el que se abordará la temática de Género y en la ETS Arquitectura hay asignaturas en el Grado, Máster habilitante y Másteres con perspectiva de género.

Asimismo, hay que realizar cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia; esta medida está en proceso, pues estas actividades formativas se realizan en el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) a propuesta de la UCM.

Para promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado, habría que elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta los programas de Grado, Postgrado y Doctorado en los que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género.

No obstante, existe un Grado en Mujer y Deporte, un Título de especialista en Género, Tecnología y Liderazgo, un Título propio de Ciudades inteligentes, naturación urbana en la edificación y algunas profesoras de esta Universidad, que introducen contenidos de género dentro de asignaturas troncales y optativas reflejado en párrafos anteriores.

Y para concurrir en las convocatorias de proyectos del programa europeo Horizonte 2020 se proporciona una formación continua del profesorado de nuestra Universidad a través de la Oficina de Proyectos Europeos (OPE), con “los lunes de la OPE” y el título propio “Promoción y Gestión de Proyectos Europeos” donde se describe cómo integrar los contenidos de Género en proyectos europeos.

EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
3.4.2 Apoyar la integración del análisis de género en la investigación	a. Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente	a.1 Dar publicidad con carácter bianual	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Bianual	Realizado
	b. Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación, dentro y fuera de la UPM	b.1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico a demanda de solicitudes	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Permanente	Realizado
	c. Informar de las convocatorias que existan y animar a la participación en las mismas	c.1 Proporcionar información	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente	Realizado

El objetivo de Apoyar la integración del análisis de género en la investigación se ha realizado a través de facilitar publicidad de las estadísticas de nuestra Universidad así como se ha proporcionado apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación, y también se ha informado de las convocatorias existentes animando a la participación en las mismas, todo a través del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD	Cumplimiento (nov.2020)
3.4.3.Actividades de difusión	a. De acuerdo con lo recogido en el Eje 1, se procurará dar difusión de las mujeres investigadoras	a.1 Proporcionar difusión	Gerencia	Corto	Permanente	Realizado

Se han realizado tareas de difusión dando visibilidad a las mujeres investigadoras de nuestra Universidad en diversos eventos, jornadas, conferencias, artículos, páginas web, redes sociales.

## 5.- CONCLUSIONES

El Plan de Igualdad de nuestra Universidad está estructurado en 3 Ejes, 14 Objetivos, 35 Medidas y 46 Formas de Implementación.

Se han realizado, y se están realizando en el momento de redactar este informe 10 objetivos, 29 medidas y están en proceso de realización 3, llevándose a cabo 38 formas de implementación de las acciones conseguidas.

Mientras que no hay evidencia de que se hayan llevado a efecto 2 medidas completas, pero hay que destacar en una de ellas que, aunque no se haya implementado en la forma prevista, los resultados han sido satisfactorios (1.4.2.b.b.1)

No hay evidencia de que se haya llevado a efecto 1 implementación correspondiente a otra medida.

Asimismo, se encuentran en proceso de llevarse a cabo 3 implementaciones de diferentes medidas. Mientras que se han realizado parcialmente 8 implementaciones.

A la vista de estos resultados, podemos decir que a fecha actual, los Objetivos del Plan de Igualdad se han cumplido en un 71,43%.

Hay que destacar que:

- ✓ **EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** se ha llevado a cabo casi en su totalidad, pues de las 16 medidas propuestas se han ejecutado todas excepto 2, aunque una de ellas, se haya implementado de forma distinta y con resultado satisfactorio.

### MEDIDAS QUE SE HAN REALIZADO:

- **Objetivo: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones:**
  - Elaboración de una Guía de lenguaje no sexista. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y Medios de comunicación de UPM.
  - Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia.
  - Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad.
- **Objetivo: Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal:**
  - Acciones formativas a todo el personal así como estamentos
- **Objetivo: Promover la conciliación de la vida la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad:**
  - Jornadas de Sensibilización (parcialmente).
  - Apoyo a PDI y PAS que tengan personas a su cargo.
  - Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.
- **Objetivo: Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual y por razón de sexo:**

- Aplicación del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
  - Campañas de Sensibilización contra Violencia, Acoso y Discriminación.
  - Cursos de formación en materia de Violencia y Acoso sexual y por razón de sexo.
  - Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas.
- **Objetivo: Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres:**
    - Difusión de todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad de oportunidades.
    - Asegurar la visibilidad de las políticas de igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web.
    - Sensibilizar en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación.

MEDIDA QUE SE HA REALIZADO PARCIALMENTE POR ALGUNOS CENTROS:

- **Objetivo de integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones**
  - Elaboración y propuesta de Política de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno y comités de selección y evaluación del PDI.

MEDIDA QUE NO SE HA ENCONTRADO EVIDENCIAS DE QUE SE HAYA REALIZADO:

- **Objetivo de Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal:**
  - Acciones formativas específicas al personal de Medios de comunicación y web institucional, pero hay que tener en cuenta que, a nivel individual, se pueden inscribir en los cursos formativos sobre Igualdad de oportunidades ofertados a todos el personal de administración y servicios. Y aunque no se haya realizado en la forma prevista en este Plan, los resultados han sido satisfactorios por la mayor utilización en la web de un lenguaje, tanto escrito como visual, más integrador de la mujer, dándole mayor visibilidad.

- ✓ **EJE 2. ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR:** de las 12 medidas propuestas se han realizado 8, mientras que 2 se han realizado parcialmente, 1 está realizándose en el momento de redactar este informe y 1 está en proceso de poder realizarse.

MEDIDAS QUE SE HAN REALIZADO:

- **Objetivo: Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres:**
  - Diseñar contenidos y acciones específicas a la captación de estudiantes favoreciendo la entrada de mujeres.
- **Objetivo: Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad:**
  - Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso.
  - Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM.
  - Realizar eventos sobre mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes.

- **Objetivo: Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en la UPM:**
  - Sensibilización
- **Objetivo: Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad:**
  - Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender UP4.
  - Creación de un Punto de Contacto de Género dentro de las Direcciones de cada Centro de la UPM para colaborar con la Unidad de Igualdad en la implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
  - Creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, propuesta por la Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad.

MEDIDA QUE SE HA REALIZADO PARCIALMENTE POR ALGUNOS CENTROS:

- **Objetivo: Promover el liderazgo de mujeres:**
  - Promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel: esta medida se lleva a la práctica tácitamente aunque no ha habido una comunicación institucional del Rector expresamente a las Direcciones de los Centros y Departamentos, ni se haya creado una base de datos donde se puedan presentar perfiles de mujeres candidatas, ya que se entraría en conflicto con la Ley de Protección de Datos. No obstante, la Universidad está adherida a la iniciativa del Parlamento Europeo #DóndeEstánEllas que promueve la participación de la mujer en conferencias.

MEDIDAS QUE ESTÁN EN PROCESO:

- **Objetivo: Evitar posibles impactos negativos de género en la normativa universitaria:**
  - Revisión de la normativa y recomendaciones de mejora” está llevándose a cabo permanentemente, pues se realiza a medida que esas normativas se van modificando.
- **Objetivo: Promover el liderazgo de mujeres:**
  - Objetivos para el incremento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica.
  - En el apartado de Personajes Ilustres de la web UPM incorporar mayor presencia de mujeres.
- ✓ **EJE3. Incorporación del Género a la Investigación y la Docencia:** también se ha realizado mayoritariamente pues tiene 7 medidas de las que 5 se han realizado, pero dada la importancia de las que se han realizado parcialmente, están en proceso o no se han realizado convendría hacer hincapié en el II Plan de Igualdad.

MEDIDAS QUE SE HAN REALIZADO:

- **Objetivo: Promover la integración de contenidos de género en la docencia:**
  - Promover actividades para la formación continua en nuestra Universidad del profesorado y de profesionales de los sectores público y privado.

- **Objetivo: Apoyar la integración del análisis de género en la investigación:**
  - Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente.
  - Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación, dentro y fuera de la UPM.
  - Informar de las convocatorias que existan y animar a la participación en las mismas.
- **Objetivo: Actividades de difusión:**
  - De acuerdo con lo recogido en el Eje 1, se procurará dar difusión a las mujeres investigadoras.

MEDIDA QUE SE HA REALIZADO PARCIALMENTE POR ALGUNOS CENTROS:

- **Objetivo: Promover la integración de contenidos de género en la docencia:**
  - Incorporar contenidos de género en los programas existentes, pues en algunos Centros sí se han revisado planes de estudio y se han determinado aspectos a incluir con temática de género, así como se ha elaborado algún listado de asignaturas o profesorado para poder realizar experiencia piloto de integrar contenidos de género.

MEDIDAS QUE ESTÁN EN PROCESO:

- **Objetivo: Promover la integración de contenidos de género en la docencia:**
  - Proponer cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia, aunque está en proceso, si se realiza de forma espontánea por parte del diverso profesorado debido a la incorporación de los ODS y está en proceso proponer cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia (el Instituto de Ciencias de la Educación de nuestra Universidad (ICE) imparte dos cursos propuestos por la U. Complutense y ofertados a todo el profesorado, tanto de UCM como de UPM), además hay que decir que se realiza esa formación para la investigación a través de la Oficina de Proyectos Europeos, y asimismo, existe un Grado en Mujer y Deporte y un Título de especialista en “Género, Tecnología y Liderazgo”.

MEDIDA QUE NO SE HA ENCONTRADO EVIDENCIAS DE QUE SE HAYA REALIZADO:

- **Objetivo: Promover la integración de contenidos de género en la docencia:**
  - Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado, aunque no obstante, y de forma individual por algún profesorado existen una serie de estudios donde se introducen contenidos de género tanto en asignaturas troncales como optativas así como en Grados y Postgrados.

Por todo lo anteriormente expuesto, se confirma una mejora respecto al Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad realizado en mayo de 2019, pasando de un 64,28% de entonces a un 71,43% actual en el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, demostrándose así una mayor

preocupación por integrar la igualdad de género y oportunidades como principio transversal en todos los ámbitos de la comunidad universitaria.

Tras estos tres años de desarrollo del Plan de Igualdad, se observa que existe una mayor sensibilidad por todas las cuestiones que tienen que ver con el Género, dándose más visibilidad a mujeres en la web, utilizándose un lenguaje más inclusivo, existe una Guía de Lenguaje no sexista, el Plan de Igualdad está integrado en el sistema de Garantía Interna de Calidad de la propia Universidad, se han creado más medidas de conciliación y flexibilidad de horarios, teniéndose en cuenta la seguridad y las particularidades de cada trabajador/a para la progresiva reincorporación presencial de la plantilla con motivo de la COVID-19.

Asimismo, se produce un rechazo total a la violencia, acoso y discriminación, existiendo un Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo, y cada vez, se organizan más actividades, jornadas, talleres, etc. que tienen que ver con todas las dimensiones de la igualdad de género.

Igualmente, se promueven vocaciones STEAM para el incremento de las mujeres en el mundo de la ingeniería, arquitectura y deporte a través de jornadas de orientación, de puertas abiertas, proyectos, ferias, talleres en Centros de Secundaria, así mismo, hay programas de mentorización en las Escuelas/Facultad, y también, cada vez participan más mujeres en Conferencias de alto nivel, formando parte la Universidad de la iniciativa del Parlamento Europeo #DóndeEstánEllas, y existe una Red de Puntos de Contacto de Igualdad de Género en cada Escuela/Facultad esencial para la difusión de información que parte de la Unidad de Igualdad, entre los/las estudiantes y personal de cada Centro.

También hay que destacar que cada vez se da algo más de apoyo a integrar el análisis de género en la investigación, dando publicidad a las estadísticas, asesoramiento en proyectos competitivos, informando de convocatorias y difusión y visibilidad de mujeres investigadoras.

De cara a la elaboración del II Plan de Igualdad habría que trabajar con más esfuerzo en los objetivos que no se han logrado.

Así, aunque se va incluyendo la perspectiva de género cada vez en más asignaturas gracias a la inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, habría que revisar los Planes de Estudio por Centro y determinar independientemente de los ODS, los aspectos de género a incluir en cada asignatura y elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado, no sin antes haber impartido cursos de formación al profesorado, para su conocimiento de cómo incluir de la perspectiva de género tanto en la docencia como en la investigación.

Y así mismo, habría que reforzar la formación en género, tanto a nivel Directivo como de Medios de Comunicación, e incluir a toda la comunidad universitaria con más oferta de cursos.

Todo el conocimiento en Igualdad de Género es fundamental para obtener una Universidad formadora de profesionales en todos los ámbitos de la persona, y para lo que se requiere una mayor colaboración por parte de todos los agentes responsables implicados así como del resto de la comunidad universitaria.