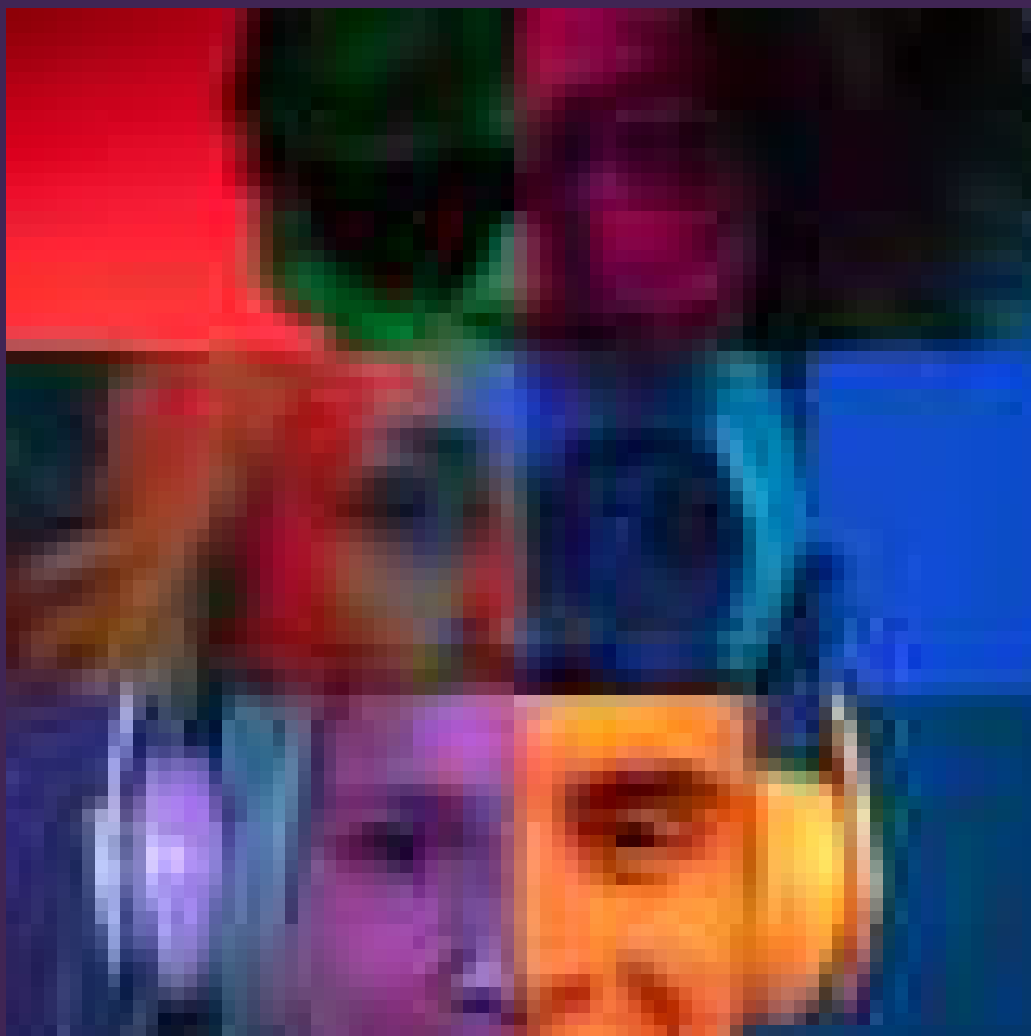


Cuarto Plan de Igualdad 2023-2027

Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad



Cuarto Plan de Igualdad
Universidad Autónoma de Madrid

Unidad de Igualdad de Género

Edificio Rectorado

Universidad Autónoma de Madrid

Tel: (+34) 91 497 26 95 / 21 64

unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/UAM/uig



@unidaddeigualdadUAM



@UAM_UlgualdadG



@uig_uam

Diseño y maquetación: Ana Palomo

Imágenes: <https://freepik.es>

Cuarto Plan de Igualdad
Universidad Autónoma de Madrid

Presentación de la Rectora

Desde que en 2007 se creara el Observatorio de Género con el encargo de realizar el Primer Diagnóstico de Igualdad de Género que, a su vez, sirvió de base para el Primer Plan de Igualdad (2011-2014) de la UAM, son ya, con éste, cuatro los Planes de Igualdad que se han puesto en marcha y seis los diagnósticos que se han realizado sobre las brechas de género que subsisten en el seno de la comunidad universitaria de la UAM. Además, a lo largo de la última década, se han impulsado múltiples iniciativas para promover los estudios feministas y se han llevado a cabo acciones para hacer realidad la igualdad efectiva de mujeres y hombres en nuestra Universidad. La Introducción a este IV Plan de Igualdad da buena muestra de la labor realizada y explica por qué se considera a la UAM un referente en todo lo relacionado con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Es indudable que en la esfera universitaria se han producido importantes conquistas en pro de la igualdad como se evidencia de forma significativa con la democracia y nuestro ingreso en la Unión Europea en la progresiva incorporación de las mujeres a la enseñanza superior y a la carrera académica, su creciente participación en los órganos de gobierno universitarios o con la incorporación, todavía tibia, de la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la innovación o la transferencia de conocimiento. Destacan, asimismo, el creciente compromiso universitario en la prevención y lucha contra las violencias, el acoso y la discriminación de género, así como la creciente relevancia de estas temáticas dentro de CRUE o a nivel europeo.

Ejemplo de la importancia que la universidad española da a la igualdad entre hombres y mujeres es la creación en CRUE de la Delegación de la Presidencia de CRUE para Políticas de Igualdad en 2019, puesto que he ocupado durante el mandato del rector Juan Romo como Presidente de CRUE (2022-2023) y que supone labores de representación y coordinación y de promoción de las políticas de género en las universidades, en colaboración con las Unidades de Igualdad asociadas en la RUIGEU y con instituciones públicas y privadas. El trabajo de estos meses ha reforzado la idea compartida de que los déficits existentes en la actividad de las mujeres en las tres misiones

fundamentales de la Universidad (docencia, investigación y transferencia), así como en la gestión, exigen la adopción real de la perspectiva de género de forma transversal y sistémica, como se hace en este IV Plan de Igualdad.

En efecto, hemos avanzado mucho en el diagnóstico. Nos referimos a la situación de las mujeres con expresiones metafóricas como brecha de género, brecha salarial, sesgos, efecto Matilda, techos de cristal, suelos pegajosos, síndrome de la impostora, etc. etiquetas que nos ayudan a identificar realidades apoyadas en datos que de no nombrarse y de no cuantificarse, podrían pasar desapercibidas y que nos indican que hay mucho camino que recorrer para conseguir una plena igualdad de género en la universidad. Lo que necesitamos ahora es pasar a la acción para eliminar esos obstáculos, esas brechas, que en algunos casos, como el de los doctores Honoris Causa, son abismos. De ahí, la importancia de que el pasado 13 de julio del 2023, el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid haya aprobado su IV Plan de Igualdad de Género. Dicho IV Plan, cuya vigencia es de cuatro años (de julio del 2023 a julio del 2027), continúa la senda emprendida por los tres anteriores planes y busca materializar, a través de 6 ejes, 20 objetivos estratégicos y 89 líneas de actuación, el compromiso de toda la comunidad universitaria de hacer de la UAM un entorno más igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso.

Este IV Plan está basado en un diagnóstico riguroso de la situación de la igualdad de género en la UAM que incluye la auditoría retributiva que se aprobó en el Consejo de Gobierno de junio. Se nutre, asimismo, de las aportaciones de las doscientas quince personas (150 mujeres y 65 hombres) que han participado en su elaboración y, en particular, de los saberes y experiencias de quienes han integrado la Comisión de Negociación del IV Plan y, en especial, la representación sindical, así como de las responsables y el personal de la Unidad de Igualdad de Género y del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad. A todas ellas, quiero hacer público mi agradecimiento.

Ahora, una vez elaborado y aprobado el Plan, empieza lo verdaderamente importante: hacerlo realidad. Cuento, para ello, con la determinación y el empeño de muchas de las personas que integran la comunidad universitaria de la UAM y que están convencidas de que la igualdad de género no sólo es

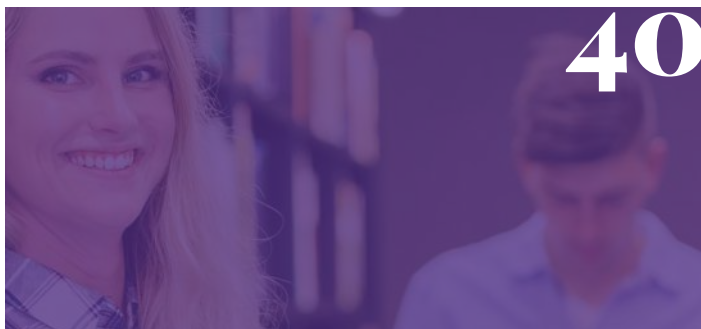
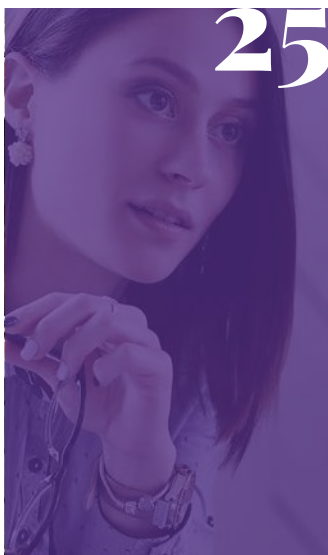
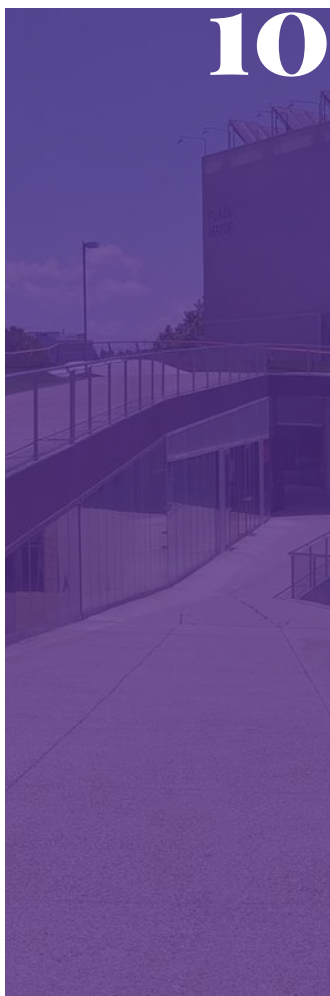
una obligación jurídica o un elemental principio de justicia. Es absolutamente imprescindible para que la UAM, como institución pública de enseñanza superior, cumpla con las funciones al servicio de la sociedad que tiene encomendadas: la educación del estudiantado, la creación de pensamiento crítico, la transmisión del conocimiento y su contribución al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad y la formación de la ciudadanía. Funciones todas ellas que, como establece, el artículo 2 de la actual LOSU, tendrán como referente: “los derechos humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Como bien decía la escritora británica Mary Shelley, el comienzo es siempre hoy.

Amaya Mendikoetxea

Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid

Índice



Introducción	10
Más de una década de compromiso de la UAM con la igualdad	13
¿Cómo lo hemos hecho?	21
¿Dónde estamos a finales de 2022?	25
Entorno igualitario: la situación de la igualdad en la UAM	26
En el caso del PDI	27
En el caso del PTGAS	32
En el caso del colectivo estudiantil	34
Entorno inclusivo y diverso	36
Entorno seguro y cuidadoso	37
¿Dónde queremos llegar a mediados de 2027?	40
IV Plan de Igualdad (2023-2027)	43
Parte I. Estructura y objetivos estratégicos	43
Parte II. Ejes, objetivos estratégicos y líneas de acción	47
Parte III. Sistema de gestión del Plan: seguimiento y evaluación	75
Anexo I. Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del Cuarto Plan de Igualdad	78
Anexo II. Glosario	81

Introducción

Son muchas las iniciativas implementadas en el ámbito universitario para promover la igualdad de trato y oportunidades y luchar contra el acoso. Destaca, en el caso de la UAM, la inclusión de este compromiso en sus Estatutos, la creación del Observatorio de Género en 2007 o la de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) en 2009, así como la puesta en marcha de tres sucesivos Planes de Igualdad.

A lo largo de las últimas dos décadas son múltiples los avances normativos, políticos, sociales y culturales que se han producido en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y España. Son, asimismo, muchas las iniciativas implementadas en el ámbito universitario para promover la igualdad de trato y oportunidades y luchar contra el acoso. Destaca, en el caso de la UAM, la inclusión de este compromiso en sus Estatutos¹, la creación del Observatorio de Género en 2007 o la de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) en 2009², así como la puesta en marcha de tres sucesivos Planes de Igualdad³.

A pesar de estos avances y la progresiva incorporación de las mujeres a la Universidad como estudiantes, profesoras, investigadoras y como personal técnico, de gestión y de administración y de servicios (PTGAS)⁴, queda un largo camino para que la UAM sea un espacio realmente igualitario y equitativo. Ello se debe, en primer lugar, a la pervivencia de importantes sesgos de género en su seno, sesgos que se expresan de múltiples maneras: la invisibilización de las mujeres científicas y de sus contribuciones, su infrarrepresentación en puestos de responsabilidad, la segregación horizontal y vertical que, como veremos, subsisten tanto en el colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI) y en el del PTGAS, como, de forma acusada, en seno del colectivo estudiantil⁵.

En segundo lugar, la Universidad es reflejo de la sociedad española y, como en ella, se reproducen normas, prácticas, estereotipos y roles sociales de género, así como se dan casos de acoso u otras violencias machistas. Impacta

1 El artículo 2 de los Estatutos de la Universidad Autónoma establece, entre sus funciones: “e) el desarrollo de un modelo de educación multidisciplinar y éticamente orientado a la búsqueda de soluciones concernientes a los derechos humanos, al medio ambiente, a las relaciones de género, a la atención a las personas con discapacidad, a la erradicación de la pobreza y a la justicia económica y sociales entre los pueblos, a través de la promoción de conocimientos, valores, actitudes, habilidades y patrones de comportamiento comprometidos con un desarrollo humano sostenible”. Esa temática se encuentra, asimismo, recogida en la [Estrategia UAM 2025](#).

2 [Web de la UIG de la UAM](#). Se creaba inicialmente como Unidad de Igualdad para posteriormente pasar a denominarse Unidad de Igualdad de Género.

3 En la UAM se han desarrollado tres planes de igualdad. El primero estuvo vigente entre el 2011 y el 2014, y el segundo entre los años 2015 y 2018. El III Plan se aprobó en el 2019 y ha estado vigente hasta julio del 2023, cuando se ha aprobado este IV Plan en el Consejo de Gobierno de 13 de julio del 2023.

4 Con anterioridad a la LOSU del 2023, la denominación de este colectivo era Personal de Administración y Servicios (PAS).

5 Véase cualquiera de los diagnósticos de la situación de la igualdad en la UAM en la web de la [UIG](#).

en su interior, asimismo, la desigual distribución social de los cuidados con importantes consecuencias, laborales, sociales y económicas, en las mujeres y hombres que trabajan y estudian en la UAM, favoreciendo, junto a otras causas, el mantenimiento de “techos de cristal”, “suelos pegajosos”, brechas salariales o las segregaciones antes mencionadas⁶.

En la Universidad española y, en concreto, en la UAM perduran, en tercer lugar, otro tipo de discriminaciones como las vinculadas, entre otras, a la orientación sexual, la expresión e identidad de género, la procedencia, el color de la piel, la religión, la edad o la discapacidad y/o diversidad funcional. Unas discriminaciones que, en muchas ocasiones, actúan de forma interseccional y que están prohibidas por la normativa internacional y europea de Derechos Humanos, obligando a la administración española, incluida la UAM, a adoptar medidas efectivas para respetar, proteger y hacer efectivo el derecho a una vida libre de violencia y discriminación en todas sus formas⁷.

6 A lo largo de estas páginas se irán explicando todos estos conceptos que también aparecen recogidos en el glosario de términos que, como Anexo, acompaña a este IV Plan.

7 España es firmante de los principales tratados de Derechos Humanos, entre los que destacan la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1979), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1960), la Convención de los Derechos del Niño (y la Niña, 1989), la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Véase en la página de la [ONU](#) el listado completo de tratados firmados y ratificados por España.



Más de una década de compromiso de la UAM con la igualdad

La UAM ha desarrollado tres planes de igualdad y ha publicado seis diagnósticos que constatan las brechas de género que subsisten en su seno.

Como se ha señalado, el antecedente de la UIG, el Observatorio de Género, se creaba en el año 2007, encargándose de realizar el Primer Diagnóstico de Igualdad de Género que, a su vez, sirvió de base para el [Primer Plan de Igualdad \(2011-2014\)](#) de la UAM. Se cumplía así con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva** de mujeres y hombres (en adelante LOI) cuyo objetivo central era (y es) hacer efectivo ese principio “mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”⁸.

Para ello, a lo largo de su articulado, la LOI incluye numerosas medidas de promoción de la igualdad de género. Así, por ejemplo, su artículo 25.1 establece que “en el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán **la enseñanza y la investigación** sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”. Se recogen, asimismo, medidas para garantizar la igualdad en el acceso al **empleo**, la formación y la promoción profesional, las condiciones de trabajo y la **conciliación** tanto en el sector privado como en el empleo público. Se incluye, además, la protección frente al **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo**. Por último, la LOI establece la obligación de que las empresas adopten un plan de igualdad, esto es, “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”, indicando que dicho plan “debe ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras”⁹.

En cumplimiento de estos preceptos normativos y de su desarrollo reglamentario¹⁰, la UAM ha desarrollado **tres planes de igualdad** y ha publicado

8 Artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

9 Capítulo III del Título IV de la LOI y, en particular, el artículo 46.

10 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de estado de la Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y

seis diagnósticos que constatan las brechas de género que subsisten en su seno. Además, a lo largo de la última década, se han impulsado múltiples iniciativas para promover los estudios feministas y hacer realidad la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de la comunidad universitaria de la UAM, destacándose, a continuación, algunos hitos de esa andadura:

- La creación en 1979 del Seminario de Estudios de la Mujer, primer seminario universitario dedicado a los estudios de género y germen del actual Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM), establecido en 1993¹¹, entre cuyos programas formativos destacan:
 - El [Máster Universitario en Estudios Interdisciplinares de Género](#), puesto en marcha en 2005 como título propio y consolidado en 2007 como máster universitario oficial.
 - El [Doctorado Interuniversitario en Estudios Interdisciplinares de Género](#) que cuenta con la participación de 8 universidades.
 - La [Cátedra Unesco Red Untwin en “Políticas de Género e Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres”](#), creada en el año 2009.
 - Dos [asignaturas transversales](#), abiertas a todo el estudiantado, sobre “Género: construcción, identidad y ecofeminismo” y “Género: trabajo, salud y violencia”.
- La creación de la UIG que, entre otras actividades, se encarga de elaborar diagnósticos, planes, auditorías retributivas, etc.¹² Se dedica, asimismo, a realizar acciones de formación y sensibilización, por ejemplo, en torno a fechas señaladas (el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia -11 de febrero-, el Día Internacional de la Mujer -8 de Marzo- o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer -25 de Noviembre-). Además, participa desde hace años en redes universitarias de unidades de igualdad como la [RUIGEU](#) o la la RUIGEMA.
- La convocatoria bianual del [Premio Ángeles Durán](#) de Innovación Científica en Estudios de las Mujeres y del Género, creado en el 2004 por el IUEM.

por razón de sexo.

11 Sobre la historia del IUEM, véase su [web](#).

12 Véase su [web](#).

- La aprobación de un [Protocolo de atención a personas con discapacidad](#) en la UAM.
- La celebración anual, desde el 2014, de un curso de formación para el PTGAS titulado “Avanzar en Igualdad: el trabajo administrativo con perspectiva de género.”
- La puesta en marcha de la revista académica [Journal of feminist, Gender and Women Studies](#) (2015) y de la [Colección MUSas](#), ambas del IUEM.
- Las convocatorias anuales de los [Premios Mayte Gallego](#) a los mejores Trabajos Finales de Grado (TFG) y de Máster (TFM) y tesis doctorales y del [Concurso Fotográfico Pilar Pérez Cantó](#), ambos creados en 2021 por la UIG.
- La aprobación del [Plan de implementación de la Agenda 2030](#) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la UAM¹³.
- La puesta en marcha, a partir del 2017, de la actualmente denominada [Delegación de la Rectora para la Prevención de las Violencias Sexuales](#)¹⁴ que, junto a la UIG, se encarga de aplicar el Protocolo, impulsar las políticas de prevención y adoptar medidas de acompañamiento (jurídico y psicológico o de carácter académico) para las personas afectadas.
- [Directrices de aplicación en la UAM](#) de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la CAM.
- La publicación de la [Guía para un uso no sexista de la lengua en la UAM de la UIG en 2019](#), y su actualización en 2022, que también ha sido adoptada por otras instituciones como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) o el Tribunal de Cuentas.
- La creación en el año 2020 de la [Unidad de Equidad Social](#), encargada de velar por los derechos de las personas con diversidad funcional, así como de las personas pertenecientes a los colectivos LGBTIQ+ y/o diversidad

¹³ Aprobado por el Consejo de Gobierno del 15 de diciembre del 2017.

¹⁴ La Delegación se creó, como órgano unipersonal en el año 2017 bajo la denominación de “Delegación de prevención y mediación”, convirtiéndose en el 2019 en un órgano pluripersonal y cambiando de nombre el 18 de marzo del 2022, bajo la denominación de “Delegación para la prevención de las violencias sexuales”. En la actualidad, está formada por la delegada, la profesora Gema María Minerero Alejandre, y la delegada adjunta, la profesora Marta Inés Flores Segura. En el pasado, han formado parte de la Delegación, las profesoras Alicia González Alonso, Beatriz Gregoraci Fernández y el profesor Daniel Rodríguez Horcajo.

de procedencia y cultural.

- La elaboración y publicación en el 2020 por parte de la UIG de una [Guía de Conciliación y Corresponsabilidad](#), que contribuye a dar a conocer todas las medidas a las que se puede acoger el personal de la UAM presentándolas en un único documento.
- La aprobación, en julio del 2022, del [Protocolo para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género](#). Dicho protocolo, que sustituye al anterior, vigente desde el 2015, amplía y afianza “la política de tolerancia cero de nuestra universidad frente a las violencias sexistas y de género y las relaciones abusivas en la UAM que generan situaciones y entornos degradantes, humillantes, ofensivos u hostiles”¹⁵.
- La creación de espacios violetas en todas las facultades, la Casa de Estudiantes y el Colegio Mayor Juan Luis Vives, para informar sobre la existencia del protocolo de acoso y cómo acceder al mismo.
- La creación de varios grupos motores, sobre igualdad de género, LGTBI-QA+, diversidad funcional, diversidad de procedencia y cultural o sostenibilidad, entre otros, en el marco del [proyecto SEEDS](#), impulsado por el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad.
- El nombramiento, en abril del 2022 (y hasta junio del 2023), de la Rectora, Amaya Mendikoetxea, como Delegada de la Presidencia de la Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE) para Políticas de Igualdad.
- La creación en junio del 2023, de un grupo de trabajo encargado de elaborar un futuro protocolo para la prevención ante situaciones de discriminación por diversidad que atienda a situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u otros.

Por otro lado, el 17 febrero del 2022, el Consejo de Gobierno aprobaba por unanimidad la [Normativa de Convivencia de la UAM](#) que desarrolla la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria con objeto de favorecer “el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los va-

¹⁵ En julio del 2023 se aprobaba por Consejo de Gobierno una actualización de dicho protocolo para adaptarlo a las últimas reformas del Código Penal relativas al delito de acoso.

lores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas, incluidas las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso”¹⁶. Para ello, se establece que la UAM promoverá:

- a. la tolerancia y el respeto a la diversidad, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables;
- b. la libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;
- c. la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de crear una Comisión de Convivencia¹⁷, las nuevas normas de convivencia introducen en la UAM el reglamento disciplinario del estudiantado de la Ley 3/2022, en el que, entre otras, se consideran faltas muy graves: “b) acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria. Se entenderán, en todo caso, constitutivos de esta infracción los supuestos de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género; c) Acosar sexualmente o por razón de sexo. Estas conductas serán interpretadas conforme al artículo 7º de la LOI; d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social”.

Un último apunte sobre las normas de convivencia de la UAM, para resaltar como tras su aprobación en febrero del 2023, se ha iniciado un proceso de adecuación del resto de la normativa universitaria a la Ley 3/2022. Ello implica la adopción de medidas para cumplir con su artículo 4 dedicado a las

¹⁶ Artículo 1 de la Normas de Convivencia de la UAM, aprobadas por Acuerdo 10/CG de 17-02-23, del Consejo de Gobierno, publicado en el BOUAM de 3 de marzo.

¹⁷ En su artículo 6 se establecen sus funciones centradas en la mediación en el seno de los procedimientos disciplinarios de estudiantes, manteniendo la Defensoría Universitaria las funciones de mediación, conciliación u otras formas “en todos los conflictos salvo en los sometidos al procedimiento disciplinario del estudiantado”.

“medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación, o el acoso”. Dicho artículo establece, expresamente que, esa adecuación deberá “incorporar el **enfoque de género**” y “ajustarse a las normas sobre **igualdad efectiva** entre hombres y mujeres y de **protección integral** contra la violencia de género”. Para ello, se recomienda la inclusión en los protocolos universitarios de “medidas de **prevención primaria** como la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario; medidas de **prevención secundaria** para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación o acoso...; y procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran producirse. Asimismo, deberán favorecer medidas de **acompañamiento** a las víctimas en su recuperación”. Aspectos, todos ellos, que aparecen reflejados en este IV Plan, dentro del entorno seguro y cuidadoso.

Por último, es importante señalar que, en relación con la promoción de la igualdad de género en el ámbito universitario, se han aprobado una serie de importantes leyes en los últimos dos años que obligan a la UAM a desarrollar toda una serie de políticas e instrumentos para hacerla más igualitaria, inclusiva, diversa, segura y cuidadosa. En la siguiente tabla se incluyen esas reformas normativas, mencionándose los artículos dedicados a esta temática:

Ley Orgánica 2/2023 , de 22 de marzo, del Sistema Universitario.	Artículos 2.1., 4, 5, 7, 13, 15, 36, 37, 43, 46.
Ley 17/2022 , de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Artículos 4 bis, 4 ter.
Real Decreto 822/2021 , de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.	Artículo 4.
Ley Orgánica 10/2022 , de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	Artículos 1, 2, 4, 7, 9, 10, 12, 13, 16, 18, 19, 23, 24, 25, 27, 28, 32, 40.
Ley 4/2023 , de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	Artículos 20.3, 20.4, 22, 23.
Ley 15/2022 , de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	Artículos 13, 25, 31.

Estos importantes desarrollos normativos, junto al resto de la legislación vigente antes citada¹⁸, han sido el marco jurídico y político que han guiado la elaboración colaborativa de este IV Plan de Igualdad con la finalidad última de contribuir a hacer realidad dentro de la UAM, la igualdad de mujeres y hombres, en toda su diversidad, así como el derecho de toda persona a tener una vida libre de discriminación en todas sus formas. Dicho Plan se ha inspirado, igualmente, en el Plan de la UAM para la implementación de la Agenda 2030¹⁹.

Por todo ello, este IV Plan pretende, en primer lugar, contribuir a hacer de la UAM un entorno más igualitario, eliminando las brechas de género todavía existentes dentro de la comunidad universitaria, así como para avanzar en la participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la vida universitaria. Se busca, en segundo lugar, convertir a la UAM en un entorno más inclusivo y diverso, integrando, para ello, los enfoques de género e interseccionalidad en todas las actividades de la UAM y, de manera más intensa, en la docencia, la investigación, la innovación, la transferencia de conocimiento (véase infra, apartado 3.2).

En tercer lugar, el IV Plan busca contribuir a garantizar que la Universidad sea un espacio seguro y cuidadoso, reforzando su política de “tolerancia cero” ante cualquier violencia y, en particular, las violencias machistas, los delitos de odio o el acoso sexual, sexista, por orientación sexual, expresión e identidad de género. Para ello, se hace un especial énfasis en la prevención, primaria y secundaria, y en la protección y acompañamiento (jurídico, psicológico, académico) de las víctimas, incluso frente a posibles represalias. Se apuesta, por último, por fortalecer la actuación en el ámbito disciplinar. Se impulsa, por otro lado, la puesta en marcha de una política de cuidados que contribuya a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de la comunidad universitaria.

¹⁸ Además de la LOI y los dos RD citados (901/2020 y 902/2020), es importante mencionar el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público. Y la normativa europea con sus numerosas directivas y reglamentos sobre igualdad y no discriminación, entre otras, la Directiva 2002/73/CE, la Directiva 2004/73/CE o la Directiva 2006/54/CE.

¹⁹ Véase el Plan de implementación [aquí](#).

En definitiva, el IV Plan pretende favorecer el cumplimiento por parte de la UAM de sus obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivo todos los derechos humanos de las personas que trabajan o estudian en la Universidad: entre otros, el derecho a la libertad de expresión, opinión, de cátedra, religiosa, etc., el derecho de reunión, asociación y huelga, el derecho a una educación de calidad, a un trabajo digno, a una alimentación suficiente, adaptada y saludable, a la cultura y al deporte, y a un entorno seguro y sostenible.

¿Cómo lo hemos hecho?

El proceso de elaboración del IV Plan, impulsado por el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la UIG, se iniciaba en noviembre del 2022 con la aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad del protocolo de consulta para su elaboración²⁰. En dicho protocolo se establecían dos procesos que, aunque se retroalimentaron, discutieron en paralelo: la evaluación final del III Plan de Igualdad y la fase de exploración para identificar dónde estaba la UAM en cada uno de los entornos en los que se estructura el IV Plan: el entorno igualitario, el entorno inclusivo y diverso y el entorno seguro y cuidadoso.

Ambos procesos se han realizado entre los meses de noviembre del 2022 y abril del 2023, gracias al trabajo colectivo de **192 personas** (129 mujeres y 63 hombres), entre otras, la Rectora, gran parte del equipo de gobierno, incluida la Gerencia, el Consejo de Estudiantes²¹ el Consejo del IUEM, la representación sindical, el equipo directivo del Colegio Mayor Juan Luis Vives, así como de las personas que integran la Comisión de Políticas de Igualdad²² y la Comisión de Seguimiento del III Plan²³. Han participado, asimismo, repre-

20 En su reunión del 28 de octubre del 2023.

21 En la Jornada Formativa del Consejo de Estudiantes de la UAM celebrada el día 4 de febrero del 2023.

22 La composición de la Comisión de Políticas de Igualdad es la siguiente: Cecilia Güemes Ghirardi (Facultad de Derecho), Fátima Franco Múgica (Facultad de Ciencias), Margarita Rodríguez García (Facultad de Filosofía y Letras), Soledad Rappoport Redondo (Facultad de Formación de Profesorado y Educación), Victoria Plaza Rodríguez (Facultad de Psicología), Javier Garrido Salas (Escuela Politécnica Superior), María del Mar Alonso Almeida (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales), David Ramiro Cortijo (Facultad de Medicina), Teresa González González (estudiante), Óscar Jurado Prieto (estudiante), Paula Setién Rivera (estudiante) y Ainhoa Rodríguez González (estudiante).

23 La composición de la Comisión de Seguimiento era, por la parte social, Raquel López Alonso (CSIF), Paz Cadahía (CC.OO), Ana Hernanz (STUM) y, por la parte institucional, Marta Morgade (Vicerrectora de Compromiso Social y Sostenibilidad), Carmen Fernández Montraveta (Directora de la UIG), Ana Caro (Coordinadora de Programas, Gerencia) y Antonio Trigo (Vicegerente de Recursos Humanos).

sentantes del PDI, del PTGAS y del colectivo estudiantil de las 8 facultades, así como las y los estudiantes que participaron en el “Taller sobre Violencias en la Universidad” que se celebró el 30 de noviembre con participación de Mar Joanpere, representante de la asociación [Me Too Universidad](#).

Tras esa fase de exploración y evaluación, en el mes de mayo, se constituía la Comisión Negociadora del IV Plan, compuesta, de forma paritaria, por Raquel López Alonso (CSIF), Paz Cadahía Sánchez (CC.OO), Juncal Infante Sanz (UGT) y Minerva Feito Barroso (STUM), por la parte social, y Ana Caro Muñoz (Coordinadora de Programas, Gerencia), Jesús Lobato de Ruiloba (Vicegerente de Recursos Humanos y Organización), además de Marta Morgade (Vicerrectora de Compromiso Social y Sostenibilidad) e Itziar Ruiz-Giménez Arrieta (directora de la UIG).

En el seno de dicha Comisión, y tal y como establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, durante los meses de mayo y junio del 2023, se han ido elaborando, negociando y aprobando los diferentes componentes del IV Plan. Se aprobaba, en primer lugar, la auditoría retributiva que “tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa (la UAM), de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución”²⁴. Se consensuaba, en segundo lugar, el preceptivo diagnóstico de situación, “dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir [...] para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”²⁵. Y, por último, se ha negociado y aprobado, el contenido de las partes del IV Plan a las que se refiere el artículo 7 del mencionado RD 901/2020, es decir, los objetivos y líneas de acción de los entornos igualitario y seguro y cuidadoso recogidos en la siguiente tabla²⁶.

24 Artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

25 En su reunión de 5 de junio del 2023.

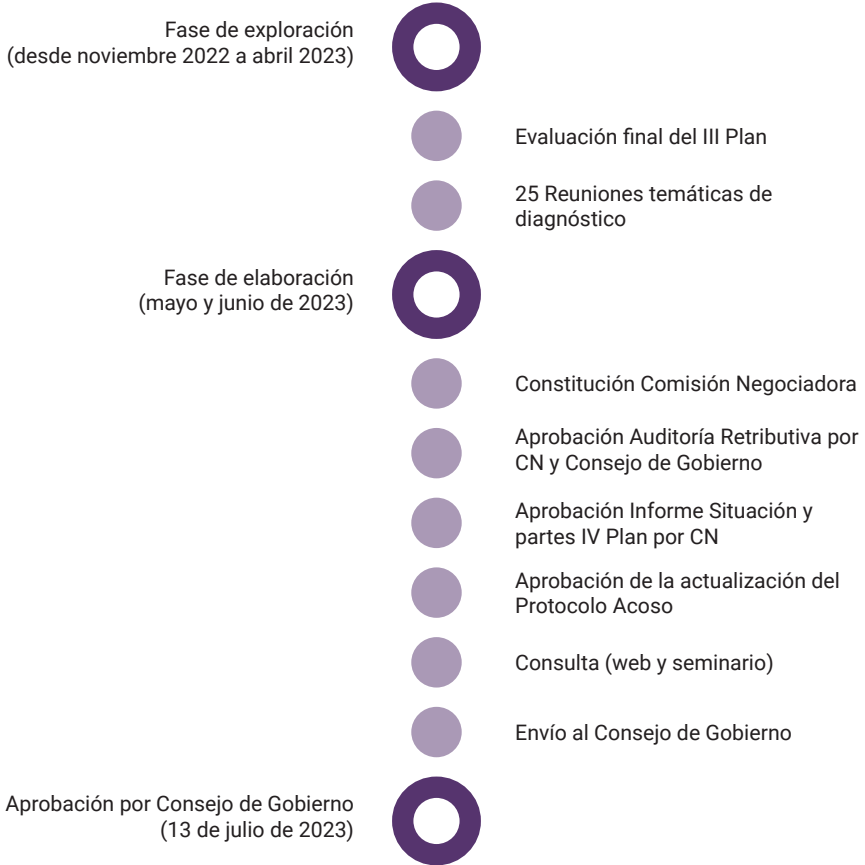
26 El contenido mínimo del Plan de Igualdad viene establecido en el artículo 8 del RD 901/2020 y consiste en las medidas adoptadas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ejes	Objetivos estratégicos aprobados Comisión Negociadora
1.- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	OE 1.1 a 1.4
5.- Promover un entorno seguro y respetuoso.	OE 5.1 a 5.3
6.- Promover un entorno cuidadoso.	OE 6.1 a 6.3

Posteriormente, durante la semana del 19 al 23 de junio, la propuesta de IV Plan fue presentada, para su consulta pública, en la [web de participación](#) de la UAM, recibiendo 7 respuestas (de 7 mujeres), incluidas las de la Defensora Universitaria y de la Delegación de Prevención de las Violencias Sexuales, con comentarios y propuestas muy sugerentes. El miércoles 21 de junio se celebraba, asimismo, una reunión presencial para presentar el contenido del IV Plan a la que asistieron 8 personas (7 mujeres y un hombre).

Una última precisión sobre este proceso para indicar que, mientras la auditoría retributiva se aprobada en la reunión del Consejo de Gobierno del 16 de junio del 2023, junto a la actualización del *Protocolo para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Violencia Sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género*²⁷, el diagnóstico y el resto del contenido del IV Plan de Igualdad fueron aprobados por el Consejo de Gobierno del 13 de julio del 2023. En dicha reunión, se informó, asimismo, sobre las partes del IV Plan que fueron aprobadas en la Comisión Negociadora. En el cuadro siguiente se sintetiza el proceso que hemos llevado a cabo:

²⁷ Para adaptar las definiciones que contiene dicho Protocolo a la reforma del Código Penal recogida en la LO 10/2022. Dicha actualización fue acordada, como establece el RD 901/2020 en el seno de la Comisión Negociadora del IV Plan en su reunión de 14 de junio del 2023.



En total, durante todo este proceso, 215 personas (150 mujeres y 65 hombres) han participado en la elaboración colaborativa del IV Plan de Igualdad de la UAM, incluidos el personal técnico de la Unidad de Igualdad de Género²⁸ y las tres estudiantes en prácticas que nos han acompañado²⁹. A todas ellas, queremos agradecer enormemente sus saberes, motivación y el tiempo dedicado, ese bien tan escaso y preciado en estos tiempos que corren.

²⁸ Ignacio Tejero Toledano (Técnico de Igualdad y Diversidad), María Almudena Nobel Ezquerro (Técnica de Igualdad) y Victoria Barambones García (Técnica de Igualdad).

²⁹ Fátima Cotrina Dávila (Máster Universitario en Estudios Interdisciplinares de Género), Ana Tierraseca de Diego (Ciclo Formativo de Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género) y Alía Yépez Fuentes (Máster Universitario en Intervención Psicosocial y Comunitaria).

¿Dónde estamos a finales de 2022?

Se parte de una situación cercana a la igualdad del salario base, pero al revisar el salario total las mujeres están dejando de percibir un 10% del salario de hombres, a causa de la brecha existente en todos los complementos, de los que destacan el complemento por proyectos (34%), otros (26%) y el de sexenio (16%).

A continuación, se destacan, de forma sintética, algunos de los principales retos que se han identificado durante el proceso de elaboración del IV Plan, en cada uno de tres entornos (igualitario, inclusivo y diverso, seguro y cuidadoso) que articulan su estructura:

Entorno igualitario: la situación de la igualdad en la UAM

A continuación, de forma resumida, se mencionan algunas de las principales brechas de género que se quieren atajar con el IV Plan. Pero antes, algunos datos relevantes sobre la UAM:



Ilustración 1. Datos relevantes de la UAM 2021-2022
Fuente: La UAM en cifras, 2021-2022.

Es importante señalar, en segundo lugar, que la UAM es una de las 220 mejores universidades del mundo, gracias, según el [QS World University Rankings 2023](#), a su elevada reputación académica y entre los y las empleadores, así como por su amplia red de investigación internacional. Es la tercera mejor universidad de España y la primera de Madrid, y está entre las 100 universi-

dades más prestigiosas de Europa. La UAM también destaca como líder en la categoría de Enseñanza y Aprendizaje entre las 79 instituciones analizadas por el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD)³⁰.

Con todo, en la actualidad, la UAM afronta tres grandes retos para hacer la UAM un entorno más igualitario y situar a sus tres colectivos (PDI, PTGAS y estudiantado) dentro de las denominadas franjas de paridad (40%-60%), y, por tanto, avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la UAM:

> En el caso del PDI:

En el gráfico siguiente, se muestra cómo, a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la LOI en 2004, sigue existiendo un **“efecto tijera”** en la carrera académica y, por tanto, la pervivencia de **segregación vertical** dentro del colectivo del PDI formado por 3.300 personas, de las cuales 1.775 son hombres y 1.525 mujeres.

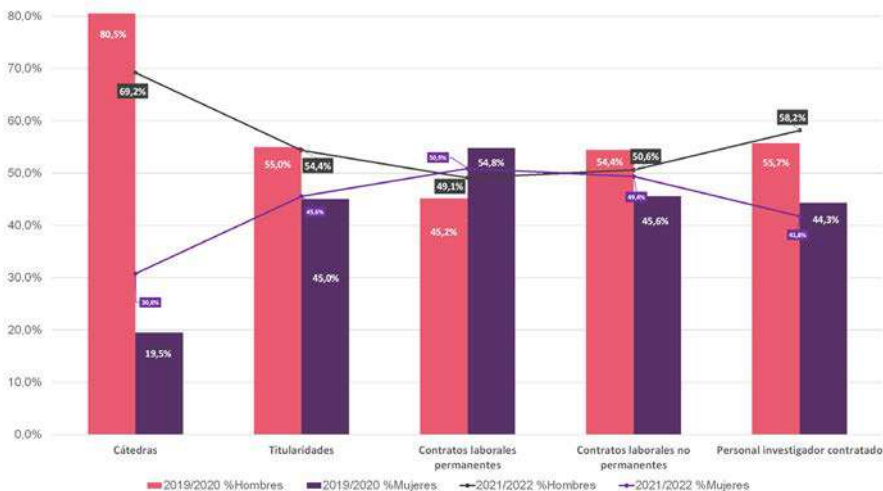


Gráfico 1.- Concentración por categoría de las mujeres y los hombres del PDI
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos.

30 Véase el informe de la Fundación [aquí](#).

Es necesario destacar que estas brechas de género se reproducen, aunque con diferencias, en el colectivo del PDI/PDIF de las 8 facultades, como constatan los seis diagnósticos de igualdad en la UAM publicados desde el 2009³¹, si bien se observa una cierta evolución positiva a lo largo de los años. Con todo, hay un número **escasísimo** de **catedráticas** en casi todos los centros, salvo en la facultad de Psicología que es la única ubicada dentro de la franja de paridad.

En segundo lugar, al analizar la composición de la plantilla del PDI en cada rama de conocimiento, se observa que sólo existe una mayor **presencia femenina** en las **Ciencias de la Salud**. En las demás ramas, existe una mayor **presencia masculina**, en especial y de forma muy pronunciada, en las ramas de **Ciencias e Ingeniería**. Se constata, por tanto, la pervivencia de **segregación horizontal** en la UAM³².

Resulta especialmente alarmante, en tercer lugar, las conclusiones de la **auditoría retributiva del 2022**³³, anexa al IV Plan. Dichas conclusiones, similares a la auditoría del 2021³⁴ y al primer [informe sobre Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas](#) del Ministerio de Universidades, la ANECA y CRUE Igualdad, ponen en cuestión, en primer lugar, la opinión, muy extendida dentro de la propia Universidad y, a la vista de los datos, claramente errónea, de que no puede haber diferencias retributivas dentro del PDI cuyas retribuciones, sean personal funcionario o laboral, se fijan legalmente por la normativa estatal y autonómica. Sin embargo, los datos son concluyentes, como refleja el siguiente gráfico:

31 Véase en la [web de la UIG](#). Véase, asimismo, el informe diagnóstico anexo al IV Plan.

32 Véanse estos diagnósticos en la web de la Unidad de Igualdad de Género de la UAM.

33 Aprobada por el Consejo de Gobierno de la UAM en su reunión de 16 de junio del 2023, véase en la web de la [UIG](#).

34 Auditoría Retributiva. UAM, 2021.

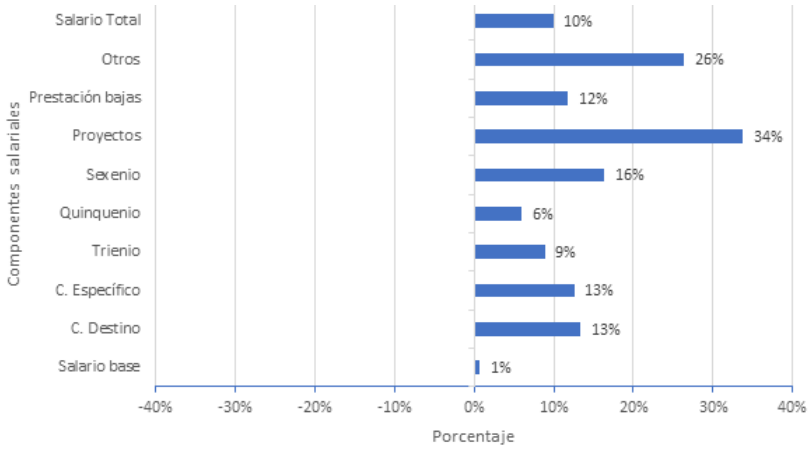


Gráfico 2.- Brecha salarial de género del PDI (UAM) según componentes salariales:
Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

Como se puede observar, y se muestra con más detalle en la citada auditoría retributiva de la UAM (2022), “se parte de una situación cercana a la igualdad del salario base, pero al revisar el salario total **las mujeres** están dejando de percibir un **10%** del salario de hombres, a causa de la brecha existente en todos los complementos, de los que destacan el **complemento por proyectos** (34%), **otros** (26%) y el de **sexenio** (16%)”³⁵.

En segundo lugar, en la auditoría se constata que la brecha salarial aumenta a lo largo de la carrera académica, puesto que “las mujeres en los últimos 3 tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres”³⁶. Hasta el punto de que, como se puede observar en el siguiente gráfico “los catedráticos perciben un salario total medio (81.957,2€) superior al de las catedráticas (73.438,9€), con una diferencia absoluta de **8.418,3€**”³⁷. Y, en el caso de las titularidades, “se constata una brecha salarial total de género de 4%, debiéndose fundamentalmente a la brecha de 42% en el complemento por proyectos y de 24% en otros complementos”³⁸.

35 Auditoría Retributiva del 2022 con datos a diciembre del 2022, pág. 13.

36 Auditoría Retributiva del 2022, pág. 16.

37 Auditoría Retributiva del 2022, pág. 21.

38 Auditoría Retributiva del 2022, pág. 22.

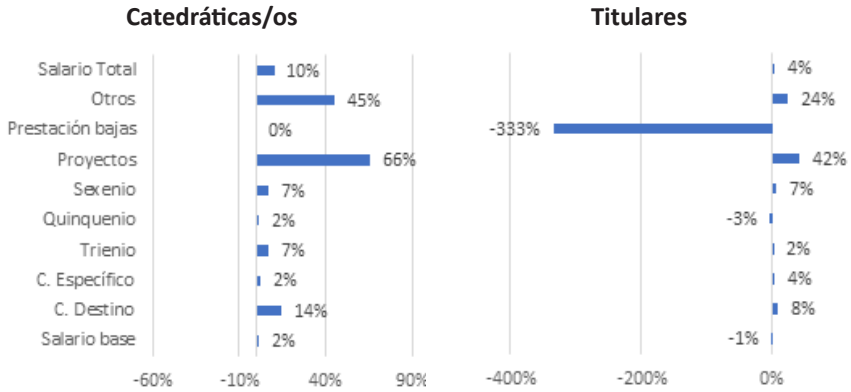
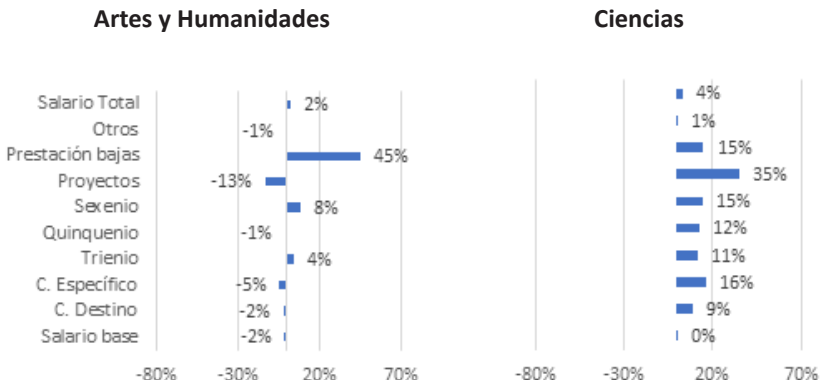


Gráfico 3.-Brecha salarial de género según categoría laboral – Catedráticos/as y Titulares
Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

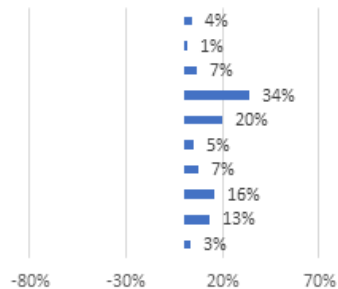
Para finalizar con la situación de desigualdad de género existente en el PID de la UAM, es necesario recordar que, según la mencionada auditoría retributiva, la brecha salarial de género se produce, como se muestra en el gráfico siguiente, dentro del colectivo del PDI en cada rama de conocimiento:



Ciencias de la Salud



Ciencias Sociales y Jurídicas



Ingeniería

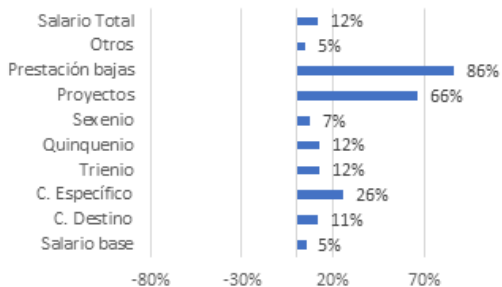


Gráfico 4. Brecha salarial de género según Rama de conocimiento.

Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

Todos estos datos evidencian, por tanto, unas alarmantes diferencias retributivas dentro del PDI de la UAM. Brechas salariales de género que responden, de forma inequívoca, al carácter estructural de la discriminación de género dentro de la sociedad española y sus múltiples impactos, en este caso, en las carreras académicas de las mujeres profesoras e investigadoras de la UAM. Unas carreras que, como constatan de forma unánime, un sinnúmero de estudios e informes, incluidos del Ministerio de Universidades o la ANECA, son mucho más accidentadas que las de sus compañeros varones. Y, no sólo, por los impactos del **muy desigual reparto de las tareas de cuidados**, por ejemplo, en el acceso al empleo público, el abandono temporal de la profesión, la menor disponibilidad de tiempo para dedicarse a la investigación y, por tanto, en el desigual acceso de mujeres y hombres a sexenios o complementos de antigüedad, destino, etc. Se dan, asimismo, otras variables como sería, por ejemplo, la pervivencia de sesgos de género que generan **segregación horizontal**, esto es, que hacen que mujeres y hombres encaminen sus carreras académicas hacia diferentes áreas de conocimiento, siendo evidente las diferencias existentes entre ellas, en términos de prestigio social, mejores contratos, mayor financiación, etc.

> En el caso del PTGAS:

La situación de la (des)igualdad de género dentro del Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) también ha sido objeto de seguimiento durante la vigencia de los primeros tres Planes de Igualdad de la UAM. Y lo volverá a ser, durante la implementación del IV Plan, a la vista de los resultados tanto de la auditoría retributiva como del informe (diagnóstico) de la situación de la Igualdad en la UAM, anexo al IV Plan.

Lo primero a destacar del colectivo en la UAM es que se encuentra marcadamente feminizado, al estar conformado, en la actualidad, por 663 mujeres y 417 hombres. Esta situación se mantiene, con ligeras oscilaciones, desde el curso 2011-12, si bien la presencia de mujeres es notablemente superior en el caso del funcionariado, pero no así en lo que respecta al personal laboral³⁹.

³⁹ Según el informe de situación (anexo a este IV Plan, en su página 30), la composición por sexos del PTGAS es, a 31 de diciembre del 2022, de 416 hombres (159 funcionarios y 257 laborales) y 663 mujeres (453 funcionarias y 210 laborales).

El informe (diagnóstico) anexo al IV Plan revela, en segundo lugar, que la mayor presencia de mujeres se produce en todos los grupos de edad, a excepción de las personas menores de 29 años. Muestra, asimismo, un significativo envejecimiento de la plantilla. Un cuarto dato relevante es que, aunque las mujeres suponen el 74% del total del personal funcionario, se produce cierta infrarrepresentación (un 64,5%) en las categorías profesionales más elevadas (A1 y A2) y, en el caso del personal laboral, cierta segregación vertical, dado que las mujeres sólo son mayoría en las categorías A y D, pero no en la B y C (puestos intermedios, más masculinizados)⁴⁰. Además, como refleja la gráfica siguiente, “la presencia de mujeres desciende según se avanza hacia los niveles funcionariales más altos”⁴¹.

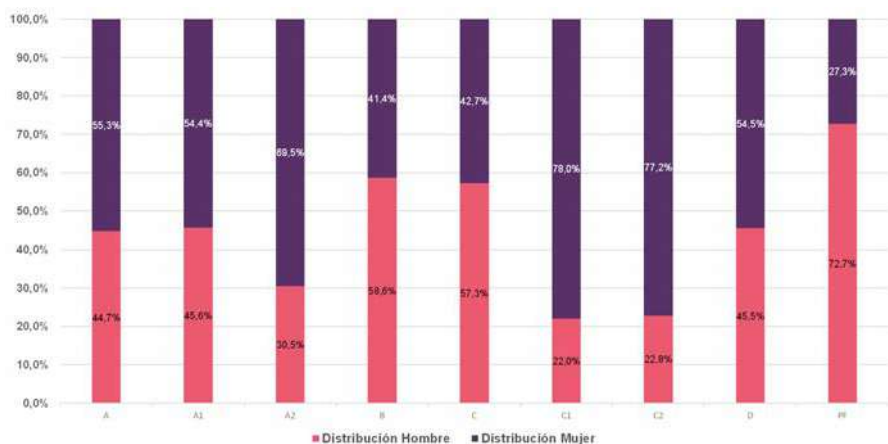


Gráfico N.º 5. Distribución por sexos del PTGAS de la UAM (Funcionario y Laboral), según subgrupo profesional y categoría laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos.

40 Informe de situación de la IG, anexo a este IV Plan, pág. 34.

41 Informe de situación de la IG, anexo a este IV Plan, pág. 33.

> En el caso del colectivo estudiantil

El alumnado de la UAM en el curso 2021-22 asciende a 30.288 personas, de las cuales 18.493 son mujeres, lo que, en términos porcentuales, se traduce en el 61,05%. En concreto, las alumnas matriculadas en grado (14.435) alcanzan el **62,6%** del estudiantado (23.048 personas). En el caso de los másteres, se han matriculado 1.874 estudiantes, sobre un total de 3.241 personas, lo que supone el **57,82%**, mientras que, en los programas de doctorado, se han matriculado 2.184 mujeres sobre un total de 3.999, el **54,61%**. Es decir, conforme avanza la carrera estudiantil, disminuye significativamente el número de mujeres.

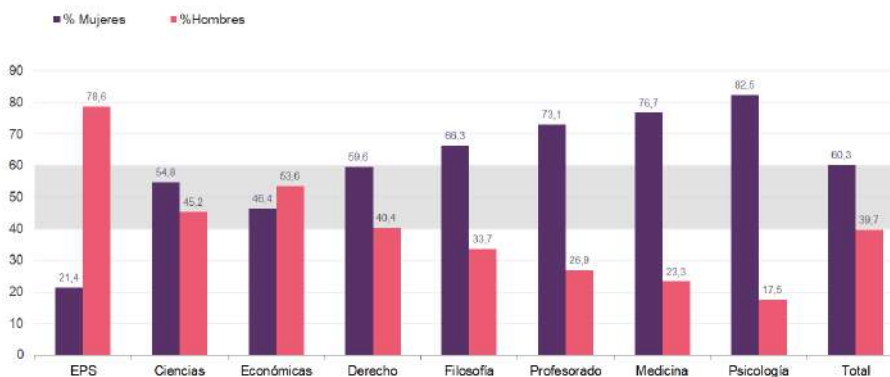


Gráfico N.º 6. Proporción de mujeres y hombres entre el estudiantado matriculado en grado en centros propios. Curso 2021/2022.

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Como se puede constatar, en los grados de la UAM, existen carreras masculinizadas como las de la Escuela Politécnica Superior y carreras fuertemente feminizadas como las de las facultades de Profesorado, Medicina y Psicología, estando las demás facultades dentro de las franjas de paridad. Algo similar ocurre en el caso de las titulaciones de Máster, si bien, se produce un significativo abandono de estudiantes mujeres en las carreras más feminizadas.

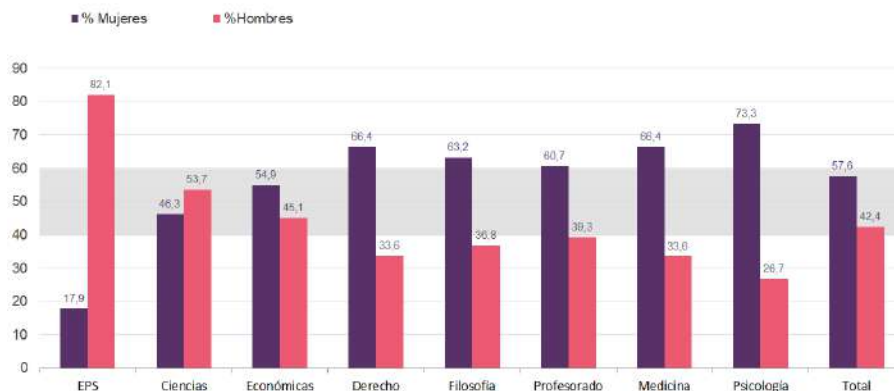


Gráfico N.º 7. Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en máster en centros propios. Curso 2021/2022.
Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Esta segregación vertical se acentúa en el caso del doctorado, como se puede constatar en la gráfica siguiente:

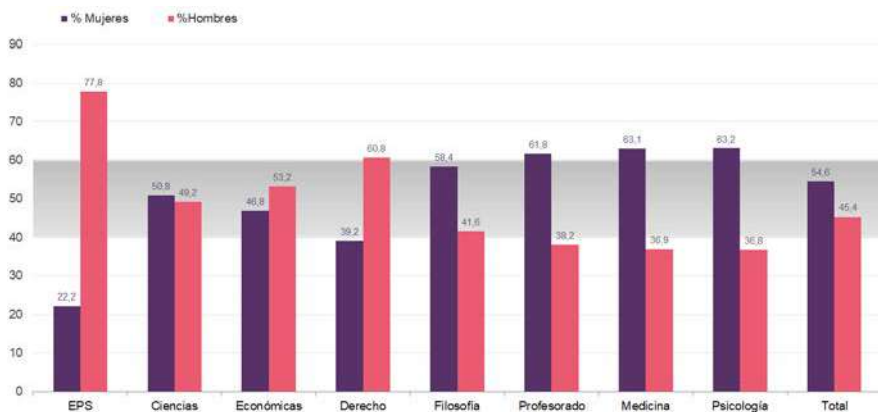


Gráfico N.º 8. Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en doctorado en centros propios. Curso 2021/2022.
Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Las razones de esta desigual trayectoria de las mujeres y hombres que conforman el colectivo estudiantil en la UAM son diversas y requieren estudios más cualitativos como los que se incluyen en el marco del IV Plan. Evidencian, sin embargo, que la segregación ocupacional persistente en la sociedad española se reproduce en la Universidad, tanto en el profesorado y en el PTGAS como en el alumnado. Exige, en consecuencia, su abordaje no

sólo dentro de la UAM, sino también en el resto del sistema educativo y, en especial, en las etapas de la escuela infantil y primaria, donde la UAM puede contribuir para que haya más referentes mujeres en las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas (denominadas carreras STEM). Es necesaria, asimismo, una mayor participación de la UAM en la promoción de la igualdad de género y la diversidad en los ámbitos político, social, económico, cultural. De ahí que el IV Plan incluya dos ejes dedicados a promover la igualdad de género en los sistemas educativo y universitario, así como en el resto de la sociedad y en sus relaciones internacionales.

Entorno inclusivo y diverso

Durante el proceso de evaluación del III Plan de Igualdad de la UAM y, en particular, en las 25 reuniones de la fase exploratoria del IV Plan, ha ido surgiendo un amplio consenso en torno a los desafíos que la comunidad universitaria presenta para integrar los enfoques de género e interseccionalidad en todas sus actividades.

Enfoque de género

Marco teórico y conceptual que contribuye a impulsar y desarrollar la igualdad de género a través de:

1. Visibilizar la diferente condición y posición de las mujeres y los hombres.
2. Identificar los factores de desigualdad existentes entre mujeres y hombres, así como sus causas y efectos.
3. Proponer acciones para modificar dichas desigualdades de género.

Interseccionalidad

Marco teórico y conceptual que permite:

1. Visibilizar como el género está entrelazado con otras categorías (clase, religión, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, estatus migratorio, discapacidad o diversidad, orientación sexual, expresión o identidad de género, etc.)
2. Analizar cómo todas esas categorías interactúan de forma entrelazada en múltiples y a menudo simultáneos niveles.
3. Proponer acciones para remover esas discriminaciones.

El abordaje de este reto, especialmente significativo en los ámbitos de la docencia, la investigación, la innovación y la transferencia de conocimiento, es imprescindible para avanzar en la promoción de la igualdad de género y la diversidad, para no participar en el silenciamiento de muchas autoras e investigadoras, para fomentar un pensamiento igualitario y para contribuir, desde la universidad, a transformar las desigualdades de género y avanzar hacia una sociedad más inclusiva, justa y diversa.

Entorno seguro y cuidadoso

Otro de los grandes desafíos al que pretende responder el IV Plan es el de contribuir a una Universidad libre de violencias y cuidadosa con todas las personas que trabajan o estudian en ella.

En relación con el entorno seguro, es importante recordar que la UAM lleva tiempo impulsando una “política de tolerancia cero” frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género. Ha desplegado, asimismo, muy diversas iniciativas contra las violencias machistas, entre otras, la creación de “espacios violetas” en los centros, la creación de un protocolo de seguridad en el campus para mujeres víctimas de violencia de género con orden de protección, talleres y actividades de sensibilización, etc. Todo ello ha permitido que hayan aumentado las denuncias por acoso recibidas por la Delegación de la Rectora para la prevención de las violencias sexuales durante los cursos 2021-22 y 2022-2023, como se puede observar en la tabla siguiente:

DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO				
	Casos recibidos	Casos procedentes	Casos no procedentes	En curso
Curso 2021-22	17	9	7	1
Curso 2022-23	24	16	5	3

Tabla 1. Denuncias recibidas por acoso por la Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que probablemente estas cifras representan solo la punta de un iceberg mucho mayor, puesto que factores relacionados con el miedo a denunciar por temer a represalias, dudas ante la respuesta institucional, etc. siguen funcionando como barreras⁴².

Por otro lado, los casos de acoso por otros motivos (laboral o por discriminación por procedencia, discapacidad, etc.) son gestionados desde la Gerencia y, hasta ahora, la Defensoría Universitaria, siendo necesario o bien revisar el protocolo de acoso laboral o bien crear nuevos protocolos y procedimientos para los casos contemplados en la nueva normativa de convivencia. Por todo ello, se considera imprescindible que el IV Plan contribuya a fortalecer las políticas tanto de prevención como de lucha contra la discriminación y violencia en todas sus formas y, sobre todo, en el ámbito de la protección y acompañamiento de las víctimas.

Respecto al entorno cuidadoso, el informe de situación (diagnóstico), anexo al IV Plan, constata que la UAM dispone de una serie de medidas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad que se encuentran recogidas en la mencionada [Guía de Conciliación y Corresponsabilidad](#) del 2020. Sin embargo, en el siguiente gráfico se evidencia que, en el caso del PDI, la mayoría de los permisos y, en especial, los de por excedencia y por responsabilidades familiares, son disfrutados en mayor medida por las mujeres, lo cual puede estar limitando el acceso de las mujeres a puestos de titularidad y contratación permanente⁴³.

42 Informe de situación de la IG, anexo a este IV Plan, pág. 54.

43 Informe de situación de la IG, anexo a este IV Plan, pág. 43.

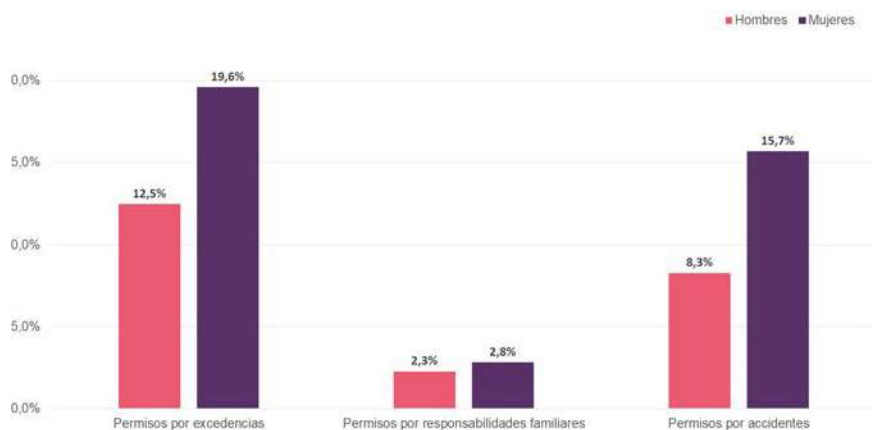


Gráfico 9. Concentración de hombres y mujeres del PDI según tipo de permisos tomados sobre el total por sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos

En el caso del PTGAS, en el mencionado informe, se constata que, también para ese colectivo “los permisos por responsabilidades familiares o excedencias presenta una baja incidencia tanto en mujeres como en hombres”. Además, “del total de solicitudes presentadas por mujeres (191), un 2,1% están relacionadas con el cuidado de familiares y/o menores, frente al 0,7% del total de solicitudes de hombres (128)”⁴⁴. Es necesario, por tanto, indagar los posibles impactos de este desigual uso de los permisos en las condiciones laborales y de promoción dentro de UAM.

⁴⁴ Informe de situación de la IG, anexo a este IV Plan, pág. 44.

¿Dónde queremos llegar a mediados de 2027?

El principal objetivo del IV Plan es que, al finalizar su vigencia, en julio del 2027, la UAM será un entorno más igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso.

El principal objetivo del IV Plan es que, al finalizar su vigencia, en julio del 2027, la UAM será un entorno más **igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso**. Para conseguirlo, este instrumento de planificación se basa en los siguientes principios:

- 1. Igualdad de Género.** El conjunto de medidas recogidas en el IV Plan se encaminan a fortalecer las competencias de la comunidad universitaria de la UAM con la finalidad de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en toda su diversidad.
- 2. Diversidad y no discriminación.** La LOSU establece que las universidades deberán contar, además de con Planes de Igualdad, con Planes de Diversidad⁴⁵. Por ese motivo, dos de los elementos más novedosos de este IV Plan de Igualdad son, por un lado, la inclusión, de forma transversal, en sus seis ejes, de líneas de acción y medidas tendentes a identificar las necesidades de la UAM (diagnósticos, formación, refuerzo de la Unidad de Equidad Social, etc.) para, durante su vigencia, capacitar a la comunidad universitaria para elaborar y aprobar el I Plan de Diversidad de la UAM. Por otro, el IV Plan incluye, en el entorno seguro, el diseño y puesta en marcha de políticas y protocolos, para en aplicación de la Ley de Convivencia, garantizar el derecho a una vida libre de violencia y discriminación en todas sus formas para todas las personas que trabajan o estudian en la UAM.
- 3. Enfoque feminista e interseccional** en todas las actividades de la UAM: investigación, docencia, transferencia de conocimiento, internacionalización, actividades de compromiso social, inclusión, cooperación, sostenibilidad, cultura, deportes, etc. (véase supra el Glosario).
- 4. Derechos Humanos.** El cumplimiento de las obligaciones jurídicas de la UAM con la igualdad de género y los derechos humanos, en especial el derecho a una vida libre de violencia y discriminación en todas sus formas. De ahí, que el IV Plan incluya un eje específico, el V, dirigido al fortalecimiento de las políticas de prevención y lucha contra la violencia y, en particular, las de género y contra todas las formas de discriminación, poniendo especial énfasis en el acompañamiento de las personas afectadas.

45 Artículo 46.

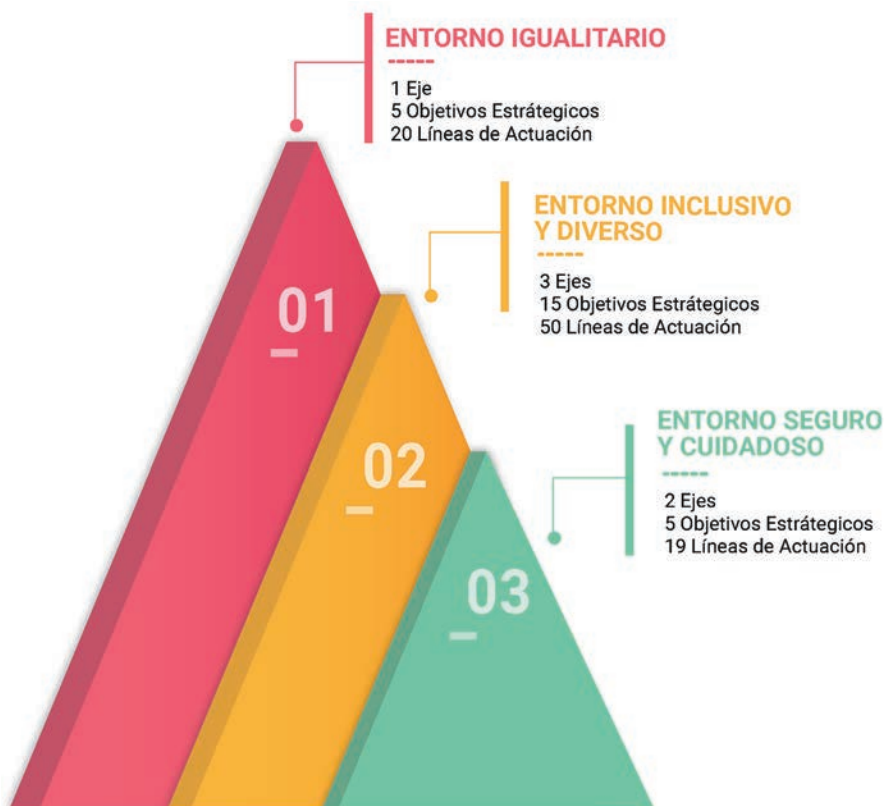
- 5. Los cuidados**, esto es, el conjunto de tareas que sirven para generar bienestar físico y emocional de las personas, en este caso, que trabajan o estudian en la UAM. El desarrollo de este principio, en especial en el eje VI y dentro del entorno seguro y cuidadoso, se inspira en la [Estrategia Europea de Cuidados](#) y en Hoja de ruta de la Estrategia Estatal de Cuidados.

IV PLAN DE IGUALDAD (2023-2027)

PARTE I

Estructura y Objetivos Estratégicos

Para la articulación de este IV Plan de Igualdad, se han delimitado los tres entornos antes mencionados (igualitario, inclusivo y diverso y seguro y cuidadoso) y, dentro de cada uno de ellos, se han identificado unos ejes de actuación. Además, para cada eje se han identificado una serie de Objetivos Estratégicos. A su vez, cada Objetivo Estratégico se materializará a través de una serie de líneas de acción (medidas), especificándose, en la parte tercera del IV plan, en las fichas de cada Objetivo estratégico, los órganos responsables de esas líneas de acción, así como su calendario de aplicación, a lo largo de los cuatro años (julio del 2023 a julio del 2027) de vigencia del IV Plan.



ESTRUCTURA DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UAM (2023-2027)

ENTORNO IGUALITARIO

Ejes	Objetivos Estratégicos
Eje 1 Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	1.1.- Fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre hombres y mujeres.
	1.2.- Contribuir a conocer y visibilizar las brechas de género existentes dentro de la UAM.
	1.3.- Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones.
	1.4.- Impulsar la igualdad dentro del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.
	1.5.- Promover la igualdad entre estudiantes.

ESTRUCTURA DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UAM (2023-2027)

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

Ejes	Objetivos Estratégicos
Eje 2 Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM.	2.1.- Fomentar una mayor integración de la igualdad de género y la diversidad en las titulaciones de la UAM.
	2.2.- Fortalecer la formación universitaria en estudios feministas y de género.
	2.3.- Promover la formación especializada para el Personal Docente e Investigador sobre género y docencia.
	2.4.- Promover una mayor integración del enfoque de género y la interseccionalidad en la investigación.
	2.5.- Promover las investigaciones feministas en la UAM.
	2.6.- Incorporar la perspectiva de género y de interseccionalidad en la innovación y la transferencia de conocimiento.
Eje 3 Promover la igualdad y la diversidad en la UAM.	3.1.- Promoción y fomento de la diversidad.
	3.2.- Promover una comunicación inclusiva.
	3.3.- Sensibilizar para la igualdad de género y la diversidad.
	3.4.- Reforzar la arquitectura institucional de género en la UAM.
Eje 4 Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales.	4.1.- Desarrollar unas políticas de compromiso social sensibles al género y la diversidad.
	4.2.- Promover la igualdad de género y la diversidad en las políticas universitarias de España y Europa.
	4.3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en el resto del sistema educativo español.
	4.4.- Reforzar la cooperación de la UAM con el resto de la sociedad española comprometida con la igualdad de género y la diversidad.
	4.5.- Promover la igualdad de género y la diversidad en (y a través de) las políticas de internacionalización de la UAM.

ESTRUCTURA DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UAM (2023-2027)

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

Ejes	Objetivos Estratégicos
<p>Eje 5 Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.</p>	<p>5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIQA+fobia en la UAM.</p>
	<p>5.2.- Contribuir a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política o sindical o por razón de su apariencia.</p>
	<p>5.3.- Promover un entorno libre de acoso laboral en la UAM.</p>
<p>Eje 6 Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria.</p>	<p>6.1.- Poner en marcha una política de cuidados para toda la comunidad universitaria.</p>
	<p>6.2.- Promover la conciliación y la corresponsabilidad en todos los colectivos de la UAM.</p>

IV PLAN DE IGUALDAD (2023-2027)

PARTE II

Ejes, Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

ENTORNO IGUALITARIO

EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.

1.1.- Fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.1.1.- Realizar una reforma de los Estatutos de la UAM sensible a la igualdad de género y la diversidad.	Secretaría General, Mesa de Claustro, Comisión de Estatutos, reglamentación y desarrollo normativo, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.	Primera mitad del Plan.
1.1.2.- Mejorar la evaluación del impacto de género en la normativa universitaria.	Secretaría General, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
1.1.3.- Introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad.	Gerencia, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
1.1.4.- Incorporar criterios de contratación pública responsable y sensible a la igualdad de género y la diversidad en la UAM.	Gerencia, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
1.1.5.- Introducir la perspectiva de género en la normativa sobre el campus y las infraestructuras.	Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.

ENTORNO IGUALITARIO

EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.

1.2.- Contribuir a conocer y visibilizar las brechas de género existentes dentro de la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.2.1.- Monitorizar la situación de la igualdad de género en la UAM y dar a conocer sus resultados.	Unidad de Igualdad de Género, con apoyo del Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital y la Oficina de Análisis y Planificación.	Durante la vigencia del Plan.
1.2.2.- Velar por la inclusión sistemática de la variable sexo en los sistemas de recogida de información de la UAM e introducir, de forma gradual, otras variables relacionadas con la diversidad.	Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital, Delegación de la Rectora para la Gestión y Explotación de Datos y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad.	Durante la vigencia del Plan.
1.2.3.- Fortalecer las capacidades institucionales de la UAM para realizar auditorías retributivas de género.	Unidad de Igualdad de Género con apoyo de la Gerencia y la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos.	Durante la vigencia del Plan.
1.2.4.- Analizar, de forma más detallada, las brechas de género identificadas para adoptar medidas correctoras que aseguren un horizonte de igualdad en la UAM.	Unidad de Igualdad de Género, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, el Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua, el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Gerencia y la Escuela de Doctorado.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO IGUALITARIO

EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.

1.3.- Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.3.1.- Garantizar, en la medida de lo posible, la paridad en la composición final de los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.	Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Consejo Social, equipos decanales y de dirección de Escuela, Secretaría General, Juntas de Personal y Comités de Empresa.	Durante la vigencia del Plan.
1.3.2.- Aumentar, hasta llegar a una representación equilibrada, la presencia de mujeres en las actividades institucionales y académicas de la UAM.	Equipo de Gobierno, equipos decanales y de dirección de Escuela, Claustro.	Durante la vigencia del Plan.
1.3.3.- Evaluar si existe segregación horizontal en los órganos colegiados de la UAM, así como en los órganos de representación (Juntas de Personal, Comités de Empresa).	Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
1.3.4.- Fomentar una mayor presencia de las mujeres en todos los procesos electorales, incluidos los sindicales.	Sindicatos con representación, Juntas de Personal y Comités de Empresa con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Secretaría General.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO IGUALITARIO**EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.****1.4.- Impulsar la igualdad dentro del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.**

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro del PDI y adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en donde se detecten brechas de género significativas.	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Vicerrectorado de Investigación y Biblioteca, direcciones de Departamento, equipos decanales y de dirección de Escuela.	Durante la vigencia del Plan.
1.4.2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro del PTGAS y adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en donde se detecten brechas de género significativas.	Gerencia, Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, Equipo de Gobierno, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
1.4.3.- Introducir medidas correctoras, si procede, en las políticas salariales para corregir las desigualdades retributivas identificadas en las auditorias.	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Gerencia, Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.	Segunda mitad del Plan
1.4.4.- Garantizar una formación en igualdad y diversidad para todo el personal de la UAM.	Gerencia, Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO IGUALITARIO

EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.

1.5.- Promover la igualdad entre estudiantes.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.5.1.- Contribuir a revertir las brechas de género existentes en el colectivo estudiantil.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua y equipos decanales y de dirección de Escuela, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
1.5.2.- Identificar causas y prevenir posibles abandonos motivados por las desigualdades de género.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Primera mitad del Plan.
1.5.3.- Promover la igualdad de género en los espacios de representación estudiantil.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, equipos decanales y de dirección de Escuela, Consejo de Estudiantes, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.1.- Fomentar una mayor integración de la igualdad de género y la diversidad en las titulaciones de la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.1.1.- Garantizar que la normativa de la UAM sobre titulaciones (creación, modificación, etc.) y la dedicada al aseguramiento de su calidad (verificas y renovaciones de las acreditaciones) tienen como referentes, entre otros, la igualdad de género y la diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género y Unidad de Equidad Social con el apoyo del Vicerrectorado de Estudios de Grado y del Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua.	Durante la vigencia del Plan.
2.1.2.- Aumentar la presencia de contenido (conocimiento y competencias) sobre igualdad de género y diversidad en las titulaciones oficiales (Grado, Máster y Doctorado).	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Estudios de Grado, Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, del Instituto Universitario de la Mujer y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
2.1.3.- Fomentar la integración del enfoque de género e interseccionalidad en los programas de doctorado.	Escuela de Doctorado y coordinación de programas de doctorado, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
2.1.4.- Aumentar la presencia de materias sobre género y diversidad en las enseñanzas propias de la UAM.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua, Vicerrectorado de Estudios de Grado y coordinaciones de titulación, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.2.- Fortalecer la formación universitaria en estudios feministas y de género en la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.2.1.- Consolidar y ampliar los cursos especializados en estudios feministas y promover la participación estudiantil en ellos.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	Durante la vigencia del Plan.
2.2.2.- Fomentar la realización de TFG y TFM y tesis doctorales con perspectiva de género e interseccionalidad y/o en el marco de los estudios interdisciplinarios feministas.	Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y Unidad de Equidad Social, con apoyo de los equipos decanales y de dirección de Escuela, de las coordinaciones de titulaciones y del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.3.- Promover la formación especializada para el Personal Docente e Investigador sobre género y docencia.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.3.1- Promover la adquisición de competencias por parte del Personal Docente e Investigador para transversalizar el enfoque de género e interseccionalidad en la docencia.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente.	Primera mitad del Plan.
2.3.2.- Fomentar un mayor conocimiento de las aportaciones de las mujeres científicas en todas las áreas y en especial en las STEM entre todos los colectivos y, en particular, en el Personal Docente e Investigador.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	Durante la vigencia del Plan.
2.3.3.- Incluir la perspectiva de género e interseccionalidad en los proyectos de innovación docente.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente, Unidad de Igualdad de Género.	Segunda mitad del Plan.
2.3.4.- Promover la inclusión de la perspectiva de género e interseccionalidad en los procesos de evaluación docente (Docentia).	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente, Unidad de Igualdad de Género.	Segunda mitad del Plan.
2.3.5.- Reconocimiento a las mejores prácticas docentes en materia de género y diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente, Unidad de Igualdad de Género.	Segunda mitad del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.4.- Promover una mayor integración del enfoque de género y la interseccionalidad en la investigación.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.4.1.- Alinear las políticas de investigación de la UAM con las obligaciones establecidas en la Ley de Ciencia en materia de igualdad de género e interseccionalidad.	Vicerrectorado de Investigación y Biblioteca, Vicerrectorado de Política Científica, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
2.4.2.- Dotar de herramientas al Personal Docente e Investigador para transversalizar el enfoque de género y la interseccionalidad en su investigación.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	Primera mitad del Plan.
2.4.3.- Crear un programa de asesoramiento a las y los investigadores noveles y en formación, fomentando una cultura de investigación con perspectiva de género y diversidad.	Vicerrectorado de Política Científica y Vicerrectorado de Investigación y Biblioteca, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, la Unidad de Igualdad de Género y el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	Primera mitad del Plan.
2.4.4.- Promover una política de publicaciones de la UAM sensible al género y la interseccionalidad.	Servicio de Publicaciones, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
2.4.5.- Promover la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de divulgación científica, poniendo especial énfasis en la visibilización de los logros de las mujeres científicas	Unidad de Cultura Científica, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.5.- Promover las investigaciones feministas en la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.5.1- Impulsar la consolidación de las investigaciones feministas en la UAM.	Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, de la Unidad de Igualdad de Género y, cuando proceda, del Servicio de Publicaciones.	Durante la vigencia del Plan.
2.5.2- Aumentar la difusión e impacto de las investigaciones feministas y/o con perspectiva de género realizadas en la UAM	Unidad de igualdad de Género y Departamentos, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 2. Integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la UAM

2.6.- Incorporar la perspectiva de género y de interseccionalidad en la innovación y la transferencia de conocimiento.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
2.6.1.- Alinear las políticas de innovación y transferencia de conocimiento de la UAM con la Ley 17/2022, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en relación con la promoción de la igualdad de género y la interseccionalidad.	Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de la Unidad de Igualdad de Género y de la FUAM.	Durante la vigencia del Plan.
2.6.2.- Promover la formación y construcción de capacidades en género e interseccionalidad en todos los colectivos universitarios involucrados en la innovación y la transferencia.	Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de la Unidad de Igualdad de Género y de la FUAM.	Primera mitad del Plan.
2.6.3.- Reforzar la cooperación de la UAM en el ámbito de la innovación y la transferencia con otras entidades de la sociedad española comprometidas con la igualdad de género y la diversidad.	Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura, con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de la Unidad de Igualdad de Género y de la FUAM.	Segunda mitad del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en UAM

3.1.- Promoción y fomento de la diversidad.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
3.1.1.- Fortalecer las capacidades y consolidar el papel de la Unidad de Equidad Social para impulsar las políticas de diversidad desde un enfoque de género e interseccionalidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
3.1.2.- Promover una atención a la discapacidad y diversidad funcional sensible al género y la interseccionalidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Oficina de Acción Solidaria, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.	Primera mitad del Plan.
3.1.3.- Fomentar la participación de la comunidad universitaria en el diseño y desarrollo de las políticas de diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad.	Primera mitad del Plan.
3.1.4.- Aprobar y publicar el I Diagnóstico de Diversidad con los principales retos existentes en la UAM en materia de antidiscriminación.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Equidad Social.	Primera mitad del Plan.
3.1.5.- Aprobar el I Plan de Diversidad de la UAM y desarrollar el sistema para su implementación, seguimiento y evaluación.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Equidad Social.	Segunda mitad del Plan.
3.1.6.- Sensibilizar sobre la diversidad y la inclusión social desde una perspectiva interseccional.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Equidad Social y Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
3.1.7.- Garantizar los derechos de las personas trans en el ámbito universitario.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO**EJE 3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en UAM****3.2.- Promover una comunicación inclusiva.**

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
3.2.1.- Promover el uso de un lenguaje inclusivo en la producción normativa de la UAM y, en especial, en la normativa aprobada por los órganos de gobierno.	Unidad de Igualdad de Género, con apoyo del Equipo de Gobierno y, en especial, la Secretaría General.	Durante la vigencia del Plan.
3.2.2.- Revisar las estrategias comunicativas de la UAM en clave de género y diversidad.	Gabinete de la Rectora, Unidad de Comunicación e Imagen Institucional, Gerencia, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
3.2.3.- Promover el uso inclusivo del lenguaje en la docencia y la investigación universitaria y en la formación universitaria.	Equipo de Gobierno, Gerencia y equipos decanales y de dirección de Escuela, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en UAM

3.3.- Sensibilizar para la igualdad de género y la diversidad.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
3.3.1.- Fomentar una cultura para igualdad de género entre la comunidad universitaria.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras, con apoyo de los equipos decanales y de dirección de Escuela.	Durante la vigencia del Plan.
3.3.2.- Dar a conocer el IV Plan de Igualdad y su contenido, así como las estructuras de igualdad de la UAM, entre la comunidad universitaria y, en particular, entre quienes sean responsables de su implementación.	Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO**EJE 3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en UAM****3.4.- Reforzar la arquitectura institucional de género en la UAM.**

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
3.4.1.- Consolidar la arquitectura institucional responsable de implementar el IV Plan de Igualdad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
3.4.2.- Fortalecer la Unidad de Igualdad de Género para monitorizar la implementación del IV Plan de Igualdad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
3.4.3.- Reforzar la presencia de dicha arquitectura en las facultades y en otros espacios.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Estudiantes, equipos decanales y de dirección de Escuela, Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.
3.4.4.- Garantizar la elaboración participativa de un V Plan de Igualdad y su aprobación al finalizar la vigencia del IV Plan en julio del 2027.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Unidad de Igualdad de Género.	Segunda mitad del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 4.- Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales

4.1.- Desarrollar unas políticas de compromiso social sensibles al género y la diversidad.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
4.1.1.- Promover unas políticas universitarias de voluntariado, cooperación, solidaridad y de sostenibilidad sensibles al género y la diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Oficina de Acción Solidaria y Cooperación, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
4.1.2.- Promover una política de sostenibilidad sensible al género y la diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Oficina de Sostenibilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
4.1.3.- Integrar el enfoque de género e interseccionalidad en las políticas de inclusión de la UAM.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Oficina de Acción Solidaria y Cooperación, con apoyo de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 4.- Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales

4.2.- Promover la igualdad de género y la diversidad en las políticas universitarias de España y Europa.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
<p>4.2.1.- Intensificar la participación de la UAM en las estructuras de la CRUE dedicadas a promover la igualdad de género y la diversidad y promover la transversalización de esas materias en el resto de estructuras.</p>	<p>Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Oficinas y Unidades del Vicerrectorado.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>4.2.2.- Fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad de Género a través de la Red de Unidades de Igualdad de las universidades públicas españolas (RUIGEU) y de Red de Unidades de Igualdad de Género Madrileñas (RUIGEMA).</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>4.2.3.- Promover la participación del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en proyectos y convenios europeos relacionados con la promoción de políticas universitarias de igualdad, diversidad, lucha contra el acoso, etc.</p>	<p>Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Vicerrectorado de Internacionalización, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 4.- Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales

4.3.- Promover la igualdad de género y la diversidad en el resto del sistema educativo español.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
4.3.1.- Intensificar la participación del Personal Docente e Investigador en programas educativos para favorecer el desarrollo temprano de vocaciones científicas y tecnológicas, en especial, con alumnas de educación primaria y secundaria.	Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.	Durante la vigencia del Plan.
4.3.2.- Diseñar y desarrollar un programa educativo "piloto" sobre igualdad de género y diversidad en los centros educativos vinculados a la UAM (escuela infantil Bärbel Inhelder, Colegio Príncipe de Asturias y San Fernando).	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, la Unidad de Equidad Social y el equipo decanal de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación.	Segunda mitad del Plan.
4.3.3.- Promover la participación de centros de secundaria en las actividades en torno a jornadas sobre igualdad de género y diversidad (por ejemplo, 11F, 8M, 25N, Universidad Inclusiva, Jornadas ODS, Mes del Orgullo, etc.).	Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo del equipo decanal de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación.	Durante la vigencia del Plan.
4.3.4.- Promover acciones de mentoría con perspectiva de género entre profesionales de la UAM y Alumni-UAM para estudiantes de últimos cursos de la UAM y de centros de secundaria.	Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.	Segunda mitad del Plan.

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 4.- Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales

4.4.- Reforzar la cooperación de la UAM con el resto de la sociedad española comprometida con la igualdad de género y la diversidad.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
<p>4.4.1.- Incrementar la presencia pública de mujeres académicas de la UAM, en especial, de las carreras STEM con el objeto de crear referentes femeninos socialmente valorados con los que se puedan identificar las mujeres, especialmente, las adolescentes.</p>	<p>Gabinete de la Rectora y Unidad de Comunicación e Imagen Institucional.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>4.4.2.- Fortalecer la colaboración de la UAM con las entidades sociales que trabajan en igualdad y diversidad, por ejemplo, a través de contratos del artículo 60 de la LOSU o estimulando la participación de mujeres expertas de la sociedad civil en actos académicos.</p>	<p>Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la FUAM.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>4.4.3.- Promover la divulgación científica de investigaciones feministas o sobre temáticas de diversidad y/o la producida por mujeres de la UAM.</p>	<p>Unidad de Cultura Científica, Unidad de Igualdad de Género y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

ENTORNO INCLUSIVO Y DIVERSO

EJE 4.- Promover la igualdad de género y la diversidad a través de las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales

4.5.- Promover la igualdad de género y la diversidad en (y a través de) las políticas de internacionalización de la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
4.5.1.- Desarrollar programas de movilidad internacional para estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios sensibles al género y la diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y Vicerrectorado de Internacionalización, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
4.5.2.- Fomentar la colaboración con universidades aliadas (CIVIS, Alianza 4 universidades, etc.) en el ámbito de la promoción de la igualdad de género y la diversidad.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y de Internacionalización, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

EJE 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIQA+fobia en la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
5.1.1.- Estudiar la actual prevalencia de la discriminación de género o por orientación sexual, identidad y expresión de género existentes en la UAM, con especial énfasis en las violencias machistas y sexuales.	Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, Unidad de Igualdad de Género, Secretaría General, Unidad de Equidad Social, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador y la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales.	Primera mitad del Plan.
5.1.2.- Mejorar la prevención de las violencias machistas y la LGBTIQA+fobia en el seno de la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad de Género, Gerencia, Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras, Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con apoyo de la Unidad de Equidad Social, la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales, el Equipo de Gobierno, los equipos decanales y de dirección de Escuela.	Durante la vigencia del Plan.
5.1.3.- Reforzar la eficacia del actual <i>Protocolo para la prevención, detección e intervención antes situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género</i> para garantizar, en todo momento, los derechos de las personas afectadas.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Internalización, Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social, con apoyo de la Escuela de Doctorado, la Oficina de Análisis y Planificación y el Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital.	Primera mitad del Plan.

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

EJE 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIQA+fobia en la UAM.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
5.1.4.- Promover la mejora de los servicios de información, orientación y asesoramiento (jurídico y psicológico) a las personas afectadas por casos de acoso.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Internacionalización, Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social, con apoyo de equipos decanales y de dirección de Escuela.	Primera mitad del Plan.
5.1.5.- Desarrollar un protocolo específico de acompañamiento a las víctimas de violencia sexual, violencia de género y delitos de odio no incluidos en el Protocolo.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales, Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
5.1.6.- Realizar un mapeo de los dos campus de la UAM desde la perspectiva feminista y adoptar medidas correctoras.	Vicerrectorado de Campuses e Infraestructuras y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales y Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad.	Primera mitad del Plan.

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

EJE 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación

5.2.- Contribuir a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política o sindical o por razón de su apariencia.

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
<p>5.2.1. Conocer la actual prevalencia de la discriminación por otros motivos existentes en los tres colectivos de la UAM, con especial énfasis en las violencias machistas y sexuales.</p>	<p>Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, Unidad de Igualdad de Género, Unidad de Equidad Social y con apoyo de la Escuela de Doctorado y el Vicerrectorado del Personal Docente e Investigador.</p>	<p>Primera mitad del Plan.</p>
<p>5.2.2. Poner en marcha un programa de sensibilización contra el racismo y la xenofobia y otras formas de discriminación en la UAM.</p>	<p>Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras, Delegación de la Rectora para Deporte Universitario, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, la Unidad de Equidad Social, la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales, los equipos decanales y de dirección de Escuela y el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.</p>	<p>Primera mitad del Plan.</p>
<p>5.2.3. Diseñar y aprobar un protocolo y procedimiento para actuar frente a las formas de acoso, violencia o discriminación no recogidas en el protocolo actual.</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género, Vicerrectorado de Internacionalización, con apoyo de Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la Unidad de Equidad Social.</p>	<p>Primera mitad del Plan.</p>
<p>5.2.4. Promover la mejora de los servicios de información, orientación y asesoramiento (jurídico y psicológico) de las personas afectadas.</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género, con apoyo de la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la Unidad de Equidad Social.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

EJE 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación

5.3.- Promover un entorno libre de acoso laboral en la UAM.

Líneas de Acción.	Responsable/s	Temporalización
5.3.1.- Ajustar el protocolo de acoso laboral a la normativa vigente e integrando la perspectiva de género e interseccionalidad.	Gerencia, con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud, la representación sindical y la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
5.3.2.- Dar a conocer el protocolo frente al acoso laboral.	Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización (Gerencia), con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud, la representación sindical y la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO**EJE 6.- Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria****6.1.- Poner en marcha una política de cuidados para toda la comunidad universitaria.**

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
6.1.1.- Identificar, con perspectiva de género e interseccionalidad, las necesidades de cuidados existentes en la UAM, en especial, en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.	Equipo de Gobierno, Gerencia y equipos decanales y de dirección de Escuela, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.	Primera mitad del Plan.
6.1.2.- Fomentar espacios y prácticas de cuidados en la UAM.	Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras y Gerencia, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
6.1.3.- Consolidar una política de prevención de riesgos laborales sensible al género y a la diversidad.	Gerencia y Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.	Segunda mitad del Plan.

ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO**EJE 6.- Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria****6.2.- Promover la conciliación y la corresponsabilidad en todos los colectivos de la UAM.**

Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
6.2.1.- Promover el disfrute de los derechos de conciliación reconocidos por la normativa vigente y en los convenios colectivos de aplicación en la UAM.	Gerencia y Juntas de Personal y Comités de Empresa, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Primera mitad del Plan.
6.2.2.- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del estudiantado, sin menoscabo de su participación y permanencia en la vida académica.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.	Primera mitad del Plan.
6.2.3.- Priorizar el acceso de las personas que se incorporan después de permisos o excedencias por motivos familiares de la oferta formativa de la UAM.	Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.	Primera mitad del Plan.
6.2.4.- Explorar la posibilidad de crear salas de conciliación y lactancia a disposición de toda la comunidad universitaria en lugares clave de los campus de la UAM.	Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras.	Primera mitad del Plan.

PARTE III

Sistema de gestión del Plan: seguimiento y evaluación

El IV Plan de Igualdad de Género de la UAM entrará en vigor, tras su aprobación por el Consejo de Gobierno, al día siguiente de su publicación en el BOUAM, manteniendo su vigencia durante cuatro años (2023-2027), salvo que alguna circunstancia exija su revisión o finalización con anterioridad.

Durante los primeros meses de andadura y, en todo caso, antes de finales de octubre del 2023, se procederá a, por un lado, la creación de la Comisión de Seguimiento del IV Plan con una composición paritaria, como establece el RD 901/2020. Se aprobará, por otro lado, en el seno de dicha comisión, además de reglamento de su funcionamiento, el programa operativo con el sistema de indicadores de seguimiento del IV Plan. Dicho programa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2022, por el que se regulan los planes de igualdad, contendrá, además del sistema de indicadores, la “identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad”.

Los órganos responsables del seguimiento (y evaluación) del IV Plan serán la Unidad de Igualdad de Género y el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del IV Plan y la Comisión de Políticas de Igualdad. Llevarán a cabo un seguimiento anual del grado de implementación del IV Plan, elaborando una memoria anual que será aprobada por la Comisión de Seguimiento, previa consulta con la Comisión de Políticas de Igualdad. Dichas memorias servirán de base para tanto para la evaluación intermedia (en el año 2025) como para la evaluación final. Permitirán, asimismo, identificar las posibles discrepancias que se vayan produciendo entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el adecuado uso de los recursos, abordar posibles imprevistos o efectos no programados y reprogramar actividades. Todo ello se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento del IV Plan y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del RD 901/2020.

Durante el último año de su vigencia y siempre antes de su finalización, se iniciará con la elaboración, de forma colaborativa, del futuro V Plan. Para ello, se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de los preceptivos diagnósticos (de situación de la igualdad de género

y la auditoría retributiva), en base a los informes de seguimiento anuales y la evaluación intermedia del IV Plan. Con tal fin, se creará la preceptiva Comisión Negociadora del V Plan de Igualdad. Se impulsará, asimismo, un proceso de consulta que permita la participación de toda la comunidad universitaria.

El presente Plan sustituye y deroga íntegramente el III Plan de Igualdad.

Ámbito temporal	De julio del 2023 a julio del 2027.
Ámbito territorial	El IV Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo, actuales y futuros, de la UAM.
Ámbito personal	El IV Plan se aplica al 100% de la plantilla de la Universidad Autónoma de Madrid, así como a todo el estudiantado (grado, posgrado, doctorado, títulos propios, o en programas de movilidad, etc.)

ANEXO I

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

VICERRECTORADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

- Marta Morgade Salgado

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Itziar Ruiz-Giménez Arrieta (Directora)
- Ignacio Tejero Toledano (Técnico de Igualdad y Diversidad)
- Victoria E. Barambones García (Técnica de Igualdad)
- M. Almudena Nobel Ezquerro (Técnica de Igualdad)
- Fátima Cotrina Dávila (estudiante en prácticas del Máster Universitario en Estudios Interdisciplinarios de Género)
- Ana Tierraseca de Diego (estudiante en prácticas del Ciclo Formativo de Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género)
- Alía Yépez Fuentes (estudiante en prácticas del Máster Universitario de Intervención Psicosocial y Comunitaria)

DELEGACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES

- Gemma M. Minero Alejandre (Delegada)
- Marta I. Flores Segura (Delegada Adjunta)

COMISIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Escuela Politécnica Superior: Javier Garrido Salas
- Facultad de Ciencias: Fátima Franco Múgica
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: María del Mar Alonso Almeida
- Facultad de Derecho: Cecilia Güemes Ghirardi
- Facultad de Filosofía y Letras: Margarita E. Rodríguez García
- Facultad de Formación de Profesorado y Educación: Soledad Rappoport Redondo
- Facultad de Medicina: David Ramiro Cortijo

- Facultad de Psicología: Victoria Plaza Rodríguez
- Consejo de Estudiantes: Teresa González González, Óscar Jurado Prieto, Paula Setién Rivera, Ainhoa Rodríguez González.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CUARTO PLAN DE IGUALDAD

- Vicerrectora de Compromiso Social y Sostenibilidad: Marta Morgade Salgado
- Vicegerente de Recursos Humanos y Organización: Jesús Lobato de Ruiloba
- Coordinadora de Programas: Ana I. Caro Muñoz
- Directora de la Unidad de Igualdad de Género: Itziar Ruiz-Giménez Arrieta
- CCOO: Paz Cadahía Sánchez
- UGT: Juncal Infante Sanz
- STUM: Minerva Feito Barroso
- CSIF: Raquel López Alonso

ANEXO II

Glosario

A

ACCIONES POSITIVAS: Medidas de tipo temporal que, con la finalidad de avanzar hacia la igualdad de trato y de oportunidades, buscan corregir una situación patente de desigualdad y/o discriminación en un ámbito concreto. Tal sería el caso, por ejemplo, de la adopción de medidas para promover que hubiera más catedráticas en un área de conocimiento con claras brechas de género.

ACOSO SEXUAL: Comportamientos, comentarios o prácticas inaceptables de naturaleza sexual que son ofensivos y atentan contra la dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Aquellos comportamientos realizados en función del sexo de una persona, con el propósito de humillarla, invisibilizarla o infravalorarla; así como aquellos que implican un trato desfavorable hacia esa persona con respecto al que reciben las personas de otro género.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL: Conductas o acciones (insultos, bromas, persecución, violencia, etc.) de carácter homófobo o bifobo, que buscan atentar contra la dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante. El primero, la homofobia, significa odio, aversión o discriminación contra las personas homosexuales y el segundo contra las personas bisexuales.

ACOSO POR EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO: Aquellas conductas o acciones ofensivas, violentas o discriminatorias contra la libertad de una persona para determinar su identidad de género (autodeterminación) con independencia del sexo que se le ha asignado o por diferir de los atributos asignados a hombres y mujeres. Esta modalidad de acoso suele afectar, de forma desproporcionada, a las personas transexuales, transgénero o de género no binario.

ANÁLISIS DE GÉNERO: Consiste en un examen crítico de cómo, en un contexto o situación determinada, se ven afectados los roles, actividades, necesidades, derechos de las mujeres y los hombres. Permite, por ejemplo, examinar los impactos diferenciados de una acción en unas y otros, en sus roles y responsabilidades, identificando en qué medida dicha acción exacerba (o no) las injusticias y desigualdades de acceso (y control) de los recursos po-

líticos, socioeconómicos o culturales existentes o, por el contrario, en qué medida dicha acción contribuye a promover mayor igualdad.

AUDITORIA RETRIBUTIVA: El análisis del sistema salarial de una organización con el objetivo de identificar si se cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Un principio que obliga a que mujeres y hombres reciban igual retribución por la prestación de un trabajo de igualdad valor. Sin embargo, en general, en todos los sectores y ocupaciones, las mujeres suelen ganar menos que los hombres debido a múltiples causas interrelacionadas: discriminación directa e indirecta, infravaloración del trabajo de las mujeres, segregación ocupacional, sesgos de género, desigual asignación de complementos retributivos o desigual reparto de las cargas familiares o de cuidados, etc.

B

BRECHAS DE GÉNERO: Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Suele medir las diferencias en función del género respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Las brechas de género se expresan en todas las áreas de la sociedad y también en la Universidad, en sus órganos de gobierno y sus tres colectivos (PDI, PTGAS y estudiantado). Por ejemplo, el número escaso, inferior al 20%, de mujeres estudiando en carreras de Ingeniería o Matemáticas revela la existencia de una brecha de género en esas carreras.

BRECHAS SALARIALES: Es la diferencia entre las retribuciones que reciben los hombres y las mujeres por realizar un trabajo de igualdad valor. Se calcula identificando la diferencia entre la ganancia salarial media de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. Por ejemplo, por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres y esa brecha tiene múltiples impactos dado que las mujeres obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, tienen pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad ([Instituto de las Mujeres](#), 2014).

C

CARRERAS MASCULINIZADAS O FEMINIZADAS: La libre elección de las carreras universitarias está influida por los estereotipos y mandatos sociales de género, de forma que el reparto de las y los estudiantes en las diferentes titulaciones no es equitativo y existen carreras con muchos más hombres que mujeres (masculinizadas) o viceversa (feminizadas). Aunque las aulas de todas las titulaciones deberían reflejar la proporcionalidad de la sociedad (aproximadamente un 50%-50%) y ha habido una incorporación progresiva de las mujeres a la mayoría de las carreras universitarias, en especial, en el ámbito de las ciencias sociales, jurídicas o de la salud, continúa habiendo carreras en las que apenas hay mujeres como es el caso de las de Matemáticas, Tecnología o las de Ingeniería.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: Se trata de promover una reorganización del trabajo y la vida personal y familiar que permita a las personas compaginar, de forma equitativa y equilibrada, sus responsabilidades en ambos ámbitos. Dicha reorganización es esencial para promover la igualdad de género y para mejorar la calidad del trabajo y de la vida, reducir el absentismo laboral, y, sobre todo, para que las responsabilidades familiares y de cuidados no recaigan mayormente en las mujeres y ello afecte, a su vez, a sus carreras profesionales. Es, asimismo, imprescindible para que toda persona pueda disfrutar del derecho a cuidar y el cuidado, incluido el autocuidado.

D

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO: La recopilación y análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, con la finalidad de conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de una entidad, institución o empresa, en este caso, la Universidad. Dicho análisis permite identificar aquellos aspectos o ámbitos donde se están produciendo situaciones de desigualdad, discriminación o acoso, siendo obligatorio por ley, realizar este tipo de análisis siempre que se vaya a realizar un plan de igualdad.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Se produce cuando, en situación análoga o comparable, una persona es tratada de modo menos favorable que otra por algún motivo prohibido por la legislación internacional de derechos humanos: por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción y opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política o sindical, por razón de su apariencia o por cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Cuando una norma, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja para personas por los motivos prohibidos por la legislación internacional de derechos humanos. Dicha legislación solo permite que esa disposición o práctica establezca diferencias de trato cuando dicho trato se puede justificar objetivamente “en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” ([Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 6.2](#)).

DISTRIBUCIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS: Se refiere a la forma en que cada sociedad organiza la producción y distribución de los cuidados que todas las personas necesitamos a lo largo de toda nuestra vida y, en especial, en ciertas etapas. La categoría de cuidados incluye las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y para la reproducción de la vida e incluye el autocuidado, el cuidado directo de familiares, la infancia, las personas mayores y dependientes, el cuidado de los hogares, la compra y preparación de los alimentos y un larguísimo etcétera. Se trata de un tipo de trabajo y tareas que ha carecido, casi siempre, de reconocimiento y visibilidad, que no se suele remunerar y que suele recaer de forma desproporcionada en mujeres y niñas. Se trata, por tanto, de una distribución injusta que profundiza las desigualdades de género y vulnera los derechos humanos.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: La manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Suele suponer una ordenación del trabajo que asigna a los hombres el espacio

público (trabajo productivo) y a las mujeres el espacio privado (trabajo de reproducción o cuidados) y que se interioriza a través de la socialización. Normalmente esos diferentes trabajos o roles tienen una distinta valoración social, contribuyendo a reproducir desigualdades de género.

E

EFFECTO TIJERA: Se refiere a la gran diferencia que hay entre la presencia de hombres y mujeres conforme van progresando en sus carreras profesionales. Así, por ejemplo, las mujeres matriculadas en la UAM en el curso 2021-22 son el 61% del estudiantado, en el máster descienden al 57,2% y en el doctorado sólo se matriculan el 54,61%. Este efecto se acentúa en el caso de la carrera académica, puesto que la presencia de las mujeres en las diferentes categorías profesionales va disminuyendo, siendo muy limitada su presencia en el caso de las cátedras en todas áreas de conocimiento.

ESPACIOS VIOLETAS: Espacios físicos y/o virtuales creados en la UAM para sensibilizar sobre la discriminación de género y las violencias machistas, así como para informar sobre cómo se puede acceder al [Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.](#)

ESTUDIOS O INVESTIGACIONES FEMINISTAS: Son un campo interdisciplinario dedicado al estudio de las temáticas relacionadas con las cuestiones de género, las mujeres, el feminismo, etc.

F

FRANJAS DE PARIDAD: Hace referencia a las horquillas dentro de las cuales deben estar los porcentajes de participación de mujeres y hombres para que sean equilibrados. Se entiende por composición equilibrada “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” ([Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), Disposición adicional primera).

FEMINISMO: Es un movimiento político, social, académico, económico, cultural, que busca la igualdad entre las personas y crear las condiciones para transformar la sociedad y hacerla más igualitaria y equitativa para eliminar cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

G

GÉNERO: Concepto creado por los estudios feministas para identificar al conjunto de características (biológicas, fisiológicas, psicológicas), percepciones, roles, actividades y atributos que, en una sociedad o cultura determinada, se consideran apropiados para hombres y mujeres.

I

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” ([Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), Artículo 3).

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).

IGUALDAD DE GÉNERO: Se refiere a la igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y hombres en todas las esferas de la vida para garantizar que toda persona participar en pie de igualdad en la vida social, cultural, política y económica.

IMPACTO DE GÉNERO (INFORME): El análisis sobre los resultados y efectos de las normas y/o políticas públicas en la vida de mujeres y hombres con la finalidad de identificar, prevenir y evitar que generen discriminación de género o incremente las desigualdades por ese motivo.

L

LENGUAJE NO SEXISTA: El uso de diferentes estrategias lingüísticas, discursivas y visuales que eviten los prejuicios y estereotipos sexistas y la invisibilización y exclusión de las mujeres. Busca, por tanto, modificar el enfoque androcéntrico de muchas expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres. Es perfectamente compatible con el uso de las normas gramaticales y estilísticas.

N

NORMAS DE CONVIVENCIA: Regulan la convivencia en el seno de la comunidad universitaria, conforme a los principios y valores democráticos y, en especial, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la protección integral contra la violencia, la discriminación o el acoso.

P

PARIDAD: La participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y en los procesos de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, siendo fundamental para que gocen de los mismos derechos, oportunidades y obligaciones.

PATRIARCADO: Término utilizado por los estudios feministas para hacer referencia a aquellos sistemas de dominación sexo-género en los que prevalece un acceso privilegiado de los hombres a los recursos políticos, sociales, económicos y culturales, mientras las mujeres son despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder o autoridad.

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”. ([Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), Art. 46)

R

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: El conjunto de normas sociales que, en un sociedad dada, definen cuales son las conductas y expectativas se atribuyen a las mujeres y hombres.

S

SEXISMO: Aquellas expresiones, conductas o actitudes basadas en la idea de que las personas, debido al sexo que socialmente se les atribuye, son inferiores o pueden ser tratadas de forma discriminatoria. A pesar de que este comportamiento es nocivo, está presente en todas las sociedades y en todas las áreas de la realidad social y afecta, de manera desproporcionada, a las mujeres y las niñas, contribuyendo a la (re)producción de estereotipos y roles sociales de género.

SESGOS O CEGUERAS DE GÉNERO: Es cuando en una investigación o análisis se omite indagar sobre cómo son conceptualizadas las relaciones de género o sobre cómo impacta el objeto de estudio en las mujeres, los hombres o las relaciones de género. Se trata de un defecto grave en el análisis que ocasiona errores importantes en los resultados de la investigación. Algo parecido ocurre al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan esa indagación (un análisis con enfoque de género). Tres son los tipos de sesgos de género: androcentrismo (identificar lo masculino con lo humano e invisibilizar a las mujeres), insensibilidad de género (al no considerar las variables sexo y género como significativas para la comprensión del objeto de estudio, de forma que no se abordan los efectos diferenciados en mujeres y hombres y se tiende a perpetuar las desigualdades) y los dobles estándares (usar diferentes criterios para analizar una problemática parecida o idéntica para hombres y mujeres).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Es cuando en el ámbito laboral y/o educativo, incluido el universitario, se concentra un número elevado de mujeres u hombres en ciertas ocupaciones o titulaciones, es decir, es la “subrepresenta-

ción o sobrerrepresentación de un género en un sector laboral o educativo”. Tal sería el caso, por ejemplo, dentro de la UAM de las carreras de ingeniería o de profesorado de educación física, carreras en las que hay una brecha de género y los hombres constituyen la inmensa mayoría del estudiantado o el profesorado. Por su parte, en las carreras vinculadas a los cuidados, la mayoría son mujeres.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Se produce cuando en un determinado sector o ámbito laboral o educativo, las personas de un sexo no ocupan los puestos más altos. Cuando hay una representación menor o nula de mujeres en puestos importantes también se conoce como “techo de cristal”. Se trata de un fenómeno que reproduce las desigualdades de género dado que las mujeres suelen tener mayores dificultades de acceso profesional (peores salarios, condiciones de trabajo), aun estando cualificadas para ello. Aunque son múltiples los factores que causan este tipo de discriminación de género (la segregación horizontal en carreras con menor estatus social, la desigual distribución de los cuidados, las tasas más altas de rotación de las mujeres debido a esa sobrecarga de trabajo —dobles o triples jornadas—, entre otras), es importante señalar que perduran estereotipos de género en la evaluación sobre la idoneidad de las personas para ciertos trabajos y tareas, en especial, en el ámbito del liderazgo.

SUELOS PEGAJOSOS: Es un término relacionado con la desigualdad de género en el mercado laboral o ámbito universitario, vinculado a los de segregación vertical y horizontal, que hace referencia a las mayores dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos más precarios, con peores condiciones laborales, de menor cualificación y remuneración.

T

TECHO DE CRISTAL: Se emplea este término para describir las barreras invisibles o informales que bloquean el ascenso laboral de las mujeres hacia los puestos más cualificados y de liderazgo en los sectores u ocupaciones en las que trabajan.

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO: Es el proceso de valorar las diferentes implicaciones que cualquier acción (norma, política, programa, estrategia, investigación) tiene sobre mujeres y hombres y sobre las relaciones de género. Se trata de un enfoque imprescindible para diseñar, implementar y evaluar una actividad o proceso, sea político, social, económico u cultural para que contribuya a promover la igualdad entre hombres y mujeres y para eliminar la discriminación de género.

U

UNIDAD DE IGUALDAD: Son unidades administrativas que se encargan de promover la igualdad de género dentro de su institución u organización. En el ámbito universitario se encargan, entre otras, de elaborar diagnósticos o auditorías retributivas, así como de diseñar, implementar y evaluar los planes de igualdad, así como de impulsar la transversalización del enfoque de género en la docencia, la investigación, la transferencia de conocimiento, la innovación y la gestión universitaria. Contribuyen, asimismo, al diseño e implementación de las políticas universitarias de “tolerancia cero” contra el acoso, la discriminación de género y las violencias machistas.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO: Aquellos actos que se ejercen contra las personas sobre la base de su sexo, género, orientación sexual, expresión o identidad de género y que impactan de forma negativa en su bienestar (físico, psicológico, económico o social) y su identidad. Es una gravísima violación de los derechos humanos y una de las manifestaciones más claras de la desigualdad que, de forma desproporcionada, afrontan mujeres y niñas por el hecho de ser mujeres (en ese caso, también se denominan violencias machistas) y las personas del colectivo LGTBIAQ+: Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transsexuales, Transgénero y Travestis, Intersexuales, Asexuales, Queer y otras identidades. Se manifiesta de múltiples maneras (violencia física, psicológica, sexual, económica, estructural, etc.) y en todos los ámbitos de la vida: las relaciones sexuales-afectivas, la familia, el espacio público o de ocio, la educación, los medios de comunicación, el Estado, la guerra, etc.

Más información:

Unidad de Igualdad de Género
Edificio Rectorado
Universidad Autónoma de Madrid
Tel: (+34) 91 497 26 95 / 21 64
unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/UAM/uig

 @unidaddeigualdadUAM

 @UAM_UlguadadG

 @uig_uam

