

Evaluación del Segundo Plan de Igualdad

de la Universidad Autónoma de Madrid

UAM

Universidad Autónoma
de Madrid

Vicerrectorado de Relaciones
Institucionales, Responsabilidad
Social y Cultura

2015

2018



Unidad
de Igualdad
de Género

Índice

Presentación	5
1 Introducción	6
2 Procedimiento de evaluación.....	7
3 Ejes, objetivos generales y objetivos específicos del Segundo Plan de Igualdad	9
4 Evaluación de resultados.....	11
5 Conclusiones.....	118
6 Recomendaciones	122
7 Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la evaluación del Segundo Plan de Igualdad	128

Presentación

Hasta el momento, la Universidad Autónoma de Madrid ha elaborado y desarrollado dos planes de igualdad, ambos con una vigencia cuatrienal: el primero de 2011 a 2014 y el segundo, que aquí se evalúa, de 2015 a 2018.

La evaluación ha consistido en la revisión y el análisis de los objetivos y acciones contenidas en el Plan; un trabajo que ha permitido captar y enumerar las iniciativas desarrolladas por los grupos que componen la comunidad universitaria, desde el alumnado hasta los equipos de dirección, así como las actuaciones que han tenido lugar en los departamentos, servicios y centros a través de las tareas de docencia, investigación y gestión.

La labor de evaluación se ha llevado a cabo por las personas que forman parte de las comisiones, tanto de la Comisión de Políticas de Igualdad como de la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, junto con el equipo de la Unidad de Igualdad de Género, que lidera el diseño y puesta en práctica de las políticas de igualdad en la UAM. Es obligado manifestar, desde estas líneas, el agradecimiento a quienes se han implicado en este trabajo durante varios meses, participando con sus aportaciones y sugerencias y enriqueciendo un debate necesario para diseñar líneas de acción que, a partir de lo aprendido, sirvan para preparar la redacción del III Plan de Igualdad.

La Universidad Autónoma de Madrid está comprometida con el progreso social. La elaboración de los Planes de Igualdad, así como de los informes de evaluación y de los diagnósticos que realiza la Unidad de Igualdad de Género, forma parte de la responsabilidad que la UAM asume en relación con el cumplimiento de la Agenda 2030, en este caso concreto con el Objetivo 5: Igualdad de Género, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuya finalidad es poner fin a todas las manifestaciones de discriminación contra las mujeres y las niñas en favor del desarrollo sostenible.

Febrero de 2019.

Margarita Alfaro Amieiro

Vicerrectora de Relaciones Institucionales,
Responsabilidad Social y Cultura

Cristina García Sainz

Directora de la Unidad de Igualdad de
Género

1 Introducción

El presente informe recoge la evaluación del Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid. Contiene un análisis detallado de cada uno de los objetivos y de las acciones del Plan, así como su grado de cumplimiento.

El Segundo Plan de Igualdad ha tenido una vigencia cuatrienal (2015-2018) y está estructurado en cinco ejes, doce objetivos generales, veintisiete objetivos específicos y un total de ciento siete acciones. La evaluación se ha llevado a cabo por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) con la colaboración de las dos comisiones que la asisten: la Comisión de Políticas de Igualdad (CPI) y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI). La CPI está formada por ocho personas que representan a cada uno de los ocho centros que componen la UAM, más una representación del estudiantado, la Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, de quien depende la Unidad de Igualdad de Género, la directora de la UIG y una secretaria de esta Unidad. La CAPI está formada por representantes de las organizaciones sindicales, por una persona que representa a la Gerencia, además de por la misma representación del Vicerrectorado y la UIG.

Tras el proceso de elaboración en 2015, y antes de su aprobación, el Segundo Plan de Igualdad fue dado a conocer a las autoridades de la Universidad, a los miembros de los órganos de representación, a las direcciones de departamentos e institutos de investigación, con especial convocatoria al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) y a representantes de estudiantes. También fue sometido a exposición pública. Finalmente fue aprobado, por unanimidad, en el Consejo de Gobierno celebrado el 16 de julio del año 2015.

Durante 2018 la Unidad de Igualdad de Género ha realizado el V Diagnóstico, que recoge la situación de mujeres y hombres en la UAM en el curso 2016-2017, además de una retrospectiva que alcanza hasta 2008-2009, curso en el que se inició la observación que quedó reflejada en el I Diagnóstico. En este V Diagnóstico se analiza la presencia por género en los diferentes órganos de gobierno, en el Personal Docente e Investigador, en el Personal de Administración y Servicios y en el estudiantado que cursa grados y posgrados en los centros propios y adscritos de la Universidad. También se recogen datos sobre reconocimientos y premios a miembros de la UAM desde la creación de estas distinciones. Este informe está disponible en la web de la UIG.

Este informe de evaluación, junto con la información contenida en el Diagnóstico, supone el punto de partida para la elaboración del Tercer Plan de Igualdad de la UAM, que se realizará en este año y tendrá una vigencia de 2019 a 2022.

2 Procedimiento de evaluación

Para llevar a cabo la evaluación del Segundo Plan de Igualdad se ha seguido la metodología y el procedimiento adoptados en la del Primer Plan (2011-2014). Como primer paso, la Unidad de Igualdad de Género ha elaborado un documento con la descripción de los objetivos y las acciones que contiene para, posteriormente, proceder a su análisis por las dos comisiones de la Universidad expertas en esta materia: la Comisión de Políticas de Igualdad y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. El procedimiento utilizado para examinar las acciones se ha basado en el registro de las actuaciones y actividades llevadas a cabo en el periodo de vigencia del Plan, la descripción del grado de ejecución, los órganos responsables de su realización, observaciones y recomendaciones a partir de su análisis y, en los casos en los que ha sido posible, la ubicación y forma de acceso a los recursos producidos. El resumen de esta información se presenta en la siguiente tabla.

Número de la acción	Enunciado de la acción
Actividades	Actividades llevadas a cabo con el objetivo de cumplir la acción.
Año ejecución	Año o años en los que han tenido lugar las acciones anteriormente descritas.
Nivel de ejecución	Grado de cumplimiento de la acción.
Observaciones	Anotaciones para aclarar y ampliar información.
Responsables de la gestión e implementación	Órganos responsables recogidos en el Segundo Plan de Igualdad.
Recomendaciones	Recomendaciones y sugerencias de cara a la realización del Tercer Plan de Igualdad.
Acceso a recursos	Indicación o link donde pueden observarse las actividades anteriormente citadas.

En principio se preveía valorar el estado de ejecución de cada acción a través de cinco categorías que identifican el grado de cumplimiento: ejecutada, ejecutada parcialmente, en ejecución, no concretada y no ejecutada. Tras el proceso de evaluación las categorías se han reducido a tres, quedando excluidas las opciones no concretada y en ejecución, porque todas las acciones que forman parte del Plan han podido ser incluidas en las otras tres, como ejecutadas, ejecutadas parcialmente y no ejecutadas. Este análisis se encuentra resumido en el punto 5 de este informe que contiene las

conclusiones extraídas. La descripción de estas categorías se recoge en la siguiente tabla:

Nivel de ejecución	Definición
Ejecutada	Cuando se ha realizado algún tipo de actividad que cumple con el enunciado de la acción.
Ejecutada parcialmente	Cuando las actividades realizadas no cumplen íntegramente con lo descrito en el enunciado.
En ejecución	Cuando se han llevado a cabo actuaciones y éstas se alargan en el tiempo, sin que pueda darse por cumplido el objetivo.
No concretada	Las actuaciones previstas no están suficientemente definidas, son imprecisas o genéricas, tanto en cuanto a enunciados como a la hora de especificar los órganos responsables de su ejecución.
No ejecutada	No se ha realizado ninguna actividad vinculada con la acción descrita.

El análisis de los contenidos del Plan se ha llevado a cabo por las comisiones citadas, tras una labor previa de averiguación, revisión y sistematización de las actuaciones realizada por parte de la Unidad de Igualdad de Género. El proceso de evaluación se ha ido enriqueciendo con las aportaciones de cada encuentro, que han permitido presentar borradores más elaborados en sucesivas reuniones. Las aportaciones de los miembros de ambas comisiones han retroalimentando el proceso de evaluación. Tanto las representantes de las organizaciones sindicales como la representante de la Gerencia han proporcionado, además, informes precisos sobre acciones contenidas en el Eje 3: Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo. De hecho, el Segundo Plan de Igualdad incluyó en este eje un apartado específico para visibilizar el compromiso de los sindicatos como “órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones”. Por su parte, la Comisión de Políticas de Igualdad ha participado en la evaluación de todos y cada uno de los ejes por igual.

Esta evaluación, encomendada a la Unidad de Igualdad de Género, ha sido posible por el meticuloso trabajo de M. Almudena Nobel Ezquerro (técnica), que ha llevado a cabo la elaboración y adaptación de los sucesivos textos, y el apoyo técnico de Ignacio Tejero Toledano. La labor de supervisión y coordinación ha estado a cargo de la directora de la Unidad, Cristina García Sainz.

3 Ejes, objetivos generales y objetivos específicos del Segundo Plan de Igualdad

Ejes	Objetivos generales	Objetivos específico
Eje 1. Diagnóstico	1.1. Diagnóstico	1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido. 1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.
	1.2. Indicadores	1.2.1. Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 20).
Eje 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar	2.1. Sensibilizar	2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización.
	2.2. Visibilizar	2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria.
	2.3. Comunicar	2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM.
Eje 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo	3.1. Igualdad de derecho en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UAM	3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso, carrera profesional y promoción interna en la UAM.
		3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias y pruebas de acceso al empleo público de la UAM
		3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección.
		3.1.4. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.
		3.1.5. Garantizar la igualdad de género en los procedimientos de contratación pública y los acuerdos y/o convenios que se suscriban por la UAM y que lleven aparejada la prestación de empleo.
	3.2. Condiciones de trabajo	3.2.1. Promover la igualdad real en los programas y planes de formación
		3.2.2. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.
3.2.3. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.		

		<p>3.2.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.</p> <p>3.2.5. Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM, y otros instrumentos de prevención y ayuda en esta materia.</p> <p>3.2.6. Garantizar el acceso del personal de la UAM a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.</p>
Eje 4. Docencia e investigación	4.1. Docencia	4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado.
		4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado.
		4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad.
	4.2. Investigación	4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.
		4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.
		4.2.3. Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.
Eje 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones	5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria	5.1.1. Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria.
		5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.
		5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica.
	5.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones.	5.2.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.
		5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, para adecuarse a la legislación vigente sobre Igualdad de Género.

4 Evaluación de resultados

Eje 1: Diagnóstico

Objetivo general 1.1: Diagnóstico

Objetivo específico 1.1.1: Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido

Tabla 4.1

Acción 1.1.1. a)	Verificar que el sistema de producción de datos se lleva a cabo teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.
Actividades	Explotación y análisis de datos para el Diagnóstico por parte de la Unidad de Igualdad de Género (UIG).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Allí donde la UIG recopila datos para sus informes se tiene en cuenta la perspectiva de género con un horizonte de igualdad.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y dirección de Escuela. _ Departamentos de la UAM productores de información. _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir a la UIG como responsable. _ Convertir esta acción en objetivo específico y el objetivo específico en esta acción: "Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y detallar su contenido".
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.2

Acción 1.1.1. b)	Asegurar que la variable sexo está incorporada en todas las estadísticas producidas por la UAM.
Actividades	Solicitud y utilización de datos de distintos servicios y departamentos así como obtención de otros a través de la página web de la UAM, de las páginas webs de los diferentes centros y de la página web de la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM (la mayoría).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	A pesar de que la mayor parte de los datos recogidos en la UAM se desagregan por la variable sexo, existen algunos que aún no cumplen con ese requisito que exige la ley, por lo que no podemos decir que hayamos alcanzado el objetivo en su totalidad.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir a la UIG como responsable. _ Renombrar acción: "Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas producidas por la UAM".
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UAM. _ Web Oficina de Análisis y Prospectiva.

Tabla 4.3

Acción 1.1.1. c)	Realizar un estudio estadístico sobre el acceso y promoción a la carrera académica del personal becario y contratado en formación, atendiendo a la variable sexo.
Actividades	Realización del informe "Presencia de mujeres y hombres en las ayudas de máster y contratos convocados por el Servicio de Investigación de la UAM" (UIG- prácticas del alumnado proveniente del Máster en Estudios Interdisciplinares de Género (MEIG) del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM)).
Año ejecución	2016-2017.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Sustituir "Realizar un estudio estadístico sobre" por "Realizar estudios sobre". _ Incluir como responsable al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.4

Acción 1.1.1. d)	Incorporar al Informe del Rector/a al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones y los datos estadísticos que reflejen la evolución respecto a los objetivos y acciones comprendidos en el Plan de Igualdad.
Actividades	Elaboración de memorias anuales que contienen las actividades impulsadas desde la UIG, las cuales están estructuradas según las acciones del Plan a las que dan cumplimiento e indican fecha, lugar, personas y órganos implicados en su ejecución.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	_ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar la acción: "Incorporar al Informe del Rector/a al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan de Igualdad que han sido llevadas a cabo".
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.5

Acción 1.1.1. e)	Analizar los cambios producidos en las carreras estereotipadamente masculinas o femeninas.
Actividades	Análisis pormenorizado (incluido en el V Diagnóstico de la Igualdad de género en la UAM) de la distribución de alumnas y alumnos en las diferentes titulaciones impartidas en la UAM.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Esta acción se encuentra directamente relacionada con la 2.1.1. c). Aquí se analiza la situación, en la 2.1.1. c) se plantean acciones para el cambio.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Unificar con acción 1.1.1. g) quedando enunciada de la siguiente forma: "Analizar la presencia de mujeres y hombres en las distintas titulaciones prestando especial atención a aquellas más estereotipadas". _ Incluir como responsables al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y a la UIG.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.6

Acción 1.1.1. f)	Analizar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.
Actividades	Realización del informe "Análisis de género en la inserción laboral de los titulados de la Universidad Autónoma de Madrid (título provisional) (UIG- prácticas del alumnado proveniente del Máster en Estudios Interdisciplinares de Género (MEIG) del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM)).
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	_ Sustituir como responsable al Vicerrectorado competente en Estudiantes por el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.7

Acción 1.1.1. g)	Profundizar en el estudio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las titulaciones poniendo en relación los diferentes departamentos y valorar los resultados.
Actividades	Realización del V Diagnóstico sobre la Igualdad de género en la UAM.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir como responsables al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y a la UIG. _ Unificar con acción 1.1.1. e) quedando enunciada de la siguiente forma: "Analizar la presencia de mujeres y hombres en las distintas titulaciones prestando especial atención a aquellas más estereotipadas".
Acceso a recursos	Web UIG.

Objetivo específico 1.1.2: Presentar y difundir el Plan de Igualdad

Tabla 4.8

Acción 1.1.2. a)	Jornada de presentación del Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.
Actividades	Jornada de presentación del Plan a toda la comunidad universitaria (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 22/10/2015).
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Renombrar la acción: "Jornada de" por "Realizar jornadas de".
Acceso a recursos	Vídeo jornada en YouTube.

Tabla 4.9

Acción 1.1.2. b)	Actos de información en los diferentes Centros de la UAM.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	<p>No se han realizado actos en los diferentes centros de la UAM porque tuvieron poco éxito de convocatoria en la presentación del Primer Plan de Igualdad, por lo que se ha optado en esta ocasión por otro tipo de difusión que llegase a más público: una campaña potente a través de correo electrónico, página web de la UAM y de la UIG y redes sociales de las mismas.</p>
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir Centros como responsables. _ Unificar las acciones b y c quedando enunciada de la siguiente forma: "Difundir el contenido del Plan de Igualdad en los diferentes centros de la UAM".
Acceso a recursos	-

Tabla 4.10

Acción 1.1.2. c)	Elaboración y distribución de folletos informativos en los diferentes Centros de la UAM.
Actividades	Reparto de la publicación del Plan, dípticos y tarjetas en diferentes actos, tanto por la UIG como por Equipos Decanales.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Unificar las acciones b y c quedando enunciada de la siguiente forma: "Difundir el contenido del Plan de Igualdad en los diferentes centros de la UAM".
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.11

Acción 1.1.2. d)	Sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de su aplicación.
Actividades	Reuniones con los diferentes colectivos que componen el Consejo de Gobierno.
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none">_ Autoridades académicas y administrativas._ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.12

Acción 1.1.2. e)	Difusión, sostenida en el tiempo, del Plan de Igualdad vigente a través de todos los medios disponibles.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Reparto de la publicación del Plan, dípticos y tarjetas en diferentes actos y acciones, tanto organizados por la UIG como en los que ha colaborado, a lo largo de cada año. _ Página web y redes sociales de la UIG.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). _ Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Renombrar la acción: "Difusión, sostenida" por "Difundir, de manera sostenida en el tiempo, el Plan...".
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Objetivo general 1.2: Indicadores

Objetivo específico 1.2.1: Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (art. 20)

Tabla 4.13

Acción 1.2.1. a)	Incluir sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y en otras técnicas de recogida de información que se adopten para la realización de estudios.
Actividades	Informes, publicaciones y documentos emitidos por la UIG lo cumplen.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	A pesar de que la mayor parte de los datos recogidos en la UAM se desagregan por la variable sexo, existen algunos que aún no cumplen con ese requisito que exige la ley, por lo que no se puede afirmar que se haya alcanzado el objetivo en su totalidad.
Responsables de la gestión e implementación	_ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Sustituir Observatorio de Empleo como responsable por Vicerrectorados y Gerencia.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.14

Acción 1.2.1. b)	Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Elaboración de V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM. _ Elaboración de ratio titularidades/cátedras.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción. Debe diseñarse mayor número de indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar el primer vicerrectorado por Vicerrectorado competente en Empleabilidad. _ Añadir a la Gerencia como responsable.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.15

Acción 1.2.1. c)	Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
Actividades	<p>Realización de varios informes por parte de la UIG junto con alumnado en prácticas proveniente del Máster en Estudios Interdisciplinares de Género (MEIG) del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM):</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Presencia de mujeres y hombres en los proyectos de investigación de la UAM. _ Presencia de mujeres y hombres en Ayudas de máster y contratos convocados por el Servicio de Investigación de la UAM. _ Análisis de género en la inserción laboral de tituladas/os de la UAM. Curso 2014/2015.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	_ Vinculada a la acción 1.2.1.d). Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción. Ha de elaborarse mayor número de estudios en todos los aspectos que se indican en el enunciado.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicerrectorado competente en Estudios de Grado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Unificar con acción 1.2.1. d: “Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad”. _ Incluir a la Gerencia y al Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador en responsables.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.16

Acción 1.2.1. d)	Analizar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.
Actividades	<p>Realización de varios informes por parte de la UIG junto con alumnado en prácticas proveniente del Máster en Estudios Interdisciplinares de Género (MEIG) del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM):</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Presencia de mujeres y hombres en los proyectos de investigación de la UAM. _ Presencia de mujeres y hombres en Ayudas de máster y contratos convocados por el Servicio de Investigación de la UAM. _ Análisis de género en la inserción laboral de tituladas/os de la UAM. Curso 2014/2015.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	_ Vinculada a la acción 1.2.1.c).
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Unificar con acción 1.2.1. c: “Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad”. _ Incluir a la Gerencia y al Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador en responsables.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.17

Acción 1.2.1. e)	Comprobar que los conceptos, criterios y categorías estadísticas contribuyen al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y evitar estereotipos.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	Difícil de abordar.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Centros. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Revisar enunciado, ejemplo: "Comprobar si los conceptos, criterios, indicadores y categorías estadísticas son los adecuados para avanzar en igualdad".
Acceso a recursos	-

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

Objetivo general 2.1: Sensibilizar

Objetivo específico 2.1.1: Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización

Tabla 4.18

Acción 2.1.1. a)	Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objeto la no discriminación entre mujeres y hombres.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Formación PAS (cinco ediciones). _ Formación Estudiantes 2017 y 2018. _ Presentación del Segundo Plan de Igualdad. _ Presentación del Protocolo de Acoso. _ Curso de verano 2016. _ Actos Mujeres y niñas en la ciencia 2017 y 2018. _ Encuentro Unidades Igualdad 2016. _ Actividades 8 marzo. _ Actividades 25 noviembre.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Actividades 8 de marzo y 25 de noviembre se realizan todos los años en distintos centros de la UAM con un extenso programa de actividades.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Investigación e Innovación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Añadir Otros departamentos UAM en responsables de gestión, porque la UIG ha colaborado con departamentos e institutos de investigación que han organizado actos con el mismo fin.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.19

Acción 2.1.1. b)	Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.
Actividades	Elaboración del tríptico "Frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en la UAM".
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Se recogen definiciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo pero no se trata de una guía completa.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Revisar enunciado para incluir orientación sexual. _ Suprimir a la Gerencia como responsable.
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.20

Acción 2.1.1. c)	Llevar a cabo acciones en centros de primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Contribución Oficina de Atención al Estudiante (OAE): <i>Boletín digital para Centros de secundaria y F. Profesional</i>. Artículo: "La UAM comprometida con la igualdad". _ Contribución Torneo Deportivo OAE: Aportación del video "Correr como una niña. Proyección en pantallas de transmisión de resultados de las competiciones deportivas.
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros (en especial la Facultad de Formación de Profesorado y Educación). _ Gerencia. _ Oficina de Atención al Estudiante (y Vicerrectorado del que depende). _ Órgano competente en la relación con los centros de secundaria y formación profesional. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Sustituir "acciones en centros" por "acciones con centros". _ Valorar si el fin es solo para la elección no estereotipada de estudios o es más general, en cuyo caso habría que renombrar la acción.
Acceso a recursos	Redes sociales UIG: Facebook , Twitter , Instagram y YouTube .

Tabla 4.21

Acción 2.1.1. d)	Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.
Actividades	Cada año se ha destinado una partida presupuestaria propia a la UIG, la cual se publica anualmente.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado al que se adscribe la Unidad de Igualdad. _ Gerencia.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Presupuestos UAM.

Tabla 4.22

Acción 2.1.1. e)	Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género, garantizando la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención al alumnado de diversidad étnica y funcional.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Difusión Plan de Igualdad. _ Página web Unidad de Igualdad: diseño, accesibilidad, actualización y mantenimiento. _ Redes Sociales (Facebook, Twitter, Instagram y YouTube). _ Difusión y reparto de dípticos (con el Plan de Igualdad y la normativa vigente). _ Elaboración y difusión de materiales: publicaciones, dípticos y tarjeta. _ Participación en jornadas de acogida de las facultades y escuela. _ Organización de formación dirigida al PAS y al alumnado. _ Asesoramiento a la Comunidad Universitaria.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar "con especial atención al alumnado de diversidad étnica y funcional" por "con especial atención a la diversidad del alumnado". _ Renombrar responsable Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad por Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y en Empleabilidad.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.23

Acción 2.1.1. f)	Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Presentación del Protocolo de acoso. _ Difusión del Protocolo de acoso. _ Jornadas 25 de noviembre. _ Campaña manteles de sensibilización contra la Violencia de Género. _ Formación PAS y alumnado. _ Jornadas de bienvenida a estudiantes en centros.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Centros. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Incluir en responsables al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.24

Acción 2.1.1. g)	Organizar, coordinar y difundir actos de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros aniversarios.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Jornadas 8 de marzo. _ Jornadas 25 de noviembre. _ Campaña “manteles de sensibilización contra la Violencia de Género”. _ Actos en torno Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Plan formativo y de sensibilización para implicar a la comunidad universitaria en general y al alumnado universitario en particular. _ Participación fundamental de la Comisión de Políticas de Igualdad. _ Se ha colaborado con todos los centros UAM. _ Han tenido lugar todos los años.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Asociaciones de estudiantes de la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar acción “... contra las mujeres), 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia) y otros aniversarios”. _ Añadir Centros e Instituto Universitario de Estudios de la Mujer en responsables.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Objetivo general 2.2: Visibilizar

Objetivo específico 2.2.1: Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria

Tabla 4.25

Acción 2.2.1. a)	Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UAM en particular.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Mesa redonda "La Unidad de Igualdad de Género: trayectoria y perspectivas". 2017. _ Jornadas "Mujeres y niñas en la ciencia". 2017 y 2018. _ Difusión constante a través de las redes sociales de la UIG. _ Exposición "Huellas de mujeres geniales". 2018. _ Exposición UAM50. 2018.
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.26

Acción 2.2.1. b)	Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.
Actividades	Apoyo por parte de UIG e Instituto Universitario de Estudios de la Mujer a una candidatura para profesora emérita.
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.27

Acción 2.2.1. c)	Propiciar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Lección inaugural 2016/2017. _ Lección inaugural 2017/2018. _ Conferencia clausura 2016/2017. _ Conferencia clausura 2017/2018. _ Discurso jubilación colectivo PAS 2016/2017.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Participación de profesoras y personal PAS en las lecciones, conferencias y discurso indicados.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.28

Acción 2.2.1. d)	Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Nombramiento Fiona Watt: 2016. _ Nombramiento Margaret Atwood: 2017. _ Propuesta de Carmen Fernández Montraveta en la Junta de Facultad de Psicología.
Año ejecución	2016-2017.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Entre los años 2015 y 2018 se han concedido nueve doctorados honoris causa, de los cuales dos han sido para mujeres.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.29

Acción 2.2.1. e)	Promocionar a profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas para reconocimientos institucionales.
Actividades	Apoyo a la propuesta de una profesora a la beca del Santander.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Establecer más vías que permitan incrementar la promoción y reconocimiento de PAS, PDI y Estudiantes. _ Incluir como responsable a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. _ Renombrar acción: "Reconocer institucionalmente el trabajo de profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas".
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.30

Acción 2.2.1. f)	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM y otros espacios de la Universidad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Nombramiento de uno de los edificios de la Escuela Politécnica Superior como “Edificio Ada Lovelace”. _ Campaña en la Facultad de Psicología promoviendo la inclusión de fotografías de mujeres en el Salón de Grados y en la Sala de Juntas. _ Nombramiento de una de las salas del Colegio Mayor Juan Luis Vives como “Sala Lucía de Medrano”.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La modificación del callejero depende del Ayto. de Madrid.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Condicionado a aceptación y resolución de la Comunidad de Madrid.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Volver a retomar este tema y buscar los medios que permitan incluir a las mujeres en el callejero de la UAM con el objetivo de darles visibilidad. _ Renombrar responsable "Condicionado a" por "Callejero condicionado a aceptación y resolución del Ayuntamiento de Madrid".
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web Escuela Politécnica Superior. _ Web Colegio Mayor Juan Luis Vives.

Tabla 4.31

Acción 2.2.1. g)	Resaltar actitudes que fomentan los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Campaña #LaUAMdiceNOaLaViolenciaDeGénero: elaboración y difusión de materiales: carteles, manteles, servilletas, posavasos. _ Difusión constante a través de las redes sociales.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Los materiales se distribuyen por los centros de la UAM, en las cafeterías. En 2018 también en centros del CSIC instalados en el campus.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Sustituir “fomentan” por “fomenten”.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Objetivo general 2.3: Comunicar

Objetivo específico 2.3.1: Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM

Tabla 4.32

Acción 2.3.1. a)	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gabinete del Rector. _ Equipo de Gobierno. _ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Gabinete de Comunicación (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Imagen e Identidad Corporativa (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar acción: "Garantizar la presencia equilibrada, no sexista ni estereotipada de mujeres y hombres en la web institucional, redes sociales, actos oficiales, etc.".
Acceso a recursos	-

Tabla 4.33

Acción 2.3.1. b)	Velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino genérico.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Formación PAS: curso formativo dirigido al colectivo de PAS que contiene un módulo dedicado en exclusiva al lenguaje inclusivo. _ Formación estudiantes: curso formativo dirigido a estudiantes que contiene un módulo dedicado en exclusiva al lenguaje inclusivo. _ Elaboración "Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid". _ Resolución consultas de diferentes servicios y personas de la UAM.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar acción: "Erradicar el sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino como genérico y promoviendo un lenguaje inclusivo".
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.34

Acción 2.3.1. c)	Implementar el uso no sexista del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Adaptación de formularios para el Centro de Formación Continua por parte de la UIG. _ Iniciativas puntuales llevadas a cabo en las facultades de Formación de Profesorado y Educación y Psicología.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Gerencia. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Suprimir la palabra "toda" del enunciado de la acción.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que los formularios del Centro de Formación Continua son de uso interno de la UAM y de las iniciativas en las facultades no hay constancia electrónica.

Tabla 4.35

Acción 2.3.1. d)	Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.
Actividades	Difusión de las acciones impulsadas y desarrolladas por la Unidad de Igualdad: carteles, folletos, correos electrónicos (grupos PAS, PDI y Estudiantes), redes sociales, página web, Agenda UAM, etc.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	La web de la UAM dispone de un espacio en la portada dedicado a la Unidad de Igualdad de Género. Además, esta cuenta con su propia web anidada en el dominio uam.es.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.) _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UIG.

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

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

Objetivo específico 3.1.1: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso, carrera profesional y promoción interna en la UAM

Tabla 4.36

Acción 3.1.1. a)	Adecuar las normas que regulan las relaciones de empleo en la UAM a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, carrera profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo.
Actividades	Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la UAM.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Secretaría General. _ Equipo de Gobierno. _ Consejo de Gobierno. _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Administrador o Administradora de cada Centro. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	_ Renombrar: “Adecuar las convocatorias a los principios ...”.
Acceso a recursos	Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la UAM.

Tabla 4.37

Acción 3.1.1. b)	Garantizar que en la normativa que rige las políticas de acceso, carrera profesional y promoción interna, la consideración de méritos, análisis de currícula y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta.
Actividades	Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Secretaría General. _ Equipo de Gobierno. _ Consejo de Gobierno. _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Administrador o Administradora de cada Centro. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016.

Objetivo específico 3.1.2: Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias y pruebas de acceso al empleo público de la UAM

Tabla 4.38

Acción 3.1.2. a)	Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Establecer mecanismos para poder evaluar esta acción.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.39

Acción 3.1.2. b)	Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de la UAM deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Fusionar con acción 3.1.2. c) y renombrar: “Verificar que los órganos que intervienen en los procesos de selección emiten informes sobre impacto de género, en los que consten solicitudes y resultados, así como las causas por las que se producen situaciones desfavorables para las mujeres, en su caso”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.40

Acción 3.1.2. c)	Velar para que los órganos que intervengan en los procesos de selección emitan informes sobre sus resultados, en los que consten, en su caso, las razones de desigualdad entre mujeres y hombres.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Fusionar con acción 3.1.2. b) y renombrar: “Verificar que los órganos que intervienen en los procesos de selección emiten informes sobre impacto de género, en los que consten solicitudes y resultados, así como las causas por las que se producen situaciones desfavorables para las mujeres, en su caso”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.41

Acción 3.1.2. d)	Aprovechar las prejubilaciones y las promociones internas para reequilibrar, en los departamentos y/o servicios, la presencia de mujeres y hombres.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Equipos Decanales y de dirección de Escuela. _ Juntas de Centro. _ Departamentos.
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Suprimir "y/o servicios". _ Incorporar criterios objetivos en las convocatorias.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.

Objetivo específico 3.1.3: Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección

Tabla 4.42

Acción 3.1.3. a)	La composición de los tribunales y órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
Actividades	De manera habitual se cumple en PDI, aunque no en PAS.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. _ Órganos de Representación Unitaria.
Recomendaciones	Incluir como responsables a las Comisiones de Profesorado.
Acceso a recursos	Web UAM.

Objetivo específico 3.1.4. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna

Tabla 4.43

Acción 3.1.4. a)	Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016. _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar "garantizar" por "promover". _ Incorporar criterios objetivos en las convocatorias.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016. _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.

Tabla 4.44

Acción 3.1.4. b)	Evitar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016. _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Renombrar "evitar" por "Detectar y eliminar".
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo 5/ CG 30-09-16 por el que se aprueba la Convocatoria de Promoción a Cátedra 2016. _ Acuerdo 6/CG 09-02-18 por el que se aprueba la Convocatoria de Promociones a Titular de Universidad. _ Acuerdo 6/CG 16-03-18 por el que se aprueba la Convocatoria del Proceso de Promoción interna para Titulares de Universidad.

Tabla 4.45

Acción 3.1.4. c)	En los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.
Actividades	Acción positiva del vicerrectorado de PDI y la Comisión de profesorado en caso de promoción.
Año ejecución	2017.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Evitar efectos perversos de la aplicación de la Ley 3/2007 en casos de suspensión de contrato en caso de maternidad a efectos de antigüedad.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Renombrar la acción: “En los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, se adoptarán medidas de acción positiva que se traduzcan en criterios objetivos de selección que se incluyan en la convocatoria con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.”
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Objetivo específico 3.1.5: Garantizar la igualdad de género en los procedimientos de contratación pública y los acuerdos y/o convenios que se suscriban por la UAM y que lleven aparejada la prestación de empleo

Tabla 4.46

Acción 3.1.5. a)	Analizar los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas, y las cláusulas contractuales, así como las de acuerdos y convenios, para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	_ Gerencia.
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	-
Recomendaciones	Renombrar la acción: “Analyze los pliegos de prescripciones técnicas particulares y los pliegos de cláusulas administrativas particulares, así como las cláusulas administrativas de acuerdos y convenios, para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.47

Acción 3.1.5. b)	Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia, en las empresas, organismos, instituciones, administraciones y proveedores que se vinculen a la UAM tras la consecución de los citados procesos.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Colaboración de la UIG en la elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid (FUAM). _ Obligación de que las empresas externas conozcan y cumplan con el Protocolo de acoso.
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	-
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar la acción: “Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia, en las empresas, organismos, instituciones, otras entidades públicas de base no territorial y proveedores que se vinculen a la UAM _ Incluir la existencia de Plan de Igualdad y Protocolo de acoso como requisito para postularse a cualquier proceso.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Plan de Igualdad de la FUAM. _ No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Objetivo general 3.2: Condiciones de trabajo

Objetivo específico 3.2.1: Promover la igualdad real en los programas y planes de formación

Tabla 4.48

Acción 3.2.1. a)	Garantizar que los requisitos exigibles para el acceso a la formación no puedan inducir a discriminación directa o indirecta.
Actividades	Información aportada por organizaciones sindicales y la Gerencia sobre acceso a cursos de formación.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia.
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar: "Asegurar que los requisitos exigibles para el acceso y los criterios de selección para la formación no puedan inducir a discriminación directa o indirecta". _ Incluir como responsable al Vicerrectorado competente en calidad.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.49

Acción 3.2.1. b)	Se incentivará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación.
Actividades	Propuesta de incorporación de profesorado femenino en cursos para PDI.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La actividad llevada a cabo no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Renombrar: "Asegurar la presencia...".
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.50

Acción 3.2.1. c)	Requerir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Cinco ediciones de un curso formativo dirigido al colectivo de PAS "Avanzar en igualdad. El trabajo administrativo con perspectiva de género". _ Implantación de curso on-line "Investigar con perspectiva de género" para el colectivo PDI-PDIF (previsto pero no implantado).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar: "Incorporar contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa con cursos especializados y de manera transversal". _ Incluir como responsable al Vicerrectorado competente en calidad.
Acceso a recursos	Formación PAS.

Tabla 4.51

Acción 3.2.1. d)	Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y on line, para el personal con responsabilidades familiares.
Actividades	Los cursos ofertados se dirigen a todo el personal.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las personas con responsabilidades familiares pueden acceder a los cursos formativos en igualdad de condiciones, si bien no existe este criterio de selección en el Reglamento de Formación del Personal de Administración y Servicios de la UAM.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.52

Acción 3.2.1. e)	Garantizar que los departamentos faciliten adecuadamente al PDIF el acceso a la formación.
Actividades	Los cursos de formación se dirigen también al PDIF.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	No consta situación de desigualdad que perjudique a este colectivo.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Centros. _ Departamentos.
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Renombrar: “Garantizar que la formación en materia de género se facilite al PDIF como parte del programa de formación docente.”
Acceso a recursos	Formación docente.

Objetivo específico 3.2.2: Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo

Tabla 4.53

Acción 3.2.2. a)	Garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Centros. _ Departamentos.
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Renombrar: “Detectar y garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género directa o indirecta”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.54

Acción 3.2.2. b)	Recabar información sobre la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión académica y administrativa en relación con los tiempos de trabajo.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Equipos de dirección de los centros. _ Departamentos. _ Gerencia. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Objetivo específico 3.2.3: Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento

Tabla 4.55

Acción 3.2.3. a)	Promover el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, facilitando, a todas las personas que trabajan en la UAM, el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley y los convenios colectivos.
Actividades	Mediación en casos de conciliación.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Es preciso observar el cumplimiento de la ley, de su interpretación, para evitar situaciones de discriminación.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Sustituir como responsable al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer por la Gerencia y por el Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Renombrar: "Promover" por "Asegurar". _ Incluir "traslados" en el enunciado.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.56

Acción 3.2.3. b)	Promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Formación PAS: curso formativo dirigido al colectivo de PAS que contiene un módulo dedicado a la corresponsabilidad. _ Campañas a través de las redes sociales de la UIG.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	Suprimir Instituto Universitario de Estudios de la Mujer como responsable.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Formación PAS. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.57

Acción 3.2.3. c)	Facilitar la movilidad del personal con responsabilidades familiares.
Actividades	Se ha llevado a cabo esta movilidad en los casos en los que hay constancia.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Información aportada por organizaciones sindicales y la Gerencia.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Incluir a la Gerencia como responsable de la gestión. _ Renombrar "movilidad geográfica".
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Objetivo específico 3.2.4: Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género

Tabla 4.58

Acción 3.2.4. a)	Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico.
Actividades	Campaña de prevención del cáncer ginecológico.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La actividad llevada a cabo no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.59

Acción 3.2.4. b)	Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo.
Actividades	Evaluaciones realizadas en facultades y servicios (Método F-psico del INSHT) a lo largo de varios años. En el periodo de vigencia de este Plan se han llevado a cabo en la Facultad de Ciencias.
Año ejecución	2015.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La actividad llevada a cabo no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.60

Acción 3.2.4. c)	Garantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.
Actividades	Acciones llevadas a cabo desde el Equipo de Gobierno, los Equipos Decanales y de Dirección de los diferentes centros, la Delegada del Rector para programas de prevención y mediación así como por la UIG.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de estas acciones.

Tabla 4.61

Acción 3.2.4. d)	Posibilitar a las empleadas víctimas de violencia de género, la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.
Actividades	Acciones llevadas a cabo desde el Equipo de Gobierno, los Equipos Decanales y de Dirección de los diferentes centros, la Delegada del Rector para programas de prevención y mediación así como por la UIG.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	_ Eliminar coma tras “violencia de género”.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Objetivo específico 3.2.5: Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM, y otros instrumentos de prevención y ayuda en esta materia

Tabla 4.62

Acción 3.2.5. a)	Dar publicidad, continuada y permanente, del Protocolo a toda la comunidad universitaria a través de todos los medios disponibles: folletos, web, email, etc.
Actividades	Entrega del Protocolo en los diferentes cursos y actos organizados por la UIG. Además, se encuentra colgado en su página web desde su aprobación.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	_ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.63

Acción 3.2.5. b)	Informar periódica y adecuadamente a la comunidad universitaria del contenido del Protocolo y de los procedimientos en él regulados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Formación PAS: curso formativo dirigido al colectivo de PAS que contiene un módulo dedicado al protocolo. _ Difusión al profesorado de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.64

Acción 3.2.5. c)	Facilitar recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de procesos de discriminación o de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.
Actividades	La UIG ha facilitado asesoramiento y contacto con diversos servicios especializados con este fin (autonómicos, municipales y asociaciones).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comité de Seguridad y Salud.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.65

Acción 3.2.5. d)	Redactar un código de buenas prácticas, así como materiales de trabajo en relación con la igualdad de género, como instrumentos para prevenir y paliar, en su caso, la violencia contra las mujeres.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	No consta la realización de código ni de materiales.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. _ Órganos de Representación Unitaria.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Objetivo específico 3.2.6: Garantizar el acceso del personal de la UAM a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la concesión de sus objetivos

Tabla 4.66

Acción 3.2.6. a)	Establecer mecanismos para informar de los contenidos del Plan y sus objetivos al personal de la UAM, con especial referencia a la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. _ Formación PAS: curso formativo dirigido al colectivo de PAS que contiene un módulo dedicado al Plan de Igualdad.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	_ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. _ Órganos de Representación Unitaria.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UIG.

Eje 4: Docencia e Investigación

Objetivo general 4.1: Docencia

Objetivo específico 4.1.1: Fomentar la óptica de género en los estudios de grado

Tabla 4.67

Acción 4.1.1. a)	Incorporar la perspectiva de género en los estudios de grado.
Actividades	En diversos grados se incorpora la perspectiva de género.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	No se ha incorporado en la mayor parte de los grados impartidos en la UAM.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.68

Acción 4.1.1. b)	Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento curricular de la adquisición de competencias en tal sentido.
Actividades	Asignatura transversal organizada por el IUEM y optativas en diferentes grados.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La asignatura transversal tiene plazas limitadas y no existen optativas sobre igualdad de género en todos los grados impartidos en la UAM.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar “en tal sentido” por “adquisición de estas competencias”.
Acceso a recursos	Asignatura transversal: La Igualdad de Género en la Sociedad Contemporánea

Tabla 4.69

Acción 4.1.1. c)	Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente dirigidas al profesorado y alumnado de nuevo ingreso así como al colectivo de estudiantes internacionales.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Plan formativo dirigido a estudiantes organizado por la UIG en colaboración con los diferentes centros. _ Varias ediciones de cursos de verano. _ Implantación de curso on-line “Investigar con perspectiva de género” para el colectivo PDI-PDIF (previsto pero no implantado).
Año ejecución	2016-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Añadir como responsable al Vicerrectorado competente en formación docente y Vicerrectorado competente en formación continua.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Curso verano 2016. _ Curso verano 2017. _ Curso verano 2018.

Objetivo específico 4.1.2: Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado

Tabla 4.70

Acción 4.1.2. a)	Incorporar la perspectiva de género en estudios de posgrado y consolidar y ampliar los másteres y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género (IUEM). _ Título Propio de Experta/o en Igualdad de Género: empleo, trabajo y pensiones (IUEM). _ Asignaturas y sesiones formativas en otros másteres.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción; no se ha incorporado la perspectiva de género en la mayor parte de los estudios de posgrado impartidos en la UAM.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Posgrado. _ Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Sustituir el Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales por la UIG y (Vicerrectorado del que depende). _ Realizar un informe periódico por centros.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género (IUEM). _ Título Propio de Experto/a en Igualdad de Género: empleo, trabajo y pensiones (IUEM).

Tabla 4.71

Acción 4.1.2. b)	Desarrollar estrategias que faciliten la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en estudios de género y especialidades afines.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Convenios puntuales con la red de universidades que configuran Rudecolombia para la recepción de alumnado en el Doctorado Interuniversitario en Estudios Interdisciplinarios de Género. _ Convenio con la Fundación Mujeres por África para el acceso de estudiantes africanas en posgrados.
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Facilitar el acceso de estudiantes de las universidades adheridas a la red Rudecolombia en el Doctorado Interuniversitario en Estudios Interdisciplinarios de Género. <p>Facilitar el acceso de estudiantes africanas en posgrado en colaboración con la Fundación Mujeres por África y a través de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación y de la Unidad de Igualdad de Género.</p>
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Posgrado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir al enunciado “así como la acogida de alumnas de los mismos países en distintos posgrados”. _ Añadir en responsables "Otros servicios de la UAM".
Acceso a recursos	Información web.

Objetivo específico 4.1.3: Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad

Tabla 4.72

Acción 4.1.3. a)	Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Recomendación por parte del Vicedecanato de Calidad en la Facultad de Medicina. _ Elaboración Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Gerencia. _ Centros. _ Departamentos.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Supresión de la Gerencia como responsable. _ Sustituir “del lenguaje” por “de la lengua”.
Acceso a recursos	Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid.

Tabla 4.73

Acción 4.1.3. b)	Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género.
Actividades	Convocatoria en Psicología.
Año ejecución	2017.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	La actividad llevada a cabo no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Servicio de Publicaciones. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Añadir como responsables: Vicerrectorados, Centros y Departamentos.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.74

Acción 4.1.3. c)	Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes para publicar por Ediciones de la UAM.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Publicación de textos del IX Encuentro de Unidades de Igualdad "Unidades de Igualdad. Género y Universidad". _ Publicación de textos del curso de verano "Relaciones de género y nuevas masculinidades" (en proceso). _ Colección "Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar" (IUEM).
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Publicaciones. _ Comisión de Publicaciones.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ "Unidades de Igualdad. Género y Universidad". _ "Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar".

Objetivo general 4.2: Investigación

Objetivo específico 4.2.1: Promover la presencia activa de mujeres en la investigación

Tabla 4.75

Acción 4.2.1. a)	Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, garantice la paridad en las Comisiones de Evaluación y promueva su formación en la gestión de proyectos.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicedecanatos competentes en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Tabla 4.76

Acción 4.2.1. b)	Incorporar personas con experiencia en estudios de género en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicedecanatos competentes en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar: “Incorporar personas con experiencia en estudios de género, y criterios de equidad en los órganos de evaluación de investigación de la UAM”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.77

Acción 4.2.1. c)	Incentivar la presencia equilibrada de mujeres en las solicitudes en todas las convocatorias de becas de la UAM.
Actividades	Informe “Presencia de mujeres y hombres en las Ayudas de máster y contratos convocados por el Servicio de Investigación de la UAM”.
Año ejecución	2017.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	El informe elaborado no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Departamentos. _ Asociaciones de estudiantes de la UAM. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar “Analizar las solicitudes y criterios de baremación con el objetivo de promover la presencia equilibrada de mujeres en las solicitudes y concesiones de todas las convocatorias de ayudas a la investigación de la UAM”. _ Suprimir como responsables a las asociaciones de estudiantes.
Acceso a recursos	Informe “Presencia de mujeres y hombres en las Ayudas de máster y contratos convocados por el Servicio de Investigación de la UAM”.

Objetivo específico 4.2.2: Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación

Tabla 4.78

Acción 4.2.2. a)	Incorporar los Estudios de las Mujeres, Feministas y/o de Género, como líneas estratégicas de investigación.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar “Fomentar los Estudios de las Mujeres, Feministas y/o de Género, como líneas transversales y especializadas de investigación”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.79

Acción 4.2.2. b)	Analizar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar “Incentivar que la perspectiva de género esté presente en las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas, incluyendo resultados y aplicaciones”.
Acceso a recursos	-

Objetivo específico 4.2.3: Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género

Tabla 4.80

Acción 4.2.3. a)	Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género realizadas en la UAM.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Publicación de textos del IX Encuentro de Unidades de Igualdad "Unidades de Igualdad. Género y Universidad". _ Colección "Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar" (IUEM). _ Difusión de investigaciones a través de las redes sociales de la UIG.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ "Unidades de Igualdad. Género y Universidad". _ "Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar". _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.81

Acción 4.2.3. b)	Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Difusión de la investigación de Otilia Mó, que en el año 2017 fue reconocida como una de las seis mujeres que más artículos ha divulgado en la revista Journal of Physical Chemistry, en el marco de una publicación especial que rinde homenaje a Marie Curie en el 150 aniversario de su nacimiento. _ Difusión del artículo “Sedentary behaviors, physical activity, and changes in depression and psychological distress symptoms in older adults” en el que participan dos investigadoras de la Facultad de Medicina.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir como responsable al Gabinete de Comunicación. _ Renombrar “Dar a conocer” por “Difundir”.
Acceso a recursos	Redes sociales UIG: Facebook , Twitter , Instagram y YouTube .

Tabla 4.82

Acción 4.2.3. c)	Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Acuerdo entre IUEM y Universidad de Wisconsin. _ Difusión de proyectos realizados a través de la FUAM.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de estas acciones.

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

Objetivo general 5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria

Objetivo específico 5.1.1. Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria

Tabla 4.83

Acción 5.1.1. a)	Diagnosticar la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno y promover la paridad.
Actividades	V Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Se ha diagnosticado la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno, pero no se ha promovido la paridad lo suficiente como para considerar ejecutada esta acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Órganos colegiados. _ Centros. _ Departamentos.
Recomendaciones	Sustituir "promover" por "garantizar".
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.84

Acción 5.1.1. b)	Asegurar que los criterios de paridad están presentes en todos los procesos electorales y evaluar sus resultados.
Actividades	Listas cremallera de algunos sindicatos en elecciones sindicales.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Secretaría General. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Implicar e instar a Organizaciones Sindicales con representación en la UAM y Consejo de Estudiantes. _ Renombrar: “Asegurarse de que [...] estén presentes”.
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.85

Acción 5.1.1. c)	Realizar estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Tecnologías para la Educación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Objetivo específico 5.1.2: Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres

Tabla 4.86

Acción 5.1.2. a)	Nombrar a responsables de igualdad en cada centro, una o uno de los representantes de estudiantes en el Claustro y una representación de la universidad que, en coordinación con la Unidad de Igualdad, vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y promocióne la igualdad real en su ámbito.
Actividades	Comisión de Políticas de Igualdad (CPI).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Esta comisión se reúne periódicamente.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Secretaría General. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Renombrar: “velen”, “promocionen” y “Unidad de Igualdad de Género”. _ Renombrar: “Nombrar responsables de igualdad en cada centro, entre estudiantes con representación en el Claustro, y una representación...”
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.87

Acción 5.1.2. b)	Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
Actividades	Apoyo y difusión por parte de la UIG de actos organizados por diversas asociaciones de estudiantes.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Centros. _ Asociaciones de estudiantes de la UAM.
Recomendaciones	Añadir como responsable al Consejo de Estudiantes.
Acceso a recursos	<ul style="list-style-type: none"> _ Web UIG. _ Redes sociales UIG: Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

Tabla 4.88

Acción 5.1.2. c)	Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.
Actividades	Reuniones UIG con diversas asociaciones y con el Consejo de Estudiantes.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	_ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Incluir como responsable al Vicerrectorado de Estudiantes y a los centros.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.89

Acción 5.1.2. d)	Instar a los departamentos e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Tabla 4.90

Acción 5.1.2. e)	Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Acciones individuales por parte del profesorado en las elecciones a representaciones de estudiantes. _ Acciones de un sindicato (listas cremallera).
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las acciones llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.91

Acción 5.1.2. f)	Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.
Actividades	Propuestas concretas desde el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, en las lecciones inaugurales y lecciones de clausura.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gabinete del Rector. _ Todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre).
Recomendaciones	Incluir como responsables: Unidad de Igualdad de Género y Comisión de Políticas de Igualdad.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.92

Acción 5.1.2. g)	Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UAM, así como de la Unidad de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuela o a personas que se hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Todos los Vicerrectorados. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	_Renombrar: “Departamentos, Facultades o Escuela, a personas que hayan destacado”
Acceso a recursos	-

Objetivo específico 5.1.3: Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica

Tabla 4.93

Acción 5.1.3. a)	Analizar los condicionantes que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones.
Actividades	Breve análisis realizado en el marco del Proyecto de Campus Tecnológico para chicas.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	El breve análisis llevado a cabo no es suficiente para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar acción: "Analizar los condicionantes internos y externos que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones y realizar acciones dirigidas a neutralizarlos.".
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta actividad.

Tabla 4.94

Acción 5.1.3. b)	Estudiar y prevenir los posibles abandonos motivados por desigualdades de género.
Actividades	Mediación en casos de acoso en los que se ha revertido el abandono.
Año ejecución	2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las mediaciones llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.95

Acción 5.1.3. c)	Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Contribución Oficina de Atención al Estudiante (OAE): <i>Boletín digital para Centros de secundaria y F. Profesional</i>. Artículo: “La UAM comprometida con la igualdad”. _ Contribución Torneo Deportivo OAE: Aportación del video “Correr como una niña”. Proyección en pantallas de transmisión de resultados de las competiciones deportivas.
Año ejecución	2017-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Servicios de apoyo a estudiantes.
Recomendaciones	_Renombrar: “Universidad”.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.96

Acción 5.1.3. d)	Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de obtención de grado y posgrado y efectuar propuestas para su corrección.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Centros. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	-

Objetivo general 5.2: Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones

Objetivo específico 5.2.1: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros

Tabla 4.97

Acción 5.2.1. a)	Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al claustro y a las juntas de centro, así como en los demás órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social).
Actividades	Se constata un incremento de mujeres en el Consejo de Gobierno.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	El incremento se constata en el Consejo de Gobierno pero no en el Consejo Social.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social). _ Claustro. _ Juntas de Centro. _ Junta Consultiva. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	Renombrar: “Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al Claustro y a las Juntas de Centro, así como en los demás órganos de gobierno”.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.98

Acción 5.2.1. b)	Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al claustro y a las juntas de centro, así como para los demás órganos de gobierno.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Asociaciones de Estudiantes UAM.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> _ Añadir como responsable al Consejo de Estudiantes. _ Renombrar: “Establecer medidas y actuaciones para que los Consejos de estudiantes así como las asociaciones presenten listas...”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.99

Acción 5.2.1. c)	Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.
Actividades	Acciones individuales por parte del profesorado.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicedecanatos competentes en Estudiantes de cada Centro.
Recomendaciones	Añadir como responsables: Consejo de Estudiantes y Asociaciones de estudiantes.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de esta acción.

Tabla 4.100

Acción 5.2.1. d)	Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.
Actividades	Presentación de listas cremallera por alguna organización sindical.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Organizaciones sindicales con representación en la UAM.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Organizaciones sindicales UAM.

Tabla 4.101

Acción 5.2.1. e)	Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas designadas del Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela.
Actividades	Actuaciones por parte de los equipos de gobierno de la UAM y de los centros.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Equipo de Gobierno. _ Consejo de Gobierno. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Junta Consultiva.
Recomendaciones	_ Renombrar “Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas designadas del Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Consejo Social, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela”.
Acceso a recursos	Web UAM y web UIG (Diagnósticos)

Tabla 4.102

Acción 5.2.1. f)	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el Claustro.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	Se desconoce, tanto por la UIG como por la CPI.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Claustro. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	_Renombrar: "entre quienes componen las diferentes comisiones asesoras"
Acceso a recursos	-

Tabla 4.103

Acción 5.2.1. g)	Velar por el equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.
Actividades	Presencia equilibrada en los nombramientos.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	Comprobado por datos de nombramientos.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Rector/a. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.
Recomendaciones	-
Acceso a recursos	Web UAM.

Tabla 4.104

Acción 5.2.1. h)	Estimular la presencia de mujeres en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.
Actividades	Se constata una evolución favorable en los tres colectivos.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Institutos de Investigación. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Añadir “subdirecciones”.
Acceso a recursos	Web UAM y web UIG (Diagnósticos) .

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

Tabla 4.105

Acción 5.3.1. a)	Mantener una Comisión de Políticas de Igualdad formada por la persona responsable de la aplicación del Plan de igualdad en cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad, una representación estudiantil y una representación de la universidad, que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y lo evalúe.
Actividades	Funcionamiento constante de la Comisión de Políticas de Igualdad durante la vigencia del Segundo Plan de Igualdad.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	_ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Renombrar: “Mantener la Comisión de Políticas de Igualdad formada por la persona responsable de cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad, una representación estudiantil y una representación de la universidad, que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y lo evalúe.”
Acceso a recursos	Web UIG.

Tabla 4.106

Acción 5.3.1. b)	Velar porque en las sucesivas reformas de los Estatutos de la UAM se contemple el marco legal generado por la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, abordando, entre otros aspectos, la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad.
Actividades	-
Año ejecución	-
Nivel de ejecución	No ejecutada.
Observaciones	-
Responsables de la gestión e implementación	_ Secretaría General.
Recomendaciones	Renombrar: “Velar por que en las sucesivas reformas de los Estatutos de la UAM se aplique el marco legal establecido por la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, abordando, entre otros aspectos, la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad de Género”.
Acceso a recursos	-

Tabla 4.107

Acción 5.3.1. c)	Fomentar la participación del colectivo de estudiantes en la vida universitaria adecuando su presencia a la Ley de Igualdad y al Estatuto del Estudiante Universitario.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> _ Presencia de estudiantes en la Comisión de Políticas de Igualdad. _ Reuniones con estudiantes para el Plan Formativo de Estudiantes y para diferentes actividades.
Año ejecución	2015-2018.
Nivel de ejecución	Ejecutada parcialmente.
Observaciones	Las actividades llevadas a cabo no son suficientes para considerar cumplida la acción.
Responsables de la gestión e implementación	<ul style="list-style-type: none"> _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
Recomendaciones	Añadir como responsables al Consejo de Estudiantes y a las Asociaciones de estudiantes.
Acceso a recursos	No existe la posibilidad de acceso a recursos debido a que no hay constancia electrónica de estas acciones.

5 Conclusiones

Al realizar un análisis del nivel de cumplimiento de las acciones contenidas en el Segundo Plan de Igualdad se observa que se ha alcanzado un alto grado de ejecución, ya que la proporción de las acciones ejecutadas total o parcialmente asciende a un 80,4%, lo que en cifras absolutas se traduce en 86 acciones de un total de 107. Se considera que una acción está ejecutada cuando se ha realizado algún tipo de actividad que cumple con el enunciado de la acción, mientras que una acción ejecutada parcialmente es aquella en la que las actividades realizadas no cumplen íntegramente con lo descrito en el enunciado. De manera desagregada, las acciones ejecutadas ascienden al 39,3% (42 acciones) y las ejecutadas parcialmente representan el 41,1% (44 acciones). En el otro lado se encuentran las no ejecutadas, que suman un total de 21 y que en términos relativos suponen el 19,6%. En este Plan no se encuentra ninguna acción en ejecución o no concretada.

Tabla 5.1. Grado de ejecución

Grado de ejecución	Número	Porcentaje
Ejecutada	42	39,3
Ejecutada parcialmente	44	41,1
No ejecutada	21	19,6
Total	107	100,0

Si se compara el grado de ejecución con el del Primer Plan de Igualdad, se constata una evolución favorable. Las acciones ejecutadas y ejecutadas parcialmente en el Segundo Plan superan de manera elevada a las del primero: 80,4% frente al 33,9%. De manera desagregada sucede de la misma forma: 39,3% de acciones ejecutadas en el Segundo Plan frente al 26,4% en el anterior. Las acciones ejecutadas parcialmente en este Segundo Plan ascienden al 41,1% mientras que las del Primer Plan no llegaban al 10% (7,5%). Se observa aquí que, si bien las acciones ejecutadas parcialmente no se pueden considerar cumplidas sí se han desarrollado actuaciones que se alargan en el tiempo pero que impiden que pueda darse por cumplido el objetivo.

Las acciones en ejecución y no concretadas suponían el 54,7% en el Primer Plan de Igualdad, situación que se ha subsanado en el segundo. Supuso uno de los grandes retos de cara al Segundo Plan de Igualdad y ha sido cumplido de manera satisfactoria. Una acción se considera en ejecución cuando se han llevado a cabo actuaciones y estas se alargan en el tiempo sin que pueda darse por cumplido el objetivo. Una acción no concretada se considera así cuando las actuaciones previstas no están suficientemente definidas, son imprecisas o genéricas, tanto en cuanto a enunciados como a la hora de especificar los órganos responsables de su ejecución.

Respecto a las acciones no ejecutadas, que son aquellas para las que no se ha realizado ninguna actividad vinculada a su enunciado, el nivel de incumplimiento ha aumentado del Primer al Segundo Plan en 8,3 puntos (de 11,3% a 19,6%); ello se debe a que algunas de las acciones no concretadas en el Primer Plan han pasado a ser no ejecutadas tras la evaluación del Segundo Plan.

Tabla 5.2. Evolución del nivel de cumplimiento

Grado de ejecución	Primer Plan de Igualdad		Segundo Plan de Igualdad		Variación en puntos porcentuales	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Diferencia
Ejecutada	28	26,4	42	39,3	14	12,8
Ejecutada parcialmente	8	7,5	44	41,1	36	33,6
En ejecución	18	17,0	0	0,0	-18	-17,0
No concretada	40	37,7	0	0,0	-40	-37,7
No ejecutada	12	11,3	21	19,6	9	8,3
Total	106	100,0	107	100	1	

El análisis por ejes permite comprobar el nivel de cumplimiento de las acciones en cada uno de ellos. Se observa que el eje con mayor número de acciones es el 3, que agrupa 31, lo que representa el 29% del total de acciones del plan, casi un tercio del mismo; a continuación, se encuentra el eje 5, que cuenta con 25 acciones que suponen el 23,4%; los restantes ejes (1, 2 y 4) suman un número más reducido de acciones: 17 en el eje 1, lo que supone un porcentaje del 15,9%, 18 en el eje 2, que en términos porcentuales se traduce en un 16,8% y 16 en el eje 4, que alcanza el 14,9%.

Tabla 5.3. Grado de ejecución por ejes en cifras absolutas

Grado de ejecución por ejes en cifras absolutas	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Total
Ejecutada	9	11	12	3	7	42
Ejecutada parcialmente	6	6	12	9	11	44
No ejecutada	2	1	7	4	7	21
Total	17	18	31	16	25	107

La siguiente tabla muestra un resumen del grado de ejecución de las acciones de los correspondientes ejes en términos porcentuales. El eje 1, referido al “Diagnóstico”, cuenta con 17 acciones y dos objetivos generales: “Diagnóstico” e “Indicadores”, los cuales se desagregan en tres objetivos específicos: actualizar y profundizar el contenido del Diagnóstico, difundir el Plan de Igualdad y adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este eje 1, se aprecia que la mayor parte de las acciones (52,9%) se encuentran ejecutadas, seguidas de las

ejecutadas parcialmente (35,3%). Las no ejecutadas suponen el 11,8% del total de las acciones del eje, aunque en términos absolutos son únicamente dos. Respecto al anterior Plan se observa un mayor nivel de cumplimiento, ya que en aquel la proporción de acciones ejecutadas, total o parcialmente, fue del 23,5%, la de acciones en ejecución fue del 17,6% y la de no ejecutadas del 35,3%.

El eje 2, denominado “Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar”, contiene 18 acciones, tres objetivos generales y tres específicos. Es el que cuenta con un mayor porcentaje de ejecución de todo el Plan, alcanzando el 61,1% la proporción de acciones ejecutadas y el 33,3% la de ejecutadas parcialmente. Como consecuencia, presenta el menor porcentaje de acciones no ejecutadas de todo el plan, 5,6%, lo que en cifras absolutas se traduce en una única acción, la consistente en “Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales”. Igualmente, en este eje se aprecia un mayor cumplimiento que en el mismo eje del plan anterior, en el que las acciones ejecutadas supusieron el 55,5% y las que se encontraban en ejecución y no ejecutadas ascendían al 22,2% en cada opción.

La “Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo” es el enunciado del eje 3. Se estructura en dos objetivos generales: igualdad en el acceso, carrera profesional y promoción interna, e igualdad en las condiciones de trabajo. Es el más extenso, cuenta con 31 acciones, dos objetivos generales y 11 específicos. El número de acciones ejecutadas y ejecutadas parcialmente es de 24, la misma cifra en cada categoría (12), lo que arroja un grado de cumplimiento total y parcial de un 77,4%. Por el contrario, la proporción de acciones no ejecutadas asciende a un 22,6% (7 acciones). Las 7 acciones no ejecutadas son las correspondientes al análisis de las convocatorias y ofertas de empleo, a la emisión del informe de impacto de género para las mismas y al informe sobre los resultados de los procesos de selección; también las referidas al análisis de los pliegos, acuerdos y contratos, a la que vela por garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género y a la que consiste en recabar información sobre la participación de mujeres y hombres en relación con los tiempos de trabajo. En el Primer Plan de Igualdad también fue el eje con mayor número de acciones, pero su grado de cumplimiento varía notablemente en relación con el actual: las acciones ejecutadas ascendían al 17,2%, las ejecutadas parcialmente al 3,4% y las que se encontraban en ejecución al 10,3%; las no ejecutadas representaban el 3,4% y las acciones no concretadas el 65,5% del total del eje.

El eje 4 se dedica a “Docencia e investigación”. Cuenta con dos objetivos generales y seis específicos. En conjunto incluye 16 acciones. El grado de ejecución alcanza un 75,1%, si se computan las acciones ejecutadas (18,8%) y las ejecutadas parcialmente (56,3%). El porcentaje de acciones ejecutadas parcialmente es el más elevado de esta categoría en cualquiera de los ejes. También es alto el volumen de

acciones no ejecutadas, que asciende a un 25,0%, si bien en números absolutos se trata de cuatro acciones. Estas se encuentran en el objetivo dedicado a la investigación. Son las relativas a la elaboración de una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales (IP), a la incorporación de personas con experiencia en estudios de género en los órganos de evaluación de investigación, a la incorporación de estudios de género y/o feministas como líneas estratégicas de investigación y al análisis del impacto de género en las propuestas presentadas a investigaciones públicas. Este mismo eje en el Primer Plan de Igualdad contaba con un 23,5% de acciones ejecutadas y con un 11,8% de acciones ejecutadas parcialmente. Estos datos muestran el crecimiento elevado en el cumplimiento de las acciones entre un plan y otro. En el anterior no había acciones sin ejecutar, pero las no concretadas ascendían al 41,2% y las que se encontraban en ejecución lo hacían hasta el 23,5%.

El eje 5, titulado “Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones”, cuenta con tres objetivos generales (“Participación de las mujeres en la vida universitaria”, “Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones” y “Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, para adecuarse a la legislación vigente sobre Igualdad de Género”) y cuatro objetivos específicos. El número de acciones que comprende es de 25. El resultado de la evaluación arroja un cumplimiento del 80,4%, incluyendo las acciones total y parcialmente ejecutadas, que ascienden a un 28,0% y a un 44,0% respectivamente. En cifras absolutas significa la ejecución total de siete acciones y parcial de once. Si bien el porcentaje de acciones no ejecutadas en este eje ha aumentado con respecto al del plan anterior (4%), las acciones no concretadas ascendían al 56%, por lo que las acciones sin ejecutar suponían entonces el 60% del eje en el Primer Plan de Igualdad.

Tabla 5.4 Grado de ejecución por ejes en porcentajes

Grado de ejecución por ejes en porcentajes	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Total
Ejecutada	52,9	61,1	38,7	18,8	28,0	39,3
Ejecutada parcialmente	35,3	33,3	38,7	56,3	44,0	41,1
No ejecutada	11,8	5,6	22,6	25,0	28,0	19,6
Total	100	100	100	100	100	100

6 Recomendaciones

Generales

Se incluyen en este apartado algunos aspectos detectados en el proceso de evaluación del Segundo Plan de Igualdad con el objetivo de que sean tenidos en cuenta para la elaboración del Tercer Plan de Igualdad. Entre ellos cabe señalar los siguientes:

- La ambigüedad en la formulación de las acciones era uno de los problemas detectados en el Primer Plan de Igualdad. Entonces, el 37,7% de las acciones se enunciaban de manera difusa o poco concreta y ello impedía su evaluación. A pesar de la subsanación en el Segundo Plan, aún quedan algunas precisiones que hacer en la enunciación de objetivos y acciones. Las observaciones y recomendaciones en este sentido se recogen en la plantilla de evaluación de cada una de las acciones.
- Se recomienda realizar un sondeo a mitad del periodo de vigencia del Plan. Se trataría de recoger información mediante un breve cuestionario dirigido a los órganos responsables del cumplimiento de las acciones para valorar el nivel de ejecución de las mismas.
- Se propone considerar la creación de un nuevo eje denominado “Acoso y violencia de género” que incluya a trabajadoras y alumnas, y que comprenda las acciones 3.2.4. a, b, c y d y 3.2.5. a, b, c y d, entre otras.

Eje 1: Diagnóstico

Se recomienda modificar el nombre del eje y que pase a denominarse “Diagnóstico y Plan de Igualdad”.

Se sugiere el aumento del número de objetivos generales contenidos en este eje, pasando de dos a tres, que serían:

- 1.1. Diagnóstico, producción y difusión de información: contendría el actual objetivo específico 1.1.1.
- 1.2. Indicadores: contendría el actual objetivo general 1.2.
- 1.3. Plan de Igualdad: contendría el actual objetivo específico 1.1.2 y un objetivo específico nuevo que se denominaría “Evaluación del Plan de Igualdad”.

Eje 1. Diagnóstico	
Objetivo general	Recomendaciones
1.1.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se recomienda modificar el nombre del objetivo general y que pase a denominarse: “Diagnóstico, producción y difusión de información”. _ Se propone la transformación de la acción 1.1.1. a) en objetivo específico y que este objetivo general únicamente contenga este objetivo específico. _ Se recomienda modificar el nombre del objetivo específico 1.1.1. por “Asegurarse de que el sistema de producción de datos se lleve a cabo teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres”. _ Se recomienda convertir el objetivo específico 1.1.2. en objetivo general 1.3. _ Se propone la fusión de las acciones 1.1.1. e y g y de las acciones 1.1.2. b y c. _ Se incluyen responsables en la implementación y gestión de las acciones proponiendo a los diferentes centros, a la Unidad de Igualdad de Género y al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones.
1.2.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones. _ Se incluyen responsables en la implementación y gestión de las acciones proponiendo a la Gerencia y a Vicerrectorados. _ Se propone la fusión de las acciones 1.2.1. c y d.

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

Eje 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar	
Objetivo general	Recomendaciones
2.1.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se incluyen responsables en la implementación y gestión de las acciones proponiendo a otros departamentos y al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones. _ Se propone la revisión de algunos enunciados.
2.2.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se propone a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI) como responsable en la implementación y gestión de las acciones. _ Se propone establecer más vías que permitan incrementar la promoción y reconocimiento de PAS, PDI y Estudiantes. _ Se propone buscar los medios que permitan incluir a las mujeres en el callejero de la UAM con el objetivo de darles visibilidad. _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones.
2.3.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones.

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

Se recomienda incluir la acción “Velar por el mantenimiento de la igualdad retributiva de mujeres y hombres” que se eliminó del Primer Plan de Igualdad. Revisar el enunciado para hacerlo más completo.

Eje 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo	
Objetivo general	Recomendaciones
3.1.	<ul style="list-style-type: none">_ Se incluye a las Comisiones de Profesorado como responsables en la implementación y gestión de las acciones propuestas._ Se recomienda establecer mecanismos para analizar las convocatorias u ofertas de empleo así como incorporar criterios objetivos en las convocatorias de pruebas selectivas de acceso y promoción interna._ Se propone incluir la existencia de un plan de igualdad y de un protocolo de acoso como requisito para postularse a cualquier proceso con la UAM (pliegos de prescripciones técnicas y administrativas, convenios, etc.)._ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones._ Se propone la fusión de las acciones 3.1.2. b y c.
3.2.	<ul style="list-style-type: none">_ Se propone convertir la acción 3.2.4. b) en acción 2.1.1. f)._ Se propone trasladar el objetivo específico 3.2.6. "Garantizar el acceso del personal de la UAM a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la concesión de sus objetivos" y su única acción al Eje 1, convirtiéndose en la acción 1.1.2. f._ Se propone al Vicerrectorado competente en calidad, a la Gerencia y al Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador como responsables en la implementación y gestión de las acciones._ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones._ Se propone suprimir como responsable al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

Eje 4: Docencia e Investigación

Eje 4. Docencia e Investigación	
Objetivo general	Recomendaciones
4.1.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se propone renombrar el objetivo específico 4.1.3.: “Adecuar las guías y materiales docentes de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad, en la LOMLOU y en la Ley de la Ciencia”. _ Se incluye como responsables a los vicerrectorados, al Vicerrectorado competente en formación docente y al Vicerrectorado competente en formación continua de manera específica, a la Unidad de Igualdad de Género, a los centros y a los departamentos. _ Se propone la supresión de la Gerencia como responsable. _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones. _ Se recomienda la realización de un informe periódico por centros para observar el nivel de incorporación de la perspectiva de género en estudios de posgrado y si hay consolidación y ampliación de los másteres y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.
4.2.	<ul style="list-style-type: none"> _ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones. _ Se propone suprimir como responsables a las asociaciones de estudiantes y añadir al Gabinete de Comunicación.

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

Eje 5. Participación en órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones	
Objetivo general	Recomendaciones
5.1.	<ul style="list-style-type: none">_ Se propone renombrar el objetivo específico 5.1.1.: "Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria"._ Se recomienda implicar e instar a Organizaciones Sindicales con representación en la UAM y al Consejo de Estudiantes para asegurar que los criterios de paridad están presentes en todos los procesos electorales y evaluar sus resultados._ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones._ Se propone incluir como responsables al Consejo de Estudiantes, al Vicerrectorado de Estudiantes, a los centros, a la Unidad de Igualdad de Género y a la Comisión de Políticas de Igualdad.
5.2.	<ul style="list-style-type: none">_ Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones.

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

- ❖ Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura:
 - Margarita Alfaro Amieiro.

- ❖ Unidad de Igualdad de Género:
 - Cristina García Sainz (directora).
 - M. Almudena Nobel Ezquerra (técnica).
 - Ignacio Tejero Toledano (técnico).
 - Gregorio Alonso González (administrativo).

- ❖ Comisión de Políticas de Igualdad:
 - Escuela Politécnica Superior: Ángel de Castro Martín (prof. del Dpto. de Tecnología Electrónica y de las comunicaciones).
 - Facultad de Ciencias: José Manuel López Poyato (prof. del Dpto. de Química Física Aplicada).
 - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Julián Sánchez González (prof. del Dpto. de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica).
 - Facultad de Derecho: Blanca Rodríguez-Chaves Mimbbrero (Vicedecana de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Empleabilidad).
 - Facultad de Filosofía y Letras: Patricia Martínez García (Decana) y Susana Murcia Bielsa (Vicedecana de Empleabilidad y Relaciones Institucionales).
 - Facultad de Formación de Profesorado y Educación: M^a José Álvarez Barrio (Vicedecana de Políticas de Igualdad, Responsabilidad Social y Cultura).
 - Facultad de Medicina: M. del Rosario López Giménez (prof. del Dpto. de Medicina Preventiva, Salud Pública y Microbiología).
 - Facultad de Psicología: Carmen Fernández-Montraveta (prof. del Dpto. de Psicología Biológica y de la Salud).

- ❖ Comisión Asesora de Políticas de Igualdad:
 - CCOO: Alicia Campos Serrano (prof. del Dpto. de Antropología Social y Pensamiento Filosófico Español).
 - UGT: Encarnación García Aranda (educadora Escuela Infantil Bärbel Inhelder) y Emma Ruiz Ureña (informática en la Unidad de Tecnologías para la Educación).
 - Gerencia: Carmen Pérez Carrasco (directora del Área de Planificación y Calidad de los Servicios).