

# **INFORME DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

(enero 2025)

Aprobado en el Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2023

(Vigencia del Plan: 2023-2027)

<b>INDICE</b>	<b>PAG.</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.- OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>3.- METODOLOGÍA</b>	<b>4</b>
<b>4.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>4.1 -EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>6</b>
<b>4.2 -EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO</b>	<b>17</b>
<b>4.3 -EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA</b>	<b>20</b>
<b>5.- CONCLUSIONES</b>	<b>29</b>
<b>6.- ANEXO</b>	<b>34</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, y a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la Universidad Politécnica de Madrid creó la Unidad de Igualdad, dependiente orgánicamente de Gerencia por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2007.

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

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

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

## 2.- OBJETIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

Este Plan de Igualdad parte de la elaboración de un Diagnóstico de situación en consonancia con los criterios más actuales tanto europeos como nacionales a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así, las líneas de trabajo a seguir en el Plan de Igualdad serán:

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

Abordando 3 áreas prioritarias de acción:

- Entorno laboral y gestión de recursos humanos con perspectiva de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en el estudiantado.
- Incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia.

### **3.- METODOLOGÍA**

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

Así, el día 23 de septiembre, siguiendo instrucciones de Gerencia, se remitió desde la Unidad de Igualdad y Diversidad los siguientes correos electrónicos:

- a todos los Vicerrectores y Vicerrectora, Gerente y Responsable de Profesorado, Secretario General y Defensor Universitario de nuestra Universidad (ANEXO1) junto a la Tabla de Ejes del II Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les correspondía contestar al grado de cumplimiento de cada uno de ellos, según los indicadores relacionados.
- a todos los Directores, Directora y Decano de los Centros de nuestra Universidad (ANEXO2) junto a la Tabla de Ejes del II Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les

correspondía contestar al grado de cumplimiento a cada uno de ellos, según los indicadores relacionados.

- a todos los Puntos de Contacto de Género y Diversidad de los Centros de nuestra Universidad (ANEXO3) junto a la Tabla de Ejes del Plan de Igualdad, señalando en rojo las medidas que les correspondía contestar a cada uno de sus Directores, Directora y Decano.

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

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

- Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Desarrollo
- Vicerrectorado de Estrategia y Transformación Digital
- Vicerrectorado de Estrategia y Ordenación Académica
- Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia
- Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria
- Vicerrectorado de Asuntos Económicos
- Gerencia y Responsable de Profesorado
- Defensoría Universitaria
- ETSI Aeronáutica y del Espacio
- ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural
- ETSI Caminos, Canales y Puertos
- ETS Ingeniería y Diseño Industrial
- ETSI Industriales
- ETSI Navales
- ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía
- ETSI Sistemas de Telecomunicación
- ETSI Sistemas Informáticos
- Facultad de la Actividad Física y del Deporte (INEF)
- ETSI Telecomunicación

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)	
1.4.1 Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones	a. Presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno	a.1 Actualización y adaptación de la Normativa interna sobre cada órgano de gobierno e integrar el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Equipo de Dirección Rectorado	Número y porcentaje de mujeres y hombres miembros designados de los órganos de gobierno	25%-75%	
	b. Presencia equilibrada en comités de selección y evaluación del PDI	b.1 Adaptación de la Normativa interna sobre cada órgano de gobierno e integrar el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Equipo de Dirección Centros y Departamentos	Dirección Centros	Número y porcentaje de mujeres y hombres miembros en comités de selección y evaluación	30%-70%
		b.2 Traslado de información sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos				100%
		b.3 Recomendar por Centros y Órganos las proporciones mínimas de mujeres en las Comisiones entre la comunidad de PDI				100%
	c. Actualización de la Guía de Lenguaje inclusivo. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y medios de comunicación de UPM	c.1 Actualización de la Guía de Lenguaje Inclusivo	Gerencia - Unidad Igualdad	Numero de eventos y numero de documentos en formato digital y formato impreso	Varios eventos por los Centros 2000 formato impreso Publicado en webs UPM	
		c.2 Campañas y Jornadas de difusión de la Guía	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de personas a las que llega la campaña	A toda la comunidad universitaria	
		c.3 Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM	Gerencia - Unidad Igualdad	Nº y porcentajes de Departamentos que aplican las recomendaciones de la Guía en sus páginas web y su documentación oficial	Sin determinar	
	d. Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia	d.1 Comprobación de que los procedimientos integrados en el sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de los centros de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y la definición y elaboración de indicadores de género en los procedimientos PR/SO/001 Gestión del PDI y PR/SO/002 Gestión del PTGAS en las Escuelas, y el PR/ES/005 Dirección de Política del PDI y PR/ES/006 Definición de Política del PTGAS	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia  Responsables de Calidad en Centros	Porcentaje de procedimientos del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) modelo de la UPM, que están alineados con los objetivos del Plan de Igualdad	No se han adaptado los indicadores de género en los procedimientos PR/SO/001 Gestión del PDI y PR/SO/002 Gestión del PTGAS en los Centros y PR/ES/005 Dirección de Política del PDI y PR/ES/006 definición Política PTGAS porque esos procedimientos son propiedad del Gerente, por lo que ya están integrados en el Plan de Igualdad	
	e. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad	e.1 Realización de informes sobre las implementaciones del apartado 'a'	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Secretaría General Gerencia - Unidad Igualdad	Informe que se publicará a los dos años y al finalizar el Plan	Sí	
		e.2 Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores	Gerencia - Unidad Igualdad		Sí	

	f. Igualdad retributiva para evitar la Brecha Salarial	f.1 Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales	Gerencia y Responsable de Profesorado Responsable de Profesorado	Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento	Sí
		f.2 Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Vicerrectorado Asuntos Económicos Gerencia y Responsable de Profesorado	Informes de registros retributivos	Sí

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

En este cuadro se observa que existe un 25% de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno de nuestra universidad, mientras que en los comités de selección y evaluación del PDI las respuestas son muy variadas según los Centros, situándose la media de contestaciones en un 30% de mujeres.

Todos los Centros han contestado afirmativamente que trasladan la información sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en los nombramientos, así como que se recomiendan las proporciones mínimas de mujeres en las comisiones de selección de personal docente e investigador.

Por otro lado, se ha actualizado una Guía de uso para un lenguaje inclusivo, llevándose a cabo campañas y jornadas de difusión, así como la aplicación de la Guía en la revisión de documentación oficial y la web de la UPM, correspondiendo su implementación a Gerencia a través de la Unidad de Igualdad. Se han editado 2.000 ejemplares en formato impreso, y se ha publicado tanto en la web de la Unidad de Igualdad y Diversidad como en las webs de los Puntos de Contacto de Género de los Centros, llegando su difusión a toda la comunidad universitaria, sin poderse determinar la aplicación que hacen de la Guía los Departamentos, aunque tienen esta herramienta a su disposición.

Respecto a la integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia, se ha contestado por parte del Vicerrectorado responsable que no se han adaptado los indicadores de género en los procedimientos PR/SO/001 Gestión del PDI y PR/SO/002 Gestión del PTGAS en los Centros y PR/ES/005 Dirección de Política del PDI y PR/ES/006 definición Política PTGAS porque esos procedimientos son propiedad del Gerente, por lo que ya están integrados en el Plan de Igualdad.

En cuanto a la elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad se han realizado a través de contestación cuestionario anual de la Red Conference of European Schools of Advanced Engineering Education and Research (CESAER), y del Registro de Entidades Solicitantes de Ayudas (RESA) del Ministerio de Industria, correspondiendo su implementación al Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia, Secretaría General y Gerencia.

La realización de Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan de Igualdad incluyendo indicadores, es la presentación del presente informe.

Y, por último, respecto a la medida de igualdad retributiva para evitar la brecha salarial se han presentado registros retributivos, así como informes de estos.

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
1.4.2 Formación en materia de igualdad de género entre el personal	a. Acciones formativas a todo el personal, así como estamentos	a.1 Las sesiones formativas irán dirigidas a cada uno de los colectivos, siendo las acciones formativas reconocibles para convocatorias de acceso, promoción y méritos	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas	15 hombres 44 mujeres
		a.2 Se convocarán sesiones específicas para todo el personal facilitando su asistencia			Sí, se hace con cada acción formativa
	b. Acciones Formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional en Centros y Redes Sociales	b.1 Se convocarán sesiones específicas para el personal responsable del contenido de la web institucional y Redes Sociales, recomendando la asistencia a las personas integradas en Medios de Comunicación	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas	No se hace distinción de destinatarios a ese nivel
c. Acciones Formativas específicas y técnicas en Género	c.1. Formación externa de carácter reglado y no reglado impartidas en instituciones de Administraciones Públicas	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de mujeres y hombres pertenecientes a equipos directivos/responsables de servicios/equipos que participan en acciones formativas	No se hace distinción de destinatarios a ese nivel	

Para mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el Personal Técnico de Gestión de Administración y Servicios (PTGAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI) se han llevado a cabo acciones formativas facilitando la asistencia a las mismas. En los últimos cursos de formación del año 2024 han participado 44 mujeres y 15 hombres.

No se han realizado acciones formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional, aunque tienen la posibilidad de asistir a los cursos de formación ofertados al personal de forma genérica, ofertándose el curso de “Comunicación y lenguaje inclusivo” de forma on-line.

Desde la Unidad de Igualdad y Diversidad se proponen acciones formativas tanto a la Mesa de Formación de la UPM como a la Comunidad de Madrid, a través del Servicio de Formación UPM, con cursos específicos de Género y Diversidad.

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

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
<p>1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad</p>	a. Jornadas de Sensibilización	a.1 Se organizarán por el Servicio de Personal con la asesoría de la Unidad de Igualdad	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de Jornadas; Porcentajes de ponentes, hombres y mujeres, que imparten las jornadas; Número de mujeres y hombres que asisten en las jornadas	No se organizan
	b. Apoyo a PDI y PAS que tengan personas a su cargo	b.1 Se informará sobre los derechos y posibilidades de solicitudes que asisten a este personal	Gerencia - Responsable Profesorado Unidad Igualdad Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Dirección Centros	% de peticiones solicitadas y resueltas Nº de medidas publicadas en la web	Sí, se informa en todos los casos
		b.2 Revisar cualquier otro aspecto referente a carreras académicas y de PAS en el cual pueda tener un impacto por tener personas dependientes a cargo	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica		Desde Vicegerencia no se recogen % de peticiones, si lo hacen algunos Centros, siendo % muy bajos  3 medidas publicadas en web
	c. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo	c.1 Convocar reuniones dentro del horario de jornada laboral	Gerencia - Unidad Igualdad	% de peticiones solicitadas y resueltas Nº de medidas publicadas en la web	En determinados concursos de provisión de puestos de PTGAS
		c.2 Flexibilidad a la hora de entrada y salida del puesto de trabajo, respecto al control horario al personal con personas dependientes a su cargo	Gerencia - Unidad Igualdad		Sí
		c.3 Comprobar anualmente el cumplimiento efectivo de la normativa mínima, y ampliada si la hubiera, respecto de las medidas de conciliación. (Encuesta on-line al personal preguntando si se ha solicitado alguna medida y si se ha hecho efectiva)	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia		Sí al 100% de la plantilla
		c.4 Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007	Vicerrectorado Asuntos Económicos		No se realiza encuesta, pero se cumple con toda la normativa de conciliación
		c.5 Incluir entre los criterios para la determinación de la jornada laboral, la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI y PAS, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas de los servicios lo permitan	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia		En todos los procedimientos (salvo en los SARA), en el anexo I de oferta, el licitador declara que asume la obligación de implantar un Plan de Igualdad en su empresa
		c.6 Cuantificar los recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación: ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, comedores, campus de verano, etc.	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos		Sí, se tienen en cuenta las medidas de conciliación legalmente establecidas
					Campus de verano, flexibilidad horaria, espacio y acondicionamiento de aulas, máquinas climatizadoras,

					pintura, aportación económica de la empresa adjudicataria del campamento de verano
		c.7 Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes (Escuela Infantil, Escuela de Verano), con su correspondiente aumento de recursos de la propia institución	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos	% de peticiones solicitadas y resueltas Nº de medidas publicadas en la web	Campus de verano, flexibilidad horaria, Escuela de verano, campamento tecnológico en la Residencia Lucas Olazábal. Participación estudiantil e 9 a 16 años de 3º a 6º de primaria y 1º a 3º de la ESO
		c.8 Ampliar y flexibilizar el plazo de solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años, hasta los 6 años de edad, que es cuando comienza la enseñanza obligatoria, con una duración máxima de excedencia tres años	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia		Esta medida no se aplica en los términos expuestos. Nadie lo ha solicitado

Con respecto al objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad, la respuesta dada por la Vicegerencia es que no se han realizado jornadas específicas de sensibilización, aunque sí se da información personalizada sobre derechos y posibilidades de solicitudes del PTGAS Y PDI y la difusión de los nuevos acuerdos adoptados a través de Gerencia y de la web, así como cualquier aspecto referente a la carrera académica y de PTGAS por tener personas dependientes a cargo. No se recogen porcentajes de peticiones realizadas por parte de Vicegerencia, sí lo hacen algunos Centros, siendo los porcentajes muy bajos, de media 5% del personal.

En la web se publican las medidas a las que se puede acoger el personal en materia de conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad.

Igualmente, existen medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, no convocando reuniones fuera del horario de la jornada laboral, y teniendo flexibilidad en las entradas y salidas del puesto de trabajo por personas dependientes a cargo, facilitándose esta medida al 100% del personal que lo solicita.

No se realiza encuesta on-line para comprobar el cumplimiento efectivo de la normativa de conciliación, pero sí se da cumplimiento de esta, así como la ampliada por la Universidad.

Por otro lado, en todos los procedimientos administrativos de contratación con empresas externas, salvo en los SARA, en el Anexo I, el licitador declara que asume la obligación de implantar un Plan de Igualdad en su empresa.

Entre los criterios para la determinación de la jornada laboral se tienen en cuenta las medidas de conciliación legalmente establecidas y las ampliadas por la propia Universidad.

Como acciones para facilitar la conciliación, atención y cuidado de menores, la Universidad organiza Campus de Verano, Escuela de Verano, Campamento tecnológico en la Residencia Lucas Olazábal, acondicionando espacios, aulas, aportando máquinas climatizadoras, pintura y aportación económica por parte de la empresa adjudicataria del campamento de verano. La participación estudiantil está en el intervalo de 9 a 16 años; de 3º a 6º de Primaria, y de 1º a 3º de la ESO.

Nadie ha solicitado la medida de ampliar y flexibilizar el plazo de solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años hasta los 6 años.

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
1.4.4 Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual/acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género	a. Aplicar y difundir II Protocolo de Acoso Sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género *	a.1 Aplicación y difusión del Protocolo *	Gerencia - Unidad Igualdad Servicio Prevención de Riesgos Laborales	Número de eventos-seminarios/número de páginas webs/número de emails / número de redes/número de publicaciones/ número de soportes	Si, desde Unidad Igualdad: <u>2023</u> Nº eventos realizados por la Unidad: 1 Nº eventos a los que asiste la Unidad: 2 <u>2024</u> Nº eventos realizados por la Unidad: 1 Nº eventos a los que asiste la Unidad: 2 Más todos los que han hecho en cada centro UPM Nº páginas web: 1 Nº redes: 3 Nº publicaciones: 2
	b. Campañas de Sensibilización	b.1 Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.)	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria	Número de eventos; Número de actividades	Si, desde Unidad Igualdad: <u>2023</u> Nº emails difusión actividades Unidad: 2 Nº emails actividades externas a la Unidad: 2 <u>2024</u> Nº emails difusión actividades Unidad: 1 Nº emails actividades externas a la Unidad: 3
	c. Cursos de Formación	c.1 Realizar cursos de formación en materia de violencia y acoso	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria	Número de cursos; Número de mujeres y hombres que imparten formación; Número de mujeres y hombres que reciben formación	Sí Nº cursos 2023: 1 Nº cursos 2024: 5

	d. Asesoramiento y acompañamiento a las personas víctimas	d.1 Asesoramiento sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como facilitar apoyo psicológico	Gerencia - Unidad Igualdad Defensor Universitario Gabinete Asesoría Jurídica Servicio Prevención de Riesgos Laborales	Número de personas atendidas desagregadas por sexo	Desde Unidad Igualdad: <u>2023</u> Nº Consultas: 3 Nº Quejas: 0 Nº Acoso: 10 <u>2024</u> Nº Consultas: 7 Nº Quejas: 1 Nº Acoso: 4 Todas las personas atendidas son mujeres
	e. Ayuda a las víctimas de Violencia de Género	e.1 Considerar ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida	Gerencia y Responsable de Profesorado - Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos	Número de personas solicitantes y receptoras de ayuda desagregadas por sexo	Matrícula gratuita a hijos/as víctimas de violencia de género 22mujeres 18 hombres

\* II Protocolo de Acoso Sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

En el objetivo sobre Prevenir y actuar en materia de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género hay que decir que se han realizado campañas de sensibilización organizadas desde la Unidad de Igualdad y Diversidad, así como desde los Puntos de Contacto de Género de los Centros, a través de jornadas, exposiciones, conferencias, y cursos de formación en materia de violencia y acosos.

Asimismo, se realizan medidas de asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas por parte de las áreas responsables que aparecen en la tabla. Cuando las víctimas han precisado apoyo psicológico, se les ha proporcionado a través de alguno de los gabinetes que prestan este servicio en los Centros donde están creados.

Y, por último, dando cumplimiento a la legislación vigente, se ofrece matrícula gratuita a los hijos e hijas víctimas de violencia de género.

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
1.4.5 Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres	a. Difusión de todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad de oportunidades	a.1 Realizar campañas específicas a través de eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Número de acciones de comunicación (según tipología)	Sí <u>2023</u> Nº eventos realizados por la Unidad: 3 Nº eventos a los que asiste la Unidad: 18 <u>2024</u> Nº eventos realizados por la Unidad: 2 Nº eventos a los que asiste la Unidad: 20 Más todos los que han hecho en cada Centro UPM Los eventos de violencia de género están reflejados en el anterior Obj. 1.4.4 medida a
	b. Asegurar la visibilidad de las políticas de igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web	b.1 Ajustar la visibilidad de las Políticas de Igualdad en la revisión de la web-UPM	Vicerrectorado Estrategia y Transformación Digital Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Posicionamiento en la web de la UPM de la Unidad de Igualdad y sus canales por colectivos y nº de visitas en la web de la Unidad de Igualdad Posicionamiento en la web de los centros de los espacios de igualdad (puntos de contacto de género) y nº de visitas en la web de la Unidad de Igualdad	Sí, en Unidad de Igualdad: <u>2023</u> Sesiones: 909 Usuarios activos: 726 Usuarios nuevos:452 <u>2024</u> Sesiones: 1647 Usuarios activos: 1265 Usuarios nuevos: 678 Es espacios de Igualdad Centros: no datos
	c. Sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación	c.1 Desarrollar acciones y actividades concretas como eventos, folletos, vídeos, formación, etc.	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Número de acciones	Sí, desde Unidad Igualdad: <u>2023</u> Nº emails difusión actividades Unidad: 4 Nº emails actividades externas a la Unidad: 15 <u>2024</u> Nº emails difusión actividades Unidad: 2 Nº emails actividades externas a la Unidad: 19 Los emails de violencia de género están reflejados en el anterior Obj. 1.4.4 medida b Nº cursos 2023: 4 Nº cursos 2024: 6

El objetivo de sensibilización del entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres se ha conseguido por parte de todas las áreas implicadas en el desarrollo de este que aparecen en la tabla.

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

Igualmente, se ha dado visibilidad de las políticas de igualdad y diversidad en nuestra Universidad en la estructura de la web, revisando la misma y actualizándola en sus contenidos, visibilizando a más mujeres ingenieras, arquitectas, deportistas. Se muestra el número de sesiones y usuarios/as en los años 2023 y 2024.

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

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
1.4.6. Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad	a. Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender 4UP	a.1 Diseñar programa de actuación conjunta	Gerencia - Unidad Igualdad	Evaluar programa	Se está en contacto continuado con las integrantes
	b. Colaboración y participación entre los Punto de Contacto de Género de los Centros bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad en implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad	b.1 Coordinación de la Unidad de Igualdad	Gerencia - Unidad Igualdad	Evaluación de la coordinación: nº de consultas, nº de reuniones, nº de procesos realizados	Nº consultas: 16 Nº reuniones: 1
	c. Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan	c.1 La Comisión tendrá como miembros a las personas que han redactado el II Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro	Gerencia – Unidad Igualdad	Creación y constitución de la Comisión	Sí, creada y constituida

En nuestra Universidad existen unas estructuras organizativas destinadas a implementar y hacer el seguimiento de los Planes de Igualdad. De forma interna se encuentran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad, y los Puntos de Contacto de Género en cada uno de los Centros con los que la Unidad de Igualdad y Diversidad está en estrecha colaboración, y con los que se participa activamente en acciones, actividades, consultas, asesoramientos, y que, además, forman parte de la Comisión mencionada, participando en sus deliberaciones junto a los agentes sociales.

Y de forma externa, se encuentra el Grupo de trabajo Gender UP4, formado por las Unidades de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena, Universidad Politécnica de Cataluña, Universidad Politécnica de Valencia y nuestra Universidad, estando en contacto permanente todas, dada las cuestiones específicas que nos unen al tratarse de universidades tecnológicas y fuertemente masculinizadas.

EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
1.4.7. Evitar impactos negativos de género en la Normativa Universitaria	a. Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora	a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativa de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativa de acceso y promoción del PDI Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia - Unidad Igualdad	Número de Normativas revisadas y de recomendaciones emitidas	Nuevos Estatutos UPM Normativa de Admisión estudiantes Normativa de Matrícula de estudiantes Normativa de becas colaboración Normativa de convivencia y otras Normativas aprobadas en Consejo de Gobierno que están redactadas con criterio de género y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad para su revisión de lenguaje inclusivo

El objetivo de evitar posibles impactos negativos de género en la normativa universitaria revisándola, haciendo recomendaciones de mejora en lenguaje inclusivo en los nuevos Estatutos, Normativa de Admisión de estudiantes, Normativa de Matrícula de estudiantes, Normativa de Becas Colaboración, Normativa de Convivencia, Normativa Electoral, así como otras normativas de Centros y Departamentos, aprobadas en Consejo de Gobierno, se realiza a medida que esas normativas se van modificando por cuestiones académicas, y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad con la petición de su revisión de lenguaje inclusivo.

EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
2.5.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres	a. Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo el acceso de las mujeres	a.1 Realizar Jornadas de Orientación, Jornadas de Puertas Abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria Vicerrectorado Investigación, Innovación. y Doctorado Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Subdirecciones responsables de la promoción en Centros	Integración de la perspectiva de género en las campañas anuales de fomento de vocaciones en colegios e institutos	S´ desde todos los órganos responsables

Dentro del **Eje 2. Incorporación de la perspectiva de género en el estudiantado** se han organizado Jornadas de orientación en los centros educativos e institutos de Enseñanza Secundaria, Jornadas de Puertas abiertas en todos los Centros de nuestra Universidad, Ferias, Talleres, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Día Internacional de las Mujeres, Día de la Mujer en la Ingeniería, Redes Sociales, a través del diseño de contenidos y acciones específicas para captar a estudiantes favoreciendo la entrada de mujeres. Todo ello para cumplir el objetivo de promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres en nuestra Universidad.

En rankings, tanto en “QS” como en “THE” se cubre la temática de Género, asimismo, se participa en los trabajos de “CESAER” contestando a sus encuestas, donde se incluye el Género como elemento transversal en la estrategia europea para las universidades. Además, dentro del marco del proyecto EELISA 1.0 (coordinado por la IPM), se ha dedicado un paquete de trabajo (WP) y un entregable (Deliverable) a la temática de Género y Diversidad.

Para más información de lo trabajado y de los planes impulsados se puede revisar los siguientes dos documentos:

EELISA Gender Equality Plan: <https://resourcecorner.eelisa.eu/project/eelisa-gender-equality-plan/> | EELISA innoCORE: [https://eelisa.eu/wp-content/uploads/2024/02/InnoCORE\\_UPM\\_WP1\\_D1.2-GenderEqualityPlan\\_Update2024.pdf](https://eelisa.eu/wp-content/uploads/2024/02/InnoCORE_UPM_WP1_D1.2-GenderEqualityPlan_Update2024.pdf)

EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
2.5.2 Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad	a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso (Grado/Postgrado)	a.1 Informar de las políticas de igualdad a través de voluntarios/as	Direcciones de Centros en colaboración con Delegaciones de Alumnos	Número de programas	95%
	b. Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM	b.1 Creación de una Guía de procedimiento de visibilidad de las mujeres en la estrategia de comunicación de la UPM	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria Vicerrectorado Calidad y Eficiencia	Número de mujeres que aparecen en noticias de la página web de la UPM y los Centros	Sí, pero sin Guía de procedimiento escrita
	c. Realizar actividades sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes	c.1 Realizar Actividad anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos	Gerencia - Unidad Igualdad	Número de actividades	11 febrero 8 marzo Semana Forestal Día de la mujer en la ingeniería Actividades dentro de cada Centro y por Delegaciones de estudiantes

El objetivo de concienciar a los/las estudiantes (al alumnado) de la necesidad de implementar la normativa de igualdad se ha conseguido, ya que para implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso, se ha informado de las políticas de igualdad en los Centros a través de la creación de la Red de Puntos de Contacto en todos los Centros de nuestra Universidad junto a sus respectivas Delegaciones de Estudiantes.

Asimismo, se ha potenciado la presencia de mujeres en la página web de nuestra Universidad, otorgándose en el año 2024 a una mujer el Honoris Causa, visibilizando Mujeres UPM, no sólo en la semana de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, sino a lo largo del año, poniendo en valor sus actividades y logros académicos, por lo que, aunque no se ha creado de forma escrita una Guía de procedimiento de visibilidad de las mujeres en la estrategia de comunicación de la UPM, si se hace de forma efectiva.

Se han realizado multitud de eventos tanto por parte de la Unidad de Igualdad y Diversidad, como por los Puntos de Contacto de Género de los Centros, y en ocasiones, en colaboración entre ambas partes, sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte, dirigido a las y los jóvenes de la comunidad universitaria. Así como en colaboración con Asociaciones sin ánimo de lucro y empresas.

EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
2.5.3. Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria	a. Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora	a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativa de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativa de acceso y promoción del PDI Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia - Unidad Igualdad	Número de Normativas revisadas y de recomendaciones emitidas	Nuevos Estatutos UPM Normativa de Admisión estudiantes Normativa de Matrícula de estudiantes Normativa de becas colaboración Normativa de convivencia y otras Normativas aprobadas en Consejo de Gobierno que están redactadas con criterio de género y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad para su revisión de lenguaje inclusivo

El objetivo de evitar posibles impactos negativos de género en la normativa universitaria revisándola, haciendo recomendaciones de mejora en lenguaje inclusivo en los nuevos Estatutos, Normativa de Admisión de estudiantes, Normativa de Matrícula de estudiantes, Normativa de Becas Colaboración, Normativa de Convivencia, Normativa Electoral, así como otras normativas de Centros y Departamentos, aprobadas en Consejo de Gobierno, se realiza a medida que esas normativas se van modificando por cuestiones académicas, y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad con la petición de su revisión de lenguaje inclusivo.

EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia	a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes	a.1 Revisar por Centro los planes de estudio y determinar aspectos a incluir de Género	Vicerrectorado. Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador Profesorado interesado	Número de asignaturas con contenidos de género	Realizado parcialmente en algunos Centros
		a.2 Proponer cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia	Gerencia - Unidad Igualdad		Propuesto a la Mesa de Formación UPM 2 talleres
		a.3 Elaborar un listado de asignaturas y profesorado, incluyendo el ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de la mujer)	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador		Realizado parcialmente en algunos Centros
		a.4 Elaborar un listado de TFG, TFM y Tesis Doctorales, que incluyan la perspectiva de género, de acuerdo con el ODS 5	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador		Realizado parcialmente en un Centro
		a.5 Incluir una oferta apropiada de materias relacionadas con los Estudios de Género y la igualdad en la formación vinculada al Reconocimiento Académico de Créditos (RAC)	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador		Realizado parcialmente en dos Centros
		a.6 Incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes y en los materiales como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docencia, Acredita, etc.) de acuerdo con el ODS5	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador		Realizado parcialmente en dos Centros

OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia	b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado	b.1 Elaborar un listado de actividades con perspectiva de género que se desarrollen en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado	Gerencia y Responsable de Profesorado Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Vicerrectorado Investigación, Innovación. y Doctorado	Número de nuevas asignaturas	No constancia de realizado
		b.2 Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de grado mediante la convocatoria de un premio para los Trabajos Fin de Grado y Trabajo Fin de Máster de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad.	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado		No constancia de realizado
		b.3 Promover la realización de actividades formativas en Estudios de Género e igualdad en la Escuela Internacional de Doctorado	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado		No constancia de realizado
		b.4 Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de evaluación de los materiales docentes que publica el Servicio de Publicaciones	Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales		No constancia de realizado

### Dentro del Eje 3. Incorporación de la perspectiva de género en la Investigación y la Docencia

Para promover la integración de contenidos de género en la docencia y en los programas existentes, hay que revisar por Centro los planes de estudio y determinar los aspectos a incluir con temática de género, pero esta medida no hay evidencia de que se haya realizado en todos los Centros de la UPM, por lo tanto, tampoco se ha podido elaborar un listado de asignaturas y profesorado, sólo en algunos Centros se incorpora de forma voluntaria la perspectiva de género en determinadas asignaturas por parte del profesorado.

Asimismo, se encuentra presentada a la Mesa de Formación de la UPM la propuesta formativa al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia y la investigación; ye igualmente, se han impartido dos talleres dirigidos al profesorado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación, uno organizado por la Unidad de Igualdad y Diversidad en colaboración con el Punto de Contacto de Género de la ETSI Telecomunicación, y una organización sin ánimo de lucro, y otro, por el Punto de Contacto de Género de la ETSI Industriales.

Para promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado, habría que elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta esos programas, pero hasta la fecha no hay constancia de que se haya realizado.

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

Hay constancia solo en la ETSI Industriales de que existe un listado de TFG, TFM y Tesis Doctorales que incluyan la perspectiva de género. Hay constancia en ETSI Telecomunicación, ETSI Diseño Industrial y la Facultad de la Actividad Física y del Deporte (INEF) de que existe una oferta de materias relacionadas con los estudios de Género y la Igualdad en la formación vinculada al Reconocimiento Académico de Créditos.

En lo que respecta a incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes y en los materiales, como una actividad de innovación docente a efectos de evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docencia, Acredita), solo se ha realizado parcialmente en la ETSIDI y en la Facultad de la Actividad Física y del Deporte (INEF).

Y, por último, lo que tiene que ver con la medida de promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado no hay constancia de que se hayan llevado a cabo según las respuestas aportadas.

EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.2 Apoyar la integración del análisis de género en la investigación	a. Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente	a.1 Dar publicidad con carácter bianual	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Número de publicaciones	No se han proporcionado datos
	b. Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos y nacionales en materia de género en la investigación	b.1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado	Peticiones demandadas desagregadas por sexo Peticiones atendidas desagregadas por sexo	100%
	c. Informar de las convocatorias que existan y fomentar la participación en las mismas	c.1 Proporcionar información	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado	Número de convocatorias difundidas a través de la UPM	100%
	d. Promover y difundir la formación en igualdad de género en los estudios de postgrado mediante la convocatoria de un premio para las Tesis Doctorales de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad en base al ODS 5	d.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Tesis Doctoral	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Número de tesis presentadas que cumplan los requisitos y personas participantes desagregadas por sexo	No realizado
	e. Diseño y aplicación de un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores/as principales (IP).	e.1 Realización del Plan estratégico	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado	Desarrollo del plan estratégico	No realizado
	f. Incorporar investigadoras/es en Estudios de Género en los órganos de evaluación de las convocatorias de investigación de la UPM.	f.1 Incorporación de investigadoras/es	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado	Número de investigadoras	4
	g. Promover la convocatoria de un Premio de investigación en Estudios de Género en la UPM	g.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Proyectos de Investigación	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Puesta en marcha de la convocatoria	1

Ante el objetivo de apoyar la integración del análisis de género en la investigación, no se han facilitado datos de publicidad de las estadísticas bianualmente en nuestra Universidad, no obstante, desde el vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado se ha proporcionado apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en general, pues no hay convocatorias de investigación específicas sobre género, sino que esta temática puede estar contemplada, entre otras, dentro de convocatorias.

Asimismo, desde ese vicerrectorado se ha informado de todas las convocatorias existentes para fomentar la participación en las mismas.

Por un lado, al contemplar por parte del vicerrectorado que los Estudios de Género e Igualdad son una línea de investigación excepcional en los postgrados de la UPM, no han considerado, hasta el momento, la convocatoria de un premio a tesis doctorales con esa temática, y, por otro lado, no se ha informado si el vicerrectorado ha diseñado un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores principales.

Asimismo, las convocatorias del Programa propio de I+D+I son evaluadas por la comisión de investigación y la representación de investigadoras les viene, en consecuencia, predeterminada, formando parte de esta, 4 mujeres.

En la UPM existe un premio dirigido a mujeres vinculadas a nuestra Universidad que destacan por su trayectoria profesional y académica.

EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.3 Promover el liderazgo de mujeres	a. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica	a.1 Que se cumpla la normativa vigente informando de los criterios llevados a cabo para su cumplimiento	Gerencia y Responsable de Profesorado	% de mujeres	30% del total de cargos unipersonales electos o designados
	b. Promover y apoyar la participación de mujeres jóvenes y senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel	b.1 Se hará una comunicación institucional del Rector donde animará a las Direcciones de los Centros y Departamentos que busquen y consideren candidatas para participar en conferencias, comités y reuniones de alto nivel de las que tengan noticia	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Direcciones de los Centros Gerencia - Unidad Igualdad	Comunicación institucional del Rector  Nº de acciones a las que son invitadas a la participación y nº de respuesta de las mujeres	Conseguido casi en su totalidad en todos los Centros
		b.2 Creación de una base de datos donde se puedan presentar perfiles de mujeres candidatas vinculada a las acciones de visibilización de la Universidad	Gerencia - Unidad Igualdad	Creación de base datos	Sí, interna de la Unidad de Igualdad
	c. En el apartado de Personajes Ilustres de la web UPM incorporar mayor presencia de mujeres	c.1 Se incluirán perfiles de mujeres relevantes de nuestra Universidad siguiendo el criterio del orden cronológico	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Estrategia y Transformación Digital Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Incorporación de mujeres	Sí, realizado en el Blog polític[a]s de @biblioUPM y @UPMigualdad
	d. Realización del libro Mujeres Ilustres de la UPM	d.1. Recabar datos, redactar y editar libro	Gerencia - Unidad Igualdad Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Nº de propuestas realizadas; publicación del Libro	Sí, recabada información por la Unidad Igualdad con propuestas de los Centros: 91
	e. Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa" y entre las personas en las que recaen distinciones y honores	e.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes	Direcciones Centros Equipo Dirección Rectorado	Nº de propuestas realizadas y nº de mujeres que reciben nombramiento	1 propuesta ETSI Montes FMN con 1 nombramiento
	f. Promover la paridad entre el PDI que imparte las lecciones inaugurales	f.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes	Direcciones Centros Equipo Dirección Rectorado	Nº de propuestas realizadas y nº de mujeres que imparten las lecciones inaugurales	Realizado parcialmente

En cuanto al objetivo de Promover el liderazgo de mujeres del total de cargos unipersonales, electos o designados, 140 son mujeres, de un total de 464 personas, es decir, un 30%. Otro dato a tener en cuenta respecto a puestos altos en la carrera académica es el número de catedráticas, que se ha ido incrementando lentamente en los últimos años pasando de 5,56% en 2000, 8,70% en 2010 y 16,00% en 2021 en nuestra Universidad.

Respecto a promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel, no se ha hecho una comunicación concreta por parte del Rector a las Direcciones de los Centros y Departamentos, pero sí que se observa en la práctica que los Centros promueven para sus conferencias y eventos la participación de mujeres de reconocido prestigio dentro de cada profesión de las titulaciones.

No se ha realizado la creación de una base de datos como tal donde se puedan presentar perfiles de mujeres vinculadas a las acciones de visibilización de la Universidad porque está condicionado a la Ley de Protección de Datos, sí lo tiene la Unidad de Igualdad y Diversidad con carácter interno, pero no obstante, en la web y redes

sociales de la Unidad de Igualdad y de la propia Universidad, se visibiliza cada vez más a mujeres ingenieras, arquitectas y deportistas que destacan por su vida académica y profesional, investigaciones, premios, etc.

Asimismo, se ha creado el Blog politécnic[a]s de @biblioUPM y @UPMigualdad, donde se pone de relieve el trabajo y la investigación de mujeres de nuestra Universidad.

En cuanto al libro de Mujeres Ilustres de la UPM, por parte de la Unidad de Igualdad y Diversidad, se recopiló toda la información de los Centros, proponiendo éstos 91 mujeres, que se remitieron al vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales para su redacción y edición, no habiéndose publicado hasta el momento.

En 2024 se realizó la propuesta de nombramiento de “Doctora Honoris Causa” por parte de la ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural a D<sup>a</sup> Margarida Tomé, siendo aceptada por el órgano correspondiente, y procediéndose a su investidura el día 17 de julio.

Y, por último, según las respuestas recibidas, en la inmensa mayoría de los Centros, las lecciones inaugurales las realizan los Directores y Directoras, siendo la mayoría hombres, aunque en las mesas inaugurales, si se procura paridad en su composición.

EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria	a. Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora	a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativa de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativa de acceso y promoción del PDI Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia – Unidad Igualdad	Número de Normativas revisadas y número de recomendaciones emitidas	Nuevos Estatutos UPM Normativa de Admisión estudiantes Normativa de Matrícula de estudiantes Normativa de becas colaboración Normativa de convivencia y otras Normativas aprobadas en Consejo de Gobierno que están redactadas con criterio de género y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad para su revisión de lenguaje inclusivo

El objetivo de evitar posibles impactos negativos de género en la normativa universitaria revisándola, haciendo recomendaciones de mejora en lenguaje inclusivo en los nuevos Estatutos, Normativa de Admisión de estudiantes, Normativa de Matrícula de estudiantes, Normativa de Becas Colaboración, Normativa de Convivencia, Normativa Electoral, así como otras normativas de Centros y Departamentos, aprobadas en Consejo de Gobierno, se realiza a medida que esas normativas se van modificando por cuestiones académicas, y se remiten a la Unidad de Igualdad y Diversidad con la petición de su revisión de lenguaje inclusivo.

<b>EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA</b>					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	INDICADORES	CUMPLIMIENTO (oct.2024)
3.4.5. Actividades de difusión	a. Difusión de las mujeres investigadoras	a.1 Proporcionar difusión	Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Número de acciones de difusión	Permanentemente en la web UPM, Unidad de Igualdad y Diversidad, RRSS, Podcast SomosUpm

Se realizan constantemente tareas de difusión dando visibilidad a las mujeres investigadoras de nuestra Universidad en las webs de la UPM y de la Unidad de Igualdad y Diversidad, en Podcast #SomosUPM, en Redes Sociales, así como en diversos eventos, jornadas, conferencias, seminarios, artículos.

## 5.- CONCLUSIONES

El Plan de Igualdad de nuestra Universidad está estructurado en 3 Ejes, 15 Objetivos, 46 Medidas y 70 Formas de Implementación.

Se han realizado completamente 10 objetivos y 32 medidas, mientras que, de forma parcial, se han llevado a cabo 8 medidas más. Se han realizado 47 implementaciones completas del total de medidas.

No hay evidencia de que se hayan llevado a efecto, por el momento, 5 medidas. Y no se han proporcionado datos de una medida.

A la vista de estos resultados, podemos decir que, a fecha actual, los Objetivos del II Plan de Igualdad se han cumplido en un 66,66%.

Hay que destacar que:

- ✓ **Eje 1. ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** se ha llevado a cabo casi en su totalidad, pues de las 24 medidas existentes, se han ejecutado 18, mientras que 4 han sido de forma parcial, y 2 no hay constancia de que se hayan acometido.
- ✓ Medidas que se han realizado:
  - **Objetivo: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones:**
    - Presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno (parcialmente)
    - Presencia equilibrada en comités de selección y evaluación del PDI (parcialmente)
    - Actualización de la Guía de lenguaje inclusivo. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y medios de comunicación de UPM
    - Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad
    - Igualdad retributiva para evitar la Brecha Salarial
  - **Objetivo: Formación en materia de igualdad de género entre el personal:**
    - Acciones formativas a todo el personal, así como estamentos
    - Acciones formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional en Centros y Redes Sociales
    - Acciones formativas específicas y técnicas en Género
  - **Objetivo: Promover la conciliación de la vida la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad:**
    - Apoyo a PDI y PAS que tengan personas a su cargo (parcialmente)
    - Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo (parcialmente)
  - **Objetivo: Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual/acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género:**
    - Aplicar y difundir el II Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

- Campañas de Sensibilización
  - Cursos de formación
  - Asesoramiento y acompañamiento a las personas víctimas
  - Ayuda a las víctimas de violencia de género
- **Objetivo: Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres:**
    - Difusión de todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad de oportunidades
    - Asegurar la visibilidad de las políticas de igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web
    - Sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación
  - **Objetivo: Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad:**
    - Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender UP4
    - Colaboración y participación entre los Puntos de Contacto de Género de los Centros bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad en implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad
    - Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan
  - **Objetivo: Evitar impactos negativos de género en la Normativa Universitaria:**
    - Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora
- ✓ Medidas que no se han encontrado evidencia de que se hayan realizado:
- dentro del **Objetivo de Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones:**
    - Integración del Plan de Igualdad en la Política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia
  - dentro del **Objetivo de Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad:**
    - Jornadas de sensibilización
- ✓ **Eje 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO:** las 5 medidas propuestas se han conseguido en su totalidad.
- ✓ Medidas que se han realizado:
- **Objetivo: Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres:**
    - Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo las mujeres
  - **Objetivo: Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad:**

- Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso (Grado/Postgrado)
  - Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM
  - Realizar actividades sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes
- **Objetivo: Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria:**
- Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora
- ✓ **Eje3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA:** De las 17 medidas propuestas se han realizado en su totalidad 9, llevándose a efecto parcialmente 4, mientras que no hay constancia de su realización en otras 3 medidas, y no se ha dado respuesta a otra. Dada la importancia de estas últimas, convendría hacer un esfuerzo en lo que resta de vigencia de este II Plan para su elaboración y puesta en práctica.
- ✓ Medidas que se han realizado:
- **Objetivo: Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia:**
- Incorporar contenidos de género en los programas existentes (parcialmente)
- **Objetivo: Apoyar la integración del análisis de género en la investigación:**
- Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación
  - Informar de las convocatorias que existan y animar a la participación en las mismas
  - Incorporar investigadoras/es en Estudios de Género en los órganos de evaluación de las convocatorias de investigación de la UPM
  - Promover la convocatoria de un Premio de Investigación en Estudios de Género en la UPM
- **Objetivo: Promover el liderazgo de mujeres:**
- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica (parcialmente)
  - Promover y apoyar la participación de mujeres jóvenes y senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel (parcialmente)
  - En el apartado de Personajes ilustres de la web de la UPM incorporar mayor presencia de mujeres
  - Realización del libro Mujeres ilustres de la Upm
  - Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos “honoris causa” y entre las personas en las que recaen distinciones y honores
  - Promover la paridad entre el PDI que imparte las lecciones magistrales (parcialmente)
- **Objetivo: Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria:**
- Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora
- **Objetivo: Actividades de difusión:**
- Difusión de las mujeres investigadoras

- ✓ Medidas que no se han encontrado evidencias de que se hayan realizado:
  - **Objetivo: Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia:**
    - Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado
  - **Objetivo: Apoyar la integración del análisis de género en la investigación:**
    - Promover y difundir la formación en igualdad de género en los estudios de postgrado mediante la convocatoria de un premio para las Tesis Doctorales de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e Igualdad en base al ODS5
    - Diseño y aplicación de un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores/as principales
- ✓ Medida que no se ha obtenido datos:
  - **Objetivo: Apoyar la integración del análisis de género en la investigación:**
    - Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente

## **Resultados y seguimiento del Plan de Igualdad UPM**

Por todo lo anteriormente expuesto, se confirma, respecto al Primer Plan de Igualdad, que se sigue demostrando ese gran esfuerzo por integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todos los ámbitos de la comunidad universitaria. Existiendo una mayor sensibilidad, aceptación y normalización por las cuestiones relacionadas con la Igualdad de Género: uso de lenguaje inclusivo, medidas de conciliación laboral, personal y familiar, mayor presencia de mujeres en todos los ámbitos académicos y de representación, mayor número de acciones formativas de género, y mayor participación en las mismas, elaboración de presupuestos con perspectiva de género, Informes de Brecha Salarial, realización de estadísticas desagregadas por sexo, rechazo total a las violencias, acosos y discriminaciones sexuales y de todo tipo.

A todo ello ha contribuido, por una parte, el cumplimiento de la normativa estatal vigente, cada día más amplia en cuestiones de Género y Diversidad, por otra, la elaboración de una serie de herramientas puestas a disposición de la comunidad universitaria como son las publicaciones del II Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual y acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, la Guía de acosos sexuales, la Guía de uso de lenguaje inclusivo, el II Diagnóstico de situación de las mujeres en la UPM, cuyo resultado es este II Plan de Igualdad, donde se pone de manifiesto la realidad universitaria, y se han propuesto objetivos y medidas correctoras ante situaciones de desigualdad.

Y, asimismo, también se ha contribuido a esa política de género transversal, sensibilizando a la comunidad universitaria con la realización de jornadas, eventos, actividades, exposiciones, comunicaciones, folletos, y difusión de toda la información relacionada con la Igualdad de Género y Diversidad en todos los Centros de nuestra Universidad.

En definitiva, a pesar de los avances, persisten retos pendientes en este II Plan de Igualdad. Es fundamental redoblar esfuerzos en los próximos años para alcanzar los objetivos aún no logrados. Esto requiere una colaboración más estrecha de todos los agentes responsables implicados, con el propósito de consolidar una Universidad que forme profesionales comprometidos con la igualdad, en línea con los valores integrales de nuestra institución. A pesar del desarrollo de esa política de esfuerzo por integrar la Igualdad de Género y Diversidad como principio transversal a

todos los ámbitos de nuestra Universidad, habría que seguir incrementando esa energía en los próximos años para conseguir los objetivos que no se han logrado, hasta el momento, en este II Plan, y que son fundamentales para obtener una Universidad formadora de profesionales en todos los ámbitos de la persona, y para lo que se requiere una mayor colaboración por parte de todos los agentes responsables implicados.

De esta forma y a modo de conclusión/reflexión final, los avances logrados desde la implementación del Primer Plan de Igualdad confirman el compromiso sostenido de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) por integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todos los ámbitos de la comunidad universitaria. Este esfuerzo se refleja en los resultados obtenidos, entre los que destacan:

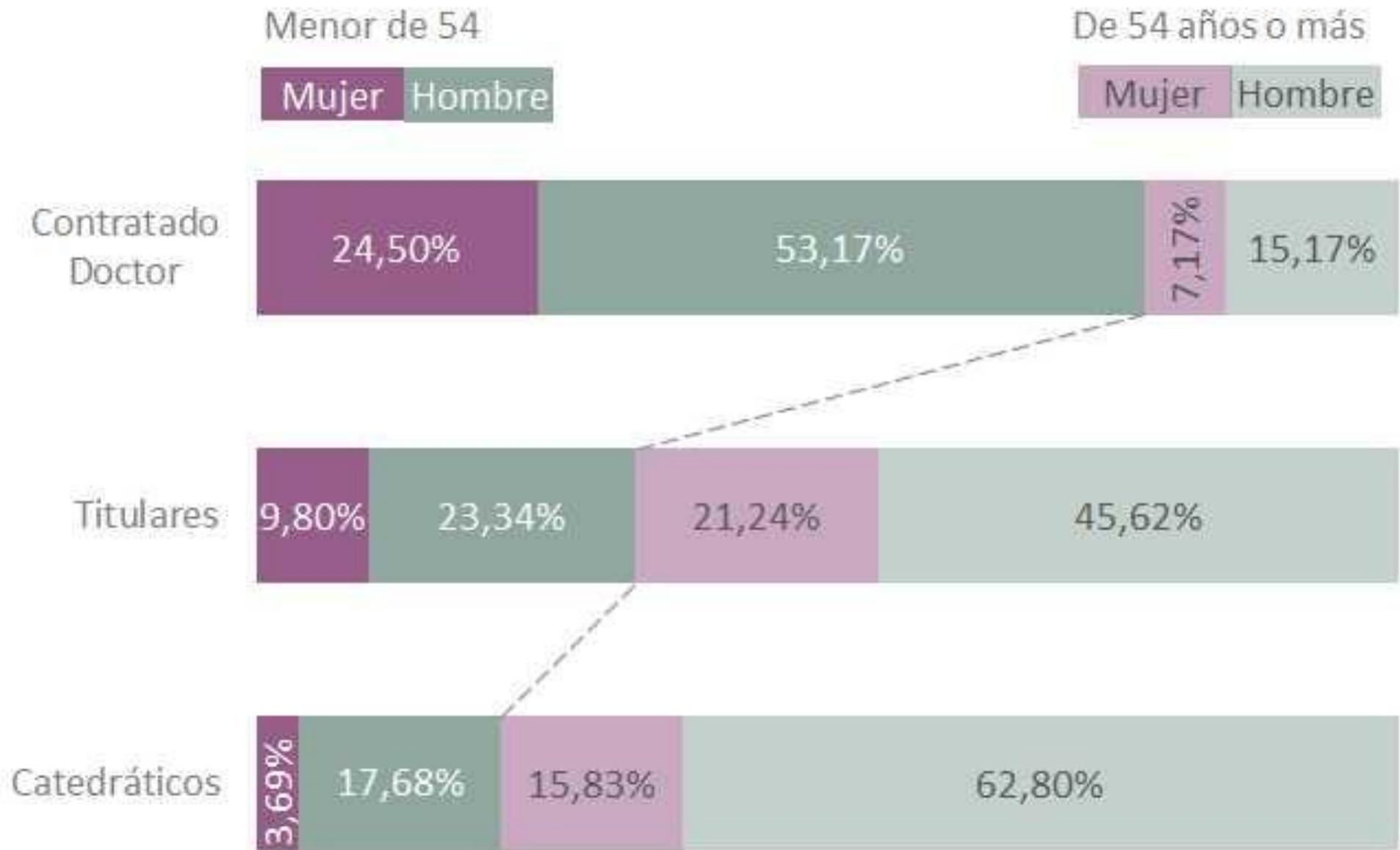
- Mayor sensibilidad y normalización de las cuestiones relacionadas con la Igualdad de Género.
- Progreso en medidas específicas, como:
  - Uso del lenguaje inclusivo.
  - Conciliación laboral, personal y familiar.
  - Incremento de la presencia de mujeres en ámbitos académicos y de representación.
  - Ampliación de las acciones formativas en género y mayor participación en las mismas.
  - Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.
  - Realización de informes de brecha salarial y estadísticas desagregadas por sexo.
  - Rechazo contundente a las violencias, acosos y discriminaciones sexuales o de cualquier tipo.

Estos resultados han sido posibles gracias a:

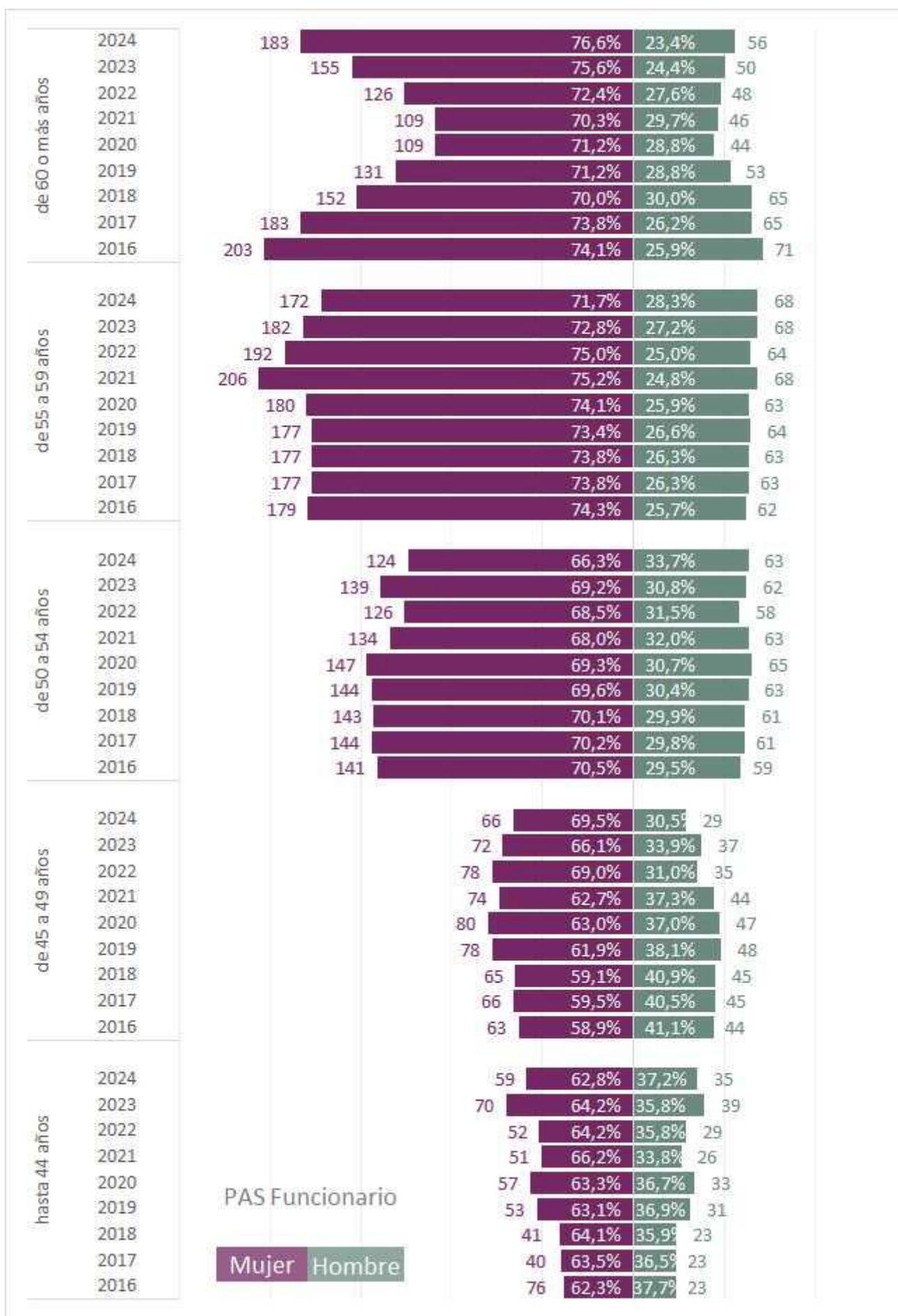
1. El cumplimiento de la normativa estatal, que refuerza el marco para abordar cuestiones de género y diversidad.
2. Herramientas clave desarrolladas por la UPM, como el II Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género; la Guía de uso del lenguaje inclusivo; y el II Diagnóstico de situación de las mujeres en la UPM. Estas herramientas han identificado desigualdades y planteado medidas correctoras, plasmadas en el II Plan de Igualdad.
3. Iniciativas de sensibilización y difusión, mediante jornadas, eventos, exposiciones, folletos y comunicaciones, que han involucrado a toda la comunidad universitaria en temas de Igualdad de Género y Diversidad.

# **ANEXO**

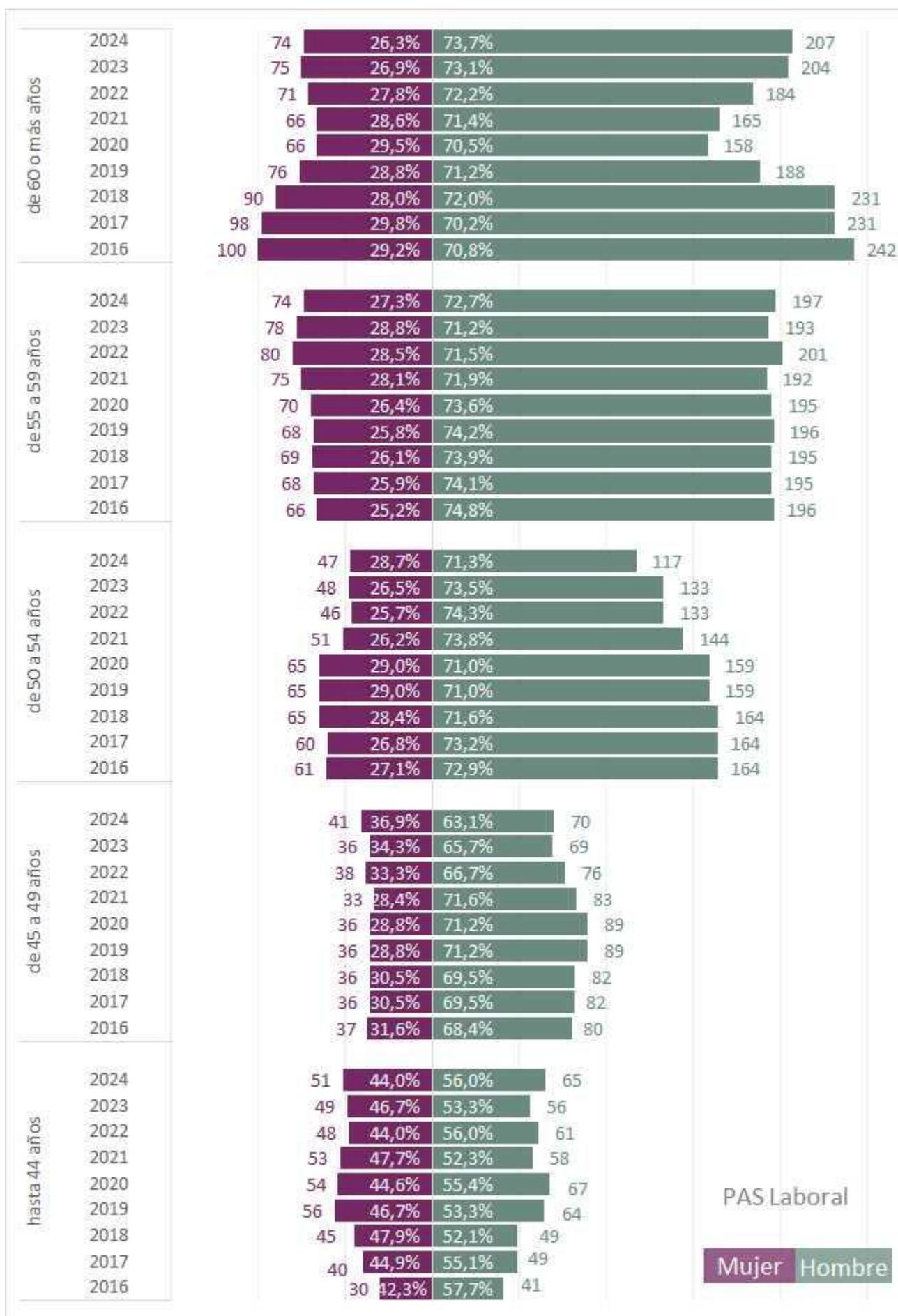
Evolución por edades y sexo del PDI (31-12-2024)



## Evolución por edades y sexo del PAS FUNCIONARIO (31-12-2024)



## Evolución por edades y sexo del PAS LABORAL (31-12-2024)



**Porcentaje agregado por centro de preinscripciones en 1ª opción (2024-2025)**



Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción (desde 2015-16 hasta 2024-25)