

I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

I.1. CONSEJO DE GOBIERNO

I.1.1. RECTOR

Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 26 de abril de 2022, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o sexista.

II PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID 2022 – 2026

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introduce los Planes de Igualdad como una valiosa herramienta para la eliminación de la discriminación por razón de sexo/género; siendo definidos legalmente en el art. 46 como:

Un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados¹.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica algunos artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, haciendo hincapié en la necesidad de realizar un diagnóstico previo y fijar objetivos concretos, que contendrá un mínimo de materias². En la misma línea, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su art. 5 establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, para lo cual se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras³. Por último, el Real Decreto 902/2020, de 12 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene por objeto “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva”⁴.

El II Plan de Igualdad de la UCM ha sido elaborado por la Comisión Negociadora, presidida por el Rector y formada por 10 integrantes de los sindicatos con representación en Mesa Sindical y el mismo número de representantes de la institución.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.22. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

³ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020, p. 87480. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

⁴ Real Decreto 902/2020, de 12 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020, p.7. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>

Su objetivo principal es construir una cultura de igualdad en la Universidad Complutense, integrando la perspectiva de género transversal en todos los ámbitos, y corrigiendo las desigualdades y la brecha de género por discriminación directa e indirecta; además de consolidar la UCM como un espacio seguro, libre de violencias y especialmente de acoso sexual y sexista.

El Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la UCM pone de manifiesto que, en el año 2020, la brecha salarial del PDI se sitúa en el 8,3%, muy por encima de la brecha global para el conjunto de la UCM (3,7%); esto se debe, principalmente, a la baja participación de las mujeres en el cuerpo de catedráticas/os. Asimismo, resalta que el 60% de la producción científica corresponde, en la actualidad, a los varones del PDI. En cuanto al cuerpo del PAS, la brecha salarial de género se sitúa en un 2,7% (por debajo de la brecha global de la UCM); sin embargo, esta brecha asciende al 4,4% cuando consideramos el PAS funcionario de carrera y al 9,1% y 8,5% cuando se considera el PAS laboral fijo y temporal, respectivamente⁵.

En base al conjunto del diagnóstico que aborda la brecha salarial y otras cuestiones complejas que afectan al desarrollo profesional, académico y personal de mujeres y hombres de toda la comunidad universitaria, se establecen en el II Plan de Igualdad 4 ejes de actuación, con objetivos concretos y medidas específicas, para los próximos 4 años, con un seguimiento permanente por parte de una Comisión específica, adoptando un compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, concretamente con el Objetivo 5: Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Por otro lado, el Objetivo 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos/todas, además del Objetivo 10: Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos, y el Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos/todas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles⁶.

⁵ Diagnóstico II Plan de Igualdad de la UCM: <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/diagnostico-ucm>

⁶ Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid ha sido una de las pioneras en España en el desarrollo de políticas de igualdad y un referente en la formación e investigación en estudios feministas y de género a nivel nacional e internacional.

En el curso académico 1988-89, se aprueba la creación del Instituto de Investigaciones Feministas (Instifem) por la Junta de Gobierno y el Consejo Social de la Universidad, dando el primer paso para el reconocimiento de los estudios y las investigaciones feministas. Es un centro dedicado a la investigación científica, interdisciplinar e interfacultativo, impulsado por Celia Amorós a partir de la creación del Seminario Permanente “Feminismo e Ilustración”.

La primera directora fue la profesora de Historia Contemporánea Carmen García-Nieto, que ya había creado en la Facultad en 1983 un grupo de profesoras y alumnas para trabajar conjuntamente en el ámbito de los estudios feministas. En la actualidad el Instifem forma parte de la Red Europea ATGENDER, Asociación Europea para la Investigación de Género, Educación y Documentación, que agrupa a diversas instituciones implicadas en los estudios de género, y cuyo objetivo es promover el intercambio y la cooperación entre las comunidades académicas y las organizaciones de mujeres, los centros de documentación y las bibliotecas.

La organización por parte de la UCM del Congreso Mundial Mundos de Mujeres/Women's Worlds 2008 marcó también un hito en el ámbito universitario y en la sociedad en general. Su preparación durante un período de tres años, requirió la constitución de trece comisiones científicas, así como la participación de un elevado número de estudiantes y personal de administración en trabajos de voluntariado, facilitando así la sensibilización hacia los temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La culminación del Congreso en julio de 2008, con la asistencia de más de 3.500 personas de todo el mundo que ocuparon literalmente el Campus de Moncloa, fue sin duda relevante para la visibilización y normalización de la igualdad en la investigación, la docencia y el activismo feminista en la universidad.

Por otro lado, la UCM tiene un largo recorrido en estudios de género con varios másteres y algunas asignaturas específicas, además del innovador Programa de Doctorado en Estudios Feministas y de Género que se implantó en el curso 2013- 2014. Son muchas las personas que se han formado en esta universidad desde una perspectiva de género, convirtiéndose en referentes en todo el mundo.

En lo que se refiere al plano político, en el año 2004 se crea una Oficina para la Igualdad de Género, OIG, (que será el germen de la futura Unidad de Igualdad) vinculada al Vicerrectorado de Innovación y Calidad. La OIG inicia su funcionamiento en octubre de ese año y en junio de 2005 pasa a depender del Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Social, hasta que, en el año 2011, se convierte en la Unidad de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades que en su disposición adicional duodécima establece que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad

para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”⁷.

La Unidad de Igualdad de la UCM pasa a depender de la Delegación del Rector para Igualdad y los Estatutos actuales de la UCM, aprobados por Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, establecen en el art. 2.3. que “la UCM contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia”⁸.

El I Plan de Igualdad de la UCM se aprobó en Consejo de Gobierno el 24 de febrero de 2015 con el fin de cumplir la legislación vigente y hacer realidad en la UCM el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desde unos valores sólidos en el ámbito de la formación, de la investigación y de relaciones laborales y personales. Este I Plan de Igualdad establecía una serie de ejes de actuación centrados en la prevención, detección y corrección de desigualdades⁹.

La Delegación del Rector para Igualdad, a través de su Observatorio de Igualdad, ha colaborado con el Ministerio de Universidades, la CRUE y la ANECA realizando una auditoría en la UCM para identificar y corregir la brecha salarial de género en el sistema universitario público. La auditoría demuestra que, en la UCM, como en otras universidades públicas españolas, existe una brecha de género. Sin embargo, los resultados también confirman que el desarrollo de políticas de igualdad tiene un impacto positivo a corto y medio plazo, puesto que la larga trayectoria de la UCM en materia de igualdad hace que su brecha de género sea inferior a otras universidades participantes en la auditoría¹⁰.

Sobre la base del I Plan de Igualdad y atendiendo a las nuevas necesidades emergentes y a las exigencias normativas, se elabora el II Plan de Igualdad de la UCM que consta de cuatro ejes: Eje 1. Gobernanza con perspectiva de género, Eje 2. Desarrollo de carreras profesionales, retención de talento y políticas de conciliación y corresponsabilidad, Eje 3. Compromiso de la UCM contra el acoso sexual y sexistay con el pacto de estado contra la violencia de género y Eje 4. Construcción de una cultura de igualdad en la UCM. Dentro de estos cuatro ejes se recogen un total de 19 objetivos a cumplir a través de 79 medidas concretas.

⁷ Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, p. 16257. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4/dof/spa/pdf>

⁸ Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM, de 24 de marzo de 2017, p.3. http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/listadoNormativas.jsf#no-back-button

⁹ I Plan de Igualdad de la UCM: <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/plan-de-igualdad2>

Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas: https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Prensa/ficheros/INFORME_BSG_WEB_MUNI.pdf

¹⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.12. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

Los ejes, objetivos y acciones que se recogen en el II Plan de Igualdad tienen como marco de referencia principal la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, destacando:

- *Artículo 5* que hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.¹¹
- *Artículo 11* que hace referencia a las acciones positivas con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.¹²
- *Artículo 14* que hace referencia a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.¹³
- *Artículo 16* que hace referencia a la presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de cargos de responsabilidad.¹⁴
- *Artículo 20* que hace referencia a la adecuación de las estadísticas y estudios incluyendo sistemáticamente la variable sexo.¹⁵
- *Artículos 24 y 25* que hacen referencia a la integración del principio de igualdad en la política de educación y, en concreto, en la educación superior.¹⁶
- *Artículo 26* que hace referencia a la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.¹⁷
- *Artículo 51* que hace referencia a los criterios de actuación de las Administraciones Públicas donde se recogen aquellas actuaciones que se deben llevar a cabo referentes al acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al fomento de la formación en igualdad, a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, al establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a la eliminación de cualquier discriminación retributiva por razón de sexo y a la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad.¹⁸

¹¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.12. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.13. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.20. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.16. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.16. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.24. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

EJE 1. GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La gobernanza con perspectiva de género supone evaluar y analizar exhaustivamente las brechas de género tratando de identificar las medidas necesarias para eliminarlas.

En palabras del Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres de la Unión Europea (2003), los presupuestos con perspectiva de género son una aplicación de la transversalidad de género en el proceso presupuestario. Esto implica incorporar una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurar los ingresos y gastos para promover la igualdad de género.¹⁹

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las administraciones públicas integrarán de forma activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”²⁰.

Por otro lado, la realización de un diagnóstico permanente de la realidad de mujeres y hombres es esencial para adoptar medidas correctoras de forma inmediata cuando sean detectadas. Resulta fundamental para lograrlo reforzar la estructura de la Unidad de Igualdad a través de la figura de la Directora o Director, así como la estructura del Observatorio de Igualdad que debe contar con una Coordinación específica. También es imprescindible que ambos organismos dispongan de recursos personales, materiales y económicos adecuados para realizar estudios, recoger datos, analizarlos y estructurarlos, de forma que permitan a la Comisión de Seguimiento (cuando sea preciso), comprobar el buen funcionamiento del Plan o establecen medidas correctoras.

Para realizar el diagnóstico permanente también es indispensable que todos los datos de la UCM estén desagregados por sexos (establecido en el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) contemplando también otras identidades sexo-genéricas²¹, ya que muchas personas no se identifican con definiciones binarias. Inventariar las bases de datos de los sistemas de información, incluir parámetros que tengan en cuenta estas variables de sexo, género y otras identidades, hacer realidad en todos los sistemas de información institucionales las variables sexo/género e incluir parámetros en el tratamiento informático y estadístico, llevará tiempo, pero en 4 años esperamos haberlo logrado.

¹⁹ Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres de la UE (2003): Opinion On Gender Budgeting. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214_ES.pdf

²⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.15. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

La transparencia retributiva está garantizada en el Portal de Transparencia²² y nuestros salarios se fijan por la normativa vigente, sin discriminarse entre mujeres y hombres. Sin embargo, el informe de la auditoría de brecha de género en las universidades realizado por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE (ya citado anteriormente) pone de manifiesto que en la UCM todavía existe una brecha de género, por lo que habrá que analizar los datos contextualizando la realidad de las mujeres.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en su art. 13 establece que “los estatutos de las Universidades establecerán (...) las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”²³.

En la misma línea, los Estatutos de la UCM en sus artículos 88 y 130 determinan que la composición de las comisiones y órganos de selección tenderá a la paridad entre mujeres y hombres²⁴. De forma específica, el artículo 21 del Reglamento de Centros y Estructuras de la UCM establece que los equipos de gobierno de las Facultades y Escuelas deberán formarse respetando la representación equilibrada entre mujeres y hombres²⁵.

Hay ocasiones en las que resulta complicado el equilibrio de mujeres y hombres en determinados ámbitos, dado que existe desigualdad en determinadas áreas de conocimiento y en determinados niveles, como confirma el diagnóstico de la UCM para este II Plan de Igualdad y la auditoría de brecha de género (varias veces citada). Ello puede suponer que algunas mujeres tengan que realizar un trabajo extra con cargas y responsabilidades excesivas por estar entre las pocas que pueden formar parte de comisiones, lo que puede afectar al desarrollo de su carrera profesional creando el efecto contrario al buscado. Por ello, podrá justificarse cuando sea preciso la no inclusión suficiente de mujeres en determinados casos y en base a la realidad de la cantidad de mujeres que existen en el área de conocimiento o en ese nivel o puesto. Esa justificación ya está recogida en el art. 8 de los Estatutos de la UCM cuando señala que la composición de las comisiones de selección procurará ser paritaria salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.²⁶

²² Portal de Transparencia de la UCM: <https://www.ucm.es/portaldetransparencia>

²³ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, p. 16243. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

²⁴ Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, pp. 88-111. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

²⁵ Reglamento de Centros y Estructuras de la UCM, BOUC núm.1 de 11 de febrero de 2010. <https://bouc.ucm.es/pdf/1157.pdf>

²⁶ Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, p. 71. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

Según el art. 33 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.²⁷

Por otra parte, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, establece que en toda contratación pública se incorporarán, de manera transversal y preceptiva, criterios sociales y medioambientales, así como, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.²⁸ Por tanto, establecer cláusulas de igualdad en la contratación con empresas, con especial atención, al protocolo de acoso sexual y sexista, será fundamental para la Universidad y para la transferencia a la sociedad, desde un compromiso serio y firme con los derechos de las mujeres como derechos humanos.

Resulta imprescindible, la colaboración de la comunidad universitaria para crear un modelo que permita detectar las discriminaciones y reconocer la desigualdad dotado de herramientas para la construcción de una cultura de igualdad que cree entornos de trabajo y de aprendizaje adecuados en un espacio seguro. La UCM ocupa un espacio muy amplio, con un gran número de estudiantes, PDI y PAS, por lo que se crea la figura de enlace con la Unidad de Igualdad en los Centros y Facultades. Porque la igualdad se construye en equipo.

²⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.19. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

²⁸ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, BOE núm. 272, de 09 de noviembre de 2017. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-con-solidado.pdf>

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la UCM.		
Medida 1. Creación de un Programa de gasto y/o partidas presupuestarias específicas de igualdad para el desarrollo de las acciones del II Plan de Igualdad de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad• Vicerrectorado de Política Económica• Vicegerencia de Gestión Económico – Financiera	<ul style="list-style-type: none">• Permanente (anual)	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje del presupuesto global de la UCM dedicado al desarrollo del II Plan de Igualdad de la UCM respecto al presupuesto total de la UCM• Porcentaje del gasto ejecutado respecto al presupuesto inicial

Objetivo 2. Visibilizar de manera permanente si existen o se mantienen brechas de género en la UCM.		
Medida 1. Realización de un inventario de las bases de datos de los sistemas de Información institucionales que incluyen variables sexo/género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida en el tiempo establecido
Medida 2. Inclusión de parámetros que tengan en cuenta las variables sexo/género (mujeres, hombres y otras identidades sexo/genéricas) en el tratamiento informático y estadístico.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida en el tiempo establecido
Medida 3. Actualización de manera permanente de la información de los datos desagregados.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la actualización de los datos desagregados • Grado de cumplimiento de la publicación de los datos desagregados

Objetivo 3. Garantizar el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución entre mujeres y hombres en la UCM.

Medida 1. Creación de un registro retributivo que refleje las medias aritméticas y las medianas según las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la UCM (dichas agrupaciones se realizarán según establece el Art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente (anual) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la creación del registro retributivo de acuerdo con la normativa • Grado de cumplimiento de la publicación de los resultados para las distintas agrupaciones de los trabajos de igual valor en la UCM

Medida 2. Realización de una auditoría retributiva que analice la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (Art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad - Observatorio de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada 4 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la publicación de la auditoría

Objetivo 4. Garantizar una composición paritaria en todos los órganos de dirección y gobierno de la UCM constituidos por órganos unipersonales por designación.		
Medida 1. Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos internos de funcionamiento de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros • Vicerrectorado de Investigación • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 1, 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos modificados apartir de las recomendaciones que establezca la Co- misión de Seguimiento del II Plan de Igualdad
Medida 2. Implementación de acciones positivas que garanticen el cumplimiento de la ley con respecto a la composición paritaria en dichos equipos y, en caso contrario, solicitar la justificación.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de la composición paritaria (al menos, un 40% de mujeres) en los diferentes equipos de dirección y gobierno de la UCM

Objetivo 5. Eliminar la segregación vertical y horizontal en todos los órganos de la UCM.		
Medida 1. Establecimiento y garantía de la composición paritaria en los órganos de selección en procesos selectivos, y en caso contrario, solicitar la justificación.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la composición paritaria (al menos, un 40% de mujeres) en los diferentes órganos de selección de la UCM • Número de miembros de los órganos de selección tenga formación en género
Medida 2. Diseño y desarrollo de programas de mentoría para el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional de mujeres de PDI y PAS.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mentoras voluntarias y número de mujeres demandantes de los programas de mentoría • Número de mujeres participantes en los programas que llegan a ocupar puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional

Objetivo 6. Establecer cláusulas de igualdad en la contratación con empresas externas.		
Medida 1. Inclusión en los pliegos de contratación de empresas oferentes con más de 50 personas trabajadoras, de la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida de contratación de empresas de más de 50 personas con Plan de Igualdad
Medida 2. Inclusión de una cláusula específica de aceptación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo de la UCM para todas las empresas oferentes en los pliegos de contratación.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de la medida de inclusión de la cláusula específica de aceptación del Protocolo • Grado de cumplimiento de las empresas oferentes que aceptan dicha cláusula
Medida 3. Priorización de la contratación de empresas que tengan programas de apoyo a víctimas de violencia de género, programas de inclusión con perspectiva de género y/o protocolo propio de acoso.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas contratados por la UCM que tienen dichos programas respecto al total

Objetivo 7. Fortalecer el Observatorio de Igualdad, el Dispositivo de Atención Social (DAS) y el Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la Unidad de Igualdad.		
Medida 1. Dotación de recursos económicos y de personal al Observatorio de Igualdad de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Observatorio de Igualdad de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Observatorio de Igualdad de la UCM
Medida 2. Dotación de recursos económicos y de personal al Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM
Medida 3. Dotación de recursos económicos y de personal al Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM

Objetivo 8. Crear Enlaces de Igualdad con formación en género demostrable para la implementación de las acciones del II Plan de Igualdad de la UCM en las facultades y los centros.		
Medida 1. Creación de Enlaces de Igualdad de estudiantes, PDI y PAS.		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none">• 2 años	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Número de Enlaces de Igualdad de Estudiantes• Número de Enlaces de Igualdad de PDI• Número de Enlaces de Igualdad de PAS

EJE 2. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES, RETENCIÓN DE TALENTO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La magnitud de la brecha de género que existe en la UCM, pone de manifiesto que es preciso desarrollar acciones que pongan énfasis en la discriminación indirecta de las mujeres, estableciendo medidas de acción positivas cuando sea necesario, para paliar los efectos que tiene sobre la carrera académica, investigadora y de promoción profesional del PDI y del PAS. Ello implica una pérdida de talento que ni la UCM ni la sociedad se pueden permitir.

El artículo 41 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades determina que “se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”²⁹.

El artículo 88 de los Estatutos de la UCM establece que “la composición de las comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”³⁰.

En este sentido, será un objetivo prioritario de la UCM llevar a cabo políticas efectivas, con medidas eficaces para hacer realidad la igualdad efectiva y que un número importante de profesoras, investigadoras y PAS mujeres encuentran limitaciones en su desarrollo profesional, por cuestiones diversas entre las que destacan los cuidados de menores y de personas mayores, así como los estereotipos que se mantienen en la sociedad de responsabilidades de las mujeres en el ámbito de lo doméstico. Los estudios realizados en el marco del confinamiento por COVID19 por la Unidad de Igualdad y por el Proyecto Supera, pusieron de manifiesto que los varones aumentaron su producción científica, mientras las mujeres disminuyeron sus publicaciones a causa de responsabilidades familiares.

El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, en lo referente a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, en su punto 8:

El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.³¹

²⁹ Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001, p.29. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

³⁰ Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, p. 94. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

³¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

La UCM con las medidas del II Plan de Igualdad, tratará de equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en el acceso y en la promoción de las carreras profesionales, y fomentará las carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género. Incluir la perspectiva de género no significa únicamente, ni necesariamente, hablar de número de mujeres y hombres, sino realizar acciones que permitan contextualizar la realidad de las mujeres desde la comprensión de las causas de la desigualdad y los elementos. En este sentido se incorporan medidas en el ámbito del Programa Docencia, en cumplimiento de Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que en su artículo 4 referente a los principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales, establecen el punto 2 que:

Dichos planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, (...) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato.³²

Posteriormente en el Art. 4.3 afirma, además, que “estos valores y objetivos deberán incorporarse como contenidos o competencias de carácter transversal, en el formato que el centro o la universidad decida”³³.

La incorporación de la perspectiva transversal de género en la docencia implica la formación del profesorado para que este, revisando los contenidos de la materia, evite los sesgos e incorpore esta perspectiva a la naturaleza específica de la materia.

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, crea además un nuevo ámbito de conocimiento: los Estudios de género y estudios feministas³⁴. Lo que permitirá adscribir determinados proyectos a esta área específica. En el ámbito de la investigación ya la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introduce la perspectiva de género transversal, tanto en cuanto a contenidos como porcentaje de mujeres y hombres³⁵.

³² Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf>

³³ Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf>

³⁴ Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119574. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf>

³⁵ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02 de junio de 2011. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>

Las medidas del II Plan de Igualdad en el ámbito de la investigación facilitarán la incorporación de mujeres a los equipos de investigación, así como la puesta en valor de la perspectiva de género en los proyectos de investigación. Esto requerirá, como en la docencia, un Plan de Formación para investigadoras e investigadores.

El compromiso de la UCM con la conciliación y la corresponsabilidad se traducirá en un Plan Integral de Conciliación que afiance la responsabilidad de la Institución. En él se incluirán medidas que garanticen la conciliación como es la firma de convenios con escuelas infantiles y centros de mayores, cuando sea necesario para un desarrollo profesional adecuado y sin limitaciones. Además, en los 4 años de vigencia del II Plan de Igualdad, siempre que la comunidad universitaria lo siga demandando y se consigan los recursos económicos necesarios, se pretende poner en marcha las bases para la creación de una Escuela Infantil de 0 a 3 años, para que el cuidado de las y los menores no impida el desarrollo académico, investigador y profesional.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral³⁶. Este es un tema complejo especialmente para el profesorado y el personal investigador, ya que realizan actividades con universidades de diferentes lugares del mundo, en diferentes husos horarios. Esto requiere atender a cada caso concreto siempre cumpliendo con la normativa vigente, así como con los acuerdos y convenios en esta materia.

³⁶ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, p. 119838. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Objetivo 1. Equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en el acceso y en la promoción de las carreras profesionales.		
Medida 1. La presidencia de los tribunales, comisiones y órganos de selección, velará por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y promoción del PAS en la UCM, y en caso de duda consultará a la Unidad de Igualdad.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas recibidas por la Unidad de Igualdad • Número de quejas por no cumplimiento recibidas por la Unidad de Igualdad
Medida 2. La presidencia de los tribunales y comisiones, velará por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y promoción del PDI en la UCM, y en caso de duda consultará a la Unidad de Igualdad.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas recibidas por la Unidad de Igualdad • Número de quejas por no cumplimiento recibidas por la Unidad de Igualdad
Medida 3. Equilibrio de porcentajes en los puestos de libre designación de PAS y PDI.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de libre designación

Medida 4. Realización de cursos de formación para la Promoción Interna del PAS en horario laboral para favorecer la realización de los cursos por mujeres con cargas familiares y/o cuidados.		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad• Gerencia	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none">• Permanente	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Número de cursos para Promoción Interna realizados en horario laboral y fuera de él• Número de cursos demandados con desagregación por sexo
Medida 5. Realización de cursos para PDI que incorporen la perspectiva de género, con el fin de cumplir con los requisitos de Proyectos Nacionales y Proyectos Europeos en materia de igualdad.		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad• Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento.	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none">• Permanente	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Número de cursos ofertados que incorporen la perspectiva de género• Número de cursos demandados con desagregación por sexo.

Objetivo 2. Fomentar las carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género.		
Medida 1. Promoción de la inclusión de un mínimo del 40% de mujeres en Proyectos nacionales e internacionales de investigación, introduciendo un formulario de justificación en caso de no cumplimiento cuando se solicita el proyecto.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos que incluyen un mínimo de 40% de mujeres • Número de formularios de justificación presentados
Medida 2. Promoción de la inclusión un mínimo del 40% de mujeres en los Grupos de investigación de la UCM, introduciendo un formulario de justificación en caso de no cumplimiento cuando se solicita la acreditación del grupo y mantener en las incorporaciones posteriores.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de grupos de investigación UCM liderados mujeres y por hombres • Grado de incremento en el número de grupos de investigación UCM liderados por mujeres tras la incorporación de la medida
Medida 3. Inclusión de la perspectiva de género como criterio de evaluación en el programa Docencia-UCM a través de un bloque de preguntas sobre la aplicación e incorporación de la perspectiva de género del PDI.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de preguntas sobre la aplicación e incorporación de la perspectiva de género del PDI en el programa Docencia-UCM

Medida 4. Inclusión de la perspectiva de género en los ítems de evaluación en el auto informe del profesor/a del Programa DOCENTIA.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Calidad	<ul style="list-style-type: none">• Permanente	<ul style="list-style-type: none">• Número de ítems referentes a la inclusión de la perspectiva de género

Objetivo 3. Fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a toda la comunidad universitaria.

Medida 1. Mantenimiento y promoción de las medidas contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de promoción del PAS y del PDI, contabilizando tales permisos como tiempo de servicio efectivo.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida

Medida 2. Mantenimiento y promoción de las medidas correctoras contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de asignación de complementos al PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida

Medida 3. Mantenimiento y promoción de las medidas contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de evaluación del PDI.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida
Medida 4. Elaboración de un Plan Integral de Conciliación y Corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria teniendo en cuenta el cuidado de menores, personas mayores y personas dependientes, con especial atención a las familias monomarentales/monoparentales y horarios.		
Órgano/s responsable/s:	Temporalización:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida • Número de medidas que incluyen y colectivos representados
Medida 5. Creación de una Escuela Infantil para menores de 0 a 3 años hijas/os de las/los miembros de toda la comunidad universitaria.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria • Gerencia 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida

Medida 6. Apoyo a la firma de convenios con escuelas infantiles cercanas a los Campus de Moncloa y Somosaguas para hijos e hijas del PAS y PDI.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de Convenios firmados • Número de personas usuarias
Medida 7. Diseño y puesta en marcha de un Espacio Lúdico en el Campus de Moncloa y otro en el Campus de Somosaguas para hijos e hijas menores del PDI y PAS, que posibilite la realización de actividades profesionales por parte del personal en horario diferente al escolar.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de espacios creados • Número de personas usuarias
Medida 8. Apoyo a la firma de convenios con centros de día próximos a los campus de la UCM para la atención de personas mayores y dependientes de PAS y PDI.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de Convenios firmados • Número de personas usuarias

<p>Medida 9. Realización y difusión de campañas de sensibilización para todas las personas que integran la comunidad universitaria sobre conciliación y corresponsabilidad.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas
<p>Medida 10. Publicación de un Catálogo de los Servicios que ofrece la Universidad en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida
<p>Medida 11. Impulso a la posibilidad de realizar tareas a través del teletrabajo en casos perfectamente justificados para asegurar la conciliación y corresponsabilidad del PAS.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas de PAS que solicitan teletrabajo • Número de permisos de teletrabajo que se conceden

Objetivo 4. Garantizar el derecho a la desconexión digital.

Medida 1. Establecimiento de horarios de atención y tiempos de respuesta a miembros de la organización y a estudiantes a través del campus virtual, correos electrónicos, etc.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los horarios establecidos

Medida 2. Difusión, a toda la comunidad universitaria, de la obligación de no sobrepasar los horarios establecidos según jornada laboral del PAS.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de comunicaciones enviadas a la comunidad universitaria

EJE 3. COMPROMISO DE LA UCM CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA Y CON EL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las violencias de género continúan siendo un grave problema en las sociedades del siglo XXI. La UCM como parte de la sociedad no es ajena a esta situación y adquiere, entre otros, los compromisos de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género.

Estas violencias no están predeterminadas por la condición o situación de la persona, ya sea ideológica, religiosa, social, económica y/o cultural, sino que son un problema social que tiene que ver con procesos de socialización y educativos en los que se entrelazan diferentes aspectos. Son violencias que se ejercen sobre las mujeres por el hecho de serlo y que se apoyan en las relaciones de poder; por lo que tampoco tienen un victimario con perfil concreto ideológico, religioso, social, económico y/o cultural.

Algunas de las violencias más extendidas en el ámbito universitario son el acoso sexual y el acoso sexista. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo³⁷. En este sentido el compromiso de la UCM, como institución pública, debe ser firme. Ya en 2016 se aprueba el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la UCM³⁸ (aprobado en Mesa Sindical el 16 de diciembre de 2016 y ratificado por el Consejo de Gobierno el 20 de diciembre de 2016) que supuso un gran avance en la intervención en este sentido. No obstante, la experiencia ha demostrado que se necesita un Protocolo más ágil, rápido, con garantías, y que dé apoyo a las víctimas desde el primer momento y a lo largo de todo el procedimiento. Por lo cual se ha elaborado en el marco del II Plan de Igualdad, el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista, a petición de las/los representantes de las trabajadoras/es y negociado en la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que agiliza los procedimientos y crea la Comisión Técnica y la Comisión de Garantías para evaluar y dar respuesta a los casos cuya gravedad no haya implicado la puesta en conocimiento de los órganos judiciales competentes el caso de forma inmediata.

³⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.26. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

³⁸ Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la UCM: <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocoloacosoucm>

Para garantizar el acompañamiento a las víctimas, en el marco del II Plan de Igualdad se consolida el Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs) de la Unidad de Igualdad, creado para acompañar, orientar, asesorar y atender a la víctima desde el momento en que pone en conocimiento de la Unidad de Igualdad su caso, independientemente de que haya denuncia o no, y que participa en todo el procedimiento para evitar la revictimización de la persona que ha sufrido el daño. Por otro lado, se refuerza también el Dispositivo de Atención Social (DAS) de la Unidad de Igualdad para evaluar cada situación individual y detectar necesidades específicas de las personas implicadas en el procedimiento, con el fin de evitar riesgos.

Por otro lado, estos Dispositivos de Atención de la Unidad de Igualdad, actúan también en procesos de agresión física o psicológica de pareja, o en casos de agresión sexual dentro o fuera de la pareja, acompañando a las mujeres de la comunidad universitaria independientemente de que hayan puesto denuncia o no en el ámbito judicial.

De esta forma, se actúa acorde con el Eje 2 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2019) que, con respecto a la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género:

Obliga a introducir medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles maximizando el uso de los recursos disponibles, promoviendo re- cursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria y mejorando la confianza de las víctimas en las instituciones³⁹.

La prevención de las violencias de género es fundamental, por eso, la UCM llevará a cabo diversas acciones encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria para evitar, en la medida de lo posible, el acoso y la agresión sexual y sexista en el seno de la institución. Al mismo tiempo se ofrecerán cursos de formación englobados dentro de un Plan Integral de Formación, para que tanto las víctimas como su entorno detecten a tiempo situaciones concretas y se pueda intervenir lo antes posible.

Como institución pública comprometida con el Pacto de Estado, también se reforzarán y crearán nuevos programas de ayuda dirigidos a víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

³⁹ Gobierno de España. (2019). Pacto de Estado contra la Violencia de Género, p.7. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf

Objetivo 1. Prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o sexista.		
Medida 1. Activación del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista del II Plan de Igualdad la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Comisión de Garantías del Protocolo 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de veces que se activa el protocolo • Número de casos remitidos a Inspección de Servicios • Número de casos derivados a servicios de atención psicológica o psicosocial • Número de casos donde se aplican medidas de intervención preventivas o cautelares • Número de casos que se archivan • Número de casos donde se aplican medidas de mediación • Número de casos que no presentan denuncia o queja, pero sí alertan
Medida 2. Dotación de atención psicológica y social a las víctimas de acoso sexual y/o sexista.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • DAPs • DAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que reciben atención psicológica • Número de personas que reciben atención social

Medida 3. Diseño y desarrollo de un Plan Integral de Formación sobre acoso sexual y/o sexista.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año para creación • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida • Número de acciones formativas destinadas al PDI • Número de acciones formativas destinadas al PAS • Número de acciones formativas destinadas a estudiantes
Medida 4. Organización de campañas de comunicación y difusión del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista del II Plan de Igualdad de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas que se organizan
Medida 5. Puesta en marcha de campañas de comunicación y difusión para la prevención del acoso sexual y/o sexista.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas que se realizan

Objetivo 2. Prevenir y actuar frente a las violencias de género en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.		
Medida 1. Prestación de atención psicológica y social a las víctimas de violencias de género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • DAPs • DAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que reciben atención psicológica • Número de personas que reciben atención social
Medida 2. Firma de convenios y acuerdos con recursos especializados en Violencia de Género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de convenios firmados • Número de intervenciones realizadas por cada uno de los recursos en el marco del convenio
Medida 3. Publicación de una Guía de Actuación frente a las agresiones sexuales.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • DAPs 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 meses 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida

<p>Medida 4. Mantenimiento de las tasas de matrícula gratuitas para mujeres e hijas/os víctimas de violencia de género.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se benefician de la medida • Número de informes que se realizan desde la Unidad de Igualdad
<p>Medida 5. Creación de un programa de becas para Formación Permanente para estudiantes víctimas de violencia de género y sus hijas/os.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 año para la creación del programa • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas solicitantes de dichas becas • Número de becas que se conceden
<p>Medida 6. Establecimiento de un programa de becas para estudiantes perseguidas/os políticamente en sus países por ser mujeres o por su condición de género.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Unidad de Diversidad e Inclusión • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 año para la creación del programa • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas solicitantes de dichas becas • Número de becas que se conceden

<p>Medida 7. Establecimiento de un programa de reserva de plazas de alojamiento en Colegios Mayores para estudiantes víctimas de violencia de género y para estudiantes que sean hijas/os de víctimas de violencia de género en situación de riesgo.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 año para la creación del programa • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas solicitantes de dichas plazas de alojamiento • Número de plazas de alojamiento que se conceden
<p>Medida 8. Creación un programa de ayudas de alojamiento para trabajadoras de la UCM (PDI y PAS) víctimas de violencia de género en situación de riesgo.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas solicitantes de dichas ayudas • Número de ayudas concedidas
<p>Medida 9. Creación de una red interuniversitaria para luchar contra la Violencia de Género.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de universidades nacionales que forman de la red • Número de universidades internacionales que forman de la red
<p>Medida 10. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre las violencias de género.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas que se desarrollan

EJE 4. CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD EN LA UCM

Construir una cultura de igualdad es un reto para la UCM al igual que lo es para el resto de instituciones públicas y privadas pertenecientes a los distintos ámbitos de la sociedad. El lenguaje inclusivo es un primer paso, porque solamente existe aquello que se nombra.

La ONU, en su Proyecto “Contribución a la igualdad de género en contextos multilingües Estrategias para la Igualdad de Género”, señala que:

Por lenguaje inclusivo en cuanto al género se entiende “la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género”. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género⁴⁰

Y crea una serie de recursos, materiales, etc. para el uso de lenguaje inclusivo en varios idiomas.

La UCM no puede mantenerse al margen en estas cuestiones si quiere realmente abordar la igualdad de género y visibilizar a las mujeres, contribuyendo a la erradicación de las desigualdades por razón de género en la sociedad para la que es un referente. El artículo 14 punto 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se refiere a la “implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”⁴¹ como criterio general de actuación de los Poderes Públicos. Por ello, un primer paso será la difusión de criterios básicos para un lenguaje inclusivo de género, con un plan de formación y sensibilización que persiga modificar la cultura de la comunidad universitaria en esta materia a la vez que se cumple con la legislación vigente. Nombrar a las mujeres es sólo un primer paso, pero ayudará a comprender el valor del lenguaje rompiendo con prejuicios y estereotipos.

La incorporación de la perspectiva de género en la organización de eventos o la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio es esencial y, actualmente obligado, por el ya citado Real Decreto 822/2021 de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad⁴².

⁴⁰ Proyecto “Contribución a la igualdad de género en contextos multilingües” de la ONU. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/toolbox.shtml>

⁴¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p. 14. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

⁴² Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf>

Para ello es preciso un Plan Integral de Formación para toda la comunidad universitaria que permita comprender y contextualizar la desigualdad para construir desde el conocimiento y no desde la opinión, abriendo debates científicos y académicos para la construcción de una cultura de igualdad entre las y los miembros de la comunidad universitaria. En España, las mujeres en la Universidad llevan poco más de un siglo, ya que no se les permitió estudiar hasta 1910⁴³ (Real Orden de 8 de marzo de 1910). Los avances en igualdad no se logran sin una voluntad política sólida y sin estructuras que materialicen dichas políticas; de lo contrario la brecha de género tardará en cerrarse más de 100 años.

Dado que la brecha de género en la UCM es menor que en otras universidades, sin duda por el trabajo que se lleva haciendo en esta universidad desde diversos ámbitos, es fundamental dar un paso hacia delante construyendo una cultura de igualdad. El saber nos permite comprender que la desigualdad no es una cuestión de costumbres sino de leyes y normas.

⁴³ Real Orden de 8 de marzo de 1910, BOE núm. 68, de 9 de marzo de 1910. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1910/068/A00497-00498.pdf>

Objetivo 1. Implantar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la UCM.		
Medida 1. Difusión de los criterios de la UCM para el uso del lenguaje inclusivo entre todos los miembros de la comunidad universitaria.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas para la difusión • Número documentos escritos y audiovisuales elaborados de acuerdo con los criterios establecidos • Número de personas a las que se hace llegar el documento que recoge los criterios
Medida 2. Revisión y adecuación de documentos, formularios, etc. a los criterios de la UCM para el uso del lenguaje inclusivo.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Órganos de la UCM • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida
Medida 3. Edición y difusión de guías y documentos sobre el uso del lenguaje inclusivo.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de guías y documentos que se difunden

Objetivo 2. Incluir la perspectiva de género en diversas actividades de la comunidad universitaria.		
Medida 1. Fomento de la incorporación de asignaturas específicas de género en los Planes de Estudio de la UCM que se vayan renovando y en las nuevas propuestas de Planes de Estudio.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • 1, 2, 3, 4 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de asignaturas de género que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster en todas las áreas del conocimiento
Medida 2. Establecimiento de garantías para la presencia paritaria de mujeres y hombres en los actos de inauguración de congresos, jornadas, seminarios y eventos diversos organizados en la UCM, salvo excepciones perfectamente justificadas.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros • Vicerrectorado de Estudios • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actos que cumplen la paridad • Número de actos que no cumplen la paridad
Medida 3. Inclusión de la perspectiva de género en las actividades deportivas de la UCM, especialmente las de estudiantes, y apoyo a la organización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en el deporte.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades deportivas que incorporan la perspectiva de género • Número de actividades que visibilicen a las mujeres en el deporte

<p>Medida 4. Inclusión de la perspectiva de género en las actividades culturales y de Extensión Universitaria de la UCM, especialmente las de estudiantes, y apoyo a la realización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en la cultura.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades culturales y de extensión universitaria que incorporan la perspectiva de género • Número de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en la cultura
<p>Medida 5. Fomento y apoyo de seminarios, cursos, congresos y eventos diversos sobre feminismo, género e igualdad promovidos por miembros de la comunidad universitaria y especialmente aquellos organizados por estudiantes.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios, cursos, congresos y eventos diversos sobre feminismo, género e igualdad que se celebran en la UCM
<p>Medida 6. Diseño de programas para construir valores de convivencia con perspectiva de género en la comunidad universitaria y en los Colegios Mayores de la UCM.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios, cursos, congresos, etc. sobre feminismo, género e igualdad que se celebran en la UCM • Número de seminarios, cursos, congresos, etc. sobre feminismo, género e igualdad que organizan los Colegios Mayores

Objetivo 3. Incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales de la UCM.		
Medida 1. Revisión del Plan de Prevención de la UCM y de las evaluaciones de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida
Medida 2. Diseño y difusión de programas de promoción de la salud específicos para mujeres de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas implementados • Número de campañas de difusión de dichos programas
Medida 3. Actualización de procedimientos específicos relativos al riesgo durante el embarazo, postparto y la lactancia natural y dar a conocer los derechos laborales de las mujeres que se encuentren en dichas situaciones.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de puestos exentos de riesgo en caso de embarazo, postparto y/o lactancia • Número de puestos adaptados a las necesidades de las mujeres durante el embarazo, postparto y/o la lactancia • Número de campañas de difusión de los derechos laborales de las mujeres en situación de embarazo, postparto y/o lactancia

Objetivo 4. Visibilizar la investigación de las mujeres de la UCM, los estudios e investigaciones sobre feminismo y género y las acciones encaminadas a fomentar la igualdad.		
Medida 1. Promoción y apoyo de proyectos de investigación de la UCM sobre feminismo y género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos de investigación realizados sobre feminismo y género
Medida 2. Establecimiento de programas de ayudas para proyectos de investigación sobre feminismo y género liderados por mujeres de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento • Vicerrectorado de Política Económica 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ayudas ofertadas • Número de proyectos de financiados
Medida 3. Creación de premios específicos para Tesis Doctorales, Trabajos Fin de Máster y Trabajos Fin de Grado sobre feminismo y género.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de premios concedidos

Medida 4. Difusión de los trabajos de las mujeres científicas de la UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios, congresos y cursos • Número de personas asistentes a los seminarios, congresos y cursos • Número de publicaciones de mujeres científicas de la UCM
Medida 5. Difusión de los trabajos sobre feminismo, género e igualdad realizados por personas investigadoras UCM.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios, congresos y cursos • Número de personas asistentes a los seminarios, congresos y cursos • Número de publicaciones sobre feminismo, género e igualdad de las personas investigadoras UCM
Medida 6. Creación de un directorio de mujeres de la UCM expertas en diferentes ámbitos del conocimiento y especialidades concretas.		
Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año para la creación • Actualización permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la medida

Objetivo 5. Consolidar la marca de igualdad UCM.		
Medida 1. Inclusión de la perspectiva de género en toda la comunicación de la UCM.		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para Comunicación • Gabinete de Comunicación 	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de comunicaciones que incluyen la perspectiva de género • Número de comunicaciones que no incluyen la perspectiva de género
Medida 2. Diseño y desarrollo de un Plan Integral de Formación en igualdad para todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento • Vicerrectorado de Estudiantes 	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none"> • 2 años 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos que forman parte del Plan Integral de Formación • Número de personas que solicitan cursos
Medida 3. Promoción del liderazgo de la Unidad de Igualdad UCM en redes como la Red de Unidades de Igualdad de Género Madrileñas (RUIGEMA), Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), Grupo de Políticas de Género en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).		
Órgano/s responsable/s: <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	Programación temporal: <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de participaciones de la UCM • Número de comisiones en las que la UCM tiene protagonismo • Número de cargos que están ocupados por personal de la UCM

<p>Medida 4. Fomento de la presencia de grupos de investigación de género UCM en redes nacionales, europeas e internacionales.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas investigadoras de género de la UCM que participan en las redes nacionales, europeas e internacionales • Número de grupos de investigación de género UCM que participan en las redes nacionales, europeas e internacionales
<p>Medida 5. Visibilización de las acciones UCM sobre igualdad en los medios de comunicación internos y externos, en redes sociales, etc. y especialmente las acciones realizadas por estudiantes.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de entrevistas, artículos, reportajes, y otros, en que se nombra o se visibiliza la igualdad de la UCM como valor de excelencia
<p>Medida 6. Generación de redes de colaboración y cooperación entre las asociaciones feministas y con perspectiva de género, la Unidad de Igualdad y las investigadoras de la UCM.</p>		
<p>Órgano/s responsable/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento 	<p>Programación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permanente 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones realizadas • Número de informes realizados conjuntamente entre las asociaciones y la Unidad de Igualdad

Medida 7. Apoyo a la creación y consolidación de asociaciones de estudiantes feministas y con perspectiva de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
<ul style="list-style-type: none">• Unidad de Igualdad• Vicerrectorado de Estudiantes• Vicerrectorado de Centros y Departamentos• Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none">• Permanente	<ul style="list-style-type: none">• Número de asociaciones que se crean• Número de personas pertenecientes a dichas asociaciones• Número de facultades que ceden espacios para dichas asociaciones• Número de proyectos que nacen de estas asociaciones

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los órganos responsables de realizar el seguimiento y evaluación del II Plande Igualdad de la UCM serán el Observatorio de Igualdad y la Comisión de Seguimiento.

El Observatorio de Igualdad elaborará un informe anual del grado de implantación, ejecución y consecución de los objetivos y le dará traslado a los Órganos de Representación de las personas trabajadoras de la UCM.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la UCM estará formada por quienes integraron la Comisión Negociadora del Plan: 10 representantes de la UCM y 10 representantes de la parte sindical, de acuerdo con la representación obtenida en elecciones sindicales. Esta Comisión realizará un seguimiento y evaluación anual del funcionamiento del II Plan de Igualdad de la UCM, elaborando un informe que será publicado. Pasados cuatro años, la Comisión realizará una Evaluación Técnica para conocer si es preciso introducir reformas sustanciales o realizar un nuevo Plan de Igualdad. También será la responsable de aprobar el Plan Integral de Formación y el Plan Integral de Conciliación quedando así representada la institución y los sindicatos.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA
DEL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

1. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Complutense de Madrid como institución pública, adopta el compromiso de crear espacios seguros y libres de acoso sexual y sexista, en los que la comunidad universitaria pueda desarrollar sus actividades desde el reconocimiento de la igualdad, como signo de excelencia para una universidad que pone en el centro de todas sus acciones los Derechos Humanos.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se fundamenta en la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Las conductas de acoso sexual y sexista conllevan una gran complejidad jurídica, teniendo en cuenta su transversalidad e interseccionalidad. Una misma conducta puede vulnerar a la vez derechos fundamentales, estar tipificada en el ámbito penal y tener impacto en el ámbito laboral o de la administración pública, además de en la convivencia del ámbito universitario. Por ello, este Protocolo prevé el tratamiento individualizado e integral de cada caso, teniendo en cuenta las violencias múltiples vinculadas a los procesos de socialización, para que las personas puedan sentirse seguras y acompañadas, desde el respeto a las circunstancias personales y en un marco que tenga siempre como referencia el estado social y democrático de derecho.

La normativa que ampara el procedimiento de este Protocolo es:

» Ámbito internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW, Naciones Unidas (34/80, de 18 de diciembre de 1979).
- IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

» Ámbito europeo:

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y la violencia en el trabajo (2007).
- Directiva 2006/54/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra las mujeres y la violencia doméstica (2011), más conocido como Convenio de Estambul.

» Ámbito nacional:

- Constitución Española de 1978.
- En materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo:
 - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado el 28 de enero de 2011.
- Pacto de Estado contra la violencia de género (2017).
- En el ámbito del empleo público.
 - La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- En el ámbito del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
 - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
 - Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- En el ámbito de la Ley de Sanidad.
 - Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- En el ámbito de las Universidades.
 - Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica
 - 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.
 - Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen de profesorado universitario.
 - Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
 - Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.
- En el ámbito del Código Penal.
 - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- En el ámbito de la Protección de Datos.
 - Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
 - Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), de 27 de abril de 2016.

» **Ámbito autonómico en la Comunidad de Madrid:**

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

» **Ámbito de la Universidad Complutense de Madrid:**

- II Plan de Igualdad de la UCM (2022).
- Estatutos y Reglamentos UCM.

2. ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid tiene una larga trayectoria en la defensa de los Derechos Humanos desde la construcción de una cultura de igualdad para que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

En diciembre de 2016, se aprobó el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se enmarca en el II Plan de Igualdad de la UCM e introduce ciertos aspectos innovadores como la creación de una Comisión Técnica y de Garantías que integra a representantes de las/ostrabajadoras/os y/o de las/os estudiantes en función de la naturaleza del caso y que, además, supone una herramienta de transparencia.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se basa en los siguientes principios:

- 1) Respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos, de los Derechos Fundamentales y de los valores y principios democráticos y constitucionales.
- 2) Respeto, protección y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el derecho a un trato respetuoso y digno, así como a la intimidad, a la integridad física y moral y a la libertad de todas las personas.
- 3) Respeto, protección y promoción del derecho a la salud física, psicológica y moral de todas las personas.
- 4) Respeto, protección y promoción de la presunción de inocencia.
- 5) Actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información, formación y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso, creando un clima de convivencia y respeto mutuo en la UCM.
- 6) Condena y rechazo de las violencias machistas y otras violencias, dando una respuesta adecuada a las víctimas.
- 7) Empleo de la debida diligencia en toda la actividad institucional de prevención y actuación.

- 8) Promoción de la participación de la comunidad universitaria para implementar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista, de tal forma que el mayor número de personas pueda asumirlo y se convierta en instrumento propio, cercano y eficaz para la prevención y la intervención.
- 9) Protección de datos personales con arreglo a la normativa vigente.

4. OBJETO

El objeto principal del presente **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista**, es la construcción de una universidad libre de acoso, como espacio seguro, activando los procedimientos y recursos específicos cuando sea preciso, siempre siguiendo los principios rectores de atención integral, permanente y urgente desde la especialización profesional.

La Unidad de Igualdad, dependiente de la Delegación del Rector para Igualdad, es el órgano competente en la actuación en los supuestos de acoso sexual y/o sexista y atenderá, mediante un seguimiento individualizado de cada situación, a las personas que soliciten **asesoramiento** o presenten **denuncia**, con independencia de la interposición de la denuncia policial, para asegurar la necesaria ayuda y prevenir cualquier riesgo o desprotección.

La actuación se adecuará a cada persona, tanto los procesos de asistencia como los itinerarios específicos de intervención, siempre con el seguimiento profesional de referencia en cada caso y respetando, en todo momento, los tiempos y necesidades de cada persona.

5. OBJETIVOS

» **Objetivo general:**

Crear una cultura en la comunidad universitaria complutense que prevenga el acoso sexual y/o sexista, al mismo tiempo que se actúa con garantías cuando se produce el acoso.

» **Objetivos específicos:**

- Establecer un procedimiento de actuación con garantías frente al acoso sexual y/o sexista.
- Garantizar el acompañamiento y la atención psicológica y social a la víctima o víctimas, independientemente de que decidan presentar una denuncia. En el caso de estudiantes, garantizar también el acompañamiento, la atención y la orientación pedagógica.
- Crear un sistema de asistencia y protección a las víctimas adoptando las medidas necesarias para derivarlas a los recursos apropiados, con independencia de que decidan o no presentar una denuncia.
- Garantizar en todo momento la seguridad y la dignidad de las personas implicadas.
- Prevenir el acoso sexual y/o sexista en el entorno universitario.

6. COMPETENCIA

La **Unidad de Igualdad** es el órgano de la Universidad Complutense que tiene atribuida la competencia en los asuntos relativos al **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista**.

En el supuesto de que la denuncia se presente ante un órgano universitario que no sea la Unidad de Igualdad como, por ejemplo, ante un decanato o departamento, éste deberá derivar la denuncia a la Unidad de Igualdad.

Las competencias en materia sancionadora corresponden al Rector en la Universidad Complutense de Madrid. La Unidad de Igualdad deberá abstenerse de actuar en los casos en los que existan procedimientos judiciales o policiales en curso, salvo en lo que compete al acompañamiento, orientación y atención psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y/o social a la víctima, y en el asesoramiento a los órganos responsables de la adopción de medidas cautelares cuando sea preciso.

7. RECURSOS

La Unidad de Igualdad dispone de los siguientes recursos para la atención a las víctimas de acoso sexual y/o sexista:

- 1) **Dispositivo de Atención Psicológica a víctimas de violencia de género de la Unidad de Igualdad (DAPs)**. Integrado y atendido por profesionales expertas del campo de la psicología y la pedagogía con formación y experiencia en el ámbito de la victimización y la violencia de género. Proporciona acompañamiento, orientación, asesoramiento, atención y derivación a las víctimas y establece una valoración de sus necesidades psicológicas y pedagógicas (en el caso de estudiantes).
- 2) **Dispositivo de Atención Social de la Unidad de Igualdad (DAS)**. Integrado y atendido por trabajadoras sociales con formación especializada. Se dirige al conjunto de la comunidad universitaria complutense y atiende situaciones personales o familiares que dificultan o impiden el pleno funcionamiento social y progreso académico.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

» Ámbito de aplicación objetivo

El Protocolo establece un procedimiento de actuación para la intervención y prevención ante posibles conductas de acoso sexual y/o sexista en la UCM.

Para que haya sanción o intervenga la Unidad de Igualdad la conducta debe producirse dentro de cualquier espacio del campus, de sus centros, dependencias e instalaciones universitarias (incluidos los Colegios Mayores) o fuera de ellos, siempre y cuando la conducta se dé en el marco de una actividad organizada por la UCM o esté vinculada con una relación derivada de la actividad laboral o educativa.

» Ámbito de aplicación subjetivo

El Protocolo se aplica tanto a aquellas personas que forman parte de la UCM, así como a aquellas personas o entidades que, no siendo parte de la UCM, están vinculadas a la misma a través de cualquier otro tipo de relación, como lo puede ser, por ejemplo, una empresa mediante contrato o una ONG por convenio.

A efectos del presente Protocolo **son miembros de la comunidad universitaria de la UCM:**

- 1) Estudiantes, tanto de estudios oficiales (grados, másteres y doctorados) como de títulos propios, seminarios, congresos, cursos organizados por la UCM en sus campus o en otros espacios a nivel nacional e internacional, así como estudiantes de movilidad.
- 2) Personal docente.
- 3) Personal de investigación, incluido el personal investigador en formación.

- 4) Personal de administración y servicios.
- 5) Colegialas/es de los Colegios Mayores Universitarios de titularidad Complutense de los Colegios Mayores adscritos a la UCM.

A efectos del presente documento, no son miembros de la comunidad universitaria, pero mantienen vinculación y se les aplicará el Protocolo:

- Cualquier persona que realice actividades o preste sus servicios en la UCM, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, como entidad, empresa o proveedor/a, colaboradoras externas o contratistas vinculados por razones académicas o de investigación.
- Personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas autónomas relacionadas con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicios u otros.
- Personas que realicen labores de tutela a estudiantes de la UCM o sean compañeras/os de estudiantes de la UCM, en empresas, asociaciones u organizaciones, o en la propia UCM.

9. PROCEDIMIENTO

» Qué hacer en caso de acoso sexual y/o sexista

Dirigirse siempre a la Unidad de Igualdad en caso de acoso sexual y/o sexista:

- Presencialmente pidiendo cita previa a través de los teléfonos o correos electrónicos que aparecen a continuación: C/Isaac Peral s/n. Pabellón de Gobierno, 28015, Madrid.
- Por correo electrónico: **protocolo.ui@ucm.es / daps@ucm.es**
- Por teléfono: **91 394 6955 / 91 394 6577**
(para casos de urgencia: **650971925**)
- También existe un formulario a disposición de toda la comunidad universitaria en "Anexo formularios" del Protocolo de Actuación.

» ¿Qué se puede hacer en la Unidad de Igualdad?

- 1) **Se puede presentar una denuncia.** Para ello, se debe solicitar una reunión en la Unidad de Igualdad. La solicitud puede hacerse vía telefónica o por correo electrónico.

La persona o personas que soliciten presentar la denuncia podrán asistir acompañadas, si lo desean. Explicarán su situación o los hechos al personal especializado de la Unidad de Igualdad y decidirán si presentar o no la denuncia.

Independientemente de cuál sea su decisión se le asesorará sobre los recursos disponibles en el área psicológica, pedagógica y social.

El procedimiento sólo se iniciará cuando se firme el documento de denuncia. La persona o personas que soliciten asesoramiento o presente la denuncia estarán en todo momento acompañadas y asesoradas por personal especializado de la Unidad de Igualdad.

- **En el formulario debe** identificarse a la/s persona/s que formula la denuncia y a la/s persona/s presuntamente acosadora.

- **La denuncia** debe ser presentada por la persona/s afectada/s, con independencia de que en todo momento estén acompañadas.
- **No se admitirán ni denuncias anónimas, ni denuncias que no se presenten con la firma autógrafa o digital de la persona/s afectada/s.**

No siempre es necesario presentar una denuncia, en la Unidad de Igualdad también existen otras opciones:

- 2) **Se puede realizar una consulta o solicitar asesoramiento.** Puede hacerlo quien o quienes estén sufriendo acoso, personas de su entorno, autoridades académicas, etc. El asesoramiento puede ser presencial, telefónico o por correo electrónico.
- 3) **Se puede alertar a la Unidad de Igualdad.** Si la persona/s que está sufriendo acoso no quiere denunciar puede alertar a la Unidad de Igualdad de que se está produciendo una situación de acoso sexual y/o sexista para que la Unidad tenga constancia de ello y considere las medidas oportunas.

Independientemente de la acción que se decida poner en marcha, siempre se podrá solicitar tanto acompañamiento y atención psicológica y/o social, como acompañamiento y asesoramiento pedagógico (en el caso de estudiantes).

PRIVACIDAD

Desde la recepción de la denuncia y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Unidad de Igualdad asignará al caso un código numérico identificativo. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada en la Unidad de Igualdad.

El registro y centralización de datos se realizará de acuerdo con la normativa vigente de Protección de Datos, mediante un programa de gestión específico de acceso seguro y restringido a disposición de la Unidad de Igualdad.

Todo el procedimiento se tramitará con estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) UE 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016.

La forma en la que se recogen los datos será puesta en conocimiento de el/la Delegada/o de Protección de Datos UCM.

10. INTERVENCIÓN

» Principios de la intervención

La intervención debe regirse por el debido respeto y protección a las víctimas, un deber que la UCM asume con rigor y responsabilidad. El modelo de intervención está basado en el principio de debida diligencia. Se actuará teniendo en cuenta los principios generales de debida diligencia para la investigación de violación de derechos humanos:

- 1) **Oficiosidad.** La actuación debe desarrollarse por las autoridades competentes.
- 2) **Diligencia.** La intervención debe iniciarse de manera inmediata, ser llevada a cabo en un plazo razonable y ser propositiva.
- 3) **Competencia.** La investigación debe ser realizada por profesionales con formación y experiencia acreditadas en materia de acoso y género y empleando los procedimientos apropiados.
- 4) **Informalidad.** Dispensa de cumplir con las formas no esenciales del procedimiento en aras de garantizar la protección de la dignidad de las personas afectadas.

- 5) Garantía de respeto y participación de la persona afectada y su red social de apoyo.
- 6) Confidencialidad, protegiendo y respetando el derecho a la protección de datos personales.
- 7) Imparcialidad. El procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- 8) Respeto del principio de presunción de inocencia.
- 9) Protección de la dignidad de las personas afectadas.
- 10) Restitución de las víctimas. Las víctimas tendrán derecho a ser restituidas en todos los derechos, expectativas y/o condiciones profesionales o académicas que legítimamente le correspondieran en el momento de iniciarse la conducta constitutiva de acoso y que hubieran podido verse alterados o perjudicados por ella.
- 11) Protección de la salud de la/s víctima/s. Se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas, desde la ayuda social a la psicológica, a través de los recursos de la Unidad de Igualdad, siempre con el consentimiento de la víctima.
- 12) Se protegerá a las personas que efectúen una denuncia o quienes intervengan en el procedimiento, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Se asegura en todo momento el derecho a la asistencia psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y social integral por profesionales con cualificación para la intervención en cada caso, así como el seguimiento personalizado.

UNIDAD DE IGUALDAD

La Unidad de Igualdad cuenta con un Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs) en cargado de recibir a las personas y ofrecer asesoramiento, orientación, acompañamiento o atención psicológica y pedagógica (en el caso de estudiantes) en temáticas relacionadas con el acoso sexual y/o sexista (independientemente de que se ponga una denuncia), así como con otras violencias contra las mujeres.

En los casos de acoso sexual y/o sexista, si la persona afectada decide poner una denuncia en la Unidad de Igualdad existen dos posibilidades:

1. En el supuesto de que se detecte un caso que sea de extrema gravedad, éste se pondrá en conocimiento de la fiscalía o de la policía y la universidad actuará de oficio.
2. El resto de las denuncias serán enviadas a la Comisión Técnica y de Garantías para su valoración y/o evaluación.

COMISIÓN TÉCNICA Y DE GARANTÍAS

1. La Comisión Técnica y de Garantías **es la encargada de evaluar las denuncias** que le sean derivadas por la Unidad de Igualdad con un código alfanumérico para proteger la privacidad.
2. Una vez recibido el caso, la Comisión Técnica y de Garantías **deberá reunirse en un plazo de 48 horas hábiles**.
 - » Deberá valorar el caso y considerar la necesidad o no de encargar un Informe Técnico externo a una o dos personas expertas.
 - Si **no** se viese la necesidad de solicitar un Informe Técnico externo a una o

dos personas expertas, deberá emitir su informe en un **plazo máximo de 5 días hábiles**.

- Si hubiese necesidad de encargar un Informe Técnico a una o dos personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías dispone de un **plazo máximo de 7 días hábiles** para realizar dicho encargo. La persona o personas expertas que reciban el encargo deberán entregar el Informe Técnico a la Comisión Técnica y de Garantías en un **plazo máximo de 10 días hábiles** a partir de la solicitud realizada por escrito.

» Una vez recibido el informe solicitado a la persona o personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías emitirá su **informe final**.

El informe **será remitido** a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad, e incluirá recomendaciones para:

- A. Remisión del caso a la Inspección de Servicios.
- B. Derivación a servicios de atención psicológica o psicosocial de cualquiera de las partes implicadas.
- C. Medidas de intervención preventiva o cautelares para cualquiera de las partes.
- D. Se contemplará la posibilidad de establecer medidas de mediación, explícitamente cuando no se haya producido violencia de género.
- E. Archivo del caso, siempre y cuando no se hayan producido indiciariamente actos constitutivos de delito.
- F. En el caso de resultar inadmitida la denuncia por parte de la Comisión Técnica y de Garantías, se podrá presentar recurso de alzada ante el Rector en el plazo de un mes.

La Comisión Técnica y de Garantías podrá **solicitar a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad que transmita al Rector la necesidad de adoptar medidas urgentes o cautelares** cuando:

- a. Se detecten indicios de un delito o de una infracción administrativa muy grave o grave.
- b. Se detecte la necesidad de atención y de intervención psicológica, pedagógica y/o social urgente de cualquiera de las partes.
- c. Se detecten riesgos para cualquiera de las partes que puedan afectar a su integridad física, moral, psicológica, académica o social.

Las **medidas urgentes o cautelares** que se propongan serán siempre de naturaleza preventiva, tendentes a evitar que se puedan producir riesgos para quienes presentan las denuncias o para otras personas implicadas en los hechos o en el procedimiento.

Si hubiese que entrevistar a la víctima por parte de la Comisión Técnica o de Garantías esta podrá solicitar el acompañamiento psicológico o pedagógico del Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs).

La Comisión Técnica y de Garantías **evitará entrevistar a la parte reclamada** cuando se detecten indicios de sanción administrativa y remisión a la Inspección de Servicios, con el fin de no duplicar el procedimiento.

La Comisión Técnica y de Garantías **podrá recabar testimonios de las personas implicadas en los hechos, así como practicar las pruebas que estime**

necesarias para esclarecerlos, en los términos y con las garantías procesales establecidos en la legislación vigente, así como con el debido respeto a los derechos de las personas implicadas.

La Comisión Técnica y de Garantías es un órgano compuesto por:

- Director/a de la Unidad de Igualdad, que actuará como presidenta/e de la Comisión y nombrará a la/el secretaria/o.
- Representante del Dispositivo de Atención Psicológica de la Unidad de Igualdad a víctimas de violencia de género, DAPs.
- Psicóloga/o de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos casos que afecten a personal de la universidad.
- Una persona en representación de las/os trabajadoras/es cuando afecte a trabajadoras/es. Será designada por los sindicatos de la Mesa Sindical de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Una persona en representación de las/os estudiantes cuando afecte a estudiantes. Será designada por la Delegación de Estudiantes de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Un/a jurista nombrado/a por el/la Rector/a.

Todas las personas integrantes de la Comisión Técnica y de Garantías recibirán formación en acoso sexual y/o sexista.

11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención es fundamental en todos los casos de violencia de género. La construcción de una cultura de igualdad en la UCM es imprescindible para favorecer el libre desarrollo de las personas, su formación integral y su contribución a una sociedad libre de agresiones tanto en el ámbito profesional y académico, como en el privado.

La Unidad de Igualdad realizará las siguientes acciones de prevención:

- 1) Creará un **Plan Integral de Formación para la prevención y la detección del acoso sexual y/o sexista** para el conjunto de la comunidad universitaria y especialmente para personas que ocupan puestos de responsabilidad.
- 2) Promoverá campañas trimestrales dando a conocer el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** a través de diferentes medios, para lo cual se elaborarán píldoras audiovisuales y materiales didácticos que contribuyan a la prevención.
- 3) Realizará acciones en colaboración con asociaciones de estudiantes y representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

» COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** debe ser difundido a través de diferentes medios de comunicación de la UCM.

Es importante que toda la comunidad universitaria y las personas colaboradoras de la UCM conozcan el Protocolo y sepan que tienen a su disposición una herramienta para garantizar sus derechos.

En los pliegos de condiciones para nuevas contrataciones y en los convenios de prácticas que realice la UCM deberá figurar la información y adhesión al presente Protocolo de Actuación.

El personal y estudiantes de movilidad recibirán información específica de la existencia del Protocolo de Actuación y deberán suscribir un documento de haber recibido dicha información y aceptar su cumplimiento.

Las acciones de comunicación e información también incluirán:

- Organización permanente de campañas de comunicación a la comunidad universitaria y a terceras personas vinculadas con la UCM.
- Elaboración de documentos divulgativos y guías accesibles en diferentes soportes.
- Divulgación de las guías, documentos y recursos entre las y los integrantes de la comunidad universitaria y todas las personas que se vinculen a la UCM.

12. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la UCM realizará un diagnóstico y evaluación anual del funcionamiento del **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** elaborando un informe que será presentado en Mesa Sindical para su conocimiento.

Pasados cuatro años, la Comisión Técnica y de Garantías realizará un Informe Técnico para conocer si es preciso introducir reformas sustanciales o si es preciso realizar un nuevo protocolo.

13. DEROGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Queda derogado el “Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid”.

Este formulario sólo deberá rellenarse en el caso en que la persona haya tomado la decisión de presentar una denuncia ante la Unidad de Igualdad.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:
SEXO: (mujer, hombre u otras identidades sexo / genéricas)
DNI:
OCUPACIÓN:
FACULTAD O CENTRO DONDE DESARROLLA SU ACTIVIDAD:
TELÉFONO CONTACTO:
EMAIL:

RELATO DE LOS HECHOS (Si existe posibilidad, se recomienda incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se ha producido o se han estado produciendo dichas conductas, posibles testigos)

--

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA A LA QUE SE LE IMPUTA LA SITUACIÓN DE ACOSO

--

PRESENTACIÓN / DOCUMENTACIÓN ANEXA (En caso afirmativo, especificar)

**SOLICITO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA**

LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA:

Los datos personales aportados en esta solicitud, así como el contenido de la documentación que en su caso le acompañe, serán tratados por la Unidad de Igualdad y demás órganos competentes de la UCM de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.