

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá



Prevención, detección y actuación ante a los acosos machistas

Paloma García-Maroto Olmos

Universidad Politécnica de Madrid

unidad.igualdad@upm.es

Unidad de Igualdad UPM

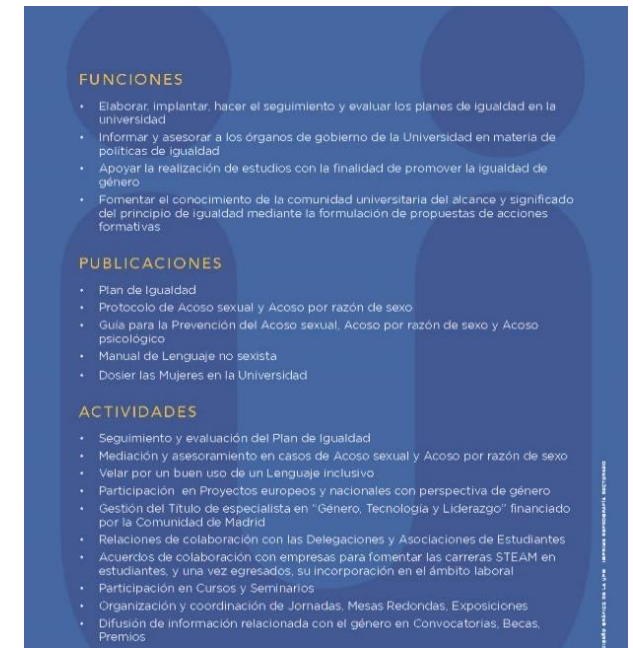
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades
- Creación: septiembre 2009
- Objetivo: favorecer políticas de igualdad de género en el seno de nuestra Universidad



Unidad de Igualdad UPM

• Estatutos UPM (Decreto 74/2010, BOCM de 15 de noviembre de 2010) artículo 177, competencias:

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



FUNCIONES

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

PUBLICACIONES

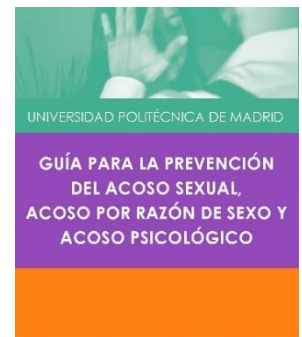
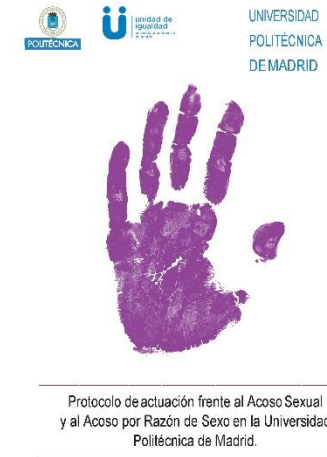
- Plan de Igualdad
- Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo
- Guía para la Prevención del Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso psicológico
- Manual de Lenguaje no sexista
- Dossier las Mujeres en la Universidad

ACTIVIDADES

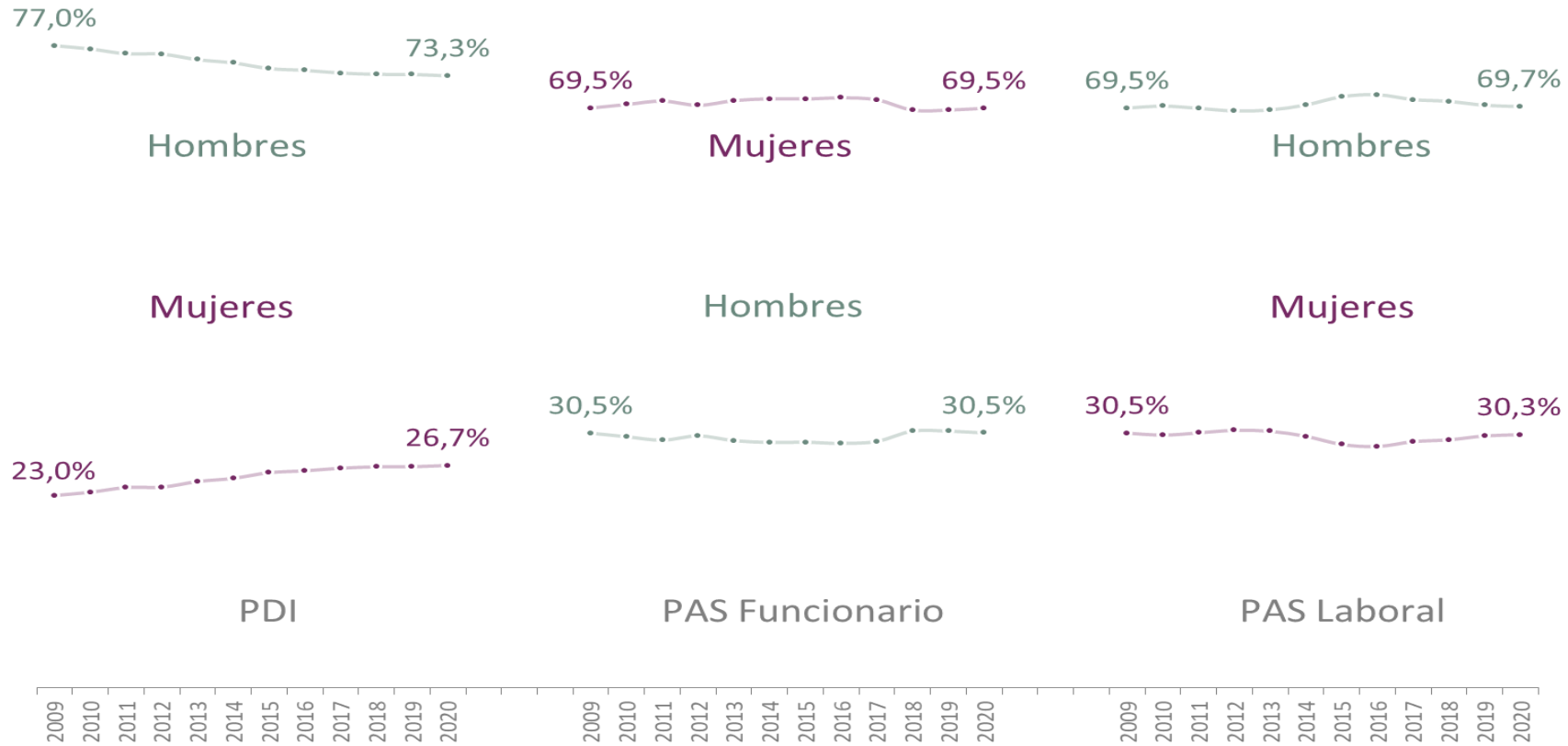
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Mediación y asesoramiento en casos de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo
- Velar por un buen uso de un Lenguaje inclusivo
- Participación en Proyectos europeos y nacionales con perspectiva de género
- Gestión del Título de especialista en "Género, Tecnología y Liderazgo" financiado por la Comunidad de Madrid
- Relaciones de colaboración con las Delegaciones y Asociaciones de Estudiantes
- Acuerdos de colaboración con empresas para fomentar las carreras STEAM en estudiantes y una vez egresados, su incorporación en el ámbito laboral
- Participación en Cursos y Seminarios
- Organización y coordinación de Jornadas, Mesas Redondas, Exposiciones
- Difusión de información relacionada con el género en Convocatorias, Becas, Premios

Unidad de Igualdad UPM

- Elaboración Manual de lenguaje no sexista (2010)
- Elaboración Dossier Las mujeres en la UPM (2011, actualizado 2015)
- Elaboración Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo (BOUPM abril 2016)
- Guía para la prevención del Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso psicológico (2016)
- Elaboración Diagnóstico de situación (2016) → Plan de Igualdad UPM (julio 2017)
- Elaboración del II Protocolo de Acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género (Consejo de Gobierno 24 junio 2021)
- Elaboración II Diagnóstico de situación (2020) → II Plan de Igualdad UPM (2021, Auditoría Retributiva)



DATOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID



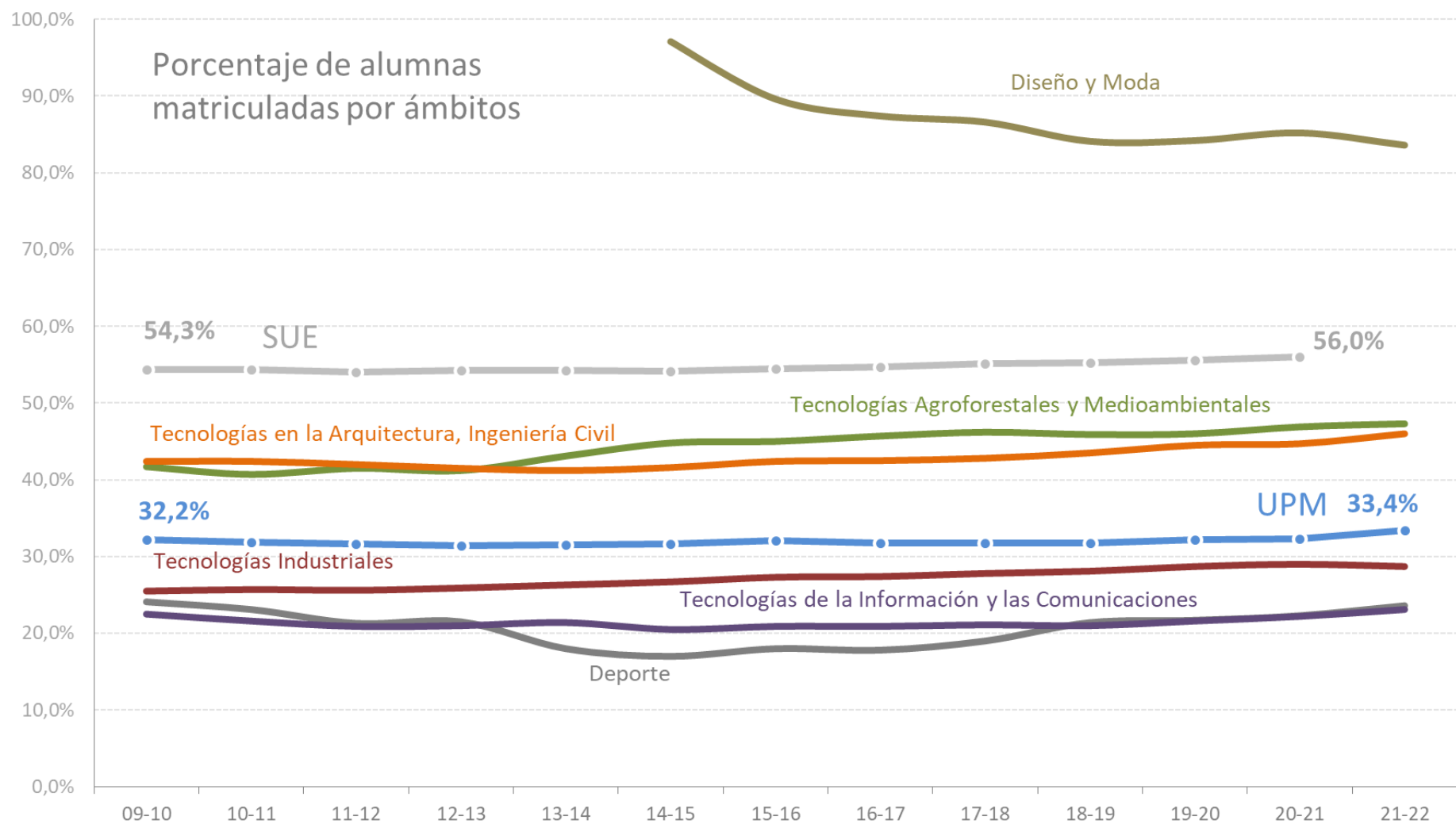
ALUMNADO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

88,0%	Centro Superior de Diseño de Moda
56,7%	ETS Arquitectura
55,8%	ETSI Agrónomica, Alimentaria y de Biosistemas
39,9%	ETS Edificación
38,9%	ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural
37,4%	ETSI Telecomunicación
31,1%	ETSI Caminos, Canales y Puertos
30,8%	ETS Civil
27,9%	ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía
26,6%	ETSI Industriales
25,5%	ETSI Minas y Energía
24,1%	ETS Ingeniería y Diseño Industrial
22,4%	ETSI Navales
22,1%	ETS Ingeniería y Sistemas de Telecomunicación
21,3%	ETSI Aeronáutica y del Espacio
20,3%	Facultad CC de la Actividad Física y del Deporte
16,8%	ETSI Informáticos
12,8%	ETSI Sistemas Informáticos

Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción

Fuente: Plataforma de inteligencia institucional. Observatorio Académico. Vicerrectorado Calidad y Eficiencia

ALUMNADO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

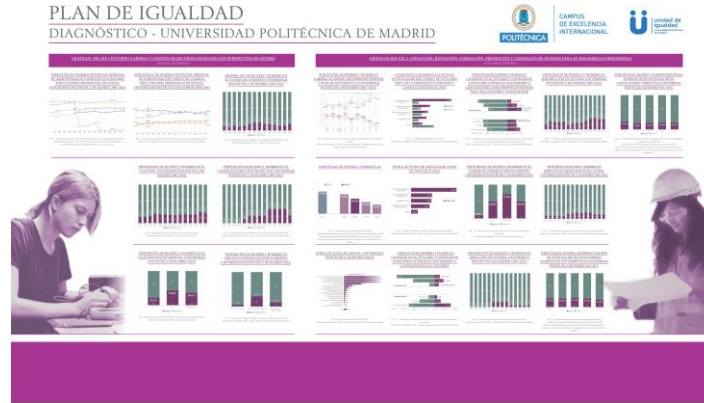


Fuente: Plataforma de inteligencia institucional. Observatorio Académico. Vicerrectorado Calidad y Eficiencia

Plan de Igualdad de Género en la UPM 2017-2020

(prorrogado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 junio 2021)

<http://www.upm.es/UPM/PolíticasIgualdad>



Líneas estratégicas de actuación:

➤ Eje 1 Entorno laboral y Gestión de Recursos Humanos con perspectiva de Género

❑ Objetivos:

- Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad
- Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad
- **Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual**
- Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia de asegurar un entorno laboral igualitario

II Plan de Igualdad de Género en la UPM 2022-2026

Líneas estratégicas de actuación:

➤ Eje 1 Entorno laboral y gestión de recursos humanos con perspectiva de género

☐ Objetivos:

- Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones de la Universidad
- Formación en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad
- **Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual /acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género**
- Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres
- Crear las siguientes estructuras organizativas para la implementación y el seguimiento del Plan de Igualdad
- Evitar impactos negativos de género de la normativa universitaria

II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

<http://www.upm.es/UPM/PolíticasIgualdad>

- Comisión de Igualdad. Grupo de trabajo (2020)
- Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 junio 2021
- Principios de actuación:
 - Rechazo desigualdades, discriminación por razón de sexo y todo tipo de conducta de acoso sexual en todas sus modalidades (ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género)
 - Compromiso de cultura organizativa de normas y valores contra cualquier forma de acoso
 - Establecimiento de cultura preventiva y de actuación
 - Obligación de aplicar principios y procedimientos de este protocolo por parte de responsables UPM
 - Facilitar la información y formación adecuada a todo el personal
- Objetivo general: acción preventiva y procedimiento de actuación
- Ámbito de actuación:
 - Personal Docente e Investigador
 - Personal de Administración y Servicios
 - Estudiantes
 - Cualquier persona que preste sus servicios en la UPM
 - Personas contratadas por terceros y que presten sus servicios en alguno de los Centros UPM, así como personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban este protocolo



Procedimiento de Actuación

Primera fase

Presentación de denuncia, queja, reclamación, comunicación verbal o escrita (Anexo II) (*):
Unidad de Igualdad – Puntos contacto Género Centros – Registro General
La Unidad de Igualdad pondrá en conocimiento de los hechos a los órganos competentes
Plazo máximo: 3 días laborables
De forma inmediata se entrevistará a denunciante y denunciado/a



La Unidad de Igualdad emitirá un informe de valoración al Comité Evaluador:

- No admitir a trámite
- Admitir a trámite y continuar procedimiento

Plazo máximo: 8 días laborables



Segunda fase



El Comité Evaluador se reunirá para proceder a su investigación:
Plazo máximo: 3 días laborables



a) Si no aprecia indicios de acoso, dar por terminada la investigación



b) Si aprecia indicios de acoso, continuar procedimiento e iniciar investigación elaborando informe de conclusiones (**)
Plazo máximo: 10 días laborables



c) Declarar inexistencia de acoso



d) Si en informe se considera que existen indicios de acoso: propuesta al Rector de incoación de medidas disciplinarias por falta muy grave de acoso

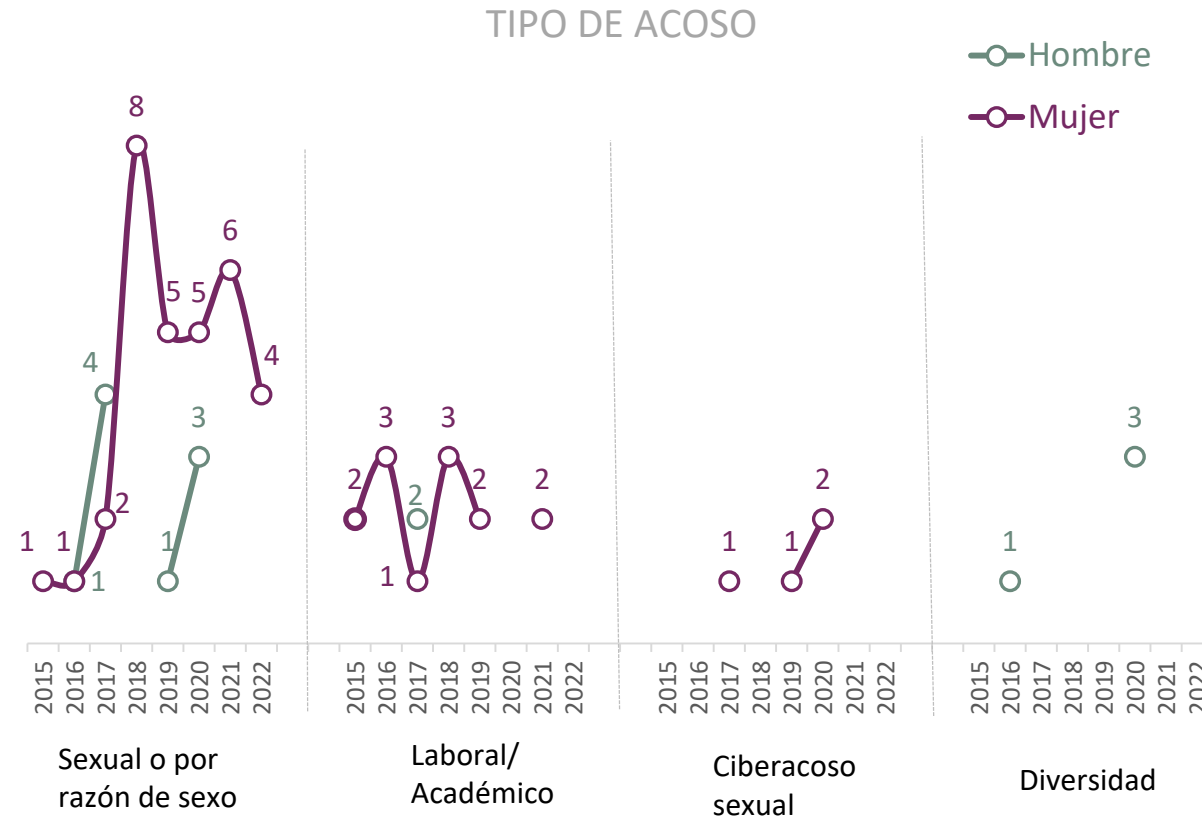


Seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mediante informes de la Unidad de Igualdad

* Plazo máximo de presentación: **18 meses** a contar desde que se produjo el hecho y hasta **6 meses** siguientes a que finalice el vínculo con la UPM.

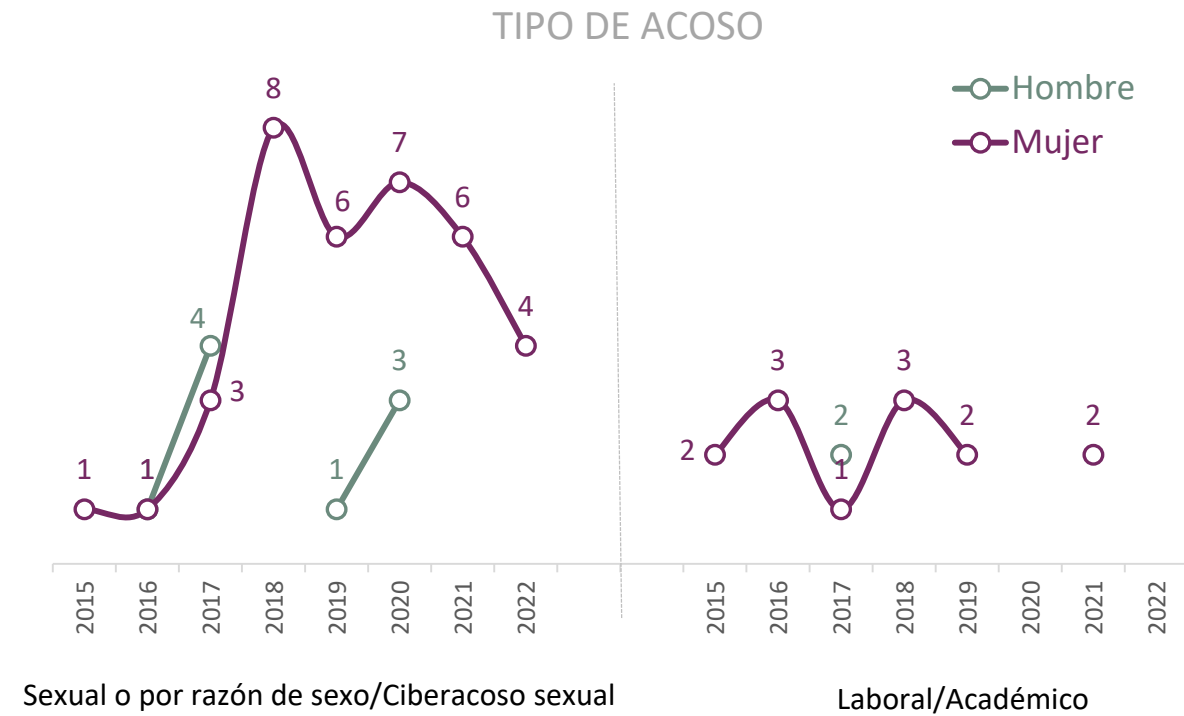
** Se podrá archivar el escrito por desistimiento del /la denunciante, o por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Estadísticas por tipo de acoso diferenciados en UPM



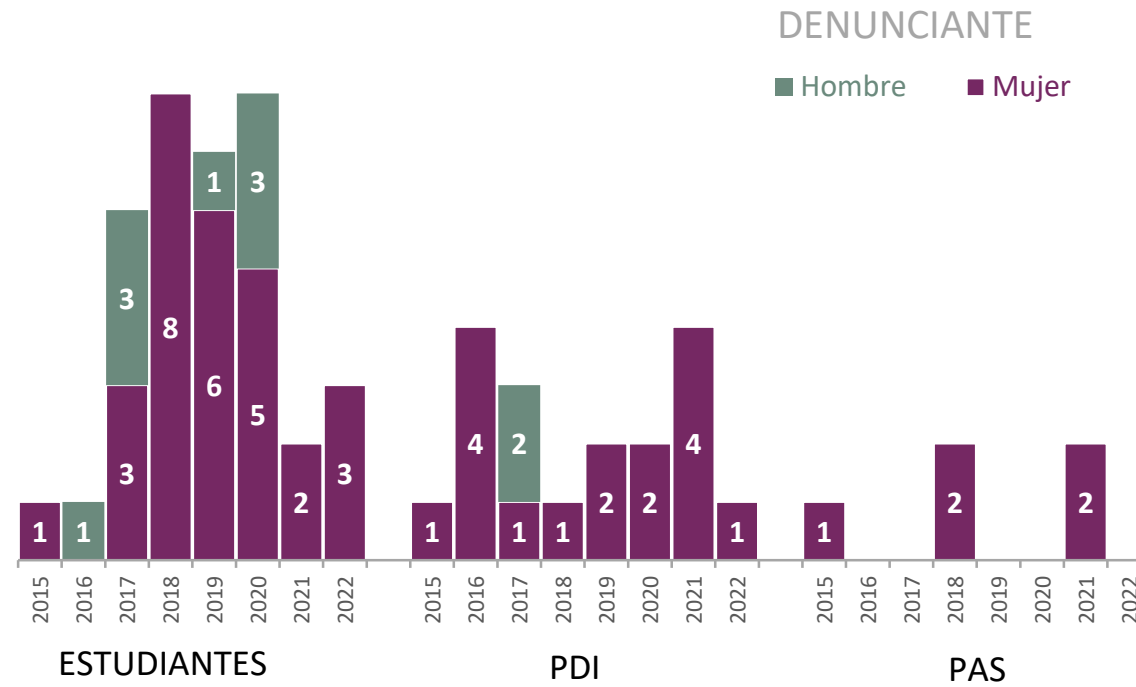
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Estadísticas por tipo de acoso agrupados en UPM



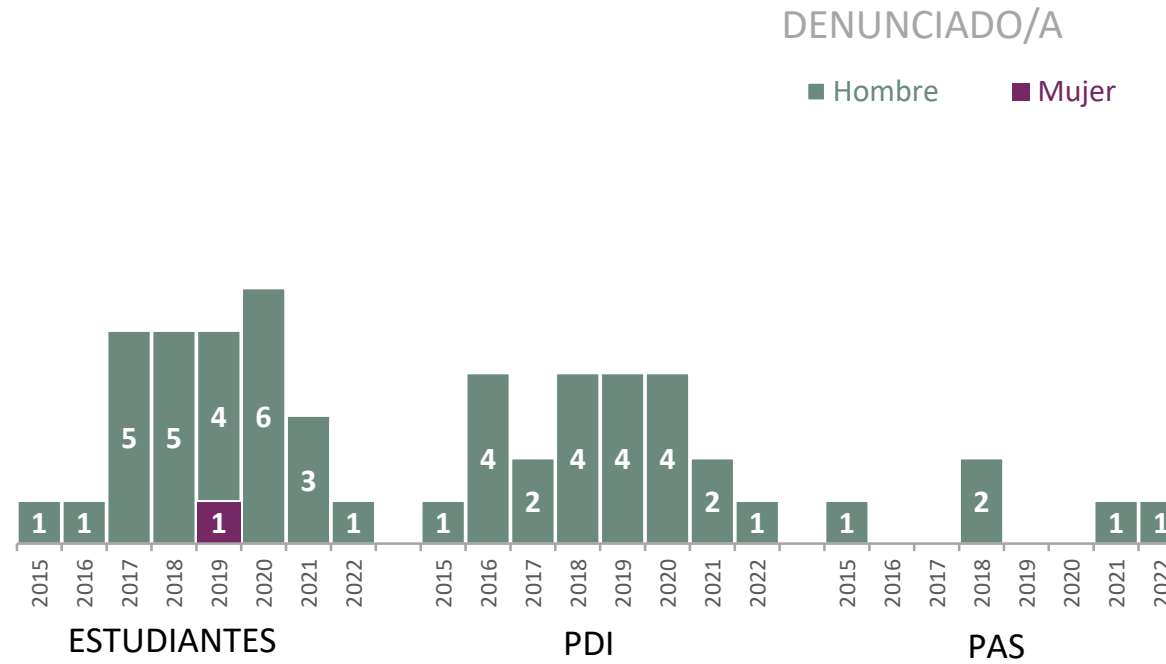
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Estadísticas acoso según denunciante en UPM



Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Estadísticas acoso según denunciado/a en UPM



Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Gracias por vuestro tiempo y atención

www.upm.es/unidadigualdad
unidad.igualdad@upm.es



Unidad Igualdad UPM



@UPMigualdad



@unidaddeigualdad

XV ENCUENTRO ESTATAL DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá

