

PLAN DE ACCIÓN 2022 - 2024

Pilar III: Condiciones de trabajo							
Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Unidades implicadas	Estado	Indicadores
W1	Diseño de un Diagrama de carrera profesional del Personal Docente e Investigador	22, 28	Q4 2024	VR Profesorado	Servicio de Recursos Humanos y Organización, VR de Profesorado	EXTENDIDA	· Desarrollo y publicación
W2	Cobertura seguro médico para estancias internacionales	24, 26, 29	Q3 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización , Servicio de Relaciones Internacionales, VR Internacionalización y Universidad Europea	IN PROGRESS	· Países con cobertura · PDI en movilidad con cobertura
W3	Análisis de la brecha salarial	10, 22, 23, 24, 26, 27	Q1 2023	VR Profesorado	VR Profesorado , Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	· Brecha por grupo de edad · Brecha por rama de conocimiento · Brecha por tipo de jornada · Brecha por permisos · Brecha por tipo de complemento salarial
W4	Herramienta que facilite el control y seguimiento de plantillas de los departamentos	25, 26	Q1 2023	VR Profesorado	VR Profesorado , Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	· Nº de grupos docentes departamentales para seguimiento de coste. · Nº de simulaciones de contratación de figuras en los Departamentos. · Nº de incidencias subidas a través del nuevo sistema.
W5	DOCENTIA : Sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado	11, 22, 28, 33	Q2 2023	VR Profesorado	VR Profesorado , Servicio de Recursos Humanos y Organización, Servicio de Relaciones Internacionales	NEW	· Evaluar el 18% del colectivo susceptible de ser evaluado
W6	Dual career	24, 29, 30	Q1 2024	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización , Servicio de Relaciones Internacionales, VR Internacionalización y Universidad Europea	NEW	· Diseño de un protocolo de actuación · Nº de personas asesoradas / atendidas
W7	Programa de Bienestar personal	24	Q2 2022	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	· Campaña de lanzamiento · Nº usuarios registrados

DEFINICIÓN ACCIONES PLAN DE ACCIÓN 2022-2024

Ref	Acción	Definición
-----	--------	------------

W1	Diseño de un Diagrama de carrera profesional del Personal Docente e Investigador	Dentro del proyecto de implantación de un Plan de carrera, el diseño de un diagrama de carrera se basará en los cuatro perfiles establecidos en EFRC (European Framework for Research Careers), se definirán los puntos de entrada en cada uno de los perfiles, así como los requisitos necesarios para pasar al siguiente perfil, de acuerdo con la legislación nacional.	14
W2	Cobertura seguro médico para estancias internacionales	Plan de cobertura médica para el PDI durante las estancias de investigación en otros países del mundo. El objetivo durante el periodo 2022-2024 es ampliar, con financiación al PDI, la cobertura a países donde hasta el momento lo tienen que financiar los profesores e investigadores que realizan la movilidad. Especial énfasis en los R1.	15
W3	Análisis de la brecha salarial	El objetivo principal de este estudio, reside en proporcionar una panorámica general sobre la Brecha Salarial de Género (BSG) en las retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI), a partir del análisis de los datos de la universidad. La Brecha Salarial de Género, o diferencia entre los salarios que de media perciben hombres y mujeres, es un indicador clave en términos de igualdad en el ámbito laboral. Aunque las diferencias de género se han reducido en los últimos años, como consecuencia de las políticas públicas en materia de igualdad, las mujeres todavía ganan de media menos que los varones.	16
W4	Herramienta que facilite el control y seguimiento de plantillas de los departamentos	Dentro de la estrategia de transformación digital de RRHH y Organización de la Universidad Carlos III de Madrid, es necesario tener una adecuada gestión presupuestaria de la plantilla del Personal Docente e Investigador. La gestión de gastos de plantilla comprende, además del control del gasto y el seguimiento presupuestario, las estimaciones de presupuestos a futuro y la evolución prevista de las plantillas del Personal Docente e Investigador en los Departamentos. El objetivo de esta acción es dotar de una herramienta a los directores de departamentos docentes que facilite el control y seguimiento de sus plantillas.	17
W5	DOCENTIA: Sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado	El modelo DOCENTIA-uc3m desarrolla un sistema de evaluación de la actividad docente del profesor/a, basado en la reflexión sobre el desarrollo de la propia tarea docente, incluyendo la valoración de estudiantes, de los responsables de los centros y de los departamentos. El objetivo de DOCENTIA-uc3m es favorecer el desarrollo y reconocimiento del profesorado e impulsar una docencia de calidad centrada en los estudiantes	18
W6	Dual career	Programa que tiene por objetivo analizar, orientar, de forma personalizada, a las parejas de investigadores que llegan a la uc3m , en lo referente a la integración laboral y sociocultural en términos de Contratación, Emprendimiento, Voluntariado; Intermediar con los agentes del sistema y nuestra Red.....	19
W7	Programa de Bienestar personal	El objetivo principal será un servicio de apoyo al bienestar emocional y mental a través del diseño y la construcción de un programa que contribuya a un entorno para la mejora del bienestar de todo el personal de la uc3m, ya sea en el ámbito de la salud mental como emocional. El programa permitirá la monitorización del comportamiento de usuarios a través de una app para teléfonos inteligentes y entorno Cloud, donde se almacenan y tratan todos estos datos. La prestación del servicio de apoyo a través de la puesta en marcha de diferentes servicios/actividades (deporte, prevención, psicología, webinars, talleres, cursos, ponencias, etc.) que permita mejorar el bienestar del Personal de la universidad.	20