

III WORKSHOP HRS4R

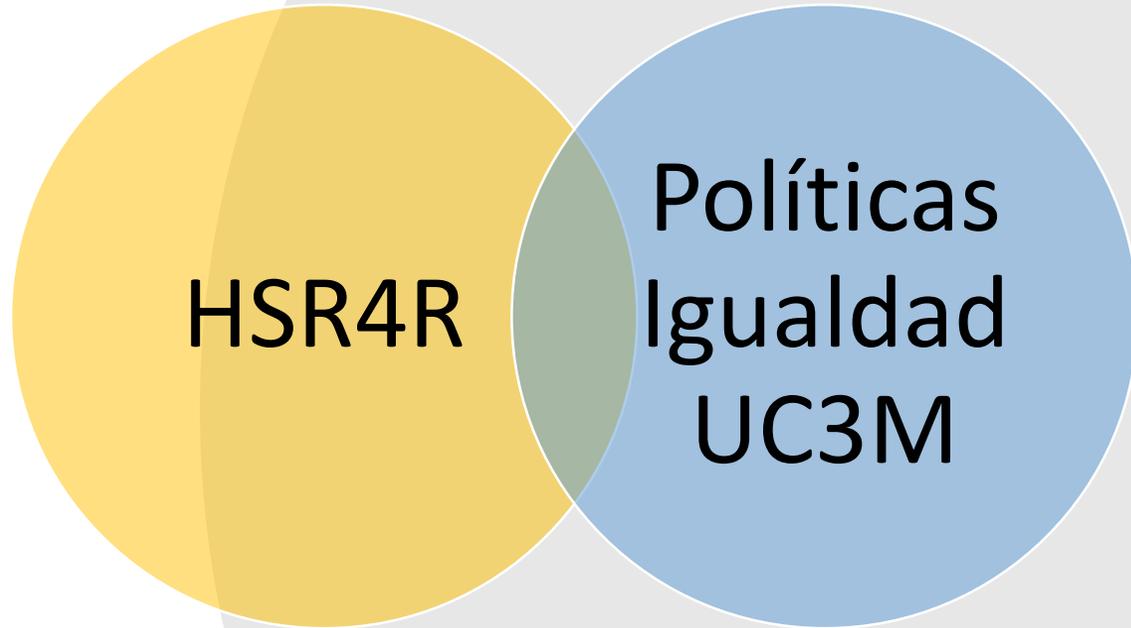


# LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UC3M

**uc3m**

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad



→ *Alinear los 40 principios de la Carta Europea del investigador con la UC3M.*

- **art. 10 de la Carta Europea del Investigador** establece el *principio de no discriminación*: "Los empleadores y/o financiadores no discriminarán a los investigadores/as por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socioeconómica"
- **art. 24 establece sobre condiciones de trabajo**, que "Deben promoverse condiciones de trabajo que permitan tanto a hombres como a mujeres investigadoras *conciliar la vida familiar y la profesional...*"

*Por ello, en el primer plan de acción, en el momento de optar al Logo, se indicó que la UC3M ya tenía un Plan de Igualdad aprobado en 2010 y estaba en vías de aprobar el segundo Plan de Igualdad.*

# Plan de Acción

De las **17 acciones**, **11 están completadas**, **3 en curso**, **3 acumulan cierto retraso**.  
Algunas de ellas pueden requerir acciones de comunicación.

	ACCIÓN	HECHO	EN CURSO	NO INICIADO	REQUIERE COMUNICACION/ FORMACIÓN
ASPECTOS ÉTICOS	1) Code of Good Practices in Research	●			SI
	2) Protocol for requesting Report to UC3M Research Ethics Committee	●			SI
	3) Operating Regulations for UC3M Ethics Committee in Research	●			SI
	4) Hosting Protocol for Visiting Researchers	●			
	5) Hosting Protocol for Faculty	●			
	6) Open Access Institutional Policy		●		SI
	7) Laying the foundations for incentives for Faculty members for 2018 and 2020	●			
	8) UC3M II Gender Equality Plan	●			SI
CONTRATACIÓN	9) Updating of UC3M Recruitment Regulation for nontenured Faculty	●			SI
	10) UC3M Recruitment Guidelines on Post-doctoral Researchers, for UC3M Departments, adapted to Spanish regulation (certifications)	●			SI
	11) Training the Selection Committee members, committing to compliance with the principles contained in the C&C		●		SI
	12) Developing new Employee Portal		●		
	13) UC3M Regulation on the use of English for all processes			●	
CONDICIONES DE TRABAJO	14) UC3M Career Plan for Faculty			●	SI
	15) UC3M Researcher Portal: Co-authorship Map	●			SI
	16) International Health Insurance for Faculty			●	
FORMACIÓN	17) UC3M Training Plan for Faculty, within the four career stages	●			SI

# ¿CÓMO SE CREARON LOS ÓRGANOS DE IGUALDAD EN LA UC3M?

01

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

02

LEY ORGÁNICA 4/2007, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGANICA DE UNIVERSIDADES (LOMLOU)

1º

REFORMA DE LOS ESTATUTOS DE LA UC3M  
BOCM 4/12/2009

2º

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. UNIDADES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

VICERRECTORADO DE IGUALDAD Y COOPERACIÓN Y UNIDAD DE IGUALDAD SEPTIEMBRE DE 2008

Art. 159 bis: Unidad de igualdad.

*“La Universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad, en especial entre mujeres y hombres”.*

# LA UNIDAD DE IGUALDAD

## Competencias

- a) Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.
- b) Informar y asesorar a los órganos de gobierno y comisiones de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
- c) Elaborar una memoria anual.
- d) Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad y fomentar en la comunidad universitaria el conocimiento y aplicación del principio de igualdad.

# II Plan de Igualdad de Género

**1** 12 de abril de 2016

Constitución de la Comisión de elaboración del **II Plan de Igualdad de Género de la UC3M**

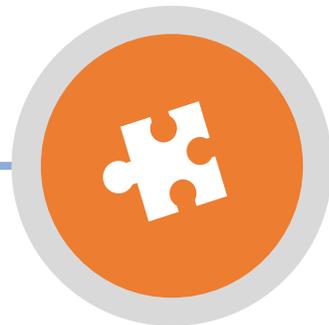
Trabajo en grupos por cada eje de actuación

**2** 30 de octubre de 2017

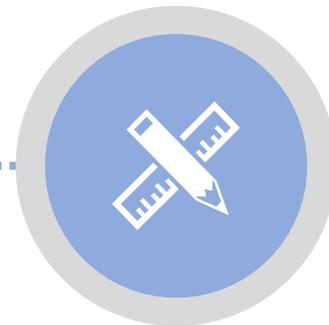
Aprobación en Consejo de Gobierno



**5 AÑOS**  
VIGENCIA



ÓRGANOS RESPONSABLES:  
VICERRECTORADOS,  
DEPARTAMENTOS, GERENCIA, ...



OBJETIVOS MEDIBLES  
Y CUANTIFICABLES



INFORMES DE  
SEGUIMIENTO ANUALES

# II Plan de Igualdad de Género

## EJES DE INTERVENCIÓN

SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y  
FORMAR EN MATERIA DE  
IGUALDAD.  
21 medidas



ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA  
PROF. Y CONDICIONES DE TRABAJO  
6 medidas

CONCILIACIÓN Y  
CORRESPONSABILIDAD.  
11 medidas



DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
14 medidas

# EJE I: SENSIBILIZAR, FORMAR Y VISIBILIZAR. CULTURA DE LA IGUALDAD



## ESTUDIANTES

- JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (12 ed.)
- DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (11 ed.)
- TALLER CONTRA EL ACOSO SEXUAL (3 ed.)
- CICLO DE CINE DOCUMENTAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL (5 ed.)
- TALLER DE LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO (2 ed.)

## PAS y PDI

### PARA PAS

- LENGUAJE NO SEXISTA
- CURSO TRANSVERSAL DE IGUALDAD (2 ed.)
- DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (4 ed.)

### PARA PDI

- INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

## VISIBILIZACIÓN

- DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO
- STEM 4 GIRLS

### Propuestas de:

- DIFUSIÓN LOGROS MUJERES
- NOMBRES DE EDIFICIOS
- MUJERES PARA HONORIS CAUSA

# EJE II ACCESO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL *(6 medidas)*

---

PRESENCIA EQUILIBRADA EN TRIBUNALES Y COMISIONES DE SELECCIÓN Y EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN.

INCLUSIÓN DE NORMATIVA GENERAL Y PROPIA SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

PRL PARA LAS MUJERES. CAMPAÑAS SOCIO-SANITARIAS ESPECÍFICAS

ESTUDIOS SOBRE ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL POR GÉNERO

# EJE III **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD** *(11 medidas)*

---

**PROGRAMA ESTABLE DE TELETRABAJO POR  
CONCILIACIÓN PARA EL PAS**  
(X EDICIÓN EN 2019)

**PROMOCIÓN DE AJUSTE DE HORARIOS EN  
REUNIONES PARA QUE NO INTERFIERAN CON LA  
CONCILIACIÓN**

**ORGANIZACIÓN DE CURSOS HORARIOS O  
MODALIDADES QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN Y  
POTENCIACIÓN DE CURSOS ON LINE**

# EJE IV *DOCENCIA E INVESTIGACIÓN* (14 medidas)

---

## DOCENCIA

- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA
- IMPULSO PARA CREACIÓN DE MOOCS
- PROMOVER ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO
- POSTGRADO EN POLÍTICAS DE GÉNERO

## INVESTIGACIÓN

- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN
- PROMOVER LAS INVESTIGACIONES EN MATERIA DE GÉNERO (Premios Pilar Azcárate para TFG, TFM y Tesis)
- AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR MUJERES EN LA UC3M

# PREMIOS DE INVESTIGACIÓN PILAR AZCÁRATE PARA TFG, TFM Y TESIS DOCTORALES EN MATERIA DE IGUALDAD

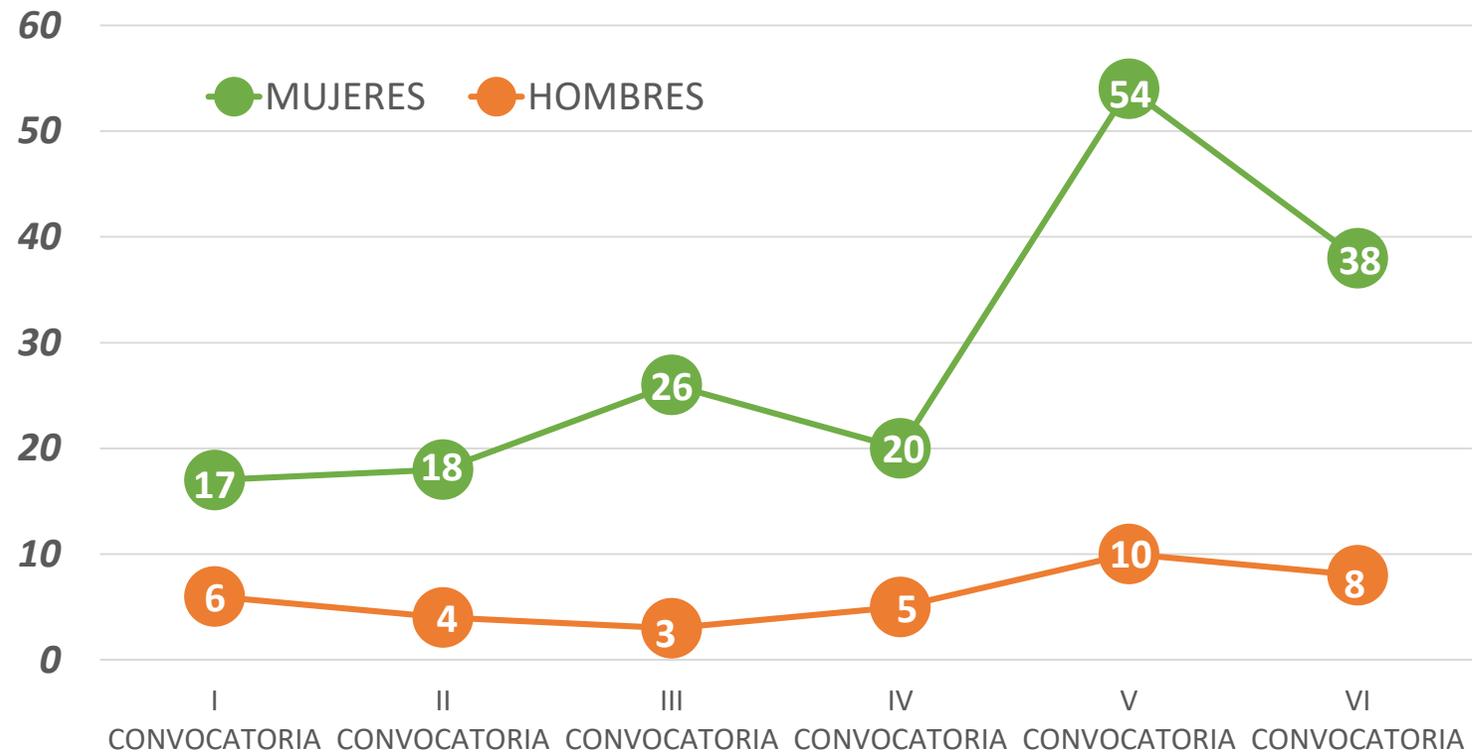
- 6 EDICIONES

- 209 trabajos (83% M)

□ 145 TFG

□ 50 TFM

□ 14 TESIS



# COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN

*(art. 10 Carta europea del investigador)*



Procedimiento de cambio  
de nombre por  
identidad de género  
(Resol. Rector de 17 de  
julio de 2017)

## II PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

*(aprobado en Consejo de Gobierno de  
14/11/2019)*

uc3m  
Universidad  
Carlos III  
de Madrid

DECÁLOGO DE LA UC3M CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL

Inicio

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

La UC3M tiene un compromiso inequívoco con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

III WORKSHOP HRS4R



# LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UC3M

**uc3m**

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad