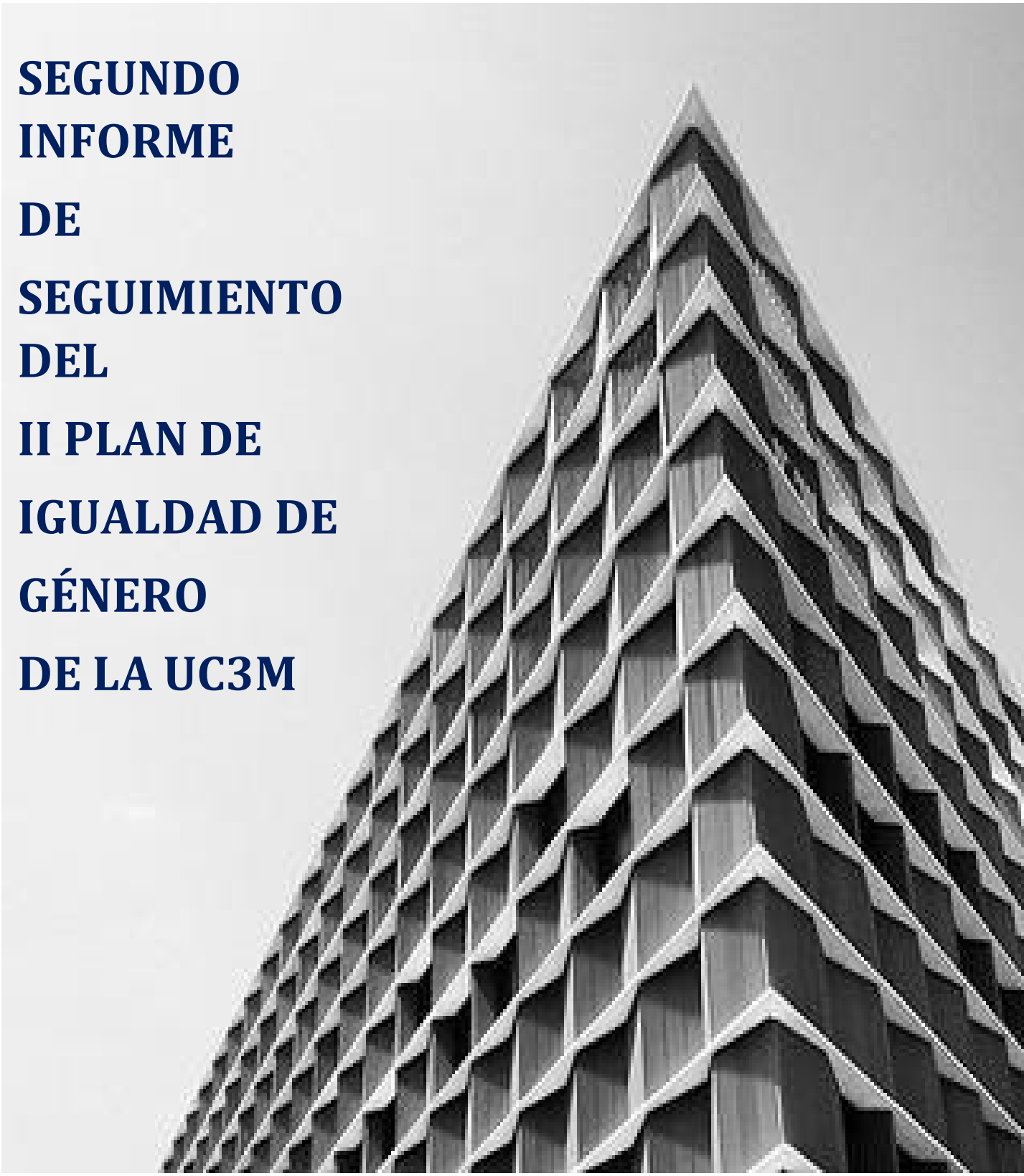
SEGUNDO INFORME DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UC3M



uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

El presente documento es el segundo informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017. En el punto 3 del preámbulo del referido texto se recoge: "*el seguimiento de la implantación del II Plan de Igualdad de la UC3M se llevará a cabo por la Comisión constituida para su elaboración, quien se reunirá una vez al año y aprobará el informe anual de seguimiento. Dicho informe se elevará a los órganos de la Universidad para su conocimiento".* El segundo informe anual contiene tanto un desglose de las medidas y su estado de implantación como un estudio del diagnóstico de la situación de la UC3M a fecha de 31 de diciembre de 2019.

El **II Plan de Igualdad de Género** es fruto del trabajo de una Comisión[1] en la que estaba representada toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes). En la elaboración de este segundo informe de seguimiento del Plan de Igualdad, se ha contado con la colaboración de los miembros de la citada Comisión, así como de los Vicerrectorados, de la Gerencia, y de los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo.

El segundo informe del seguimiento del Plan de Igualdad de Género se ha organizado en dos grandes bloques temáticos: Situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del II Plan. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente, estudiantes, y personal de administración y servicios, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios de doctorado. En el apartado del análisis de cumplimento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los ejes del Plan y su nivel de cumplimiento.

[1] Composición de la Comisión: PAS: Beatriz Díaz, José Furones, Consuelo Alba, Pilar Gil, Celia Fustes, Sunny G. de Viedma, Belén Parrilla, Teresa Malo de Molina, Susana Contreras y Paloma Olías; PDI: Alicia Cebada, Begoña Marugán, Constanza Tobío, Laura Branciforte, Patricia Nieto, Carmen Barranco, Eva Blázquez, Rosa San Segundo, Enrique Villalba, Carmen Carrero, Ignacio Campoy, Helena Soleto, Elisa Ruiz, Oscar Celador, y Sol Herráiz; Fundación: Nuria Merino; Defensoría U.: Jose A. Moreiro; Consejo Social: Rosario Romera; Vicerrectorados: Hortensia Amarís y Belén Levenfeld; Estudiantes: Sara Riveiro, Miriam Fdez. Mingo, Adelina Codina y Josué Esteban; Vicerrectorado de Estudiantes, R. Social e Igualdad: Rosario Ruiz Franco; Unidad de Igualdad: Diana Espada y Elena San Segundo.

Índice

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD *4*

I.- ORGANOS DE GOBIERNO **4**

I.1.- Órganos Colegiados 4

I.2.- Equipos de dirección de los Centros 4

I.3.- Dirección de Departamentos 5

I.4.- Dirección de Institutos de Investigación 5

II.- SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) **6**

II.1.- PDI según categorías docentes 6

II.2.- Situación del PDI por departamentos 9

II.3.- Investigación 10

III.- ESTUDIANTES **12**

III.1.- Estudiantes de Grado 12

III.2.- Estudiantes de Grado de nuevo ingreso. 13

III.3.- Estudiantes de Postgrado. 16

III.4.- Estudiantes de Doctorado 17

IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) **18**

IV.1.- PAS en su conjunto 18

IV.2.- Distribución del PAS por edad y sexo 19

IV.3.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales 20

V.- OTROS DATOS DE INTERÉS **21**

V. 1 Reconocimientos académicos 21

V. 2 Premios extraordinarios de doctorado 21

ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO *23*

CONCLUSIONES *24*

ANEXO 1 ..... *27*

Detalle del estado de implantación de cada una de las medidas del II Plan de Igualdad ... **27**

EJE I: SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD 27

EJE II: ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO 85

EJE III: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 91

EJE IV: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN 99

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

I.- ORGANOS DE GOBIERNO

Desde el primer informe de seguimiento del II Plan de Igualdad se han celebrado elecciones a Rector, con lo que ha habido cambios en el Consejo de Dirección y cargos adjuntos. En el caso de los Vicerrectorados (más Secretaría General) existe paridad total, ya que hay 5 hombres y 5 mujeres. Al descender un nivel y se analizan los Vicerrectorados Adjuntos, hay un 70% de mujeres.

En el caso de los Centros, hay una Decana y 2 Decano/Director. Además, se encuentra un 40% de mujeres en el conjunto de los Vicedecanatos y Subdirecciones, aunque Centro por Centro arroja un panorama diferente. Mientras que, en la Escuela Politécnica Superior sólo hay un 29% de mujeres en el equipo de gobierno, en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación hay un 36% y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas un 59%, donde al frente del Decanato hay una mujer.

I.1.- Órganos Colegiados

La tabla 1 analiza la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Junta Consultiva y Consejo Social, si bien hay que recordar que la representación en alguno de estos órganos se obtiene mediante elecciones con candidaturas libremente presentadas, p.e. el Claustro.

Tabla 1.- Composición de los órganos colegiados de la UC3M por sexo.

Órgano Colegiado	Nº miembros	Mujeres	Hombres	% M
Consejo Social (*)	20	3	14	**15,0%**
Claustro	184	75	109	**40,7%**
Consejo de Gobierno	55	21	34	**38,1%**
Consejo de Dirección	10	5	5	**50,0%**
Junta Consultiva	12	4	8	**33,3%**

(*) En el momento de la realización del informe, hay 3 vacantes pendientes de nombramiento (una vacante de estudiantes y 2 de empresas o Fundaciones con convenio suscrito con la UC3M)

I.2.- Equipos de dirección de los Centros

Se puede desglosar la composición de los cargos de cada uno de los Centros: Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación y Escuela Politécnica Superior[2].

La composición de los equipos de dirección de la FCCSSJJ, la FHCD, y la EPS es la siguiente. Ver Tabla 2.

[2] Desde ahora, FCCSSJJ, FHCD, EPS

Tabla 2.- Cargos académicos en los Centros por sexo

	FCCSSJJ		FHCD		EPS		
	H	M	H	M	H	M	%M
Decanato/ Direc. EPS		1	1		1		**33,3%**
Vicedecanatos/Subdirecc. EPS	7	10	9	5	15	6	**40,4%**
Secretaría centros	1	0	1	0	0	1	**33,3%**

I.3.- Dirección de Departamentos

La UC3M cuenta con 27 departamentos distribuidos entre las Facultades y la EPS. La distribución de mujeres y hombres al frente de los mismos es desigual como se ve en la tabla 3.

Tabla 3.- Direcciones de Departamento por Centros y sexo

Centro	Nº Dptos.	Directoras	Directores	%M
FCCSSJJ	10	4	6	**40,0%**
FHCD	4	3	1	**75,0%**
EPS	13	3	10	**23,1%**
Total	27	10	17	**37,0%**

I.4.- Dirección de Institutos de Investigación

La distribución de hombres y mujeres en la dirección de los Institutos de Investigación es la siguiente. Ver Tabla 4.

Tabla 4.- Dirección de los Institutos Universitarios según sexo.

	Nº de Institutos	Directoras	Directores	%M
Institutos LOU	4	2	2	50,0%
Institutos Propios con Evaluación Positiva	9	2	7	22,2%
Institutos Propios	14	4	10	28,6%
Total	27	8	19	29,6%

II.- SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

II.1.- PDI según categorías docentes

En el conjunto del PDI se mantiene casi inalterable el porcentaje de mujeres y hombres, estando en 2019 en torno al 32,5% de mujeres, igual porcentaje que en 2018.

Tabla 5.- Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo[3]

		C.U.	T.U.	C. Dr./A	VISIT.	AY. Dr/A	ASOC.	**TOTAL**	(%*)
MENOS DE 30 AÑOS	**H**				4	2	7	**13**	1,2%
	M				3		5	**8**	1,5%
DE 31 A 40 AÑOS	**H**		34		68	32	83	**217**	19,4%
	M		6		35	19	37	**97**	18,1%
DE 41 A 50 AÑOS	**H**	18	109	3	58	4	232	**424**	37,9%
	M	12	105	3	47	6	90	**263**	49,1%
DE 51 A 60 AÑOS	**H**	73	95	5	14	1	175	**363**	32,4%
	M	21	44	2	9		60	**136**	25,4%
DE 61 A 70 AÑOS	**H**	47	19		4		33	**103**	9,2%
	M	8	13	1	1		9	**32**	6,0%
	Total	**179**	**425**	**14**	**243**	**64**	**731**	**1656**	
	H	138	257	8	148	39	530	**1120**	
	M	41	168	6	95	25	201	**536**	
	(%)**	10,8%	25,7%	0,8%	14,7%	3,9%	44,1%	**%**	
	H	77,1%	60,5%	57,1%	60,9%	60,9%	72,5%	**67,6%**	
	M	22,9%	39,5%	42,9%	39,1%	39,1%	27,5%	**32,4%**	

*% de pdi según edad y sexo

**% de pdi según categoría docente

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En esta tabla se puede comprobar la distribución del profesorado en las distintas categorías. El colectivo que tiene mayor cota de igualdad lo constituye el integrado por el profesorado Contratado Dr/a (también el de menor número), pero pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Las Cátedras suponen casi un 11% sobre el total de profesorado, siendo uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M. Del total de profesoras de la UC3M sólo el 7,6 % son CU, y un 31;3% PTU. Es notable la brecha de género que ocurre en ese caso, cuando se quiere alcanzar categorías docentes más altas.

[3] No se han incluido los contratos de investigación.

En este desglose puede verse cómo la franja de edad de 41 a 50 años es la que tiene mayor igualdad en lo que se refiere a Cátedras y Titularidades (40% de mujeres en Cátedras y 49% en Titularidades), e incluso en el conjunto del PDI analizado, mientras que en la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia de presencia de mujeres y hombres en dicha categoría es mayor (22% de mujeres en las Cátedras y 32% en Titularidades). Finalmente, en la franja última, de 61 a 70 años, el porcentaje de mujeres en las Titularidades es del 41% pero en las Cátedras es de un 15%. En el caso de la UC3M, el 34,6% de mujeres integran el conjunto del PDI funcionario.

Según el último informe de CRUE "LA UN1VERSIDAD ESPAÑOLA 3N CIFR4S" 2017/2018, en el conjunto del sistema universitario del conjunto del PDI total el 71% eran hombres y el 29% mujeres. «*Por tanto, la participación de la mujer en el total de la plantilla del profesorado se encuentra distante del porcentaje que representa la mujer en el total de la población española (51% de la población)».* En lo referente a las Cátedras, el porcentaje se sitúa en 77,5% hombres y 22,5% mujeres creciendo lentamente en comparación con el informe publicado de 2016-17 (79% hombres y 21% mujeres). En el conjunto del PDI funcionario, el 73,6% lo constituyen hombres y el 26,4% mujeres.

Cátedras de Universidad

Según el primer informe de seguimiento del Primer Plan de Igualdad el porcentaje de Catedráticas era de un 8,5% (datos de 2008) y a lo largo de estos más de 10 años se ha ido incrementando este porcentaje hasta llegar a fecha 31 de diciembre de 2019, momento en que se alcanza un casi 23% de mujeres (41 Catedráticas frente a 138 Catedráticos), con lo que se supera el último dato publicado para el conjunto de la universidad española en el curso 2017/18, que es del 22,5 % [4].

En términos absolutos hay dos factores que contribuyen a este incremento, por un lado la mayor promoción de mujeres, y por otro las jubilaciones.

Un dato que lo corrobora, es el número de profesores/as Eméritos/as (13 hombres y 2 mujeres); de esos 13 hombres, antes de acceder a la figura de Emérito, 12 eran Catedráticos. Esto significa que, aunque han aumentado significativamente el número de Catedráticas, parte del incremento porcentual se debe a las jubilaciones.

[4] Dato obtenido de "La Un1versidad Española 3n Cifr4s. Año 2017 y curso académico 2017/2018", documento elaborado por la CRUE y presentado el 5 de febrero de 2020

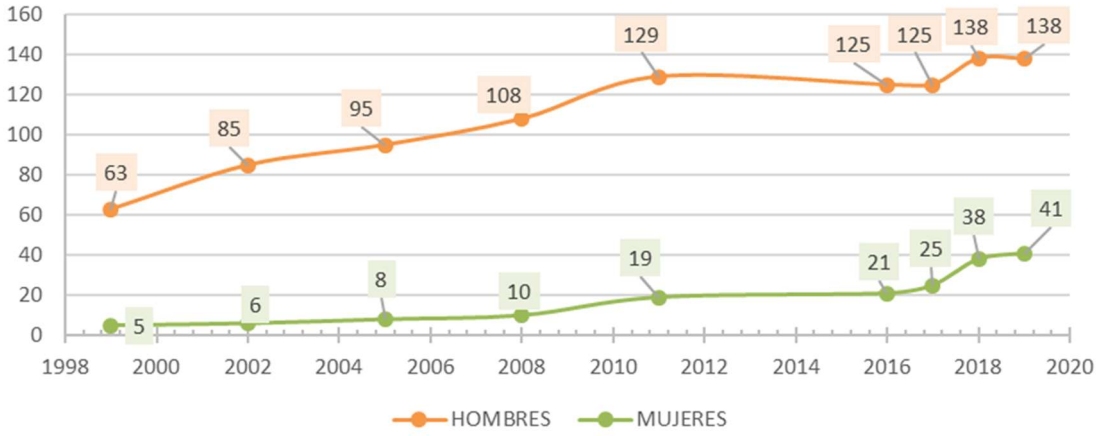


Gráfico 1.- Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 1999

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Del total de los 27 Departamentos sigue habiendo 8 que no cuentan con ninguna Catedrática y 10 Departamentos que sólo tienen 1 Catedrática. De los 8 Departamentos que no cuentan con ninguna Catedrática, 5 están adscritos a la EPS y el número de Catedráticos en estos Departamentos varía de los 3 a los 11. De los otros 3 Departamentos sin ninguna Catedrática, uno de ellos está adscrito a la FCCSSJJ, y 2 en la FHCD.

Titulares de Universidad

El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (PTU) no sufre mucha variación desde hace años, y se mantiene en un 39% a 31 de diciembre de 2019.

En el momento de elaborar el ***I Plan de Igualdad*** (Diagnóstico 2008) ya había un 38,4 % de mujeres Titulares. Es notable como la promoción a Cátedra va más despacio en el caso de las mujeres.

Se puede calcular la ratio de Profesorado Titular/Cátedra segmentado por sexo. En este caso, los datos muestran como en el conjunto de la UC3M el número de titularidades por cátedra es de 2,4. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,9 (esto es por cada 2 profesores titulares hay un catedrático) pero las mujeres tienen una ratio de 4,1, es decir hay cuatro profesoras titulares por cada catedrática.

Tabla 6. Ratio TU/CU por sexo

	CU	TU	Ratio TU/CU
Total	179	425	2,4
H	138	257	1,9
M	41	168	4,1

II.2.- Situación del PDI por departamentos

Se ha analizado la composición de las plantillas del PDI en los departamentos, y el resultado se recoge en el Gráfico 2.

Se manifiestan grandes diferencias entre los departamentos. Por ejemplo, aún hay 4 Departamentos donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20%. Los 4 Departamentos están adscritos a la EPS (Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Telemática, Matemáticas y Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras)

En la EPS sólo hay un Departamento que tiene más del 40% de mujeres en plantilla, y es el de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Metalúrgica.

Por otro lado, hay 3 Departamentos con un porcentaje superior de 50% de mujeres. Estos son Biblioteconomía y Documentación, Derecho Social e Internacional Privado y Humanidades: Filosofía, Lengua y Literatura.

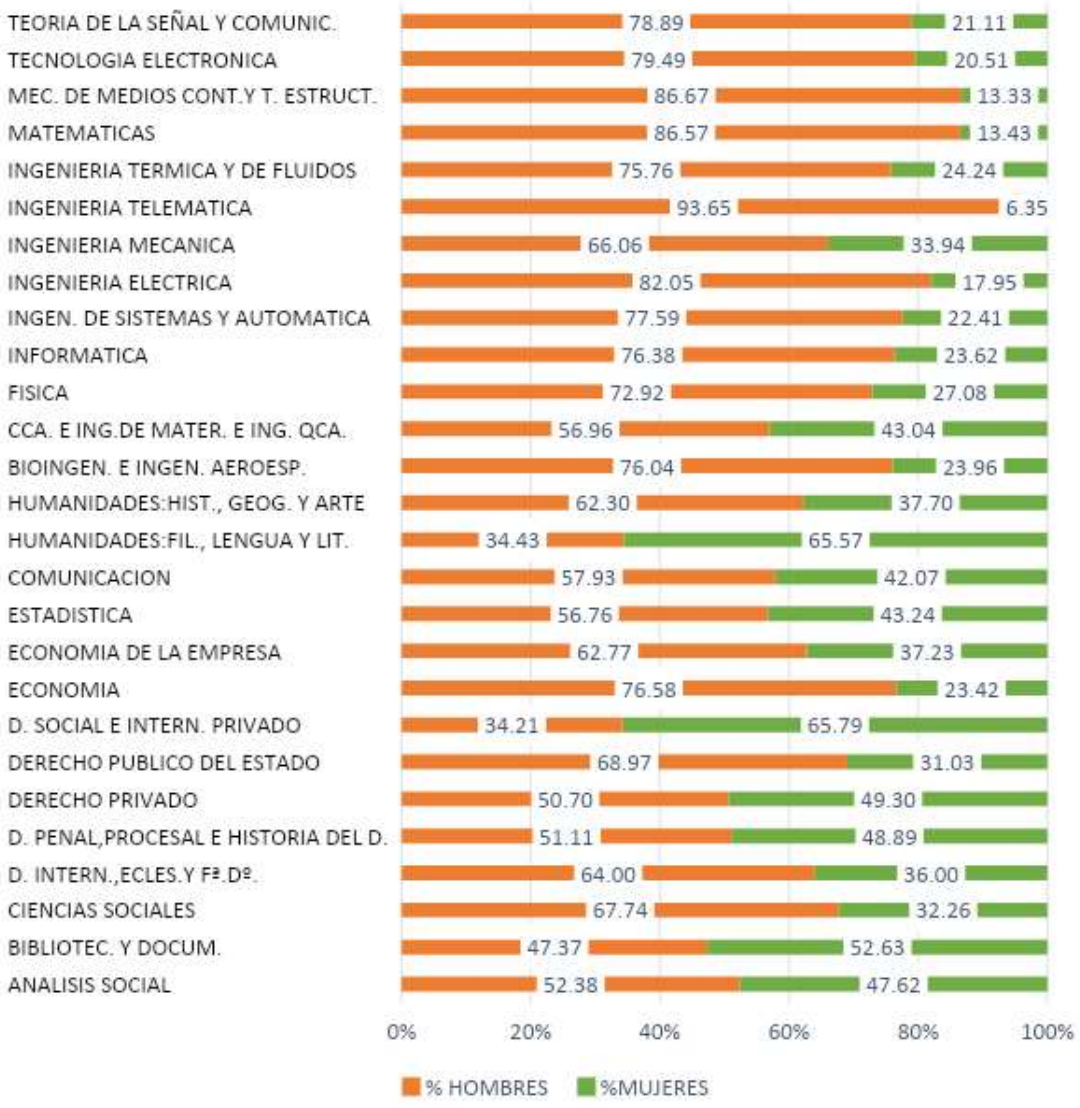


Gráfico 2.- Composición de la plantilla del PDI por departamentos a 31/12/2019.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

II.3.- Investigación

Para realizar un primer análisis sobre la situación del estado de la investigación y poder verificar el grado de equidad en la UC3M se han considerado diferentes aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales en los últimos 5 años o el número de sexenios según el sexo.

La presencia de mujeres como Investigador Principal (IP) en proyectos competitivos muestra un claro desequilibrio en relación al porcentaje de mujeres dentro del colectivo PDI que potencialmente podrían hacerlo, aproximadamente un 35%.

Gráfico 3- Evolución del profesorado entre los IP de proyectos competitivos en los últimos 5 años.

Fuente: Servicio de investigación. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Otro dato interesante que estudiar es la diferencia en los sexenios de investigación entre mujeres y hombres. En el diagnóstico realizado previo a la aprobación de II Plan de Igualdad se observó que había "un parón" en los sexenios de las mujeres en la franja de edad de 30-39 años, que se puede atribuir a la edad más habitual de maternidad y cuidados. Los datos actualizados en los cuerpos de Catedráticos/as y Titulares de Universidad muestran que la media de sexenios para los hombres es más alta que en el caso de las mujeres (ver Tabla 7)

Tabla 7.- Datos globales de sexenios a 31/12/2019

	EFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/Prof.
MUJERES CON SEXENIOS	208	509	**2,44**
HOMBRES CON SEXENIOS	395	1.142	**2,89**

Tras realizar un desglose por número de sexenios (desde 0 hasta 6 sexenios) se puede ver cómo en todos los casos tienen más sexenios los hombres, salvo al inicio de la carrera docente cuando se tiene el primer sexenio, punto en el que están prácticamente a la par (29 hombres y 24 mujeres).

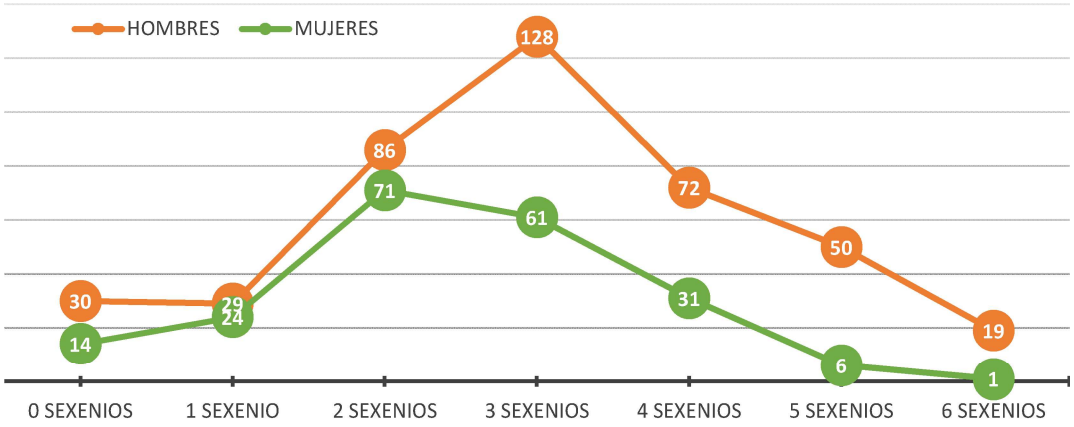


Gráfico 4.- Número de sexenios por sexo.

. Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La franja más común de maternidad (de 35 a 42-43 años) coincide con el periodo en el que potencialmente se evaluaría el segundo y el tercer sexenio, por ello las mujeres necesitan más tiempo para conseguir los sexenios y todo aquello que les da méritos de investigación

Este hecho no es exclusivo de la UC3M, sino que ha sido identificado de forma generalizada en el sistema universitario y en los organismos públicos de investigación. Esto ha motivado una resolución del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de 10 de diciembre de 2019, sobre el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). En el apartado 2.3. de la convocatoria se incluye lo siguiente: "*Como parte de una estrategia integral para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a efectos del cómputo de los tramos de investigación para la evaluación de la actividad científica e investigadora, aquellas mujeres que así lo deseen podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso que disfruten por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta disposición también será de aplicación al personal investigador funcionario de las escalas científicas de los organismos públicos de investigación. Estos permisos deberán haber sido disfrutados en el período extendido entre los dos años anteriores a la entrada en vigor de esta resolución y los seis años posteriores del último sexenio en tramitación.*" [5]

.

[5] *http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-profesorado/CNEAI/Convocatoria-de-tramos-de-investigacion-de-la-CNEAI-2019*,

En esta misma página se puede consultar una nota específica sobre la maternidad, para mujeres que hubieran disfrutado de un permiso por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

III.- ESTUDIANTES

III.1.- Estudiantes de Grado

Se han analizado los datos de Grado en el conjunto de cada una de las Titulaciones y Centros. En la Tabla 8 se refleja el total de mujeres y hombres en estudios de Grado por Centro.

Tabla 8.- Total de estudiantes por Centro y por sexo. Curso 2019/2020

	ESTUDIANTADO	HOMBRE	MUJER	% MUJERES
FCCSSJJ	7.930	3.442	4.488	**56,6%**
FHCD	2.168	747	1.421	**65,5%**
EPS	5.823	4.416	1.407	**24,2%**
TOTAL	15.921	8.605	7.316	**46,0%**

En el conjunto de los estudios de Grado hay un 54% de hombres en contra de la tónica general de la Universidad española[6] donde hay un mayor número de mujeres. Hay dos razones para que esto sea así; la primera es que no se imparten estudios biosanitarios (a excepción de Ingeniería Biomédica) en la UC3M, y la segunda es el peso que tiene la Escuela Politécnica Superior en el total de estudios, ya que en ella no llegan las mujeres a representar el 25%. Esta información se observa en el Gráfico 5.

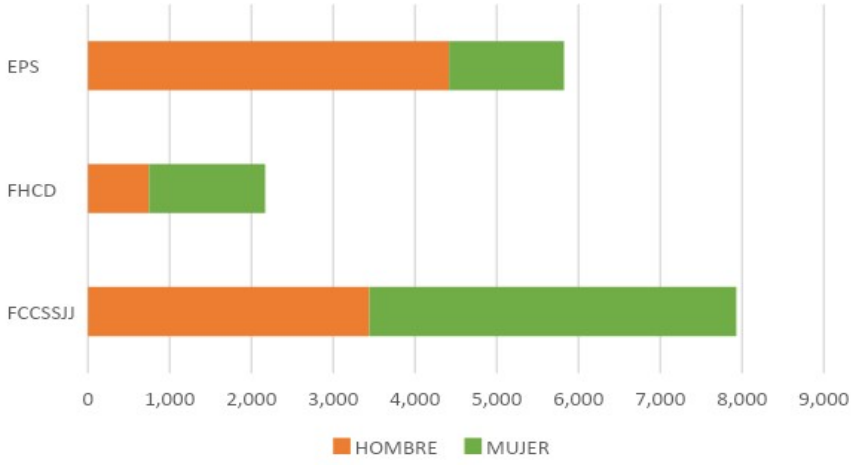


Gráfico 5: Distribución de mujeres y hombres por Centros en los estudios de Grado

Fuente: Unidad de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

[6] Datos publicados en la web del Ministerio de Universidades, avance del curso 2019/20. 44,4% hombres matriculados en estudios de Grado.

III.2.- Estudiantes de Grado de nuevo ingreso.

Tomando el total del estudiantado de nuevo ingreso en Estudios de Grado de la UC3M, 3.983, 1.868 son mujeres y 2.115 hombres, lo que representa un 47% de mujeres y un 53% de hombres. Esta tendencia va al contrario de la que existe en la mayor parte de las Universidades españolas[7], dado el peso que tiene la Escuela Politécnica Superior dentro de la Universidad.

Por lo que se refiere a las notas de admisión, si se analiza el estudiantado que ha ingresado en la UC3M (prueba EvAU), la nota media de las mujeres es 5 décimas superior a la de los hombres:

MUJERES	**11,76**
HOMBRES	**11,29**

En el siguiente gráfico se ha analizado las preferencias del estudiantado de nuevo ingreso según su sexo:

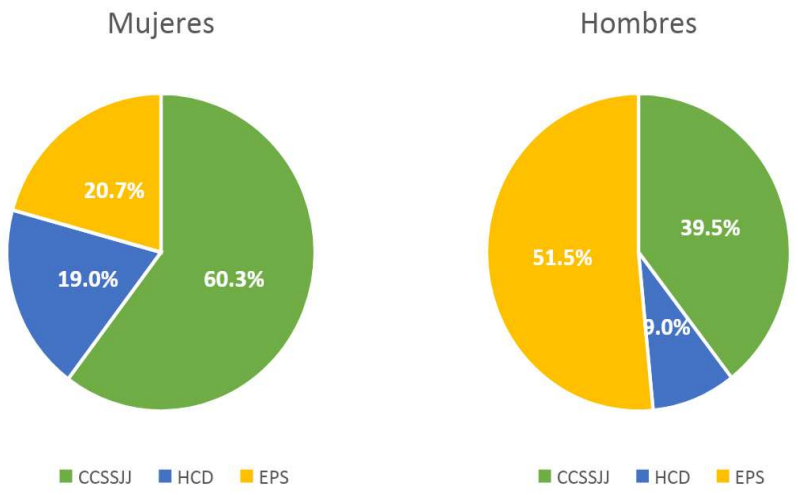


Gráfico 6.- Curso 2019/2020. Distribución del estudiantado de nuevo ingreso según su sexo por Centros.

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Como puede observarse hay una clara diferencia en la elección de estudios entre mujeres y hombres. En el caso de la EPS sólo un 20,7% de mujeres optan por un Grado, y sólo un 9% de hombres eligen grados vinculados a la FHCD. Estos datos constatan la persistente segregación vocacional por género, que se traduce en diferencias significativas entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas a lo largo de la trayectoria académica, y que se traducirá en la posterior trayectoria profesional

También se puede hacer un análisis comparativo de cómo ha evolucionado el estudiantado de nuevo ingreso en los últimos cursos. En el siguiente gráfico se recoge cómo ha sido la evolución del porcentaje de las estudiantes en relación al centro en el que estaban matriculadas. Existe

[7] Datos publicados en la web del Ministerio de Universidades, avance del curso 2019/20. 44,4% hombres matriculados en estudios de Grado.

una evolución muy estable en la FCCSSJJ, pero son notables las oscilaciones en la FHCD en estos dos últimos cursos académicos. En la EPS parece haber un pequeño repunte en el porcentaje de mujeres que eligen los Grados vinculados a este centro. Para poder hacer valoraciones más concluyentes se debe ver la evolución de estos datos en los próximos cursos académicos.

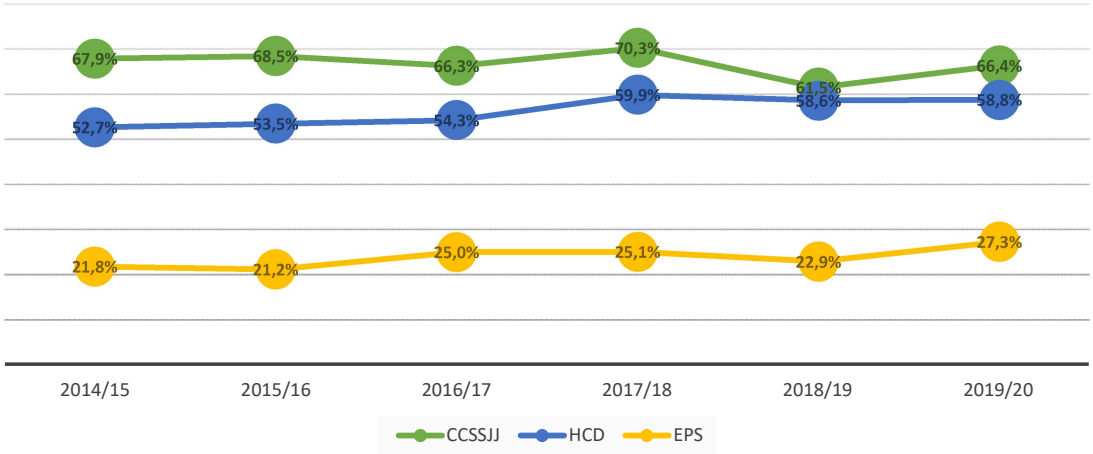


Gráfico 7.- Evolución del porcentaje de estudiantes mujeres de nuevo ingreso según Centro en relación al nº total de matriculados en el Centro correspondiente.

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Es interesante analizar esta distribución del estudiantado según su sexo considerando los Grados que se imparten en cada centro (Gráfico 8).

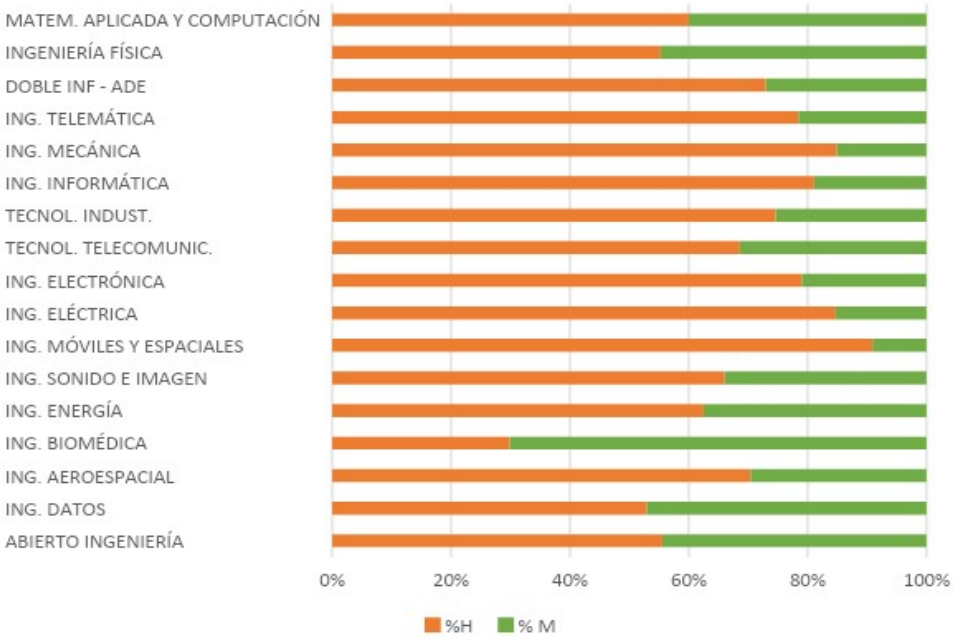


Gráfico 8.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la EPS. Curso 2019/2020.

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En la EPS el porcentaje de las estudiantes de nuevo ingreso está en torno al 21% en el conjunto de los Grados, sin embargo, hay diferencias según sea un Grado u otro. Por ejemplo, el Grado en Ingeniería Biomédica atrae a un 70% de mujeres, mientras que Ingeniería en Eléctrica e Ingeniería Mecánica solo a un 15%, y en Ingeniería de Comunicaciones Móviles y Espaciales a un 9%.

En el Gráfico 9 se puede comprobar como prácticamente todas las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas son elegidas por más mujeres que hombres. En los Grados de las ramas académicas de Economía, Empresa, Estadística y Finanzas están casi igualados los porcentajes, aunque ligeramente a favor de los hombres. En sentido contrario destaca Estudios Internacionales con más de un 80% de mujeres, o Turismo y Sociología con más de un 75% de mujeres.

Gráfico 9.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la FCCSSJJ. Curso 2019/20

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Por último, se analiza la elección de la FHCD por Grados y por sexo en el curso 2018/19. Como ya se ha comentado anteriormente, en su conjunto, eligen la FHCD más mujeres que hombres, y únicamente el Grado de Historia y Política cuenta con un 58% de hombres. El resto de Grados tienen en primer curso, menos de un 40% de hombres.

Gráfico 10.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la FHCD. Curso 2019/20

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

III.3.- Estudiantes de Postgrado.

Los estudios de Máster se coordinan desde la Escuela de Postgrado, donde quedan integradas seis Escuelas: Derecho, Empresa, Economía y Ciencia Política, Humanidades y Comunicación, Ingeniería y Ciencias Básicas y Formación Continua.

El estudiantado matriculado en el Centro de Postgrado asciende a 3.494 estudiantes dónde 1.530 son mujeres (43,7%), si bien la presencia de mujeres varía mucho de un programa a otro. Puede verse el detalle en la Tabla 9. Los datos muestran una tendencia análoga a la detectada en los estudios de Grado. Es evidente el menor porcentaje de mujeres en las Ingenierías y Ciencias Básicas (26,6%), y el mayor en los estudios de Humanidades y Comunicación (66,6%).

Tabla 9.- Distribución de mujeres y hombres por Escuelas de Postgrado

ESCUELA DE POSTGRADO	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
DERECHO	299	494	62,3
ECONOMÍA Y CIENCIA POLÍTICA	145	121	45,5
EMPRESA	175	201	53,5
HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	146	291	66,6
INGENIERÍA Y CIENCIAS BÁSICAS	1.073	388	26,6

La presencia de mujeres en los programas de Máster en profesiones reguladas sigue esa misma tendencia tal y como puede verse en la Tabla 10. Por ejemplo, de los cuatro másteres en

profesiones reguladas únicamente en el del Ejercicio de la Abogacía hay mayor presencia de mujeres que hombres, ya que los otros tres son de áreas ligadas a la Ingeniería y la representación de las mujeres no supera el 26%.

Tabla 10.- Distribución de mujeres y hombres en los Másteres en profesiones reguladas

MÁSTER	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	95	145	**60,4**
INGENIERÍA AERONAÚTICA	76	21	**21,6**
INGENIERÍA TELECOMUNIC.	63	22	**25,9**
INGENIERÍA INDUSTRIAL	360	111	**23,6**

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos.

III.4.- Estudiantes de Doctorado

La formación de las y los investigadores que quieren optar al grado de doctor se coordina desde la Escuela de Doctorado, donde se integran los programas de doctorado en Derecho, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingenierías y Ciencias y los programas en Humanidades, Comunicación y Documentación.

En el caso de los estudios de Doctorado, se matricularon un total de 1.172 estudiantes en el curso 2019/20 repartidos en los 21 programas de doctorado que tiene la Universidad. En este caso el 40,4% son mujeres, porcentaje no muy alejado a la paridad.

Si se desciende un nivel en el análisis y se diferencian las áreas a las que están vinculadas los programas de los Doctorados, se constata cómo los porcentajes de participación de mujeres y hombres varían según el área de conocimiento observando la misma brecha de género en la elección de los estudios. Es significativo que no desciende el interés en esta etapa formativa de las mujeres que eligieron disciplinas tecnológicas, manteniéndose prácticamente constante en todas las etapas formativas.

Agrupando los programas de Doctorado según los títulos estén relacionados con estudios de la EPS, la FCCSSJJ o con la FHCD se puede ver en la siguiente tabla la presencia de mujeres en cada uno de ellos.

Tabla 11.- Distribución de mujeres y hombres en Doctorados según rama.

DOCTORADOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
ESTUDIOS INGENIERÍA y CIENCIAS	348	123	26,11
ESTUDIOS CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	204	156	43,33
ESTUDIOS HUMAN., COM. Y DOCUM.	146	195	57,18

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos.

IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

IV.1.- PAS en su conjunto

Actualmente hay 44 personas como Responsables de Servicios Administrativos (RESAD, donde se da cabida a Director/a y Subdirector/a de Servicio o Unidad), de las que el 59% son mujeres y el 41% son hombres, creciendo la paridad en este punto en relación a los datos del primer informe.

En el conjunto del Personal de Administración y Servicios (PAS) a 31 de diciembre de 2019 hay 726 personas, de las que el 64,6% son mujeres y el 35,4% hombres. Dependiendo del régimen jurídico con el que se vinculen a la UC3M, esta tendencia puede verse modificada (Gráfico 11).

En el caso de régimen funcionarial el porcentaje de mujeres se eleva al 69,3%, mientras que en el régimen laboral desciende al 48,5%. Es el único colectivo que o bien tiene paridad o bien tiene un desequilibrio positivo.

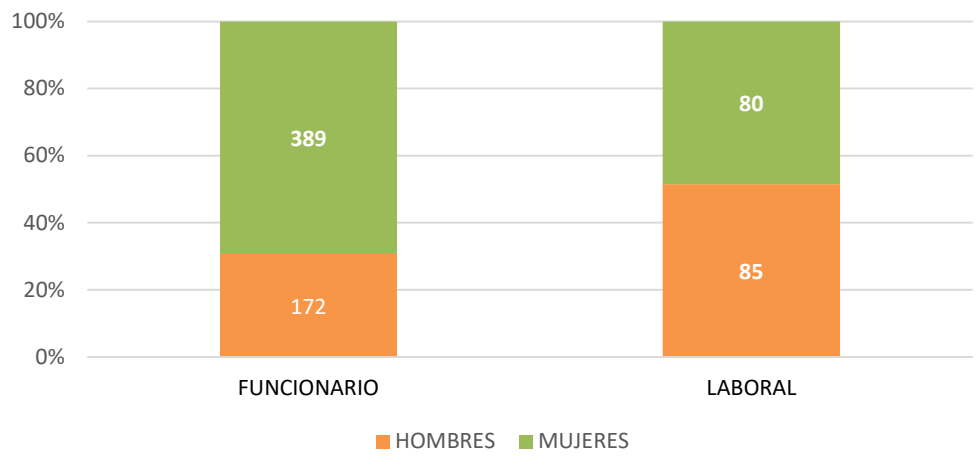


Gráfico 11.- Distribución del PAS por régimen jurídico y por sexo

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La participación del PAS en el **programa de Teletrabajo** por motivos de conciliación permanece en términos absolutos estable, pero se ve claramente la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se acogen. En la última convocatoria, en 2019, únicamente el 11% de participantes son hombres.

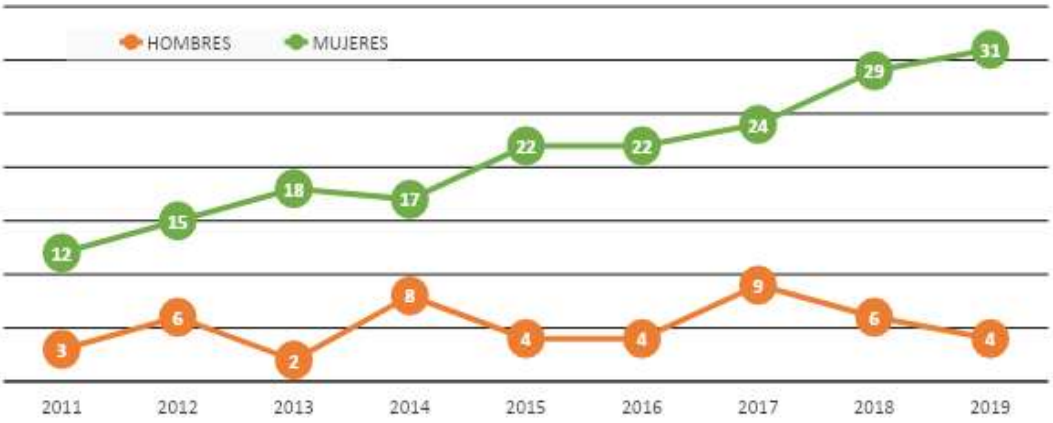


Gráfico 12.- Hombres y mujeres participantes en el programa de Teletrabajo por conciliación.
Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

IV.2.- Distribución del PAS por edad y sexo

Otro análisis interesante se refiere a la distribución del PAS por edad y sexo. Si se considera por ejemplo el PAS funcionario se ve que más del 77% de este colectivo se concentra en las franjas de 41 a 50 años, y de 51 a 60 años.

Tabla 12.- Distribución del PAS funcionario por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
> 30	8	2	6	**75,0%**
31 - 40	97	36	61	**62,9%**
41 - 50	221	76	145	**65,6%**
51 - 60	209	53	156	**74,6%**
61 - 65	26	5	21	**80,8%**
< 65	0	0	0	**0,0%**
TOTAL	561	172	389	**69,3%**

Si se realiza el mismo estudio para el PAS laboral, se concentra en la misma franja de edad el grueso de las mujeres en este colectivo.

Tabla 13.- Distribución del PAS laboral por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
> 30	1	0	1	**100,0**
31 - 40	21	16	5	**23,8**
41 - 50	82	40	42	**51,2**
51 - 60	55	25	30	**54,5**
61 - 65	5	3	2	**40,0**
< 65	1	1	0	**0,0**
TOTAL	165	85	80	**48,5**

IV.3.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales

Se puede desglosar la composición del PAS, según su régimen jurídico, por grupos funcionariales y grupos laborales. Las tablas 14 y 15 muestran los resultados segregados.

Tabla 14.- Distribución del PAS por grupos funcionariales

GRUPO FUNC.	%H	%M
A1	43,8	56,3
A2	40,9	59,1
C1	28,0	72,0
C2	19,4	80,6
	30,7	69,3

Tabla 15- Distribución del PAS por grupos laborales

GRUPO LAB.	%H	%M
A	33,3	66,7
B	55,6	44,4
C	71,4	28,6
D	24,0	76,0
	54,5	45,5

Como puede apreciarse, en el caso del PAS funcionario hay más mujeres que hombres en todos los grupos, si bien destacan los 2 inferiores por el más alto porcentaje. En el caso del PAS laboral igualmente hay más mujeres en el nivel inferior, pero también en el nivel más alto.

V.- OTROS DATOS DE INTERÉS

V. 1 Reconocimientos académicos

Desde el anterior informe de seguimiento del Plan de Igualdad se ha otorgado el Doctorado Honoris Causa a un hombre (Bjarne Stroustrup), y a una mujer (Margaret Levy). Esto supone, en datos acumulados, un 9 % de mujeres (7 mujeres y 71 hombres) con este reconocimiento desde la creación de la UC3M.

Por lo que respecta a las medallas de honor, en el último año se ha otorgado este reconocimiento a un hombre: Carlos Slim.

Las lecciones inaugurales siguen siendo mayoritariamente impartidas por hombres, y tanto en éstas como en los nombres de edificios, no ha habido variación desde el primer informe de seguimiento del Plan de Igualdad.

A continuación, en el Gráfico 13 se recogen los datos agregados desde el inicio de la Universidad hasta 31 de diciembre de 2019.

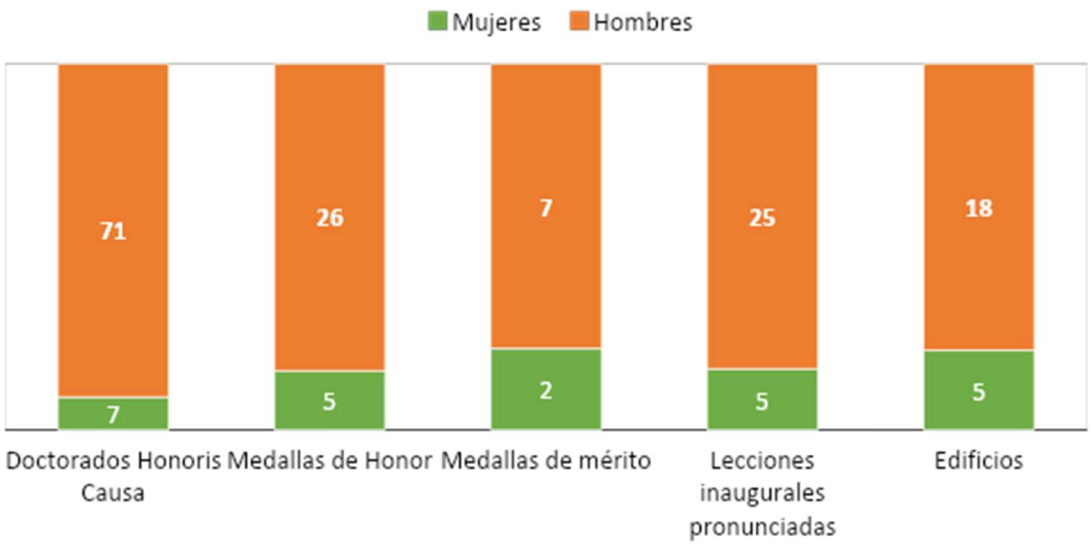


Gráfico 13.- Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2019

V. 2 Premios extraordinarios de doctorado

Por lo que respecta a la convocatoria anual de premios extraordinarios de Doctorado, los últimos datos son los de la convocatoria del curso 2018/19 y se recogen en la Tabla 16. Como puede apreciarse, el número de premios otorgados a mujeres son sustancialmente inferiores que los que se conceden a hombres, pero no es un dato muy alejado del correspondiente a la proporción de mujeres y hombres en los estudios de Doctorado reflejado en el apartado III.4 de este informe (40,4%).

Tabla 16.- Distribución de los premios extraordinarios de Doctorado por sexo en la convocatoria 2018/19

PROGAMA DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
CIENCIA E INGENIERÍA DE MATERIALES	3	3	50,0
CIENCIA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	2	1	33,3
DERECHO	2	1	33,3
DOCUMENTACIÓN: ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS EN EL ENTORNO DIGITAL	1	1	50,0
ECONOMÍA	2	2	50,0
HUMANIDADES	0	1	100,0
INGENIERÍA ELÉCTRICA, ELECTRÓNICA Y AUTOMÁTICA	2	0	0,0
INGENIERÍA MATEMÁTICA	2	1	33,3
INGENIERÍA MECÁNICA Y DE ORG. INDUSTRIAL	0	1	100,0
INGENIERÍA TELEMÁTICA	1	0	0,0
INVESTIGACIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	2	1	33,3
MECÁNICA DE FLUIDOS	1	0	0,0
MULTIMEDIA Y COMUNICACIONES	3	1	25,0
PLASMAS Y FUSIÓN NUCLEAR	1	0	0,0
	22	13	37,1

ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El II Plan de Igualdad de Género de la UC3M está estructurado en cuatro ejes de intervención, entendidos como agrupación de medidas con una temática común:

EJE I *SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD (21 medidas)*

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

EJE III *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (11 medidas)*

EJE IV *DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (14 medidas)*

Cada uno de estos ejes contiene un número de medidas (52) encaminadas a mejorar la situación en materia de igualdad de género e involucran a diferentes agentes responsables dentro de la Universidad: Vicerrectorados competentes y Gerencia.

En la Tabla 17 se recoge la evolución de la implementación de las medidas de los diferentes ejes del II Plan de Igualdad desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2019, en los periodos analizados en los dos informes de seguimiento del Plan"

Tabla 17. Evolución del grado de implementación de las medidas a lo largo del tiempo.

		IMPLEMENTADAS		**EN PROCESO**		**SIN IMPLEMENTAR**		**% IMPLEM./EJE**	
	MEDIDAS	**Primer Informe**	**Segundo Informe**	**Primer Informe**	**Segundo Informe**	**Primer Informe**	**Segundo Informe**	**Primer Informe**	**Segundo Informe**
EJE I	**21**	7	12	11	6	3	3	**38,3%**	**57,1%**
EJE II	**6**	2	4	1	0	3	2	**33,3%**	**66,7%**
EJE III	**11**	1	3	4	4	6	4	**9,1%**	**27,3%**
EJE IV	**14**	4	7	7	6	3	1	**28,6%**	**50,0%**
TOTAL	**52**	14	26	23	16	15	10		
%		**26,9%**	**50,0%**	**44,2%**	**30,8%**	**28,8%**	**19,2%**		

Se ha conseguido una evolución favorable en todos los ejes, aunque con desigual aumento, siendo notable la progresión en el eje II (acceso, promoción y carrera profesional).

En el anexo 1 se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 52 medidas a lo largo del año 2019.

CONCLUSIONES

La Comunidad Universitaria de la UC3M estuvo integrada en el curso 2019/2020 por 25.973 personas, de las cuales el 89,2% representaba el colectivo de estudiantes (con un 46% de mujeres) el 8% PDI (con un 32,5% de mujeres) y el 2,8% PAS (con un 64,6% de mujeres)

A partir de los datos obtenidos para la realización de este segundo informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de la UC3M se puede señalar los siguientes aspectos relacionados con el análisis:

> A través del diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UC3M (PDI, PAS y estudiantes) es posible constatar la existencia de las mismas brechas de género identificadas en nuestra sociedad. La segregación vocacional en las disciplinas académicas se traduce en una segregación profesional que también se refleja en la Comunidad Universitaria, especialmente entre los estudiantes. Es notable el desequilibrio en las vocaciones de disciplinas tecnológicas (las identificadas ahora como STEM) entre el colectivo de mujeres. Ello hace que dentro del grupo de PDI exista un desequilibrio lastrado por la falta de mujeres formadas en esas disciplinas.
>
> Ese desequilibrio, se constata de forma opuesta en las disciplinas vinculadas a Humanidades, dónde la ratio de 3 mujeres/ 1 hombre se invierte prácticamente en comparación con la que se detecta en las carreras tecnológicas.
>
> En el conjunto del PDI, la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, es evidente la diferencia que existe en la progresión de la carrera docente constando la brecha de género.
>
> Es oportuno también señalar algunos indicadores que han mejorado, como el número de Catedráticas. Se ha logrado pasar de un 21,6% del primer informe a un 23% subiendo más de un punto. En el caso de PTU permanecen prácticamente los mismos datos, en el primer informe las cifras mostraban que un 40,1% de los PTU eran mujeres y en este segundo informe los datos son de un 39,5%.
>
> En el caso del PAS, se ha incrementado el porcentaje de mujeres (64,6%) respecto al diagnóstico del primer informe (59%). Donde más cambia este porcentaje es en el personal laboral, se pasa del 44% en el primer informe al 48,5% en este segundo.

La implantación del II Plan de Igualdad de Género en la UC3M ha sido irregular según se consideren los ejes en los que está estructurado.

Al igual que en el primer año, las medidas del **eje I**, esto es las relativas a la sensibilización, comunicación y formación, han sido las que más han avanzado. Los principales puntos que destacar:

- **Visibilización** de los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UC3M como twitter, revista

electrónica o Newsletter semanal. Asimismo, se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras de la UC3M para destacar esos logros.

- **Sensibilización.** Además de las habituales Jornadas en torno al Día de la Mujer y al Día contra la violencia de género, desde el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad a través de la Unidad de Igualdad, se han llevado a cabo distintas acciones, como sesiones formativas contra el acoso sexual, cursos para el profesorado sobre perspectiva de género en la docencia, y sobre todo se han celebrado numerosos cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo principalmente para el PAS.
- **Intensificación** las acciones que se están llevando a cabo para la promoción de las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, con talleres, campamentos tecnológicos y otra serie de actividades como el Technovation, cuya competición regional se celebra en nuestra Universidad desde la edición de 2018.
- Mejora de la desagregación de los datos en las estadísticas.

En el caso del **eje II** se ha avanzado en alguna de las medidas como la composición paritaria de las comisiones y Tribunales de los procesos de selección o en la introducción de la normativa sobre igualdad en los procesos de PAS. Sin embargo, no se ha avanzado lo suficiente en el estudio del acceso al empleo y las trayectorias profesionales, algo que se intentará acometer en los próximos años.

En relación al eje de conciliación y corresponsabilidad (**eje III**), se ha avanzado en la oferta de cursos on line al PAS y al PDI, con lo que se facilita la conciliación al poder realizar el curso en el horario que sea más conveniente para cada persona.

Siguen existiendo dificultades para lograr establecer una hora mínima y máxima para el inicio y finalización de reuniones y actividades, por ejemplo, formativas. Desde el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad se remitió a los Directores/as de Departamento una carta solicitando que tuvieran en cuenta la conciliación a la hora de convocar reuniones.

Por otra parte, se observa que las opciones de permisos y reducciones de jornada son mayoritariamente utilizadas por las mujeres, por lo que sigue siendo necesario difundir las medidas relativas a este aspecto.

También en el ámbito de la conciliación, se ha visto que la asignación de docencia en los Departamentos no siempre atiende a las necesidades de conciliación de quienes tienen hijos o hijas de corta edad, utilizándose otros criterios en la elección de grupos.

Por último, en el ámbito de la docencia y la investigación (**eje IV**) se encuentran distintas cuestiones a destacar. En el ámbito docente:

- La dificultad en la implicación del estudiantado en actividades que no tengan remuneración de créditos. Se ha reducido notablemente el número de estudiantes que se han inscrito y asistido a estas actividades.
- Hay que incentivar nuevas maneras de captar el interés del PDI en los cursos sobre *Integración de la perspectiva de género en la docencia.* La falta de tiempo parece un factor limitante para la asistencia, por lo que hay que avanzar en el diseño de cursos online.

Por lo que respecta a la investigación, se han producido grandes avances:

- ✔ Hay varios grupos dedicados especialmente a estudios de género e igualdad de oportunidades dentro de la Universidad y éstos están integrados por PDI de diversas áreas de conocimiento.
- ✔ Se facilita a todo el personal investigador una ficha de Horizonte 2020 con especial referencia al género, ya que es un ítem que se tiene muy en cuenta en todas las convocatorias europeas.
- ✔ Se está planificando formación para el PDI en materia de perspectiva de género en la investigación.
- ✔ El Instituto de Estudios de Género, ha consolidado sus actividades a lo largo del curso, y ha celebrado la *segunda edición del Curso de Especialista en Políticas de Género* a través de un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Cabe destacar el gran éxito de solicitantes frente a otras Universidades que no han podido poner en marcha estos cursos.

ANEXO 1.

Detalle del estado de implantación de cada una de las medidas del II Plan de Igualdad

En este anexo se detalla el estado de las 52 medidas que se definieron en el II Plan de Igualdad.

EJE I: SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD

EJE I	Sensibilizar, comunicar y formar
MEDIDA 1	Desagregar por sexo los datos que se generen
RESPONSABLES	Gerencia y Vicerrectorados competentes
INDICADORES	Alcanzar el 100% en el número de informes desagregados, así como en todos los datos que se generen en la Universidad
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Poco a poco se va consiguiendo que los distintos servicios y unidades vayan incorporando la variable sexo a sus estadísticas

Este extremo puede comprobarse en la información facilitada desde los distintos órganos responsables de cada una de las medidas recogidas en este informe.

Desde la Unidad de Igualdad se desglosan todos los datos, y se solicitan a todos y cada uno de los servicios para los informes anuales que se elaboran. Se ha avanzado notablemente en este aspecto.

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 2	Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de mujeres y académicas relevantes como Doctoras Honoris Causa, su intervención en las lecciones inaugurales y laudatios, los reconocimientos institucionales (medallas de la Universidad, madrinas de promoción), así como el nombramiento de espacios de la UC3M
RESPONSABLES	Todos los órganos de gobierno
INDICADORES	Incrementar hasta alcanzar el 50% total de propuestas en dichos ámbitos
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad se han nombrado 6 Doctores/as Honoris Causas, entre los cuales hay dos mujeres: Margarita Salas y Margaret Levy. Con ellas, el total de mujeres Honoris Causa asciende a 7, frente a 71 hombres, lo que supone un 9%.

Por lo que se refiere al periodo que analiza este informe, año 2019, se nombraron 2 Honoris Causa en el día de la Universidad celebrado en enero de 2019; un hombre, Bjarne Stroustrup y una mujer, Margaret Levy, por lo que se ha cumplido el objetivo marcado en esta medida sobre los Honoris Causa. Las laudatios de ambos Honoris Causa corrieron a cargo de 2 hombres.

Por otro lado, la lección inaugural de la apertura de curso 2019/20 fue pronunciada por un hombre, y la única medalla de honor concedida a lo largo del año 2019 recayó en Carlos Slim.

Y sobre el nombramiento de espacios, no hay edificios de nueva construcción desde la aprobación de este II Plan, por lo que los números siguen siendo 5 edificios con nombre de mujer y 18 con nombre de hombre, lo que supone un 21,74% del total de edificios de la UC3M.

La Unidad de Igualdad tiene un listado con el nombre de mujeres de relevancia académica, profesional y científica en las diferentes áreas de conocimiento para someter a consideración en próximos reconocimientos en la UC3M.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 3	Publicar en la web y difundir un informe anual de la situación de PAS, PDI y estudiantado por sexo en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. [8]
INDICADORES	Realizar un informe anual con los datos desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR
En un documento anexo a este informe se recoge un estudio de la situación de todos los colectivos de la comunidad universitaria. Cada año se publica un informe en la página web de la Unidad de Igualdad (www.uc3m.es/igualdad) que se presenta ante la Comisión del Plan de Igualdad, el Consejo de Dirección y el Consejo de Gobierno.	

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 4	Crear una base de datos que permita analizar la inserción laboral del estudiantado egresado desde una perspectiva de género
RESPONSABLES	Fundación Universidad Carlos III
INDICADORES	Implantar una base de datos y llevar a cabo el 100% de los informes desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
Consideraciones:	

[8] Denominación actual del Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, desde las elecciones a Rector de 2019

1. Desde el Observatorio de Empleo se evalúa la empleabilidad de los egresados de Grado, Máster y Doctorado.
2. En la información de origen se dispone del dato de género de cada encuestado por lo que es posible obtener resultados en función de dicha variable en cualquier momento.
3. Los informes que se elaboran se realizan de acuerdo con el formato que solicita la Unidad de Datos de Gestión Académica.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 5	Potenciar la visualización de los logros de nuestras alumnas en cuanto a su desarrollo profesional
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Noticias corporativas. Las noticias institucionales que se publican tratan de visualizar los logros de las estudiantes de la Universidad (como premios obtenidos por alumnas de la UC3M), fomentar la participación en iniciativas específicas (por ejemplo, fomentar la innovación y la creatividad o reducir la brecha de género existente en las carreras STEM -Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-) o crear una cultura paritaria en términos de imagen y representación audiovisual. En términos audiovisuales y de imagen fija, se busca ofrecer una imagen de paridad, no sólo en el aspecto cuantitativo, sino en términos cualitativos (representación paritaria en términos contextuales y de acción). Así mismo, se intenta fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos que reflejan algunos de estos aspectos.

La UC3M premia la innovación entre sus estudiantes con los Premios Emprende 09-01-19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371261265411/1371215537949/La_UC3M_premia_la_innovacion_entre_sus_estudiantes_con_los_Premios_Emprende

En esta noticia, por ejemplo, se destacan premios obtenidos por mujeres:

> *El primer premio TFM Emprende, dotado con 10.000 euros, ha recaído en una propuesta de negocio de **Lydia Gutiérrez de la Llave**, del Máster Universitario en Iniciativa Emprendedora y Creación de Empresas de la UC3M, que consiste en el desarrollo de una línea de bolsos sostenible cuyo material principal es el poliéster o nylon reciclado. Este material se obtiene a partir del reciclaje de botellas de plástico PET, evitando que acaben en vertederos o*

contaminando mares y océanos y sustituyendo otros materiales como las pieles de animales. El proyecto, denominado LYRANCH, contempla el diseño y creación de un concepto de marca en esta línea de complementos, además de un canal de venta de comercio electrónico. Según sus análisis de mercado y estudios económicos, el proyecto comenzaría a ser rentable con 7.000 euros de inversión.

(::::)

El tercer premio TFG Emprende, dotado con 3.000 euros, plantea el desarrollo de un software que permita predecir la trayectoria de vuelo de un conjunto de globos estratosféricos para llevar Internet gratuito a ONGs y hospitales en zonas desfavorecidas. Este proyecto, denominado 4th SKY-X (Keep calm, just fly) y presentado por ***Alba Ulloa García, Cristina de la Barrera Bernard, Flavia Pérez Cámara y Yolanda Martín Sabater****, del Grado en Ingeniería Aeroespacial de la UC3M, tiene como objetivo conseguir que todas aquellas personas que carecen de un centro de salud puedan recibir asistencia a través de médicos que estén en la zona y que estos puedan acceder a una red global de datos que les permita satisfacer determinadas necesidades de comunicación o de acceso a las fichas de los pacientes.*

En el caso de otras noticias, se destacan acontecimientos relacionados con acciones diseñadas específicamente para promover el interés de las jóvenes de secundaria y bachillerato por cuestiones de investigación, como el siguiente ejemplo:

La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, 8-2-19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371263586736/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia

NOTICIAS

Inicio> Noticias> La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

8/02/19

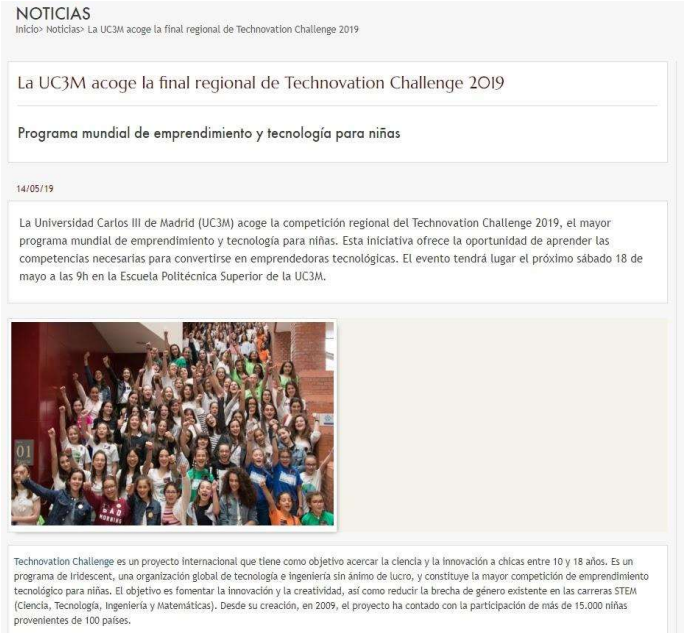
La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) inaugura el 11 de febrero un programa de actividades que se extenderán durante tres meses con el objetivo de promover el interés por la ciencia y la tecnología entre las jóvenes de secundaria y bachillerato. Las profesoras e investigadoras de la UC3M que participan en este proyecto pretenden para dar a conocer sus trabajos de I+D+i, así como transmitir su experiencia profesional y su entusiasmo por la ciencia y la tecnología.

El 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, se celebrará en el Auditorio de la UC3M un teatro foro sobre mujer y ciencia titulado "La chica que soñaba con las ecuaciones de Maxwell". Esta obra persigue despertar la curiosidad por el mundo de la ciencia y hacer reflexionar a los asistentes sobre los motivos de la baja tasa de mujeres en el ámbito STEM. Además, varias científicas de la UC3M realizarán presentaciones sobre el escenario en torno a sus investigaciones en ámbitos como la bioingeniería de tejidos, la robótica y la utilización de tecnologías sensoriales.

Posteriormente, el viernes 15 de febrero por la tarde en la Escuela Politécnica Superior del campus de Leganés de la UC3M, se impartirán siete talleres tecnológicos dirigidos a chicas de 4º de secundaria y bachillerato e impartidos por profesoras de la Universidad. La temática de los mismos abarca desde la bioimpresión 3D hasta la ciberseguridad, pasando por la construcción de aviones, el diseño de apps, el internet de las cosas, la microrobótica o la tecnología de materiales. Los talleres tendrán un carácter eminentemente práctico y participativo, con el fin de potenciar futuras vocaciones científicas y tecnológicas entre las estudiantes.

Otras noticias informan sobre eventos enfocados a niñas, como el siguiente programa: La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2019, 14-05-19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371269192090/1371215537949/La_UC3M_acoge_la_final_regional_de_Technovation_Challenge_2019



NOTICIAS

Inicio> Noticias> La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2019

La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2019

Programa mundial de emprendimiento y tecnología para niñas

14/05/19

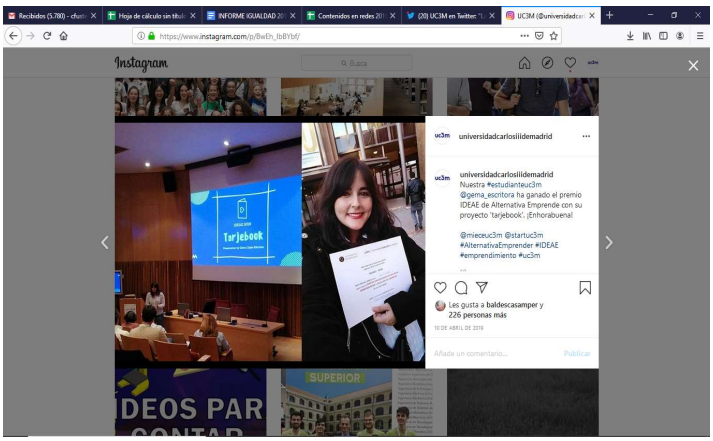
La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) acoge la competición regional del Technovation Challenge 2019, el mayor programa mundial de emprendimiento y tecnología para niñas. Esta iniciativa ofrece la oportunidad de aprender las competencias necesarias para convertirse en emprendedoras tecnológicas. El evento tendrá lugar el próximo sábado 18 de mayo a las 9h en la Escuela Politécnica Superior de la UC3M.

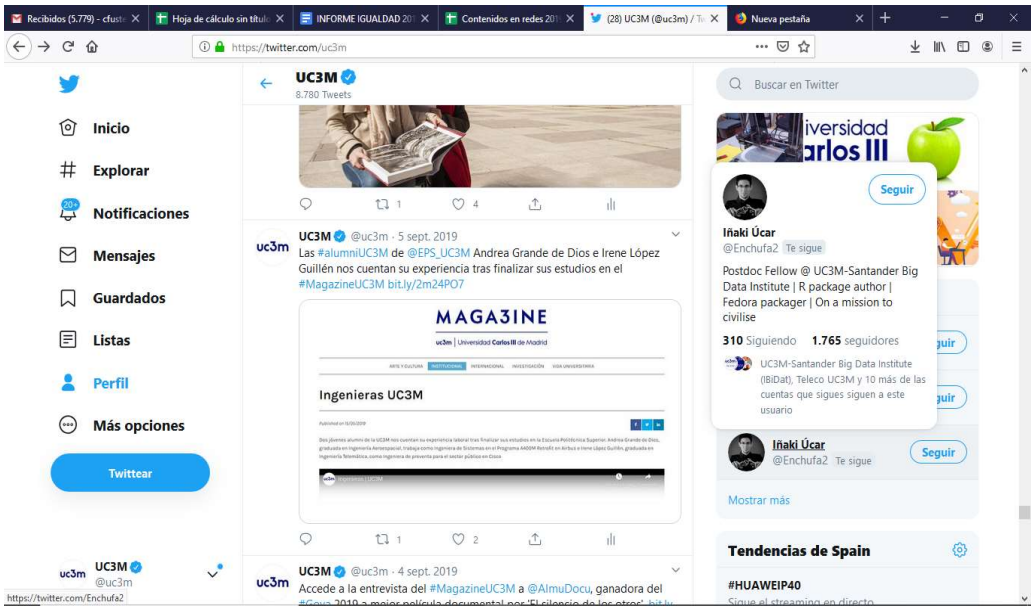
Technovation Challenge es un proyecto internacional que tiene como objetivo acercar la ciencia y la innovación a chicas entre 10 y 18 años. Es un programa de Iridescent, una organización global de tecnología e ingeniería sin ánimo de lucro, y constituye la mayor competición de emprendimiento tecnológico para niñas. El objetivo es fomentar la innovación y la creatividad, así como reducir la brecha de género existente en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Desde su creación, en 2009, el proyecto ha contado con la participación de más de 15.000 niñas provenientes de 100 países.

Redes Sociales:

Se han difundido cinco post relacionados específicamente con la visualización de los logros de las alumnas de la UC3M en twitter, facebook e instagram. Todos estos logros, quedan recogidos en la página web Premios y logros de estudiantes

https://www.uc3m.es/vida-universitaria/premios-logros-estudiantes-uc3m





Innovación y emprendimiento:

La newsletter de Innovación y emprendimiento difunde noticias que resaltan los logros de alumnas, docentes e investigadoras de la UC3M, así como de mujeres de otras empresas u organismos en temas relacionados con el emprendimiento y la innovación.

Ver: https://emprende-newsletter.uc3m.es/es/13/?tpl=517

Analizan la reparación económica de las víctimas de violencia sexual en España

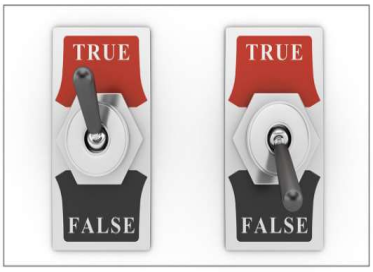
Investigadoras de la Universidad Carlos III de Madrid han analizado la eficacia del sistema español para reparar económicamente a las víctimas de violencia sexual en el marco de FAIRCOM, un proyecto científico coordinado por la UC3M.

Leer más

Divulgar la ciencia. Entrevista a Pampa García

En esta videoentrevista, la redactora jefa de la Agencia SINC habla de la importancia de dar a conocer los avances científicos a la ciudadanía y de los principales retos a la hora de divulgar temas científicos. SINC (Servicio de Información y Noticias Científicas) es una plataforma multimedia de comunicación científica.

Leer más



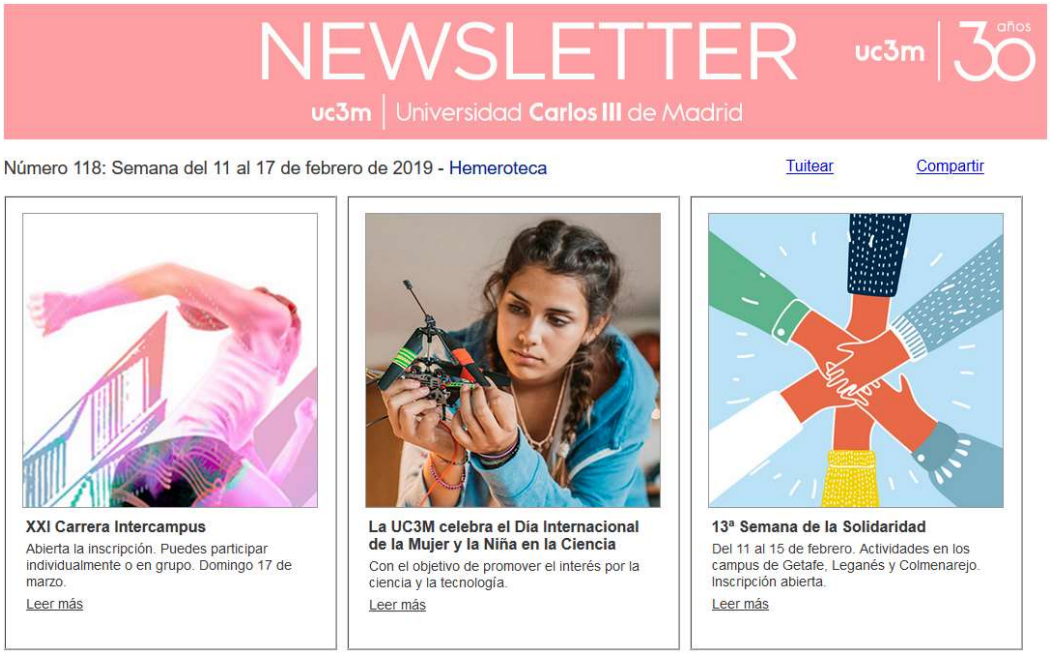
Una investigación analiza el concepto de posverdad

Una investigación de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) analiza el concepto de posverdad en cuanto estratagema retórica con una fuerte carga ideológica y conservadora, tanto en lo teórico como en lo social, lo político y lo cultural.

Leer más

Comunicación interna:

Tanto en la newsletter semanal como en el circuito de pantallas de cartelería digital, se ha dado difusión de los logros de nuestras estudiantes. También colaboramos con el boletín de Alumni de la UC3M, donde se reflejan los logros profesionales de nuestras estudiantes egresadas.



Vídeo: Con el objetivo de visualizar los logros de nuestras alumnas y su éxito profesional se han realizado dos proyectos audiovisuales, publicados en las redes sociales y los monitores de la universidad a lo largo del año 2019. El primero pone el foco en dos ingenieras UC3M, Irene López y Andrea Grande de Dios. Cada una explica en el vídeo cómo ha ido creciendo desde sus primeros años en la Facultad de Ingeniería hasta convertirse en las profesionales que son hoy. Este tipo de vídeos también promueven la visibilidad de mujeres con éxito en los sectores STEM, los más afectados por la disparidad de género. El segundo vídeo, también

difundido en todas las plataformas de las que dispone la universidad, promociona el programa Mentoring Alumni UC3M. Entre los entrevistados se encuentran dos antiguas alumnas que comentan su experiencia laboral, y su asesoramiento a estudiantes de último curso y recién graduados.

Ingenieras UC3M (15/05/2019) https://youtu.be/C4xZRjkOwOs

Mentoring UC3M (15/05/2019) https://youtu.be/OWNLtlHvlIE

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 6	Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UC3M, e informar anualmente de su desarrollo a los órganos de Gobierno. Difundirlo a través de los canales de comunicación de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Actos de presentación del nuevo Plan. Acciones fuera del ámbito de la Uc3M. Difusión en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
Desde la aprobación del II Plan de Igualdad se han hecho varias presentaciones del mismo en distintos ámbitos:	

- Presentación por el Rector en la clausura de las IX Jornadas contra la violencia de género (24 de noviembre de 2017)
- Sesiones de formación de Delegados/as de Postgrado: Diciembre 2017
- RESAD: enero de 2018
- Sesiones de formación para los/las aspirantes a promoción interna de Auxiliares de Información: una sesión en Getafe y otra en Leganés, septiembre 2018.

Por lo que se refiere a la difusión realizada durante el año 2019:

Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad. Primer informe

Presentado a la Comisión del Plan (julio 2019)

Presentado a Consejo de Dirección (octubre de 2019)

Presentado a Consejo de Gobierno (14 de noviembre de 2019)

Publicado en la página web de la Unidad de Igualdad

Presentado en Curso de Especialista en Políticas de Igualdad (diciembre de 2019)

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 7	Continuar con la organización de actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer y el Día contra la violencia de Género, y difundir actos de sensibilización entorno a esos días
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Incrementar en un 25% la participación de estudiantes, PAS y PDI en las actividades organizadas. Mejorar en un 25% en los resultados obtenidos en las encuestas. Aumentar un 10% las acciones realizadas. Crear el pasaporte en Igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Las actividades organizadas desde la Unidad de Igualdad se han ofertado siempre con la posibilidad de reconocimiento de crédito (optativo, Humanidades o de libre elección).

Tras la aprobación de la nueva normativa de reconocimiento de créditos optativos únicamente se ha podido ofrecer un crédito de Humanidades, salvo excepciones, ya que se ha incrementado el número de horas necesarias para convalidar un crédito optativo, lo que también ha provocado un acusado descenso en el número de estudiantes que asisten a dichas actividades.

Desde la elaboración del Primer Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género, se han celebrado las siguientes actividades:

- Actos del Día Internacional de la Mujer (del 4 al 7 de marzo de 2019),
- Seminario "El prostíbulo, mi campo de concentración (8 de mayo de 2019).
- Organizado por el Master en Justicia Criminal, con la colaboración de la Unidad de Igualdad
- Taller formativo de Introducción a la trata de seres humanos con fines de
- explotación sexual (20 horas de duración), celebrado los martes de 8 de octubre a 5 de noviembre de 2019
- XI Jornadas contra la violencia de género (del 25 al 29 de noviembre de 2019)

La asistencia a estas actividades ha disminuido notablemente como puede comprobarse con los siguientes datos:

Actos del Día Internacional de la Mujer (marzo 2019)

Número de actividades: 12; Número de asistentes (estudiantes): 62 (14 H/48 M, 77% mujeres); Número de ponentes: 27 (4 H/23 M, 85% mujeres)

Seminario "El prostíbulo, mi campo de concentración (8 de mayo de 2019): Número de asistentes: 54 (estudiantes y PDI): 23H/31M, 57% mujeres.

Taller formativo de Introducción a la trata de seres humanos con fines de explotación sexual

Número de asistentes (estudiantes): 20 (2 H/18 M, 90% mujeres)

XI Jornadas contra la violencia de género (noviembre de 2019)

Número de actividades: 11; Número de asistentes (estudiantes): 41 (5 H/36 M, 88% mujeres); Número de ponentes: 18 (2 H/16 M, 88% mujeres)

Tras cada actividad realizada se solicita al estudiantado que cumplimente una encuesta anónima donde se preguntan diferentes cuestiones como la sesión que más les ha gustado y la que menos, por qué medio se han enterado de la actividad, la razón para asistir: crédito o interés por el tema o si ha cambiado su percepción del tema tras realizar la actividad. Al final de la encuesta se deja un espacio libre para sugerencias de temas o mejoras sobre lo tratado. Las encuestas sirven para conocer sus intereses y sus preocupaciones, y ayudan a planificar futuras actividades acordes a esos temas de interés entre el estudiantado.

Pasaporte para la igualdad

El pasaporte se creó para las IX Jornadas contra la violencia de género (noviembre 2017) y se ha permitido utilizarlo desde entonces en todas las actividades que hemos organizado. En primera instancia se utilizó para créditos de Humanidades y optativos, pero desde el curso 2018/19 únicamente se oferta con posibilidad de reconocimiento de crédito de Humanidades.

En casos puntuales, se han incluido actividades organizadas desde otros ámbitos de la Universidad como el Instituto de Estudios de Género, a petición del mismo.

IMPORTANTE:

- Este pasaporte acredita la asistencia a las actividades formativas organizadas por la Universidad Carlos III de Madrid en temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y todos aquellos vinculados a cualquier tipo de discriminación sea por razón de género, orientación sexual o identidad de género.
- En la página web de la Unidad de Igualdad podrás consultar el catálogo de actividades incluidas en el pasaporte.
- Es necesario hacer inscripción previa para no exceder el aforo
- En este documento hay 8 casillas donde se estampará un sello por cada actividad a la que se asista. Además, se anotará el código y el nombre de la actividad.
- Para el reconocimiento del crédito será necesario completar los 8 sellos del pasaporte.
- Si te inscribes en una actividad y más tarde decides no asistir, te agradeceremos que te des de bajo en dicha actividad para que pueda acceder otra persona. Además, por razones de aforo necesitamos saber el número real de asistentes.
- Este documento es personal e intransferible.
- Si extraviss este pasaporte, no podrás recuperar los sellos que tuvieras estampados en él.

Mas información: www.uc3m.es/igualdad

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad

PASAPORTE PARA LA IGUALDAD

SOMOS IGUALES
STOP VIOLENCIA
RESPETA MI IDENTIDAD
SOMOS CORRESPONSABLES

NOMBRE
APELLIDOS
CURSO Y TITULACIÓN
NIA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Código	Actividad	Sello

OBSERVACIONES (Indica aquí cualquier cambio o incidencia)

Código	Actividad	Sello

OBSERVACIONES (Indica aquí cualquier cambio o incidencia)

Debido al cambio de la normativa de reconocimiento de créditos ya mencionado se está trabajando con los servicios de la UC3M que contaban con sus propios pasaportes (cultural, solidario, verde) para crear un único pasaporte al que se propone denominar *"Pasaporte ODS"*.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 8	Consolidar la convocatoria del concurso de cartel contra la violencia de género y promover otros concursos sobre este tema para sensibilizar a la comunidad universitaria
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 25% la participación de la comunidad universitaria. Promover una campaña anual para la sensibilización de la violencia de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

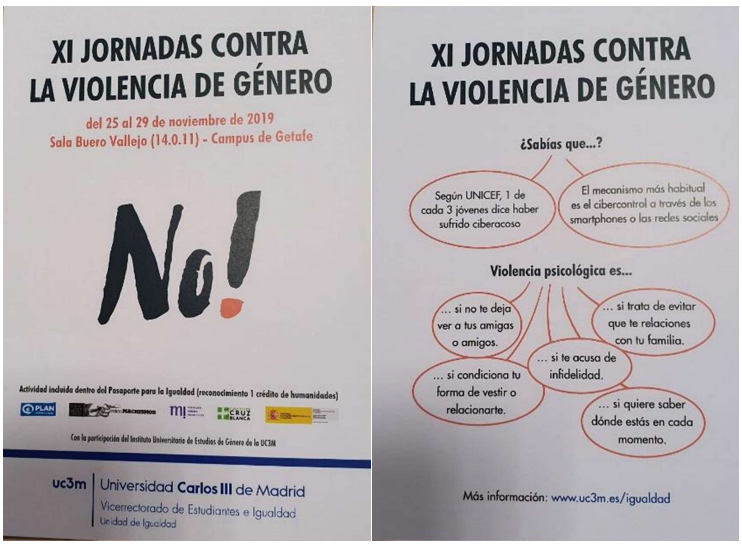
Coincidiendo con la celebración de las **jornadas contra la** violencia de género, que se celebran cada año durante una semana en torno al 25 de noviembre, se convoca desde el año 2015 un **concurso de cartel** contra la violencia de género. La convocatoria de 2019 ha sido la cuarta, y respecto del año pasado no se ha incrementado el número de participantes, sino que ha disminuido como puede verse en el siguiente cuadro:

Tabla 18.- Evolución de la participación de mujeres y hombres en el concurso de cartel

CONVOCATORIA	MUJERES	HOMBRES
2015	1	0
2016	8	4
2017	5	0
2018	9	7
2019	10	0

Respecto del segundo indicador: promover una campaña anual contra la violencia de género, además del concurso de cartel, se celebran cada año las Jornadas contra la violencia de género (en 2019 se han celebrado las XI Jornadas). Además, se han organizado otras 2 actividades más como son el “Taller: Introducción a la trata de seres humanos con fines de explotación sexual” y el seminario “El prostíbulo, mi campo de concentración”.

En los últimos tres años se elaboran unas octavillas que se colocan en los soportes de metacrilato de las mesas de todas las cafeterías de la Universidad, con mensajes precisos dirigidos al estudiantado principalmente para hacerles reflexionar sobre ciertas conductas. La últimas fueron éstas:



En estos mensajes se pretende alertar contra el control por las redes, el aislamiento, los celos, etc., que desgraciadamente cada vez afecta más a la juventud. Durante la inauguración de las XI Jornadas contra la violencia de género se leyó el manifiesto suscrito por 53 universidades españolas contra la violencia de género. Este manifiesto se firmó dentro del ámbito de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades españolas (RUIGEU).

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 9	Integrar en el plan de formación de PAS y PDI cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 30% de cursos ofertados en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género. Aumentar en un 30% la participación en los cursos ofertados
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Los cursos de formación con indicación del número de asistentes, desarrollados sobre igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto para PAS como para PDI han sido:

Tabla 19. Cursos impartidos en materia de igualdad y número de asistentes

CURSOS IGUALDAD	2018	2019
FORMACION PAS	**0**	**136**
LENGUAJE INCLUSIVO	0	119
TALLER INTRODUCTORIO SOBRE EL ACOSO SEXUAL	0	17
FORMACION PDI	**25**	**28**
INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	10	17
POR UNA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	15	11
TOTAL	**25**	**164**

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 10	Promover una participación más activa de la Delegación de Estudiantes en las tareas de sensibilización, comunicación y formación
RESPONSABLES	Delegación de Estudiantes y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar en un 25% las actividades propuestas en sensibilización y formación y el número de asistentes. Promover la formación llevando a cabo un curso anual en materia de igualdad y género para la Delegación de Estudiantes
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Hace ya 5 años que se comenzó a proponer colaboraciones a las Delegaciones de Estudiantes para las actividades en torno a la Igualdad, habiendo participado mediante debates o mesas redondas sobre distintos temas. Se les invitó a las sesiones formativas en materia de diversidad sexual e identidad de género y en las jornadas de formación de Delegados/as de Postgrado, celebradas en diciembre de 2017, la Unidad de Igualdad participó presentando el II Plan de Igualdad de Género.

Por otro lado, hay representación de las Delegaciones en la Comisión del II Plan de Igualdad, así como en la Comisión de revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y se ha contado con las Delegaciones para planificar la formación de la Comisión contra el acoso sexual donde hay representantes de cada una de las Delegaciones de los Centros.

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 11	Promover una participación más activa de las Asociaciones de Estudiantes en las tareas de sensibilización, comunicación y formación
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar en un 25% las actividades propuestas de las asociaciones vinculadas con temas de igualdad y el número de asistentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
A lo largo de varios años se ha contado con las Asociaciones de Estudiantes para desarrollar actividades en materia de igualdad, habiendo participado en las mismas las siguientes: Asociación de Mujeres UC3M; He for She; LGTBQ+; Welcome Refugees UC3M; Amnistía UC3M	

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 12	Realizar campañas informativas para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la comunidad universitaria
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de campañas informativas realizadas
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
Como se ha señalado en la medida 8 de este mismo eje, cada año coincidiendo con la Jornadas contra la violencia de género, se elaboraron unas octavillas para poner en los soportes de metakrilato de las mesas de cafetería, con mensajes contar la violencia de género y el acoso sexual y resaltando algunos datos. En el año 2019 se ha impartido un curso contra el acoso sexual en el Parque Científico, a petición de la Administración del mismo, y se ha ofrecido un curso al PDI. Dentro de las XI Jornadas contra la violencia de género (noviembre de 2019) se hizo una breve presentación del II protocolo contra el acoso sexual, y además se trataron temas relacionados y de interés para el estudiantado como el sexting, o los micromachismos.	

Paralelamente se empezó a organizar una campaña de difusión del nuevo Protocolo que se llevará a cabo en el curso 20-21. Esta campaña pretende acercar el protocolo al estudiantado y se está diseñando un "Decálogo contra el acoso sexual" que se difundirá aprovechando las Jornadas contra la violencia de género de noviembre de 2020.

Además, se ha programado un curso contra el acoso sexual para enero de 2020 para la Comisión contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 13	Promover campañas y actividades de promoción dirigidas al estudiantado y profesorado de secundaria orientados a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios
RESPONSABLES	INDICAR ÓRGANO/S RESPONSABLE/S. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Centro de Orientación a Estudiantes
INDICADORES	Especificar los indicadores recogidos en el II plan de igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

ACTIVIDADES PARA LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA NIÑA Y MUJER EN LA CIENCIA (11 DE FEBRERO)

Artes escénicas y tecnología:

Obra de teatro en formato teatro-foro, que permite la reflexión y discusión con la participación del público. Tras la obra de teatro se realizan exposiciones de investigadoras de la Universidad. El objetivo de la actividad es transmitir la importancia de la ciencia y la tecnología en la Sociedad y despertar vocaciones STEM desde otra perspectiva más transversal. Esta actividad, a diferencia de otras que se organizan en conmemoración del Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia, está dirigida a chicas y chicos, ya que se pretende que jóvenes de ambos sexos puedan reflexionar juntos sobre la importancia de la mujer en la ciencia y la tecnología, y contribuir a la normalización de la participación de la mujer en estas ramas de conocimiento. A la actividad acude el estudiantado acompañado con el profesorado de su centro en horario de mañana.

PROGRAMA:

La chica que soñaba con las ecuaciones de Maxwell: Teatro foro en torno a las mujeres y la ciencia que persigue la reflexión sobre los motivos de la baja tasa de mujeres en el ámbito científico. La obra está dirigida por la compañía The Cross Border Project. Investigadoras de la UC3M explicarán sus trabajos científicos en el ámbito de la bioingeniería, la informática, la robótica y la tecnología sensorial.

- **Zapatos mágicos: tecnología basada en sonido para cambiar la percepción del cuerpo y mejorar la salud física y emocional.** Profesora: Ana Tajadura-Jiménez (Vídeo)
- **¿Me imprimes un corazón? ¿Es posible?** Profesora: Cristina Quílez (Vídeo)
- **Robótica y cine.** Profesora: Concepción Monje (Vídeo)

FECHA: 11 DE FEBRERO

PARTICIPACIÓN: 2019: 6 centros de Educación Secundaria con 313 estudiantes.

Talleres Tecnológicos

Realización de talleres que serán impartidos por profesoras e investigadoras de la EPS de la UC3M. Se ofertan talleres de:

Bio-impresión 3D, tecnología de materiales, microrobótica, ciberseguridad, diseño de ciudades inteligentes, desarrollo de chatbots, accesibilidad web, redes de comunicaciones móviles e internet de las cosas.

1. Bioimpresión 3D, una nueva manera de hacer órganos.
2. ¿Cómo se construye un avión?
3. El misterio escondido tras adhesivos y pinturas.
4. Ideando la ciudad digital: taller de creación de apps para tu entorno.
5. La revolución de las comunicaciones móviles
6. Microrobótica
7. Cómo ayudar a las personas con discapacidad con la tecnología
8. Construye y lanza tu propio cohete de agua

FECHA: VIERNES POR LA TARDE DE LA SEMANA DEL 11 DE FEBRERO

HORARIO: 17 A 19 HORAS

15 DE FEBRERO 2019: 7 talleres, 97 niñas

Visibilidad del papel de la mujer en la investigación y ciencia.

Edición de una colección de marcapáginas con investigadoras de la UC3M que participan en el proyecto STEM4GirlsUC3M.

Se ha realizado un 11 marcapáginas con los trabajos de investigadoras de la UC3M y 9 investigadoras y científicas de reconocido prestigio.

Programa de mentoring para estudiantes de secundaria

Programa de mentoring realizado por estudiantes de la Universidad y dirigido a niñas de Centros de Educación de Secundaria.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/ApoyoEstudiante/es/TextoMixta/1371242435904/

El objetivo de este programa de mentoring es acercar el mundo de la tecnología a niñas de secundaria. Las mentoras, estudiantes de la UC3M, a través del proyecto a desarrollar, servirán de inspiración para que puedan elegir sus estudios conociendo con más detalle los diferentes estudios y sus aplicaciones que les posibilita una carrera tecnológica.

El proyecto en el que trabajan es el desarrollo de una APP, que resuelva un problema social de su entorno (áreas sociales: salud, educación, paz**,** pobreza, igualdad, medio ambiente y libre)

El programa de mentoring, no solo tiene un enfoque tecnológico. Tres son los principales enfoques: tecnológico, comunicación y plan de negocios. El programa se lleva a cabo en grupos de un máximo de cinco niñas, durante 5/7 meses.

Funciones de los mentores:

- Reunirse con el equipo periódicamente
- Comprobar que tienen los recursos adecuados
- Facilitar las lecciones del currículum
- Resolver problemas
- Ayudar a perseverar
- Conectar con otros recursos

Para llevar a cabo estas funciones, los mentores deberán:

- Asistir a la presentación y sesiones de formación del proyecto en la UC3M
- Asistir a una sesión presencial de presentación del proyecto, junto con mentores/as de otros equipos
- Formar al equipo de niñas en AppInventor con el material aportado en la plataforma de Technovation
- Formar en competencias de comunicación con el material aportado en la plataforma de Technovation
- Formar en competencias de liderazgo con el material aportado en la plataforma de Technovation
- Formar en competencias de emprendimiento con el material aportado en la plataforma de Technovation

FECHAS 2019: de noviembre de 2018 a mayo de 2019

FECHAS 2020: de octubre de 2019 a mayo de 2020

DATOS DE PARTICIPACIÓN 2019:

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 24

- Número de grupos mentorizados: 10
- Número de estudiantes de secundaria mentorizadas:51

DATOS DE PARTICIPACIÓN 2020:

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 29
- Número de grupos mentorizados: 14

Competición Regional Technovation Challenge:

Desarrollo de la Competición Regional de Technovation Challenge en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad. La Universidad se ha convertido en la sede de la Competición Regional. En el 2020, se celebrará la cuarta edición de la competición regional en Madrid, de estas cuatro ediciones, tres se han celebrado en la UC3M.

Technovation Challenge es un proyecto internacional que tiene como objetivo acercar la ciencia y la innovación a chicas entre 10 y 18 años. Es un programa de la ONG Iridescent y constituye la mayor competición de emprendimiento tecnológico para niñas. El objetivo es fomentar la innovación y la creatividad, así como reducir la brecha de género existente en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Desde su creación, en 2009, el proyecto ha contado con la participación de más de 15.000 niñas provenientes de 100 países.

Cada año, Technovation Challenge reta a grupos de 4-5 integrantes a desarrollar un plan de negocio y una aplicación móvil para solucionar un problema de la comunidad y dar respuesta a una necesidad social relacionada con las áreas de educación, igualdad, medioambiente, salud, paz o pobreza. Durante doce semanas, de enero a abril, las participantes se reúnen semanalmente de forma presencial o remota para trabajar en su proyecto, junto con mentores voluntarios procedentes del mundo de la tecnología que las guían en este proceso.

La UC3M se ha convertido en la sede de la competición regional en la que todos los equipos presentaron sus apps en un breve pitch de unos siete minutos al resto de participantes y a profesionales del sector de la tecnología. El evento, se realiza en coordinación con embajadora de Technovation en Madrid, a través del acuerdo realizado con Power to Code.

En este acto se visualiza los proyectos realizados de los diferentes equipos que forman parte del programa de Mentoring en el Technovation Challenge de la UC3M.

Se convocan a todos los grupos que han realizado proyecto en la Comunidad de Madrid. Se realizan dos actividades principales:

1. Exposición de los proyectos por parte de los equipos, con el tribunal formado por jueces
2. Feria con la exposición de los proyectos.

De los proyectos seleccionados en este evento se seleccionaron a los elegidos para acudir a la final internacional, el Technovation World Pitch, en Estados Unidos.

FECHAS: 18 de mayo 2019 y 23 de mayo 2020.

PARTICIPACIÓN 2019: 577 niñas y jóvenes, agrupadas en 145 equipos, y 240 mentores

La competición regional celebrada en Madrid fue la más numerosa a nivel mundial. Además, por primera vez, en el 2019, España ha sido el país con más equipos a nivel mundial, superando a EEUU país en el que nació la iniciativa. De los 1.966 equipos que se han presentado, 325 fueron españoles, de los cuales casi la mitad eran de Madrid y estaban en nuestra final. Uno de los equipos mentorizados por estudiantes de la UC3M fue seleccionado para la Final, celebrada en agosto de 2019.

Resumen del evento

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/ApoyoEstudiante/es/TextoDosColumnas/1371269713148/Competicion_Regional_Technovation_2019

Repercusión en medios

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/ApoyoEstudiante/es/TextoDosColumnas/1371269931381/

Vídeo

https://youtu.be/gBOLz46-IXk

Galería de fotos

https://www.flickr.com/photos/eventosuc3m/albums/72157708852772117

<u>Experiencias Tecnológicas:</u>

A través de una experiencia con tres actividades dirigidas a estudiantes de 3º de la ESO, se dieron referencias de mujeres actuales y de su trabajo y contribución a la ciencia.

Las actividades realizadas:

1. Experiencias con dos investigadoras:
   - *¿Es posible un mundo sin contraseñas? (Patricia Arias Cabarcos. University of Mannhein, Germany)*
   - *Conocer el mundo con la informática (Karin Verspoor. University of Melbourne, Australia & Visiting Researcher at UC3M)*

2. Visita guiada a los laboratorios de la Universidad
3. Taller de química, empres Nippon Gases

FECHA 2019: 5 de abril

PARTICIPACIÓN: 50 ESTUDIANTES

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Secundaria/en/TextoDosColumnas/1371265839053/Experiencias_tecnologicas_y_visitas_guiadas_EPS

Todas las acciones dirigidas a la promoción de la STEM dirigidas a niñas y jóvenes se han englobado en el proyecto STEM4GirlsUC3M.

El proyecto ha sido reconocido por diferentes organismos:

- FECYT (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología). Ministerio de Ciencia e Innovación
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad
- Airbus. Incluido en la lista de finalista de su Premio a la Diversidad de Airbus GEDC para la educación de ingeniería

El siguiente video resumen una muestra del proyecto:

https://youtu.be/F2baHhFBlYc

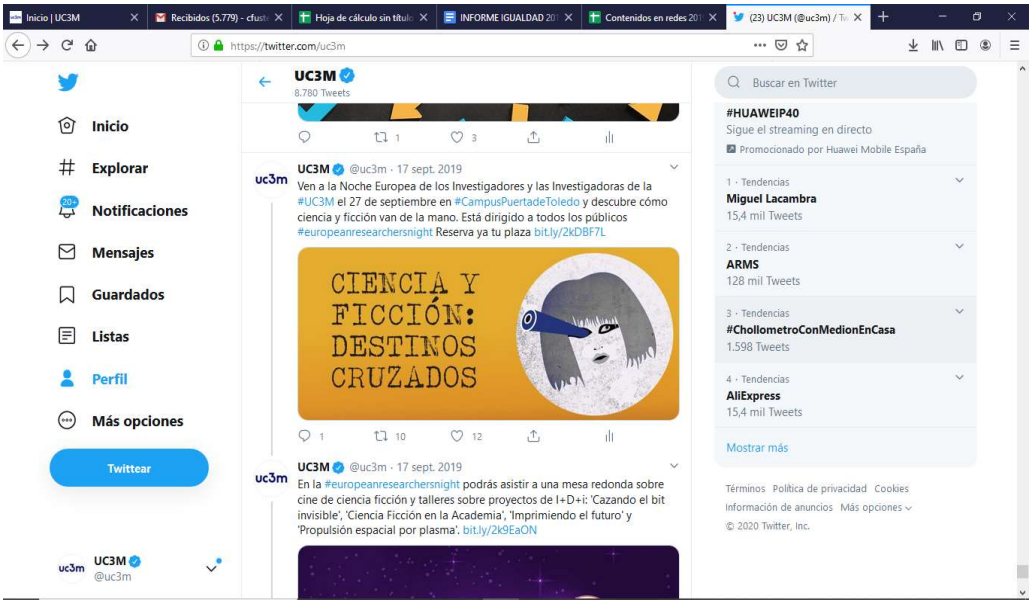
EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR
MEDIDA 14	Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos de la Universidad mediante la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Gerencia y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Medición de la utilización de un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la Universidad
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR
Se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto escrito como audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, prestando especial atención a la puesta en escena de las relaciones de poder y evitando la reproducción de clichés en términos de representación.	

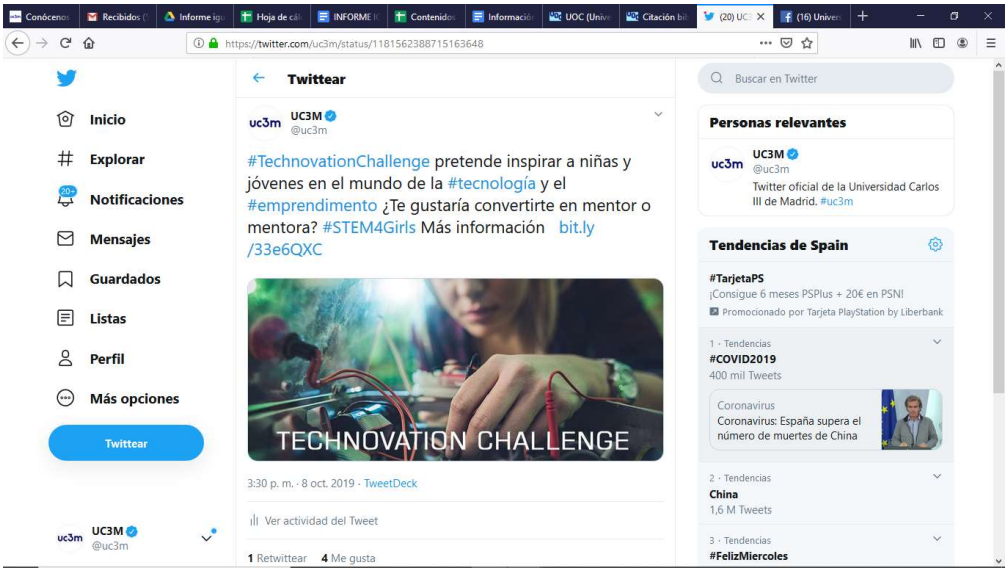
Contenidos corporativos: Estos criterios se han aplicado en los medios corporativos y en edición web.

Noticias corporativas: En la redacción de las noticias se tienen en cuenta los citados criterios. Para ello, por ejemplo, se intentan utilizar alternativas léxicas como colectivos genéricos (personal investigador en lugar de investigadores, etc) o desdoblamientos. Un ejemplo: La UC3M lanza la convocatoria CONEX-Plus para personal investigador internacional, 4/07/19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371272868734/1371215537949/La_UC3M_lanza_la_convocatoria_CONEX-Plus_para_personal_investigador_internacional

Redes sociales: En las redes sociales se siguen incorporando las buenas prácticas a las que se refiere esta medida en el uso inclusivo del lenguaje y la selección fotográfica.





Comunicación interna:

En los medios de comunicación interna (newsletter, cartelería digital y agenda institucional) se ha tenido en cuenta las propuestas para lograr un lenguaje no sexista, intentando ejercer un tratamiento simétrico de mujeres y hombres, y evitando estereotipos sexistas.

Newsletter Innovación y Emprendimiento

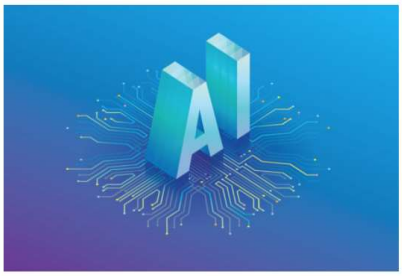
Se escribe en lenguaje no sexista, tanto las noticias como las entradillas que introducen cada noticia en la página principal de cada número de la newsletter. Existe un protocolo para la revisión de contenidos procedentes de otras fuentes que se publican en este boletín. Además, se intenta visibilizar la actividad de investigadoras, chicas estudiantes y mujeres docentes de la Universidad. Acceso a la hemeroteca:

http://emprende-newsletter.uc3m.es/es/3/?tpl=517

Analizan la reparación económica de las víctimas de violencia sexual en España

Investigadoras de la Universidad Carlos III de Madrid han analizado la eficacia del sistema español para reparar económicamente a las víctimas de violencia sexual en el marco de FAIRCOM, un proyecto científico coordinado por la UC3M.

Leer más



Nuevo mapa de I+D+i UC3M en el área de la inteligencia artificial

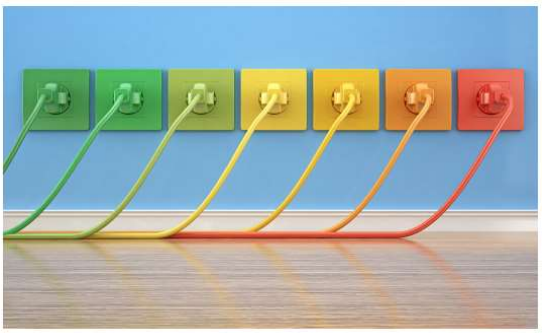
La I+D+i que se recopila en este documento, contempla el trabajo desarrollado en Ingeniería (aeroespacial, electrónica, informática, de sistemas y automática o telemática) y en otras áreas de conocimiento como Derecho (social e internacional, privado y público) y Humanidades.

Leer más

Divulgar la ciencia. Entrevista a Pampa García

En esta videoentrevista, la redactora jefa de la Agencia SINC habla de la importancia de dar a conocer los avances científicos a la ciudadanía y de los principales retos a la hora de divulgar temas científicos. SINC (Servicio de Información y Noticias Científicas) es una plataforma multimedia de comunicación científica.

Leer más



Una startup de la UC3M, premiada en los enerTIC Awards 2019

La startup Rated Power, desarrollada por alumni de la Universidad Carlos III de Madrid, ha sido premiada en la VII edición enerTIC Awards. Esta iniciativa reconoce proyectos innovadores comprometidos con la eficiencia energética y la sostenibilidad.

Leer más

La UC3M y FECyT inauguran la exposición "Mujeres que cambiaron el mundo"
La exposición se enmarca dentro de la segunda edición de "Ciencia y Tecnología en Femenino", una iniciativa promovida por la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) para visibilizar la contribución a la I+D+i de las mujeres a lo largo de la historia.
Leer más

La UC3M realiza la primera obra de teatro con accesibilidad universal en Ecuador
La solución tecnológica es una aplicación móvil gratuita que dispone de diferentes medidas de accesibilidad para que personas con discapacidad visual, auditiva, intelectual y/o con movilidad reducida puedan disfrutar del teatro en igualdad de condiciones.
Leer más

>> Contacta

Noticias Innovación y Emprendimiento

Se procura utilizar un lenguaje no sexista y visibilizar la actividad de investigadoras, chicas estudiantes y mujeres docentes de la Universidad. Acceso a las noticias: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/InnovacionEmprendimiento/es/ListadoNoticias/1371256298048/Noticias_de_Innovacion_y_emprendimiento

Un dispositivo para proteger a mujeres contra la violencia de género, premio Vodafone a la Innovación

Desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid

17/10/19

BINDI es un sistema desarrollado por un equipo de investigación multidisciplinar de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) para proteger a las víctimas de violencia de género. El dispositivo, que detecta situaciones de peligro y alerta de forma automática a autoridades o a personas del entorno de la víctima, ha recibido el galardón 'Connecting for Good' en la XIII Edición de los Premios Vodafone a la Innovación.

Esta solución tecnológica se incorpora de manera discreta en accesorios que porta la usuaria e identifica situaciones de riesgo a través de variables fisiológicas como el pulso, la temperatura o la conductividad de la piel, y variables físicas como los cambios de voz o el sonido del entorno en el que se encuentra. El sistema analiza estos elementos en tiempo real y envía alarmas y peticiones de ayuda a un círculo de personas previamente definido en caso de detectar una situación de peligro.

El dispositivo lo ha desarrollado UC3M4Safety, un equipo multidisciplinar para la detección, prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres, conformado por cinco grupos de investigación de la UC3M de los departamentos de Teoría de la Señal y Comunicaciones, Ingeniería Telemática y Tecnología Electrónica, y del Instituto de Estudios de Género de la Universidad. También colaboran investigadores del Centro de Electrónica Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

Un proyecto de la UC3M, ganador de los Premios Explorer Awards

Otra iniciativa impulsada desde la Universidad, finalista del Premio Woman Explorer

27/11/18

El proyecto presentado desde el Explorer Space de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), pvDesign, ha resultado ganador de la última edición del programa Explorer, jóvenes con ideas. La novena edición de esta iniciativa, impulsada por Banco Santander a través de Santander Universidades y coordinada por el Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE), también ha reconocido otro proyecto impulsado por la UC3M, Frame, que ha quedado finalista en el premio Woman Explorer.

Foto de equipo de Rated Power.

FOTOGRAFÍA:

Ha sido un objetivo prioritario del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, a través de la actividad de las distintas áreas de su Servicio de Comunicación institucional, representar de manera igualitaria, en términos numéricos y cualitativos, a mujeres y hombres en las imágenes aparecidas en los diversos medios de comunicación y difusión - web, redes sociales, noticias, newsletter, magazines, campañas promocionales, álbumes flickr, etc. - y asimismo en las imágenes cedidas para diversos usos a otros vicerrectorados y entidades de la UC3M o a medios de comunicación y entidades externas. Se adjuntan algunos ejemplos:

- **Página web.**

Slider de la Home de la Universidad.

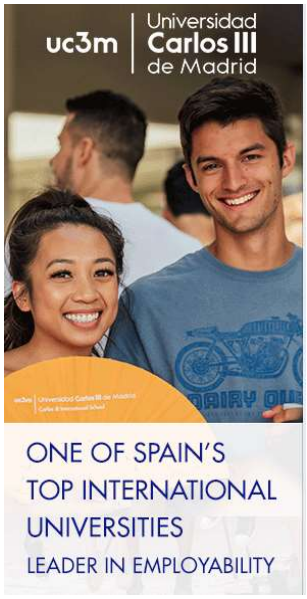
CABECERA Escuela de Postgrado de Ingeniería y Ciencias Físicas.

Página Estudios web UC3M

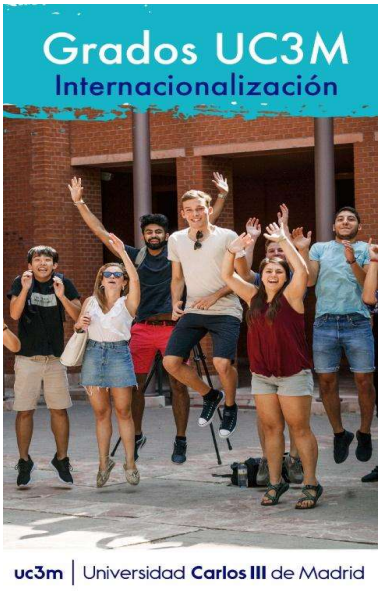
Imagen Página Información Práctica en minisite Grados

Banner FOTOCAMPAÑA

- **Anuncios de publicidad**



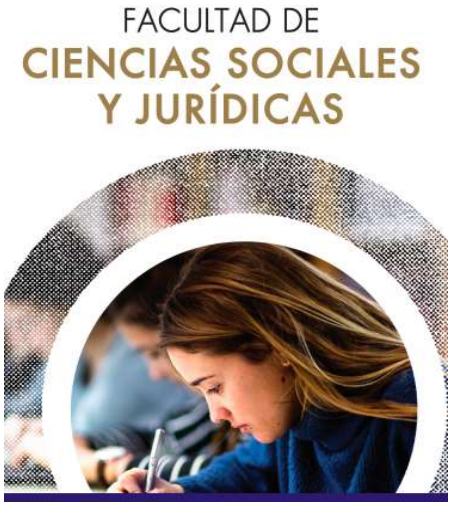
Ejemplo .gif campaña QS Ranking.



Ejemplo .gif campaña Grados

Ejemplo. Anuncio prensa

- **Materiales impresos**



Folleto Grados Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Friso stand Feria Aula 2020

- **Redes sociales**

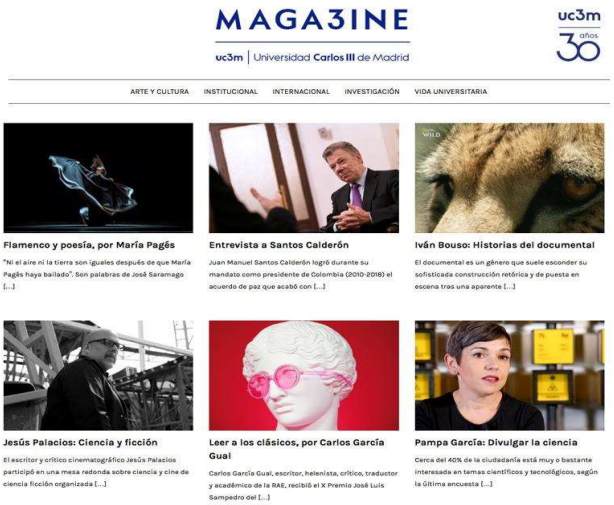
Cabecera de Facebook.

- **Newsletters**

Destacados . "Programa Compañeros" y " Los grados de la UC3M"

- **Magazine UC3M**

Las imágenes y noticias del Magazine dan visibilidad a las mujeres.



EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 15	Crear un blog sobre igualdad en la UC3M, en el que se incluyan las actividades que se realizan en la Unidad de igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Implantar un blog con una noticia mínima al mes, incentivar el aumento de seguidores del blog
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
No se ha llevado a cabo esta medida, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para sucesivos cursos. Se ha optado por seguir publicando todas las noticias relevantes en materia de igualdad a través del twitter de la Unidad de igualdad. Se ha comprobado que el estudiantado nos sigue de forma bastante frecuente. Actualmente contamos con 1888 seguidores A modo de ejemplo cabe decir que se publica más de una noticia mensual, y se incluyen todas las noticias relevantes sobre mujeres de la comunidad universitaria o de fuera, y otras noticias relativas a igualdad, universidad e investigación, entre otras.	

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 16	Impulsar la colaboración académica en materia de igualdad con los Ayuntamientos de los diferentes campus de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos. Aumentar el 25% el número de actividades realizadas en todos los Campus
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
A día de hoy no se ha concretado ningún convenio específico, si bien hay una relación cordial y de colaboración con los distintos ayuntamientos, especialmente con el de Getafe con el que se formalizó en 1990 un convenio genérico para colaboraciones en distintos ámbitos. Posteriormente se iniciaron contactos con la Alcaldesa y el área de Igualdad del Ayuntamiento para estudiar otro tipo de colaboraciones, pero al día de hoy no se ha concretado nada.	

Durante varios cursos se realizaron "hackatones" con el Ayuntamiento, en unas ocasiones celebrándose en la propia UC3M y en otras ocasiones en instalaciones municipales. A través del IEG también se mantiene contacto con el Ayuntamiento de Getafe para colaboraciones esporádicas. En las actividades de la Semana de la Ciencia contamos con presencia institucional del Ayuntamiento de Getafe.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 17	Promover la participación de las estudiantes en las actividades culturales, deportivas, artísticas y solidarias de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Aumentar un 25% la participación de las alumnas en dichas actividades
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

La situación por lo que respecta al deporte es la que se recoge en la tabla 20. La participación en las actividades deportivas siempre es mucho más elevada por parte de los hombres, llamando la atención especialmente los datos de las competiciones internas donde la diferencia es abismal; en el curso 2019/20 hablamos de un 7,6 % de mujeres.

Tabla 20.- Evolución de la participación en competiciones deportivas por sexo

CURSO	**2016-17**		**2017-18**		**2018-19**		**2019-20 (hasta mayo)**	
	H	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
PROGRAMA COMPETICION INTERNA	1656	273	1947	208	1508	137	1305	108
PROGRAMA COMPETICION EXTERNA	204	81	253	137	228	117	205	129
Ctos. Mad y España Indiv	87	21	114	46	101	35	52	20
Equipos-Selección	77	45	81	67	74	57	89	79
Estudiantes-deportistas Alto Nivel/Alto Rendimiento	40	15	58	24	53	25	64	30

Sin embargo, si hablamos de actividades socioculturales, de voluntariado o de actividades solidarias, la balanza se inclina a favor de las mujeres por un gran margen, salvo este último

curso, 2019/20 en el caso de los primeros. En las actividades solidarias siempre participan más las mujeres.

Tabla 21.- Evolución de la participación en actividades culturales, solidarias y de voluntariado por sexo

CURSO	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20 (hasta mayo)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
PROGRAMAS SOCIOCULT, VOLUNT. Y PARTICIP.	1181	1403	1188	1394	667	899	891	888
ACTIV. SOLIDARIAS	158	223	166	278	57	158	48	113

Respecto de las actividades deportivas cabe destacar que existen selecciones femenina y masculina de fútbol, baloncesto, rugby y voleibol. Todas ellas participan en competiciones externas.

Otras actividades: Cross del Rector (octubre de 2019). Se organizó competición masculina y femenina:

Se han grabado vídeos de algunas de estas actividades deportivas. Ver en: https://www.youtube.com/watch?v=jroD7gigwfM

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 18	Promover la participación del estudiantado en las actividades de la unidad de igualdad con la creación del voluntariado por la igualdad
RESPONSABLES	Delegación de Estudiantes y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Promover al menos una actividad anual con voluntariado. Conseguir un 10% de participación voluntaria en igualdad.
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
No se ha llevado a cabo esta medida, y se está estudiando la puesta en marcha para el curso 2019/2020, ya que tras producirse el cambio de normativa en el reconocimiento de los créditos optativos y de Humanidades hay que reconsiderar varias acciones.	

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR
MEDIDA 19	Fomentar la aplicación de los principios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en proyectos de cooperación al desarrollo
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación
INDICADORES	Aumentar un 10% los proyectos de cooperación al desarrollo relacionados con la igualdad. Alcanzar un 100% de los proyectos de cooperación al desarrollo en donde se aplica los principios de la igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
<u>Por parte del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación:</u> Desagregación por sexo en el informe anual 2019 del SERIC en el ámbito de Cooperación: **1. Grupos de Cooperación** Nº de grupos : 13; nº total de personas en los grupos: 132 (nº personas/grupo: 10)	

73 mujeres y 59 hombres; 55,3% mujeres

2. Convocatoria de proyectos de cooperación universitaria al desarrollo 2019

Se han financiado siete de los ocho proyectos presentados. Uno de ellos tenía como orientación principal el enfoque de Género

Participantes: 22 mujeres y 17 hombres; 56,4% mujeres

3 Programa de Movilidad en Grupos de Cooperación 2019

Seleccionadas 2 mujeres y 3 hombres (1 renuncia); 40% mujeres

4. Programa de Voluntariado de las Universidades Públicas Madrileñas (VUPCM)

Seleccionadas 8 mujeres (2 renuncias) y 2 hombres; 80% mujeres

5. Programas de becas de países en vías de desarrollo en la UC3M 2018-2019

Convocatoria MAEC AECID: 1 hombre; 0% mujeres

Convocatoria ConyCit: 1 mujer y 1 hombre; 50% mujeres

Convocatoria Becas Carolina: 1 mujer y 1 hombre; 50% mujeres

Convocatoria Mujeres por África: 1 mujer; 100% mujeres

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 20	Visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural y artístico
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Aumentar la aparición de los logros de las mujeres en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

En los proyectos de divulgación del I+D+i, que se organizan desde el Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico. En las acciones de divulgación desarrolladas desde la Oficina de Información Científica (OIC) del Vicerrectorado se plantean temáticas comprometidas con la perspectiva de género. En las convocatorias dirigidas a la comunidad universitaria de la OIC se priorizan proyectos relacionados con la perspectiva de género.

En las noticias de divulgación del I+D+i publicadas por la OIC se difunde el papel de diversas investigadoras de la UC3M, como se puede apreciar en diversas noticias. Un ejemplo:

Descubren una firma genética común en tres enfermedades raras de la piel

Investigación liderada por una profesora de la UC3M, 28/02/19

Un grupo de investigadores liderado por **una profesora de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), Marcela del Río**, de la Unidad de Medicina Regenerativa CIEMAT, U714 CIBER de Enfermedades Raras y responsable de la Cátedra de Investigación de la Fundación Jiménez Díaz (IISFJD), ha identificado una firma genética común en tres enfermedades raras de la piel o genodermatosis: la epidermolisis bullosa distrófica recesiva, el síndrome de Kindler y el xeroderma pigmentoso. Estos hallazgos permitirán, en un futuro cercano, diseñar aproximaciones terapéuticas eficaces y seguras basadas en evidencias científicas robustas.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371265127644/1371215537949/Descubren_una_firma_genetica_comun_en_tres_enfermedades_raras_de_la_piel_con_predisposicion_a

Además, las noticias corporativas tratan de poner en relieve el papel de la mujer investigadora, como puede ser el caso de las siguientes noticias:

NOTICIAS

Inicio> Noticias> La UC3M y FECYT inauguran la exposición "Mujeres que cambiaron el mundo"

La UC3M y FECYT inauguran la exposición "Mujeres que cambiaron el mundo"

4/10/19

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) inaugura la exposición "Mujeres que cambiaron el mundo, y que lo están cambiando en Leganés Tecnológico" en el marco de la presentación de la segunda edición de "Ciencia y Tecnología en Femenino", una iniciativa promovida por la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) para visibilizar la contribución a la I+D+i de las mujeres a lo largo de la historia.

La bienvenida oficial se ha realizado hoy conjuntamente en 17 parques científicos de España. En el Parque Científico de la UC3M, en Leganés Tecnológico, han presentado el programa Paloma Domingo, directora general de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT); Juan José Vaquero, vicerrector de Política Científica; y Mónica Campos, vicerrectora de Estudiantes e Igualdad de la UC3M.

Durante el acto, Juan José Vaquero ha aludido a la brecha de género en las carreras científicas y ha resaltado "la capacidad de los parques científicos y tecnológicos para promover las vocaciones STEM y contribuir así a crear un sistema de innovación más competitivo". Por su parte, Paloma Domingo ha destacado el trabajo de FECYT en las distintas fases del ciclo de la mujer en la ciencia y la innovación, desde las edades más tempranas hasta la carrera investigadora, generando interés y proporcionándoles experiencias reales y ayudando a centros de investigación y universidades a crear entornos culturales más transparentes e igualitarios.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371277499650/1371215537949/La_UC3M_y_FECYT_inauguran_la_exposicion_%E2%80%9CMujeres_que_cambiaron_el_mundo%E2%80%9D

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371265271561/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer

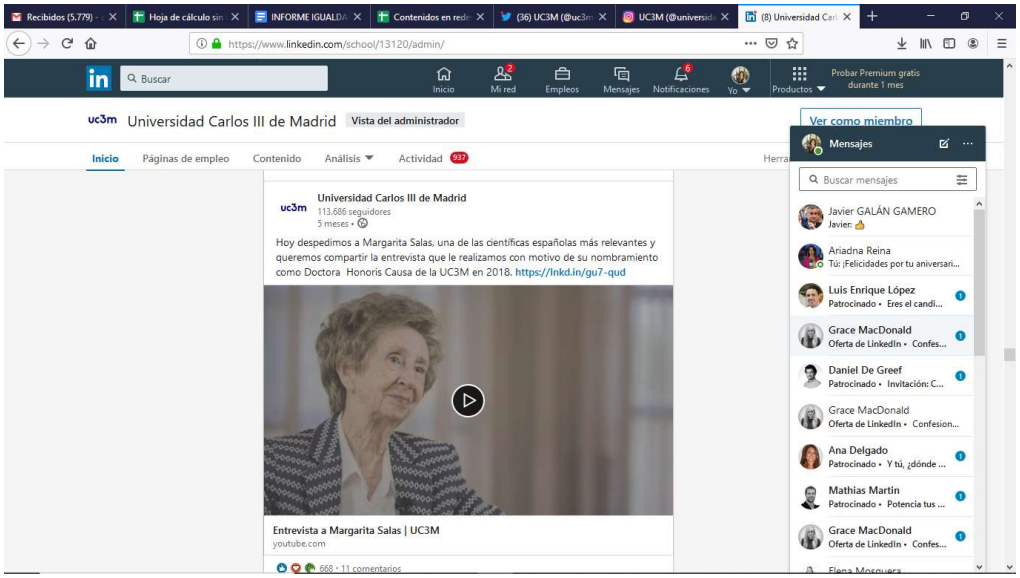
Por otra parte, en los eventos de divulgación científica que se organizan desde la OIC también se trata de visualizar el papel de la mujeres investigadoras, como se puede advertir en los siguientes ejemplos:

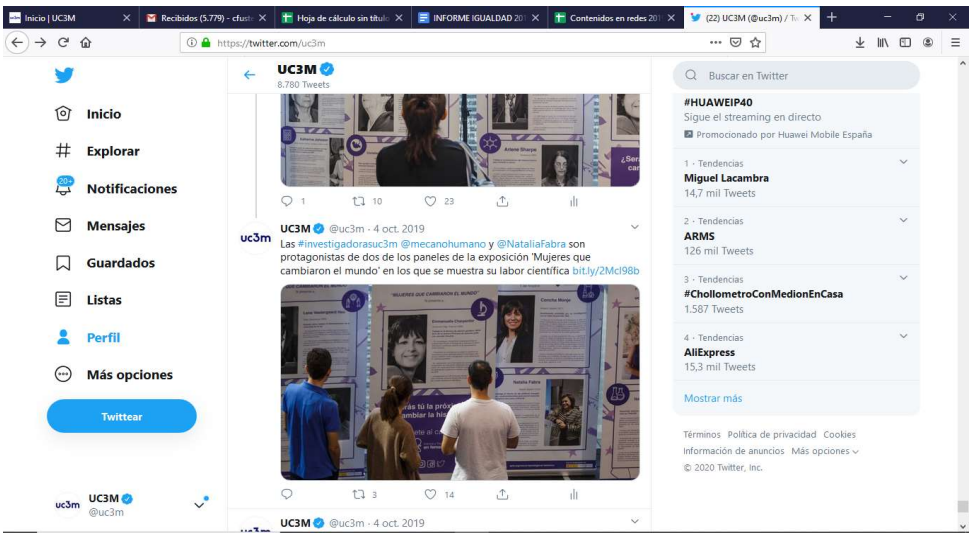
Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras 2019

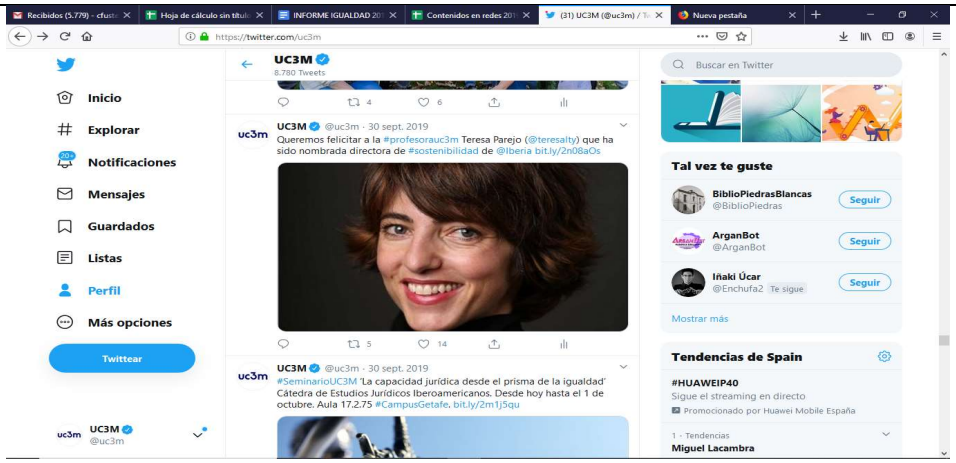
https://www.uc3m.es/inicio/perfiles

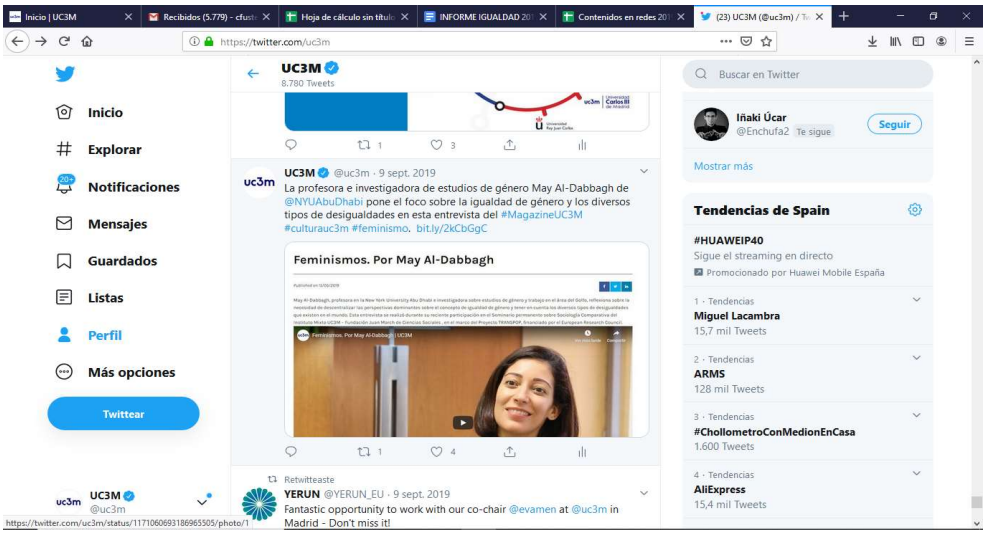
Redes Sociales:

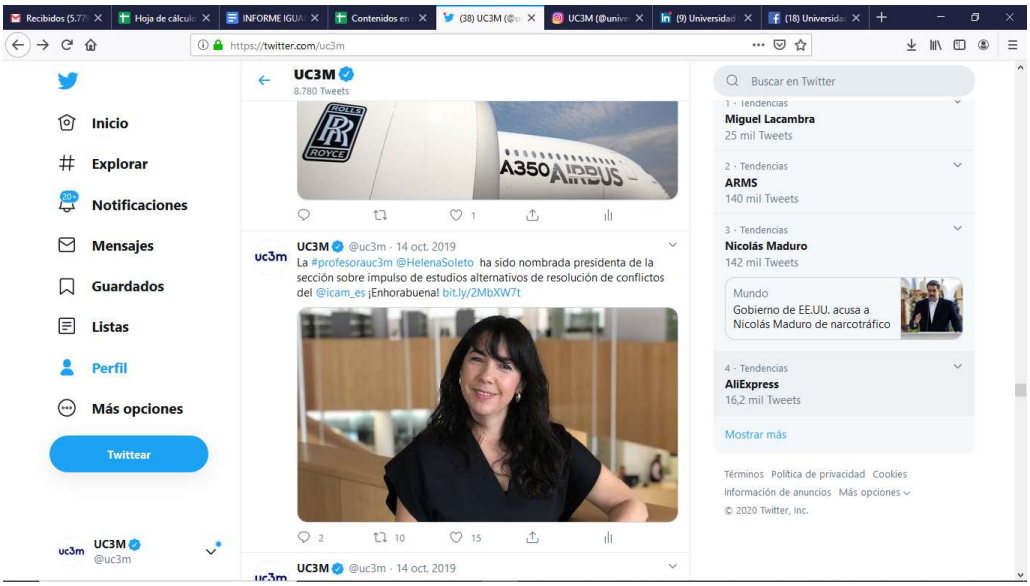
Se han publicado 52 post entre las cuentas de twitter @uc3m y @ciencia_uc3m, facebook, instagram y Linkedin de la UC3M.






UC3M
8.780 Tweets
UC3M @uc3m · 30 sept. 2019
Queremos felicitar a la #profesorauc3m Teresa Parejo (@teresalty) que ha sido nombrada directora de #sostenibilidad de @Iberia bit.ly/2n08aOs
UC3M @uc3m · 30 sept. 2019
#SeminarioUC3M 'La capacidad jurídica desde el prisma de la igualdad' Cátedra de Estudios Jurídicos Iberoamericanos. Desde hoy hasta el 1 de octubre. Aula 17.2.75 #CampusGetafe. bit.ly/2m1j5qu
Tal vez te guste
BiblioPiedrasBlancas
ArganBot
Iñaki Úcar
Seguir
Mostrar más
Tendencias de Spain
#HUAWEIP40
Sigue el streaming en directo
Promocionado por Huawei Mobile España
Miguel Lacambra


UC3M
8.780 Tweets
UC3M @uc3m · 9 sept. 2019
La profesora e investigadora de estudios de género May Al-Dabbagh de @NYUAbuDhabi pone el foco sobre la igualdad de género y los diversos tipos de desigualdades en esta entrevista del #MagazineUC3M #culturauc3m #feminismo. bit.ly/2kCbGgC
Feminismos. Por May Al-Dabbagh
Retwitteaste
YERUN @YERUN_EU · 9 sept. 2019
Fantastic opportunity to work with our co-chair @evamen at @uc3m in Madrid - Don't miss it!
Iñaki Úcar
Seguir
Mostrar más
Tendencias de Spain
#HUAWEIP40
Sigue el streaming en directo
Promocionado por Huawei Mobile España
Miguel Lacambra
15,7 mil Tweets
ARMS
128 mil Tweets
#ChollometroConMedionEnCasa
1.600 Tweets
AliExpress
15,4 mil Tweets


UC3M
8.780 Tweets
UC3M @uc3m · 14 oct. 2019
La #profesorauc3m @HelenaSoleto ha sido nombrada presidenta de la sección sobre impulso de estudios alternativos de resolución de conflictos del @icam_es ¡Enhorabuena! bit.ly/2MbXW7t
Miguel Lacambra
25 mil Tweets
ARMS
140 mil Tweets
Nicolás Maduro
142 mil Tweets
Mundo
Gobierno de EE.UU. acusa a Nicolás Maduro de narcotráfico
AliExpress
16,2 mil Tweets
Mostrar más
Términos Política de privacidad Cookies
Información de anuncios Más opciones
© 2020 Twitter, Inc.

Innovación y Emprendimiento:

Las noticias difundidas en la newsletter de Innovación y Emprendimiento tratan de hacer discriminación positiva para visibilizar el papel de las mujeres en diferentes disciplinas.

Facts & Fakes. Por Ana Pastor
La periodista Ana Pastor, fundadora de Newtral, una startup de verificación de fake news, reflexiona en esta entrevista sobre los factores que contribuyen a la viralización de bulos.
Leer más

Ingenieras UC3M
Dos alumni UC3M explican su experiencia laboral tras finalizar sus estudios en la Universidad. Andrea Grande de Dios es graduada en Ingeniería Aeroespacial e Irene López Guillén en Ingeniería Telemática.
Leer más

Comunicación interna:

Desde los medios de comunicación corporativos se difunden sistemáticamente convocatorias y eventos relacionados con la igualdad. En los medios de comunicación interna hemos dado cabida a todas las actividades científicas (conferencias, congresos, seminarios…), culturales y artísticas (actividades de pasaporte cultural, y otras organizadas por la propia universidad) y deportivas (torneos femeninos…) protagonizadas por mujeres o con un fuerte componente de género. Algunos ejemplos:

RECONOCIMIENTOS

Premios 8 de marzo del Ayuntamiento de Getafe
Mención especial local para el Instituto de Estudios de Género de la UC3M por su labor contra la violencia machista.

Andrea Fernández, ganadora en la categoría de Medio Ambiente de los 'Premios Talento Joven-Carné Joven'
La investigadora de la UC3M ha sido reconocida con el Premio a la Movilidad sostenible de la Fundación Renault.

Gema López Sánchez ha ganado el Premio IDEAE
Con su proyecto "tarjebook", la estudiante de la UC3M se ha hecho con el premio de ideas de negocio concedido por Alternativa Emprender.

Concepción Monje, ganadora del Premio Ada Byron a la Mujer Tecnóloga
Es profesora del Dpto. de Ingeniería de Sistemas y Automática de la Universidad Carlos III de Madrid.

Conchi Cejudo, ganadora del Premio Internacional de Periodismo Rey de España por 'Vidas enterradas'
Es licenciada en Periodismo por la Universidad Carlos III de Madrid.

Evi Pappa, designada miembro del CEPR-EABCN Euro Area Business Cycle Dating Committee
Es profesora del Departamento de Economía y Cátedra de Excelencia UC3M-Santander.

Elena Turrión, ganadora de la Beca Signus-EFEverde de Periodismo Ambiental y Sostenibilidad
Es estudiante del Máster en Periodismo y Comunicación de la Ciencia, la Tecnología, la Salud y el Medio Ambiente.

Ana García Armada, miembro de la Junta de Gobierno de la IEEE Communications Society
La profesora de la UC3M formará parte de la mayor asociación mundial en ingeniería de la telecomunicación.

El proyecto BINDI de la UC3M, Premios Vodafone a la Innovación
Desarrollado por el equipo UC3M4Safety, es una solución tecnológica cuyo objetivo es proteger a las mujeres víctimas de violencia de género.

Teresa Parejo, directora de sostenibilidad de Iberia
Es profesora del Departamento de Derecho Público del Estado de la UC3M.

Helena Soleto, presidenta de la sección sobre impulso de estudios alternativos de resolución de conflictos
La profesora de la UC3M ha sido nombrada una de las presidentas de esta nueva sección del Colegio de Abogados de Madrid.

Eventos difundidos en Newsletter UC3M

Women in Science & Innovation
Con la participación de Concha Monje (Investigadora en Robotics Lab de la UC3M). Lunes 5 de marzo. Embajada Británica. Casa del Lector, Matadero. 9:00h.

I want you for science & tech
Mesa redonda sobre mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Varias ponentes. Auditorio del Centro Municipal El Cantizal. 12:00h.

Inauguración de la exposición 'Mujeres inventoras'
Miércoles 10 de abril. Oficina Española de Patentes y Marcas. Aula Magna. Campus de Colmenarejo. 12.00h.

Identidades femeninas en la ortodoxia de género franquista: el reto de la biografía
Varios ponentes. 6 de mayo. Instituto de Historiografía 'Julio Caro Baroja'. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. 10:30h.

La igualdad de género en la Unión Europea
Iratxe García Pérez (Diputada del Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo). Asociación He for She. Jueves 7. Aula 14.010. Campus de Getafe. 18:00h.

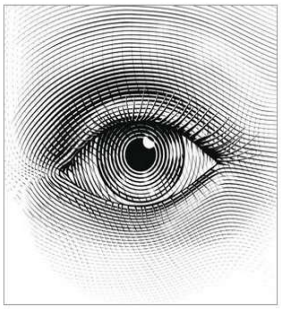
Artistas y científicas. Mujeres en la resiliencia
Elisa Garrido Moreno (UC3M). Miércoles 22. Pint of Science. Chinaski Lavapiés, Calle de la Fe, 19. 19:30h

Ciencia y tecnología en femenino
Varios ponentes. Organiza el Servicio de apoyo al Emprendimiento y la Innovación UC3M. Viernes 4 de octubre. Parque Científico UC3M. 9:00h.

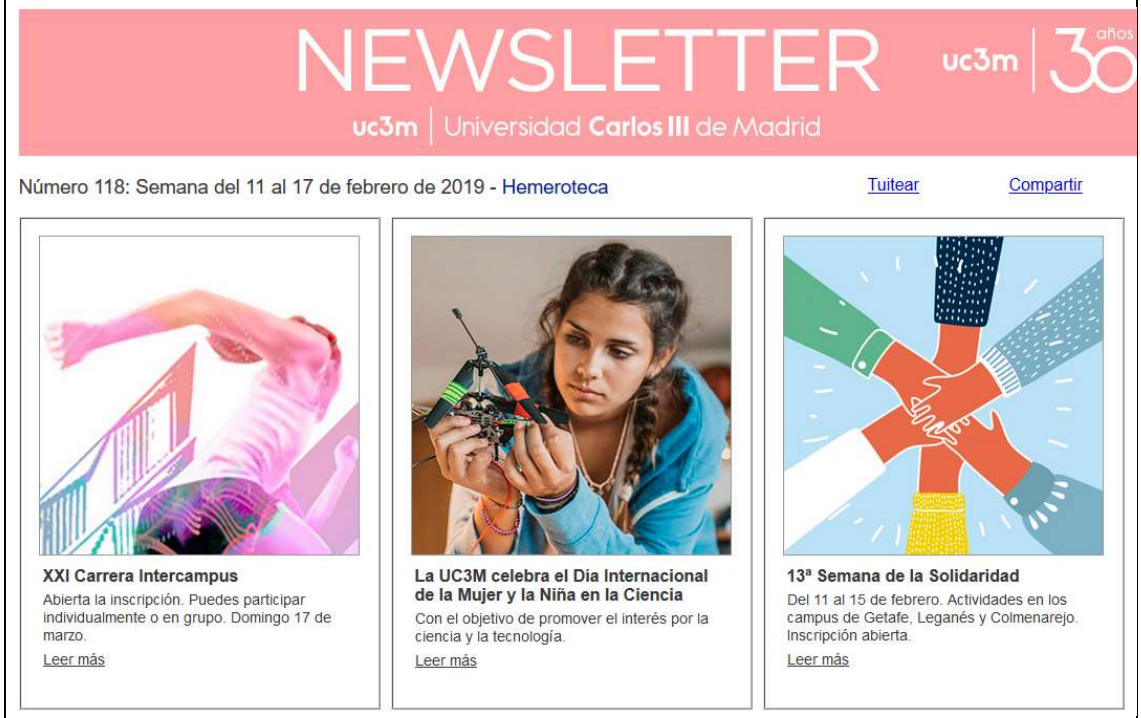
Mujer lectora (feminista) busca...cómics
Magdalena Díaz Gorfinkiel y Carmen González Marín (UC3M). Instituto de Estudios de Género. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. 16:00h.

Congreso 'Debates feministas en torno a la discapacidad'
Varios ponentes. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. 25 y 26 de noviembre. Aula Magna. Campus de Getafe.

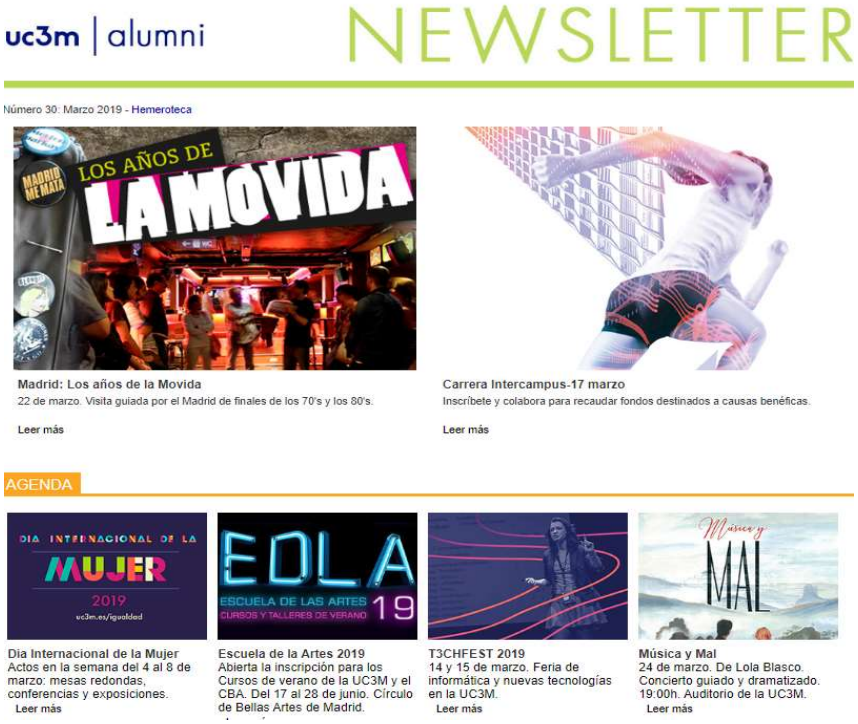
Tratamiento de la violencia de género y delitos sexuales en una sociedad del siglo XXI
Varios ponentes. Departamento de Derecho Penal, Procesal e Historia del Derecho. Campus de Puerta de Toledo. 9:00h.



Ciencia y tecnología en femenino
Varios ponentes. Organiza el Servicio de apoyo al Emprendimiento y la Innovación. Viernes 4. Parque Científico UC3M. 9:00h.
Leer más



También el boletín de Antiguos Alumnos se han recogido informaciones de este tipo, en concreto cinco durante el periodo analizado



En todos los medios internos de la universidad se han incluido las actividades organizadas por la Unidad de Igualdad y por otros organismos universitarios cuyo objeto haya sido trabajar en

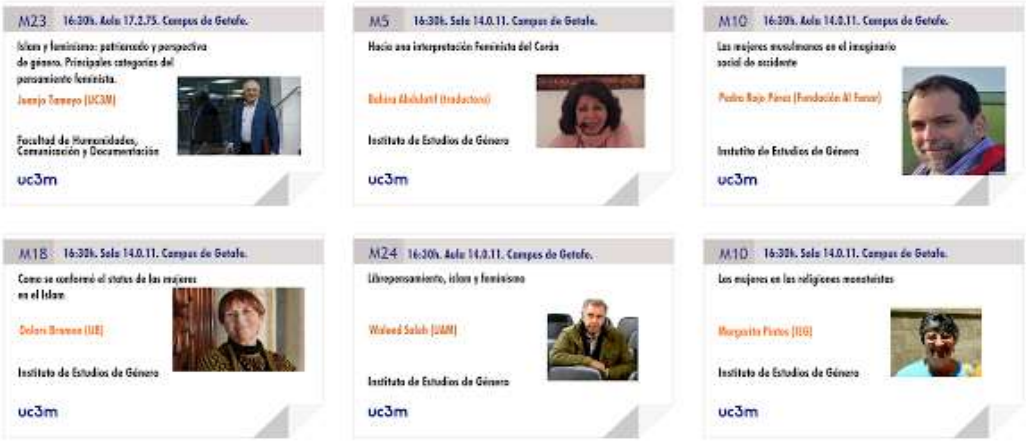
temas relacionados con igualdad y género. A todas se ha aplicado el protocolo habitual de difusión de los medios internos: newsletter, agenda institucional y cartelería digital.

Se han difundido durante este periodo **42 actividades** de este tipo.

Algunas actividades de difusión

Ciclo Islam y Feminismo. Instituto de Estudios de Género

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/inst_estudios_genero/archivo_eventos/Eventos_2019/islam_feminismo



Newsletter

Premios Pilar Azcárate

CONVOCATORIA PREMIOS

V Edición de los Premios Pilar Azcárate
Para TFGs, TFMs y tesis doctorales en materia de género e igualdad de oportunidades. Hasta el 7 de noviembre.

Otros premios

Premios WONNOW 2019
Para mujeres estudiantes de carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Hasta el 16 de junio.

Concurso de cartel contra la violencia de género 2019
Con el objetivo de concienciar y prevenir la violencia de género entre la comunidad universitaria.

Jornadas contra la violencia de género

XI Jornadas contra la violencia de género
Del 25 al 29 de noviembre. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. Consultar programa.
Leer más

Otras jornadas

Aproximación a la discapacidad desde la perspectiva de género
Seminario Italo-Español. Requiere inscripción. Consulta enlace para el formulario. Unidad Igualdad UC3M. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. 10:00h.

Mujeres por el corazón
Campaña para la prevención del infarto en mujeres. 5 de junio (Campus de Getafe) y 6 de junio (Campus de Leganés). 10:00h.

Día Internacional de la Mujer

AVANCES

Actos con motivo del Día Internacional de la Mujer 2019
Actividades durante la semana del 4 al 8 de marzo en los campus de Leganés y Getafe. Consulta programación.

NEWSLETTER uc3m | 30 años
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 121: Semana del 4 al 10 de marzo de 2019 - Hemeroteca Tuitear Compartir

La UC3M, entre las mejores del mundo en 11 campos académicos
Según el QS World University Rankings by Subject 2019.
Leer más

Día Internacional de la Mujer 2019
Actividades en la UC3M durante la semana del 4 al 8 de marzo en los campus de Leganés y Getafe. Consulta la programación.
Leer más

Escuela de la Artes 2019
Abierta la inscripción para los Cursos de verano de la UC3M y el CBA. Del 17 al 28 de junio. Círculo de Bellas Artes de Madrid.
Leer más

Vídeo:

Tanto para la realización de vídeos de divulgación científica como los corporativos, se tiene en cuenta el compromiso de la UC3M con la paridad y la promoción del papel de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. En el caso de los vídeos científicos, de los 20 proyectos de investigación divulgados en 2019 a través de las redes de difusión de la UC3M, el 50% están coordinados por investigadoras. En cuanto a los vídeos institucionales, de las 24 entrevistas realizadas, 12 son de mujeres destacadas del ámbito científico, cultural, deportivo y artístico. También merece la pena destacar el proyecto realizado especialmente para el 8 de marzo de 2019, Día Internacional de la Mujer, que con el lema "Este es tu día", tenía como objetivo poner el foco en el rol fundamental de la mujer en la maquinaria social.

Vídeos de divulgación científica:

TEO, el robot que comunica con lenguaje de signos https://youtu.be/kRFuTD-OCjk

La UC3M coordina un proyecto europeo para investigar y formar en redes móviles 5G https://youtu.be/Cb6w1Ro2-2w

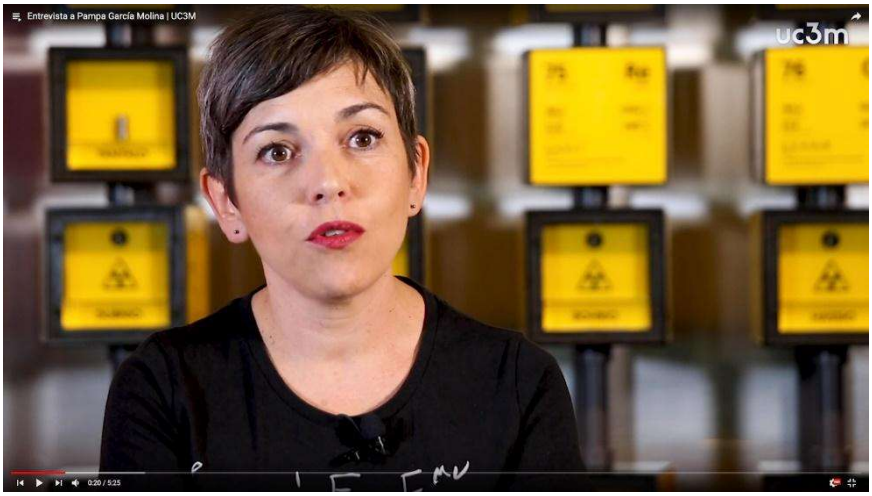
Estratagemas de la posverdad https://youtu.be/tAAPHyn91p0

¿Son las fake news un fenómeno nuevo? https://youtu.be/f5zYb46p_DQ

¿Los robots van a sustituir a los humanos? https://youtu.be/jQsO4zfDUvI

¿Los videojuegos son peligrosos para los adolescentes? https://youtu.be/nmJsbNfEzvY

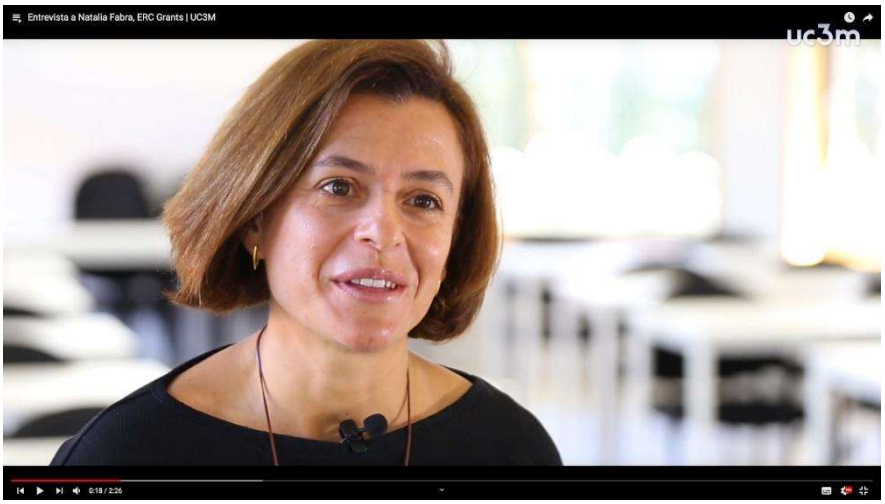
Entrevista a Pampa García Molina https://youtu.be/tUqGB_4N2iY



Ana García Armada, ¿Cómo se comunican las naves espaciales? https://youtu.be/-JcTDwD01wQ

Elisa Garrido, Historia de la ciencia a través del arte https://youtu.be/OczpAfX77K0

Entrevista a Natalia Fabra, ERC Grants https://youtu.be/Og96f-EU2Y0



Vídeos corporativos:

Ana Pastor, Verificación contra las fake news https://youtu.be/fI06aywKaLU

Entrevista a Margaret Levi https://youtu.be/pscsxAlcOjU

Carolina Jiménez, los VXF digitales para cine https://youtu.be/cLqX7Hpj1nQ

Feminismos por May AlDabbagh https://youtu.be/gQMOxzdza4c

Entrevista a María Guerra https://youtu.be/BMqfeGHb3hM

Ingenieras UC3M https://youtu.be/C4xZRjkOwOs

Mentoring UC3M https://youtu.be/OWNLtlHvlIE

Entrevista a Almudena Carracedo https://youtu.be/E9oUlfHYW5k

Entrevista Carolina Martín https://youtu.be/I_yvIaAV8b4

María Pagés. Paraíso de los Negros https://youtu.be/e8eGLxKWWZw

Vídeos Día Internacional de la Mujer:

La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer 2019 **https://youtu.be/z3ZrDykhdKw**

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 21	Promover campamentos tecnológicos para niños y niñas sensibilizando en las primeras etapas educativas para eliminar la brecha existente en cuanto al género en el acceso a los grados de ingeniería
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad.
INDICADORES	Incrementar en un 10% el número de niñas inscritas en el Tecnocamp
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

TECNOCAMP

Tecnocamp es un programa de verano de la UC3M que tiene por objetivo acercar la ciencia y la tecnología a estudiantes de secundaria, haciendo una inmersión plena en la Universidad. Incluye seis talleres tecnológicos de robótica, diseño de apps, la magia de la electrónica, telecomunicaciones e internet, diseño 3D, ciberseguridad y construcción de aviones con estructuras ligeras. El programa se completa, con un taller de emprendimiento tecnológico donde se desarrollarán aspectos básicos de la iniciativa emprendedora y se expondrán las tendencias de negocios e ideas más innovadoras. Todos estos talleres son impartidos por profesorado universitario. La estancia se completa con visitas a empresas, visitas culturales, actividades deportivas, gymkanas y juegos, etc. Se estructura en dos semanas **(del 1 al 6 de julio o del 8 al 13 de julio**) y un fin de semana (**7 y 8 de julio**). Se ofrecen diferentes posibilidades de participar, bien los quince días o por semanas y fin de semana. El alojamiento es en el Colegio Mayor Fernando Abril Martorell del campus de Leganés. No es una actividad dirigida exclusivamente a niñas, pero se intenta potenciar su participación. ww.uc3m.es/tecnocamp

Datos de participación (se recoge una comparativa con ediciones anteriores):

2018-2019: Total: 100. Niñas: 42 (42%)

2017-2018: Total: 52. Niñas: 20 (38%)

2016-2017: Total: 51. Niñas: 9 (17%)

EJE II: ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 1	Incentivar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los planes y programas de formación del personal
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Incentivar la participación de hombres y mujeres hasta conseguir un 40%-60% de participación como asistentes y como ponentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Las personas que han participado y asistido, al menos, a una acción formativa desarrollada en 2019, distribuida por colectivo y sexo, ha sido el siguiente:

Tabla 22.- Participación de PAS y PDI en acciones formativas por sexo

ASISTENCIA CURSOS DE FORMACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PAS	383	600	**983**
PDI	207	201	**408**
TOTAL	**590**	**801**	**1.391**

Los/las ponentes de los cursos de formación impartidos en 2019, distribuida por colectivo y sexo, ha sido el siguiente:

Tabla 23.- Ponentes en acciones formativas por sexo

PONENTES CURSOS DE FORMACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PAS	41	35	**76**
PDI	37	32	**69**
TOTAL	**78**	**67**	**145**

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 2	Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las Comisiones de selección y Tribunales de procesos selectivos del PAS Y PDI, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Alcanzar el 100% en el número de Comisiones con datos desagregados por género en los que se cumple la presencia equilibrada. En todo caso solicitar informes motivados en aquellas donde no se cumple
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

- En PDI, tanto en las Comisiones de Selección de profesorado no permanente como en las Comisiones de Concursos de acceso de profesores permanentes: Catedráticos de Universidad y profesores Titulares de Universidad se garantiza el equilibrio de género según la normativa vigente.

Normativa:

- ***Normativa de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los cuerpos de Catedráticos de Universidad y profesores titulares de Universidad aprobada por CG de 25/06/2009.***
  Punto 7. "En todo caso se procurará una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas".
- ***Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15/12/2016 por el que se establecen directrices en relación con los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente.*** *Primera. 1. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los criterios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.*
- ***Normativa sobre selección, contratación y renovación de profesorado no permanente aprobada por CG de 19 de marzo de 2018***

Todas las Comisiones reguladas en esta normativa responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

- En PAS, en los Tribunales de selección se garantiza el equilibrio, pero no se ha diseñado la instrucción que recoja y asegure el equilibrio de género en los Tribunales de procesos selectivos.

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 3	Velar por la inclusión de la normativa general y propia sobre igualdad y conciliación en todos los procesos se acceso, carrera profesional y promoción interna
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Incluir la normativa en el 100% de los procesos de acceso, carrera profesional y promoción interna
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Esta medida sólo es aplicable al PAS, y se está llevando a cabo.

Detalle procesos: En 2019 se han convocado varios procesos selectivos de ingreso y promoción interna, de manera que en los programas que rigen las pruebas selectivas se ha contemplado normativa relacionada con temas de Igualdad. Concretamente, han sido los siguientes:

- Proceso de concurso-oposición para el acceso a la Escala de Gestión de administración (Subgrupo A2), de PAS Funcionario, tanto por promoción interna como por turno libre.
- Avance de temario del proceso selectivo para el ingreso en la Escala Auxiliar de administración (Subgrupo C2), de PAS funcionario.
- Proceso de promoción interna del PAS Laboral de la categoría B2 a B1, de Deportes.
    - Proceso de promoción interna del PAS Laboral de la categoría C3 a C2, de varias especialidades.

En algunos de estos procesos está prevista la organización de cursos de formación, entre cuyas materias a tratar será la Igualdad. Además, en los procesos de provisión de puestos de trabajo convocados (concursos de mérito y concursos internos), con carácter general se tiene en consideración la formación de los aspirantes a los puestos en materia de Igualdad.

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 4	Estudiar el acceso al empleo público y de las trayectorias profesionales, distribuido por género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Generar un informe con los porcentajes de puestos de trabajo desagregados, porcentajes de tiempos/ puestos de trabajo desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

Aún no han sido analizados los datos desagregados necesarios para elaborar un informe.

En el caso del profesorado de los cuerpos docentes Universitarios podemos analizar los datos de las **plazas celebradas en el año 2019** para ver el número de mujeres que acceden a dichas plazas y los datos son:

Tabla 24.- Desglose de plazas de Cuerpos docentes universitarios celebradas en 2019 y número de mujeres y hombres que las obtienen

	HOMBRES	**MUJERES**	**% MUJERES**
PLAZAS C.U.	6	7	53,8
PLAZAS T.U.	26	14	35,0

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 5	Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y promover campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud desde una óptica de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Crear una campaña anual
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

La Universidad realiza una campaña anual de reconocimientos ginecológicos para la vigilancia de la salud de las empleadas de la UC3M.

Primera actuación: Campaña con el lema "Mujeres por el corazón". Según datos del Instituto Nacional de Estadística del año 2018, las enfermedades cardiovasculares siguen siendo la primera causa de mortalidad femenina (279,7 muertes por cada 100.000) en España. La enfermedad cardiovascular está asociada a factores de riesgos, como la hipertensión, los niveles de colesterol elevado, el tabaquismo, la diabetes o la obesidad. Factores que son modificables, y por lo tanto, prevenibles. Con pequeños cambios en nuestra rutina como mantener una alimentación más saludable y equilibrada, practicar ejercicio de forma regular o abandonar el tabaco podemos contribuir a bajar estas cifras. La campaña ha sido promovida conjuntamente por la Fundación MAPFRE, Fundación Pro CNIC, Fundación Española del Corazón y la Comunidad de Madrid.

Un equipo de personal sanitario realizó a las mujeres que lo desearan un breve cuestionario de salud y pruebas sencillas de colesterol, tensión arterial, IMC, e informó acerca de los síntomas previos al infarto y como identificarlos, así como la necesidad de solicitar atención médica urgente. Además, ofreció pautas para prevenir las enfermedades cardiovasculares a través de la adopción de hábitos saludables. Esta unidad móvil estuvo en:

- Campus de Getafe (5 de junio de 2019): se atendieron a 188 personas y se entregaron 149 folletos.
- Campus de Leganés (6 de junio de 2019): se atendieron a 175 personas y se entregaron 139 folletos.

Segunda actuación: Impartición de dos **c**harlas sobre el suelo pélvico con el nombre "Suelo pélvico, un espacio por descubrir", entre octubre y noviembre de 2019 en los campus de Getafe y Leganés. En las charlas se trató la evolución postural y las causas de la debilidad en el suelo pélvico, la importancia del cuidado diario a nivel postural y las patologías más

comunes, además de cómo abordar ciertas disfunciones del suelo pélvico desde el entrenamiento. El número de asistentes fue de 18 mujeres en Getafe, y 51 en Leganés. Aprobado del Consejo de Gobierno del 4 de febrero de 2020, el "Protocolo regulador del procedimiento para la protección de la maternidad ante la posible existencia de riesgos laborales" Además, anualmente hay varias campañas médicas anuales para el PAS y PDI de la UC3M: reconocimiento médico; reconocimiento ginecológico; campaña de vacunación de la gripe, y detección precoz del cáncer de colon. En marzo de 2019 se celebró una actividad sobre fertilidad, sexualidad, etc., dentro de los Actos del Día Internacional de la Mujer. Y en las X Jornadas contra la violencia de género, celebradas del 19 al 23 de noviembre de 2018, se instaló un punto de información acerca de cómo detectar la violencia de género y cómo actuar, organizado por Cruz Roja.

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 6	Realizar un estudio sobre la carrera profesional distribuido por género y por responsabilidades familiares relevantes
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Realizar un estudio anual
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
Difícilmente viable por el ámbito de las responsabilidades familiares ya que son datos especialmente protegidos, y no existe ninguna obligación de facilitarlos a la Universidad.	

EJE III: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA Nº 1	Optimizar el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Promover su cumplimiento en el 100% de los Departamentos o Servicios
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Se promueve el cumplimiento a través de la difusión en las páginas web de RRHH:

En la INTRANET DE PAS Y PDI existe un apartado dedicado a la *CONCILIACION*. Se recogen todas las medidas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ver: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/PortadaMiniSite/1371243927595/ y https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPas/es/PortadaMiniSite/1371242892242/

En 2019 se han implementado nuevas medidas para el **PAS** relacionadas con la conciliación, reduciendo los horarios de presencia obligatoria en la salida y estableciendo una franja de flexibilidad de la jornada de 15 minutos diarios de promedio, no recuperable.

En el caso del **PDI** continua vigente el acuerdo de julio de 2007 en el que se establece la posibilidad de reducir la docencia durante los dos años siguientes a la maternidad/paternidad en función del tiempo de permiso/excedencia.

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 2	Promover el ajuste de los horarios en las reuniones dentro de la Universidad, de forma que no interfieran con la vida personal favoreciendo la corresponsabilidad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Implantar el 100% de reuniones dentro del horario laboral fijado

GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR
Las reuniones que se mantienen por el Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia se realizan en horarios que no interfieren en la vida personal. Se promoverá que estas prácticas se extiendan a toda la universidad.	

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 3	Consolidar el proyecto de Teletrabajo para el PAS creando un procedimiento más ágil, fuera de la convocatoria anual para situaciones sobrevenidas e inesperadas justificadas
RESPONSABLES	Gerencia
INDICADORES	Incrementar en un 30% el número de personas que acceden a teletrabajo. Revisar el procedimiento fuera de la convocatoria para situaciones sobrevenidas e inesperadas debidamente justificadas.
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR
La Convocatoria del Programa de Teletrabajo por conciliación en el curso 19/20 contempla un total de 35 plazas. Adicionalmente, esta convocatoria al igual que la de los años anteriores, recoge la posibilidad de solicitar en cualquier momento del año la dotación de alguna/s plaza/s adicional/es, especialmente por razones de salud grave de familiares sobrevenidas, en el siguiente sentido: *"Se recoge la previsión de que la Universidad podrá atender con carácter extraordinario necesidades sobrevenidas excepcionales, habilitando alguna/s plaza/s adicionales para este Programa. Esta autorización estará además condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias, organizativas y técnicas de la Universidad. Para iniciar este procedimiento excepcional, el trabajador afectado lo solicitará a la Unidad de Recursos Humanos y Organización. En el caso de que la solicitud se realice por motivo de enfermedad grave de familiares del trabajador de primer grado de parentesco, quedarán sin efecto las exclusiones contempladas en el punto dos "Objetivo y descripción del Programa" en el apartado "Puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo".* Como puede verse en el gráfico 14, en todas las convocatorias hay más mujeres que hombres en teletrabajo, aumentando incluso en las últimas ediciones esa diferencia considerablemente.	

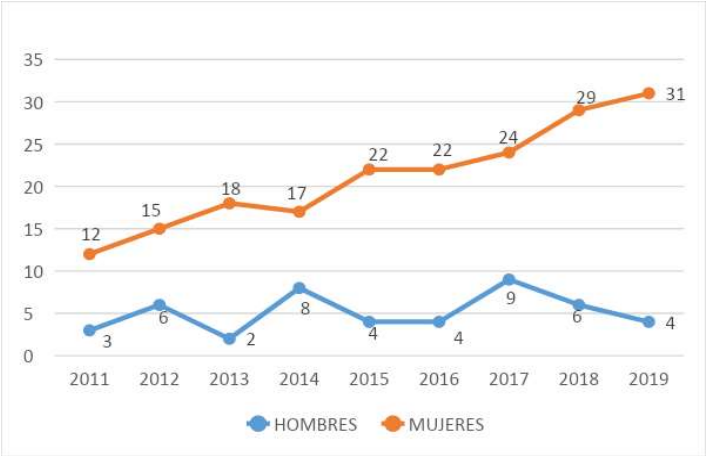


Gráfico 14.-Número de mujeres y hombres que se acogen por año a la convocatoria de trabajo por conciliación.

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 4	Promover convenios entre la Universidad y centros asistenciales de día, escuelas infantiles, ayuntamientos, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes, cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y estudiantado
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
No se ha llevado a cabo esta medida y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el futuro.	

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 5	Recopilar y difundir entre el PAS y PDI todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar en la UC3M

RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Elaborar una campaña de información y comunicación al PAS y PDI de las medidas existentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR
En la INTRANET del PAS Y PDI existe un apartado dedicado a la *CONCILIACION* en la que se recogen todas las medidas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ver : https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/PortadaMiniSite/1371243927595/ https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPas/es/PortadaMiniSite/1371242892242/ En 2019 se han implementado nuevas medidas para el **PAS** relacionadas con la conciliación, reduciendo los horarios de presencia obligatoria en la salida y estableciendo una franja de flexibilidad de la jornada de 15 minutos diarios de promedio, no recuperable. En el caso del **PDI** continua vigente el acuerdo de julio de 2007 en el que se establecen medidas de compensación para la actividad docente e investigadora.	

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 6	Incorporar sistemas de mediación con los departamentos para la aplicación efectiva de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Elaborar e implantar un sistema de medición
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
Antes del inicio del curso 2019/20 la Vicerrectora de Estudiantes e Igualdad envió a los responsables de los Departamentos un escrito recordando la necesidad de aplicar e impulsar medidas de igualdad de género en los diferentes departamentos. Entre las recomendaciones señaladas se encontraban algunas referidas a la conciliación como la conveniencia de fijar el	

horario de reuniones y otras actividades, así como la de posibilitar a las personas con responsabilidades familiares prioridad para la asignación docente.

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 7	Organizar cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación familiar
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Alcanzar el 100% de los cursos de formación que faciliten la conciliación familiar para PDI y PAS
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
En este marco, se ha avanzado en: a) Fomento de la formación online: ● 3 cursos generales de formación (Ley de Contratos, RGPD y Excel) para el PAS en el que han participado 410 empleados ● Formación online orientados al desarrollo personal para los mandos intermedios y PDI. ● Cursos generales y de preparación para la prueba de acreditación de inglés en el que han participado 101 PAS y 163 PDI. b) Realización de diversas ediciones de un mismo curso presencial en diferentes Campus y/o horarios para facilitar la conciliación familiar y laboral.	

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 8	Facilitar y promover medidas de apoyo al colectivo de familias monoparentales
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar el apoyo en teletrabajo y una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación familiar
GRADO DE IMPLANTACIÓN	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN**

(marcar con una X la opción más correcta)	SIN IMPLEMENTAR
La Convocatoria del Programa de Teletrabajo no está destinada especialmente a familias monoparentales, pero sí puede acogerse este tipo de colectivos y tienen una consideración especial a dichas familias con menores de 12 años a cargo, ya que se duplican los puntos por hijo o hija. Por otro lado, también existe la posibilidad de no realizar las tardes durante los períodos que los hijos e hijas no tienen colegio por las tardes, siempre que sean menores de 14 años. Se asume el compromiso de promover acciones en el futuro para fomentar este proyecto hacia este colectivo en aras a una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación familiar.	

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 9	Aplicar artículo 60 de la Ley de Igualdad: "otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad"
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% solicitudes adjudicadas que se encuentren en esta situación
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
Por parte de RRHH se manifiesta el compromiso de informar de esta preferencia en la adjudicación de plazas a los responsables de servicios cuando se realice la petición de inscripciones a cursos, ya que deben de tenerlo en cuenta a la hora de hacernos llegar las peticiones de formación de sus colaboradores.	

EJE III	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 10	Hacer un informe sobre la evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional.
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Realizar un informe anual.
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

No se ha realizado aún este informe específicamente. Se intentará establecer una metodología desde la Unidad de Igualdad con RRHH para su elaboración próximamente.

La información disponible en este momento relativa al PDI es la que se refleja en el gráfico 15. Puede verse la escasa o prácticamente nula utilización por parte de los hombres de las medidas de ayuda a la investigación aprobadas en 2007 en Consejo de Gobierno.

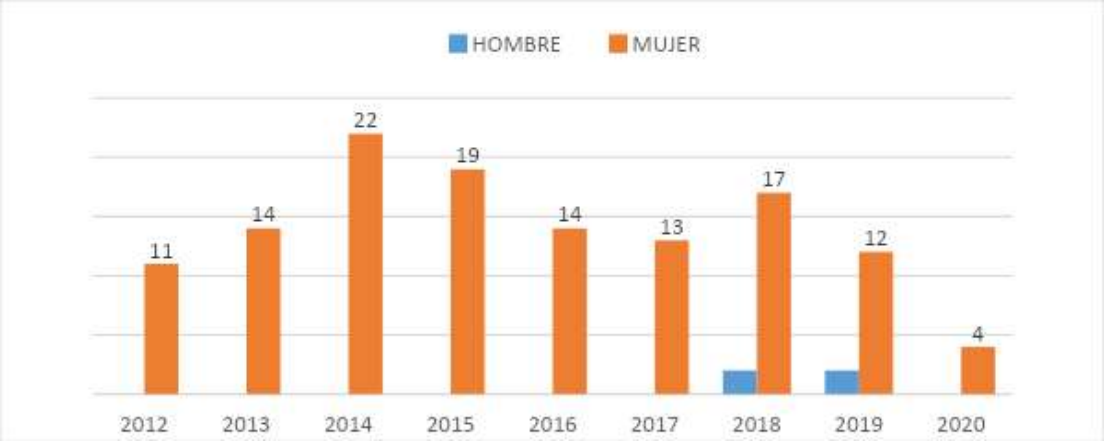


Gráfico 15.- Número de mujeres y hombres que se acogen a la reducción de docencia establecida en Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2007 desde el año 2012. Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad.

EJE III	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 11	Atender a las necesidades de conciliación de estudiantes que, por motivo de sus responsabilidades familiares debidamente justificadas, no puedan seguir el normal desarrollo de sus estudios
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Implantar una tutorización para aquellos estudiantes que se encuentren en situación de necesidad de conciliación por motivo de responsabilidades familiares debidamente justificadas
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

-Estudiantes que están en un Grado y necesitan medidas especiales o atención especial por razones de conciliación familiar: desde las Oficinas de Estudiantes se les asesora para que anulen matrícula (si ya tenían la matrícula hecha) o realicen matrícula parcial (si están admitidos, pero no han matriculado). No hay medidas institucionales, dentro de las asignaturas del Grado, relativas a aumento del tiempo para entregar ejercicios, prácticas o trabajos ni tampoco para retrasar la fecha de examen en caso de que sea necesario, más allá de lo que pueda establecer cada profesor/a concreto/a.

-Estudiantes que desean cambiar de estudios: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento de Traslado de expediente con estudios iniciados. Esto sólo se produce en los casos de estudiantes procedentes de otras universidades españolas o extranjeras, pero no en el caso de estudiantes que son de la UC3M y quieren cambiar de estudios alegando, entre otras, razones de conciliación familiar.

-Estudiantes de sistemas educativos extranjeros que desean acceder a la Universidad para cursar estudios de Grado: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento Early Admission.

EJE IV: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(DOCENCIA)**
MEDIDA 1	Promover el incremento de actividades académicas y cursos en temas de igualdad de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% las actividades organizadas. Aumentar el 25% el número de asistentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Se ha aprobado una nueva normativa de reconocimiento de créditos ECTS optativos por la realización de actividades, talleres, experiencias, etc. que tengan como ámbito temático lo "sociocultural", y en dicho ámbito encaja entre otros, la igualdad de género y otras temáticas relacionadas. Se trata de la Normativa aprobada por el Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2018, que, respecto a la anterior, facilita el procedimiento de aprobación de actividades de este tipo por los Vicerrectorados que las organicen además de exigir mayor número de horas de participación de los/as estudiantes en dichas actividades cuando éstas forman parte del llamado "Pasaporte de igualdad". Esta mayor exigencia de número de horas desincentiva la asistencia del estudiantado.

Desde la Unidad de Igualdad se organizó en octubre-noviembre de 2019 el **Taller Introducción a la trata de seres humanos con fines de explotación sexual** y se ofertó con posibilidad de reconocimiento de 1 crédito optativo. 20 asistentes (18 M y 2 H; 90% mujeres).

Durante el curso 2018/2019 y 2019/2020 se han ofertado las actividades a través de 1 crédito de Humanidades si bien también va a haber cambios en la estructura de los cursos de Humanidades y ya puede acceder a este reconocimiento únicamente el estudiantado al que le reste 1 o 2 créditos para completar los 6 obligatorios a realizar durante sus estudios de Grado. Por tanto, se prevé que en adelante exista mucha dificultad para que asistan a las actividades que ofertamos.

Por otro lado, por lo que se refiere a los estudios de postgrado, desde el curso 2018/19 se imparte el Título en Especialista de Gestión de Políticas de Igualdad, dirigido y coordinado desde el Instituto de Estudios de Género (IEG), mediante un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

https://www.uc3m.es/especialista/gestion-politicas-igualdad#admision_matricula

En los estudios de Grado existen diversas asignaturas optativas y cursos de Humanidades en materia de género e igualdad de oportunidades como las siguientes:

- Problemas sociales II: Familia y Género
- Género y Políticas de Igualdad
- Estudios de Género: mujer, cine y escritura
- El cuerpo (des)habitado: mujer, arte, cine, literatura y exilio en Hispanoamérica
- Las mujeres en las religiones: patriarcado y perspectiva de género
- Historia de las mujeres en la España Contemporánea
- Política de sexos. Introducción a la Teoría Feminista
- Sociedad del conocimiento, ciencia y tecnología con perspectiva de género

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(DOCENCIA)**
MEDIDA 2	Integrar progresivamente la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado que proceda
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios
INDICADORES	Vicerrectorado de Estudios
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Resulta complicado integrar la perspectiva de género en asignaturas y créditos ECTS que formen parte de los planes de estudio de Grado y Postgrado. En muchos de ellos se trata esta perspectiva como parte de los temarios de algunas asignaturas (Derecho, Sociología, Ciencias Políticas, Estudios Internacionales) y de manera excepcional, algunas titulaciones tienen asignaturas completas que se dedican al tema (Estudios Culturales), pero no hay un planteamiento formalizado de actuación en este sentido cuando se diseña el plan de estudios, salvo en el caso de las Humanidades como se menciona más abajo.

En este sentido existen:

- 5 asignaturas optativas ofertadas en los Grados de Relaciones Laborales y Empleo, Grado en Filosofía Política y Economía, Doble Grado en Periodismo y Humanidades, Historia y Política y Sociología.
- 2 asignaturas obligatorias en el Grado en Sociología.
- 75 cursos de Humanidades sobre perspectiva de género.

En el curso 2020/21, el Vicerrectorado de Estudios publicará una nueva convocatoria de cursos de humanidades en la que se valorará como un mérito para su concesión o adjudicación, la inclusión de la perspectiva de género.

Por otro lado, en el plan de formación de PDI se ha seguido ofertando el curso de introducción de la perspectiva de género en la docencia. En 2019 se ha celebrado una edición con la asistencia de 17 personas.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(DOCENCIA)**
MEDIDA 3	Incentivar la creación de materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad, promoviendo el uso de un lenguaje no sexista e introduciendo la perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Incluir en la creación de materiales docentes la aplicación del lenguaje no sexista, la no utilización de imágenes estereotipadas, bibliografía, contenidos, evolución histórica, epígrafes, metodología, transmisión, etc.
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

En la página web de la Unidad de Igualdad están disponibles los documentos correspondientes a: Buenas prácticas para la utilización de un lenguaje en igualdad y Buenas prácticas para la utilización de imágenes en igualdad.

Para avanzar en este sentido, y a propuesta de la Unidad de Igualdad, en el curso 2017/18 se organizó para el PDI un curso de "Integración de la perspectiva de género en la docencia", y se han continuado en el año 2019, así como los cursos de utilización de un lenguaje no sexista. 12/02/2019 Integración de la perspectiva de género en la docencia: 17 asistentes (12 M y 5H). Noviembre de 2019. Utilización de un lenguaje no sexista: 14 asistentes (9M y 5H)

Por otro lado, en la sectorial de la CRUE-Sostenibilidad, Grupo de trabajo de Políticas de Género, la Unidad de Igualdad de la UC3M se ha incorporado al subgrupo de perspectiva de género en la docencia y formación que está trabajando en esta línea. Existen algunos manuales elaborados por las Universidades Catalanas, pero actualmente la CRU no dispone de dotación presupuestaria para su traducción. También se continúa con el proyecto de cambio de nombre por identidad de género. Dicho proyecto facilita la introducción del nombre deseado de los/as estudiantes que quieran cambiarlo por razones de identidad de género. Su resultado fundamental es que los **listados y otros recursos que manejan profesores/as (Aula Global)** reflejan dicho nombre permitiendo un tratamiento de género adecuado a la identidad de los/as estudiantes.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(DOCENCIA**)
MEDIDA 4	Crear un portal dentro de la web de igualdad de recursos docentes con perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Puesta en marcha de una página web de consulta de artículos, guías docentes, capítulos de libros, contribuciones a congresos y presentaciones gráficas en las que se aborda la inclusión de la perspectiva de género en específicamente, la docencia universitaria
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
La página web de nombre *Investigación en Estudios de Género: Investigación en Estudios de Género,* actualmente se encuentra alojada en la web de recursos para Humanidades digitales BIBLIOTECA - SOPORTE A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, la dirección web es http://uc3m.libguides.com/estudios_de_genero	

EJE IV (DOCENCIA)	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
MEDIDA 5	Impulsar la creación de MOOCs en materia de igualdad de oportunidades
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estrategia y Educación Digital
INDICADORES	Promover la puesta en marcha de MOOCs en materia de igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR
En la *Convocatoria 2018-2019 para la presentación de propuestas de MOOCs para el curso 2019-2020*, convocada en el ámbito de las Convocatorias UC3M Digital e Innovación Docente, se seleccionaron tres propuestas en materia de igualdad:	

- *Luchas y utopías en el siglo de las mujeres* realizado por un equipo docente coordinado por Laura Branciforte Mazzola y Carmen González Marín.
- *El liderazgo inclusivo como catalizador de la innovación y el éxito en las innovaciones*, realizado por un equipo docente coordinado por Carmen Paz Aparicio.
- *Lenguaje inclusivo*, realizado por un equipo docente coordinado por Clara Sainz de Baranda Aranda.

Estos cursos se comenzarán a impartir en abril/mayo de 2020.

En la *Convocatoria 2019-2020 para la presentación de propuestas de MOOCs para el curso 2021*, no hay seleccionada ninguna propuesta que sea específicamente de igualdad, pero se ha seleccionado la siguiente propuesta:

- *Escuela de trabajo decente: estrategias para el trabajo decente en la empresa*, realizado por un equipo docente coordinado por Daniel Pérez del Prado, que tiene un módulo en el que se aborda la *Estrategia para la gestión de la diversidad* en donde se incluye el tema de la Igualdad. Este curso se comenzará a impartir en febrero/marzo de 2021.

EJE IV (DOCENCIA)	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
MEDIDA 6	Crear una red de académica para que puedan intercambiar experiencias y buenas prácticas en la aplicación de las medidas de igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Puesta en marcha de una red de académicas expertas en medidas de igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**
Medida no implementada y pendiente de su viabilidad	

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 1	Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación nacionales y europeos
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica
INDICADORES	Incrementar un 10% los proyectos presentados con perspectiva de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

A continuación, se indican los datos registrados por año natural ya que la mayoría de las convocatorias competitivas se resuelven con periodicidad anual.

Tabla 25.- Proyectos de investigación concedidos con perspectiva de género

INDICADOR	2018	2019
Nº de proyectos de investigación nacionales y europeos **Concedidos** con perspectiva de género	5	7

Hay que indicar que los datos corresponden a proyectos financiados por ayuntamientos, comunidades autónomas y programas del plan nacional de investigación con una duración plurianual. Los detalles de los proyectos con perspectiva de género que se encuentran recogidos en el ResearchPortal de la UC3M se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 26.- Desglose proyectos de 2019 con perspectiva de género

Título	Fecha inicio	Fecha Fin Real	Investigador Ppal.	Entidad Financiadora
EMPATIA para el Consejo Europeo de Investigación	01/06/2019	31/05/2021	SAN SEGUNDO MANUEL, ROSA; GARCIA SOUTO, JOSE ANTONIO;	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
Toma de decisiones economicas: Implicaciones individuales, sociales y politicas.	01/01/2019	31/12/2022	CARRO PRIETO, JESUS MARIA; CARRASCO PEREA, RAQUEL	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	30/12/2016	29/12/2020	GARCIA ALBACETE, GEMA MARIA	MINISTERIO DE ECONOMIA Y EMPRESA
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	31/12/2021	TORRE FERNANDEZ, MARGARITA; LORENZO RODRIGUEZ, JAVIER	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
Envejecimiento activo, calidad de vida y género. ENCAGE-CM	01/01/2016	30/06/2019	AGULLO TOMAS, MARIA SILVERIA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
EMPATÍA-CM. protEcción integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfecTIva multimodAl	01/01/2019	31/12/2020	LOPEZ ONGIL, CELIA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
EMPATÍA-CM. protEcción integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfecTIva multimodAl	01/01/2019	31/12/2020	SAN SEGUNDO MANUEL, ROSA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 2	Promover la celebración de congresos y workshops en materia de género mediante la convocatoria de ayudas para su organización
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar en un 10% el número de solicitudes presentadas de congresos y workshops en cada convocatoria a celebrar
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Continuando con esta iniciativa, en el año 2019 se publicó la V convocatoria de ayudas para la organización de congresos en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y los datos de participación en la misma son los siguientes:

Tabla 27.- Evolución de la participación por sexo en la convocatoria de ayudas a congresos en materia de género e igualdad de oportunidades

CONVOCATORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL SOLICITUDES
2015	2	4	6
2016	1	11	12
2017	2	15	17
2018	2	14	16
2019	1	16	17

El objetivo de incrementar cada año un 10% de solicitudes, se cumplió en las primeras ediciones, estancándose ahora mismo el número de las mismas (el incremento de 2018 a 2019 fue del 6,25%). Lo que sí que se ha observado es la diversidad de temas que se abordan.

Se continuará con estas ayudas por la importancia de visibilizar investigaciones y debates entorno a distintos aspectos de la mujer y de la lucha por la igualdad.

Por otro lado se han organizado diversos congresos y workshops en materia de género e igualdad de oportunidades por parte de personal del IEG como los siguientes:

IV Congreso Internacional de jóvenes investigadorxs con perspectiva de género. Junio 2019 (Cofinanciado IMIO 2018 y Unidad de Igualdad).

V Congreso Internacional mujer, cultura y pensamiento. Metodologías para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación, educación y comunicación sobre memoria histórica y derechos humanos. Junio 2019 (Cofinanciado IMIO 2018 y Unidad Igualdad).

Congreso Internacional Mujeres en el Exilio Republicano de 1939 (Ayuda Unidad de Igualdad).

Jornadas

Jornada: El mundo laboral del futbol femenino. Noviembre 2019 (Ayuda Unidad de Igualdad).

Jornada: Mujer y comercio internacional, una integración indispensable para aumentar la competitividad. Marzo 2019.

Jornada: Género, protección de datos y nuevas tecnologías.

Talleres

II Workshops Metodológicos para la incorporación de la perspectiva de género "Diplomacia, Mujeres y Liderazgo". Abril 2019 (Financiado por IMIO 2018)

Taller Laicismo y Políticas Públicas. Curso 2018/2019.

Acciones públicas y privadas para la Igualdad de Género en la Empresa a la luz del RD-L 6/2019. Abril 2019.

The gender and biopolitical issues in contemporary human rights discourse. Taller DHBC. Sesión especial del Taller Pluralismo, Cultura y Minorías. Mayo 2019.

Seminarios permanentes

Seminario Permanente Violencia de Género. Curso 2018/2019.

Seminario Género y Subjetividades. Febrero 2019.

Seminarios vinculados a proyectos de investigación

Seminario "Los Nuevo Retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (ODS 3,5,8 y 10)" Junio 2019.

Seminario "Islam y feminismo: patriarcado y perspectiva de género" Mayo-Noviembre 2019 (Financiado IMIO 2018).

Seminario científico Internacional sobre Género, Trabajo y Envejecimiento (o edad). Relaciones y propuestas Intergeneracionales. (Cofinanciado IMIO 2018, Ayuda de Decanato Fac. Ciencias sociales y Jurídicas y Unidad de Igualdad).

Seminarios de divulgación en colaboración con organizaciones del Tercer Sector

Seminario Feminismo para muchachas y muchachos. Asociación Scout Kolonia de B.P. en el Centro Municipal de Aravaca. Marzo 2019.

Otros actos

Exposición Diplomáticos y Exilio.

Encuentro con Biram Dah Abeid. Marzo 2019.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 3	Fomentar las investigaciones en materia de género a través de la convocatoria de premios de investigación Pilar Azcárate
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Celebrar una convocatoria anual. Aumentar en un 10% el número de solicitudes y el número de noticias relacionadas en los medios de comunicación y redes sociales
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Desde el curso 2014/15 se viene realizando esta convocatoria con 2 finalidades; la primera es fomentar las investigaciones en esta materia por parte del estudiantado, y la segunda, para visibilizar estos estudios realizados durante el Grado, el Master o el Doctorado. En la última convocatoria (V) referida al curso 2018/19, el número de solicitudes se ha incrementado de manera muy significativa, especialmente en el caso de las Tesis Doctorales donde hemos pasado de 0 a 6 Tesis. También es de destacar que por primera vez se ha presentado a la convocatoria un TFG de un alumno de la Escuela de la Guardia Civil, TFG que además ha sido premiado.

Resulta muy satisfactorio ver cómo se incrementa el número de trabajos dedicados a estas investigaciones, y para dar visibilidad a las mismas hacemos entrega de los diplomas acreditativos de los premios, en la inauguración de los Actos que celebramos cada año con motivo del Día Internacional de la Mujer, y en los últimos años invitamos a las/los autores de estos trabajos a que los presenten en las siguientes Jornadas contra la violencia de género, para que el resto del estudiantado conozca estas líneas de estudio y se anime a enfocar su futuro TFG, TFM o Tesis hacia estos temas.

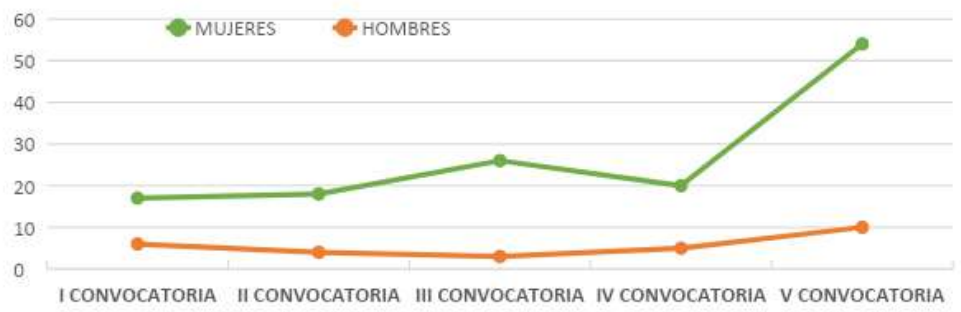


Gráfico 16.- Evolución de la participación de mujeres y hombres en la convocatoria de los premios Pilar Azcárate. Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Debido al gran incremento de esta última convocatoria (V), desglosamos por categorías de trabajos los presentados en el siguiente cuadro:

Tabla 28.- Número de trabajos presentados por categorías y por sexo de autoría

CATEGORÍA	M	H
TFG	38	6
TFM	11	4
TESIS	6	0

En la convocatoria de 2018/19 el número total de solicitudes ha sido de 65 frente a los 25 de la anterior edición, con lo que el incremento es muy considerable.

Asimismo, se ve la evolución en los temas que se tratan porque cada vez son más transversales tocando desde los Derechos Humanos, a la conciliación, pasando por distintos aspectos de la violencia de género, de la maternidad, del acceso al trabajo, etc. Respecto de las noticias relacionadas en los medios de comunicación y redes sociales, cada nombramiento, premio o distinción de alguna mujer en la UC3M se difunde por nuestras redes sociales (twitter y Facebook) y se informa a Comunicación para que se publique la noticia en los distintos canales.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 4	Analizar la evolución de la participación de las mujeres en la investigación y difundir los resultados
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en los proyectos de investigación. Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Por parte del Vicerrectorado de Política Científica:

A continuación, se muestran los indicadores sobre la participación de la mujer en la investigación clasificados en tres grupos:

4.1 Indicadores generales de investigación: Este indicador incluye el porcentaje de mujeres investigadoras (PDI y contratadas con cargo a proyectos de investigación) que realizan actividades de investigación en la uc3m. Igualmente, se incluye el porcentaje de sexenios que han conseguido las investigadoras de la universidad en los dos últimos años. En este apartado se incluye también los indicadores de liderazgo que han realizado las investigadoras (PDI) en los dos últimos años entre los que se encuentran: los Grupos de Investigación, las Unidades Académicas Precompetitivas y los Institutos de Investigación.

Tabla 29.- Indicadores generales de investigación

Indicadores generales de investigación	2018	2019
Porcentaje de PDI mujer (respecto al PDI total)	33%	32%
Porcentaje de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación en relación al total de contratos con cargo a proyectos de investigación	33%	36%
Porcentaje de sexenios de investigación de mujeres respecto del total de Sexenios uc3m	31%	31%
Porcentaje de Grupos de Investigación liderados por mujeres	26%	32%
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	26%	26%
Porcentaje de Unidades Académicas lideradas por mujeres	18%	18%

4.2 Indicadores de la participación de la mujer en proyectos competitivos

En este apartado se incluyen los indicadores relacionados con la participación de la mujer en proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas.

Tabla 30.- Datos de participación de mujeres en los proyectos de investigación

Participación de la mujer en los proyectos de investigación	2018	2019
% de mujeres IPs en nuevos proyectos de investigación en relación al total de PDI mujer en la uc3m	*5%	*6%
Nº de proyectos de investigación nuevos con IP mujer	*35	*40
Nº de proyectos liderados por mujeres en los que la uc3m es coordinadora	0	3
Nº de proyectos de investigación con temática de género	5	7

4.3 Indicadores de la participación de las investigadoras en el Programa Propio de Investigación de la uc3m

En el marco del Programa Propio de Investigación de la Universidad Carlos III de Madrid la participación de las investigadoras de la uc3m se muestra recogida en la siguiente tabla para las convocatorias de 2016 y 2017.

Tabla 31.- Participación de mujeres en el programa propio de investigación

Participación de la mujer en el Programa Propio De Investigación uc3m (referidas al total de las ayudas concedidas en cada convocatoria)	**2018**	**2019**
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad predoctoral	50%	25%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad jóvenes doctores	29%	40%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de preparación propuestas europeas	26%	13%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de apoyo en la redacción de propuestas internacionales	27%	24%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de organización de congresos y workshops	38%	80%

<u>Por parte del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura</u>:

En los proyectos de divulgación del I+D+i se trata de difundir los resultados de investigación del personal investigador de la UC3M, teniendo en cuenta las cuestiones de género. En las mesas redondas, por ejemplo, se trata de respetar la paridad, como por ejemplo en la actividad central de la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras 2019, tal y como se puede apreciar en el siguiente enlace, donde se puede ver que el número de participantes de uno y otro género están equiparados:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371276637772/

Esto ocurrió igualmente en las charlas previstas en la jornada de la mañana de este evento de divulgación científica, que fueron impartidas por dos profesores y dos profesoras de la UC3M: Domingo Pestana y Fco. Javier Rodríguez, y Ana García Armada y Elisa Garrido, respectivamente. Toda la información se puede encontrar en el siguiente enlace:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371276385201/

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 5	Aumentar la visibilidad de las investigaciones realizadas por mujeres en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Vicerrectorado de Política Científica y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Incrementar las apariciones en medios y medición de impacto.
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Noticias sobre I+D+i. Dentro de las noticias que se publican habitualmente sobre contenidos relacionados con el I+D+i, uno de los objetivos que se persiguen es visibilizar el trabajo que realiza el personal investigador de la UC3M. Gracias a ello, se ha conseguido visibilizar las investigaciones realizadas por mujeres en la UC3M, tal y como se puede apreciar en los siguientes ejemplos:

La politóloga Margaret Levi y el programador Bjarne Stroustrup, nuevos doctores Honoris Causa por la UC3M

24/01/19

La profesora de Ciencia Política de la Universidad de Stanford, Margaret Levi, y el profesor de Informática de la Universidad de Columbia, Bjarne Stroustrup, serán investidos doctores Honoris Causa por la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) por sus relevantes méritos académicos y profesionales.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371262520518/1371215537949/La_politologa_Margaret_Levi_y_el_programador_Bjarne_Stroustrup,_nuevos_doctores_Honoris_Causa_po

Las empresas con más analistas financieros generan más patentes y de mayor calidad

Investigación de la UC3M y la UAB 14/02/19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371264062492/1371215537949/Las_empresas_con_mas_analistas_financieros_generan_mas_patentes_y_de_mayor_calidad

La NASA premia un equipo español con participación de la UC3M en el Space Apps Challenge

25/02/19

Un equipo español en el que participa un investigador de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), Iñaki Úcar, del UC3M-Santander Big Data Institute, ha ganado el Space Apps Challenge, un hackathon internacional de 48 horas organizado por la NASA (*National Aeronautics and Space Administration*).

El investigador Iñaki Úcar (a la izquierda, de pie, en la imagen), del UC3M-Santander Big Data Institute, junto al resto de integrantes del equipo.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371264849581/1371215537949/La_NASA_premia_un_equipo_espanol_con_participacion_de_la_UC3M_en_el_Space_Apps_Challenge

Descubren una firma genética común en tres enfermedades raras de la piel. Investigación liderada por una profesora de la UC3M. 28/02/19

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371265127644/1371215537949/Descubren_una_firma_genetica_comun_en_tres_enfermedades_raras_de_la_piel_con_predisposicion_a

La UC3M coordina un proyecto europeo para investigar y formar en redes móviles 5G. 25/03/19. La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) coordina un proyecto de investigación europeo, denominado TeamUp5G, en el que participan 18 entidades, centros de investigación y empresas de 7 países, con el objetivo de analizar los grandes retos a los que se enfrentan las redes de comunicaciones 5G así como formar a los futuros líderes europeos en estas tecnologías.

TeamUp5G, New RAN TEchniques for 5G UltrA-dense Mobile networks, es un proyecto del programa Horizonte 2020 de la Comisión Europea que se desarrolla, en el marco de las Redes de Formación Innovadora Marie Skłodowska-Curie (número de referencia 813391), entre el año 2019 y el 2022. Bajo la coordinación de la UC3M, participan 18 centros de investigación y empresas de siete países: Dinamarca (Aarhus University); Grecia (Alexander Technological Education Institute of Thessaloniki, University of Western Macedonia); España (LiPhi Technologies, NOKIA Spain SA - Bell Labs, Oficina Española de Patentes y Marcas, Telefónica Investigación y Desarrollo SA, Universidad Carlos III de Madrid); Noruega (TELENOR ASA); Polonia (Innovative Solutions Slawomir Pietrzyk); Portugal (AUDAX: Centro de Investigação e Apoio ao Empreendedorismo e Empresas Familiares, Instituto de Telecomunicações, ISCTE IUL: Instituto Universitário de Lisboa, Projecto Desenvolvimento Manutenção Formação e Consultadoria, Universidade de Aveiro, Universidade da Beira Interior, Universidade Nova de Lisboa); y Suiza (Eclexys SAGL).

Más información: Web del proyecto TeamUp5G

Versión en chino (Chinese version)

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371266769123/1371215537949/La_UC3M_coordina_un_proyecto_europeo_para_investigar_y_formar_en_redes_moviles_5G

Una investigación analiza el concepto de posverdad. 21/05/19

Una investigación de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) analiza el concepto de posverdad en cuanto estratagema retórica con una fuerte carga ideológica y conservadora, tanto en lo teórico como en lo social, lo político y lo cultural.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371269705455/1371215537949/Una_investigacion_analiza_el_concepto_de_posverdad

La UC3M programa un robot humanoide para hablar en lengua de signos. 8/07/19

Científicos de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) han publicado un estudio con los resultados de una investigación sobre la interacción entre robots y personas sordas en la que han conseguido que un humanoide, llamado TEO, se pueda comunicar en lengua signante.

El objetivo más amplio es que este tipo de robots puedan convertirse en asistentes del hogar, que puedan ayudar a planchar (TEO también lo hace), a doblar la ropa, servir la comida e interactuar con los usuarios en ambientes domésticos. Además, "estas manos robóticas se podrían implementar en otros humanoides y podrían ser usadas en otros ambientes y circunstancias", señala Jennifer J. Gago. "Lo realmente importante es orientar todas las tecnologías, todos estos desarrollos que hacemos, en torno a la inclusión de todos los miembros de la sociedad. Es una manera de concebir la tecnología como ayuda para la inclusión, tanto de minorías como de mayorías en una democracia", recalca Juan Víctores.

Más información:

Jennifer J. Gago, Juan G. Victores, Carlos Balaguer. Sign Language Representation by TEO Humanoid Robot: End-User Interest, Comprehension and Satisfaction. Electronics 2019, 8(1), 57; https://doi.org/10.3390/electronics8010057 e-Archivo UC3M: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/28159

中文翻譯 (Chinese translation)

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371273152054/1371215537949/La_UC3M_programa_un_robot_humanoide_para_hablar_en_lengua_de_signos

Los estímulos olfativos y auditivos cambian la percepción de nuestro cuerpo. 11/09/19

Una investigación pionera desarrollada por la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) junto a la Universidad de Sussex y el University College of London, evidencia que los estímulos olfativos combinados con los auditivos pueden cambiar la percepción de nuestro cuerpo. Estos resultados aportan nuevos conocimientos en el campo de la neurociencia cognitiva y de la interacción persona-ordenador.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371276251246/1371215537949/Los_estimulos_olfativos_y_auditivos_cambian_la_percepcion_de_nuestro_cuerpo

"Una visión más holística del saber y de la ciencia es cada día más necesaria"

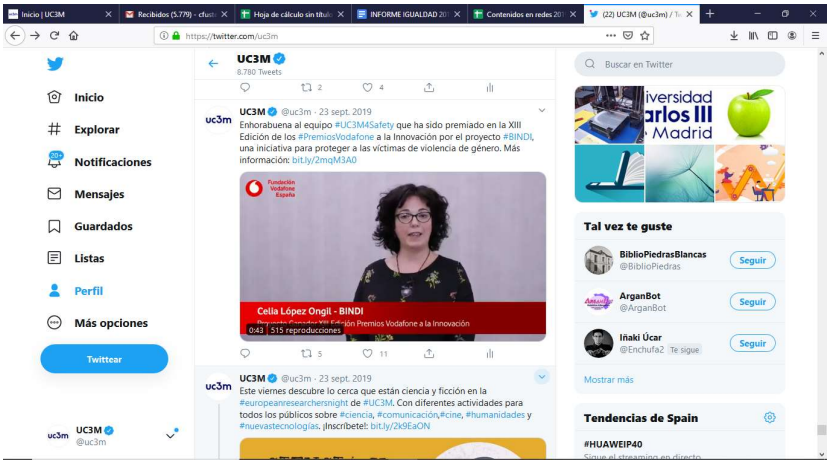
Entrevista a Pilar Carrera, directora de la UCC+i de la UC3M y vicerrectora de Comunicación y Cultura de la Universidad

25/09/19

Pilar Carrera es licenciada en Periodismo y Publicidad por la Universidad del País Vasco. Cursó estudios de doctorado en la École des Hautes Études en Sciences Sociales de París y se doctoró con una tesis sobre Walter Benjamín. Actualmente es Vicerrectora de Comunicación y Cultura de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y directora de la Unidad de Cultura Científica y de Innovación (UCC+i) de la Universidad. Dirige el Master Universitario en Documental Transmedia, en colaboración con RTVE, y el Máster en Periodismo de Agencia, en colaboración con EFE. Entre los últimos libros que ha escrito figuran: "Basado en hechos reales. Mitologías mediáticas e imaginario digital" (Cátedra, en imprenta); Michael Cimino (Cátedra, 2018); "Las Moradas de Walter Benjamin" (Biblioteca Nueva, 2017), "Nosotros y los medios. Prolegómenos para una teoría de la comunicación" (Biblioteca Nueva, 2016) o "El irresistible encanto de la interioridad. Cine y literatura" (Biblioteca Nueva, 2016). En esta entrevista habla de las actividades que ha preparado la UC3M para la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid 2019.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371276998446/1371215537949/%E2%80%9CUna_vision_mas_holistica_del_saber_y_de_la_ciencia_es_cada_dia_mas_necesaria%E2%80%9D

Redes sociales: Las investigaciones realizadas por mujeres se han difundido desde la cuenta uc3m y especialmente @ciencia_uc3m, Facebook y Linkedin. En total, se han creado o compartido 73 post sobre estos temas



EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 6	Promover la participación de las investigadoras de la UC3M en la Semana de la Ciencia
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de investigadoras participantes y evolución
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

El Vicerrectorado de Comunicación y Cultura ha organizado actividades de divulgación científica en el marco de la Semana de la Ciencia de Madrid de 2019 a las que han asistido casi 2000 personas. La información referente a este evento se puede encontrar en esta página web: **https://www.uc3m.es/investigacion/semana-ciencia-2019**

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M hubo 34 investigadoras entre los 85 ponentes que participaron. Indicadores:

- 34 mujeres participaron en la organización de las actividades (un 40% del total)
- De las 39 actividades, 20 han contado con la participación de mujeres

Además, cuatro actividades fueron dedicadas expresamente a promover la igualdad:

- Exposición: Mujeres que cambiaron el mundo y que lo cambian, lunes 4.

Exposición: Mujeres que cambiaron el mundo y que lo cambian en el Parque Científico UC3M-Leganés Tecnológico

Fecha y hora: 4 al 7 de noviembre, de 9:30 a 18h

Lugar: Hall de la primera planta del Auditorio de la UC3M (zona de sofás). Campus de Leganés, Avenida de la Universidad, 30. Leganés.

Descripción: Exposición que visibiliza el trabajo de científicas y tecnólogas de prestigio junto al de mujeres del ecosistema de I+D+i de la UC3M. La exposición se estructura en tres partes. La primera está compuesta por ocho paneles con información sobre 15 mujeres relevantes en la historia de la ciencia y la tecnología: Ada LoveLace, Alice Ba, Arlene Sharpe, Cecilia Payne-Gaposchkin, Cristiane Nusslein - Volhard, Emmanuelle Charpentier, Hedy Lammar, Hipatia de Alejandría, Katherine Jackson, Lene Vestergaard Hau, Marie Curie, Margarita Salas, Rita Levi-Montalccini, Rosalind Franklin y Valentina Tereshkova. La segunda la conforman dos paneles en los que se muestra la actividad científica de las investigadoras de la UC3M, Natalia Fabra y Concha Monje, y de las tecnólogas Ana Pérez, cofundadora de la startup Canard Drones, e Isabel Ferrando, responsable de innovación de Thales España. Por último, un tercer panel da visibilidad a 24 jóvenes con carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), que forman parte de empresas del Parque Científico de la Universidad y de Leganés Tecnológico.

Dirigido a: Público general, universitario y ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos

Asistencia libre a la exposición

Contacto: infoSEI@uc3m.es

Información en madri+d

- Mesa redonda: Ciencia ficción feminista: ejercicios de diversidad. Madrid, lunes 11.

Mesa redonda: Ciencia ficción feminista: ejercicios de diversidad

Fecha y hora: Lunes 11 de noviembre de 19:00 a 21:00

Lugar: La Central. Dirección: Postigo de San Martín, 8. Madrid.

Descripción: Descubre el potencial de los relatos de ciencia ficción como un escenario donde mirar la diversidad, como potenciales ejercicios de inclusión y como objetos para pensar filosóficamente

Ponentes: Ana Vargas, Prof. Asociada del Dpto. de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura de la UC3M; Virginia Fusco, Prof. Ayudante Doctora del Dpto. de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura de la UC3M; Carmen González Marín, directora del Dpto. de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura de la UC3M

Dirigido a: Público general

Asistencia libre hasta completar aforo (40 personas)

Contacto: gmarin@hum.uc3m.es

Información en madri+d

- Mesa redonda: Mujeres de Ciencia. Campus de Getafe, el miércoles 13.

Mesa redonda: Mujeres de ciencia (Getafe)

Fecha y hora: Miércoles 13 de 10:00 a 12:00

Lugar: Aula Magna del campus de Getafe. Dirección: Calle Madrid, 126. Getafe.

Descripción: Descubre algunas iniciativas que se desarrollan en el ámbito de la igualdad y la promoción de la ciencia entre las mujeres y las estudiantes:**Indemnizaciones a mujeres, niñas y niños víctimas del delito sexual: ¿por qué no se cumplen?**

Ponente: Helena Soleto García, directora del Departamento de Derecho Penal, Procesal e Historia del Derecho de la UC3M y Directora del Máster en Justicia Criminal.

Modelos femeninos en la ficción televisiva: entre el pasado y la distopía.

Ponente: Concepción Cascajosa Virino, Vicedecana del Doble Grado en Periodismo y Comunicación Audiovisual de la UC3M y directora del Máster en Guión de Cine y TV.

Dirigido a: Estudiantes ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos

Reserva previa: Sí, a través del formulario hasta el día 12 de noviembre

Aforo: 350 personas

Contacto: unidad.igualdad@uc3m.es

Información en madri+d

- Mesa redonda: Igualdad de género y empresa. Campus de Getafe, el viernes 15

Mesa redonda: Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de género y empresa

Fecha y hora: Viernes 15 de noviembre de 10:00 a 14:00.

Lugar: Sala 14.0.11 del Campus de Getafe de la UC3M. Dirección: C/ Madrid, 126. Getafe.

Descripción: Conoce los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orientados a la igualdad de género y la empresa, desde la óptica del legal compliance y la RSC.

Ponentes: Bárbara De la Vega Justribó, profesora visitante de Derecho Mercantil de la UC3M; Elena Pérez Carrillo, profesora doctora de Derecho Mercantil de la Universidad de León; Miguel Ruiz Muñoz, catedrático de Derecho Mercantil de la UC3M.

Dirigido a: Público general, público universitario y estudiantes ESO, Bachillerato y ciclos formativos.

Reserva previa: Sí, a través del mail blvega@der-pr.uc3m.es hasta el 12 de noviembre. AFORO COMPLETO.

Aforo: 50 personas.

Contacto: blvega@der-pr.uc3m.es

Información en madri+d

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 7	Promover acuerdos con Instituciones públicas y privadas para la investigación y la transferencia de resultados de investigación con perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad, Departamentos e Institutos
INDICADORES	Alcanzar un 25% de acuerdos con instituciones públicas y privadas para la investigación en donde se evalúe la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de investigación
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

7.1 Acuerdos existentes con las empresas del Parque Científico Tecnológico de la UC3M

Actualmente, los datos sobre género recogidos por el Servicio de apoyo al Emprendimiento e Innovación (SEI) son los siguientes:

- Empleo Empresas apoyadas por la UC3M en Parque Científico UC3M: el dato estimado es de 45 mujeres (23,94%) de un total de 188 trabajadores (2019)
- Empleo en SEI: 66,6% Mujeres, de 18 empleados habiendo cambiado el perímetro de actividad al haber incorporado el Área de Gestión Comercial Art 83 que previamente estaba en el SI (2019)
- Estimado de participación en eventos/encuentros con colaboración SEI: 36% mujeres de un total de 503 participantes en varias actividades (2019).
- De los 13 eventos organizados a lo largo del 2019, han participado 86 ponentes de los que el 32,5% fueron mujeres (2019).

7.2 Acuerdos iniciados con instituciones públicas y privadas para la investigación en donde se evalúe la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de investigación:

- **APTE (Asociación de parques tecnológicos de España):**

En este ámbito se encuadra el proyecto Ciencia y Tecnología en Femenino que coordina APTE y en la que la UC3M ha participado en el marco de sus acciones como el SEI y el Parque Científico, realizando cinco tipos de actividades:

1. Exposición itinerante Mujeres que cambiaron el mundo (Parque Científico y EPS-Escuela Politécnica Superior de Leganés)
2. Evento de presentación del proyecto: 4 octubre 2019
3. Nota de Prensa y Noticia corporativa:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371277499650/1371215537949/La_UC3M_y_FECYT_inauguran_la_exposicion_%E2%80%9CMujeres_que_cambiaron_el_mundo%E2%80%9D

4. Tres talleres de fomento de vocaciones de chicas STEM en secundaria (grupos mixtos):

https://eventos.uc3m.es/38341/section/21626/ciencia-y-tecnologia-en-femenino.html

5. Participación mesas redondas en WOMAN TALENT (Málaga): https://www.apte.org/res/uploads/Programa%20Talent%20Woman_APTE%2818%29.pdf

- **Consorcio Go2Space HUBs conformado por 5 socios europeos de Portugal, Estonia, España, Polonia y Bélgica.** Firmado Consortium Agreement y Grant Agreement para el desarrollo del proyecto europeo No. 870370 financiado por el programa H2020 que **incluye la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de transferencia y emprendimiento en las actividades a desarrollar** en el periodo 101/12/19-29/11/21. Incluye, traducción al inglés de los materiales de Innovatia 8.3 (proyecto para la igualdad de oportunidades en el emprendimiento), en concreto: Plan de Empresa con perspectiva de género y Lienzo Lean Canvas con enfoque de género), impartición de talleres para formadores, mentores, dinamizadores de las unidades de creación de empresa, incubación y aceleración de la red conformada por 3 Hubs (Coimbra, Madrid, Tallín, e implementación en las acciones diseñadas en el proyecto (en especial, en los 3 Hackathones, 3 Innovation Days, 3 Demo Days, 1 Acceleration and 2 Incubation Programmes que se desarrollarán durante los 2 años de proyecto).

7.3 Acciones para promover la igualdad en la investigación, innovación y la transferencia de resultados de la investigación y de iniciativas de emprendimiento.

- Formación de mentores equipo emprendimiento SEI: Participación en curso online II Edición "ASESORAMIENTO EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. *Promoviendo el emprendimiento femenino desde las universidades*", 28 de mayo - 28 de junio. Innovatia 8.3. Completa el curso 1 miembro del equipo.
- Apoyo en difusión y presentación de candidaturas a los PREMIOS INNOVATIA 8.3. Asistencia de la UC3M SEI al acto de entrega de la II Edición Madrid 8/10/2019
- Capacitación estudiantes UC3M
  - Mesa redonda Semana del Emprendimiento. Jornada "Emprender en Femenino" 26/09/19 Campus UC3M Leganés. https://eventos.uc3m.es/37934/detail/emprender-en-femenino.html
  - Itinerario Emprende Emprender en femenino: barreras de género al emprendimiento y formas de romperlas martes 21/04/19 Maker Space, Biblioteca de la Escuela Politécnica Superior, Leganés

7.4 Acuerdos de colaboración del IEG con: Plataforma del Voluntariado de España; Federación de Mujeres Progresistas; Unión de Asociaciones Familiares y Federación de Mujeres Jóvenes, etc .

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 8	Promover la inclusión como objetivos de la actividad de investigación aspectos de igualdad de género relevantes en diferentes ámbitos del conocimiento
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Departamentos e Institutos
INDICADORES	Alcanzar un 25% de proyectos de investigación en donde se incluyan dichos objetivos
GRADO DE IMPLANTACIÓN **(marcar con una X la opción más correcta)**	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Los datos disponibles en Universitas XXI y en el ResearchPortal de la UC3M solo permiten identificar los proyectos de investigación que incluyen los términos de "igualdad de género" en el título o en las palabras claves del proyecto. Por lo tanto, solo se indican a continuación los proyectos específicos de igualdad de género que incluyen como objetivos de la actividad de investigación aspectos de igualdad de género relevantes en diferentes ámbitos del conocimiento:

Tabla 32.- Proyectos en igualdad de género durante el año 2019

Título	Fecha inicio	Fecha Fin Real	Investigador Ppal.	Entidad Financiadora
EMPATIA para el Consejo Europeo de Investigación	01/06/2019	31/05/2021	SAN SEGUNDO MANUEL, ROSA; GARCIA SOUTO, JOSE ANTONIO;	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
Toma de decisiones economicas: Implicaciones individuales, sociales y politicas.	01/01/2019	31/12/2022	CARRO PRIETO, JESUS MARIA; CARRASCO PEREA, RAQUEL	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	30/12/2016	29/12/2020	GARCIA ALBACETE, GEMA MARIA	MINISTERIO DE ECONOMIA Y EMPRESA
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	31/12/2021	TORRE FERNANDEZ, MARGARITA; LORENZO RODRIGUEZ, JAVIER	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
Envejecimiento activo, calidad de vida y género. ENCAGE-CM	01/01/2016	30/06/2019	AGULLO TOMAS, MARIA SILVERIA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
EMPATÍA-CM. protEcción integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfecTIva multimodAl	01/01/2019	31/12/2020	LOPEZ ONGIL, CELIA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
EMPATÍA-CM. protEcción integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfecTIva multimodAl	01/01/2019	31/12/2020	SAN SEGUNDO MANUEL, ROSA	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION

Hay que indicar que uno de los aspectos que se valora positivamente en las convocatorias del programa europeo Horizon 2020 es la inclusión de aspectos de igualdad de género en el proyecto de investigación por lo que es posible que el número de proyectos que incluyan como objetivos de la actividad de investigación aspectos de igualdad de género sea superior a los anteriormente indicados.

En los próximos años se modificará la base de datos de Universitas XXI para incluir este indicador en los proyectos concedidos (nacional, internacional), y que sea más fácil su identificación en próximas anualidades.