

III PLAN DE IGUALDAD

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid

III PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

I. INTRODUCCIÓN	3
II. CONTEXTUALIZACIÓN	4
II.1. MARCO NORMATIVO	4
II.2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID	6
III. PRINCIPIOS GENERALES	10
IV. PROCESO DE ELABORACIÓN Y PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD UC3M	12
V. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	15
VI. INFORME DE RESULTADOS. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO	16
VII. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	45
VIII. OBJETIVOS Y ESTRUCTURA GENERAL	68
IX. PLAN DE ACCIÓN	101
X. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	241
XI. CALENDARIO	242
XII. DATOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID	243
ANEXO I. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO	244
ANEXO II. DIAGNÓSTICO	245
ANEXO III. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	246

I. INTRODUCCIÓN

Una universidad pública tiene como funciones centrales, además, de la docencia, la investigación, y la transferencia del conocimiento, la transmisión de valores. Es por esto que la Universidad Carlos III de Madrid (en adelante UC3M) manifiesta un firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Como expresión de este compromiso la UC3M ha contado hasta el momento con dos Planes de Igualdad, el primero adoptado en 2010 y el segundo en 2017. En el marco de estos Planes se han desarrollado numerosas actuaciones que han contribuido a mejorar la situación de las mujeres en nuestra Universidad. Sin embargo, y como sucede en otros muchos ámbitos, aún queda camino por recorrer para hacer realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

En la elaboración de este III Plan de Igualdad se ha introducido una importante novedad: se trata del primer Plan negociado con la representación legal de las personas trabajadoras de la UC3M, tal y como exige ahora la normativa aplicable a las Administraciones públicas, en general, y a las universidades, en particular. En este procedimiento, impulsado por el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad de la UC3M a través de su Unidad de Igualdad, se han seguido, en lo que resultan de aplicación, las previsiones recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para la elaboración de este III Plan de Igualdad, y como ya se hizo en Planes anteriores, se ha llevado a cabo un trabajo de Diagnóstico en el que se ha tratado de obtener información cuantitativa y cualitativa de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos de personas trabajadoras de la UC3M. Se acompaña a dicho Diagnóstico la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo. Todos estos documentos, así como el Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad, han sido de gran utilidad a la hora de diseñar los objetivos y medidas que integran el III Plan de Igualdad.

Este nuevo Plan pretende dar un paso más en la implicación institucional de la UC3M con la igualdad. Por esta razón, identifica como primer Eje de intervención la gobernanza, la organización y la gestión con perspectiva de género, al que se suman otros cinco Ejes relacionados con la formación; la igualdad en el empleo y la corresponsabilidad; la docencia con perspectiva de género; la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género y las actuaciones frente a la violencia contra las mujeres.

En tanto se trata de un instrumento negociado con la representación sindical, el Plan que aquí se presenta tiene como destinatarias a todas las personas trabajadoras de la UC3M, tanto el Personal Docente e Investigador (PDI) como el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS). Por ello, el trabajo desarrollado en este Plan se complementará posteriormente con el Diagnóstico y las medidas de igualdad dirigidas al alumnado, en las que se está trabajando de forma paralela con la implicación de la representación de este colectivo. En

todo caso, el Plan de Igualdad del alumnado girará en torno a Ejes similares a los que vertebran este Plan orientado al personal.

En definitiva, con este III Plan de Igualdad de la UC3M se pretende garantizar el derecho fundamental a la igualdad eliminando los obstáculos y promoviendo las condiciones para la igualdad efectiva de las mujeres que trabajan en nuestra Universidad posibilitando que puedan desarrollar libremente su vida profesional.

II. CONTEXTUALIZACIÓN

II.1. Marco normativo

En el contexto español, en los últimos años, se han aprobado una serie de importantes instrumentos normativos que obligan a la UC3M a desarrollar políticas para hacer realidad la igualdad efectiva de mujeres y hombres y erradicar toda forma de discriminación por razón de sexo. Estos desarrollos normativos, así como la legislación vigente aplicable a las universidades y a las personas que trabajan en ellas, constituyen el marco jurídico que ha guiado la elaboración del III Plan de Igualdad de la UC3M.

En la siguiente tabla se incluyen las referencias normativas principales que se han tomado en consideración agrupadas por tipo y en orden cronológico inverso:

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las Enseñanzas Universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.
Real Decreto 898/1985 de 30 de abril sobre Régimen del Profesorado Universitario.
II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid 22 de julio de 2005.
I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid de 12 de julio de 2003.
Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Además, en el diseño de este Plan se ha tenido muy en cuenta, tanto la normativa como las políticas de la Unión Europea en materia de igualdad de género (entre otras, la Directiva 2002/73/CE, la Directiva 2004/73/CE o la Directiva 2006/54/CE) como los Tratados internacionales de Derechos Humanos del sistema europeo (en especial el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul) y del sistema universal (en particular la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer).

Asimismo, los ejes y acciones que se recogen en este III Plan de Igualdad se encuadran en los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 4 (garantizar

una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y para todos), ODS 5 (Igualdad de género) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

II.2. Las políticas de igualdad en la Universidad Carlos III de Madrid

La Universidad Carlos III de Madrid ha ido creando las estructuras necesarias y los instrumentos específicos para poner en marcha políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de acuerdo con las exigencias de la legislación vigente.

En septiembre de 2008 se crea el Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación como órgano de gobierno encargado de impulsar las políticas de igualdad en la Universidad. Desde entonces las competencias de igualdad han formado parte del ámbito de trabajo de diferentes Vicerrectorados que han incluido esta materia específicamente en su denominación: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. En la actualidad estas competencias corresponden al **Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad**.

También en 2008, dando cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, se crea la **Unidad de Igualdad** para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y que depende del Vicerrectorado con competencias en la materia.

Por Decreto 95/2009, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid, la Unidad de Igualdad aparece recogida en el artículo 159 bis, en el que se establecen sus competencias y el nombramiento de la persona que la dirija. Este artículo dice lo siguiente:

Artículo 159 bis

1. La Universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad, en especial entre mujeres y hombres.
2. El Rector nombrará a la persona que dirigirá la Unidad de Igualdad.
3. La Unidad de igualdad asumirá, entre otras, las siguientes competencias:
 - a) Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.
 - b) Informar y asesorar a los órganos de gobierno y comisiones de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
 - c) Elaborar una memoria anual.
 - d) Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad y fomentar en la comunidad universitaria el conocimiento y aplicación del principio de igualdad.

Una de las primeras tareas acometidas por la Unidad de Igualdad fue la elaboración de un Diagnóstico en materia de género y del **I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid**, que fue aprobado en Consejo de Gobierno de 8 de abril de 2010. Fruto de I Plan de Igualdad son el **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de**

sexo, las Buenas prácticas para la utilización de un lenguaje en igualdad y las Buenas prácticas para la utilización de imágenes en igualdad, entre otras políticas llevadas a cabo.

Finalizada la vigencia de este I Plan, se elaboró un nuevo Diagnóstico, que culminó con la aprobación del **II Plan de Igualdad de Género** en Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017. Este II Plan de Igualdad de Género establecía la elaboración de un informe de seguimiento anual. Estos informes, así como los diagnósticos y los propios Planes de Igualdad están disponibles en la página web: <https://www.UC3M.es/igualdad/plan-igualdad>

Como consecuencia de la ejecución del II Plan de Igualdad, se adoptó el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M, aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de noviembre de 2019.

II.3. Evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid

Los resultados obtenidos en la evaluación del II Plan de Igualdad permiten identificar los avances logrados en los últimos años en materia de igualdad en la UC3M y los retos aún pendientes, los cuales han sido tomados en especial consideración en el diseño del III Plan.

El **informe final de seguimiento** del II Plan de Igualdad de Género, se presentó el 17 de octubre de 2023 al Consejo de Gobierno, habiendo sido aprobado previamente por la Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad en su reunión del 5 de septiembre de 2023¹.

Este II Plan estaba estructurado en los siguiente Ejes:

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD (21 medidas)
EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO (6 medidas)
EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (11 medidas)

¹ Composición de la Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género: PTGAS: Beatriz Díaz Díez-Picazo, José Furones Bayón, Consuelo Alba Bermejo, Pilar Gil Torrubias, Celia Fustes Corpas, Belén Parrilla González, Teresa Malo de Molina Martín-Montalvo, Susana Contreras Aladro y Paloma Olías Mamajón; PDI: Alicia Cebada Romero, Begoña Marugán Pintos, Constanza Tobío Soler, Laura Branciforte Mazzola, Patricia Nieto Rojas, Carmen Barranco Avilés, Eva María Blázquez Agudo, Rosa San Segundo Manuel, Enrique Villalba Pérez, Clara Sainz de Baranda Andújar, Carmen Carrero Domínguez, Helena Soletto Muñoz, Elisa Ruiz Navas, Oscar Celador Angón, y Sol Herráiz Martín; Fundación: Nuria Merino Ramos; Defensoría Universitaria: Emilio Olías Ruíz; Consejo Social: Rosario Romera Ayllón; Vicerrectorados: Hortensia Amaris Duarte y Belén Levenfeld Laredo; Estudiantes: Sara Riveiro, Miriam Fernández Mingo, Adelina Codina Canet, Ignacio Carrillo, Isabel Pons-Sorolla y Josué Esteban Ventura; Vicerrectorado de Estudiantes, R. Social e Igualdad: Rosario Ruiz Franco; Unidad de Igualdad: Diana Espada Tie y Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (14 medidas)

La implantación del II Plan de Igualdad de Género en la UC3M no ha sido homogénea en todos sus ejes. En el citado informe final, se observa un total de 6 medidas que no se han desarrollado, lo que representa un 11,5% del total del II Plan de Igualdad, mientras que un 65,4% se han implantado completamente y un 23,1% están en proceso de total implantación².

En el **Eje I sensibilización, comunicación y formación** se destacan los siguientes puntos:

- ✓ **Visibilización.** A lo largo de estos años se han difundido los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UC3M como Twitter, Instagram, Revista electrónica o Newsletter semanal. Se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras de la UC3M para destacar estos logros (medida 20 del Eje I).
- ✓ **Sensibilización.** Desde 2009 se han celebrado jornadas en torno al Día internacional de la Mujer y al Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y, desde el Vicerrectorado competente en la materia y a través de la Unidad de Igualdad, se ha promovido la visibilización de las mujeres y de sus investigaciones a través de la Semana de la Ciencia, y en alguna ocasión, en la Noche europea de los investigadores e investigadoras (<https://www.UC3M.es/igualdad/actividades>)
- ✓ **Formación:** Se han afianzado las sesiones de **formación** y los **cursos** para PDI sobre perspectiva de género en la docencia, y se ha celebrado una edición del curso de Introducción de la perspectiva de género en la investigación. En el caso del PTGAS, se ha incidido especialmente en las acciones formativas sobre utilización de un lenguaje inclusivo, y se han impartido cursos sobre Nociones básicas en materia de igualdad y sobre prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión y/o identidad de género.
- ✓ **Desagregación de los datos:** en cuanto a la desagregación de datos en las estadísticas, en el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad se ha avanzado en la obtención y tratamiento de datos desagregados por sexo, pero con algunas excepciones.

En el caso del **Eje II: Acceso, promoción y carrera profesional**, se ha trabajado en el respeto de la composición paritaria de las Comisiones y Tribunales de los procesos de selección, así como en la obligatoriedad de incluir la normativa sobre igualdad en los procesos de PTGAS.

² El informe final detallado sobre la evolución de cada una de las 52 medidas que integraron el II Plan de Igualdad de Género, a lo largo de su período de vigencia, así como los informes de seguimiento anuales, están disponibles en la página web de la Unidad de Igualdad.
<https://www.UC3M.es/igualdad/plan-igualdad>

Igualmente se mantiene la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los planes y programas de formación del personal (tanto en ponentes como en asistentes).

En relación al **Eje III: Conciliación y corresponsabilidad**, es obvio que la situación de la pandemia provocó un cambio en la forma de trabajar. Tras la vuelta a la presencialidad, se ha optado porque los cursos de formación para PTGAS y PDI sigan siendo online, al igual que muchas reuniones.

En el caso del PTGAS se continuó con la convocatoria anual de teletrabajo por conciliación que cubre situaciones específicas recogidas en la misma (convocatoria en la que la mayoría de las solicitudes son presentadas por mujeres).

Como puede comprobarse en los datos incluidos en el Diagnóstico del III Plan, las solicitudes de permisos y reducciones de jornada, se realizan también principalmente por mujeres, en el caso del PTGAS, mientras que en el caso de PDI, las licencias por estudios, investigación o por año sabático suelen seguir la tendencia contraria.

Por otro lado, se observa que la asignación de docencia en los Departamentos no siempre atiende a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad de quienes tienen hijas o hijos de corta edad, utilizándose otros criterios en la elección de grupos.

Por último, en el ámbito del **Eje IV: Docencia e Investigación**, hay que destacar varias cuestiones.

En lo relativo a la **Docencia**:

- ✓ Se han celebrado cursos sobre Integración de la perspectiva de género en la docencia cada año.
- ✓ Durante varios cursos se ha impartido el Postgrado en Gestión de Políticas de Igualdad.
- ✓ Se ha puesto en marcha un proyecto de innovación docente con perspectiva de género en el curso 2021-22, prorrogado para el curso 2022-23, al que se incorporaron 81 asignaturas de todos los centros y diferentes disciplinas.

<https://www.UC3M.es/igualdad/innovacion-educativa-perspectiva-genero>

Por lo que respecta a la **Investigación**:

- ✓ Se ha facilitado a todo el personal investigador una ficha de Horizonte 2020 con especial referencia a la perspectiva de género, ya que es un ítem que se valora positivamente en todas las convocatorias europeas.
- ✓ Se han convocado cada año, desde el curso 2014/15, los premios Pilar Azcárate para Trabajos Fin de Grado (TFG), Trabajos Fin de Máster (TFM) y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Se han convocado cada año, desde el curso 2014/15, las Ayudas a la organización de Congresos y Seminarios científicos en materia de estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Se ha celebrado la primera edición del curso sobre Introducción de la perspectiva de género en la investigación en 2022.
- ✓ Se ha continuado con las investigaciones en estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres por grupos de docentes de diferentes áreas de conocimiento de la UC3M.

Fuera del Rectorado las estructuras existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la UC3M a nivel de investigación son el Instituto de Estudios de Género (IEG), cuya investigación se centra exclusivamente en esta tipología de estudios, y además, hay otros Institutos de investigación que realizan investigaciones o actividades vinculadas a esta materia, como son, por ejemplo, el Instituto de Derechos Humanos “Gregorio Peces Barba”, o el Instituto de Historiografía “Julio Caro Baroja”.

Por otro lado, existen numerosos grupos de investigación activos en la UC3M, que cuentan con alguna línea de investigación relacionada con género, mujer y feminismo. Se han identificado hasta 10 proyectos específicos en materia de género, en el momento de realización del informe final de seguimiento del II Plan³.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que inspiran el III Plan de Igualdad y constituyen sus ejes vertebradores son los siguientes:

1.	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación
2.	Perspectiva de género
3.	Respeto, protección y promoción de los derechos humanos
4.	Tolerancia cero frente a la violencia contra las mujeres
5.	Centralidad de los cuidados
6.	Participación y diálogo social
7.	Coordinación, cooperación y transversalidad
8.	Transparencia y rendición de cuentas
9.	Interseccionalidad
10.	Accesibilidad

El principio de **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** permea todos los Ejes, Líneas y medidas que integran el III Plan de Igualdad de la UC3M. Se trata, en efecto, de contribuir a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra universidad, **eliminando todas las formas de discriminación** que las mujeres enfrentan en los diferentes ámbitos de su vida profesional, asegurando su presencia significativa en todos los espacios, luchando contra los estereotipos, y avanzando en la reducción de las brechas de género.

³ La información ha sido facilitada por el Servicio de Investigación, utilizando la búsqueda de “igualdad de género” en el título o en las palabras clave del proyecto.

En consonancia con lo anterior, la **perspectiva de género**, como herramienta conceptual que busca identificar y visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres y adoptar medidas correctoras para superarlas, se proyecta también en el conjunto del contenido del III Plan de Igualdad.

El acceso igualitario al reconocimiento, goce y ejercicio de los **derechos humanos** constituye una dimensión de especial relevancia. La UC3M, como institución pública, tiene la obligación no sólo de **respetar, proteger y garantizar los derechos humanos**, sino también de su **promoción**, adoptando medidas orientadas a facilitar su realización en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna por razón de sexo.

La **violencia contra las mujeres** sigue siendo una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas. Por ello, el III Plan de Igualdad se compromete especialmente con la **tolerancia cero** frente a esta violencia incidiendo en la prevención, a través de acciones de formación, concienciación y sensibilización; en la actuación, estableciendo procedimientos de denuncia eficaces frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como también en la protección de los derechos de las mujeres de la comunidad universitaria víctimas de violencia.

Reconociendo que los **cuidados** constituyen un **elemento central** de la vida social, y adoptando el enfoque de la corresponsabilidad, el III Plan de Igualdad de la UC3M pretende contribuir al reconocimiento y valoración de los cuidados, así como impedir que la dedicación a estas tareas, que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, obstaculice el desarrollo de una carrera profesional en condiciones de igualdad.

En el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad, y también en la articulación de sus mecanismos de seguimiento, se ha garantizado el **diálogo social** con la representación de las personas trabajadoras de la UC3M y se han arbitrado fórmulas para fomentar la **participación** del conjunto de la comunidad universitaria.

Asimismo, la **coordinación**, la **cooperación** y la **transversalización** de la perspectiva de género son estrategias esenciales en el III Plan de Igualdad para asegurar la unidad de acción, la coherencia de las actuaciones y la implicación de todos los niveles de gobierno y gestión de la UC3M en la consecución del propósito común de avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En la ejecución del III Plan de Igualdad de la UC3M se tendrán especialmente en cuenta las obligaciones de **transparencia** y de **rendición de cuentas** informándose periódicamente a la comunidad universitaria sobre su desarrollo y los resultados obtenidos.

En el III Plan de Igualdad de la UC3M, que se complementará en el futuro con el Plan de Diversidad, debe entenderse que la perspectiva de género incluye la atención a la dimensión **interseccional** que exige tomar en especial consideración las situaciones en las que el sexo se cruza con otros ejes de desigualdad.

Finalmente, cabe destacar que, tanto en el procedimiento de elaboración del Plan como en el diseño de sus medidas, se han tenido en cuenta las exigencias de **accesibilidad universal** desde una perspectiva de género.

IV. PROCESO DE ELABORACIÓN Y PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD UC3M

En el proceso de elaboración del III Plan, impulsado por el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad y su Unidad de Igualdad, se han seguido las previsiones recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este proceso se inició el 6 de junio de 2023 con la constitución de la Comisión negociadora integrada por 16 personas: 8 personas por parte de la representación legal de las personas trabajadoras (Secciones Sindicales de Comisiones Obreras, CCOO y Unión General de Trabajadores Trabajadoras, UGT) y 8 personas en representación de la Universidad.

En representación de la Universidad (8 personas)⁴:

- Eva María Blázquez Agudo, Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
- Patricia Cuenca Gómez, Vicerrectora Adjunta de Relaciones Institucionales, Igualdad y Diversidad
- José Luis García Sacristán, Coordinador de Desarrollo y Estrategia del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
- Cristina Castejón Sisamón, Vicerrectora Adjunta de Emprendimiento y Programa Propio de Investigación
- Elviro Aranda Rodríguez, Vicerrector Adjunto de Personal Docente e Investigador
- Alberto García Martínez, Gerente
- Diana Espada Tie, Técnica de la Unidad de Igualdad
- Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos, Directora de la Unidad de Igualdad

En representación de las trabajadoras y los trabajadores (8 personas)⁵

- Clara Sainz de Baranda Andújar, Sección Sindical de UGT (Junta de Personal Docente e Investigador)
- Rosa San Segundo Manuel, Sección Sindical de CCOO (Junta de Personal Docente e Investigador)
- Rafael Uña Ruano, Sección Sindical de UGT (Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador)
- Ana Garrocho Salcedo, Sección Sindical de CCOO (Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador)

⁴ En la fase inicial de la Comisión, formaron parte de ella Daniel Pérez del Prado, como Vicerrector Adjunto de Relaciones Institucionales e Inclusión y Salomé Abril-Martorell, como Gerente, sustituyendo su participación José Luis García Sacristán y Alberto García Martínez, respectivamente.

⁵ Inicialmente formaron parte Pablo Gimeno Díaz de Atauri y María Ana Ramos Puado, sustituyendolos Rafael Uña Ruano y Concepción Velasco González, respectivamente.

- Ruth Moratilla Torrico, Sección Sindical de UGT (Junta de Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios)
- Concepción Velasco González, Sección Sindical de CCOO (Junta de Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios)
- Laura Cristina Moreira Tejeira, Sección Sindical de UGT (Comité de Empresa de Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios)
- María Jesús Jara Fernández, Sección Sindical de CCOO (Comité de Empresa de Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios).

La Comisión negociadora, una vez constituida, en su segunda reunión, celebrada el 13 de julio de 2023, aprobó un **reglamento de funcionamiento**, en el que se establece la forma de proceder y llegar a acuerdos, celebrando las reuniones que sean necesarias y levantando acta de cada una de ellas (<https://www.UC3M.es/igualdad/plan-igualdad>).

Tal y como dispone el artículo 5.4 del Real Decreto 901/2020, se organizó una sesión de **formación específica** para la Comisión negociadora, que se celebró el 22 de junio de 2023, estando la grabación de dicha formación a disposición de la Comisión en la página web de la Unidad de Igualdad (<https://www.UC3M.es/igualdad/plan-igualdad>).

Además, el inicio de los trabajos de esta Comisión negociadora coincidió en el tiempo con la realización del informe de evaluación final del II Plan de Igualdad que, como antes se señaló, se presentó el 17 de octubre de 2023 al Consejo de Gobierno, habiendo sido aprobado previamente por la Comisión de seguimiento cuya colaboración también ayudó a identificar algunos de los problemas a abordar en el III Plan.

Durante los meses de junio del año 2023 hasta noviembre del 2024 la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad ha celebrado un total de 10 reuniones en las que se han ido elaborando, negociando y aprobando los diferentes componentes del Plan.

REUNIONES	FECHA DE CELEBRACIÓN
Primera reunión (constitución de la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad)	6 de junio de 2023
Segunda reunión (aprobación del Reglamento de funcionamiento de la Comisión negociadora y de la relación de datos a incluir en el Diagnóstico)	13 de julio de 2023
Tercera reunión (trabajo sobre primera versión del Diagnóstico)	29 de enero de 2024
Cuarta reunión (trabajo sobre estructura y medidas del Plan de Igualdad, aprobación de la estructura general del Plan)	12 de marzo de 2024
Quinta reunión (trabajo sobre medidas, aprobación de las medidas de los Ejes I y II)	19 de junio de 2024
Sexta reunión (trabajo sobre medidas de Ejes III, IV y V)	12 de julio de 2024
Séptima reunión (trabajo sobre versión actualizada del	21 de octubre de 2024

Diagnóstico y sobre medidas, acuerdo sobre cierre del Diagnóstico, aprobación de las medidas de los Ejes I, II y parte de las medidas del Eje III).	
Octava reunión (trabajo sobre medidas, aprobación de las medidas del Eje III, y parte de las medidas del IV).	29 de octubre de 2024
Novena Reunión (trabajo sobre medidas, aprobación de las medidas de los Ejes IV y V).	12 de noviembre de 2024
Décima reunión (aprobación final del Diagnóstico, incluida la Auditoría retributiva y Registro, del Plan de acción y del Sistema de evaluación y seguimiento, aprobación final del III Plan de Igualdad)	27 y 28 de noviembre de 2024

De forma paralela a los trabajos de la Comisión negociadora se pusieron en marcha una serie de actuaciones para fomentar la participación e implicación de la comunidad universitaria en el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad.

En septiembre de 2023 se dio publicidad al inicio del proceso, a través de la página web de la Unidad de Igualdad <https://www.UC3M.es/igualdad/plan-igualdad>, se envió un mensaje a todo el personal y se habilitó una dirección específica de correo electrónico para recibir aportaciones plan.igualdad@UC3M.es.

En el mes de diciembre de 2023 se envió un cuestionario dirigido a PDI y PTGAS para tratar de recabar información que pudiera complementar los datos obtenidos de los servicios de la Universidad y también para recabar sugerencias y propuestas en relación con los contenidos y medidas del III Plan de Igualdad.

En el caso del **PDI** participaron **378** personas (lo que representa un 16,7% de la plantilla de PDI a 31/12/2023), de las que un 46% fueron mujeres. En el caso del **PTGAS**, **244** personas (lo que supone el 33% de la plantilla de PTGAS a 31/12/2023), de las que un 64,4% fueron mujeres. De estos cuestionarios se obtuvo información, en ambos colectivos, acerca de las dificultades para asistir a cursos de formación por la asunción de responsabilidades familiares, las horas semanales que se dedican a las mismas o si las responsabilidades familiares habían condicionado la carrera profesional. También se obtuvieron datos relativos a la promoción en el empleo.

Tanto en PTGAS como en PDI, las sugerencias y propuestas que se realizaron en relación con el contenido del III Plan de Igualdad se centraron, sobre todo, en cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Asimismo, durante este tiempo, el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ha mantenido encuentros con agentes clave, y ha recogido aportaciones en materia de políticas de igualdad en las reuniones generales celebradas con responsables de Centros y Departamentos.

Por otro lado, y con el fin de garantizar el compromiso institucional que deberá asumir el equipo de dirección en la implementación del III Plan y como aspecto clave de la transversalización de las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la gobernanza

universitaria, se ha contado durante su proceso de elaboración con la retroalimentación de los principales órganos responsables de la ejecución de las acciones y medidas planteadas y se han ido presentando los principales avances en el proceso en el Consejo de Dirección de la UC3M.

El Diagnóstico final fue presentado en el Consejo de Gobierno de la UC3M del 21 de noviembre de 2024.

Tras su aprobación por la Comisión negociadora y la información al Consejo de Gobierno el III Plan de Igualdad de la UC3M se publicará en el Boletín Oficial Electrónico de la UC3M (BOEL) entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

V. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Por lo que respecta a su **ámbito personal** el presente Plan de Igualdad incluye acciones dirigidas al Personal Docente e Investigador (PDI) y al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), que prestan sus servicios en todos los Centros y Campus de la Universidad.

Como se indicó en la Introducción, este Plan, dirigido a las personas trabajadoras de la UC3M y negociado con sus órganos de representación, se completará con el Plan de Igualdad dirigido a estudiantes (actualmente en elaboración).

El III Plan de Igualdad tendrá una **vigencia temporal de cuatro años**, contados a partir de su fecha de entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Electrónico de la UC3M, Así, su vigencia se iniciará el 1 de febrero de 2025 y finalizará el 31 de enero de 2029.

En relación con su **ámbito territorial**, el III Plan de Igualdad resulta de aplicación a los Campus de la UC3M que a continuación se mencionan, así como a cualquier otro que se ponga en marcha durante su vigencia, siempre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid.

ÁMBITO TERRITORIAL
Campus de Getafe
Campus de Leganés
Campus de Colmenarejo
Campus de Puerta de Toledo

VI. INFORME DE RESULTADOS. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico del III Plan de Igualdad de la UC3M pretende presentar información cuantitativa y cualitativa de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos del personal de la Universidad: Personal Docente e Investigador (en adelante, PDI) y Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (en adelante, PTGAS), y en los distintos regímenes jurídicos.

La información, que se refiere al periodo 2017-2023, ha permitido identificar desigualdades y los ámbitos o aspectos donde se producen, y ha servido de guía en el diseño de los Ejes de intervención, Líneas de acción y medidas del III Plan de Igualdad de la UC3M. Los datos analizados corresponden a las personas que realmente prestaban servicio efectivo a fecha de 31/12/2023, tanto en PDI como en PTGAS, no incluyéndose a personas que pudiendo haber estado vinculadas a la Universidad en algún momento de 2023, no lo estuvieran a dicha fecha.

En lo que sigue se resumen los principales hallazgos de dicho Diagnóstico. Las conclusiones se van presentando de manera resumida en cada apartado.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Composición de la plantilla: Distribución de PDI por Campus

La plantilla de PDI, a 31/12/2023, asciende a 2.268 personas, de las que 726 son mujeres (32%) y 1.542 son hombres (68%). En ninguno de los 4 Campus hay presencia equilibrada de mujeres y hombres, siendo el Campus de Getafe el más cercano a alcanzarla, con un 39,6% de mujeres.

Tabla 1. Distribución del PDI por Campus, categoría profesional y sexo a 31/12/2023

	GETAFE	LEGANÉS	COLMENAREJO	PTA. TOLEDO	TODOS LOS CAMPUS	%
TOTAL PDI	1.188	1.035	33	12	2.268	
M	471	246	8	1	726	32,01
H	717	789	25	11	1.542	67,99

CU	102	125	0	0	227	%
M	36	32	0	0	68	29,96
H	66	93	0	0	159	70,04

TU	238	240	0	0	478	%
M	109	80	0	0	189	39,54
H	129	160	0	0	289	60,46

VISITANTE	86	49	0	0	135	%
M	36	17	0	0	53	39,26
H	50	32	0	0	82	60,74

C. DR/A	5	3	0	0	8	%
M	2	1	0	0	3	37,50
H	3	2	0	0	5	62,50

AY. DR/A	33	40	0	0	73	%
M	18	8	0	0	26	35,62
H	15	32	0	0	47	64,38

AY. ESPECIF.	11	5	0	0	16	%
M	8	0	0	0	8	50,00
H	3	5	0	0	8	50,00

ASOCIADO/ A	514	285	33	11	843	%
M	190	34	8	1	233	27,64

H	324	251	25	10	610	72,36
---	-----	-----	----	----	-----	-------

EMÉRITO/A	8	5	0	0	13	%
M	2	0	0	0	2	15,38
H	6	5	0	0	11	84,62

OTRO PDI	191	283	0	1	475	
M	70	74	0	0	144	30,32
H	121	209	0	1	331	69,68

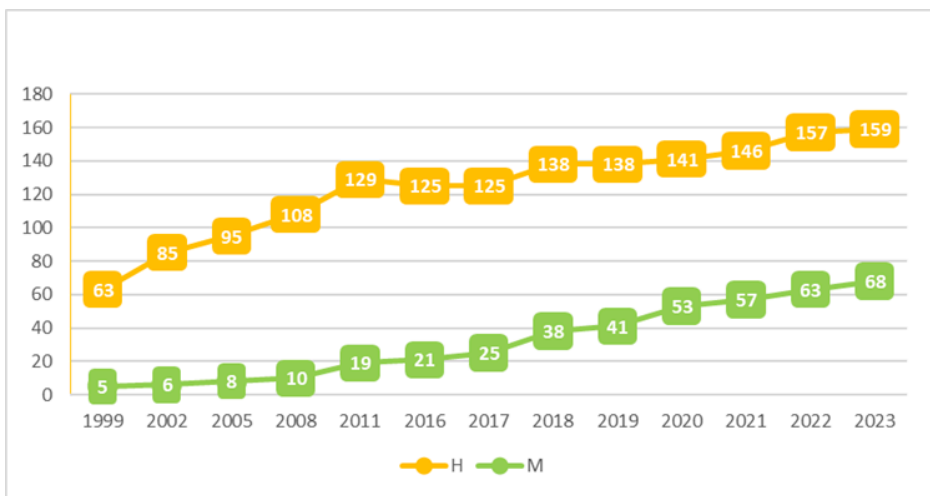
TOTAL	1.188	1.035	33	12	2.268	
%M	39,65	23,77	24,24	8,33	32,01	

PDI DE LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Catedráticas y Catedráticos de Universidad

A 31 de diciembre de 2023, las mujeres representan un 30% del colectivo de Cátedras (en adelante CU) aún lejos de la paridad. Este porcentaje ha ido mejorando de manera paulatina desde el 7,4% en 1999, pero hay que continuar implementado medidas para promover el acceso de las mujeres a las Cátedras.

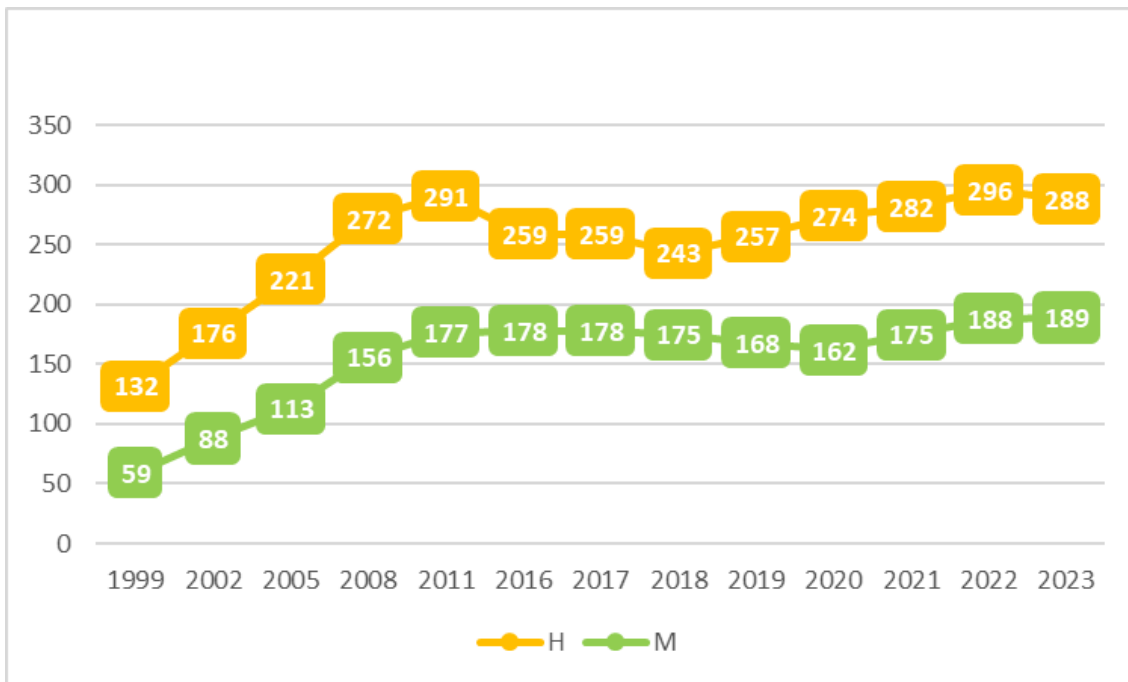
Gráfico 1. Evolución de las Cátedras de Universidad por sexo



Profesoras y Profesores Titulares de Universidad

El porcentaje de mujeres en las Titularidades (en adelante, TU) se ha incrementado hasta alcanzar un 39,5% en 2023. En todo caso, es preciso seguir planteando medidas para aumentar la presencia femenina en este colectivo.

Gráfico 2. Evolución de las Titularidades por sexo



Si se analiza la proporción de TU por cada CU, los datos confirman la desigualdad a la hora de promocionar a las Cátedras de las mujeres respecto de los hombres.

Tabla 2. Ratio TU/CU por sexo a 31/12/2023

	CU	TU	RATIO TU/CU
TOTAL	227	478	2,1
M	68	189	2,8
H	159	289	1,8

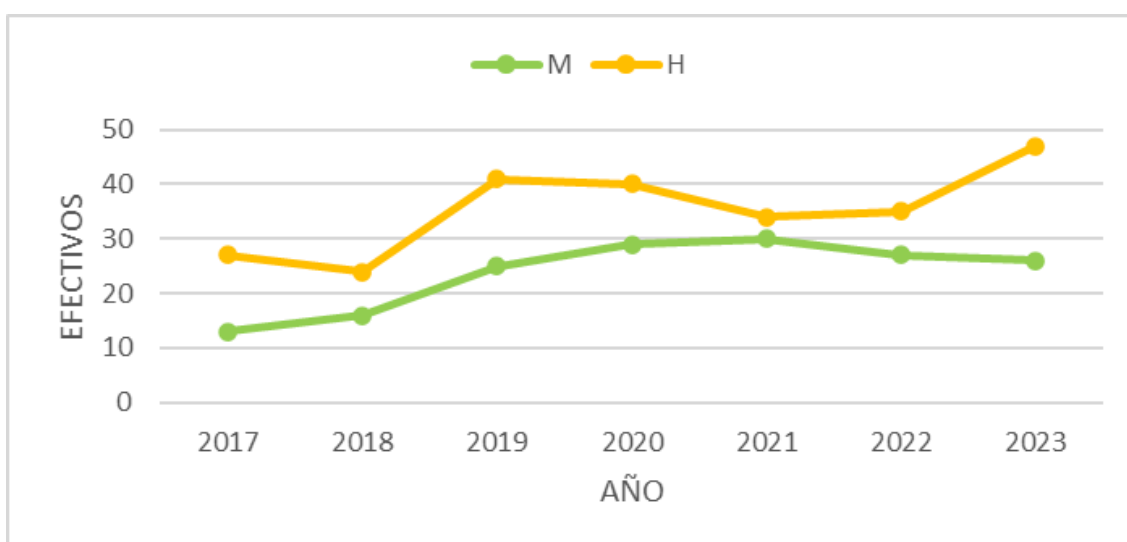
PDI laboral

Existe un número superior de hombres que de mujeres en el colectivo de profesorado laboral permanente y temporal.

En el caso del PDI laboral no hay presencia equilibrada en ninguna de las categorías excepto en la figura de Profesorado Contratado Doctor (única figura de profesorado permanente), donde hay un 50% de cada sexo. En todo caso, este dato no es relevante por el número de personas en dicha categoría.

En el caso de PDI laboral temporal, destaca la diferencia porcentual de presencia de hombres y mujeres en la figura de Profesorado Ayudante Doctor, donde hay tan sólo un 35,6% de mujeres.

Gráfico 3. Evolución de distribución las Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores



Especial mención requiere, asimismo, el porcentaje de mujeres Profesoras Asociadas, que no alcanza el 28%.

De nuevo, es necesario adoptar medidas que busquen la paridad también en el ámbito laboral.

Edad media del Profesorado

El envejecimiento de la plantilla es notable, tanto en PDI funcionario como laboral como muestran los datos que se analizan a continuación.

Edad media del PDI funcionario

Tomando los datos a 31/12/2023, en el caso de las Cátedras, la edad media de las mujeres es de 56,1 años y la de los hombres de 57,5 años.

En las Titularidades la media es algo inferior, si bien es superior a 50 años para ambos sexos.

Tabla 3. Edad media del PDI funcionario por categoría y sexo

AÑOS	CU		TU		TUI	
	M	H	M	H	M	H
2017	54,8	57,3	48,8	49,7	44,6	44,5
2018	55,0	56,9	49,1	49,6	46,4	47,0
2019	54,2	57,3	49,4	49,3	48,0	0
2020	54,8	57,6	49,7	49,3	49,0	0
2021	55,4	57,5	50,1	49,8	48,1	44,9
2022	55,7	57,4	50,0	49,9	49,4	46,9
2023	56,1	57,5	50,7	50,4	N/A	56,0

En relación con el PDI laboral especial merece el caso del Profesorado Ayudante Doctor, siendo en esta categoría la edad media de los hombres de 37 años y la de las mujeres de 39 años. Se identifica, así, la necesidad de establecer medidas para reducir el período de consolidación o estabilización de las mujeres.

Tabla 4. Edad media del PDI laboral por categoría y sexo

AÑOS	CD. DR.		VISITANTE		AY. DR.		AY. ESPECIF.		ASOC.	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2017	49,9	48,2	40,5	40,2	36,8	37,0	35,9	33,3	46,0	47,7
2018	50,9	49,9	41,1	41,2	36,2	38,2	34,9	33,6	45,8	48,1
2019	52,7	50,9	41,5	42,0	38,1	38,1	32,5	32,2	46,9	48,2
2020	53,7	51,9	42,1	42,9	38,0	38,1	34,2	32,2	47,2	48,0
2021	54,7	52,9	42,1	43,0	38,9	38,3	32,6	33,1	47,8	48,7
2022	54,7	52,8	42,0	43,3	38,7	39,1	32,5	33,9	48,2	49,1
2023	55,6	53,8	42,4	44,4	39,0	37,0	35,7	31,8	48,4	49,4

Selección

En las Comisiones de selección se cumple la presencia equilibrada por razón de sexo en un alto porcentaje, pero no siempre se cumple esta condición.

Tabla 5. Composición de Tribunales de PDI funcionario desde 2017 a 2023

	COMPOSICIÓN DE TRIBUNALES DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Nº PLAZAS CONVOCADAS	46		103		15		55		42		113		53	
SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nº MIEMBROS	158	85	381	312	71	55	233	208	178	155	447	381	201	167
% MIEMBROS TRIB.	65,0	35,0	55,0	45,0	56,3	43,7	52,8	47,2	53,5	46,5	54,0	46,0	54,6	45,4

Si se analizan los datos de candidaturas presentadas a las plazas de PDI funcionario, se detecta un importante el desequilibrio por razón de sexo. En 2023, las candidaturas a plazas de Cátedra y Titularidades de mujeres representan únicamente el 31%.

Tabla 6. Candidaturas presentadas a plazas de PDI funcionario desde 2017 a 2023

	CANDIDATURAS DE PLAZAS DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nº ASPIRANTES	90	56	270	139	15	12	63	46	70	37	152	103	91	41

Finalmente, al desagregarse por sexo los datos de la obtención de la plaza de Cátedra o de Titularidad de Universidad, el dato de 2023 está completamente descompensado a favor de los hombres, ya que suponen un 83%, frente a un 17% de mujeres⁶.

⁶ Hay que aclarar que si bien se convocaron 53 plazas a lo largo de 2023, a 31/12/2023 sólo se habían resuelto 36 de ellas.

Tabla 7. Ocupación de plazas de PDI por año y por sexo

	OCUPACIÓN DE PLAZAS DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Nº PLAZAS CONVOCADAS	46		103		15		55		42		113		53	
OBTIENEN LA PLAZA	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CU	15	8	13	10	6	7	4	11	11	4	18	10	15	3
TU	10	5	26	17	26	14	32	15	16	8	46	39	15	3

Formación.

De los datos analizados se desprende que asisten más a cursos de formación las mujeres que los hombres y que tienen más dificultades para asistir las personas con hijas e hijos menores de 12 años que las que no tienen este tipo de responsabilidades familiares.

Tabla 8. Desglose de asistentes PDI a cursos de formación con y sin hijas o hijos menores de 12 años

AÑO	ASISTENCIA MUJERES	ASISTENCIA HOMBRES	ASISTENCIA M/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA M/SIN HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/SIN HIJAS E HIJOS
2017	124	126	60	64	51	75
2018	784	293	470	314	124	169
2019	662	428	407	255	189	239
2020	1.436	1.468	836	600	712	756
2021	1.407	1.211	812	595	531	680
2022	894	589	528	366	304	285
2023	546	380	80	466	80	300

Condiciones de trabajo

De la información solicitada a los Departamentos sobre este punto durante el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad, se concluye que en la mayoría de los Departamentos que contestaron no se tienen en cuenta las responsabilidades familiares para la asignación de la docencia.

Por otro lado, se observa que el número de hombres que se acoge a las licencias por estudios y por año sabático es muy superior al número de mujeres.

Tabla 9. Distribución de PDI por sexo que solicita licencias por estudios o por sabático

TIPO AUSENCIA	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
SABÁTICO	1	9	2	6	4	6	5	9	4	5	6	2	3	12
SABÁTICO POR CARGO	0	4	1	4	0	2	2	3	2	6	0	6	4	1
LICENCIAS POR ESTUDIOS	3	7	2	9	2	5	10	21	5	11	10	14	10	14

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

En el curso 2023/2024, 6 mujeres y 3 hombres se acogieron a las medidas de apoyo a la investigación aprobadas por el Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2007.

Tabla 10. Número de mujeres y hombres que se han acogido a las medidas de apoyo a la investigación aprobadas por Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2007 durante los últimos cursos académicos

CURSO	MUJERES	HOMBRES
2019/2020	12	2
2020/2021	7	0
2021/2022	6	1
2022/2023	7	1
2023/2024	6	3

En el caso del PDI, en 2023, el 62,5% de los permisos por nacimiento o cuidado de menores fueron de hombres, dato también coherente con la composición de la plantilla.

Tabla 11. Número de mujeres y hombres que se han acogido permisos por nacimiento o cuidado de menores

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	20	24	19	15	19	14	6
HOMBRES	20	18	40	51	56	54	10

Representación e infrarrepresentación femenina

Además de la falta de paridad en las categorías de PDI funcionario y laboral, los datos analizados en el Diagnóstico permiten concluir una clara infrarrepresentación de las mujeres en algunos ámbitos específicos. Sin embargo, en otros, se cumple la representación equilibrada.

En el **Consejo de Dirección** se encuentra presencia equilibrada en su composición.

Tabla 12 . Consejo de Dirección

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Consejo de Dirección	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Rector/a	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Vicerrectores/as	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
Secret. General	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Gerente	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
TOTAL	6	4	6	4	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6
%	60	40	60	40	55	45	45	55	45	55	45	55	45	55

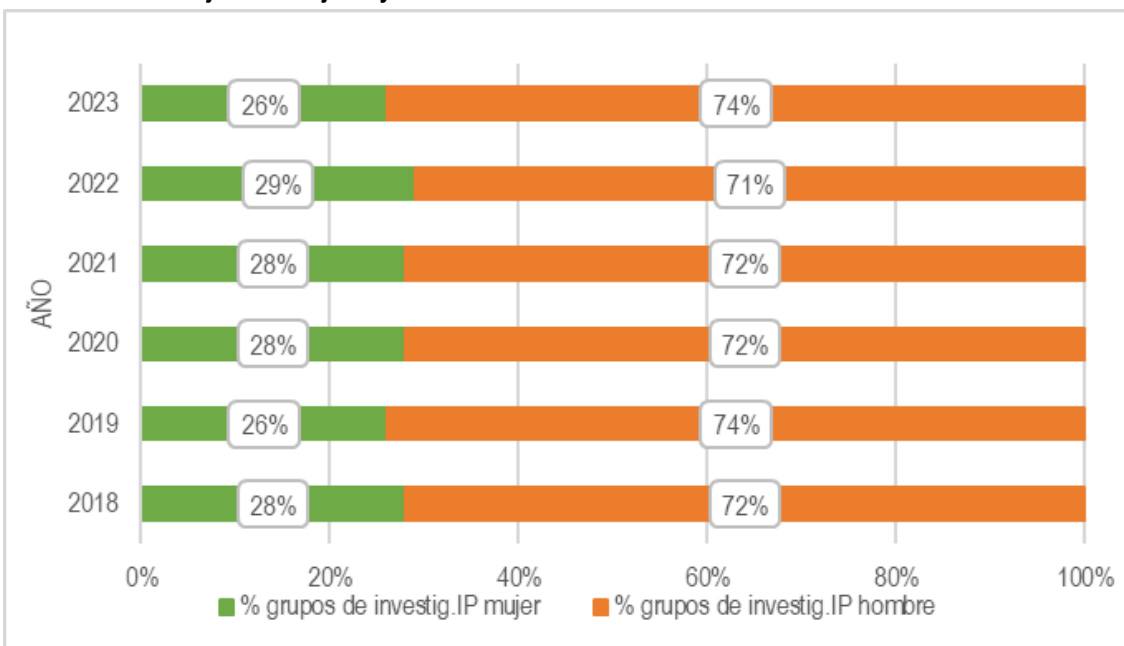
En las **Direcciones de Departamento** se aprecia un equilibrio, aunque sea en el conjunto de la UC3M, ya que no es así en los tres Centros. En la EPS hay únicamente un 21,4% de mujeres al frente de los Departamentos, y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas sucede lo contrario, ya que hay un 70% de mujeres. En la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación hay un 50% de cada uno de los sexos.

Tabla 13. Direcciones de departamento por Centro

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
CENTRO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
FCCSSJJ	7	3	7	3	6	4	6	4	7	3	6	4	3	7
FHCD	2	2	2	2	1	3	1	3	0	4	1	3	2	2
EPS	11	2	11	2	10	3	10	3	10	3	11	3	11	3
TOTAL	20	7	20	7	17	10	17	10	17	10	18	10	16	12
%	74	26	74	26	63	37	63	37	63	37	64	36	57	43

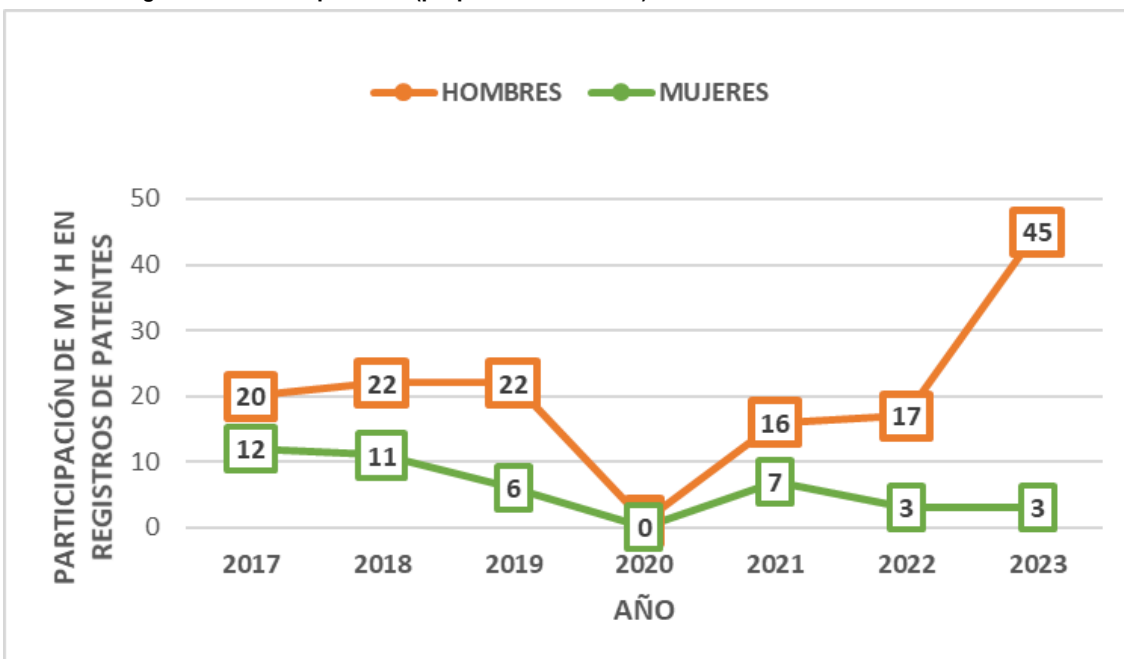
El porcentaje de mujeres al frente de los contratos como IP se ha mantenido relativamente constante a lo largo de los años, situándose entre el 26 % y el 29 %, una cifra aún muy distante de alcanzar la paridad.

Gráfico 4. Porcentaje de IP mujeres y hombres en los contratos artículo 60



Se necesita la implementación de medidas específicas para fomentar y promover la participación activa de las mujeres en el registro de patentes, impulsando su visibilidad y contribución en la innovación y el desarrollo tecnológico.

Gráfico 5. Registros software por sexo (propiedad intelectual)



Se observa que en el caso de los Doctorados, están al frente un 21% de mujeres y en el caso de los Másteres, un 32,56%.

Gráfico 6. Dirección de Doctorados

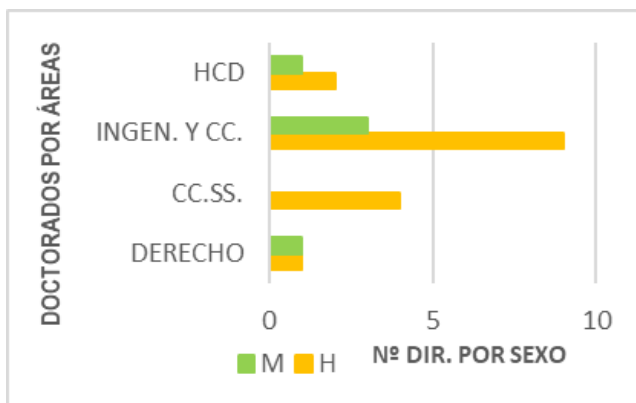
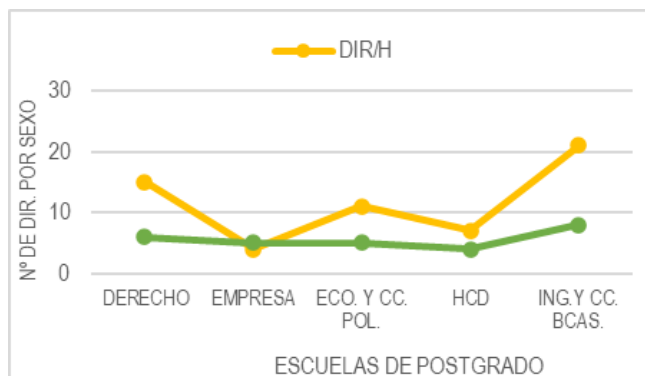
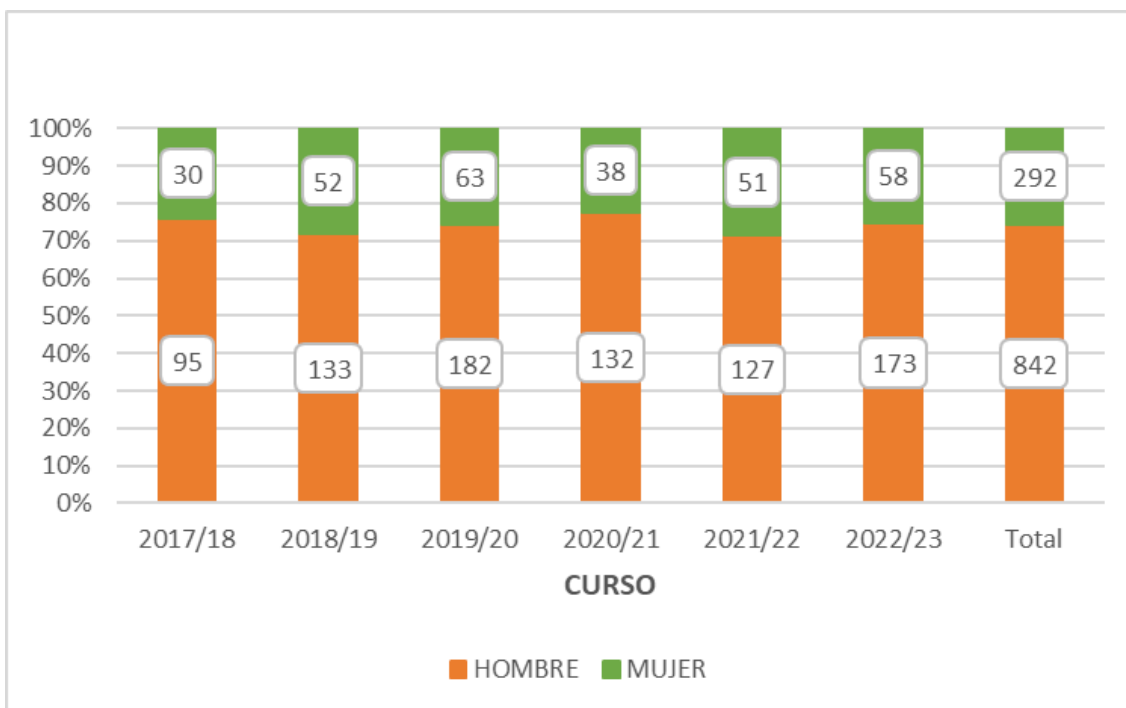


Gráfico 7. Dirección de Másteres



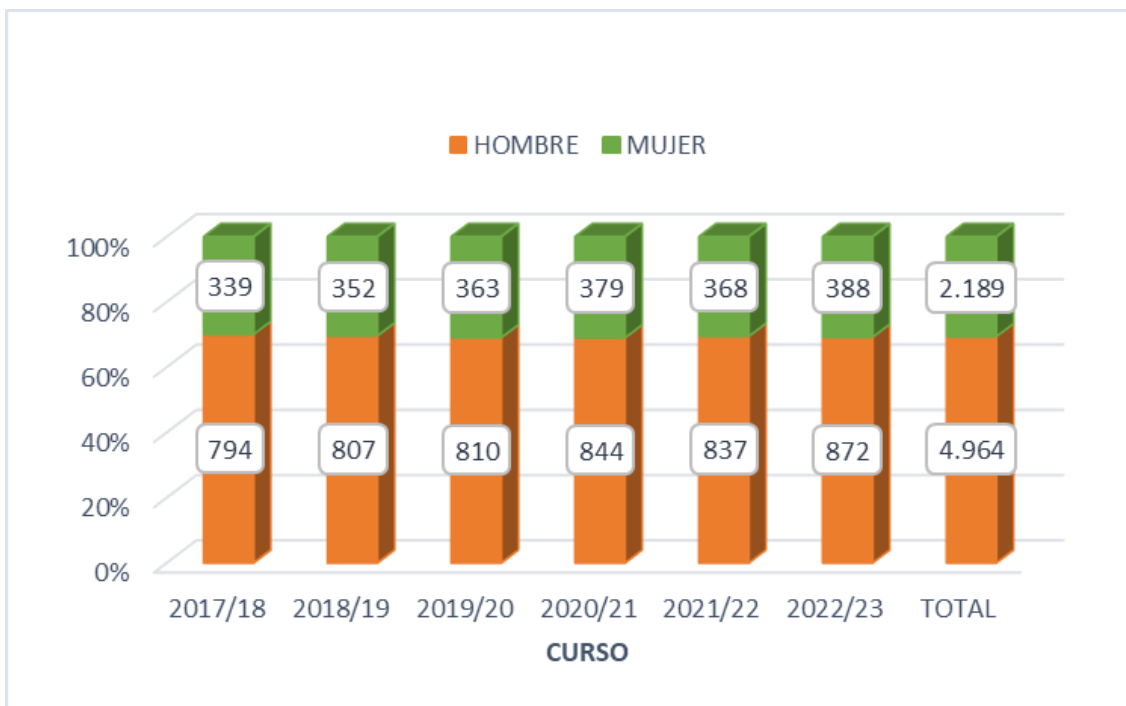
Analizando las Direcciones de Tesis Doctorales, se sigue similar tendencia, únicamente hay un 30% de ellas dirigidas por mujeres.

Gráfico 8. dirección de Tesis doctorales



El gráfico siguiente muestra el desequilibrio existente en otro ámbito como es la docencia en Máster, en la que hay un 30,8% de mujeres.

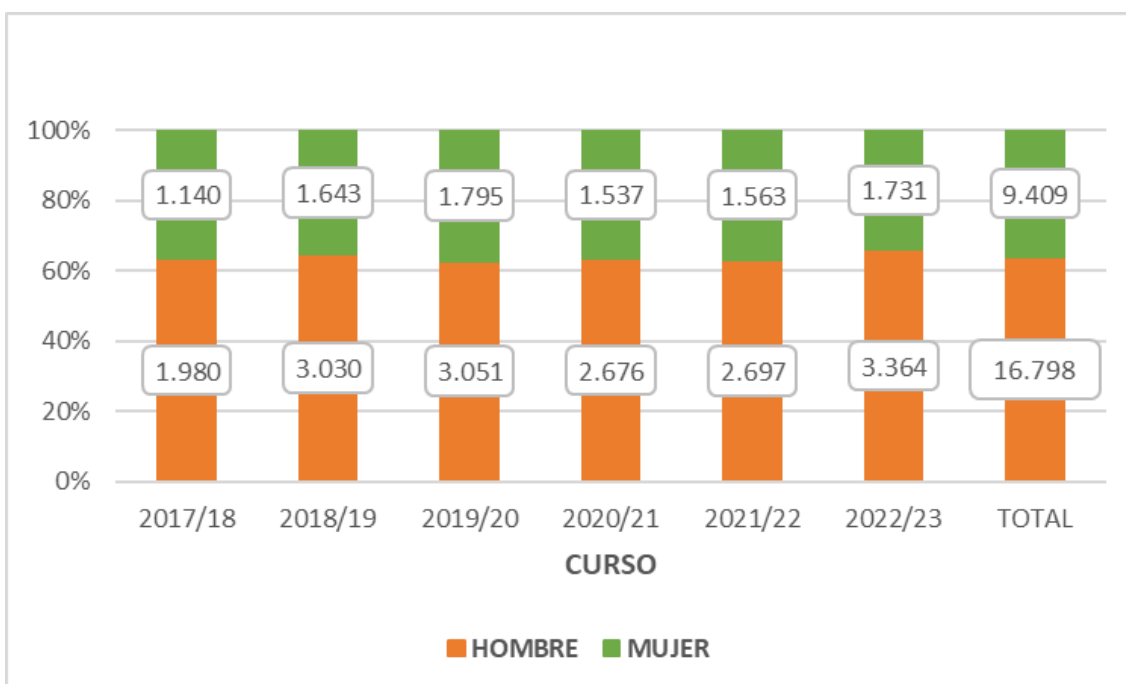
Gráfico 9. Docencia en Máster



O los dos gráficos siguientes, que recogen la composición de los Tribunales de TFM y las Direcciones de Tesis Doctorales por sexo, respectivamente.

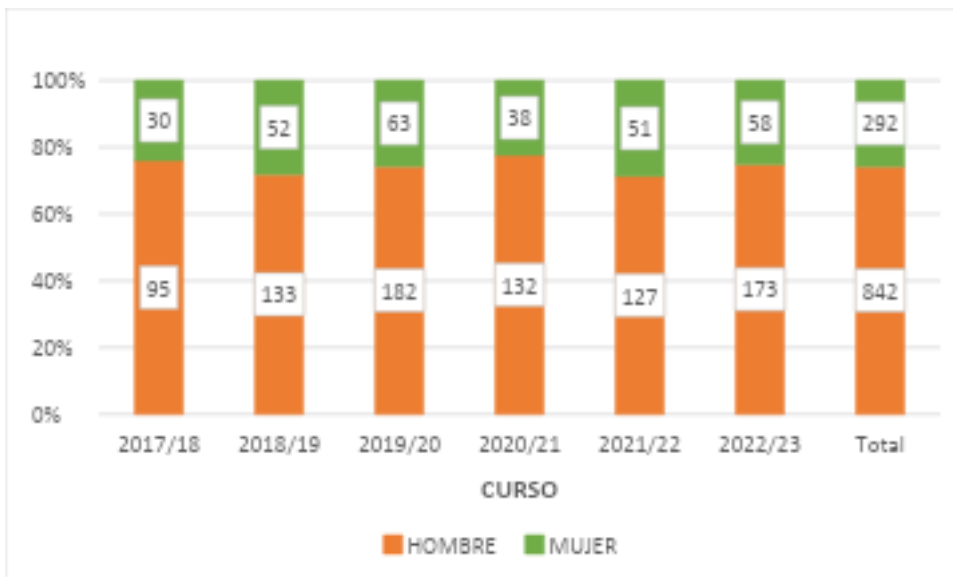
En los Tribunales de TFM se encuentra un 34% de mujeres, aún lejos de la presencia equilibrada.

Gráfico 10. Tribunales de TFM



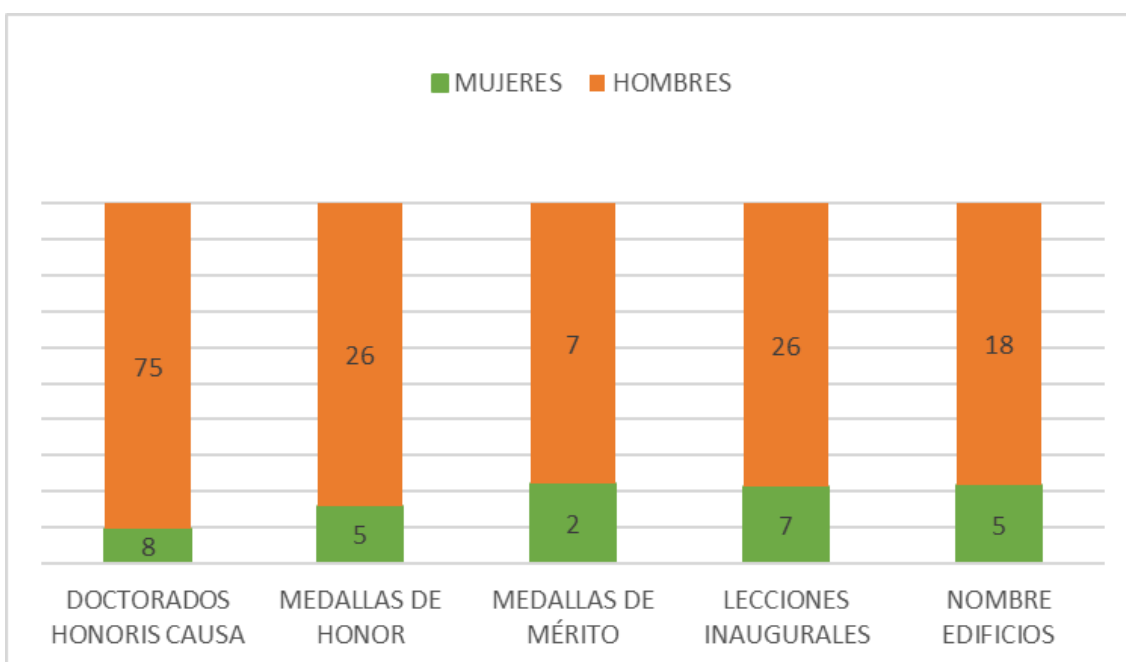
En el caso de la Dirección de Tesis Doctorales el desequilibrio aumenta, en parte porque hay disciplinas en las que consideran recomendable que la dirección de Tesis corra a cargo de PDI del peldaño más alto de la carrera (Catedráticos y Catedráticas de Universidad), y en ese peldaño la proporción de mujeres es inferior al 30%.

Gráfico 11. Direcciones de Tesis Doctorales por sexo



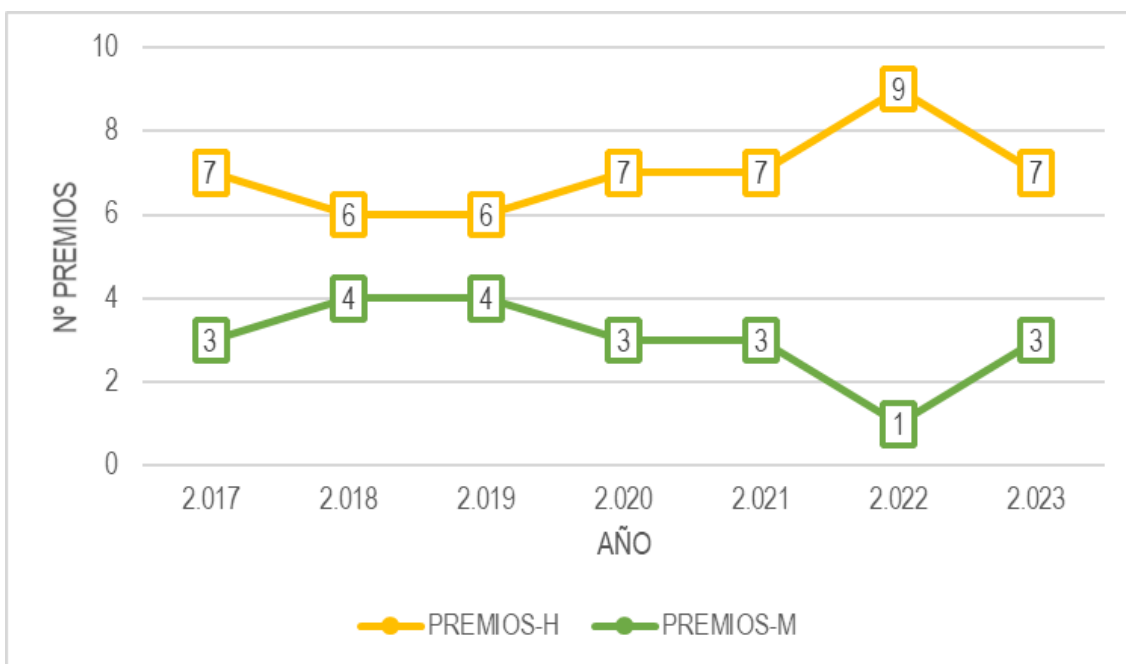
Mención aparte son los reconocimientos académicos, entre los que se encuentran los Doctorados Honoris Causa, las lecciones inaugurales y las medallas, así como el nombre de los edificios. Teniendo en cuenta todos los años de existencia de la UC3M, desde 1989 a 2023, únicamente un 9,6% de los Doctorados Honoris Causa concedidos han recaído en mujeres.

Gráfico 12. Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2023



En el caso de los premios que convoca anualmente el Consejo Social, un 30% de mujeres del PDI obtienen el premio, frente al 70% de los hombres.

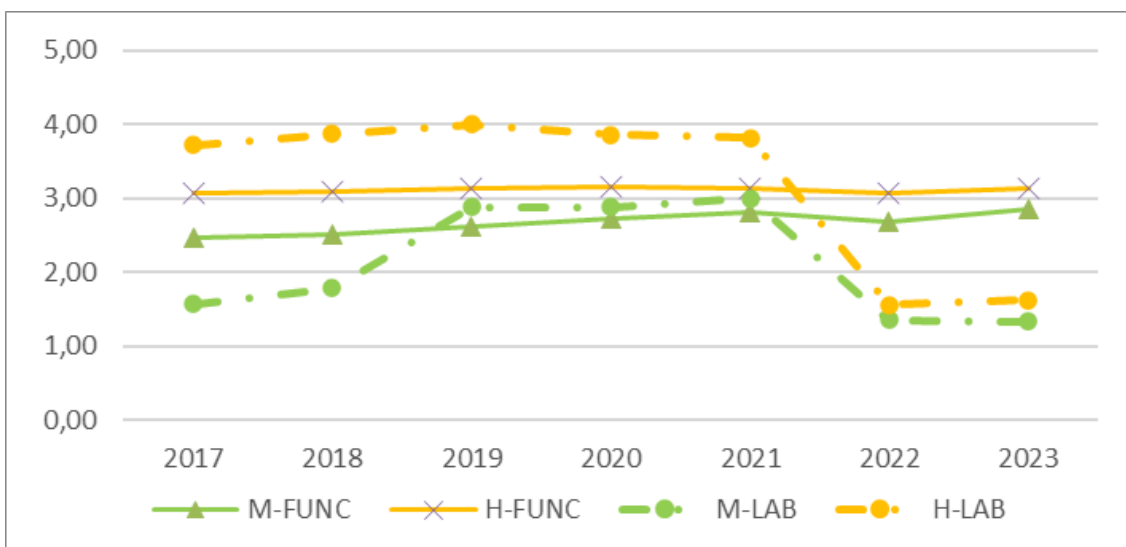
Gráfico 13. Evolución de los premios del Consejo Social para PDI por año y por sexo



Retribuciones

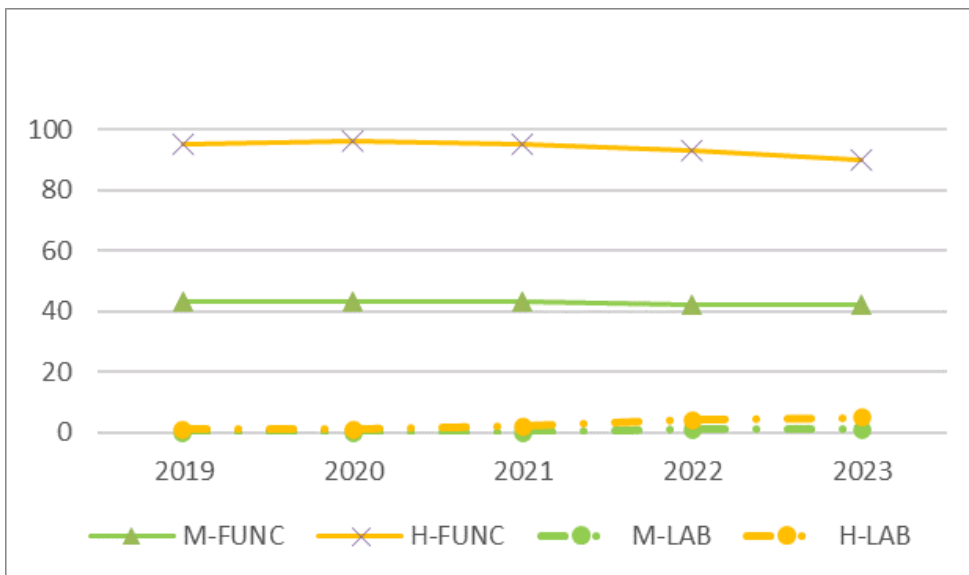
En relación a los sexenios de investigación, la media siempre es superior en los hombres, tanto en el caso del PDI funcionario como en el caso del PDI laboral.

Gráfico 14. Evolución comparativa del número de sexenios por sexo de PDI funcionario y laboral



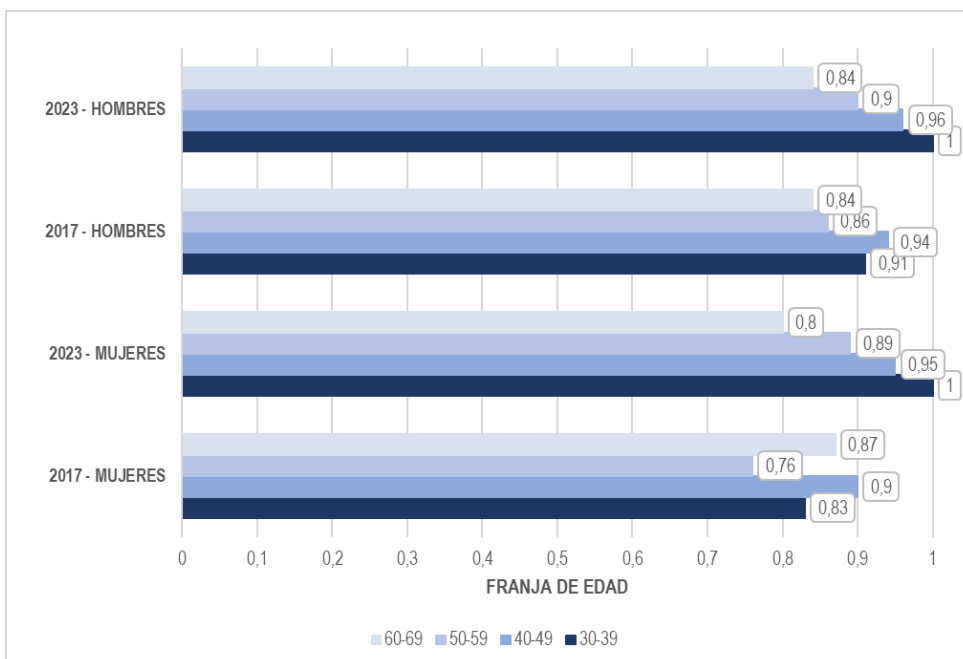
En el caso de los sexenios de transferencia, en PDI funcionario, los hombres han obtenido el doble que las mujeres.

Gráfico 15. Evolución comparativa del Sexenio de transferencia en PDI funcionario y laboral por sexo



En este punto se analiza el valor del sexenio relativo, por franjas de edad, y se compara con los datos obtenidos en 2017 y el de 2023. En todos los tramos es superior el valor del sexenio relativo de los hombres, siendo especialmente llamativo el dato en la franja inicial de la carrera investigadora (30-39 años).

Gráfico 16. Comparativa del sexenio relativo por franjas de edad en 2017 y 2023 por sexo



Por lo que se refiere a los complementos por méritos individuales (complemento de la Comunidad de Madrid), por docencia, investigación, publicaciones y actividades de gestión, que percibe el PDI, estos son ligeramente superiores para los hombres en todos los casos. La excepción es el complemento de méritos individuales que es muy similar para ambos sexos. Sin embargo, el complemento de docencia en PDI laboral es superior para las mujeres.

Gráfico 17. Complementos de docencia concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo

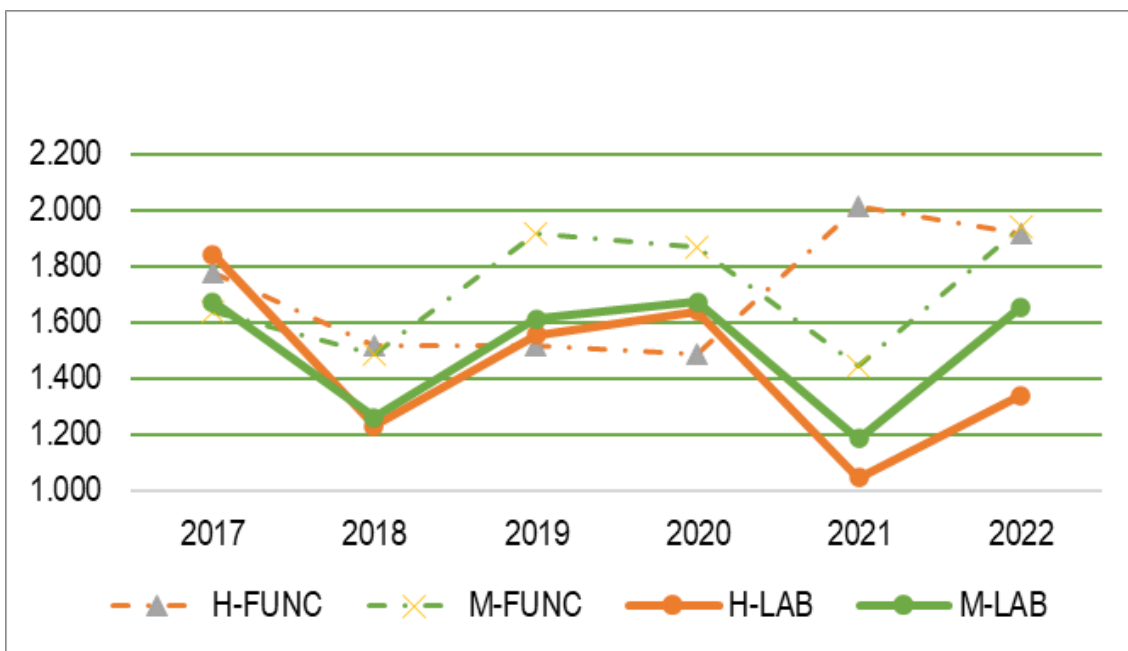


Gráfico 18. Complementos por investigación concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo

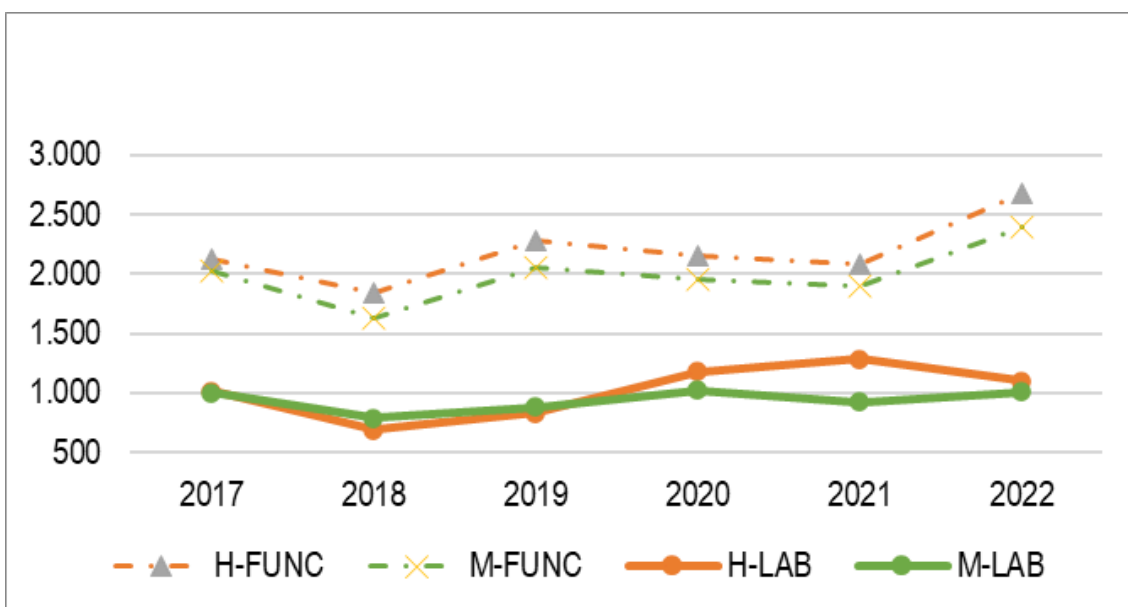


Gráfico 19. Complementos por publicaciones concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo

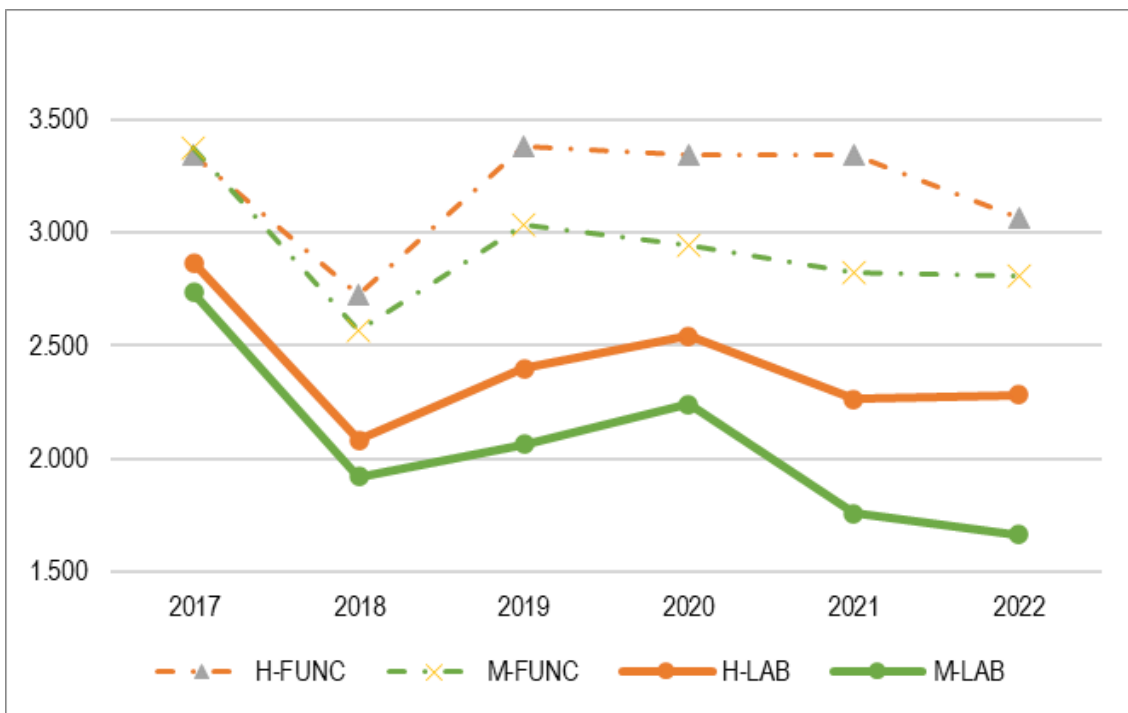
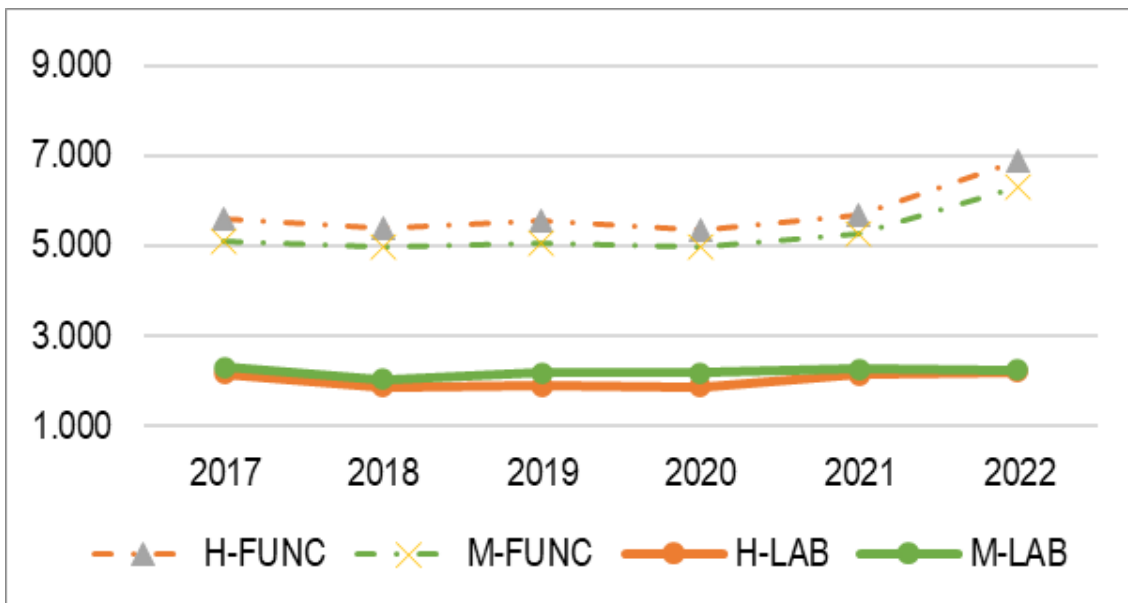


Gráfico 20. Complementos por méritos individuales concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y sexo



PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**Composición de la plantilla: Distribución de PTGAS por Campus**

En el conjunto del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), hay un porcentaje mayor de mujeres (65,4%) que de hombres (34,6%).

Esta tendencia se repite si se estudia el PTGAS funcionario y laboral por separado, y también en la distribución por Campus.

Tabla 14. Distribución del PTGAS por sexo y por Campus a 31/12/2023

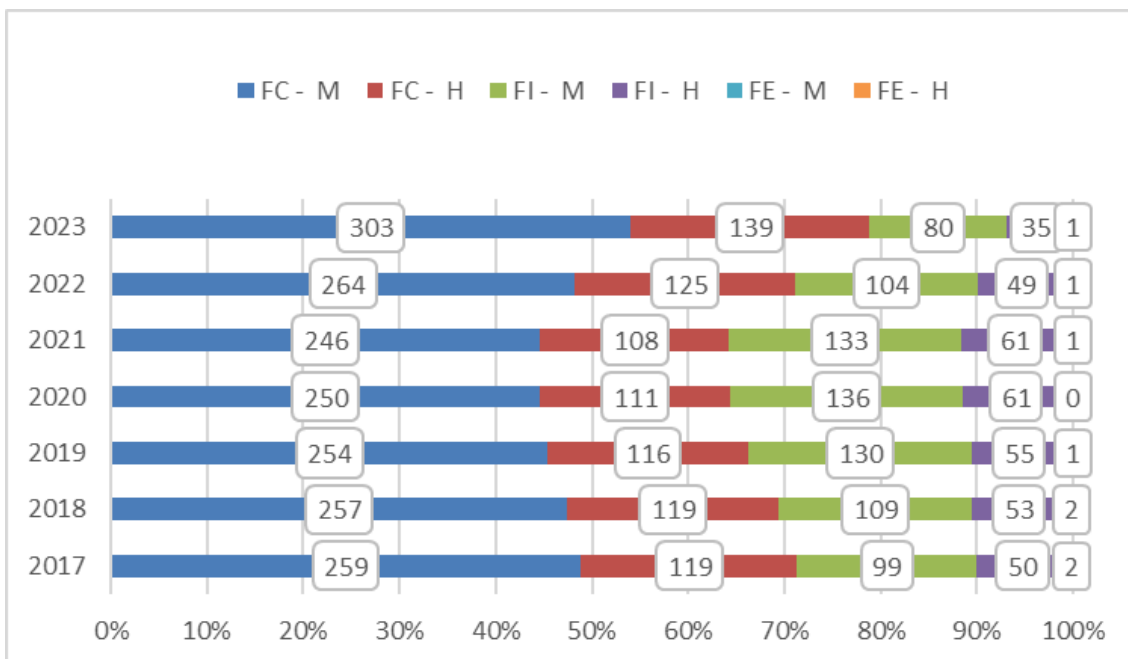
CAMPUS	PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL		%M
	M	H	M	H	
GETAFE	242	101	50	30	69,0%
LEGANÉS	104	59	45	47	58,4%
COLMENAREJO	20	5	3	3	74,2%
PTA. TOLEDO	20	10	1	1	65,6%
TOTAL	386	175	99	81	65,4%
%	68,8	31,2	55,0	45,0	

PTGAS funcionario

Cabe destacar que, en número, de los datos analizados, se observa una disminución del número de PTGAS funcionario de carrera desde 2017 a 2021, remontando en 2022 y consolidándose la cifra en 2023, coincidiendo con una disminución del número de PTGAS interino debido a estabilizaciones y a la convocatoria de procesos selectivos.

Gráfico 21. Evolución del PTGAS funcionario según situación por sexo

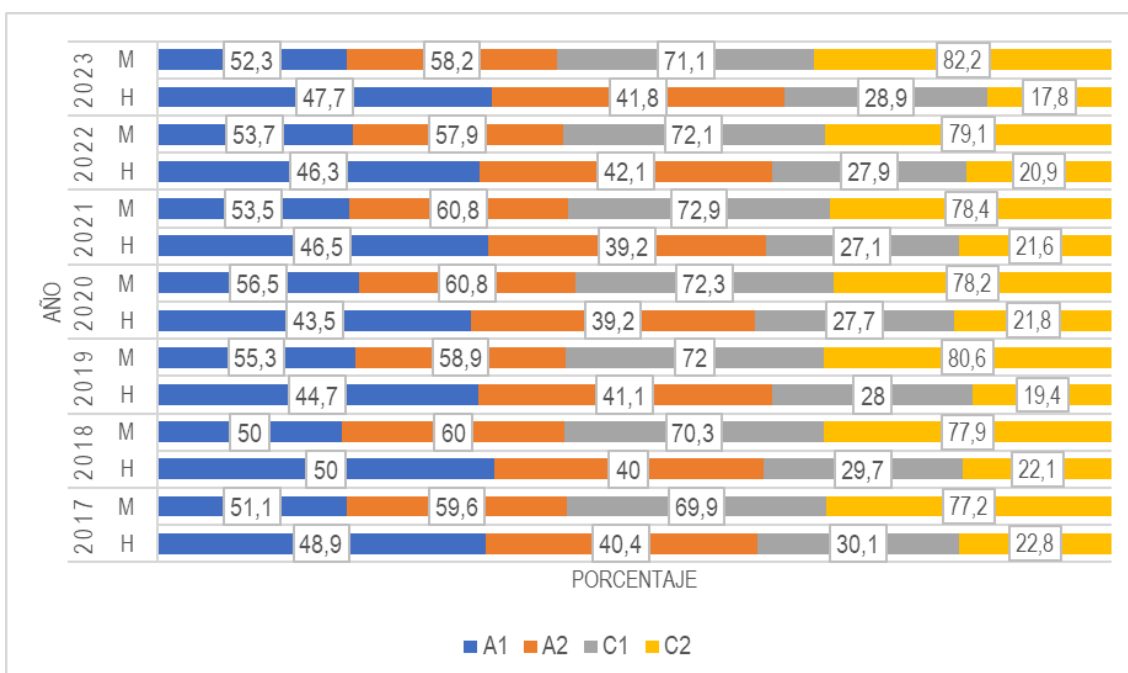
FC: Funcionario de carrera. FI: Funcionario interino. FE: Funcionario eventual



Distribución del PTGAS funcionario por grupos

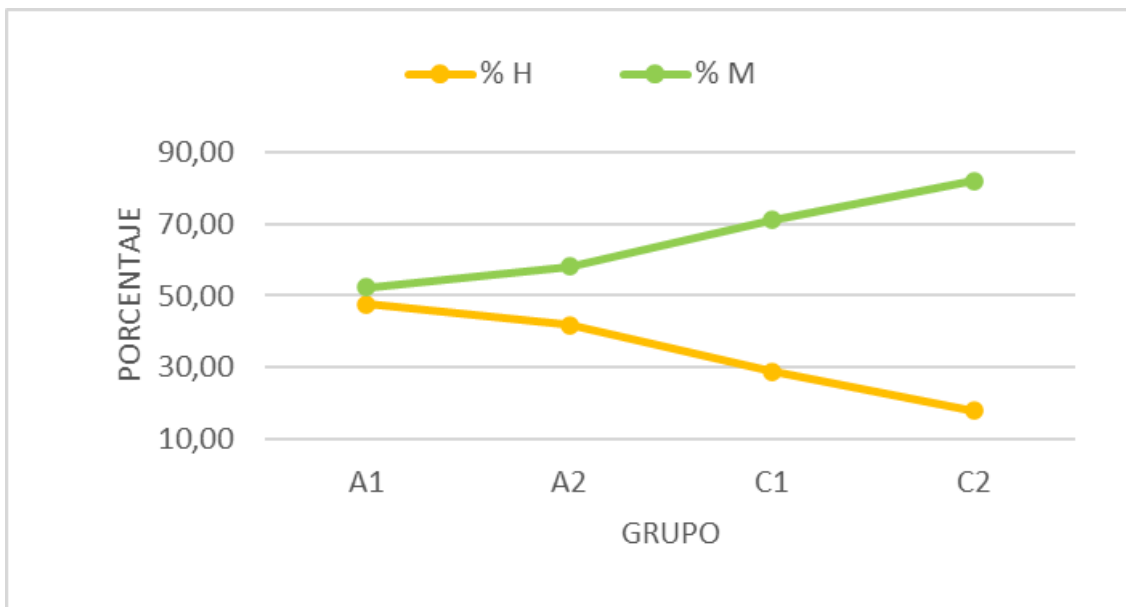
En este gráfico se analiza la evolución de la Plantilla de PTGAS funcionario, evidenciándose que no ha experimentado un incremento significativo en los últimos años. Se ha aumentado ligeramente el total de personas en los grupos A2 y C2, pero la tendencia es la contraria en los grupos A1 y C1.

Gráfico 22. Evolución del PTGAS funcionario por grupos y sexo



Según datos a 31 de diciembre de 2023, en todos los grupos hay mayor porcentaje de mujeres, especialmente en los grupos C1 y C2. La presencia es equilibrada en el grupo A1 y rozando ese equilibrio en el A2.

Gráfico 23. Distribución del PTGAS funcionario por sexo y grupo a 31/12/2023



Distribución del PTGAS funcionario por niveles

Si bien es claro que la mayoría de la plantilla de PTGAS, tanto laboral como funcionaria, está compuesta por mujeres, se observa una mayor presencia de hombres (64,2%) en los niveles altos de PTGAS funcionario (del 28 al 30). Sin embargo, en los niveles más bajos hay un porcentaje muy superior de mujeres (82,7% en los niveles 14 y 16). Se concluye, por tanto, que, aunque hay, en general, más mujeres en el colectivo de PTGAS, sin embargo, los hombres mayoritariamente ocupan los niveles más altos.

Gráfico 24. Distribución de PTGAS funcionario por niveles y por sexo a 31/12/2023

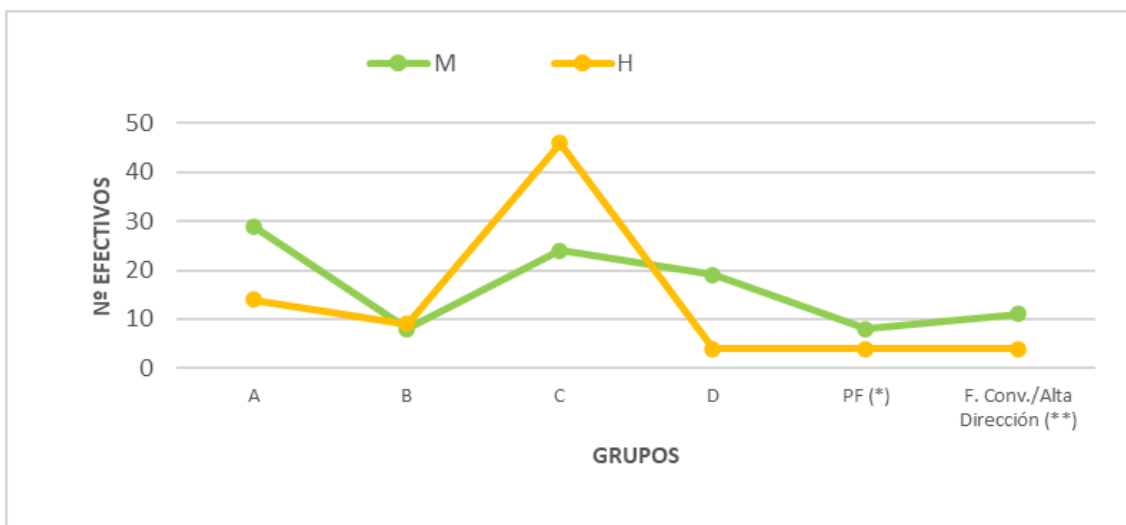


PTGAS laboral

Distribución del PTGAS laboral por grupos

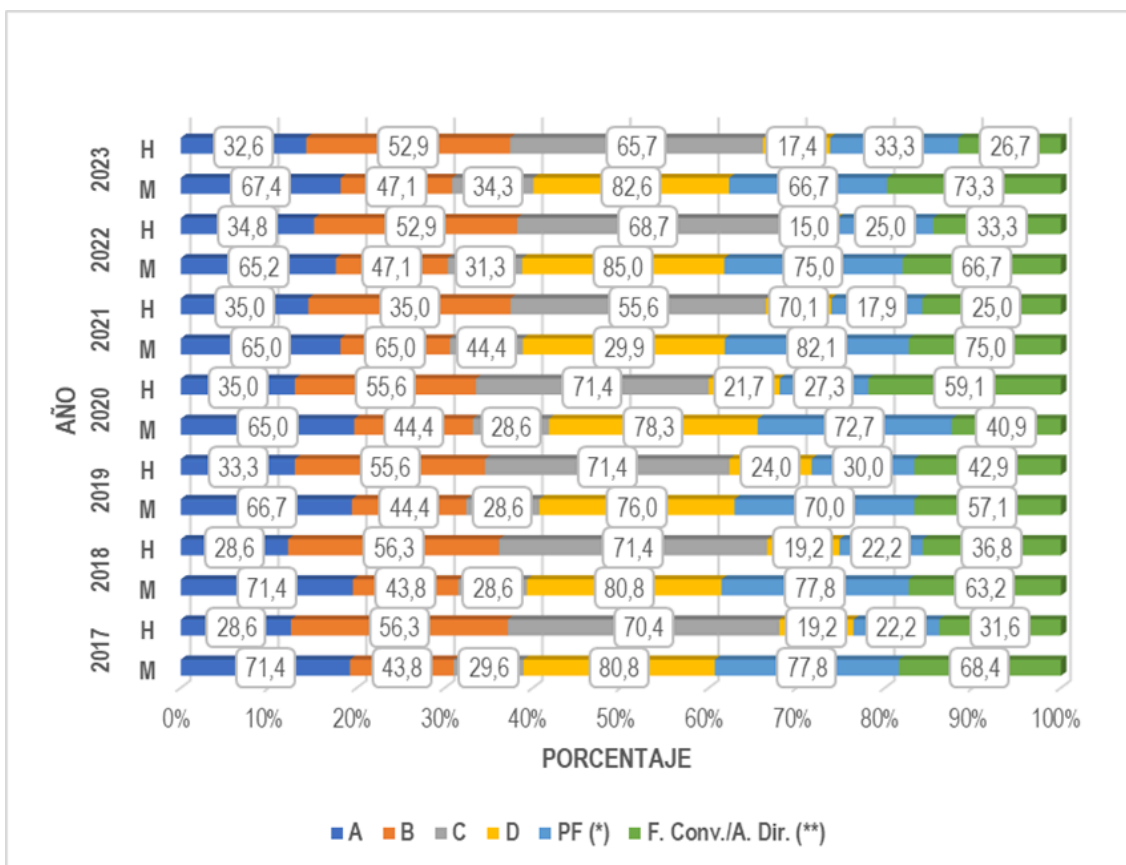
En el PTGAS laboral, en casi todos los grupos, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres. Caso particular es el del grupo C, donde el número de hombres es superior al de mujeres. En el grupo B están ambos sexos bastante equilibrados.

Gráfico 25. Distribución de PTGAS laboral por grupos a 31/12/2023



Un análisis de la evolución del PTGAS laboral por grupos y sexo desde 2017 a 2023, arroja la conclusión de que la presencia de mujeres y hombres en el grupo B está bastante equilibrada, mientras que en el grupo C, hay un 65,7% de hombres, grupo que incluye al personal Técnico de Laboratorio, mayoritariamente masculino.

Gráfico 26. Distribución del PTGAS laboral por grupos y por sexo desde 2017 a 2023



Edad de la plantilla

En lo referente a la edad de la plantilla, el grueso del PTGAS funcionario se concentra en el tramo que va de los 41 a los 60 años, que supone el 78,8% del total de personas.

Tabla 15. Edad media del PTGAS funcionario por sexo

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
EDAD	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
≤30	3	5	6	4	6	2	8	2	5	2	10	4	5	4
31 - 40	63	50	60	41	61	36	48	32	35	23	30	23	28	23
41 - 50	150	75	152	80	145	76	145	79	151	82	141	78	142	71
51 - 60	134	39	135	45	156	53	162	56	157	58	155	63	162	67
61 - 65	9	1	15	3	21	5	28	3	33	5	36	7	45	10
>65	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	4	0
TOTAL	359	171	368	174	389	172	391	172	382	170	374	175	386	175

La misma tendencia se observa en el PTGAS laboral, donde la mayoría de las personas se concentran en el tramo de edad de entre los 41 y los 60 años, lo que supone el 77,8% en ambos sexos y, por tanto, en el conjunto de la plantilla de PTGAS laboral.

Tabla 16. Edad media del PTGAS laboral por sexo

AÑO	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
EDAD	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
≤30	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	0	1	3	5
31 - 40	10	28	8	21	5	16	7	9	7	4	2	3	7	5
41 - 50	48	29	46	34	42	40	44	46	46	45	39	36	43	35
51 - 60	23	17	26	20	30	25	31	25	26	28	29	28	34	28
61 - 65	3	4	2	3	2	3	4	5	8	4	11	7	11	8
>65	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
TOTAL	84	78	82	79	80	85	88	87	90	83	82	75	99	81

Formación

El PTGAS dedica muchas más horas a la formación sobre igualdad que el PDI, y hay una diferencia significativa entre mujeres y hombres, resultando esta diferencia coherente con la composición de la plantilla.

Se aprecia un mayor interés en la formación vinculada a la igualdad, probablemente porque parte del personal aspira a procesos selectivos de promoción donde esta formación se toma en consideración.

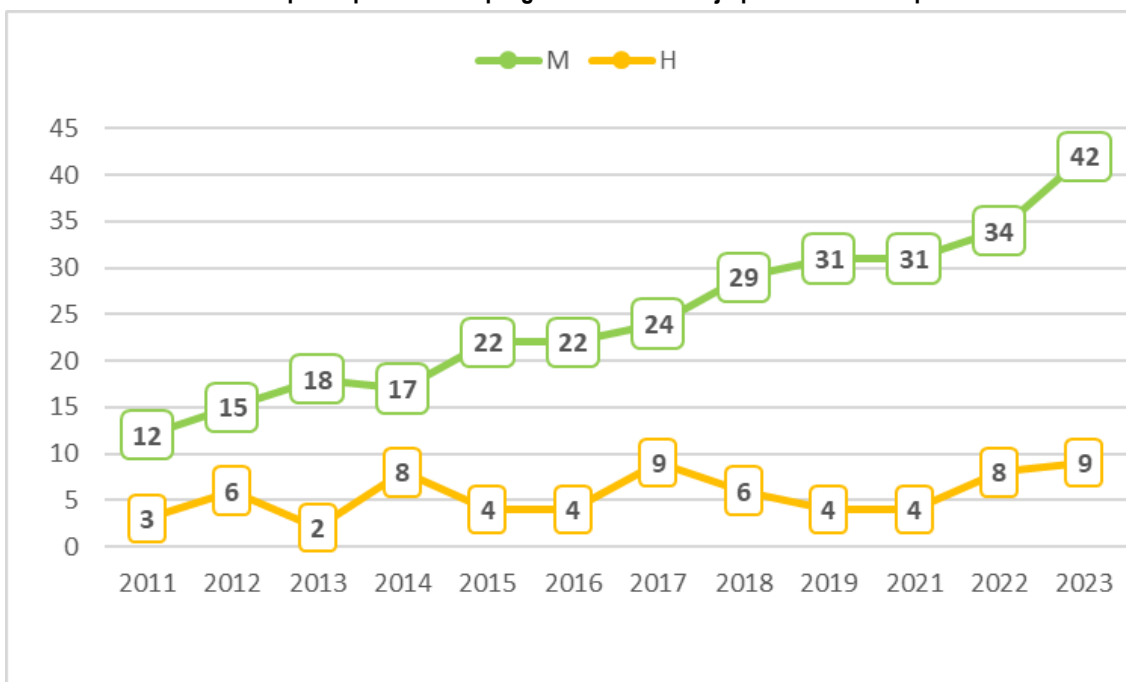
Tabla 17. Desgloses de asistentes PTGAS a cursos de formación con y sin hijos o hijas menores de 12 años por sexo

AÑO	ASISTENCIA MUJERES	ASISTENCIA HOMBRES	ASISTENCIA M/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA M/SIN HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/SIN HIJAS E HIJOS
2017	811	412	262	549	95	317
2018	809	377	249	560	100	277
2019	1.721	950	465	1256	247	703
2020	1.367	706	381	986	209	497
2021	1.336	665	352	984	149	516
2022	792	290	237	555	76	214
2023	888	351	247	641	74	277

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

En el programa de teletrabajo por conciliación existente en la UC3M se observa que la mayoría de las solicitudes se presentan por mujeres (82,5% en la convocatoria de 2023). También las reducciones de jornada por cuidado de hijas/os o familiares son mayoritariamente solicitadas por mujeres (en 2023, 7 por mujeres y 1 por hombres).

Gráfico 27. Evolución de la participación en el programa de teletrabajo por conciliación por sexo



Representación e infrarrepresentación femenina en el PTGAS

Como se ha dejado patente, la mayoría de la plantilla de PTGAS, tanto laboral como funcionaria está compuesta por mujeres. No obstante, se observa una mayor presencia de hombres (64,2%) en los niveles altos de PTGAS funcionario y más mujeres en los niveles más bajos.

Condiciones de trabajo

La jornada más habitual del PTGAS es de 35 horas semanales con 2 tardes, si bien hay algunos puestos que requieren más presencia de tarde.

Tabla 18. Tipos de jornada de PTGAS funcionario

TIPO DE JORNADA	EFECTIVOS 31/12/2023	
	M	H
PTGAS FUNCIONARIO		
DH (35 h)	31	26
35 h M (2 T)	332	135
35 h (mañana)	1	1
ESPECIAL T (1 M)	19	13
JORNADA REDUCIDA	3	0

Tabla 19. Tipos de jornada de PTGAS laboral

TIPO JORNADA	EFECTIVOS 31/12/2023	
	M	H
PTGAS LABORAL		
DH	7	3
35 h (DH)	2	1
35 h (JP 1 a 4 T)	32	19
35 h (JP PPAL. Mañana)	8	29
35 h (JP PPAL. Tarde)	1	11
35 h (J TARDE)	3	2
35 h M (2 T)	28	8
35 h Mañana (2 T)	11	7
Mañana y tarde (JP 4T)	6	1
JORNADA REDUCIDA	1	0

Retribuciones

En el caso del PTGAS funcionario se calcula la media del complemento de productividad y se constata que arroja un importe superior para los hombres en unos 400 €.

Tabla 20. Media del complemento por productividad del PTGAS funcionario por sexo

AÑO	M	H
2017	3.709,95	4.181,37
2018	3.904,66	4.327,56
2019	3.924,00	4.264,80
2020	4.137,90	4.461,61
2021	4.031,09	4.307,72
2022	3.917,96	4.339,60
2023	4.712,72	5.131,17

Por su parte, en el PTGAS laboral, que es en el colectivo en el que hay más opción de percibir complementos salariales, hay más mujeres que tienen acceso al complemento de Dirección/Jefatura, siendo la media del importe superior a la percibida por los hombres.

Tabla 21. Complemento por jefatura en PTGAS laboral por sexo

AÑO	Nº PERSONAS		CUANTÍA (€/PERSONA)	
	M	H	M	H
2017	7	7	3.959,26	3.885,11
2018	7	7	4.555,97	3.937,60
2019	8	7	4.475,30	4.048,25
2020	8	7	4.167,81	4.123,35
2021	8	7	4.512,44	3.902,49
2022	9	7	4.629,72	4.467,84
2023	10	8	5.131,13	4.557,32

El complemento por prolongación de jornada es el mismo para todas las personas que lo tienen, y en 2023 lo percibieron 37 hombres y 4 mujeres, y el de mañana y tarde está bastante equilibrado.

Tabla 22. Complemento de mañana y tarde por sexo Tabla 23. Complemento de prolongación de jornada

AÑO	Nº PERSONAS	
	M	H
2017	46	55
2018	48	54
2019	48	56
2020	44	56
2021	48	60
2022	55	63
2023	76	66

AÑO	Nº PERSONAS	
	M	H
2017	3	40
2018	3	40
2019	3	40
2020	3	40
2021	3	40
2022	5	38
2023	4	37

Los datos del Diagnóstico del III Plan de Igualdad, que se han resumido en este apartado pudiendo consultarse completos en el Anexo correspondiente, muestran, por tanto, desigualdades entre las mujeres y hombres que trabajan en la UC3M en diferentes ámbitos de la vida profesional. Esta información, como se indicó en la Introducción, ha sido determinante a la hora de diseñar las medidas incluidas en el Plan que se orientan a intentar reducir estas desigualdades.

VII. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigencia de la Auditoría Retributiva que acompaña al presente Plan de Igualdad será, al igual que la vigencia del propio Plan, de cuatro años. En todo caso, se procederá a su revisión con periodicidad anual (tal y como se contempla en la medida 12 del Eje III del Plan).

Los principales resultados de la Auditoría se exponen en el siguiente resumen ejecutivo.

RESUMEN EJECUTIVO

Los datos analizados en la Auditoría Retributiva corresponden a las personas empleadas en la UC3M en 2023 y han sido proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos y Organización de la Universidad a partir de la información procedente de la nómina.

Se incluyen todas las personas que en algún momento estuvieron dadas de alta durante el año 2023^[1] en la UC3M. Durante el periodo de referencia, el número de personas empleadas en la UC3M asciende a 3.629 personas.

[1] En esta auditoría se incluye todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la UC3M, aunque ya no forme parte de la plantilla a 31 de diciembre de 2023.

Tabla 1. Personas empleadas en la UC3M durante el año 2023 objeto de este estudio, por colectivo y sexo.

Sexo	TOTAL UC3M		PDI		PTGAS	
	n	%	n	%	n	%
Hombre	2.053	60,8%	1.768	68,5%	285	35,7%
Mujer	1.326	39,2%	813	31,5%	513	64,3%
Total	3.379	100%	2.581	100%	798	100%

El análisis de los datos se ha realizado diferenciando los dos colectivos principales de la universidad, el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal Técnico, de Gestión, y de Administración y de Servicios (PTGAS). Para el periodo de referencia, 3.379 personas son objeto de este estudio⁷ (véase Tabla 1), de las cuales 2.581 son personal docente e investigador (PDI) y 798 son personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

Cabe subrayar que en este estudio se han tenido en cuenta figuras contractuales del PDI con características muy diversas, como es el caso del Profesorado Asociado, cuya dedicación a tiempo parcial y tiempo trabajado no es equivalente a otras figuras contractuales a tiempo completo. Es por esto que utilizando la recomendación de la Guía para el Registro retributivo de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este estudio analiza, por un lado, las retribuciones percibidas por las personas empleadas de la UC3M, esto es, las retribuciones efectivas, y por otro, las retribuciones equiparadas, ajustando los salarios en equivalente a tiempo completo (ETC) y anualizados. El análisis ETC anualizado nos proporciona información sobre una hipotética situación en la que todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la UC3M

⁷ Queda excluido de este estudio el personal con cargo a proyectos de investigación.

en el periodo de referencia trabajase a tiempo completo durante todo el año 2023. De esta forma, se elimina el efecto que tienen en los salarios las diferencias en el número de horas trabajadas por parte del PDI y se miden con más precisión las diferencias salariales entre el PDI que trabaja a tiempo completo y el que lo hace a tiempo parcial, así como las desigualdades provocadas por distintos periodos de tiempo trabajados.

En términos generales, las retribuciones percibidas por el personal de la UC3M se estructuran en retribuciones básicas (salario base), complementos y percepciones extrasalariales.

El indicador que se utiliza para medir la Brecha Salarial de Género o BSG, se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino. Es la principal herramienta para medir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, con respecto a los hombres:

$$BSG = \frac{\overline{\text{Retribución hombres}} - \overline{\text{Retribución mujeres}}}{\overline{\text{Retribución hombres}}}$$

donde $\overline{\text{Retribución hombres}}$ y $\overline{\text{Retribución mujeres}}$ y representan la retribución media percibida por hombres y mujeres, respectivamente.

Así, la brecha salarial de género recoge la proporción que, en promedio, está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Por tanto, valores positivos indican una situación desfavorable para las mujeres, mientras que valores negativos indican que la ganancia media de las mujeres es superior a la de los hombres.

Esta auditoría retributiva incluye, además, una valoración de los puestos de trabajo de la UC3M para cada colectivo, que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en la organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento. Se ha tomado como criterio adoptar un **método de valoración cualitativo**, clasificando los puestos de la UC3M en distintas escalas utilizando la clasificación profesional de cada uno de los colectivos de la universidad, PDI y PTGAS. De este modo, se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan el mismo valor a la organización. Esta clasificación en escalas permite objetivar la jerarquía de retribuciones en la institución.

DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PDI DE LA UC3M

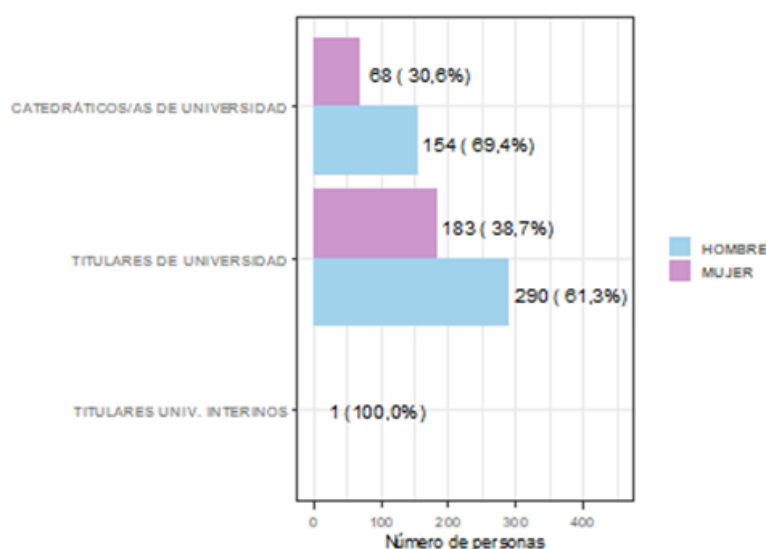
De las **2.581** personas que integraron en algún momento el PDI de la UC3M en 2023, el **68,5% son hombres (1.768)** y el **31,5% son mujeres (813)**.

Según el **régimen jurídico del PDI**, el **27%** (696 personas) es **personal funcionario**, frente a un **73%** (1.885) de personal **laboral**. Del PDI funcionario, un 63,9% son hombres (445) frente a un 36,1% de mujeres (251). En el caso del PDI laboral, un 70,2% son hombres (1.323) frente a un 29,8% de mujeres (562). La **edad media** del PDI funcionario es de 53,1 años para los hombres y de 52,2 años para las mujeres. Para el PDI laboral, la edad media de los hombres se sitúa en los 43,2 años y en 41,8 años para las mujeres.

Atendiendo a la **dedicación** del PDI, el 59,2% (1.529) es personal a tiempo completo, frente a un 40,8% (1.052) a tiempo parcial. Dentro del colectivo de PDI a tiempo completo, el 68,5% son hombres (1.006) y el 31,5% mujeres (523). Entre el PDI a tiempo parcial, el 72,4% son hombres (762) frente a un 27,6% de mujeres (290).

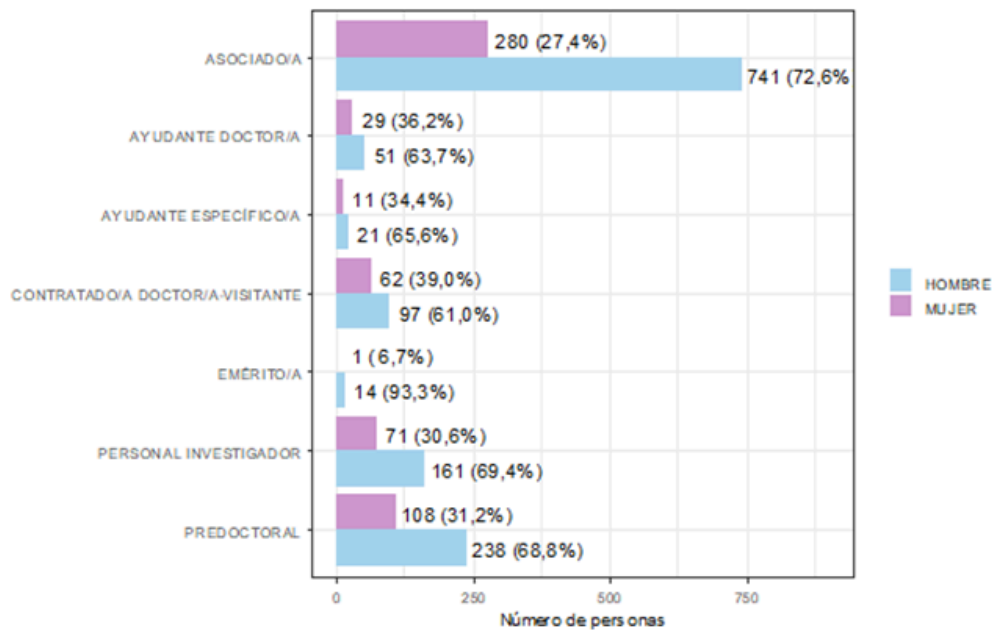
Respecto al **PDI funcionario**, el 68% son Titulares de Universidad (473), un 31,9% son Catedráticos/os de Universidad (222) y el 0,1% restante es Titular de Universidad interino (1). De las 222 Cátedras, tan sólo un 30,6% están ocupadas por mujeres (68). Entre el Profesorado Titular de Universidad, el porcentaje de plazas ocupadas por mujeres aumenta hasta el 38,7% (Gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución del Profesorado funcionario de la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.



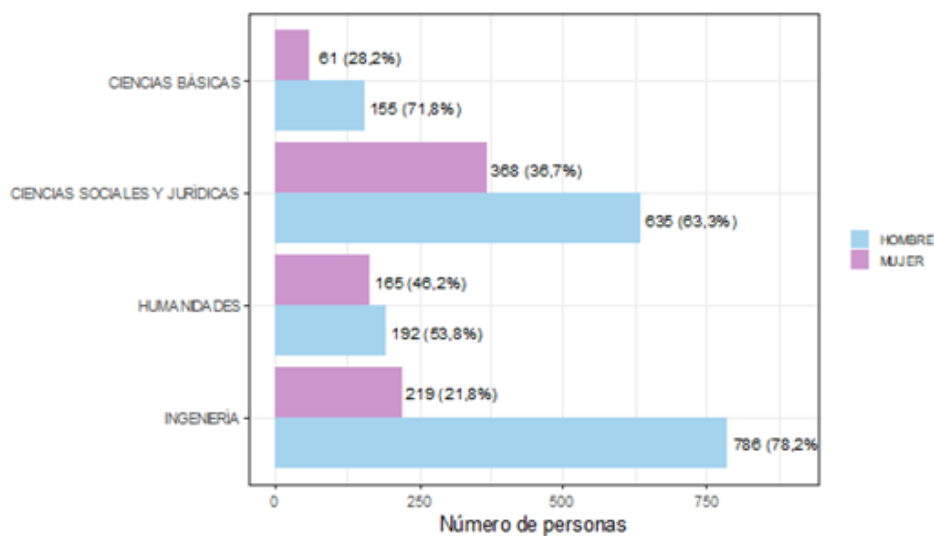
Dentro del colectivo de **PDI laboral**, el 54,2% (1.021) es Profesorado Asociado, un 18,4% (346) son personas con contratos Predoctorales, un 12,3% (232) son Investigadoras/es de programas de incorporación de Doctoras/es (Investigador/a Distinguida/o, Ramón y Cajal, Beatriz Galindo, Juan de la Cierva, Investigador/a de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Postdoctorales y otros similares), el 8,4% (159) son Contratadas/os Doctoras/es y Visitantes, un 4,2% (80) Ayudantes Doctoras/es, un 1,7% (32) son Ayudantes Específicas/os y el 0,8% restante (15) es Profesorado Emérito (véase Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución del PDI laboral de la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.



Según la **rama de conocimiento**, un 8,4% del PDI es del área de Ciencias Básicas (216), el 38,9% de Ciencias Sociales y Jurídicas (1.003), un 13,8% de Humanidades (357) y el 38,9% restante de Ingeniería (1.005). Se observa que la distribución por sexo en algunas ramas dista de la distribución media de sexo global (68,5% hombres y 31,51% mujeres). En el área de las Humanidades, la presencia femenina tiende a asemejarse a la masculina (53,8% son hombres y un 46,2% son mujeres), sin embargo, en la rama de Ingeniería el porcentaje de mujeres es tan sólo de un 21,8% frente a un 78,2% de hombres (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución del PDI de la UC3M durante el año 2023 por Rama de conocimiento y sexo.



DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PTGAS DE LA UC3M

De las **798** personas que conformaron en algún momento la plantilla del PTGAS de la UC3M en 2023, un **64,3% son mujeres (513)** frente a un **35,7% de hombres (285)**. La edad media de las mujeres es de 50,7 años, frente a los 48,1 años de los hombres.

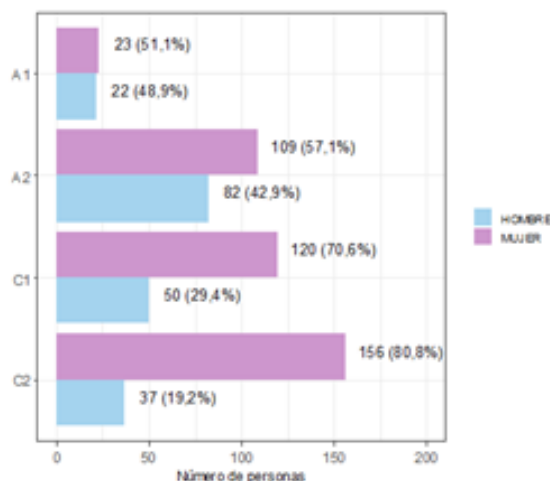
Atendiendo al régimen jurídico del PTGAS, el **75,1% es personal funcionario (599 personas)** y el **24,9% es personal laboral (199 personas)**. El personal funcionario es mayoritariamente femenino, con un 68,1% de mujeres (408) frente a un 31,9% de hombres (191). Para el personal laboral, la distribución por sexo es más equitativa, siendo un 52,8% mujeres (105) y un 47,2% hombres (94).

Según la **categoría profesional del PTGAS**, el personal funcionario y laboral se clasifica en diferentes grupos. Para el personal funcionario, existen los grupos A1, A2, C1 y C2, en función del proceso selectivo y el nivel de estudios requerido por el que se ha accedido a la Administración pública y con independencia de que se tenga o no una plaza fija. El grupo A1 es el que requiere mayor titulación e implica un mayor grado de responsabilidad. Además, dentro de cada grupo se establecen diferentes niveles en función de los requisitos específicos del puesto que se desempeña. En el caso del personal laboral contratado para atender razones de necesidad siguiendo la legislación laboral, existen los grupos A, B, C, D y PF (puesto funcional). El grupo A es el que requiere mayor nivel de estudios y responsabilidad, y el grupo D el de menor nivel de estudios y autonomía. El personal laboral en puesto funcional es personal en puestos de trabajo muy específicos y que requieren personal con una alta cualificación. Adicionalmente, el PTGAS laboral puede desempeñar un puesto de Alta Dirección/Fuera de Convenio.

Entre las **599 personas funcionarias**, el grupo más frecuente es el C2 con un 32,2% (193 personas), seguido del A2 con un 31,9% (191), y el grupo C1 con un 28,4% (170). El grupo más alto, A1, lo ocupa un 7,5% de la plantilla (45 personas).

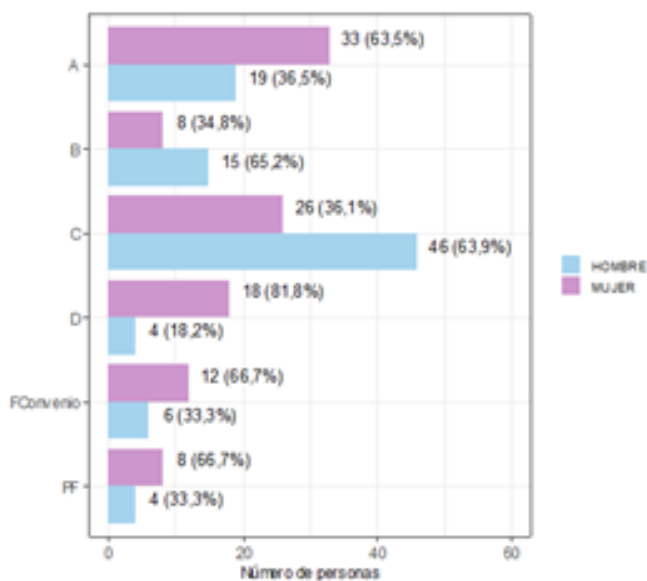
En algunos grupos, la distribución por sexo difiere de la media global del personal funcionario (68,1% mujeres y 31,9% hombres) (véase Gráfico 4). En el grupo más alto, A1, la distribución es muy equitativa, un 48,9% son mujeres y un 51,1% son hombres. En cambio, el grupo C2 es mayoritariamente femenino (80,8% de mujeres frente a un 19,2% de hombres).

Gráfico 4. Distribución del PTGAS Funcionario de la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.



En el caso de las **199 personas PTGAS en régimen laboral**, un 36,2% pertenecen al grupo C (72 personas), un 26,1% al grupo A (52 personas), un 11,6% al grupo B (23 personas), el 11,1% tienen un grupo D (22 personas), un 9 % es personal de Alta Dirección/Fuera de Convenio (18) y el 6% restante (12 personas) desempeñan un puesto funcional (Gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución del PTGAS Laboral de la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.



La presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos también difiere de la media global (52,8% son mujeres y un 47,2% de hombres), siendo el grupo D mayoritariamente femenino (81,8% de mujeres frente a un 18,2% de hombres). Cabe observar que el grupo D es en el que menor grado de estudios se requiere.

PRINCIPALES RESULTADOS

Valoración de los puestos de trabajo del PDI de la UC3M

El Personal Docente e Investigador funcionario se reparte en dos escalas, mientras que el Personal Docente e Investigador laboral se reparte en 9 escalas.

En cuanto al **PDI funcionario (696 personas)**, un 31,9% (222) se agrupa en la primera escala, integrada por Catedráticas/os de Universidad, y el 68,1% restante (474) en la segunda escala, conformada por Titulares de Universidad y un Titular de Universidad interino (Tabla 2).

Tabla 2. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Catedrático/a de Universidad	154	68	222 (31,9%)	69,37%	30,63%	34,61%	27,09%
02	Titular de Universidad / Titular de Universidad Interino	291	183	474 (68,1%)	61,39%	38,61%	65,39%	72,91%
Total	696	445	251	696 (100%)	63,94%	36,06%	100%	100%

La proporción de mujeres y hombres en la primera escala (Catedrática/o de Universidad) varía de la media del PDI funcionario (36,06% son mujeres y un 63,94% hombres), estando solamente un 30,63% de mujeres en esta categoría. Además, se observa que, mientras un 34,61% de los 445 profesores funcionarios son Catedráticos de Universidad, sólo un 27,09% de las 251 profesoras funcionarias son Catedráticas de Universidad.

Respecto a las escalas del **PDI Laboral**, la primera escala de **Investigadoras/es Senior** integra a Investigadoras/es Distinguidas/os, Ramón y Cajal, Conex Plus, Atracción de Talento Modalidad 1, Recualificación SUE María Zambrano, Recualificación SUE y Beatriz Galindo Senior. La escala de **Investigadoras/os Junior** (escala 03) agrupa a Investigadoras/es Juan de la Cierva, Recualificación Margarita Salas, contratados PostDoctorales, Investigadoras/es de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Personal Investigador, Personal Investigador de Proyectos y Beatriz Galindo Junior.

En cuanto al **PDI laboral (1.885 personas)**, un 54,2% (1.021) se concentra en la escala 08, que corresponde al **Profesorado Asociado** (véase Tabla 3) Para la mayoría de las escalas, la distribución por sexo es similar a la media global del PDI laboral (70,19% son hombres y un 29,81% son mujeres). Sin embargo, en algunas escalas se identifica una distribución que se aleja de la media. En la primera escala, constituida por **Investigadoras/es Senior**, las mujeres representan un 25,33%, frente a un 74,67% de hombres. En la escala 07, integrada por el **Profesorado Emérito**, tan sólo hay una mujer de las 15 personas que se agrupan en esta escala.

Tabla 3. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Laboral

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Investigador/a Senior	56	19	75 (3,98%)	74,67%	25,33%	4,23%	3,38%
02	Contratado/a Doctor/a-Visitante	97	62	159 (8,4%)	61,01%	38,99%	7,33%	11,03%
03	Investigador/a Junior	105	52	157 (8,33%)	68,88%	33,12%	7,94%	9,25%
04	Ayudante Doctor/a	51	29	80 (4,2%)	63,75%	36,25%	3,85%	5,16%
05	Ayudante Específico/a	21	11	32 (1,7%)	65,62%	34,38%	1,59%	1,96%
06	Predoctoral	238	108	346 (18,4%)	68,79%	31,21%	17,99%	19,22%
07	Emérito/a	14	1	15 (0,8%)	93,33%	6,67%	1,06%	0,18%
08	Asociado/a	741	280	1.021 (54,2%)	72,58%	27,42%	56,01%	49,82%
Total	1.885	1.323	562	1.885 (100%)	70,19%	29,81%	100%	100%

Valoración de los puestos de trabajo del PTGAS de la UC3M

El PTGAS funcionario (599 personas) se reparte en 8 escalas, mientras que el PTGAS laboral (199 personas) se agrupa en 7 escalas. Entre el **PTGAS funcionario** la presencia de mujeres y hombres en las distintas escalas es muy diferente a la media (31,89% de hombres y un 68,11% mujeres) y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las escalas superiores, así como una feminización de las escalas inferiores (Tabla 4). En la última escala (escala 08) un 81,08% son mujeres, frente a un 18,92% de hombres. En la escala 07 ocurre algo similar, con un 80% de mujeres frente al 20% de hombres.

Tabla 4. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Director/a – Subdirector/a de Servicio (Grupo A1-Nivel 27 a 30)	16	13	29 (4,84%)	55,17%	44,83%	8,38%	3,19%
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	19	26	45 (7,51%)	42,22%	57,78%	9,95%	6,37%
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	30	44	74 (12,35%)	40,54%	59,46%	15,71%	10,78%
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	39	49	88 (14,69%)	44,32%	55,68%	20,42%	12,01%
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	19	55	74 (12,35%)	25,68%	74,32%	9,95%	13,48%
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	31	65	96 (16,03%)	32,29%	67,71%	16,23%	15,93%
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	9	36	45 (7,51%)	20,00%	80,00%	4,71%	8,82%
08	Auxiliar (Grupo C2)	28	120	148 (24,71%)	18,92%	81,08%	14,66%	29,41%
Total		191	408	599	31,89%	68,11%	100%	100%

También se observa que, de las 408 mujeres funcionarias en plantilla, un 29,41% (120) se concentra en la última escala, frente a tan sólo un 14,66% (28) de los hombres en plantilla. Sin embargo, en las escalas superiores se invierte la distribución. Mientras que en la escala 04, integrada por **Técnicas/os de Gestión-Técnicas/os Administrativas/os** -con Grupo A2- se enmarca el 20,42% de los hombres, únicamente integran esta escala un 12,01% de las mujeres en plantilla.

Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, al observar los resultados de la Tabla 5, se pone de manifiesto que, aunque las escalas inferiores integran un colectivo mayoritariamente femenino (escalas 06 y 07), aumenta la representación femenina en escalas superiores respecto a la media global del colectivo (47,24% hombres y 52,76% mujeres).

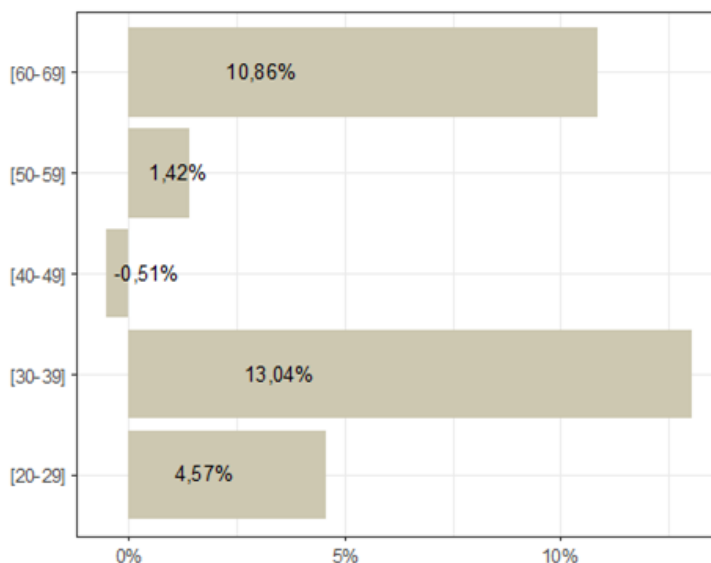
Tabla 5. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Laboral

Escola	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Alta Dirección/ Directores/as de Servicio	6	12	18 (9,04%)	33,33%	66,67%	6,38%	11,43%
02	Funcional	4	8	12 (6,03%)	33,33%	66,67%	4,26%	7,62%
03	Titulado/a Superior (Grupo A)	19	33	52 (26,13%)	36,54%	63,46%	20,21%	31,43%
04	Titulado/a Medio (Grupo B)	15	8	23 (11,56%)	65,22%	34,78%	15,96%	7,62%
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	34	7	41 (20,60%)	82,93%	17,07%	36,17%	6,67%
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	12	19	31 (15,58%)	38,71%	61,29%	12,77%	18,10%
07	Técnico Auxiliar (Grupo D)	4	18	22 (11,06%)	18,18%	81,82%	4,26%	17,14%
Total		94	105	199	47,24%	52,76%	100%	100%

Brecha Salarial de género del PDI a tiempo completo de la UC3M

El análisis de las **retribuciones efectivas del PDI a tiempo completo (1.529 personas)**, muestra que atendiendo a la **edad del PDI**, la mayor brecha salarial de género se produce entre los **30 y 39 años**, donde las mujeres **dejan de recibir un 13,04%** de la retribución media de los hombres (Gráfico 6). La retribución media de los hombres entre 30 y 39 años es de 33.905,9€ frente a los 29.483,4€ de las mujeres. El segundo tramo etario con mayor brecha salarial se da entre los **60 y 69 años**, con una brecha de un **10,86%**. Mientras que el salario medio de los hombres es de 83.574,2€, el de las mujeres desciende a los 74.494,6€.

Gráfico 6. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por tramo etario.



Según la **rama de conocimiento**, encontramos diferencias significativas en el cálculo de la brecha salarial de género. En la rama de las **Humanidades** la brecha salarial alcanza el **10,77%** a favor de los hombres, siendo la rama de conocimiento con mayor presencia femenina (un 46,2% son mujeres y un 53,8% son hombres).

Tabla 6. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a Tiempo completo por Rama de conocimiento

Rama de conocimiento	Género	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
CIENCIAS BÁSICAS	Hombre	119	21.000,1€	74.751,3€	49.677,2€	49.222,9€
	Mujer	52	21.460,7€	70.741,7€	49.876,0€	59.644,3€
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Hombre	303	25.652,9€	84.120,5€	59.400,0€	63.368,2€
	Mujer	205	25.290,8€	79.174,0€	56.300,7€	60.879,7€
HUMANIDADES	Hombre	105	33.009,4€	69.160,1€	53.729,4€	56.238,5€
	Mujer	92	25.655,6€	65.452,9€	47.944,8€	48.427,1€
INGENIERÍA	Hombre	479	21.290,6€	66.044,2€	46.300,4€	41.914,1€
	Mujer	174	21.357,6€	70.681,7€	49.217,7€	48.673,7€

En la rama de las **Ciencias Sociales y Jurídicas** la brecha salarial desciende a un **5,22%**. Sin embargo, en la rama de **Ingeniería** se obtiene una brecha salarial de un **-6,30% a favor de las mujeres**, a pesar de ser la rama con menor presencia femenina (un 21,8% de mujeres frente a un 78,2% de hombres).

Además de constatar que existen desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en algunas ramas de conocimiento, se pone de manifiesto que en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas se perciben mayores salarios que en el resto de las ramas de conocimiento, con una retribución media para los hombres de 59.400€ frente a los 56.300,7€ de las mujeres (Tabla 6). En el extremo opuesto se encuentra la rama de Ingeniería, con una retribución media de 46.300,4€ para los hombres y de 49.217,7€ para las mujeres. No obstante, dado que la edad media del PDI a tiempo completo de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es de 45,5 años, frente a los 40,1 años de la rama de Ingeniería^[1], probablemente las divergencias retributivas entre ambas ramas se explican, en gran parte, por la diferencia de edad del PDI. A medida que incrementa la edad, también lo hacen las retribuciones percibidas, acumulando antigüedad, consolidando la carrera investigadora a través de los sexenios, la carrera docente a través de los quinquenios, etc.

Sin embargo, la brecha salarial de género que se da en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas no parece estar atribuida a la edad, ya que la edad media de mujeres y hombres es similar, 45,8 años para los hombres y 45,2 años para las mujeres. En la rama de Humanidades, sí se observan diferencias entre la edad media de mujeres y hombres (48,9 años para los hombres y 44,3 años para las mujeres), por lo que la edad puede explicar gran parte de la brecha salarial existente. En la rama de Ciencias Básicas la edad media de mujeres y hombres es similar, 44,3 años para los hombres y 42,8 años para las mujeres. En la rama de Ingeniería, la edad media de las mujeres es de 41,3 años, ligeramente superior a la edad media de los hombres, con 39,6 años.

[1] En la rama de Ciencias Básicas la edad media del profesorado a tiempo completo es de 43,8 años y en Humanidades asciende a los 46,7 años.

Del total del PDI, **1.529** personas tienen dedicación **a tiempo completo**, el 45,5% es personal funcionario (696) y el 54,5% restante es personal laboral (833).

Atendiendo al **régimen** del PDI, los datos muestran que entre el **PDI Funcionario**, **las mujeres están dejando de percibir un 2,34%** del salario medio de los hombres, mientras que para el **PDI Laboral**, **las mujeres perciben, en media, un 2,69% menos que los hombres**.

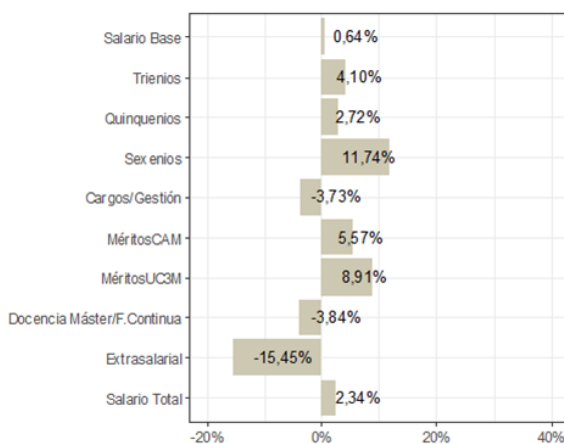
Para el PDI Funcionario, la **retribución media de los hombres** se sitúa en **76.894,0€** frente a los **75.092,3€** de las mujeres, lo que supone una diferencia de 1.807,1€ a favor de los hombres (Tabla 7). Al comparar el percentil 75 de mujeres y hombres, se obtiene que, mientras que un 25% de los hombres percibe una retribución efectiva superior a los 89.414,3€, este percentil desciende a los 86.008,6€ en el caso de las mujeres, evidenciando que **las mujeres concentran las retribuciones más bajas**.

Respecto al **PDI laboral**, los hombres perciben una retribución media de **31.213,9€** y las mujeres de **30.374,3€**, lo que supone una diferencia de 839,6€ a favor de los hombres.

En aras de identificar los factores existentes detrás de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, resulta imprescindible desgranar los diferentes componentes salariales que conforman la retribución del personal docente e investigador. Para el personal funcionario, dado que el salario base de las/os Catedráticas/os de Universidad es el mismo que para Titulares de Universidad, se consideran, a efectos de este estudio, retribuciones base la suma del salario base, el complemento destino y el complemento específico.

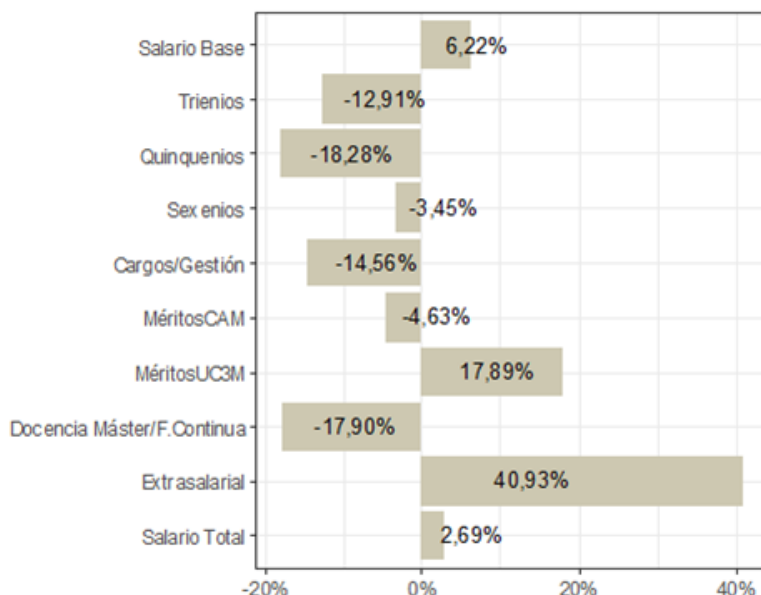
Para el **PDI funcionario**, y atendiendo al **tipo de componente salarial**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%), **Méritos CAM** (5,57%) y **Trienios** (4,10%). Por el contrario, en el componente **Extrasalarial**, la brecha salarial existente es de un -15,45% a favor de las mujeres (Gráfico 7).

Gráfico 7. Brecha salarial de género del PDI Funcionario por componente salarial.



En el caso del **PDI laboral** (Gráfico 8), la mayor brecha salarial de género a favor de los hombres se observa en el componente **Extrasalarial**[1] (40,93%) y los **Méritos UC3M** (17,89%). En el extremo opuesto, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan en los **Quinquenios** (-18,28%), en el complemento de **Docencia en Máster/Formación Continua** (-17,90%), en el complemento por **Cargos o Méritos de Gestión** (-14,56%) y en los **Trienios** (-12,91%).

Gráfico 8. Brecha salarial de género del PDI Laboral por componente salarial.



[1] Las retribuciones Extrasalariales son retribuciones que corresponden a pagos no periódicos, como los Premios de Excelencia del Consejo Social, las dietas percibidas por la asistencia a conferencias y congresos, la asistencia a Tribunales de Tesis, y otros similares.

Tabla 7. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a tiempo completo por régimen laboral y sexo

Medida	Total PDI		PDI Funcionario		PDI Laboral	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.006 (65,8%)	523 (34,2%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	561 (67,35%)	272 (32,65%)
Percentil 25	21.848,4€	22.682,4€	64.043,1€	64.012,7€	18.612,9€	19.038,8€
Percentil 75	73.178,0€	72.720,1€	89.414,3€	86.008,6€	41.083,7€	41.371,4€
Media	51.420,7€	51.835,5€	76.894,0€	75.092,3€	31.213,9€	30.374,3€
Mediana	53.008,9€	55.731,8€	73.257,5€	72.298,6€	24.218,6€	25.290,8€

Brecha Salarial de género del PDI con Retribuciones equiparadas

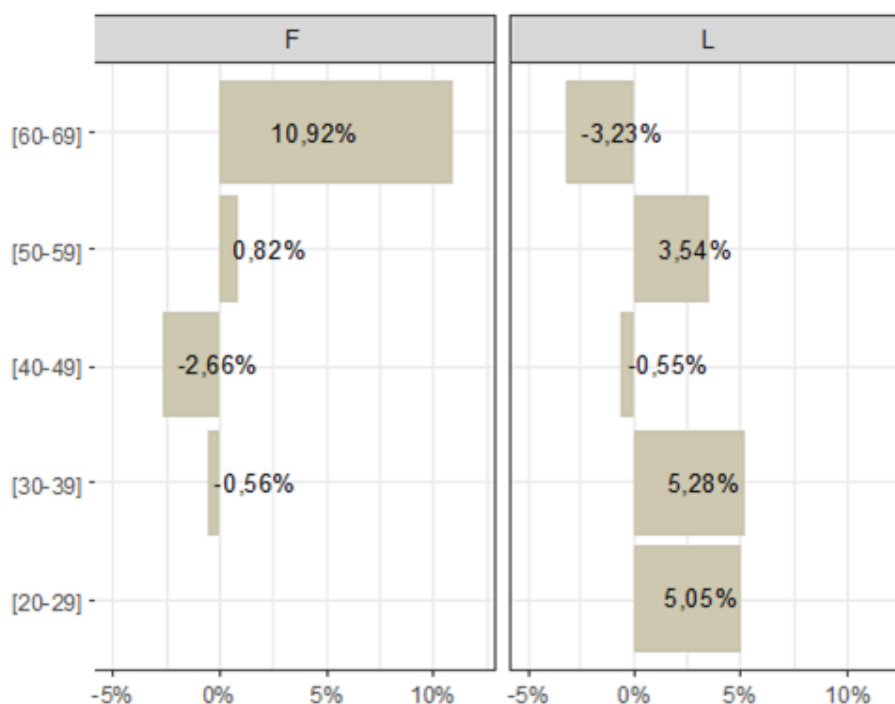
Analizando las retribuciones equiparadas[1] en vez de las efectivas, se evitan ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempo de trabajo, dando, así, una imagen más exacta de la brecha salarial de género. En el análisis de las retribuciones equiparadas se consideran las retribuciones de las **2.581 personas** que conforman el PDI de la UC3M.

Según el **régimen** del PDI, en el caso del **PDI funcionario** (696 personas), la retribución media de los hombres es de **77.462,9€**, frente a los **75.820,0€** que perciben las mujeres, con una diferencia de 1.642,9€ a favor de los hombres (Tabla 8). Esto supone una brecha salarial de género de un **2,12%** a favor de los hombres, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 2,12% del salario medio de los hombres. Además, se observa que un 25% de los hombres perciben una retribución superior a los 89.644,1€ (percentil 75), mientras que el percentil 75 desciende a los 86.176,6€ en el caso de las mujeres. Esto constata que **los hombres concentran los salarios más altos**.

Respecto al **PDI en régimen laboral** (1.885 personas), la retribución media de los hombres es de 34.009,9€, frente a los 33.395,9€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 614€ a favor de los hombres. Los datos muestran una brecha salarial de género de un **1,81%** a favor de los hombres. Al comparar la retribución mediana de hombres y mujeres, se observa una diferencia de 295,4€ a favor de las mujeres, sin embargo, los salarios altos de los hombres elevan el promedio de las retribuciones respecto a las mujeres.

Atendiendo a la **edad del PDI**, en el caso del **PDI funcionario**, la mayor brecha salarial se observa entre los 60 y 69 años, a favor de los hombres. Sin embargo, para el **PDI laboral**, las mayores brechas se dan en las edades más tempranas, en edades inferiores a los 40 años (Gráfico 9).

Gráfico 9. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y tramo etario.



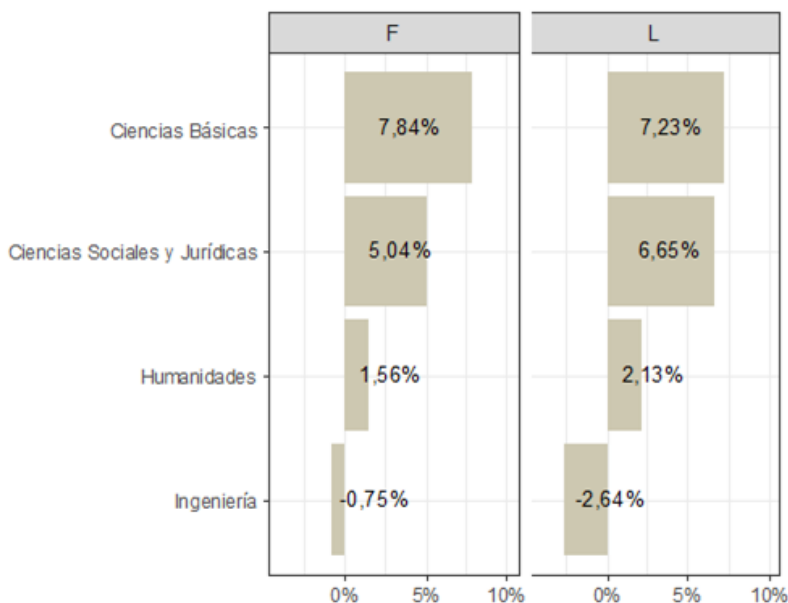
[1] Las retribuciones equiparadas se obtienen tras ajustar las retribuciones del PDI en equivalente a tiempo completo (ETC) y anualizarlas, de modo que todas las retribuciones percibidas sean homogéneas en cuanto a tiempo o periodo trabajado.

Tras analizar las retribuciones equiparadas por **rama de conocimiento**, se constata que, tanto en el PDI funcionario como laboral, las mayores brechas salariales se dan en las ramas de Ciencias Básicas y Ciencias Sociales y Jurídicas (Gráfico 10), ambas a favor de los hombres. En Ciencias Básicas, la edad media del **PDI funcionario** es de 56 años para los hombres frente a los 50,7 años de las mujeres, por lo que la brecha salarial puede atribuirse a diferencias en la edad. Algo similar ocurre en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde la edad media del PDI funcionario es de 56,3 años para los hombres frente a los 53,2 años de las mujeres. En el caso del **PDI laboral**, las brechas salariales también podrían atribuirse a la edad. En la rama de Ciencias Básicas, la edad media de los hombres es de 41,1 años frente a los 36,6 años de las mujeres. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, la edad media de los hombres también es superior a la de las mujeres, 45,8 años para los hombres y 43,5 años para las mujeres.

Tabla 8. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI por dedicación y sexo

Medida	Total PDI		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.768 (68,5%)	813 (31,5%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	1.323 (70,19%)	562 (29,81%)
Percentil 25	27.735,2€	28.089,3€	64.122,0€	64.282,3€	27.439,5€	27.001,2€
Percentil 75	60.916,1€	63.762,0€	89.644,1€	86.176,6€	36.343,9€	37.168,0€
Media	44.946,9€	46.493,6€	77.462,9€	75.820,0€	34.009,9€	33.395,9€
Mediana	34.013,2€	35.923,3€	74.065,1€	72.298,6€	32.003,7€	32.299,1€

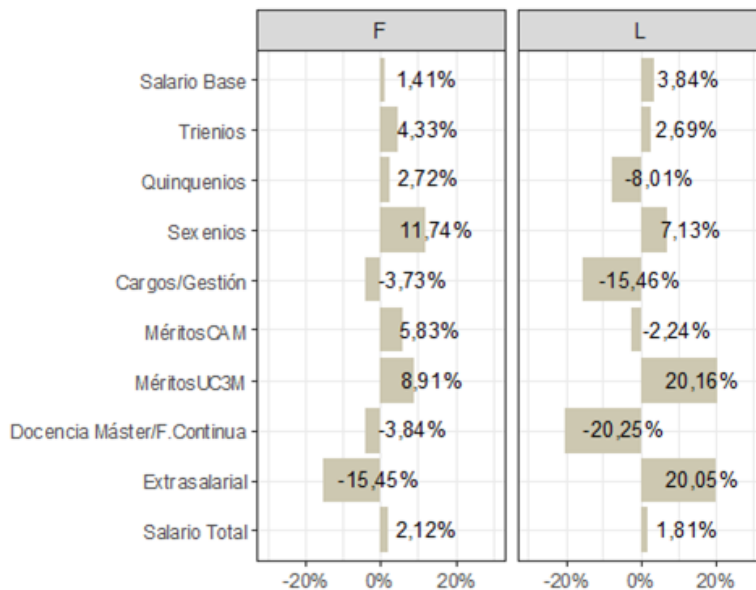
Gráfico 10. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y rama de conocimiento.



Entre el **PDI funcionario**, las mayores brechas salariales de género a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%), **Méritos CAM** (5,83%) y **Trienios** (4,33%). Por el contrario, el componente **Extrasalarial** recoge una brecha salarial de un -15,45% a favor de las mujeres (véase Gráfico 11).

En el caso del **PDI laboral**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (20,16%), en el componente **Extrasalarial** (20,05%) y en **Sexenios** (7,13%). En el extremo opuesto, las mayores desigualdades retributivas a favor de las mujeres se dan en las retribuciones por **Docencia en Máster o Formación continua** (-20,25%), en el complemento por **Cargos o Méritos de Gestión** (-15,46%) y en **Quinquenios** (-8,01%). En todos los casos, la brecha salarial de género es inferior al 25%.

Gráfico 11. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y componente salarial



Según las distintas **escalas del PDI Funcionario**, los Catedráticos de Universidad reciben una retribución media de 94.376€, frente a los 93.786,6€ de las Catedráticas, lo que supone una diferencia de 589,4€ a favor de los hombres, obteniendo una brecha salarial de género de un **0,62%**. Sin embargo, para el Profesorado Titular de Universidad, la retribución media de los hombres es de 68.512,3€ frente a los 69.143,9€ de las mujeres, con una diferencia de 631,6€ a favor de las mujeres, siendo la brecha salarial de género de un **-0,92%**, a favor de las mujeres (Gráfico 12).

Para el **PDI en régimen laboral**, la mayor brecha salarial se presenta entre el personal Investigador Senior, con una brecha salarial de un 25,19% a favor de los hombres (véase Gráfico 13). En el caso de las/los Ayudantes Doctoras/es y Ayudantes Específicas/os, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres, con una brecha de un -8,55% y un -8,26%, respectivamente.

Gráfico 12. Brecha salarial de género del PDI Funcionario a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.

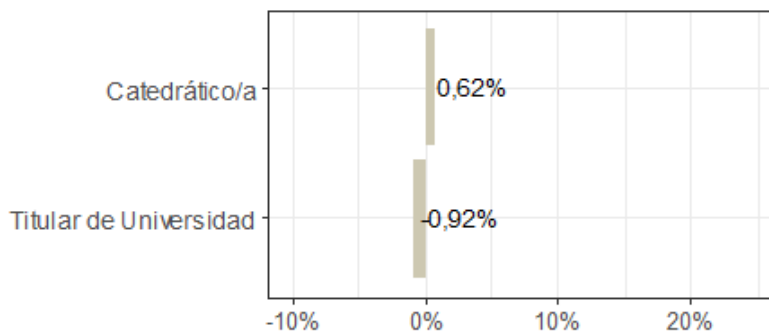
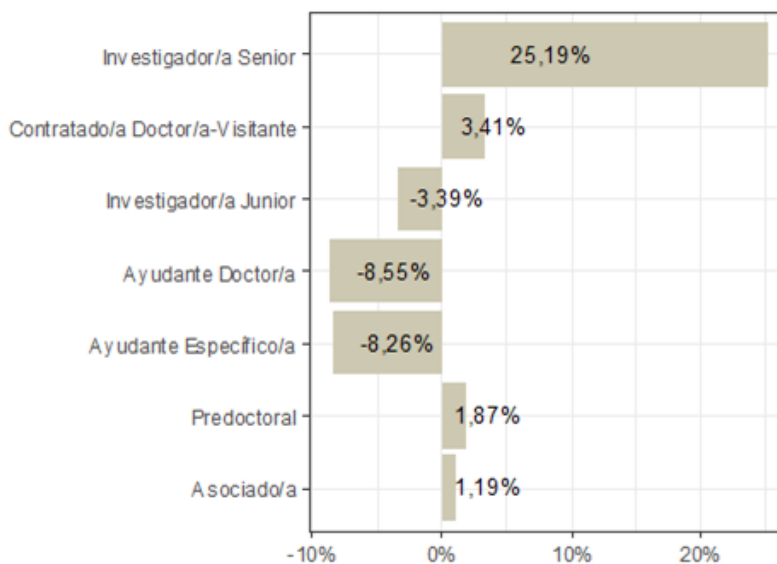


Gráfico 13. Brecha salarial de género del PDI Laboral a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.



Si bien, de forma global, parecen no existir desigualdades significativas entre las retribuciones de los Catedráticas y las Catedráticos de Universidad, así como entre el Profesorado Titular, tras analizar los diferentes **componentes salariales** de las retribuciones equiparadas del PDI Funcionario, se identifican importantes brechas salariales de género.

Se constata que las mayores diferencias a favor de los hombres entre **Catedráticas y Catedráticos** se dan en los **Sexenios** (9,02%), **Quinquenios** (6,83%) y **Trienios** (5,76%), mientras que a favor de las mujeres, las mayores desigualdades se dan en las retribuciones por **Cargos o Méritos de Gestión** (-11,57%), y en las percepciones **Extrasalariales** (-23,48%).

Entre el **Profesorado Titular**, las mayores desigualdades retributivas a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (6,85%) y en **Sexenios** (5,35%). Por el contrario, las mayores brechas salariales de género a favor de las mujeres se dan en el componente **Extrasalarial** (-17,15%) y en **Quinquenios** (-5,37%).

Respecto al PDI laboral, las diferencias retributivas que se observan a favor de los hombres contratados como **Investigadores Senior** son consecuencia de los **Trienios** (42,84%), **Sexenios** (32,43%) y **Quinquenios** (23,74%). Estas desigualdades pueden ser atribuidas a la antigüedad y la carrera investigadora del personal contratado bajo esta figura, dado que la edad media de los hombres contratados como Investigadores Senior es de 44,4 años, frente a los 40,8 años de las Investigadoras Senior.

En general, si se toma como referencia el acceso a los distintos complementos vinculados a la carrera investigadora del PDI (sexenios, méritos retributivos), podría concluirse que, a medida que aumentan los requisitos para obtener los complementos salariales, el porcentaje de PDI que los obtiene se va reduciendo y las desigualdades de género aumentan.

Brecha Salarial de género del PTGAS con Retribuciones equiparadas

Del total de **798** PTGAS de la universidad, el **75,1% es personal funcionario** (599 personas) y un **24,9% personal laboral** (199 personas). Entre el **PTGAS funcionario**, la retribución media de los hombres se sitúa en 44.331,8€ frente a los 39.224,0€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.107,8€ a favor de los hombres (Tabla 9).

Si comparamos el percentil 75 de mujeres y hombres, se observa que, mientras que un 25% de hombres percibe retribuciones superiores o iguales a 50.851,2€, este percentil se reduce a 43.513,8€ para las mujeres. Algo similar ocurre con el percentil 25, mientras que un 25% de mujeres percibe una retribución inferior o igual a 29.637,1€, en el caso de los hombres este percentil asciende a los 34.289,7€, esto es, un 25% de hombres percibe retribuciones inferiores o iguales a 34.289,7€. Esto constata que **las mujeres concentran los salarios más bajos**.

Con relación al **PTGAS laboral**, la retribución media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres. Los hombres perciben una retribución media de 42.465,7€, frente a los 41.789€, lo que supone una diferencia de 676,7€ a favor de los hombres. Si bien el percentil 75 de hombres y mujeres es similar (45.735€ para los hombres y 45.960,3€ para las mujeres), lo que se interpreta como una concentración de salarios altos similar para ambos colectivos, al comparar el percentil 25 de mujeres y hombres se observa que, mientras el 25% de hombres percibe una retribución inferior o igual a 37.594,5€, este percentil se reduce a los 30.846,2€ en el caso de las mujeres, lo cual evidencia que **las mujeres acumulan los salarios más bajos**.

En términos globales, en el **PTGAS** se identifica una **brecha salarial de género** de un **9,08% a favor de los hombres**, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 9,08% de la retribución media de los hombres. Ahora bien, si analizamos las desigualdades retributivas entre el **personal funcionario**, la brecha salarial de género asciende a un **11,52%**. Por el contrario, para el **personal laboral**, la brecha salarial se reduce a un **1,59%**. Cabe recordar que, un 29,41% de mujeres funcionarias se concentran en la escala más baja de los puestos de trabajo del PTGAS, frente a un 14,66% de hombres, lo cual explica gran parte de la brecha salarial existente en este colectivo.

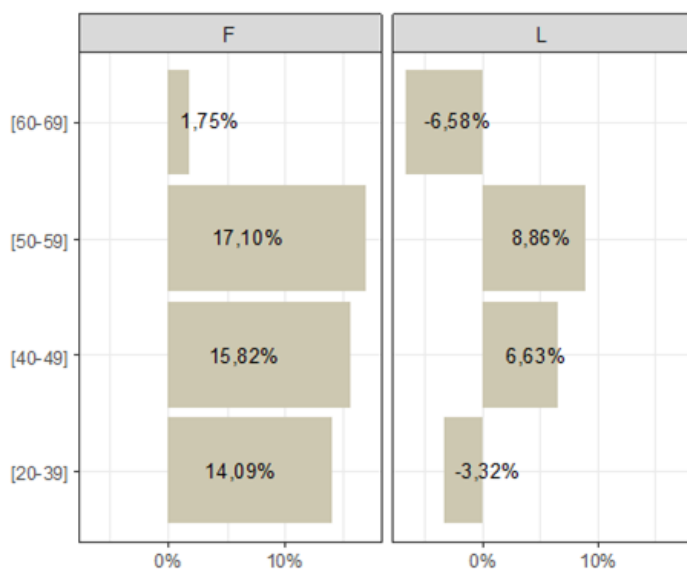
Según la **edad** del **PTGAS funcionario**, los datos muestran que la brecha salarial de género se da en todos los tramos etarios (Gráfico 14), siendo ésta a favor de los hombres, lo cual confirma que **las mujeres concentran los salarios más bajos**.

Tabla 9. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS por régimen laboral y sexo

Medida	Total PTGAS		PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	285 (35,71%)	513 (64,29%)	191 (31,89%)	408 (68,11%)	94 (47,23%)	105 (52,76%)
Percentil 25	35.707,1€	29.679,5€	34.289,7€	29.637,1€	37.594,5€	30.846,2€
Percentil 75	49.558,4€	43.817,3€	50.851,2€	43.513,8€	45.735,0€	45.960,3€
Media	43.716,3€	39.749,0€	44.331,8€	39.224,0€	42.465,7€	41.789,0€
Mediana	39.733,7€	36.710,6€	39.350,3€	36.737,1€	40.234,7€	36.710,6€

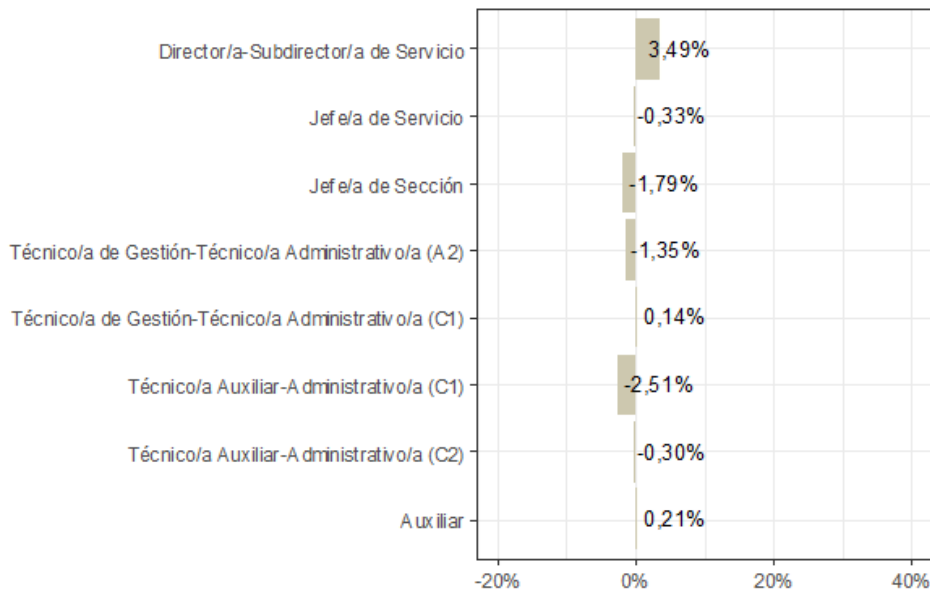
Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, se identifica una brecha salarial a favor de los hombres para las personas entre los 40 y 59 años. Sin embargo, en los tramos extremos, en edades hasta los 39 años y entre los 60 y 69 años, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres.

Gráfico 14. Brecha salarial de género del PTGAS a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y tramo etario.



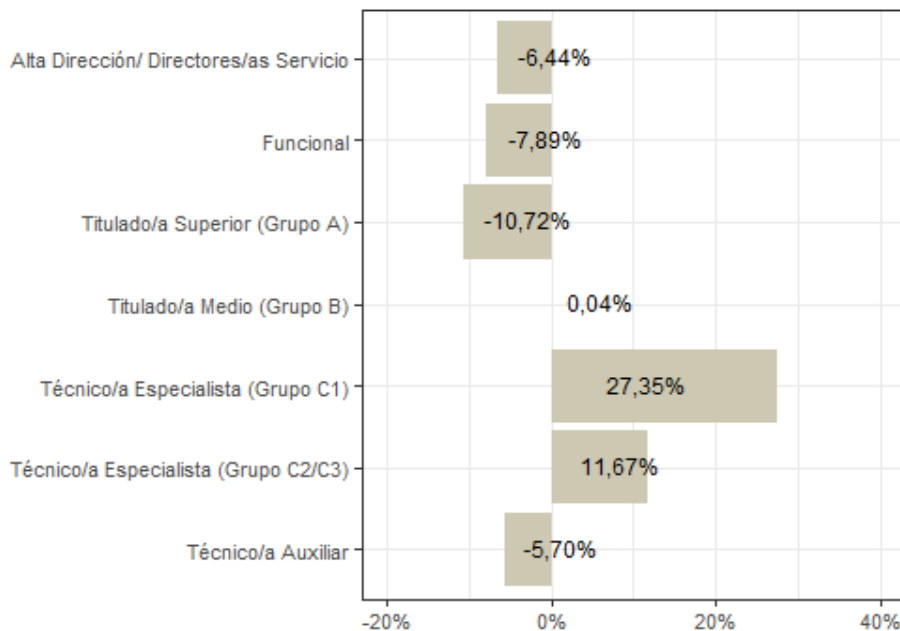
Según las diferentes **escalas del PTGAS funcionario**, encontramos pequeñas brechas salariales de género tanto a favor de los hombres como de las mujeres (Gráfico 15). Dado que en el análisis de las retribuciones equiparadas por tramo etario se identifica una brecha salarial de género en todos los tramos a favor de los hombres, se podría concluir que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres parecen responder a un mayor número de hombres en puestos de mayor responsabilidad, y por tanto, mayor retribución, y sin embargo, dentro de una misma escala, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres tienden a diluirse.

Gráfico 15. Brecha salarial de género del PTGAS Funcionario a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.



En cuanto al **PTGAS laboral**, se observan desigualdades retributivas importantes entre mujeres y hombres en algunas escalas (Gráfico 16).

Gráfico 16. Brecha salarial de género del PTGAS laboral a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.



Las mayores divergencias se encuentran en las/os **Técnicas/os Especialistas con Grupos C1 y C2/C3** (escalas 05 y 06, respectivamente). En el caso de las/os **Técnicas/os Especialistas con Grupo C1**, la retribución media de los hombres es de 43.157,5€ frente a los 31.355,4€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 11.802€ a favor de los hombres, siendo la brecha salarial de género de un 27,35% a favor de los hombres.

Entre el personal **Técnico Especialista con Grupo C2/C3**, los hombres perciben una retribución media de 35.893,7€ frente a los 31.705,2€ de las mujeres, con una diferencia de 4.188,5€ a favor de los hombres, siendo la brecha salarial de género de un 11,67%.

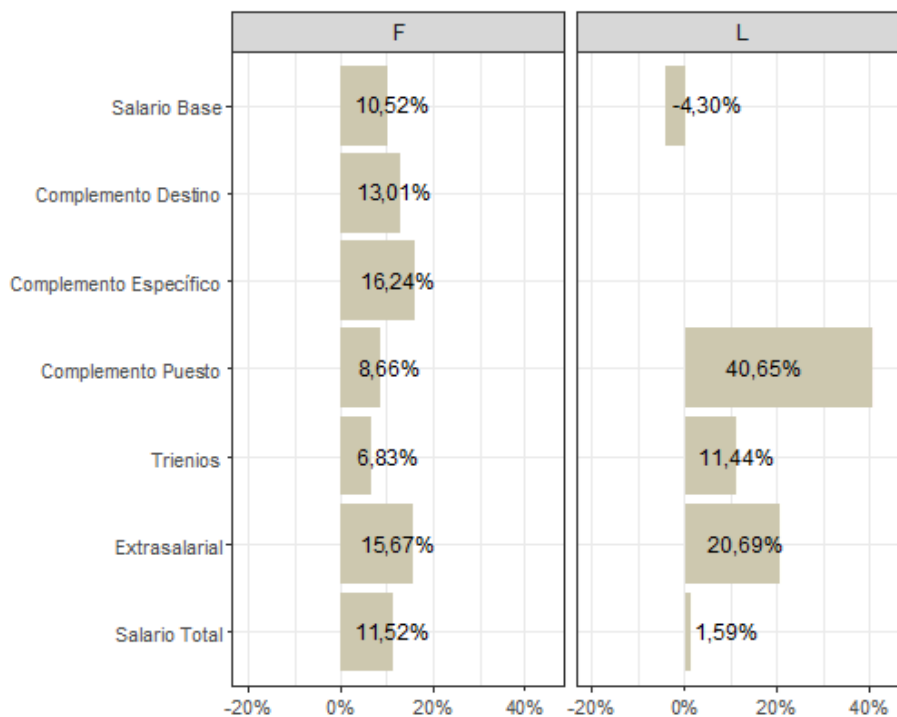
Por el contrario, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan entre el personal **Funcional** (escala 02) y en **Tituladas/os Superiores** (escala 03), con una brecha de un -7,89% y -10,72%, respectivamente.

Tras el análisis de los distintos **componentes salariales** de las retribuciones equiparadas del **PTGAS funcionario**, se observa que todas las brechas salariales de género son a favor de los hombres. En el **complemento Específico** la brecha salarial es de un **16,24%**, en el **componente Extrasalarial** la brecha es de un **15,67%**, y en el **complemento Destino** alcanza el **13,01%**. En los **Trienios** también se observa una brecha salarial de un **6,83%**. Estos complementos reflejan las desigualdades existentes en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a cargos o responsabilidades que implican una mayor retribución. Los trienios se relacionan con la antigüedad en la institución, y el complemento destino con la capacidad de progresar en el sistema de carrera administrativa. El complemento específico refleja la capacidad para ajustarse a las funciones u obligaciones que exigen determinados puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos constatan que la brecha salarial existente entre el **PTGAS funcionario** se produce a consecuencia de una **mayor representación de hombres en los puestos de mayor responsabilidad**, que implican una mayor retribución respecto a las mujeres, o lo que es lo mismo, una mayor proporción de mujeres en puestos de menor responsabilidad y, por tanto, menor retribución.

En el caso del **PTGAS laboral**, las mayores brechas salariales se dan en el componente **Extrasalarial**, con una brecha de un **20,69%**, y en el **complemento del Puesto**, con una brecha del **40,65%**, ambas a favor de los hombres (véase Gráfico 17).

Gráfico 17. Brecha salarial de género del PTGAS a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y componente salarial.



Las retribuciones del PTGAS contratado en régimen laboral, no incluyen un complemento destino ni específico, por lo que las retribuciones que complementan al salario base que están vinculadas con el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar se recogen en el complemento del puesto. Por ejemplo, los complementos de jefatura y de especialización, que varían en función del grupo en el que está cada persona.

Cabe recordar, que el grupo está relacionado con la titulación exigida para acceder a ese puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar. En consecuencia, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del PTGAS laboral se explican por las divergencias en el complemento del puesto, mientras que para el PTGAS funcionario, estas desigualdades se explican por una acumulación de diferencias retributivas en los complementos destino, específico y del puesto.

Estos resultados evidencian que las principales fuentes de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del **PTGAS**, tanto funcionario como laboral, son los complementos salariales, que reflejan **divergencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a responsabilidades de mujeres y hombres.**

CONCLUSIONES

El análisis de la brecha salarial de género entre el personal docente e investigador pone de manifiesto que, existen diversos factores que causan desigualdades en las retribuciones que perciben mujeres y hombres.

El análisis de las retribuciones equiparadas evidencia que entre el PDI funcionario existe una brecha salarial de género de un 2,12% a favor de los hombres, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 2,12% del salario medio de los hombres. En el caso del PDI laboral, la brecha salarial de género se reduce a un 1,81%.

En mayor o menor medida, las brechas salariales existen en la universidad y son evidentes. Las causas de las brechas salariales de género a favor de los hombres están vinculadas con el acceso a las diferentes categorías profesionales, la antigüedad y los diferentes complementos salariales que suman al salario base, los cuales, están ligados a la productividad investigadora.

Los tramos etarios donde se producen las mayores brechas salariales entre el PDI son en los tramos extremos. Para el PDI funcionario, la mayor brecha salarial se da a partir de los 60 años, con una brecha de un 10,92% a favor de los hombres. Las mujeres en los últimos tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres, como consecuencia de una acumulación de antigüedad y una consolidación de la carrera investigadora necesaria para conseguir sexenios. Sin embargo, para el PDI laboral, las mayores brechas se dan en las etapas más tempranas, con edades inferiores a los 40 años. En edades inferiores a los 29 años la brecha es de un 5,05% y entre los 30 y 39 años la brecha salarial es de un 5,28%.

También se concluye que, tanto para el PDI funcionario como laboral, las mayores brechas salariales se dan en las ramas de conocimiento de Ciencias Básicas y Ciencias Sociales y Jurídicas, ambas a favor de los hombres. En la rama de Ciencias Básicas, la brecha salarial de género para el PDI funcionario es de un 7,84%, similar a la obtenida para el PDI laboral, con un 7,23%. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, la brecha salarial de género del PDI funcionario es de un 5,04% mientras que para el PDI en régimen laboral se incrementa hasta un 6,65%.

Tras analizar los diferentes complementos salariales del PDI, se evidencia una brecha salarial de género a favor de los hombres en los Sexenios, Méritos UC3M, Méritos CAM y Trienios, tanto para el personal funcionario como laboral (para este último la brecha salarial no se da en los Méritos CAM). En el caso del PDI funcionario, también se observa una brecha salarial de género en los Quinquenios, a favor de los hombres.

Las brechas salariales existentes en los Sexenios o los complementos por Méritos retributivos individuales del PDI constatan que los hombres consolidan su carrera investigadora antes que las mujeres.

En el colectivo del PTGAS se evidencian brechas salariales importantes. En ambos regímenes, funcionario y laboral, se constata que los hombres concentran los salarios más altos como consecuencia de una mayor representación masculina en los puestos de mayor responsabilidad y, por tanto, mayor retribución. O lo que es lo mismo, las mujeres tienden a ocupar los puestos

de menor responsabilidad y, en consecuencia, acumulan los salarios más bajos. Esta situación es mucho más acuciante entre el PTGAS funcionario.

Tras el análisis de las retribuciones equiparadas, se evidencia que, en general, el colectivo del PTGAS presenta una brecha salarial de género de un 11,52% para el personal funcionario y de un 1,59% entre el personal contratado en régimen laboral, ambas a favor de los hombres. Esto significa que las mujeres del PTGAS funcionarias están dejando de percibir un 11,52% del salario medio de los hombres, mientras que las mujeres del PTGAS contratadas en régimen laboral están dejando de percibir un 1,59% del salario medio de los hombres.

Entre el PTGAS funcionario, la brecha salarial de género se da en todos los tramos de edad, mientras que entre el PTGAS laboral la brecha salarial de género a favor de los hombres se da entre los 40 y 59 años, y en edades inferiores a los 29 años. Sin embargo, entre los 30 y 39 años, así como en edades mayores a 60 años, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres.

Una vez analizados los diferentes componentes salariales que conforman las retribuciones del PTGAS funcionario, encontramos desigualdades retributivas a favor de los hombres en todos los casos, como consecuencia de una mayor proporción de hombres en los puestos de mayor responsabilidad. En el complemento Específico la brecha salarial de género es de un 16,24%, un 13,01% en el complemento Destino, un 8,66% en el complemento del Puesto y de un 6,83% en los Trienios.

Respecto al PTGAS en régimen laboral, la mayor brecha salarial de género se da en los complementos del Puesto, con una brecha de un 40,65% y en los Trienios, con una brecha de un 11,44%, en ambos casos, a favor de los hombres.

Estos resultados evidencian que las principales fuentes de desigualdades retributivas para el PTGAS, tanto en régimen funcional como laboral, son los complementos salariales que se suman al salario base, que reflejan diferencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a responsabilidades, dado que implican una mayor retribución.

Este estudio pone de manifiesto que son diversos los factores que incurren en la brecha salarial de género entre mujeres y hombres. Todos ellos actúan de forma interrelacionada y motivan la acumulación de desigualdades entre las retribuciones de mujeres y hombres, constatándose la existencia de techos de cristal tanto dentro del PDI como del PTGAS.

VIII. OBJETIVOS Y ESTRUCTURA GENERAL

El III Plan de Igualdad de la UC3M se estructura en **6** grandes **Ejes** identificados como ámbitos de intervención clave a la hora de avanzar en la construcción de un entorno universitario que garantice la no discriminación por razón de sexo y promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

EJES	ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
Eje 1	Gobernanza, Organización y Gestión con Perspectiva de Género
Eje 2	Formación en y para la Igualdad
Eje 3	Igualdad en el empleo y corresponsabilidad
Eje 4	Docencia y Prácticas de Formación, Innovación y Evaluación del Profesorado con Perspectiva de género
Eje 5	Investigación, Transferencia y Emprendimiento con Perspectiva de Género
Eje 6	Acciones frente a la violencia contra las mujeres

En relación con estos grandes Ejes se han establecido una serie de **Objetivos Generales** (OG).

Estos Ejes de intervención se concretan, a su vez, en una serie de **Líneas de acción** definidas de acuerdo con los **Objetivos Específicos** (OE) de cada uno de los Ejes.

Finalmente, los Ejes, Líneas y Objetivos Generales y Específicos se materializan en un conjunto de **medidas (138 en total)**.

En este apartado se presentará el contenido y estructura general del III Plan de Igualdad y se detallarán sus objetivos.

Todo el diseño del III Plan responde a las prioridades y necesidades detectadas en el Informe de Diagnóstico, así como en el Informe de evaluación del II Plan de Igualdad de Género.

EJE I GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este Eje tiene como **Objetivo General** incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.

Con las acciones incluidas en este Eje I, el III Plan de Igualdad de la UC3M pretende profundizar en el compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres y en la aplicación transversal de la perspectiva de género como ejes vertebradores del funcionamiento y buen gobierno de nuestra universidad.

Así, este compromiso con la igualdad se manifiesta en un mayor esfuerzo en la recopilación y sistematización de datos desagregados y en el impulso de la presencia equilibrada de mujeres y

hombres en todos los ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones; se proyecta en el marco normativo, institucional y presupuestario y en las políticas universitarias; se plasma en la extensión a todos del ámbitos del uso lenguaje inclusivo y no sexista y requiere de acciones de sensibilización y concienciación y del reconocimiento y visibilización de las aportaciones de las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, este Eje y su Objetivo General se concretan en las siguientes **Líneas de acción** y **Objetivos Específicos (OE)**:

- **Línea I.1. Recopilación de datos e información. OE.I.1.** Profundizar en la recopilación y sistematización de datos desagregados por sexo, sensibles al género y que tengan en cuenta la dimensión interseccional para conocer mejor la situación y posición de las mujeres en la UC3M.
- **Línea I.2. Representación y participación de las mujeres. OE.I.2.** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones.
- **Línea I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario. OE.I.3.** Fortalecer el marco normativo, institucional y presupuestario de la UC3M para promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Línea I.4. Políticas universitarias. OE.I.4.** Garantizar que las políticas de la UC3M sean sensibles a la igualdad entre mujeres y hombres e incorporen la perspectiva de género.
- **Línea I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista. OE.I.5.** Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de la UC3M
- **Línea I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento. OE.I.6.** Fomentar la toma de conciencia y sensibilización acerca de la importancia de la cultura de la igualdad y de la no violencia, fortalecer y dar a conocer las estructuras e instrumentos específicos de igualdad de la UC3M, promover la visibilidad y reconocimiento del valor de las aportaciones de las mujeres

A continuación se presenta el contenido general de este Eje I incluyendo las medidas (38 en total) en las que se desarrolla:

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.	Línea I.1. Recopilación de datos e información	OE I.1. Profundizar en la recopilación y sistematización de datos desagregados por sexo, sensibles al género y que tengan en cuenta la dimensión interseccional para conocer mejor la situación y posición de las mujeres en la UC3M.	Medida 1. Sistematizar la recogida de información para que todos los datos que se generen en la UC3M sean desagregados por sexo y se contemplen indicadores sensibles al género de conformidad con el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
				Medida 2. Desagregar por sexo todos los datos incluidos en la UC3M en cifras (https://www.UC3M.es/luec_es.html) en los apartados sobre admisión, resultados y empleabilidad, investigación y transferencia, PDI, PTGAS, contratos predoctorales y ayudas. En definitiva, se generará un “Mujeres en cifras” en la UC3M.
				Medida 3. Avanzar en la disponibilidad de datos sobre la situación de las mujeres en la UC3M desde una perspectiva interseccional.
		Línea I.2. Representación y participación	OE I.2. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones de la UC3M.	Medida 4. Velar y hacer seguimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, cargos de dirección y órganos de representación del personal de acuerdo con las exigencias de la normativa vigente en la materia.
		Medida 5. Promover la participación de mujeres en los actos de representación institucional.		

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.	Línea I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario	OE I.3. Fortalecer el marco normativo, institucional y presupuestario de la UC3M para promover la igualdad entre mujeres y hombres	Medida 6. Garantizar la evaluación del impacto de género en la nueva normativa de la UC3M y en los documentos de política universitaria conforme a la legislación vigente, con el objeto de asegurar la inclusión de la perspectiva de género en ellos.
				Medida 7. Revisar y actualizar la normativa de la UC3M en materia de igualdad.
				Medida 8. Impulsar medidas de igualdad a nivel de estructuras administrativas: Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos.
				Medida 9. Introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la UC3M.
				Medida 10. Crear un Programa de gasto y/o partidas presupuestarias específicas de igualdad para el desarrollo de las acciones del III Plan de Igualdad de la UC3M.

<p>EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.</p>	<p>Línea I.4. Políticas universitarias</p>	<p>OE I.4. Garantizar que las políticas de la UC3M sean sensibles a la igualdad entre mujeres y hombres e incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Medida 11. Garantizar una política de comunicación institucional no sexista (web, redes sociales, newsletter etc.), asegurando la presencia de mujeres en estos canales, el uso de un lenguaje adecuado y el empleo de imágenes no estereotipadas.</p>
				<p>Medida 12. Incluir la perspectiva de género e interseccional en la política de voluntariado, cooperación, solidaridad y sostenibilidad, responsabilidad social, internacionalización y gestión de infraestructuras.</p>
				<p>Medida 13. Desarrollar una política cultural que contribuya a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
				<p>Medida 14. Incluir la perspectiva de género en las actividades deportivas de la UC3M, apoyando la organización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en el deporte y desarrollando acciones para promover la participación de las mujeres en actividades deportivas, sean o no competitivas.</p>
				<p>Medida 15. Incluir la perspectiva de género en la política de inclusión y diversidad.</p>
				<p>Medida 16. Promover y fortalecer, en el marco de la política de relaciones institucionales, la colaboración en materia de igualdad entre mujeres y hombres con los Ayuntamientos de los diferentes campus de la UC3M, así como con otras entidades gubernamentales y agentes sociales y entidades que trabajan en este ámbito.</p>

<p>EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.</p>	<p>Línea I.4. Políticas universitarias</p>	<p>OE I.4. Garantizar que las políticas de la UC3M sean sensibles a la igualdad entre mujeres y hombres e incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Medida 17. Incentivar una política de contratación responsable y sensible a la igualdad de género incorporando los criterios de adjudicación relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas de acuerdo con los arts. 33 y 34 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la legislación vigente exigible en cada momento sobre esa materia, así como aplicando los criterios de desempate relativos a la igualdad mujeres y hombres incluidos en el art. 147 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p>
---	---	---	---	---

<p>EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.</p>	<p>Línea I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista</p>	<p>OE I.5. Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de la UC3M</p>	<p>Medida 18. Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista e igualitario en la comunicación institucional de la UC3M (notas de prensa, redes sociales, discursos, etc.).</p>
				<p>Medida 19. Revisar el lenguaje utilizado en las páginas webs de los distintos Centros, Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos y en los documentos administrativos de la UC3M con el fin de promover su adaptación al lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
				<p>Medida 20. Elaborar un procedimiento con instrucciones para la revisión de las páginas webs y una guía de lenguaje administrativo inclusivo y no sexista.</p>
				<p>Medida 21. Garantizar la revisión del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en normativas, instrucciones o resoluciones, de forma previa a su aprobación.</p>
				<p>Medida 22. Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las Relaciones de Puestos de Trabajo y las convocatorias de plazas públicas.</p>
				<p>Medida 23. Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista entre los contenidos de los cursos de formación en materia de igualdad.</p>
				<p>Medida 24. Revisar el lenguaje empleado en las plataformas y aplicaciones de gestión académica para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, en especial, en la denominación de los roles del profesorado.</p>

<p>EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.</p>	<p>Línea I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento</p>	<p>OE I.6. Fomentar la toma de conciencia y sensibilización acerca de la importancia de la cultura de la igualdad y de la no violencia contra las mujeres, fortalecer y dar a conocer las estructuras e instrumentos específicos de igualdad de la UC3M y promover la visibilidad y el reconocimiento del valor de las aportaciones de las mujeres</p>	<p>Medida 25. Difundir entre la comunidad universitaria el III Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación de la UC3M y la Unidad de Igualdad e informar anualmente de su desarrollo a los órganos de Gobierno.</p>
				<p>Medida 26. Visibilizar las acciones y protocolos de la Unidad de Igualdad en las sesiones de bienvenida para el alumnado de Grado y en las presentaciones para el alumnado de Postgrado.</p>
				<p>Medida 27. Mejorar la web de la Unidad de Igualdad y sus contenidos para incorporar información sobre políticas y recursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
				<p>Medida 28. Fortalecer el liderazgo de la Unidad de Igualdad de la UC3M en las redes interuniversitarias que trabajan en materia de igualdad, entre otras, en el Grupo de políticas de género en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y la Red de Unidades de Igualdad de Género Madrileñas (RUIGEMA).</p>
				<p>Medida 29. Trabajar para obtener el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I de acuerdo con los preceptos recogidos en el Real Decreto 669/2023, de 18 de julio.</p>
				<p>Medida 30. Realizar campañas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la web y redes sociales de la Unidad de Igualdad.</p>

<p>EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.</p>	<p>Línea I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento</p>	<p>OE I.6. Fomentar la toma de conciencia y sensibilización acerca de la importancia de la cultura de la igualdad y de la no violencia contra las mujeres, fortalecer y dar a conocer las estructuras e instrumentos específicos de igualdad de la UC3M y promover la visibilidad y el reconocimiento del valor de las aportaciones de las mujeres</p>	<p>Medida 31. Conmemorar institucionalmente y organizar actividades en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre).</p>
				<p>Medida 32. Promover la sensibilización e implicación de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actuaciones en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de masculinidades igualitarias y la cultura de la no violencia.</p>
				<p>Medida 33. Impulsar el conocimiento de referentes femeninos, proponiendo y apoyando el nombramiento de mujeres relevantes como Doctoras Honoris Causa, su intervención en las lecciones inaugurales y laudatios, así como los reconocimientos institucionales (como, por ejemplo, medallas de la Universidad o madrinan de promoción).</p>
				<p>Medida 34. Visibilizar la igualdad, promoviendo nominaciones de mujeres en la denominación de espacios, en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en edificios/centros/aulas y otros espacios de la UC3M.</p>
				<p>Medida 35. Visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural, deportivo y artístico mediante la publicación de noticias, la realización de campañas en redes y la organización de eventos.</p>
				<p>Medida 36. Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la comunidad universitaria y los premios y reconocimientos que recaen en mujeres pertenecientes a los distintos colectivos de la UC3M.</p>

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG I. Incluir de manera transversal la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gobernanza, la organización y la gestión en la UC3M.	Línea I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	OE I.6. Fomentar la toma de conciencia y sensibilización acerca de la importancia de la cultura de la igualdad y de la no violencia contra las mujeres, fortalecer y dar a conocer las estructuras e instrumentos específicos de igualdad de la UC3M y promover la visibilidad y el reconocimiento del valor de las aportaciones de las mujeres	Medida 37. Promover la presentación de candidaturas de mujeres a los premios del Consejo social.
				Medida 38. Elaborar y difundir una Guía para la organización de eventos - entre ellos congresos, jornadas, actos institucionales - con perspectiva de género.

EJE II FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

El **Objetivo General** del II Eje del III Plan de Igualdad consiste en fomentar la formación en materia de igualdad de todo el personal de la UC3M para avanzar en la equidad entre mujeres y hombres, así como en la prevención y erradicación de la violencia.

La formación es un derecho de todas las personas trabajadoras, que debe ejercerse en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Pero, además, constituye una herramienta clave para alcanzar la igualdad efectiva, eliminar estereotipos de género y prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Por todo lo anterior, la formación se ha incluido como uno de los grandes ámbitos de intervención de este III Plan. Los contenidos formativos incorporados se extienden a los principios fundamentales de la igualdad, el lenguaje inclusivo y no sexista, la introducción de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento y la prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres, con especial atención a las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. Además de contemplarse acciones formativas dirigidas genéricamente al PDI y el PTGAS, se ha incluido también en este II Eje la formación general en igualdad de las personas y órganos responsables de la toma de decisiones, así como la formación especializada de personas encargadas de la gestión de servicios y ámbitos esenciales para la efectiva implementación del III Plan de Igualdad.

El Eje II del III Plan de Igualdad y su Objetivo General se desarrollan en las siguientes **Líneas de acción y Objetivos Específicos (OE)**:

Línea 1. Formación para cargos de gobierno y gestión. OE.II.1. Garantizar la formación en materia de igualdad de las personas que ocupan cargos de gobierno en la UC3M y puestos clave de gestión.

Línea 2. Formación para PDI. OE.II.2. Fomentar la formación del PDI en materia de igualdad.

Línea 3. Formación para PTGAS. OE.II.3. Promocionar la formación del PTGAS en materia de igualdad.

Línea 4. Formación y corresponsabilidad. OE.II.4. Garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras de la UC3M con responsabilidades de cuidado.

Se presenta a continuación el contenido general de este Eje II incluyendo las 14 medidas en las que se desarrolla:

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	OG II. Promover la formación en materia de igualdad de todo el personal de la UC3M para avanzar en la equidad entre mujeres y hombres y la prevención y erradicación de la violencia	Línea II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	O.E.II.1. Garantizar la formación en materia de igualdad de las personas que ocupan cargos de gobierno en la UC3M y puestos clave de gestión.	Medida 1. Promocionar la formación en materia de igualdad de las personas integrantes de los órganos de gobierno de la UC3M, tanto colegiados como unipersonales.
				Medida 2. Fomentar programas formativos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria (personas responsables de Servicios/Unidades).
				Medida 3. Diseñar una acción formativa para el personal que desempeña sus funciones en el Área de Recursos Humanos. Medida 3.1. Organizar formación dirigida a las personas responsables de los procesos de revisión de las RPTs, del APT y de la VPT, sobre perspectiva de género en la organización de los puestos de trabajo y de los RR.HH. al objeto de que las revisiones de las RPTs y la redacción de la APT incorpore en su metodología la transversalidad de género y que la VPT sea coherente con dicha metodología.
				Medida 4. Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la UC3M, así como sobre producción y análisis de datos con perspectiva de género.
				Medida 5. Diseñar una acción formativa específica en lenguaje y comunicación inclusivos y no sexistas dirigida a las personas que administran webs y redes sociales.

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	OG II. Promover la formación en materia de igualdad de todo el personal de la UC3M para avanzar en la equidad entre mujeres y hombres y la prevención y erradicación de la violencia	Línea II.2. Formación para PDI	O.E.II.2. Fomentar la formación del PDI en materia de igualdad	Medida 6. Diseñar desde la Unidad de Igualdad cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje inclusivo y no sexista y prevención y actuación frente a la violencia y el acoso sexual y acoso por razón de sexo e integrarlos en el plan de formación del PDI.
				Medida 7. Fomentar la formación al PDI para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia, investigación, innovación y transferencia del conocimiento.
				Medida 8. Valorar especialmente la formación del PDI en materia de igualdad, tomando en consideración esta formación en el sistema de evaluación de la actividad docente y en el complemento retributivo ligado a tareas docentes.
				Medida 9. Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.
	Línea II.3. Formación para PTGAS	O.E.II.3. Promocionar la formación del PTGAS en materia de igualdad	Medida 10. Diseñar desde la Unidad de Igualdad cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje inclusivo y no sexista y prevención y actuación frente a la violencia y el acoso sexual y acoso por razón de sexo e integrarlos en el plan de formación del PTGAS.	
			Medida 11. Valorar especialmente la formación en materia de igualdad (impartida por UC3M, Instituto de las Mujeres y por las entidades reconocidas por la Universidad) recibida por el PTGAS, considerando esta formación directamente relacionada con cualquier puesto de trabajo y teniéndola en cuenta en los complementos retributivos que puedan serles reconocidos.	
		Medida 12. Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.		

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	OG II. Promover la formación en materia de igualdad de todo el personal de la UC3M para avanzar en la equidad entre mujeres y hombres y la prevención y erradicación de la violencia	Línea II.4. Formación y corresponsabilidad	O.E.II.4. Garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras de la UC3M con responsabilidades de cuidado.	Medida 13. Priorizar el acceso a cursos de formación específicos relativos a su puesto de trabajo a personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos de cuidados de familiares.
				Medida 14. Desarrollar cursos de formación en horario tanto de mañana como de tarde para que las personas que trabajan en distintos turnos puedan conciliar mejor. En especial, organizar cursos de formación presencial en horario de mañana para favorecer la asistencia de mujeres con responsabilidades de cuidado.

EJE III IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

En este Eje III del III Plan de Igualdad los **Objetivos Generales** que se persiguen consisten en avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo en la UC3M, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.

En el contexto universitario, al igual que sucede en otros, las mujeres continúan enfrentándose a importantes barreras en el acceso al empleo y la promoción profesional; están infrarrepresentadas en puestos de liderazgo y encuentran, asimismo, dificultades para disfrutar de unas condiciones de trabajo, incluidas condiciones salariales, justas e igualitarias. Esta situación está relacionada, en gran medida, con el hecho de que son las mujeres quienes asumen, de forma mayoritaria, las responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar por lo que resulta esencial adoptar medidas que permitan compatibilizar estas responsabilidades con el desarrollo de la carrera profesional y fomentar la implicación de los hombres. Por otra parte, la prevención de riesgos laborales ha venido careciendo de una perspectiva de género lo que ha afectado negativamente a la salud laboral de las mujeres.

Teniendo en cuenta lo anterior, las intervenciones diseñadas en el III Eje del Plan de Igualdad se ordenan en tres **Líneas de acción** de acuerdo con los siguientes **Objetivos Específicos (OE)**:

Línea 1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo. OE.III.1 Impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y garantizar la no discriminación por razón de sexo en el acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo en la UC3M. Apoyar la carrera profesional, la promoción y el liderazgo de las mujeres PDI y PTGAS.

Línea 2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado. OE.III.2. Generar una cultura de la corresponsabilidad, promover el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal de la UC3M y visibilizar la importancia de los cuidados.

Línea 3. Salud laboral. OE.III.3. Promover la perspectiva de género en la prevención de riesgos con el objetivo de mejorar la salud laboral de las mujeres.

El Eje III y sus Líneas de acción se desarrollan en 29 medidas de acuerdo con el siguiente esquema:

<p>EJE III. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OG III. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de todos los colectivos de la UC3M y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Línea III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo</p>	<p>OE III.1 Impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y garantizar la no discriminación por razón de sexo en el acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo en la UC3M. Apoyar la carrera profesional, la promoción y el liderazgo de las mujeres PDI y PTGAS</p>	<p>Medida 1. Garantizar que la normativa propia sobre acceso al trabajo y a la promoción profesional de PTGAS y PDI incorpora de manera adecuada el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>
				<p>Medida 2. Elaborar instrucciones dirigidas a las Comisiones y Tribunales de los procesos selectivos para asegurar la toma en consideración de situaciones especiales derivadas de la dedicación a los cuidados familiares y situaciones de violencia de género, siempre de acuerdo con la normativa de acceso al empleo público. En este ámbito, se exigirá a las Comisiones y Tribunales que justifiquen expresamente que, en la evaluación de méritos, han valorado las situaciones anteriormente descritas.</p>
				<p>Medida 3. Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las Comisiones y Tribunales de procesos selectivos de PDI y PTGAS. En ámbitos con patente infrarrepresentación femenina, como sucede en la Escuela Politécnica, se buscarán fórmulas para compensar la participación de las mujeres de la UC3M en estas Comisiones y Tribunales cuando ello suponga una excesiva carga de trabajo.</p>
				<p>Medida 4. Mantener e incorporar materias relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de todas las ofertas públicas de empleo de la UC3M para el acceso a todas las categorías y escalas de PTGAS.</p>
				<p>Medida 5. Diseñar programas de mentoría y liderazgo para apoyar la promoción de las mujeres PDI y PTGAS de la comunidad universitaria de la UC3M en aquellos ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas.</p>
				<p>Medida 6. Crear un programa de liderazgo en cooperación con otras instituciones públicas, donde participen preferentemente las mujeres de la UC3M.</p>

<p>EJE III. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OG III. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de todos los colectivos de la UC3M y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Línea III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo</p>	<p>OE III.1 Impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y garantizar la no discriminación por razón de sexo en el acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo en la UC3M. Apoyar la carrera profesional, la promoción y el liderazgo de las mujeres PDI y PTGAS</p>	<p>Medida 7. Apoyar la estabilización y la promoción en la carrera profesional de las mujeres PDI de la UC3M, realizando estudios para identificar brechas de género en las diferentes etapas de la carrera académica y, en su caso, una vez detectadas, adoptar medidas para su reducción.</p>
				<p>Medida 8. Realizar un estudio sobre la brecha de género en la carrera profesional de las mujeres PDI entre 30 y 40 años en la UC3M y, en su caso, una vez detectada tal brecha, proponer medidas para su reducción.</p>
				<p>Medida 9. Crear un programa de mentoría entre PDI senior y PDI no doctoras o doctoras con una antigüedad de menos de 7 años.</p>
				<p>Medida 10. Concienciar a los Departamentos e Institutos sobre la necesidad de repartir de manera equilibrada entre mujeres y hombres las tareas cotidianas de gestión y promover que estas tareas tengan un reconocimiento adecuado.</p>
				<p>Medida 11. Promover la solicitud de licencias y sabáticos por parte de las mujeres.</p>
				<p>Medida 12. Revisar anualmente la auditoría retributiva que acompaña al III Plan de Igualdad para identificar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres y, en su caso, introducir medidas correctoras para su reducción.</p>

<p>EJE III. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OG III. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de todos los colectivos de la UC3M y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Línea III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado</p>	<p>OE III.2. Generar una cultura de la corresponsabilidad, promover el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal de la UC3M y visibilizar la importancia de los cuidados.</p>	<p>Medida 13. Garantizar la aplicación efectiva en la UC3M de toda la normativa en materia de corresponsabilidad en relación con los cuidados de hijas e hijos, personas en situación de dependencia, personas con discapacidad, personas mayores y personas con enfermedades graves.</p>
				<p>Medida 14. Adoptar medidas para evitar cualquier perjuicio derivado del ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito profesional.</p>
				<p>Medida 15. Elaborar un Catálogo de Servicios con todas las medidas legalmente existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad. Este Catálogo se actualizará periódicamente, se difundirá entre el personal y se publicará en la web de la Unidad de Igualdad.</p>
				<p>Medida 16. Crear un apartado específico en la Intranet del Portal de servicios a las personas empleadas en materia de corresponsabilidad con la información incluida en el Catálogo de Corresponsabilidad de la UC3M.</p>
				<p>Medida 17. Realizar una campaña anual a través del Programa Implicate coincidiendo con el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo para dar a conocer las medidas que se recogen en el Catálogo de Corresponsabilidad UC3M y organizar actividades para promover la toma de conciencia acerca del valor de las tareas de cuidado, la importancia de la corresponsabilidad y la necesidad de la implicación de los hombres.</p>
<p>Medida 18. Promover el ajuste de los horarios en las reuniones en la UC3M de conformidad con el principio de corresponsabilidad, de tal manera que nunca empiecen antes de las 9:30 ni finalicen después de las 17:00 y se respete su duración, que deberá fijarse con antelación en la propia convocatoria.</p>				

<p>EJE III. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OG III. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de todos los colectivos de la UC3M y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Línea III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado</p>	<p>OE III.2. Generar una cultura de la corresponsabilidad, promover el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal de la UC3M y visibilizar la importancia de los cuidados.</p>	<p>Medida 19. Promover la creación de espacios para favorecer la conciliación familiar durante la celebración de eventos universitarios, por ejemplo, en los culturales y de participación.</p>
				<p>Medida 20. Impulsar la celebración de convenios entre la Universidad y escuelas infantiles para hijas e hijos del personal de la UC3M.</p>
				<p>Medida 21. Impulsar la celebración de convenios con centros de día para la atención de las personas mayores y personas en situación de dependencia cuyo cuidado esté a cargo del personal de la UC3M.</p>
				<p>Medida 22. Diseñar y poner en marcha un espacio lúdico en los campus para hijas e hijos menores que posibilite la realización de la actividad profesional en horario diferente al escolar, especialmente en días no lectivos.</p>
				<p>Medida 23. Establecer en todos los campus zonas de lactancia y cuidados y mejorar el espacio existente en el campus de Leganés.</p>
				<p>Medida 24. Promover la elaboración por parte de los Departamentos de un procedimiento de elección preferente de franjas horarias para el profesorado con responsabilidades de cuidado, siempre que sea posible.</p>
				<p>Medida 25. Diseñar un programa de reducciones docentes al que pueda acogerse el PDI con responsabilidades de cuidado.</p>
<p>Medida 26. Facilitar la flexibilización y adaptación del horario laboral y de las condiciones de teletrabajo del PTGAS con responsabilidades de cuidado, de acuerdo con la normativa vigente, buscando soluciones personalizadas en casos de situaciones sobrevenidas.</p>				

<p>EJE III. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OG III. Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de todos los colectivos de la UC3M y fomentar una política de salud laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Línea III.3. Salud laboral</p>	<p>OE III.3. Promover la perspectiva de género en la prevención de riesgos con el objetivo de mejorar la salud laboral de las mujeres.</p>	<p>Medida 27. Incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos, en la evaluación de riesgos, en la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información, en la implementación de medidas y en el resto de las actuaciones que se realicen en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.</p>
				<p>Medida 28. Promover campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud desde una perspectiva de género, teniendo especialmente en cuenta las diferencias de salud en función del sexo y las diferentes etapas del ciclo vital de las mujeres.</p>
				<p>Medida 29. Incluir en la evaluación de los riesgos laborales los factores de naturaleza psicosocial que estén conectados con cuestiones de género.</p>

EJE IV DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La fortaleza de la docencia con perspectiva de género en la UC3M es el **Objetivo General** que se trata de lograr con las intervenciones incluidas en el Eje IV del III Plan de Igualdad.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es necesario profundizar en la incorporación de contenidos de igualdad en las asignaturas y en la aplicación transversal de la perspectiva de género en la actividad docente. Para ello es importante establecer medidas generales que promuevan dicha incorporación, por ejemplo, en los planes de estudio o las guías docentes de las asignaturas, y también incentivar, mediante los sistemas de evaluación de la docencia y otras herramientas, prácticas docentes individuales alineadas con este objetivo. Asimismo, se deben abordar específicamente las brechas de género y la infrarrepresentación de las mujeres que se han identificado en el desempeño de algunas funciones y tareas en el ámbito docente.

De esta forma, el Eje IV del III Plan de Igualdad y su Objetivo General se concretan en las siguientes **Líneas de acción** y **Objetivos Específicos (OE)**:

Línea 1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios.

OE.IV.1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los estudios de la UC3M.

Línea 2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado. **OE.IV.2.** Potenciar específicamente el conocimiento en materia de igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en los Trabajos de Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.

Línea 3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género. **OE.IV.3.** Incentivar la docencia en materia de igualdad y con perspectiva de género a través de reconocimientos generales y específicos en el ámbito de la innovación docente y del sistema de evaluación del profesorado.

Línea 4. Participación de las mujeres en funciones y tareas docentes. **OE IV.4.** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las funciones y tareas docentes, la dirección de estudios y la toma de decisiones relacionadas con la evaluación docente.

El contenido general de este Eje IV y las 18 medidas en las que se desarrolla son las siguientes:

EJE IV. DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG IV. Fortalecer la docencia con perspectiva de género en la UC3M	Línea IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios	OE IV.1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los estudios de la UC3M	Medida 1. Promover la incorporación transversal de la perspectiva de género y la inclusión de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en los estudios de la UC3M, de acuerdo con el art. 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la demás legislación vigente.
				Medida 2. Promover que las personas responsables de los procesos de verificación, revisión o modificación de las Titulaciones de la UC3M velen por la inclusión de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
				Medida 3. Crear y difundir Guías sobre cómo incluir la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la docencia por ramas de conocimiento y publicar estas Guías en la web de la Unidad de Igualdad.
				Medida 4. Adoptar medidas específicas para promover la incorporación de la perspectiva de género y el empleo del lenguaje inclusivo y no sexista en las guías docentes de las asignaturas.
				Medida 5. Fomentar la elaboración y difusión de recursos y materiales docentes con perspectiva de género y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
				Medida 6. Impulsar desde el Vicerrectorado competente en la materia la inclusión de asignaturas sobre igualdad entre mujeres y hombres en los estudios de Grado, de acuerdo con la normativa vigente.
				Medida 7. Diseñar e incentivar acciones formativas orientadas a asegurar la adecuada incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la docencia.

<p>EJE IV. DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG IV. Fortalecer la docencia con perspectiva de género en la UC3M</p>	<p>Línea IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado</p>	<p>OE IV.2. Potenciar específicamente el conocimiento en materia de igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado de la UC3M</p>	<p>Medida 8. Promover la incorporación de líneas relacionadas con temáticas de igualdad entre mujeres y hombres en la oferta de grupos en la modalidad general de Trabajos Fin de Grado.</p>
				<p>Medida 9. Difundir guías y documentos de apoyo para el estudiantado y las tutoras y tutores que faciliten y promuevan la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista y la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las memorias correspondientes a los Trabajos Fin de Estudios.</p>
				<p>Medida 10. Proponer la incorporación en la matriz de evaluación de los Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster de una rúbrica que incluya la toma en consideración de la perspectiva de género, de forma ajustada a la materia.</p>
				<p>Medida 11. Incluir la docencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los cursos de postgrado, en especial a través de la formación transversal que se ofrece al alumnado por la Escuela de Doctorado durante el curso académico.</p>
				<p>Medida 12. Analizar la demanda existente y, en su caso, promover la puesta en marcha de un título propio sobre igualdad entre mujeres y hombres.</p>

EJE IV. DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG IV. Fortalecer la docencia con perspectiva de género en la UC3M	Línea IV.3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género	OE IV.3. Incentivar la docencia en materia de igualdad y con perspectiva de género a través de reconocimientos generales y específicos en el ámbito de la innovación docente y del sistema de evaluación del profesorado	Medida 13. Establecer un reconocimiento a las mejores prácticas docentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
				Medida 14. Incluir la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los ejes y líneas de trabajo prioritarias en los proyectos de innovación docente y en los proyectos de Aprendizaje-Servicio (APS).
				Medida 15. Establecer un reconocimiento específico cuando se incorpore la perspectiva de género en la docencia en el sistema de evaluación de la actividad docente.
				Medida 16. Establecer un reconocimiento específico por la participación del profesorado en actividades de promoción STEAM en el sistema de evaluación de la actividad docente.
		Línea IV.4. Participación de las mujeres en funciones y tareas docentes	OE IV.1.4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de estudios y la toma de decisiones relacionadas con la evaluación docente	Medida 17. Fomentar la participación de mujeres en las tareas de dirección y coordinación de Grados, Másteres y Programas de Doctorado, en la docencia en programas de Máster y en la dirección y Tribunales de Tesis Doctorales.
				Medida 18. Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones académicas y en los comités/comisiones de los diferentes procesos de evaluación de la docencia.

EJE V INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Eje V del III Plan de Igualdad de la UC3M tiene como **Objetivo General** fortalecer la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género en nuestra universidad.

También en la investigación, la otra gran función de la universidad junto a la docencia, resulta imprescindible incorporar de manera transversal la perspectiva de género y, además, potenciar específicamente la investigación en materia de igualdad. Se trata, de este modo, de asegurar que el avance en el conocimiento generado en la universidad contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres para lo cual debe prestarse una especial atención, en la misma línea, a las actuaciones de transferencia y emprendimiento.

Asimismo, y quizá de manera más evidente que en la función docente, es necesario identificar y reducir las brechas de género en la carrera investigadora de las mujeres relacionadas, de nuevo, en muchas ocasiones, con la asunción de responsabilidades de cuidado y, además, con la masculinización del liderazgo en la investigación.

De acuerdo con estas necesidades, este Eje V se divide en las siguientes **Líneas de acción** que concretan su Objetivo General en diferentes **Objetivos Específicos (OE)**:

Línea 1. Incorporación transversal de la perspectiva de género en la investigación, la transferencia y el emprendimiento. OE.V.1. Profundizar en la transversalización de la perspectiva de género en la investigación, la transferencia y el emprendimiento.

Línea 2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad. OE.V.2. Promover la investigación y la transferencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y potenciar su visibilidad e impacto

Línea 3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento. OE.V.3. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la carrera investigadora, identificar y corregir brechas de género y potenciar y visibilizar las aportaciones de las mujeres de la UC3M en el ámbito de la investigación, la transferencia y el emprendimiento.

Línea 4. Investigación y corresponsabilidad. OE.V.4. Apoyar la carrera investigadora del PDI con responsabilidades de cuidado.

El Eje V, sus Líneas, y sus Objetivos Generales y Específicos se desarrollan en 23 medidas:

<p>EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG V. Fortalecer la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género en la UC3M.</p>	<p>Línea V.1. Incorporación transversal de la perspectiva de género en la investigación, la transferencia y el emprendimiento</p>	<p>OE V.1. Profundizar en la transversalización de la perspectiva de género en la investigación, la transferencia y el emprendimiento</p>	<p>Medida 1. Mejorar y actualizar la Guía elaborada por el Servicio de Investigación de la UC3M para proporcionar al personal investigador y al personal técnico criterios y orientaciones efectivas para redactar y desarrollar sus proyectos con perspectiva de género, difundir esta Guía y publicarla en la Intranet de la Unidad de Igualdad.</p>
				<p>Medida 2. Diseñar actividades formativas específicas dirigidas al personal investigador y personal técnico para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la transferencia.</p>
				<p>Medida 3. Reforzar la cooperación de la UC3M en el ámbito de la innovación y la transferencia con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.</p>
				<p>Medida 4. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de divulgación científica.</p>
				<p>Medida 5. Promover la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas emprendedoras.</p>
				<p>Medida 6. Incluir la perspectiva de género en las sesiones formativas que organiza el Servicio de Apoyo al Emprendimiento y la Innovación sobre patentes y creación de empresas y en el programa CR3CE de emprendimiento.</p>

<p>EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG V. Fortalecer la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género en la UC3M.</p>	<p>Línea V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad</p>	<p>OE V.2. Promover la investigación y la transferencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y potenciar su visibilidad e impacto</p>	<p>Medida 7. Aumentar el número, la difusión y el impacto de las actividades de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres realizadas en la UC3M.</p>
				<p>Medida 8. Incluir en el sistema de recogida de información de Universitat XXI de ítems que permitan la mejor identificación de las actividades de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
				<p>Medida 9. Difundir la producción científica y académica de la comunidad universitaria de la UC3M en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de un Repositorio disponible en la web de la Unidad de Igualdad.</p>
				<p>Medida 10. Fomentar la elaboración de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres mediante la convocatoria de los premios Pilar Azcárate y fomentar la difusión de los trabajos premiados en el Repositorio de la web de la Unidad de Igualdad.</p>
				<p>Medida 11. Diseñar una convocatoria para premiar trabajos de investigación especializados en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres realizados por personal docente e investigador tanto de la UC3M como de otras Universidades.</p>
				<p>Medida 12. Establecer un reconocimiento a los mejores proyectos de investigación y prácticas de transferencia social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
				<p>Medida 13. Apoyar la celebración de congresos, seminarios y reuniones científicas en materia de estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres mediante la convocatoria de ayudas económicas que cubran toda su organización.</p>

<p>EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>OG V. Fortalecer la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género en la UC3M.</p>	<p>Línea V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento</p>	<p>OE V.3. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la carrera investigadora, identificar y corregir brechas de género y potenciar y visibilizar las aportaciones de las mujeres de la UC3M en el ámbito de la investigación, la transferencia y el emprendimiento</p>	<p>Medida 14. Crear una figura experta en la promoción de la investigación de las mujeres dentro de la Unidad de igualdad, en coordinación con el servicio de investigación y con la Escuela de Doctorado.</p>
				<p>Medida 15. Diseñar una convocatoria de gestoras/es para apoyar a las mujeres en la presentación de proyectos de investigación como investigadoras principales.</p>
				<p>Medida 16. Impulsar la convocatoria desde el Vicerrectorado con competencias en igualdad de 20 contratos predoctorales, dirigidos a mujeres con excelente formación para desarrollar tesis doctorales en los diferentes programas de Doctorado que se ofertan en la UC3M.</p>
				<p>Medida 17. Incluir la perspectiva de género y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres evitando sesgos de género en todas las acciones vinculadas al Programa propio de Investigación y Transferencia.</p>
				<p>Medida 18. Establecer mecanismos para promover específicamente el liderazgo de mujeres en proyectos y grupos de investigación (programas de acompañamiento, mentoría, asesoramiento y apoyo para la presentación de proyectos nacionales o internacionales, apoyo y asesoramiento a la transferencia y el emprendimiento).</p>
				<p>Medida 19. Velar por la representación equilibrada de mujeres y hombres en la celebración de foros de transferencia y encuentros con empresas.</p>
				<p>Medida 20. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos/comisiones de evaluación de la investigación y transferencia de la UC3M.</p>
<p>Medida 21. Visibilizar la participación de las mujeres en actividades de investigación, transferencia, innovación y en las iniciativas emprendedoras a través de la página web y las redes de la Unidad de Igualdad.</p>				

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPREDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OG V. Fortalecer la investigación, la transferencia y el emprendimiento con perspectiva de género en la UC3M.	Línea V.4. Investigación y corresponsabilidad	OE V.4. Apoyar la carrera investigadora del PDI con responsabilidades de cuidado	Medida 22. Promover la adopción de medidas para favorecer la incorporación/intensificación a la investigación del personal que la haya interrumpido por la asunción de responsabilidades de cuidado.
				Medida 23. Facilitar la realización de estancias de movilidad por el personal investigador de la UC3M con responsabilidades familiares incrementando las ayudas para personas que se trasladen al lugar de la estancia con hijas o hijos y convocando estancias breves especialmente diseñadas para favorecer la corresponsabilidad.

EJE VI ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El último de los Ejes que integra el III Plan de Igualdad de la UC3M se marca como **Objetivo General** garantizar que la UC3M sea en un entorno libre de acoso y violencia contra las mujeres y proteger y promover los derechos de las víctimas.

La inclusión de este ámbito de intervención como un Eje separado en el III Plan de Igualdad responde a la pretensión de visibilizar el firme compromiso de la UC3M con la prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres, así como a la finalidad de mejorar los instrumentos y medidas disponibles para la protección de las víctimas y la garantía del ejercicio de sus derechos.

En este marco, se considera esencial adoptar un nuevo *Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo* que corrija algunos problemas detectados en el protocolo actual, asegurar su adecuada aplicación y promover su conocimiento por parte de toda la comunidad universitaria. Asimismo, es importante avanzar en garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género de la UC3M reciban una atención personalizada e integral.

Así, este Eje VI se divide en dos grandes **Líneas de acción** con los siguientes **Objetivos Específicos (OE)**:

Línea 1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo OE VI.1. Prevenir y actuar frente el acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo.

Línea 2. Apoyo y protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género OE VI.2. Proporcionar apoyo y protección a las mujeres víctimas de violencia de género de la UC3M y promover el ejercicio de sus derechos.

Estas Líneas engloban un total de 16 medidas.

EJE VI. ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OG VI. Garantizar que la UC3M sea un entorno libre de acoso y violencia contra las mujeres y proteger y promover los derechos de las víctimas.	Línea VI.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	OE.VI.1. Prevenir y actuar frente el acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo.	Medida 1. Aprobar un nuevo Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo en la UC3M.
				Medida 2. Promocionar la formación sobre el nuevo Protocolo de toda la comunidad universitaria.
				Medida 3. Garantizar la formación especializada en materia de acoso sexual, ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo de todas las personas implicadas en la aplicación del Protocolo para garantizar la apropiada identificación de las situaciones en las que debe activarse dicho instrumento, el cumplimiento de los principios y garantías incluidos en el mismo y el adecuado tratamiento de las personas afectadas, atendiendo especialmente a la no revictimización.
				Medida 4. Hacer accesible el nuevo Protocolo mediante la elaboración de una Guía que sintetice y explique de forma sencilla las situaciones que pueden ser constitutivas de los tipos de acoso recogidos en el mismo y los mecanismos y procesos de actuación establecidos.
				Medida 5. Realizar campañas de concienciación para prevenir y eliminar el acoso sexual, el ciberacoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la comunidad universitaria y para difundir el nuevo Protocolo y la Guía al inicio de cada cuatrimestre, así como con ocasión de los eventos organizados para la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres en el marco del Programa Implicate.

<p>EJE VI. ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>OG VI. Garantizar que la UC3M sea un entorno libre de acoso y violencia contra las mujeres y proteger y promover los derechos de las víctimas.</p>	<p>Línea VI.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	<p>OE.VI.1. Prevenir y actuar frente el acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	<p>Medida 6. Difundir específicamente la posibilidad de acompañamiento y asesoramiento psicológico especializado en el tratamiento de situaciones de violencia a todas las mujeres de la comunidad universitaria víctimas de acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo que lo soliciten con independencia de que activen, o no, el Protocolo en la UC3M. Se garantizará que este asesoramiento sea prestado por una mujer en el caso de que la mujer víctima de acoso lo solicite.</p>
				<p>Medida 7. Proporcionar asesoramiento jurídico gratuito a las mujeres víctimas de acoso sexual, ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo en relación con las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo.</p>
				<p>Medida 8. Informar anualmente al Consejo de Gobierno de las actuaciones desarrolladas en la aplicación del Protocolo garantizando, en todo caso, la confidencialidad y el completo anonimato de las personas afectadas.</p>
				<p>Medida 9. Incluir una cláusula específica de conocimiento y conformidad con el Protocolo para todas las empresas oferentes en los pliegos de contratación.</p>
				<p>Medida 10. Promover la adecuada coordinación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo con otros protocolos y procedimientos existentes en la UC3M aplicables en otras situaciones de acoso y discriminación.</p>

<p>EJE VI. ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>OG VI. Garantizar que la UC3M sea un entorno libre de acoso y violencia contra las mujeres y proteger y promover los derechos de las víctimas.</p>	<p>Línea VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género</p>	<p>OE.VI.2. Proporcionar apoyo y protección a las mujeres víctimas de violencia de género de la UC3M y promover el ejercicio de sus derechos</p>	<p>Medida 11. Crear un apartado específico en la página web de la Unidad de Igualdad para la toma de conciencia contra la violencia de género que incluya información actualizada sobre los recursos públicos disponibles.</p>
				<p>Medida 12. Confeccionar una Guía que recopile los derechos laborales y otros derechos relacionados con la vida universitaria de las mujeres víctimas de violencia de género recogidos en la legislación vigente.</p>
				<p>Medida 13. Garantizar, de acuerdo con la normativa vigente, la atención integral a las mujeres de la UC3M víctimas de violencia de género mediante una evaluación personalizada de su situación y necesidades y la correspondiente adopción de las medidas de apoyo y protección que resulten pertinentes en cada caso.</p>
				<p>Medida 14. Facilitar la gestión ágil y efectiva de todas las solicitudes realizadas por las mujeres trabajadoras de la UC3M víctimas de violencia de género en ejercicio de sus derechos laborales, y establecer la posibilidad de que se acojan a reducciones de jornada sin reducción de salario en el marco de la legislación vigente.</p>
				<p>Medida 15. Proporcionar acompañamiento y asesoramiento psicológico especializado a todas las mujeres de la comunidad universitaria de la UC3M víctimas de violencia de género. Se garantizará que este asesoramiento sea prestado por una mujer en el caso de que la mujer víctima de violencia de género lo solicite.</p>
				<p>Medida 16. Desarrollar cursos de formación en la atención a víctimas de violencia de género dirigidos al personal de Recursos Humanos.</p>

IX. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se presenta una ficha de las diferentes medidas que forman parte de los Ejes y Líneas que componen del III Plan de Igualdad de la UC3M detallándose, de acuerdo con las exigencias recogidas en el Real Decreto 901/2020, los órganos responsables de su implementación, el plazo previsto de ejecución, su priorización, así como los indicadores de seguimiento que permitirán evaluar su desarrollo y evolución.

En cuanto a los órganos responsables, si bien en las fichas de las diferentes medidas se han identificado aquéllos especialmente implicados en su ejecución, es importante destacar el papel transversal que corresponde a la Unidad de Igualdad de la UC3M en el impulso y en la supervisión del desarrollo de todas y cada una las medidas incluidas en el III Plan de Igualdad. La Unidad de Igualdad actuará, además, como enlace entre los órganos responsables y la Comisión de seguimiento, a la que se refiere el siguiente apartado.

Aunque serán los órganos responsables de la ejecución de las diferentes medidas quienes identificarán de forma precisa los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implementación de cada una de las medidas, en las fichas siguientes se ha incorporado una primera estimación en torno a si su desarrollo lleva aparejado, o no, un coste asociado. En cuanto a los recursos humanos, si bien se determinarán durante la vigencia del Plan, ya se ha previsto la ampliación del personal de la Unidad de Igualdad con una persona más en 2025, que se suma a la persona incorporada en 2024, para garantizar la adecuada implantación del III Plan de Igualdad. La Comisión de seguimiento velará por la adecuación de los recursos materiales y humanos asignados a la ejecución del III Plan de Igualdad de la UC3M.

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.1. Recopilación de datos e información	
MEDIDA 1	
Sistematizar la recogida de información para que todos los datos que se generen en la UC3M sean desagregados por sexo y se contemplen indicadores sensibles al género de conformidad con el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Gerencia ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la recopilación de todos los datos desagregados por sexo Sí/No ● Número de Servicios/Unidades que cumplen con la desagregación de datos ● Número de indicadores sensibles al género
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.1. Recopilación de datos e información

MEDIDA 2

Desagregar por sexo todos los datos incluidos en la UC3M en cifras (https://www.UC3M.es/luec_es.html) en los apartados sobre admisión, resultados y empleabilidad, investigación y transferencia, PDI, PTGAS, contratos predoctorales y ayudas. En definitiva, se generará un “Mujeres en cifras” en la UC3M.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de datos desagregados ● Verificación de la creación de un Mujeres en cifras en la UC3M Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.1. Recopilación de datos e información	
MEDIDA 3	
Avanzar en la disponibilidad de datos sobre la situación de las mujeres en la UC3M desde una perspectiva interseccional.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento sobre disponibilidad de datos sobre mujeres con perspectiva interseccional Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.2. Representación y participación	
MEDIDA 4	
Velar y hacer seguimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, cargos de dirección y órganos de representación del personal de acuerdo con las exigencias de la normativa vigente en la materia.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Secretaria General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes órganos y cargos ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas a los órganos de representación ● Informe de seguimiento de la evolución de la representación equilibrada durante la vigencia del III Plan Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.2. Representación y participación	
MEDIDA 5	
Promover la participación de mujeres en los actos de representación institucional.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Gabinete del Rector
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de mujeres y hombres en actos institucionales ● Porcentaje de mujeres en actos institucionales ● Número de actos institucionales con presencia equilibrada de mujeres y hombres ● Informe de seguimiento sobre presencia equilibrada Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario

MEDIDA 6

Garantizar la evaluación del impacto de género en la nueva normativa de la UC3M y en los documentos de política universitaria conforme a la legislación vigente, con el objeto de asegurar la inclusión de la perspectiva de género en ellos.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Secretaria General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la aprobación de un procedimiento para garantizar la realización de las evaluaciones de impacto de género Sí/No ● Número de informes de impacto de género realizados
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario	
MEDIDA 7	
Revisar y actualizar la normativa de la UC3M en materia de igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Secretaría General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la revisión y actualización de la normativa Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario	
MEDIDA 8	
Impulsar medidas de igualdad a nivel de estructuras administrativas: Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia ● Facultades y Escuelas ● Departamentos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Número de Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos que han implantado medidas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario	
MEDIDA 9	
Introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Impartición de formación en presupuestación con perspectiva de Género Sí/No ● Publicación y difusión de materiales sobre presupuestación con perspectiva de Género Sí/No ● Número de órganos gestores y programas de gasto que aplican la presupuestación con perspectiva de género en la UC3M ● Informe de seguimiento de la presupuestación con perspectiva de género Sí/No
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.3. Marco normativo, institucional y presupuestario	
MEDIDA 10	
Crear un Programa de gasto y/o partidas presupuestarias específicas de igualdad para el desarrollo de las acciones del III Plan de Igualdad de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación del Programa de gasto Sí/No ● Porcentaje del gasto ejecutado respecto al presupuesto inicial
PRESUPUESTO	Estimación anual de acuerdo con las necesidades concretas y prioridades recogidas en el presente Plan
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anualmente durante toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 11	
Garantizar una política de comunicación institucional no sexista (web, redes sociales, newsletter etc.), asegurando la presencia de mujeres en estos canales, el uso de un lenguaje adecuado y el empleo de imágenes no estereotipadas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de mujeres que tienen presencia en cada canal y el porcentaje que representan ● Número de imágenes igualitarias en los apartados institucionales de la web UC3M ● Listado de elementos de comunicación revisados y, en su caso, cambios realizados ● Mecanismos de difusión no sexistas Sí/No ● Informe de seguimiento de la comunicación institucional no sexista Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.4. Políticas universitarias

MEDIDA 12

Incluir la perspectiva de género e interseccional en la política de voluntariado, cooperación, solidaridad y sostenibilidad, responsabilidad social, internacionalización y gestión de infraestructuras.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Internacionalización ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento sobre inclusión de la perspectiva de género Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 13	
Desarrollar una política cultural que contribuya a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de actos culturales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres ● Número y tipo de canales de difusión ● Número de ponentes, desagregado por sexo, que participan en los actos culturales ● Número, desagregado por sexo, de personas asistentes a los actos culturales
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 14	
Incluir la perspectiva de género en las actividades deportivas de la UC3M, apoyando la organización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en el deporte y desarrollando acciones para promover la participación de las mujeres en actividades deportivas, sean o no competitivas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en las actividades deportivas • Número de equipos deportivos de mujeres y hombres • Número de actividades que visibilicen a las mujeres en el deporte • Número de acciones realizadas para promover la participación de las mujeres
PRESUPUESTO	Cada año se incluirá un presupuesto diferenciado para el cumplimiento de esta medida
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 15	
Incluir la perspectiva de género en la política de inclusión y diversidad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Diversidad Sí/No • Verificación de la inclusión de la perspectiva de género en la web de diversidad Sí/No • Informe de seguimiento de las políticas de diversidad Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 16	
Promover y fortalecer, en el marco de la política de relaciones institucionales, la colaboración en materia de igualdad entre mujeres y hombres con los Ayuntamientos de los diferentes campus de la UC3M, así como con otras entidades gubernamentales y agentes sociales y entidades que trabajan en este ámbito.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gabinete del Rector
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de entidades con las que se colabora ● Número de convenios de colaboración ● Número de actividades realizadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en colaboración con estas entidades ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.4. Políticas universitarias	
MEDIDA 17	
<p>Incentivar una política de contratación responsable y sensible a la igualdad de género incorporando los criterios de adjudicación relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas de acuerdo con los arts. 33 y 34 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la legislación vigente exigible en cada momento sobre esa materia, así como aplicando los criterios de desempate relativos a la igualdad mujeres y hombres incluidos en el art. 147 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p>	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia ● Secretaria General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de pliegos que incorporan cláusulas relativas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ● Informe de seguimiento sobre aplicación de criterios de desempate relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en las adjudicaciones Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista	
MEDIDA 18	
Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista e igualitario en la comunicación institucional de la UC3M (notas de prensa, redes sociales, discursos, etc.).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Gabinete del Rector
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Listado de elementos de comunicación revisados y, en su caso, cambios realizados ● Informe de seguimiento del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista	
MEDIDA 19	
Revisar el lenguaje utilizado en las páginas webs de los distintos Centros, Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos y en los documentos administrativos de la UC3M con el fin de promover su adaptación al lenguaje inclusivo y no sexista	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación y Transparencia ● Gerencia ● Facultades y Escuelas ● Departamentos ● Institutos de Investigación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de Centros, Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos que han revisado el lenguaje utilizado en sus páginas webs ● Número de páginas webs revisadas y relación de cambios realizados ● Número de documentos administrativos revisados y relación de cambios realizados
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista

MEDIDA 20

Elaborar un procedimiento con instrucciones para la revisión de las páginas webs y una guía de lenguaje administrativo inclusivo y no sexista.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Secretaría General ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la elaboración del procedimiento de revisión de webs Sí/No ● Verificación de la elaboración de la guía de lenguaje administrativo inclusivo y no sexista Sí/No
PRESUPUESTO	1500 euros
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista

MEDIDA 21

Garantizar la revisión del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en normativas, instrucciones o resoluciones, de forma previa a su aprobación.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Secretaría General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la aprobación de un procedimiento para garantizar la revisión (vinculado al procedimiento de evaluación del impacto de género) Sí/No ● Número de normativas, instrucciones o resoluciones aprobadas durante la vigencia del III Plan que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista	
MEDIDA 22	
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las Relaciones de Puestos de Trabajo y las convocatorias de plazas públicas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Secretaría General ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la elaboración de RPTs con lenguaje inclusivo y no sexista Sí/No ● Número de convocatorias de plazas públicas con lenguaje inclusivo y no sexista, incluida la denominación de las personas integrantes del Tribunal/Comisión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista	
MEDIDA 23	
Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista entre los contenidos de los cursos de formación en materia de igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de contenidos formativos sobre lenguaje inclusivo y no sexista ● Número de personas, desagregado por sexo, que han solicitado participar en la formación ● Número de personas, desagregado por sexo, que han recibido la formación ● Número de horas formativas en lenguaje inclusivo y no sexista
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.5. Lenguaje inclusivo y no sexista	
MEDIDA 24	
Revisar el lenguaje empleado en las plataformas y aplicaciones de gestión académica para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, en especial, en la denominación de los roles del profesorado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la revisión del lenguaje empleado en las plataformas y aplicaciones de gestión académica Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 25	
Difundir entre la comunidad universitaria el III Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación de la UC3M y la Unidad de Igualdad e informar anualmente de su desarrollo a los órganos de Gobierno.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicación del III Plan de Igualdad Sí/No ● Elaboración de una versión maquetada, resumida y accesible Sí/No ● Apartado específico de la página web de la Unidad de Igualdad Sí/No ● Actos de presentación ● Diseño de campaña específica de difusión Sí/No ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	1500 euros (primer año)
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 26	
Visibilizar las acciones y protocolos de la Unidad de Igualdad en las sesiones de bienvenida para el alumnado de Grado y en las presentaciones para el alumnado de Postgrado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Estudiantes ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la inclusión de información sobre las acciones y protocolos en las sesiones de bienvenida y presentaciones Sí/No ● Número y tipo de actuaciones de visibilización realizadas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento

MEDIDA 27

Mejorar la web de la Unidad de Igualdad y sus contenidos para incorporar información sobre políticas y recursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicación de nueva web de la Unidad de igualdad Sí/No ● Número de contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres incorporados ● Número y tipo de recursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres disponibles
PRESUPUESTO	1500 euros
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento

MEDIDA 28

Fortalecer el liderazgo de la Unidad de Igualdad de la UC3M en las redes interuniversitarias que trabajan en materia de igualdad, entre otras, en el Grupo de políticas de género en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y la Red de Unidades de Igualdad de Género Madrileñas (RUIGEMA).

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones de las redes interuniversitarias de igualdad a las que ha asistido la Unidad de Igualdad de la UC3M • Número de grupos de trabajo, comisiones y acciones en las que se participa
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 29	
Trabajar para obtener el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I de acuerdo con los preceptos recogidos en el Real Decreto 669/2023, de 18 de julio.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la presentación de solicitud para la obtención del distintivo Sí/No • Verificación de la obtención del distintivo Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera parte de la vigencia III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 30	
Realizar campañas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la web y redes sociales de la Unidad de Igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de campañas realizadas ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	10000 euros anuales (medidas 30 a 32)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 31	
Conmemorar institucionalmente y organizar actividades en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Estudiantes
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de actividades organizadas ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	10000 euros anuales (medidas 30 a 32)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento

MEDIDA 32

Promover la sensibilización e implicación de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actuaciones en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de masculinidades igualitarias y la cultura de la no violencia.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones desarrolladas • Número de hombres que participan • Número y tipo de canales de difusión de las acciones
PRESUPUESTO	10000 euros anuales (medidas 30 a 32)
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 33	
Impulsar el conocimiento de referentes femeninos, proponiendo y apoyando el nombramiento de mujeres relevantes como Doctoras Honoris Causa, su intervención en las lecciones inaugurales y laudatios, así como los reconocimientos institucionales (como, por ejemplo, medallas de la Universidad o madrinas de promoción).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución del número y porcentaje de mujeres Honoris causa durante la vigencia del III Plan • Número de lecciones inaugurales y laudatios a cargo de mujeres y hombres • Número de reconocimientos institucionales por tipo desagregado por sexo
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 34	
Visibilizar la igualdad, promoviendo nominaciones de mujeres en la denominación de espacios y en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en edificios/centros/aulas y otros espacios de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolución del número y porcentaje de espacios (edificios, centros, aulas) con nombre de mujer durante la vigencia del III Plan ● Verificación de cambios en la denominación de espacios ya existentes y en la señalética ● Número de nuevos espacios con nombre de mujer
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 35	
Visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural, deportivo y artístico mediante la publicación de noticias, la realización de campañas en redes y la organización de eventos.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número total de acciones de visibilización realizadas ● Número de noticias publicadas ● Número de campañas realizadas ● Número de eventos organizados ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	2500 euros anuales
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 36	
Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la comunidad universitaria, los premios y reconocimientos que recaen en mujeres pertenecientes a los distintos colectivos de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Estudiantes ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia ● Consejo Social
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de noticias y/o publicaciones con los logros de las mujeres ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 37	
Promover la presentación de candidaturas de mujeres a los premios del Consejo social.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Consejo Social
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de medidas de promoción propuestas y puestas en marcha • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas • Informe de seguimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia III Plan de Igualdad

EJE I: GOBERNANZA, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción I.6. Toma de conciencia, visibilidad y reconocimiento	
MEDIDA 38	
Elaborar y difundir una Guía para la organización de eventos - entre ellos Congresos, jornadas, actos institucionales - con perspectiva de género.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la elaboración de la Guía Sí/No • Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	1.500 €
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 1	
Promocionar la formación en materia de igualdad de las personas integrantes de los órganos de gobierno de la UC3M, tanto colegiados como unipersonales.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad, ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de acciones formativas realizadas ● Número de órganos de gobierno que reciben la formación ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que forman parte de órganos de gobierno que han realizado la formación ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 2	
Fomentar programas formativos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las personas con cargos de responsabilidad en la gestión universitaria (personas responsables de Servicios/Unidades).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de programas formativos realizados ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han recibido la formación por unidades, servicios y niveles ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 3	
Diseñar una acción formativa para el personal que desempeña sus funciones en el Área de Recursos Humanos.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de acción formativa realizada • Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han realizado la formación en el Área • Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 3.1	
Organizar formación dirigida a las personas responsables de los procesos de revisión de las RPTs, del APT y de la VPT, sobre perspectiva de género en la organización de los puestos de trabajo y de los RR.HH. al objeto de que las revisiones de las RPTs y la redacción de la APT incorpore en su metodología la transversalidad de género y que la VPT sea coherente con dicha metodología.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de acción formativa realizada ● Número y porcentaje de personas responsables de estos procesos, desagregado por sexo, que ha realizado la formación ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 4	
Desarrollar actividades formativas que promuevan el significado y alcance de las evaluaciones de impacto de género en la UC3M, así como sobre producción y análisis de datos con perspectiva de género.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de actividades formativas realizadas ● Número de personas, desagregado por sexo, que han realizado las actividades formativas ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.1. Formación para cargos de gobierno y gestión	
MEDIDA 5	
Diseñar una acción formativa específica en lenguaje y comunicación inclusivos y no sexistas dirigida a las personas que administran webs y redes sociales.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de acción formativa realizada ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, administradoras de webs y redes sociales que han realizado la acción formativa ● Número de Centros, Servicios, Unidades, Departamentos e Institutos que han participado en la acción formativa ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.2. Formación para PDI	
MEDIDA 6	
Diseñar desde la Unidad de Igualdad cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje inclusivo y no sexista y prevención y actuación frente a la violencia y el acoso sexual y acoso por razón de sexo e integrarlos en el plan de formación del PDI.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de cursos de formación realizados ● Número de personas, desagregado por sexo, que han participado ● Número de Departamentos que han participado ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.2. Formación para PDI	
MEDIDA 7	
Fomentar la formación al PDI para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia, investigación, innovación y transferencia del conocimiento.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de acciones formativas realizadas ● Número de personas, desagregado por sexo, que han participado ● Número de Departamentos que han participado ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.2. Formación para PDI	
MEDIDA 8	
Valorar especialmente la formación del PDI en materia de igualdad, tomando en consideración esta formación en el sistema de evaluación de la actividad docente y en el complemento retributivo ligado a tareas docentes.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la toma en consideración de la formación en materia de igualdad en el sistema de evaluación de la docencia Sí/No • Verificación de la toma en consideración de la formación en materia de igualdad en el complemento retributivo de docencia Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.2. Formación para PDI	
MEDIDA 9	
Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género Sí/No ● Número de cursos en materia de prevención de riesgos laborales que han incluido la perspectiva de género ● Número de personas, desagregado por sexo, que han participado en los cursos
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.3. Formación para PTGAS	
MEDIDA 10	
Diseñar desde la Unidad de Igualdad cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje inclusivo y no sexista y prevención y actuación frente a la violencia y el acoso sexual y acoso por razón de sexo e integrarlos en el plan de formación del PTGAS.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de cursos de formación ● Número de personas, desagregado por sexo, que han participado ● Número de horas de formación ● Unidades y Servicios que han participado
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.3. Formación para PTGAS	
MEDIDA 11	
<p>Valorar especialmente la formación en materia de igualdad (impartida por UC3M, Instituto de las Mujeres y por las entidades reconocidas por la Universidad) recibida por el PTGAS, considerando esta formación directamente relacionada con cualquier puesto de trabajo y teniéndola en cuenta en los complementos retributivos que puedan serles reconocidos.</p>	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la inclusión de la especial valoración de la formación en igualdad en los procesos de acceso y promoción Sí/No ● Verificación de la inclusión de la especial valoración de la formación en igualdad en los complementos retributivos que puedan reconocerse al PTGAS Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.3. Formación para PTGAS	
MEDIDA 12	
Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales para el PTGAS.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género Sí/No ● Número de cursos que han incluido la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales ● Número de personas, desagregado por sexo, que han participado en los cursos
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.4. Formación y corresponsabilidad	
MEDIDA 13	
Priorizar el acceso a cursos de formación específicos relativos a su puesto de trabajo a personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos de cuidados de familiares.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la aplicación de la prioridad en el acceso Sí/No • Número de personas, desagregado por sexo, que han solicitado cursos de formación después de reincorporarse
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Medio
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE II: FORMACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD	
Línea de acción II.4. Formación y corresponsabilidad	
MEDIDA 14	
Desarrollar cursos de formación en horario tanto de mañana como de tarde para que las personas que trabajan en distintos turnos puedan conciliar mejor. En especial, organizar cursos de formación presencial en horario de mañana para favorecer la asistencia de mujeres con responsabilidades de cuidado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de cursos de formación en horario de mañana/tarde ● Número, desagregado por sexo, de personas participantes ● Número, desagregado por sexo, de personas participantes con responsabilidades familiares y/o cuidados
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 1	
Garantizar que la normativa propia sobre acceso al trabajo y a la promoción profesional de PTGAS y PDI incorpora de manera adecuada el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia ● Secretaría General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la incorporación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la normativa de acceso y promoción Sí/No ● Número de normas emitidas con incorporación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres ● Número de normas revisadas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 2	
Elaborar instrucciones dirigidas a las Comisiones y Tribunales de los procesos selectivos para asegurar la toma en consideración de situaciones especiales derivadas de la dedicación a los cuidados familiares y situaciones de violencia de género, siempre de acuerdo con la normativa de acceso al empleo público. En este ámbito, se exigirá a las Comisiones y Tribunales que justifiquen expresamente que, en la evaluación de méritos, han valorado las situaciones anteriormente descritas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Secretaría General ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la elaboración del documento de instrucciones Sí/No ● Número de procesos selectivos en los que se han aplicado las instrucciones ● Número de procesos selectivos en los que se ha justificado expresamente la valoración de situaciones especiales derivadas de la dedicación a los cuidados familiares y situaciones de violencia de género ● Informe de seguimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 3	
Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las Comisiones y Tribunales de procesos selectivos de PDI y PTGAS. En ámbitos con patente infrarrepresentación femenina, como sucede en la Escuela Politécnica, se buscarán fórmulas para compensar la participación de las mujeres de la UC3M en estas Comisiones y Tribunales cuando ello suponga una excesiva carga de trabajo.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de Comisiones y Tribunales de procesos selectivos de PDI y PTGAS en los que se cumple la presencia equilibrada entre mujeres y hombres ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas integrantes de las Comisiones/Tribunales ● Verificación del establecimiento de fórmulas para compensar la participación de las mujeres en ámbitos con patente infrarrepresentación Sí/No ● Número de mujeres que se han beneficiado de las fórmulas de compensación
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 4	
Mantener e incorporar materias relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de todas las ofertas públicas de empleo de la UC3M para el acceso a todas las categorías y escalas de PTGAS.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del mantenimiento e incorporación de materias relativas a la igualdad en los temarios Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 5	
Diseñar programas de mentoría y liderazgo para apoyar la promoción de las mujeres PDI y PTGAS de la comunidad universitaria de la UC3M en aquellos ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia. ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de programas de mentoría y liderazgo desarrollados ● Número de mujeres PDI participantes ● Número de mujeres PTGAS participantes ● Número de horas /Duración de los programas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 6	
Crear un programa de liderazgo en cooperación con otras instituciones públicas, donde participen preferentemente las mujeres de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación del programa Sí/No ● Número de instituciones públicas con las que se coopera ● Número de mujeres participantes en el programa ● Número y porcentaje de mujeres de la UC3M participantes en el programa
PRESUPUESTO	5000 euros anuales
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 7	
Apoyar la estabilización y la promoción en la carrera profesional de las mujeres PDI de la UC3M, realizando estudios para identificar brechas de género en las diferentes etapas de la carrera académica y, en su caso, una vez detectadas, adoptar medidas para su reducción	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la realización de estudios sobre brechas de género en la carrera profesional PDI Sí/No ● Identificación de brechas de género Sí/No ● Número y tipo de medidas propuestas y adoptadas, en su caso, para la reducción de las brechas de género identificadas
PRESUPUESTO	2500 euros
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 8	
Realizar un estudio sobre la brecha de género en la carrera profesional de las mujeres PDI entre 30 y 40 años en la UC3M y, en su caso, una vez detectada tal brecha, proponer medidas para su reducción.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la realización del estudio Sí/No ● Identificación de brecha de género Sí/No ● Número y tipo de medidas propuestas y adoptadas, en su caso, para la reducción de la brecha de género en este colectivo
PRESUPUESTO	2500 euros
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 9	
Crear un programa de mentoría entre PDI senior y PDI no doctoras o doctoras con una antigüedad de menos de 7 años.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación del programa de mentoría Sí/No ● Número de mujeres mentoras participantes ● Número de solicitudes presentadas al programa de mentoría ● Número de mujeres mentorizadas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 10	
Concienciar a los Departamentos e Institutos sobre la necesidad de repartir de manera equilibrada entre mujeres y hombres las tareas cotidianas de gestión y promover que estas tareas tengan un reconocimiento adecuado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas de concienciación y promoción propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento sobre reparto y reconocimiento de tareas cotidianas de gestión Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo

MEDIDA 11

Promover la solicitud de licencias y sabáticos por parte de las mujeres.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y porcentaje de solicitudes desagregado por sexo ● Número y porcentaje de licencias y sabáticos concedidos desagregado por sexo
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.1. Acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA 12	
Revisar anualmente la auditoría retributiva que acompaña al III Plan de Igualdad para identificar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres y, en su caso, introducir medidas correctoras para su reducción.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la realización de revisión anual Sí/No ● Tipo y número de desigualdades detectadas ● Tipo y número de medidas correctoras propuestas y puestas en marcha, en su caso
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 13	
Garantizar la aplicación efectiva en la UC3M de toda la normativa en materia de corresponsabilidad en relación con los cuidados de hijas e hijos, personas en situación de dependencia, personas con discapacidad, personas mayores y personas con enfermedades graves.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de medidas propuestas y puestas en marcha ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas legales en materia de corresponsabilidad ● Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad, desagregado por sexo, durante la vigencia del III Plan ● Informe de seguimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 14	
Adoptar medidas para evitar cualquier perjuicio derivado del ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito profesional.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Secretaría General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 15	
Elaborar un Catálogo de Servicios con todas las medidas legalmente existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad. Este Catálogo se actualizará periódicamente, se difundirá entre el personal y se publicará en la web de la Unidad de Igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la elaboración del Catálogo de Servicios Sí/No ● Número y tipo de canales de difusión ● Publicación en la web de la Unidad de Igualdad Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 16	
Crear un apartado específico en la Intranet del Portal de servicios a las personas empleadas en materia de corresponsabilidad con la información incluida en el Catálogo de Corresponsabilidad de la UC3M	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación del apartado en el Portal de Servicios Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera parte de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 17	
Realizar una campaña anual a través del Programa Implicate coincidiendo con el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo para dar a conocer las medidas que se recogen en el Catálogo de Corresponsabilidad UC3M y organizar actividades para promover la toma de conciencia acerca del valor de las tareas de cuidado, la importancia de la corresponsabilidad y la necesidad de la implicación de los hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la realización de la campaña anual Sí/No ● Número y tipo de actividades organizadas ● Número y tipo de canales de difusión ● Número de personas, desagregado por sexo, participantes por actividad
PRESUPUESTO	1.000 €
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 18	
Promover el ajuste de los horarios en las reuniones en la UC3M de conformidad con el principio de corresponsabilidad, de tal manera que nunca empiecen antes de las 9:30 ni finalicen después de las 17:00 y se respete su duración, que deberá fijarse con antelación en la propia convocatoria.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Todos los Vicerrectorados ● Gerencia ● Secretaría General ● Facultades y Escuela ● Departamentos ● Institutos de Investigación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la aprobación de instrucciones sobre el horario de las reuniones Sí/No ● Número de medidas propuestas y puestas en marcha
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 19	
Promover la creación de espacios para favorecer la conciliación familiar durante la celebración de eventos universitarios, por ejemplo, en los culturales y de participación.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Desarrollo sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación de espacios Sí/No ● Número de personas, desagregado por sexo, que han utilizado los espacios ● Número de eventos en los que se han habilitado los espacios
PRESUPUESTO	2500 euros anuales
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 20	
Impulsar la celebración de convenios entre la Universidad y escuelas infantiles para hijas e hijos del personal de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de reuniones celebradas con Escuelas Infantiles ● Número de convenios firmados Escuelas Infantiles ● Número de personas trabajadoras de la UC3M, desagregado por sexo, que se benefician del Convenio ● Número de hijas e hijos que se benefician del Convenio
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 21	
Impulsar la celebración de convenios con centros de día para la atención de las personas mayores y personas en situación de dependencia del personal de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones celebradas con Centros de día • Número de convenios firmados con Centros de día • Número de personas trabajadoras de la UC3M, desagregado por sexo, que se benefician del Convenio • Número de personas mayores y personas en situación de dependencia que se benefician del Convenio
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 22	
Diseñar y poner en marcha un espacio lúdico en los campus para hijas e hijos menores que posibilite la realización de la actividad profesional en horario diferente al escolar, especialmente en días no lectivos.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia ● Vicerrectorado de Desarrollo sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación del espacio Sí/No ● Número de Campus con espacio lúdico ● Número de personas trabajadoras de la UC3M, desagregado por sexo, y número de hijas e hijos, que han utilizado el espacio lúdico
PRESUPUESTO	5000 euros anuales
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 23	
Establecer en todos los campus zonas de lactancia y cuidados y mejorar el espacio existente en el campus de Leganés.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Desarrollo sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación del establecimiento en todos los Campus de zonas de lactancia y cuidados Sí/No ● Verificación de la mejora de la sala del Campus de Leganés Sí/No ● Número de zonas habilitadas y publicidad de las mismas ● Número de personas, desagregado por sexo, que utilizan las salas
PRESUPUESTO	1000 euros
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 24	
Promover la elaboración por parte de los Departamentos de un procedimiento de elección preferente de franjas horarias para el profesorado con responsabilidades de cuidado, siempre que sea posible.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Facultades y Escuela ● Departamentos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas de promoción propuestas y puestas en marcha ● Número de Departamentos que han elaborado el procedimiento ● Número de solicitudes, desagregado por sexo, de aplicación del procedimiento ● Número de personas, desagregado por sexo, que han podido elegir horario de acuerdo con el procedimiento
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 25	
Diseñar un programa de reducciones docentes al que pueda acogerse el PDI con responsabilidades de cuidado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación del programa de reducciones docentes Sí/No • Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que se acogen al programa
PRESUPUESTO	Coste de la cobertura de la docencia
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.2. Corresponsabilidad y necesidades de cuidado	
MEDIDA 26	
Facilitar la flexibilización y adaptación del horario laboral y de las condiciones de teletrabajo del PTGAS con responsabilidades de cuidado, de acuerdo con la normativa vigente, buscando soluciones personalizadas en casos de situaciones sobrevenidas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de medidas de facilitación propuestas y puestas en marcha ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que solicita flexibilización y adaptación del horario laboral ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que disfruta de medidas de flexibilización y adaptación del horario laboral ● Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que solicitan el teletrabajo por conciliación ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que disfrutan del teletrabajo por conciliación
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.3. Salud laboral	
MEDIDA 27	
Incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos, en la evaluación de riesgos, en la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información, en la implementación de medidas y en el resto de las actuaciones que se realicen en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de prevención Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.3. Salud laboral	
MEDIDA 28	
Promover campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud desde una perspectiva de género, teniendo especialmente en cuenta las diferencias de salud en función del sexo y las diferentes etapas del ciclo vital de las mujeres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e infraestructuras ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud con perspectiva de género ● Informe de seguimiento de la toma en consideración en las campañas de las diferencias de salud en función del sexo y las diferentes etapas del ciclo vital de las mujeres Sí/No ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE III: IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	
Línea de acción III.3. Salud laboral	
MEDIDA 29	
Incluir en la evaluación de los riesgos laborales los factores de naturaleza psicosocial que estén conectados con cuestiones de género.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e infraestructuras • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los factores de naturaleza psicosocial conectados con cuestiones de género Sí/No • Verificación de la inclusión de estos factores en la evaluación de riesgos laborales Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios	
MEDIDA 1	
Promover la incorporación transversal de la perspectiva de género y la inclusión de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en los estudios de la UC3M, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la demás la legislación vigente.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género y contenidos de igualdad en las titulaciones durante la vigencia del III Plan Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios

MEDIDA 2

Promover que las personas responsables de los procesos de verificación, revisión o modificación de las Titulaciones de la UC3M velen por la inclusión de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de reuniones celebradas con personas responsables ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios

MEDIDA 3

Crear y difundir Guías sobre cómo incluir la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la docencia por ramas de conocimiento y publicar estas Guías en la web de la Unidad de Igualdad.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación y difusión de las Guías por ramas de conocimiento Sí/No • Publicación de las Guías en la web de la Unidad de Igualdad Sí/No • Número de Guías disponibles • Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	1.500 €
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios	
MEDIDA 4	
Adoptar medidas específicas para promover la incorporación de la perspectiva de género y el empleo del lenguaje inclusivo y no sexista en las guías docentes de las asignaturas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género y del lenguaje inclusivo y no sexista en las guías docentes durante la vigencia del III Plan Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios	
MEDIDA 5	
Fomentar la elaboración y difusión de recursos y materiales docentes con perspectiva de género y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de acciones propuestas y puestas en marcha ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios

MEDIDA 6

Impulsar desde el Vicerrectorado competente en la materia la inclusión de asignaturas sobre igualdad entre mujeres y hombres en los estudios de Grado, de acuerdo con la normativa vigente

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de asignaturas sobre igualdad propuestas durante la vigencia del III Plan • Número de asignaturas sobre igualdad incluidas en los planes de estudios durante la vigencia del III Plan
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.1. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los estudios

MEDIDA 7

Diseñar e incentivar acciones formativas orientadas a asegurar la adecuada incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la docencia.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Vicerrector de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de acciones formativas diseñadas ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha para incentivar la realización de esta formación ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han recibido la formación ● Número de horas de formación ● Número de Departamentos que han participado en la formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.

MEDIDA 8

Promover la incorporación de líneas relacionadas con temáticas de igualdad entre mujeres y hombres en la oferta de grupos en la modalidad general de Trabajos Fin de Grado.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Grado y calidad en los Estudios ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento sobre líneas relacionadas con la igualdad incorporadas y número de TFGs presentados en dichas líneas Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.	
MEDIDA 9	
Difundir guías y documentos de apoyo para el estudiantado y las tutoras y tutores que faciliten y promuevan la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista y la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las memorias correspondientes a los Trabajos Fin de Estudios.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.

MEDIDA 10

Proponer la incorporación en la matriz de evaluación de los Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster de una rúbrica que incluya la toma en consideración de la perspectiva de género, de forma ajustada a la materia.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Facultades y Escuela
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la realización de la propuesta de incorporación de la rúbrica Sí/No ● Incorporación de la rúbrica Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.	
MEDIDA 11	
Incluir la docencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los cursos de postgrado, en especial a través de la formación transversal que se ofrece al alumnado por la Escuela de Doctorado durante el curso académico.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de contenidos de formación relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres • Número de contenidos de formación transversal relacionados con la de igualdad entre mujeres y hombres • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de estudiantes de Doctorado que realizan la formación
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.2. Perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en los Trabajos Fin de Estudios y en las enseñanzas de postgrado.

MEDIDA 12

Analizar la demanda existente y, en su caso, promover la puesta en marcha de un título propio sobre igualdad entre mujeres y hombres.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de realización de análisis de la demanda Sí/No ● Creación del título propio sobre igualdad entre mujeres y hombres en función de la demanda Sí/No
PRESUPUESTO	5000 euros anuales (en caso de creación del título propio)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género	
MEDIDA 13	
Establecer un reconocimiento a las mejores prácticas docentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación del establecimiento del reconocimiento Sí/No ● Número de solicitudes recibidas desagregado por sexo ● Número de reconocimientos concedidos desagregado por sexo
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción IV.3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género	
MEDIDA 14	
Incluir la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los ejes y líneas de trabajo prioritarias en los proyectos de innovación docente y en los proyectos de Aprendizaje-Servicio (APS).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los ejes y líneas de trabajo prioritarias en las convocatorias de Proyectos durante la vigencia del III Plan Sí/No • Número, desagregado por sexo, de proyectos relacionados con la materia solicitados y concedidos
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género

MEDIDA 15

Establecer un reconocimiento específico cuando se incorpore la perspectiva de género en la docencia en el sistema de evaluación de la actividad docente.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación del establecimiento del reconocimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.3. Reconocimiento, innovación y evaluación de la docencia con perspectiva de género

MEDIDA 16

Establecer un reconocimiento específico por la participación del profesorado en actividades de promoción STEAM en el sistema de evaluación de la actividad docente.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación del establecimiento del reconocimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.4. Participación de las mujeres en funciones y tareas docentes

MEDIDA 17

Fomentar la participación de mujeres en las tareas de dirección y coordinación de Grados, Másteres y Programas de Doctorado, en la docencia en programas de Máster y en la dirección y Tribunales de Tesis Doctorales.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento de la evolución del número y porcentaje de mujeres que participan en estas tareas y funciones docentes durante la vigencia de Plan Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE IV: DOCENCIA Y PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción IV.4. Participación de las mujeres en funciones y tareas docentes

MEDIDA 18

Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones académicas y en los comités/comisiones de los diferentes procesos de evaluación de la docencia.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Grado y Calidad en los Estudios ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes Comités/Comisiones ● Informe de seguimiento de la evolución del número y porcentaje de mujeres durante la vigencia del III Plan Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 1	
Mejorar y actualizar la Guía elaborada por el Servicio de Investigación de la UC3M para proporcionar al personal investigador y al personal técnico criterios y orientaciones efectivas para redactar y desarrollar sus proyectos con perspectiva de género, difundir esta Guía y publicarla en la Intranet de la Unidad de Igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la mejora y actualización de la guía Sí/No ● Publicación de la guía en la Intranet Sí/No ● Número y tipo de acciones de difusión de la Guía entre la comunidad universitaria UC3M
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 2	
Diseñar actividades formativas específicas dirigidas al personal investigador y personal técnico para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la transferencia.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de actividades de formación diseñadas ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas participantes en la formación ● Número de horas de formación
PRESUPUESTO	
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 3	
Reforzar la cooperación de la UC3M en el ámbito de la innovación y la transferencia con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de instituciones con las que se ha cooperado ● Tipo de cooperación
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 4	
Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de divulgación científica.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en las actividades de divulgación científica ● Número de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en las actividades ● Informe de seguimiento Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 5	
Promover la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas emprendedoras.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento sobre la inclusión de la perspectiva de género Sí/No ● Número de participantes en iniciativas emprendedoras desagregado por sexo
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.1. Investigación, transferencia y emprendimiento con perspectiva de género	
MEDIDA 6	
Incluir la perspectiva de género en las sesiones formativas que organiza el Servicio de Apoyo al Emprendimiento y la Innovación sobre patentes y creación de empresas y en el programa CR3CE de emprendimiento.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la perspectiva de género en las sesiones formativas Sí/No • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas ponentes y participantes
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 7	
Aumentar el número, la difusión y el impacto de las actividades de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres realizadas en la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Comunicación y transparencia ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento de la evolución del número de actividades de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres durante la vigencia del III Plan Sí/No ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 8	
Incluir en el sistema de recogida de información de Universitas XXI de ítems que permitan la mejor identificación de las actividades de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la inclusión de ítems Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 9	
Difundir la producción científica y académica de la comunidad universitaria de la UC3M en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de un Repositorio disponible en la web de la Unidad de Igualdad	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible, Cooperación e Infraestructuras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación del repositorio Sí/No ● Número de documentos en el repositorio
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 10	
Fomentar la elaboración de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres mediante la convocaría de los premios Pilar Azcárate y fomentar la difusión de los trabajos premiados en el Repositorio de la web de la Unidad de Igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias • Número y tipo de canales de difusión • Número de trabajos presentados y premiados en cada convocatoria por sexo y por tipo de trabajo • Verificación de la inclusión de los trabajos premiados en el repositorio Sí/No
PRESUPUESTO	3.800 euros primer año (se actualizará anualmente)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 11	
Diseñar una convocatoria para premiar trabajos de investigación especializados en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres realizados por personal docente e investigador tanto de la UC3M como de otras Universidades.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del diseño de la convocatoria Sí/No • Número, desagregado por sexo, de trabajos presentados y premiados en cada convocatoria
PRESUPUESTO	3000 euros anuales
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 12	
Establecer un reconocimiento a los mejores proyectos de investigación y prácticas de transferencia social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación del reconocimiento Sí/No • Número de solicitudes recibidas desagregado por sexo • Número de reconocimientos concedidos desagregado por sexo
PRESUPUESTO	3000 euros anuales
PRIORIDAD	Baja
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.2. Investigación, transferencia y emprendimiento en materia de igualdad	
MEDIDA 13	
Apoyar la celebración de congresos, seminarios y reuniones científicas en materia de estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres mediante la convocatoria de ayudas económicas que cubran toda su organización.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de convocatorias ● Número de solicitudes presentadas, desagregado por sexo ● Número de ayudas concedidas, desagregado por sexo ● Verificación del aumento de la cuantía económica de las ayudas concedidas Sí/No
PRESUPUESTO	7.500 el primer año (se actualizará anualmente)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento

MEDIDA 14

Crear una figura experta en la promoción de la investigación de las mujeres dentro de la Unidad de igualdad, en coordinación con el servicio de investigación y con la Escuela de Doctorado.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la creación de la figura de apoyo Sí/No ● Número de mujeres que recibe apoyo para la promoción de su investigación
PRESUPUESTO	Coste contratación de la persona de apoyo
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento

MEDIDA 15

Diseñar una convocatoria de gestoras/es para apoyar a mujeres en la presentación de proyectos de investigación como investigadoras principales.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del diseño y publicación de la convocatoria Sí/No • Número de personas gestoras • Número de mujeres que se benefician de la medida
PRESUPUESTO	Por determinar en el diseño de la convocatoria
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 16	
Impulsar la convocatoria desde el Vicerrectorado con competencias en igualdad de 20 contratos predoctorales, dirigidos a mujeres con excelente formación para desarrollar tesis doctorales en los diferentes programas de Doctorado que se ofertan en la UC3M	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la publicación de la convocatoria Sí/No ● Número de mujeres que se presentan desagregado por programa de Doctorado
PRESUPUESTO	Por determinar en el diseño de la convocatoria
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 17	
Incluir la perspectiva de género y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres evitando sesgos de género en todas las acciones vinculadas al Programa propio de Investigación y Transferencia.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que solicitan ayudas vinculadas al programa • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que obtienen ayudas vinculadas al programa • Informe de seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 18	
Establecer mecanismos para promover específicamente el liderazgo de mujeres en proyectos y grupos de investigación (programas de acompañamiento, mentoría, asesoramiento y apoyo para la presentación de proyectos nacionales o internacionales, apoyo y asesoramiento a la transferencia y el emprendimiento).	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de mecanismos y programas propuestos y puestos en marcha • Número de mujeres participantes en los programas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 19	
Velar por la representación equilibrada de mujeres y hombres en la celebración de foros de transferencia y encuentros con empresas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan • Informe de seguimiento de la evolución de la representación equilibrada Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 20	
Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos/comisiones de evaluación de la investigación y transferencia de la UC3M.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de mujeres y hombres en cada órgano/comisión de evaluación • Informe de seguimiento de la evolución de la participación equilibrada Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.3. Igualdad efectiva y visibilidad de las mujeres en la investigación, la transferencia y el emprendimiento	
MEDIDA 21	
Visibilizar la participación de mujeres en actividades de investigación, transferencia, innovación y en las iniciativas emprendedoras a través de la página web y las redes de la Unidad de Igualdad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia ● Vicerrectorado de Asuntos Económicos, Emprendimiento y Empleabilidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de publicaciones en la web de la Unidad de Igualdad ● Número de publicaciones en las redes de la Unidad de Igualdad
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.4. Investigación y corresponsabilidad	
MEDIDA 22	
Promover la adopción de medidas para favorecer la incorporación/intensificación a la investigación del personal que la haya interrumpido por la asunción de responsabilidades de cuidado.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se benefician de las medidas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE V. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Línea de acción V.4. Investigación y corresponsabilidad	
MEDIDA 23	
Facilitar la realización de estancias de movilidad por el personal investigador de la UC3M con responsabilidades familiares incrementando las ayudas para personas que se trasladen al lugar de la estancia con hijas o hijos y convocando estancias breves especialmente diseñadas para favorecer la corresponsabilidad.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de estancias de movilidad solicitadas y concedidas ● Número y porcentaje de mujeres y hombres con responsabilidades familiares que solicitan ayuda específica para el traslado de hijas e hijos al lugar de la estancia ● Verificación del incremento de las cuantías destinadas al traslado de hijas e hijos Sí/No ● Verificación de la convocatoria de estancias breves que favorezcan la corresponsabilidad Sí/No
PRESUPUESTO	Presupuesto a dimensionar de acuerdo con número de personas usuarias
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Segunda mitad de la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo

MEDIDA 1

Aprobar un nuevo Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo en la UC3M.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la negociación del Protocolo Sí/No • Verificación de la aprobación del Protocolo Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 2	
Promocionar la formación en el nuevo Protocolo de toda la comunidad universitaria.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de actividades formativas ● Número y porcentaje, desagregado por sexo y colectivo, de personas que reciben la formación ● Número de personas de la comunidad universitaria de nuevo ingreso formadas ● Número de ponentes, desagregado por sexo, que imparten la formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 3	
Garantizar la formación especializada en materia de acoso sexual, ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo de todas las personas implicadas en la aplicación del Protocolo para garantizar la apropiada identificación de las situaciones en las que debe activarse dicho instrumento, el cumplimiento de los principios y garantías incluidos en el mismo y el adecuado tratamiento de las personas afectadas, atendiendo especialmente a la no revictimización.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de acciones formativas ● Verificación de la formación especializada de todas las personas implicadas Sí/No
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo

MEDIDA 4

Hacer accesible el nuevo Protocolo mediante la elaboración de una Guía que sintetice y explique de forma sencilla las situaciones que pueden ser constitutivas de los tipos de acoso recogidos en el mismo y los mecanismos y procesos de actuación establecidos.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la elaboración de la Guía Sí/No • Número y tipo de canales de difusión de la Guía
PRESUPUESTO	1500 euros
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 5	
Realizar campañas de concienciación para prevenir y eliminar el acoso sexual, el ciberacoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la comunidad universitaria y para difundir el nuevo Protocolo y la Guía al inicio de cada cuatrimestre, así como con ocasión de los eventos organizados para la conmemoración del Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra las Mujeres en el marco del Programa Implícate.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de campañas realizadas ● Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	2500 euros
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo

MEDIDA 6

Difundir específicamente la posibilidad de acompañamiento y asesoramiento psicológico especializado en el tratamiento de situaciones de violencia a todas las mujeres de la comunidad universitaria víctimas de acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo que lo soliciten con independencia de que activen, o no, el Protocolo en la UC3M. Se garantizará que este asesoramiento sea prestado por una mujer en el caso de que la mujer víctima violencia de acoso lo solicite.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Estudiantes ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de canales de difusión ● Número de mujeres denunciante que solicitan y reciben el servicio
PRESUPUESTO	80 €/h aprox. (coste servicio)
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 7	
Proporcionar asesoramiento jurídico gratuito a las mujeres víctimas de acoso sexual, ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo en relación con las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del establecimiento del servicio Sí/No • Número y tipo de canales de difusión del servicio • Número de mujeres denunciante que solicitan y reciben el servicio
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 8	
Informar anualmente al Consejo de Gobierno de las actuaciones desarrolladas en la aplicación del Protocolo garantizando, en todo caso, la confidencialidad y el completo anonimato de las personas afectadas.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la información anual Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual durante toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 9	
Incluir una cláusula específica de conocimiento y conformidad con el Protocolo para todas las empresas oferentes en los pliegos de contratación.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Secretaria General ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la inclusión de la cláusula en los pliegos de contratación Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción V.1. Prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 10	
Promover la adecuada coordinación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo con otros protocolos y procedimientos existentes en la UC3M aplicables en otras situaciones de acoso y discriminación.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Secretaría General ● Defensoría Universitaria
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de medidas propuestas y puestas en marcha ● Informe de seguimiento sobre coordinación entre procedimientos Sí/No
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Media
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la Vigencia del III Plan de igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 11	
Crear un apartado específico en la página web de la Unidad de Igualdad para la toma de conciencia contra la violencia de género que incluya información actualizada sobre los recursos públicos disponibles.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Transparencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación de apartado específico en la web Sí/No • Número y tipo de información sobre recursos disponibles
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 12	
Confeccionar una Guía que recopile los derechos laborales y otros derechos relacionados con la vida universitaria de las mujeres víctimas de violencia de género recogidos en la legislación vigente.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la confección de la Guía Sí/No • Tipo de contenidos que aparecen en la Guía • Número y tipo de canales de difusión
PRESUPUESTO	1500 euros
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Primera mitad de la vigencia III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 13	
Garantizar, de acuerdo con la normativa vigente, la atención integral a las mujeres de la UC3M víctimas de violencia de género mediante una evaluación personalizada de su situación y necesidades y la correspondiente adopción de las medidas de apoyo y protección que resulten pertinentes en cada caso.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Gerencia ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación del establecimiento de un procedimiento para garantizar la evaluación personalizada Sí/No ● Número de evaluaciones personalizadas realizadas ● Número y tipo de medidas de apoyo y protección implantadas
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 14	
Facilitar la gestión ágil y efectiva de todas las solicitudes realizadas por las mujeres trabajadoras de la UC3M víctimas de violencia de género en ejercicio de sus derechos laborales y establecer la posibilidad de que se acojan a reducciones de jornada sin reducción de salario en el marco de la legislación vigente.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad ● Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ● Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Número y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha ● Número de solicitudes realizadas ● Número y porcentaje de solicitudes aceptadas ● Tiempo de gestión de las solicitudes
PRESUPUESTO	Sin coste
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 15	
Proporcionar acompañamiento y asesoramiento psicológico especializado a todas las mujeres de la comunidad universitaria de la UC3M víctimas de violencia de género. Se garantizará que este asesoramiento sea prestado por una mujer en el caso de que la mujer víctima violencia de género lo solicite.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres a las que se les ha proporcionado acompañamiento y asesoramiento
PRESUPUESTO	80 €/h aprox. (coste del servicio)
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

EJE VI: ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Línea de acción VI.2. Apoyo, protección y promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA 16	
Desarrollar cursos de formación en la atención a víctimas de violencia de género dirigidos al personal de Recursos Humanos.	
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad • Gerencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de cursos realizados • Número, desagregado por sexo, de personas que reciben la formación
PRESUPUESTO	75 €/h aprox. (coste formación)
PRIORIDAD	Alta
PLAZO DE EJECUCIÓN	Toda la vigencia del III Plan de Igualdad

X. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

En lo que respecta a la **evaluación y seguimiento** del III Plan de Igualdad de la UC3M se ha optado, de nuevo, metodológicamente por aplicar lo dispuesto en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

De acuerdo con esta regulación, la **Comisión de seguimiento** será el mecanismo que tendrá la responsabilidad principal en la evaluación y vigilancia de la aplicación del III Plan de Igualdad. De conformidad con lo señalado en el punto 1.1. de su Reglamento de funcionamiento, la Comisión negociadora, una vez aprobado el III Plan, se constituirá en Comisión de seguimiento. Este órgano cumplirá, por tanto, las exigencias establecidas en el *Real Decreto 901/2020* relativas a la composición paritaria, al estar integrada por 8 personas en representación de la Universidad y 8 personas en representación de las personas trabajadoras y a la composición equilibrada entre mujeres y hombres

Esta Comisión tendrá como **funciones** principales:

1. Estar informada sobre la implementación del III Plan de Igualdad.
2. Verificar el grado de consecución de los objetivos y el grado de ejecución de las medidas previstas en el III Plan de Igualdad de acuerdo con el calendario de desarrollo de cada medida.
3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras, si fuera necesario.
4. Realizar un informe de evaluación intermedia y un informe final sobre la aplicación del III Plan de Igualdad.

Los órganos identificados como responsables de la puesta en marcha de cada medida trasladarán, a través del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad y su Unidad de Igualdad, a la Comisión de seguimiento, de manera periódica, toda la información relativa a su implementación de acuerdo con el plazo de ejecución establecido. Para ello se diseñará una **ficha** (incorporada como Anexo al final de este documento) que incluirá los indicadores de seguimiento, definidos junto con el diseño de las medidas, así como otro tipo de indicadores de proceso, resultado e impacto que permitan obtener una información completa de todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del III Plan de Igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá dos veces al año (febrero y octubre) y elaborará un acta de cada reunión en la que dará cuenta de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados. Estas actas se publicarán en el espacio web de la Unidad de Igualdad dedicado al III Plan de Igualdad.

Transcurridos los dos primeros años de vigencia del III Plan de igualdad, esta Comisión elaborará un **informe de evaluación intermedia**. Una vez agotado el período de vigencia del III Plan de igualdad, deberá elaborar un **informe de evaluación final**. De estas dos evaluaciones, intermedia y final, se informará al Consejo de Gobierno. Asimismo, con el fin de garantizar la transparencia durante el proceso de implementación, seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad, tanto el informe de evaluación intermedia como el informe de evaluación final se publicarán, junto con el III Plan de igualdad, en la página web de la Unidad de Igualdad.

En todo caso, la labor de seguimiento se complementará con **herramientas de consulta** a las personas destinatarias del Plan para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas. En este sentido, se habilitará en la página web de la Unidad de Igualdad un **Buzón online** para recoger sugerencias y quejas de la comunidad universitaria de la UC3M en materia de igualdad y en referencia a la implantación del III Plan de Igualdad.

El Plan se revisará cuando concurren las circunstancias señaladas en el art. 9.2 del *Real Decreto 901/2020* y, además, de acuerdo con el art. 9.4, la Comisión de seguimiento podrá emprender las acciones oportunas para activar la **revisión** en cualquier momento de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el caso de dudas o discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del III Plan de Igualdad que no puedan ser resueltas en el seno de la Comisión de seguimiento, los posibles conflictos se remitirán al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

XI. CALENDARIO

ACTUACIÓN	FECHA
Aprobación por la Comisión negociadora	28 de noviembre de 2024
Solicitud de inscripción en el Registro Público de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas	29 de noviembre de 2024
Solicitud de inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON)	Diciembre de 2024
Información al Consejo de Gobierno	27 de enero 2025

Entrada en vigor	Al día siguiente de su publicación en el BOEL 1 de febrero de 2025
Implantación de medidas	Durante la vigencia del Plan, de acuerdo con el calendario incluido en la ficha de las diferentes medidas.
Reuniones de la Comisión de seguimiento	Dos veces al año (meses de febrero y octubre)
Informe intermedio	A los dos años de la entrada en vigor del III Plan de Igualdad
Informe final	Finalizado el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad
Finalización de la vigencia del III Plan	A los cuatro años de la entrada de vigor

XII. DATOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

CIF	Q2818029G
RAZÓN SOCIAL	UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
DIRECCIÓN	C/.MADRID, 126
CÓDIGO POSTAL	28903
LOCALIDAD	GETAFE
PROVINCIA	MADRID

Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	1 Pendiente	1 En ejecución	1 Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		0
	Falta de recursos materiales		0
	Falta de tiempo		0
	Falta de participación		0
	Descoordinación con otros departamentos		0
	Desconocimiento del desarrollo		0
	Otros motivos (especificar)		0
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo II. Diagnóstico

Anexo III. Auditoría Retributiva