



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

El presente documento pretende ser el resultado final de la implantación del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017. En el punto 3 del preámbulo del referido texto se recoge: *“el seguimiento de la implantación del II Plan de Igualdad de la UC3M se llevará a cabo por la Comisión constituida para su elaboración, quien se reunirá una vez al año y aprobará el informe anual de seguimiento. Dicho informe se elevará a los órganos de la Universidad para su conocimiento”*.

Se elabora este informe final, junto con un diagnóstico de la situación de la UC3M a fecha de **31 de diciembre de 2022**<sup>1</sup>, y una comparativa de la situación en el momento de aprobarse este II Plan de Igualdad de Género. Se incluye, asimismo, la evolución de algunos indicadores.

Para la elaboración de este informe, se ha contado con la inestimable y necesaria colaboración de las personas integrantes de la Comisión de elaboración del II Plan de Igualdad, así como de los Vicerrectorados, de la Gerencia, y de los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo.

Al igual que en informes precedentes, este informe final se ha estructurado en dos grandes bloques: “Diagnóstico o situación de la Universidad” y “Análisis de cumplimiento del II Plan de Igualdad”. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente, estudiantes, y personal de administración y servicios, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios de doctorado. En el apartado del análisis de cumplimiento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los ejes del Plan y su nivel de cumplimiento.

---

<sup>1</sup> Los datos relativos estudiantes corresponden al curso 2022-23 y los de PAS y PDI a 31/12/2022

## Contenido

<b>SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD</b>	<b>4</b>
<b>I.- ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>	<b>4</b>
I.1.- Órganos Colegiados	4
I.2.- Equipos de dirección de los Centros	6
I.3.- Dirección de Departamentos	6
I.4.- Dirección de Institutos de Investigación	6
<b>II.- SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)</b>	<b>8</b>
II.1.- PDI según categorías docentes	8
II.2.- Situación del PDI por departamentos	13
II.3.- Investigación	15
<b>III.- ESTUDIANTES</b>	<b>20</b>
III.1.- Estudiantes de Grado	20
III.3.- Estudiantes de Postgrado	26
III.4.- Estudiantes de Doctorado	27
<b>IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)</b>	<b>30</b>
IV.1.- PAS en su conjunto	30
IV.2.- Distribución del PAS por edad y sexo	31
IV.3.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales	34
<b>V.- OTROS DATOS DE INTERÉS</b>	<b>36</b>
V. 1 Reconocimientos académicos	36
V. 2 Premios extraordinarios de doctorado	36
<b>ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES DEL INFORME</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO. Detalle del estado de implantación de cada una de las medidas del II Plan de Igualdad</b>	<b>44</b>
a.1 Medidas del Eje I: Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad	44
a.2 Medidas del Eje II: Acceso, promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo	95
a.3 Medidas del Eje III: Conciliación y corresponsabilidad	106
a.4 Medidas del Eje IV: Docencia e Investigación	114

## SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

### I.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, el 30 de octubre de 2017, se han celebrado dos elecciones a Rectorado, 2019 (sin cambio de titular al frente del Rectorado) y 2023, por lo que la composición de los distintos órganos ha sufrido cambios.

En este epígrafe se analizará la evolución de la composición de los órganos colegiados (Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Claustro y Consejo Social), así como los equipos de Dirección de los Centros, Direcciones de Departamento y de Institutos de Investigación.

Hay que destacar que en todos los órganos colegiados se ha intentado cumplir con la presencia equilibrada señalada en la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como se verá a continuación, a fecha de elaboración de este informe, se respeta dicho principio en el Consejo de Dirección (formado por las personas titulares de Rectorado, Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia).

Si se analiza la composición de los órganos de Gobierno de los Centros, en 2022 se han celebrado elecciones en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, siendo elegida Decana una mujer que, junto con la Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, y la Directora de la Escuela Politécnica Superior, supone un 100% de mujeres al frente de los Centros. Al descender un escalón en los Centros, se encuentra presencia equilibrada en conjunto, con un 45,78% de mujeres al frente de los Vicedecanatos y Subdirecciones.

Sin embargo, el análisis Centro por Centro arroja un panorama diferente. Así, mientras que, en la Escuela Politécnica Superior sólo hay un 26% de mujeres en el equipo de gobierno, en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación hay un 37% y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas un 75%.

#### I.1.- Órganos Colegiados

La Tabla 1 analiza la evolución en la composición del Consejo de Dirección, desde 2017 a 2022, desglosado por los órganos unipersonales que forman dicho órgano.

Tabla 1. Evolución de la composición del Consejo de Dirección por sexo

Consejo de Dirección	2022		2021		2020		2019		2018		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Rectorado	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Vicerrectorados	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4
Secretaría General	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Gerencia	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>40</b>

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

Continuando con este análisis evolutivo, se analiza la composición del Consejo de Gobierno a lo largo de estos años y el resultado se recoge en la Tabla 2.

Tabla 2. Evolución de la composición del Consejo de Gobierno por sexo

Consejo de Gobierno	2022		2021		2020		2019		2018		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	32	24	31	25	31	25	34	21	37	16	37	16
%	57	43	55	45	55	45	62	38	70	30	70	30

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

Otro de los órganos colegiados es el Claustro (Tabla 3), del que solo se analizaron los datos desde 2019. Como se puede ver en el último dato de 2022, no hay presencia equilibrada según la establece la Ley Orgánica 3/2007, si bien hay que recordar que la representación en este órgano se obtiene mediante elecciones con candidaturas libremente presentadas

Tabla 3. Evolución de la composición del Claustro por sexo

	2022		2021		2020		2019	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Miembros	130	76	93	77	96	74	109	75
%	63	37	55	45	56	44	59	41

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

Respecto de la composición del Consejo Social (Tabla 4), tampoco se analizaron los datos anteriores a 2019, y se observa también que no existe presencia equilibrada.

Tabla 4. Evolución de la composición del Consejo Social por sexo

	2022		2021		2020		2019	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Miembros	15	5	15	5	15	5	14	3
%	75	25	75	25	75	25	82	18

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

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

En la Tabla 5 se desglosa la composición de los cargos académicos por sexo de cada uno de los Centros: EPS, FCCSSJJ y FHCD. Como puede observarse, ha habido cambios a lo largo de estos años, respetando siempre la presencia equilibrada de mujeres y hombres según la define la *Ley Orgánica 3/2007*. El cambio más significativo es que en 2017 únicamente había una mujer al frente de uno de los Centros (FCCSSJJ), desde 2020 también es una mujer quien dirige la EPS, y desde 2022 una mujer es también la Decana de la FHCD, con el resultado de que actualmente los tres Centros están dirigidos por mujeres.

Tabla 5. Evolución de la composición del gobierno de los Centros y sexo

Dirección Centros	2022		2021		2020		2019		2018		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Decanato, Dir. EPS	0	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
Vicedec./Subdir.	32	27	32	23	32	23	31	21	31	21	31	21
Secretaría	0	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>23</b>
%	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>40</b>

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

## I.3.- Dirección de Departamentos

La UC3M cuenta en 2022 con 28 departamentos (uno más que en 2021 tras la división del Departamento de Bioingeniería e Ingeniería Aeroespacial) distribuidos entre las Facultades y la EPS. La distribución de mujeres y hombres al frente de los mismos es desigual como se ve en la Tabla 6. No existe presencia equilibrada en el conjunto de las Direcciones de Departamento, pero hay que recordar que este también es un cargo que se elige entre las candidaturas presentadas; si bien cabe preguntarse por qué hay tan pocas candidaturas femeninas.

Tabla 6. Evolución de las Direcciones de Departamento por Centros y sexo

CENTRO	2022		2021		2020		2019		2018		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
FCCSSJJ	6	4	7	3	6	4	6	4	7	3	7	3
FHCD	1	3	0	4	1	3	1	3	2	2	2	2
EPS	11	3	10	3	10	3	10	3	11	2	11	2
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>7</b>
%	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>33</b>	<b>74</b>	<b>26</b>	<b>74</b>	<b>26</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

## I.4.- Dirección de Institutos de Investigación

Los datos de dirección de los Institutos de Investigación no se han recogido en todos los informes, pero sí que se conocen los relativos a los últimos 4 años, y estos son los que se reflejan en la Tabla 7. Los datos de 2022 y 2021 son exactamente los mismos, así como los de 2020 y 2019, respectivamente. Tampoco se observa presencia equilibrada, aunque en los datos de 2021 y 2022 no se alcanza por un punto.

Tabla 7. Dirección de Institutos Universitarios por sexo

TIPO	2022		2020	
	H	M	H	M
INSTITUTOS LOU	2	2	2	2
I. PROPIOS CON EVALUACIÓN POSITIVA	6	3	7	2
INSTITUTOS PROPIOS	9	6	10	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>8</b>
<b>%</b>	<b>61</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>30</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

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

### II.1.- PDI según categorías docentes

El porcentaje de mujeres y hombres en el total de PDI, es prácticamente igual a lo largo de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de Género. En 2017 partimos de un 32,5% de mujeres y durante estos 5 años, la variación ha sido muy pequeña, aunque a 31 de diciembre de 2022 se sitúa en el 31,6%. Sin embargo, si sólo consideramos el PDI funcionario este porcentaje se eleva al 35,8%.

Pueden consultarse los informes de seguimiento anteriores en la dirección: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

El porcentaje de mujeres (31,6%) en el conjunto de PDI, es inferior al dato de la media de las universidades españolas, donde para el curso 2020/2021 las mujeres representaron un 43,3% y en el funcionariado esta cifra se situó en el 37,1%.<sup>2</sup>

En la siguiente tabla se puede ver la distribución del profesorado en las distintas categorías académicas en la UC3M.

Tabla 8. Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo a 31/12/2022

	SEXO	C.U.	T.U.(***)	C. DR./A	VISIT.	AY. DR/A	ASOC.	TOTAL	(%*)
MENOS DE 30 AÑOS	H	0	1	0	3	2	15	21	1,2%
	M	0	0	0	4	2	1	7	0,4%
DE 31 A 40 AÑOS	H	3	42	0	39	20	103	207	11,9%
	M	0	7	0	19	14	48	88	5,0%
DE 41 A 50 AÑOS	H	27	118	0	33	11	195	384	22,0%
	M	13	98	0	23	10	77	221	12,7%
DE 51 A 60 AÑOS	H	72	103	3	12	1	229	420	24,1%
	M	36	72	5	7	1	79	200	11,5%
DE 61 A 70 AÑOS	H	55	32	0	6	1	59	153	8,8%
	M	14	11	0	1	0	18	44	2,5%
MAS DE 70 AÑOS	H	0	0	0	1	0	0	1	0,1%
	M	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>484</b>	<b>8</b>	<b>148</b>	<b>62</b>	<b>824</b>	<b>1.745</b>	
	H	157	296	3	94	35	601	1.185	
	M	63	188	5	54	27	223	560	
	(%**)	12,6%	27,7%	0,5%	8,5%	3,6%	47,2%	%	
	H	71,4%	61,2%	37,5%	63,5%	56,5%	72,9%	67,9%	
	M	28,6%	38,8%	62,5%	36,5%	43,5%	27,1%	32,1%	

\*% de PDI en esa categoría docente, según edad y sexo sobre el total del PDI

\*\*% de PDI según categoría docente sobre el total del PDI

\*\*\* incluye 18 TUI (Titular Interino/a)

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

<sup>2</sup> Dato obtenido de "Datos y cifras del sistema universitario español" referido en cuanto al personal de las universidades al curso 2020/2021. Documento elaborado por el Ministerio de Universidades y publicado el 12 de abril de 2023

Si se analizan los datos de la tabla se puede comprobar la distribución del profesorado en las distintas categorías. A 31 de diciembre de 2022 únicamente podemos ver paridad en la categoría de Ayudante Dr/a. En el caso de PTU se acerca a la paridad (38,8%M frente a 61,2%H), y el resto de categorías de profesorado analizadas están bastante más lejos de conseguirla.

En el desglose anterior puede verse cómo la franja de edad de 41 a 50 años continúa siendo la que tiene mayor igualdad en lo que se refiere a Cátedras y Titularidades, mientras que en la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia de presencia de mujeres y hombres en dicha categoría es mucho más acusada, manteniéndose esa diferencia en la franja última, de 61 a 70 años.

En el Gráfico 1, se puede ver la diferencia de presencia de mujeres y hombres en las Cátedras y Titularidades por franjas de edad. La franja inicial, de 31 a 40 años, únicamente presenta mujeres en las Titularidades; la franja de 41 a 50 años es la que presenta mayor desigualdad entre ambas categorías en ambos sexos, pero igualmente el balance es favorable a los hombres. Las franjas siguientes arrojan menor diferencia entre ambas categorías, sobre todo la última, de 61 a 70 años, pero siempre hay menos mujeres.

Estos datos confirman la dificultad de las mujeres para conseguir los méritos y el tiempo para promocionar a plazas de Titular y de Cátedra, coincidiendo las 2 primeras franjas de edad con la maternidad o el cuidado a descendientes de corta edad.

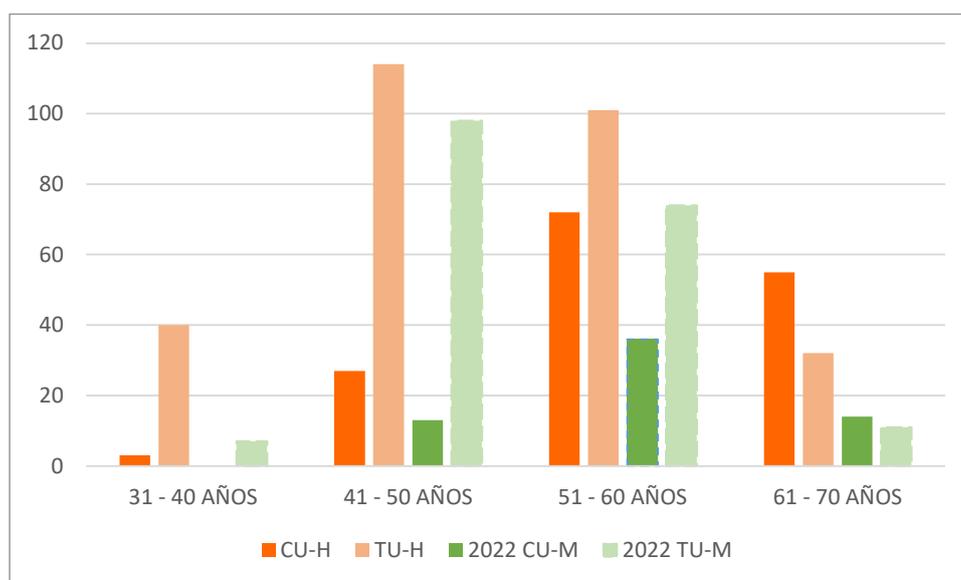


Gráfico 1. Distribución del profesorado funcionario por categoría y franjas de edad y sexo

\*\*\* incluye TUI

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

Otro dato interesante es la edad media del profesorado según colectivos. Así, en el siguiente gráfico (Gráfico 2) se puede observar que la edad media de los hombres es superior tanto en el conjunto del PDI, como en los cuerpos de profesorado funcionario y en las cátedras, y la diferencia de edad es similar.

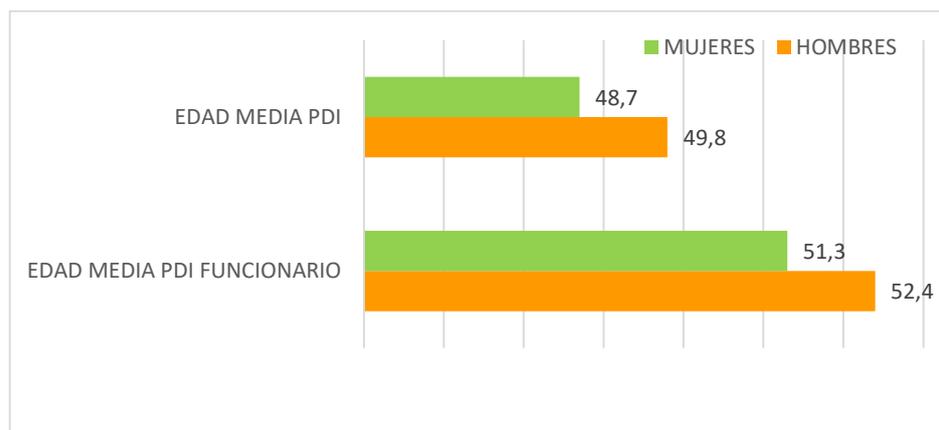


Gráfico 2. Edad media del PDI a 31 de diciembre de 2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

### Cátedras de Universidad

Este es uno de los datos que ha experimentado mayor variación a lo largo de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de Género, y más aún, si se recuerda el dato del primer diagnóstico realizado en 2008, previo a la elaboración del Primer Plan de Igualdad. En aquel informe, el porcentaje de Catedráticas era de un 8,5%.

Por lo que respecta al balance desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género, se partía de unos datos totales de Cátedras de 150, de las que 125 eran ocupadas por hombres (83,3%) y 25 por mujeres (16,6%).

A lo largo de estos 14 años transcurridos desde el primer diagnóstico se ha ido incrementando hasta llegar a fecha **31 de diciembre de 2022**, momento en que se alcanza un **28,6% de mujeres** (63 Catedráticas frente a 157 Catedráticos), con lo que se supera el último dato publicado para el conjunto de la universidad española en el curso 2020/21, que es del 25,6 %<sup>3</sup>.

En términos absolutos hay dos factores que llevan varios años contribuyendo a este incremento. Por un lado, la mayor promoción de mujeres de plazas de Titular a Catedrática, y, por otro, las jubilaciones que son mayoritariamente de hombres.

Sobre este último punto, cada año se ha analizado la distribución de la figura de Profesor/a Emérito/a y el resultado se inclina claramente hacia los hombres. Esto significa que, aunque han aumentado significativamente el número de Catedráticas, parte del incremento porcentual se debe a las jubilaciones de Catedráticos/as, que se producen en mayor proporción entre los hombres puesto que ocupaban esta categoría mayoritariamente.

Para reforzar este argumento se calcula la edad media de los y las Catedráticas y el dato que se obtiene sin distinguir sexo es de 56,9 años, pero analizando la edad media de hombres y mujeres a 31 de diciembre de 2022, es la que se refleja en la siguiente tabla:

	MUJERES	HOMBRES
CU	55,6	57,4

<sup>3</sup> Dato obtenido de "Datos y cifras del sistema universitario español" referido en cuanto al personal de las universidades al curso 2020/2021. Documento elaborado por el Ministerio de Universidades y publicado el 12 de abril de 2023

En el Gráfico 3 se ve la evolución de catedráticos y catedráticas a lo largo de los años.

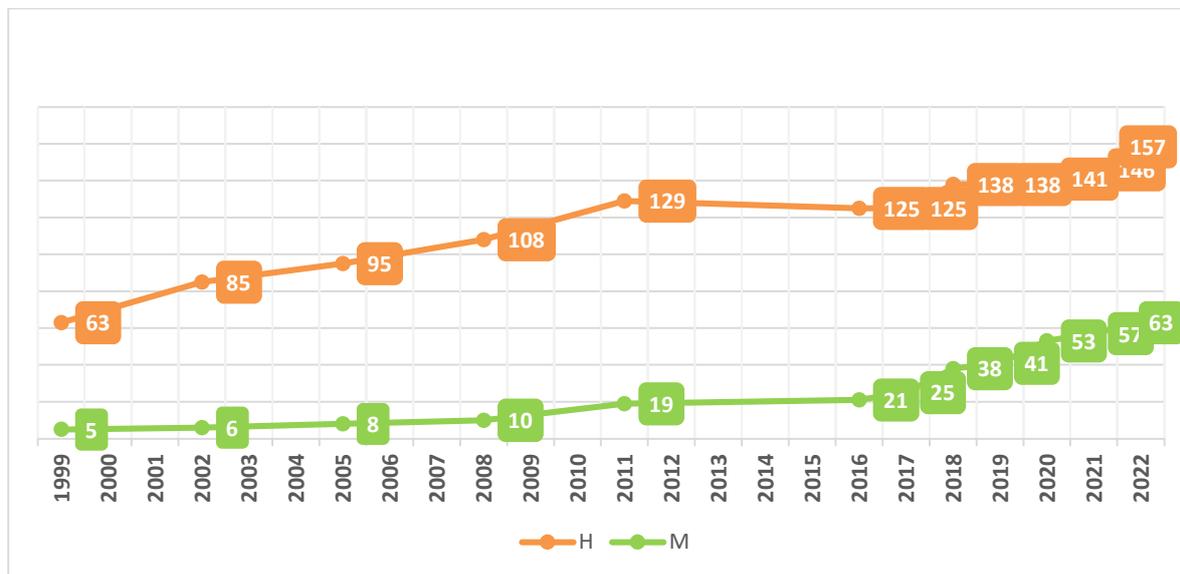


Gráfico 3. Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 1999

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad

De los actuales 28 Departamentos aún hoy, hay 4 que no cuentan con ninguna Catedrática, todos adscritos a la EPS, y en ellos, el número de Catedráticos varía de los 4 a los 13.

Al elaborar el diagnóstico previo al II Plan de Igualdad (datos de 2017), la Universidad contaba con 27 Departamentos, de los cuales, 12 no tenían ninguna Catedrática.

A 31 de diciembre de 2022, aún hay 8 Departamentos que sólo tienen 1 Catedrática, 4 de ellos también adscritos a la EPS, 3 a la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y 1 a la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación.

### Titulares de Universidad

En el momento de elaborar el *I Plan de Igualdad* (diagnóstico 2008) había un 38,4 % de mujeres TU, porcentaje que sube hasta el 40% en el diagnóstico de 2017, previo al II Plan de Igualdad. Desde ese informe, el porcentaje ha oscilado entre 37 y 38%, siendo el dato de 2022 un 37,3% de mujeres. Esta evolución puede verse en el Gráfico 4.

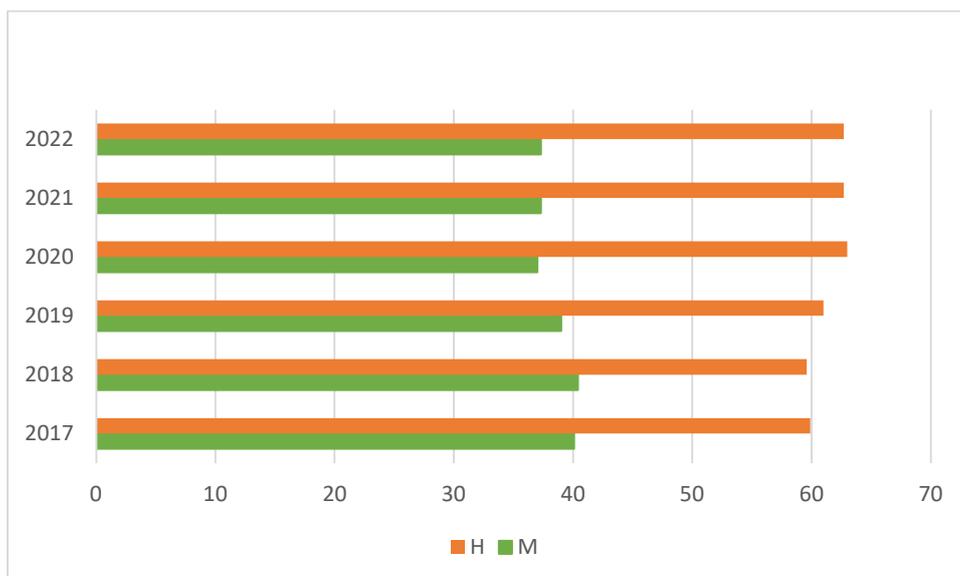


Gráfico 4. Distribución de las Titularidades de Universidad a lo largo de los años por sexo

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Como se viene observando en los informes de seguimiento elaborados cada año, este porcentaje es inferior a la media nacional, 42,2%<sup>4</sup>. Este dato refleja el sesgo de género que se constata en las disciplinas STEM en el conjunto nacional en general y en la UC3M en particular (véase la Tabla 9).

Tabla 9. Porcentaje de mujeres TU según Centro a 31/12/2022

	H	M	%M
HCD	45	32	41,6%
CCSSJJ	86	79	47,9%
EPS	165	79	32,4%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Se puede calcular la ratio del profesorado Titular/Catedrático segmentado por sexo (Tabla 10). En este caso, los datos muestran como en el conjunto de la UC3M para 2022, el número de titularidades por cátedra es de 2,20. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,9 (esto es por cada 2 profesores titulares hay un catedrático), dato similar al del pasado año, y las mujeres tienen una ratio de 3, es decir hay casi tres profesoras titulares por cada catedrática, lo que indica que aunque se incremente el número de catedráticas, la proporción sigue prácticamente invariable. Se observan los datos desde 2019 y se ve que ha habido una mejoría en la ratio referida a mujeres, mientras que la de los hombres permanece inalterable.

<sup>4</sup> Dato obtenido del último informe “Datos y cifras del Sistema universitario español” referido en cuanto al personal de las universidades al curso 2020/2021. Documento elaborado por el Ministerio de Universidades y publicado el 12 de abril de 2023

Tabla 10. Ratio TU/CU por sexo

	2022			2021			2020			2019		
	TU	CU	Ratio TU/CU									
Total	484	220	<b>2,2</b>	457	203	<b>2,3</b>	437	194	<b>2,3</b>	425	179	<b>2,4</b>
H	296	157	<b>1,9</b>	282	146	<b>1,9</b>	274	141	<b>1,9</b>	257	138	<b>1,9</b>
M	188	63	<b>3,0</b>	175	57	<b>3,1</b>	163	53	<b>3,1</b>	168	41	<b>4,1</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

## II.2.- Situación del PDI por departamentos

Se ha analizado la composición de las plantillas del PDI en los Departamentos a fecha 31/12/2022, y el resultado se recoge en el Gráfico 5. Se puede acceder a la información relativa a los años anteriores en los informes de seguimiento precedentes y disponibles en la página: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

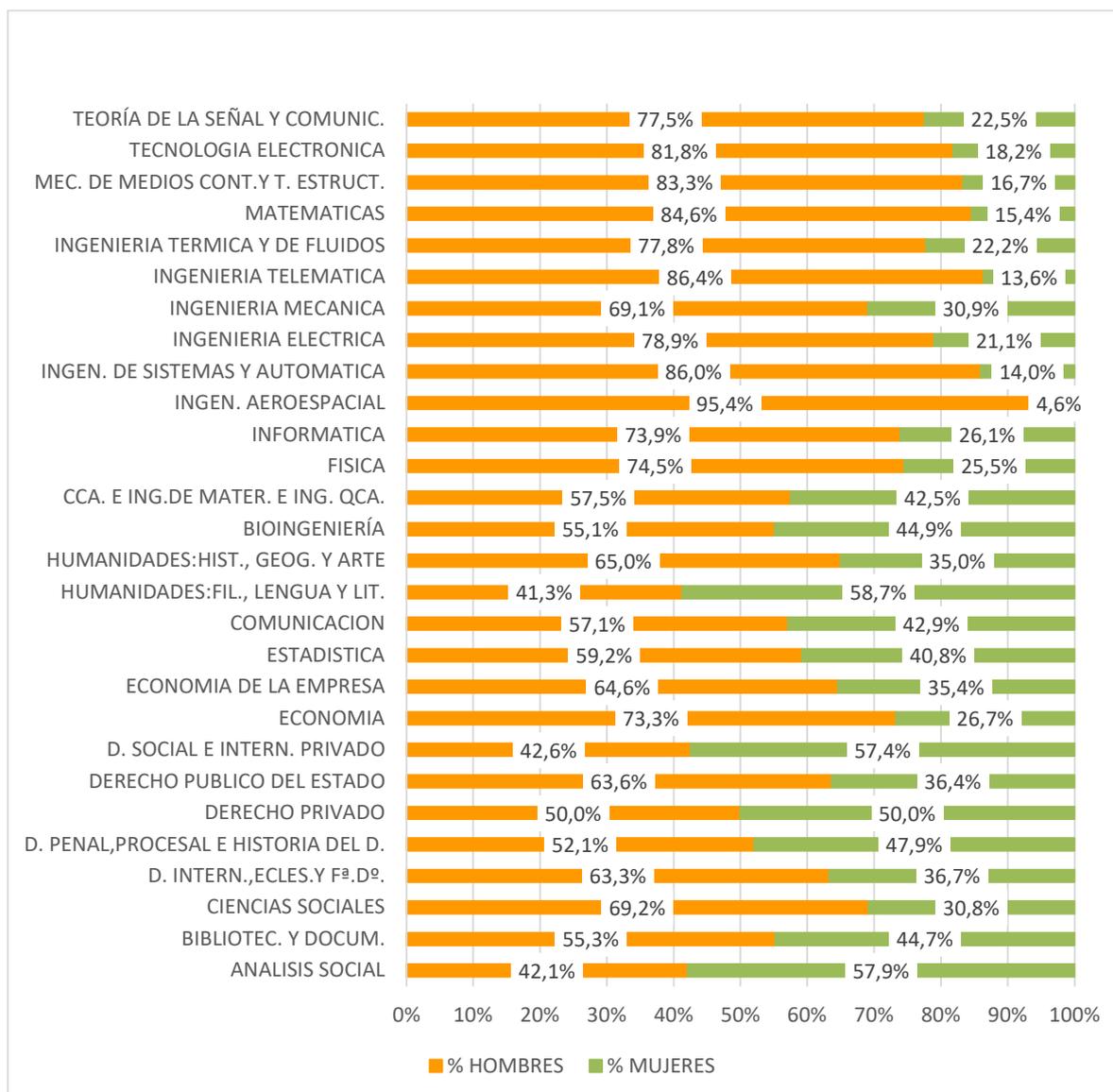


Gráfico 5. Composición de la plantilla de PDI por Departamentos a 31/12/2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

A la luz de los datos existentes, se manifiestan grandes diferencias entre los Departamentos. A 31 de diciembre de 2022, hay 6 Departamentos donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20% (se repite la situación reflejada en el cuarto informe y poca variación respecto de informes anteriores). Esos 6 departamentos están adscritos a la EPS (Ingeniería Aeroespacial, Ingeniería de Sistemas y Automática, Telemática, Matemáticas, Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras y Tecnología Electrónica). En informes anteriores esta situación afectaba a 4 o 5 Departamentos de la EPS.

Mientras el año pasado encontrábamos que sólo un departamento de la EPS superaba el 40% de mujeres en plantilla, en este informe son dos: Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Metalúrgica y Bioingeniería; éste último Departamento se ha separado del área de Ingeniería de Aeroespacial-altamente masculinizada- y eso produce este cambio de tendencia.

Por último, cabe destacar que, hay 4 Departamentos con un porcentaje igual o superior al 50% de mujeres. Estos son Análisis Social; Derecho Privado; Derecho Social e Internacional Privado y Humanidades: Filosofía, Lengua y Literatura.

Otro dato que también es relevante es la distribución de mujeres en las etapas pre y post doctoral por centros (Tabla 11). En el caso de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación la presencia de mujeres está bastante equilibrada en ambos casos y en ambos años, y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas también.

Los resultados de la Escuela Politécnica Superior, sin embargo, arrojan un porcentaje significativamente más bajo de mujeres en ambas etapas, lo que confirma la necesidad de mantener las políticas desarrolladas para el fomento de las disciplinas STEM desde las edades más tempranas. Este dato únicamente se incluyó en el cuarto informe, por lo que no hay posibilidad de analizar la evolución a más largo plazo.

Tabla 11. Distribución de mujeres en las etapas pre y post doctoral según Centro a 31/12/2021 y 31/12/2022

	2021		2022	
	%M Predoc.	% M Postdoc.	%M Predoc.	% M Postdoc.
<b>HCD</b>	39,7	40,6	50	43,9
<b>CCSSJJ</b>	46,7	44,0	40,9	39,3
<b>EPS</b>	24,4	27,7	22,7	27,4

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

### II.3.- Investigación

Para realizar un primer análisis sobre la situación del estado de la investigación y poder verificar el grado de equidad en la UC3M se han considerado diferentes aspectos, como la evolución en el liderazgo de los grupos de investigación en los últimos años o el número de sexenios según el sexo. En el siguiente gráfico puede observarse la evolución en el liderazgo de los grupos de investigación por sexo.

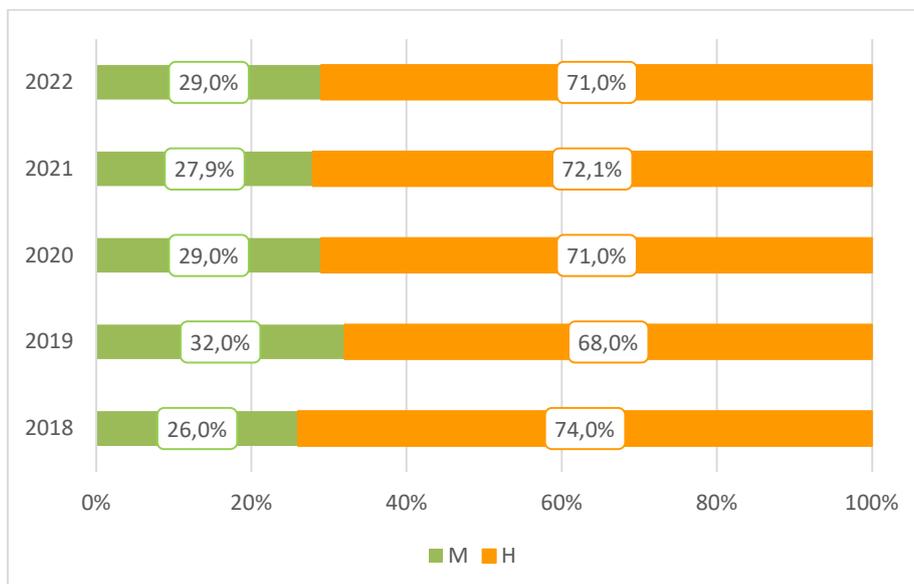


Gráfico 6. Evolución en el liderazgo de los grupos de investigación por sexo

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

Otro dato interesante a estudiar es la diferencia en los sexenios de investigación entre mujeres y hombres. En el diagnóstico realizado en 2017 (datos de sexenios a 31/12/2016), previo a la aprobación del II Plan de Igualdad se observó que había una discontinuidad en los sexenios de las mujeres en la franja de edad de 30-39 años, que se puede atribuir a la edad más habitual de maternidad y cuidados.

Como reflejan los datos recogidos en la Tabla 12, en los cuerpos de CU, TU y Contratado/as Doctores/as<sup>5</sup> la media de sexenios para los hombres es más alta que en el caso de las mujeres. La diferencia se va reduciendo ligeramente desde el dato obtenido en 2019; concretamente del año 2020 al 2021 la media de sexenios por mujer se ha incrementado de 2,63 a 2,67 y hasta 2,72 en el presente informe. Es aún más ilustrativa la comparativa de los datos de sexenios a 31/12/2016 y 31/12/2022.

Como se puede apreciar, el incremento en el número de sexenios en el colectivo de mujeres es notablemente superior al que se ha producido en los hombres, pasando de 2,25 en 2016 a 2,72 en 2022, aunque también se ha incrementado la media de sexenios en los hombres hasta 3,07.

Tabla 12. Comparativa de los datos globales de sexenios a 31/12/2016 y 31/12/2022

	31/12/2016			31/12/2022		
	EFFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/PDI	EFFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/PDI
MUJERES CON SEXENIOS	174	391	<b>2,25</b>	241	656	<b>2,72</b>
HOMBRES CON SEXENIOS	363	1.042	<b>2,87</b>	439	1.350	<b>3,07</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Si se superponen los gráficos de sexenios a 31 de diciembre de 2016 y a 31 de diciembre de 2022, el resultado es el que se refleja en el Gráfico 7. Al igual que en el pasado informe (datos a 31 de diciembre de 2021), se mantiene una tendencia con informes anteriores y sigue viéndose que el máximo en el caso de mujeres se alcanza en 3 sexenios, en lugar de centrarse en 2 tal y como reflejaban los datos recogidos en el diagnóstico de 2017.

<sup>5</sup> Para los gráficos y tablas de sexenios únicamente se han tenido en cuenta las categorías de CU, TU y Contratado/a Doctor/a, aunque en enero de 2022 se realizó la primera convocatoria de sexenios para PDI laboral, e incluir otras categorías harían que la comparativa no fuera correcta.

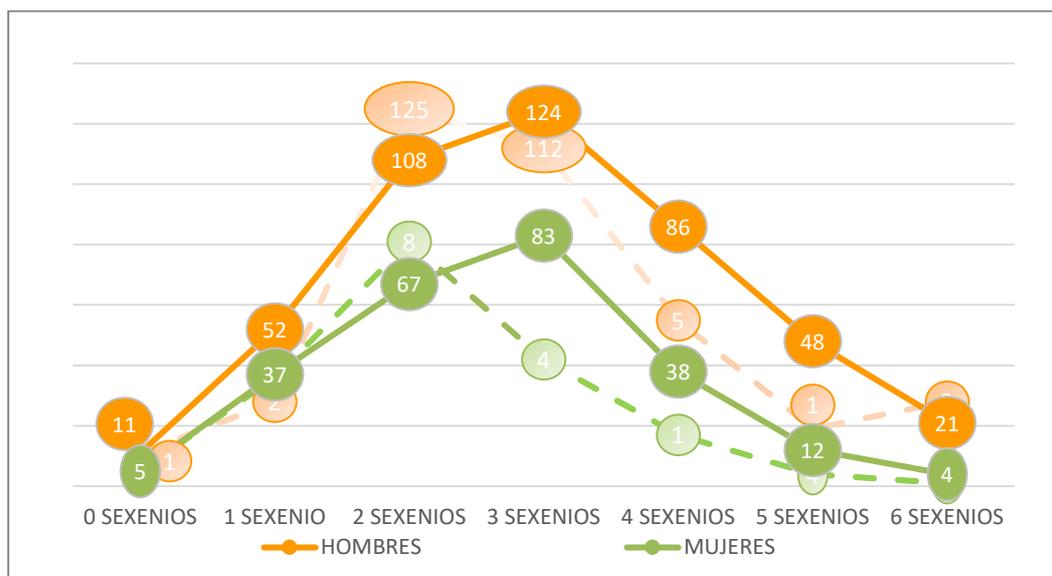


Gráfico 7. Número de sexenios por sexo. Trazo continuo datos a 31 de diciembre de 2022, trazo discontinuo datos a 31 de diciembre de 2016.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Adicionalmente, se puede hacer una comparativa entre los datos de sexenios relativos correspondientes a 31 de diciembre de 2016 y los datos a 31 de diciembre de 2022, que se refleja en el Gráfico 8.

Se analiza la media del sexenio relativo para mujeres y hombres y el dato más llamativo se encuentra, de nuevo, en la franja de 30-39 años. En el 2016 las mujeres tenían una media de 0,83, mientras en 2022 la media desciende bruscamente a 0,21. Uno de los factores que puede influir en este dato es que dicha franja es la más común para la maternidad, lo que dificulta conseguir los méritos necesarios para lograr el sexenio. Otro factor a tener en cuenta es que el número de mujeres en este rango es mucho más bajo.

A 31 de diciembre de 2022, la franja en la que los datos de mujeres y hombres son más similares es la de 40-49 años (0,59 M frente a 0,56 H) y en las dos franjas siguientes los datos son muy diferentes, mientras en la franja de 50-59 la media para las mujeres es superior a la de los hombres, en la franja 60-69 se invierte la tendencia.

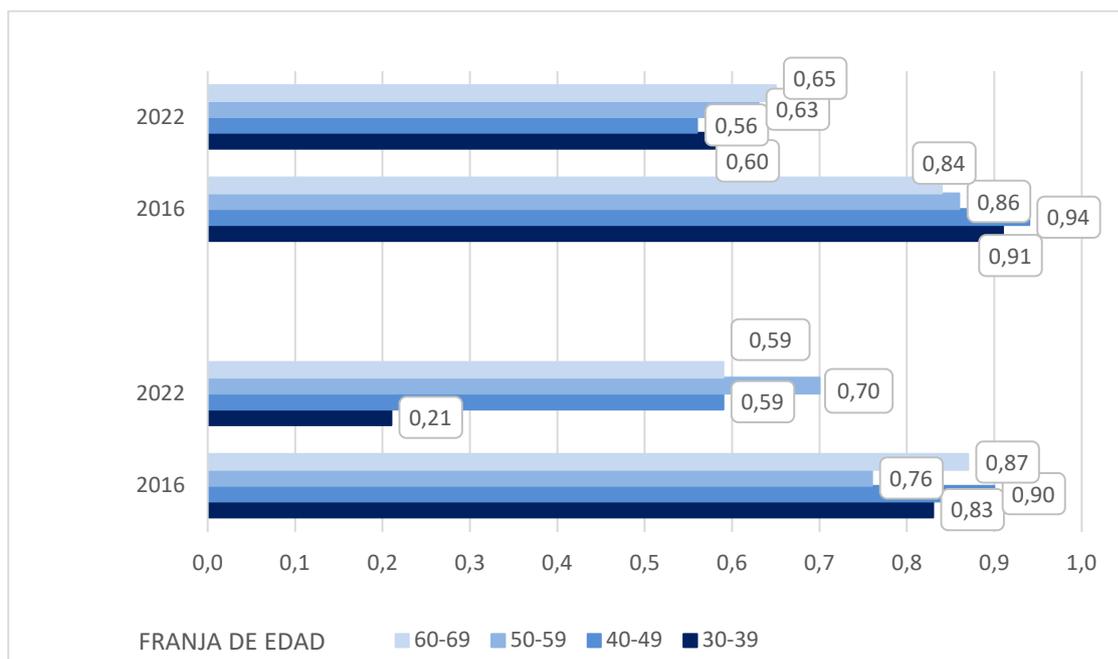


Gráfico 8. Comparativa del sexenio relativo por franjas de edad y por sexo a 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La dificultad que se ha identificado en el rango de edad de 30 a 39 años, es generalizada en el resto de universidades y centros de investigación, lo que motivó la aprobación de medidas correctoras a través de la resolución del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de 10 de diciembre de 2019, sobre el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). En el apartado 2.3. de la convocatoria se incluye lo siguiente: “Como parte de una estrategia integral para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a efectos del cómputo de los tramos de investigación para la evaluación de la actividad científica e investigadora, aquellas mujeres que así lo deseen podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso que disfruten por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta disposición también será de aplicación al personal investigador funcionario de las escalas científicas de los organismos públicos de investigación. Estos permisos deberán haber sido disfrutados en el período extendido entre los dos años anteriores a la entrada en vigor de esta resolución y los seis años posteriores del último sexenio en tramitación.”

Esta Resolución es aplicable desde la convocatoria correspondiente a la evaluación de la actividad investigadora de 2020 se ha incorporado este extremo, como puede verse en el siguiente enlace:

<http://www.aneca.es/content/download/15700/192688/file/BOE-A-2020-16547.pdf>

### II.3.1 Alcance de medidas para el fomento de la investigación

Desde el tercer informe de seguimiento, datos de 2020, Se han analizado las licencias concedidas para el fomento de la investigación dirigidas al PDI, se incluyen en este caso licencias por año sabático y licencias por estudios (Tabla 13).

En el caso de las licencias para año sabático se producen 2 situaciones muy diferentes si se trata de año sabático por desempeño de cargos académicos, a la que en 2022 no se acoge ninguna mujer, y,

por otro lado, las licencias por año sabático sin vinculación con el desempeño de un cargo académico, donde en 2022 un 75% son disfrutadas por mujeres (en años anteriores el balance es a favor de los hombres).

Por su parte, en relación con las solicitudes de licencias de estudios los años 2020 y 2021 arrojan un porcentaje inferior al 35% para las mujeres, incrementándose en 2022 algo por encima del 40%.

En general puede concluirse que para las mujeres es más complicado solicitar una licencia por estudios por las responsabilidades familiares, ya que es muy común que las licencias se soliciten en el inicio de la carrera académica, momento que coincide con los años más habituales de la maternidad, mientras que las licencias por año sabático se solicitan por profesorado de los cuerpos docentes universitarios y el personal docente con contrato indefinido con seis años de antigüedad, lo que supone que este profesorado, generalmente, sea de mayor edad que el que solicita las licencias por estudios.

*Tabla 13. Datos de licencias concedidas por sexo, durante los años 2020, 2021 y 2022*

	2020			2021			2022		
	M	H	%M	M	H	%M	M	H	%M
Sabáticos	5	9	<b>35,7</b>	4	5	<b>44,4</b>	6	2	<b>75,0</b>
Sabáticos por cargo	2	3	<b>40,0</b>	2	6	<b>25,0</b>	0	6	<b>0,0</b>
Licencias por Estudios	10	21	<b>32,2</b>	5	11	<b>31,2</b>	10	14	<b>41,7</b>

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

III.- ESTUDIANTES

III.1.- Estudiantes de Grado

Año tras año, en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género, se han analizado los datos de estudiantes de grado en el conjunto de cada una de las titulaciones y centros. En la Tabla 14 se refleja el total de mujeres y hombres en estudios de grado por centro para el curso 2022/23 (no se incluyen los datos del Centro de la Guardia Civil por sus especiales características).

Tabla 14. Total de estudiantes de Grado, por Centro y por sexo en el curso 2022/2023

	ESTUDIANTADO	HOMBRE	MUJER	M (%)
FCSSJJ	7.937	3.161	4.776	60,2%
FHCD	2.194	776	1.418	64,6%
EPS	5.751	4.130	1.621	28,2%
TOTAL	15.882	8.067	7.815	49,2%

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

Como se observa en esta tabla, en el conjunto de los estudios de Grado hay un 49,2% de mujeres, dato que ha ido incrementándose desde que se aprobó el II Plan de Igualdad de Género en 2017. (un punto más que el pasado curso) lo que difiere de la tendencia general de la Universidad española donde su presencia es mayoritaria (56,3%<sup>6</sup>).

Las razones para que esto sea así son la ausencia en la UC3M de titulaciones de la rama de Ciencias de la Salud o en el ámbito Biosanitario (a excepción de Ingeniería Biomédica), y por otro lado el peso de la EPS en el conjunto de estudios, ya que en ella las mujeres representan un 28,2% (porcentaje en alza año tras año, ya que en el tercer informe suponían un 25%, y en el cuarto un 26,8%). En el siguiente gráfico se refleja dicha situación en el curso 2022/23.

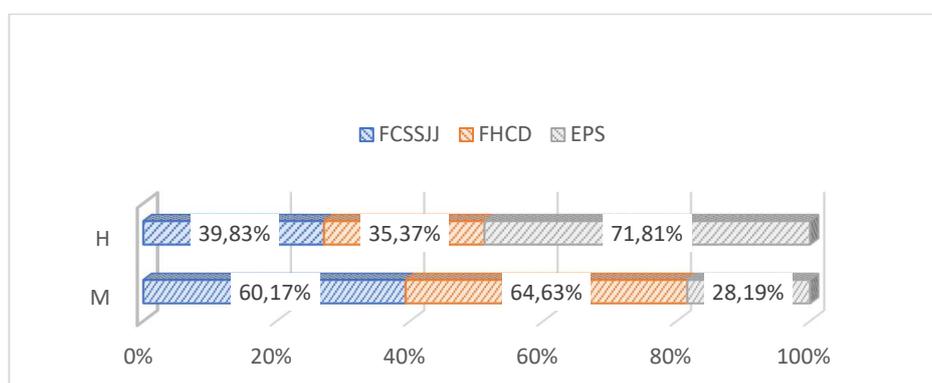


Gráfico 9. Distribución de estudiantes mujeres y hombres por Centro, en los estudios de Grado<sup>7</sup>

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

<sup>6</sup> Según el informe **Datos y cifras del sistema universitario español** publicado en 2023 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2021/2022.

<sup>7</sup> Para estos cálculos no se han incluido los datos del Centro Universitario de la Guardia Civil donde la presencia de mujeres es muy escasa, no llegando a un 19%

Se puede hacer un análisis de cómo han evolucionado los datos de estudiantes de Grado desde la aprobación del II Plan de Igualdad, y se constata el incremento de mujeres en los estudios de la EPS, donde en el curso 2017/18 había un 23,4%, porcentaje que ha ido incrementándose todos los cursos siguientes, para en el curso 2022/23 alcanzar un 28,2%, lejos de la paridad, pero parece que la tendencia se consolida y que pueda ser debido, en parte, a las acciones de promoción de las STEM en los Centros de Secundaria que se vienen desarrollando los últimos años.

La evolución se recoge en la Tabla 15.

Tabla 15. Evolución del porcentaje de estudiantes mujeres en los Grados de la UC3M por cursos

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
CCSSJJ	55,1	56,3	56,6	58,1	59,0	60,2
HCD	68,4	66,7	65,5	65,4	64,6	64,6
EPS	<b>23,4</b>	23,4	24,2	25,0	26,8	<b>28,2</b>

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

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

El número total de estudiantes de nuevo ingreso en Estudios de Grado de la UC3M en el curso 2022/23 es 4.021; de los cuales 1.987 son mujeres y 2.034 hombres. Estos datos representan un 49,4% de mujeres y un 50,6% de hombres, porcentajes que suponen un incremento respecto de los datos del cuarto informe (48,8%M - 51,2%H). Aun así, estos datos no siguen la tendencia de la mayor parte de las Universidades españolas, donde el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. Esto se sigue justificando por el peso que tiene la EPS dentro de la UC3M y la no existencia de estudios en la rama biosanitaria, excepto Ingeniería Biomédica.

En la Tabla 16 se refleja la evolución de estudiantes de nuevo ingreso por cursos académicos, y se observa que las variaciones son muy pequeñas, pero en todos los cursos hay mayor porcentaje de hombres en el conjunto de la Universidad.

Tabla 16. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados por curso académico durante la vigencia del II Plan de Igualdad de Género

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
<b>MUJERES</b>	48,2%	44,7%	47,0%	49,4%	48,8%	49,4%
<b>HOMBRES</b>	51,8%	55,3%	53,0%	50,6%	51,2%	50,6%

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

Para ampliar la información de anteriores cursos, pueden consultarse los informes de seguimiento anuales del II Plan de Igualdad en la página: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

Por lo que se refiere a las notas de admisión, si se analiza el número de estudiantes que ha ingresado en la UC3M a través de la EvAU, cada año se observa que la nota media de las mujeres es superior a la de los hombres, como se recoge en la Tabla 17, y también se constata que las notas son

superiores, a excepción de los datos de 2022/23 donde hay un pequeño descenso, tanto en la calificación de hombres como en la de mujeres.

Tabla 17. Nota media de acceso por EvAU en estudios de Grado por curso académico y por sexo

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/2022	2022/2023
<b>MUJERES</b>	11,450	11,749	11,767	12,313	12,440	12,282
<b>HOMBRES</b>	11,064	11,209	11,290	11,966	12,146	12,003

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

En el Gráfico 10 se han analizado las preferencias del estudiantado de nuevo ingreso según su sexo, referido al curso 2022/23. Como puede observarse hay una clara diferencia en la elección de estudios entre mujeres y hombres. Las estudiantes se decantan fundamentalmente por estudios vinculados a las CCSSJJ y los estudiantes a los estudios asociados a la EPS. Del total de estudiantes mujeres sólo el 22% de mujeres optan por un Grado de la EPS (un punto más que el curso 2021/22), y apenas un 10% de los hombres eligen grados vinculados a la FHCD (idéntico porcentaje que el del cuarto informe).

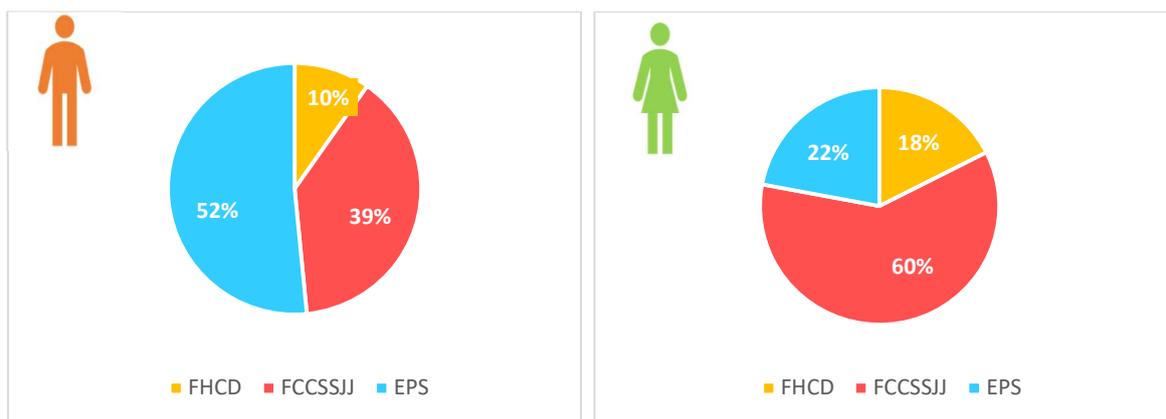


Gráfico 10. Distribución del estudiantado de nuevo ingreso según sexo y Centros en el curso 2022/2023

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

Estos datos confirman la persistente segregación vocacional por género, que se traduce en diferencias significativas entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas a lo largo de la trayectoria académica, y que se traducirá en la posterior trayectoria profesional.

Por otro lado, se analiza la evolución del perfil de estudiantes de nuevo ingreso en las diferentes cohortes (Gráfico 11). En el siguiente gráfico se observa cómo ha evolucionado el porcentaje de las estudiantes en relación al centro en el que estaban matriculadas. Existe una situación muy estable en todos los Centros, con una leve subida en el porcentaje de la FHCD. La subida que se observaba en los últimos informes en el porcentaje referido a la EPS se detiene, repitiéndose el 30,5% reflejado en el cuarto informe.

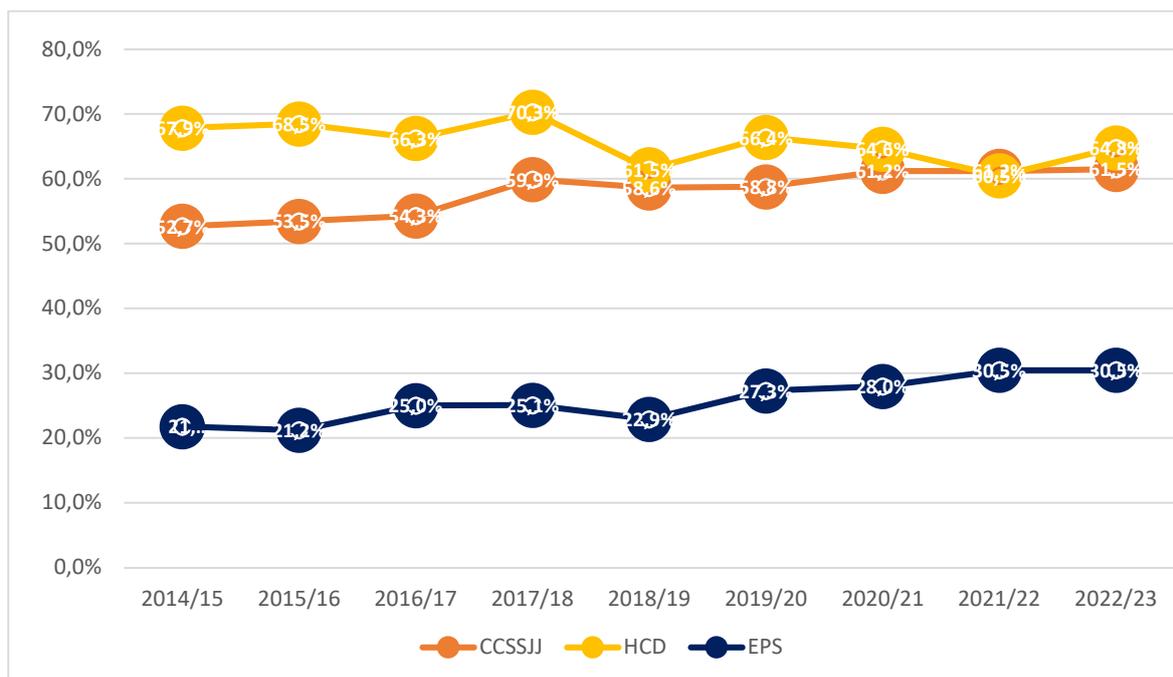


Gráfico 11. Evolución del porcentaje de estudiantes mujeres de nuevo ingreso según Centro en relación con el número total de matriculados/as en el Centro correspondiente

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

Es interesante analizar cómo se distribuye el estudiantado considerando los grados que se imparten en cada centro durante el curso 2022/23. Puede consultarse esta información relativa a cursos anteriores en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad publicados en la página web:

<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

Para el curso 2022/23 se analizan separadamente los datos por Grados en cada Centro.

En el conjunto de la EPS (Gráfico 12) el porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso ha subido ligeramente llegando a un 30% en el conjunto de su oferta de Grados; sin embargo, se pueden encontrar diferencias muy notables entre unos Grados y otros. Por ejemplo, el grado en Ingeniería Biomédica atrae a un 62% de mujeres y el grado en Ciencias al 47%, o el Grado en Matemática Aplicada y Computación elegido por un 50% de mujeres. En el polo opuesto están Ingeniería Electrónica, que sólo logra atraer a un 21% o un 20% en Ingeniería Mecánica. También los Dobles Grados manifiestan diferencias en la elección de mujeres y hombres, ya que van desde un 17% en el caso del Doble Grado en Ingeniería Física y Tecnologías Industriales al 35% en el Doble Grado en Ingeniería Informática y ADE.

Todo esto va en consonancia con lo que sucede en el resto de las universidades españolas en este tipo de estudios<sup>8</sup>, donde nos encontramos con un 71,8% de mujeres en Ciencias de la Salud; un 48,6% en Ciencias y un 26,5% en Ingeniería y Arquitectura.

<sup>8</sup> Según el informe *Datos y cifras del sistema universitario español* publicado en 2023 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2021/2022.

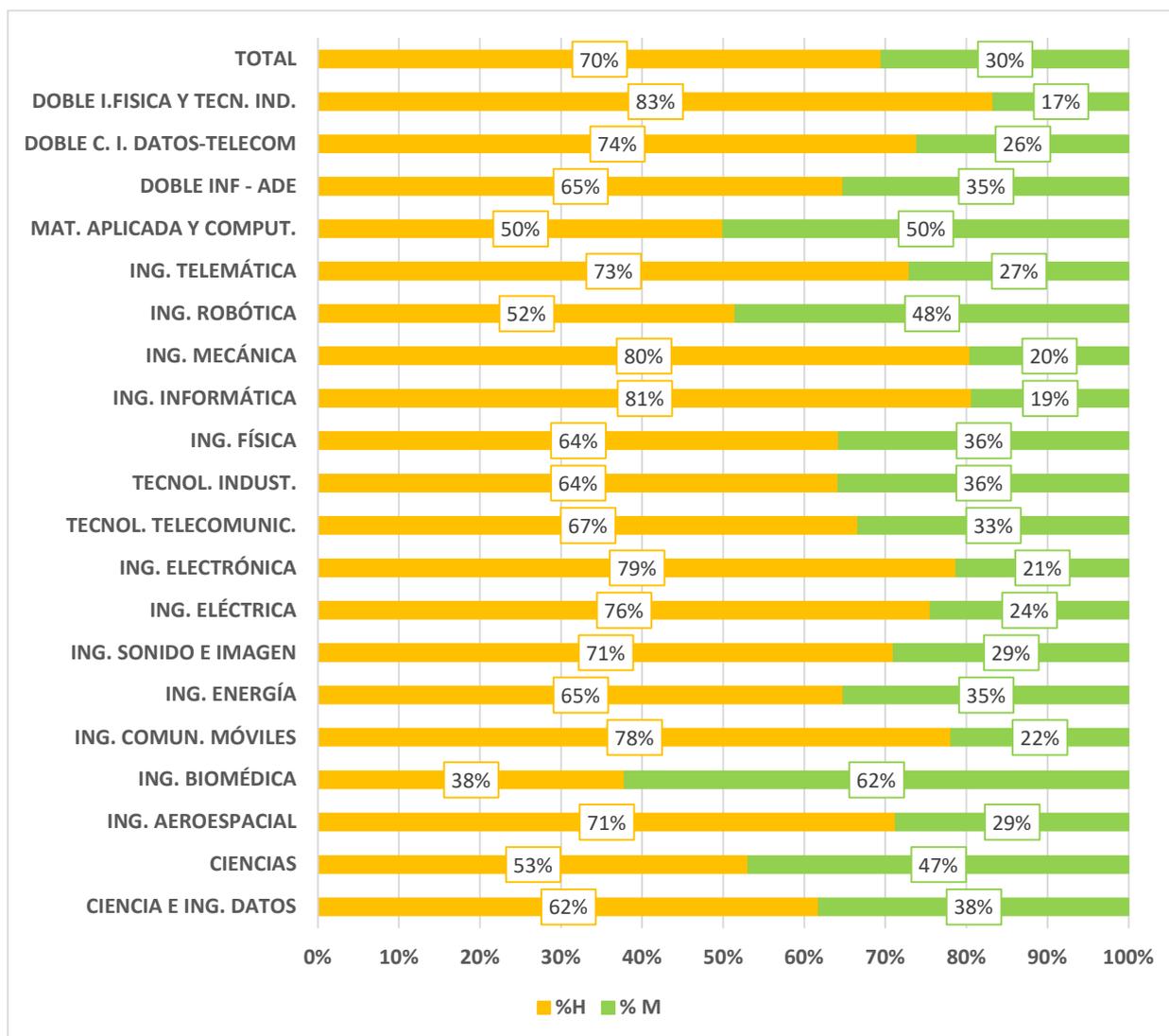


Gráfico 12. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en los Grados de la EPS, curso 2022/2023

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

En el se puede comprobar como casi todas las titulaciones de la FCCSSJ son elegidas mayoritariamente por mujeres. Claramente destacan el Doble Grado en Estudios Internacionales y Derecho con un 83% de mujeres, así como el Grado en Estudios Internacionales y el Grado en Sociología con un 81% de mujeres en su alumnado. En los grados vinculados a las ramas académicas de Economía o Empresa, los porcentajes se muestran muy equilibrados, ligeramente a favor de las mujeres. La excepción la constituyen el Grado en Finanzas y Contabilidad, con un 38% de mujeres, el Grado en Economía, 45% de mujeres y el Grado en Estadística y Empresa con un 48% de mujeres. Si comparamos con la media de las universidades españolas para esta rama de estudios, el dato es muy parejo, ya que dicha media es del 60,6% de mujeres<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Según el informe *Datos y cifras del sistema universitario español* publicado en 2023 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2021/2022.

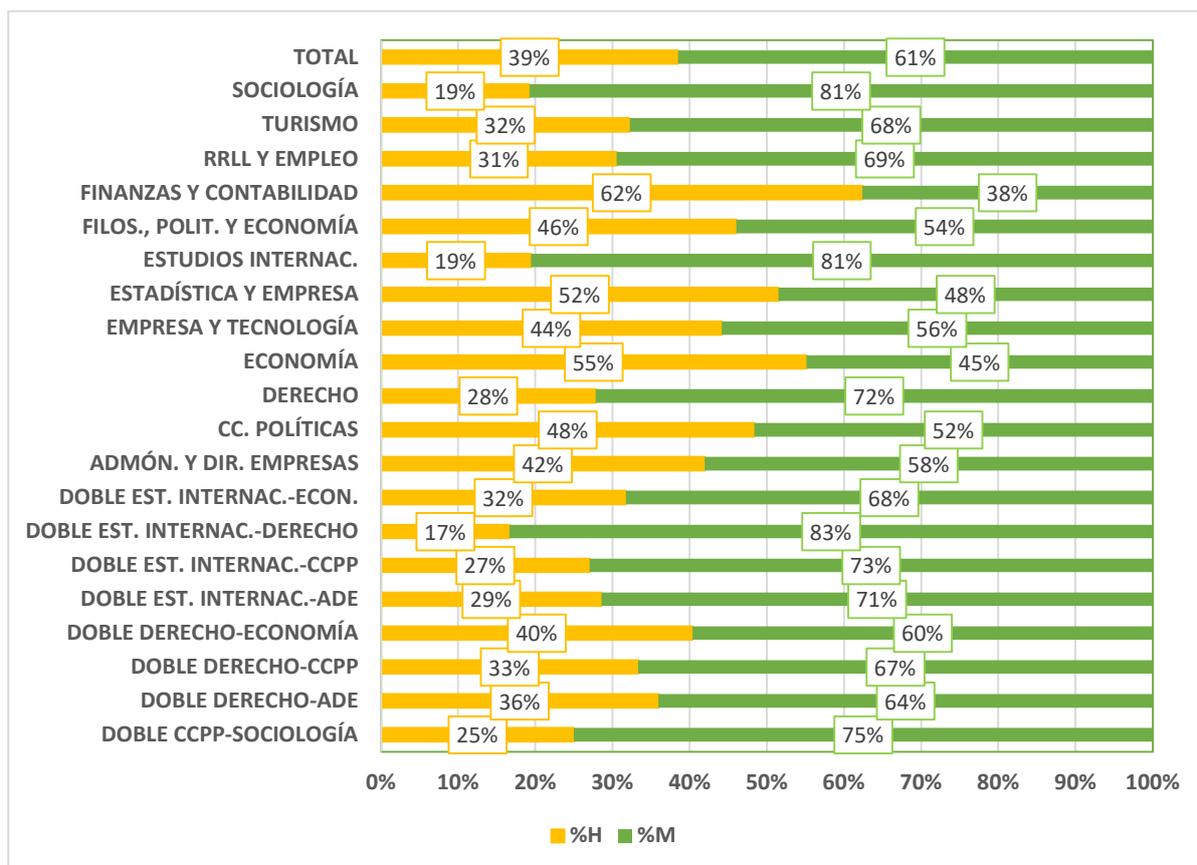


Gráfico 13. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en los Grados de la FCCSSJJ, curso 2022/2023

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

Por último, se analiza la elección del alumnado en los grados de la FHCD (Gráfico 14). Como ya se ha comentado anteriormente, en su conjunto, eligen este tipo de estudios más mujeres que hombres, y únicamente hay dos Grados elegidos por más hombres que mujeres: el Grado en Ciencia, Tecnología y Humanidades, donde hay un 38% de mujeres, y el Grado de Historia y Política que cuenta con un 56% de hombres. El resto de grados tienen en primer curso menos de un 50% de hombres y casi todos por debajo del 40%. Comparando estos datos con la media nacional, 62,7%, comprobamos de nuevo que la tendencia es muy similar.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Según el informe *Datos y cifras del sistema universitario español* publicado en 2023 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2021/2022.

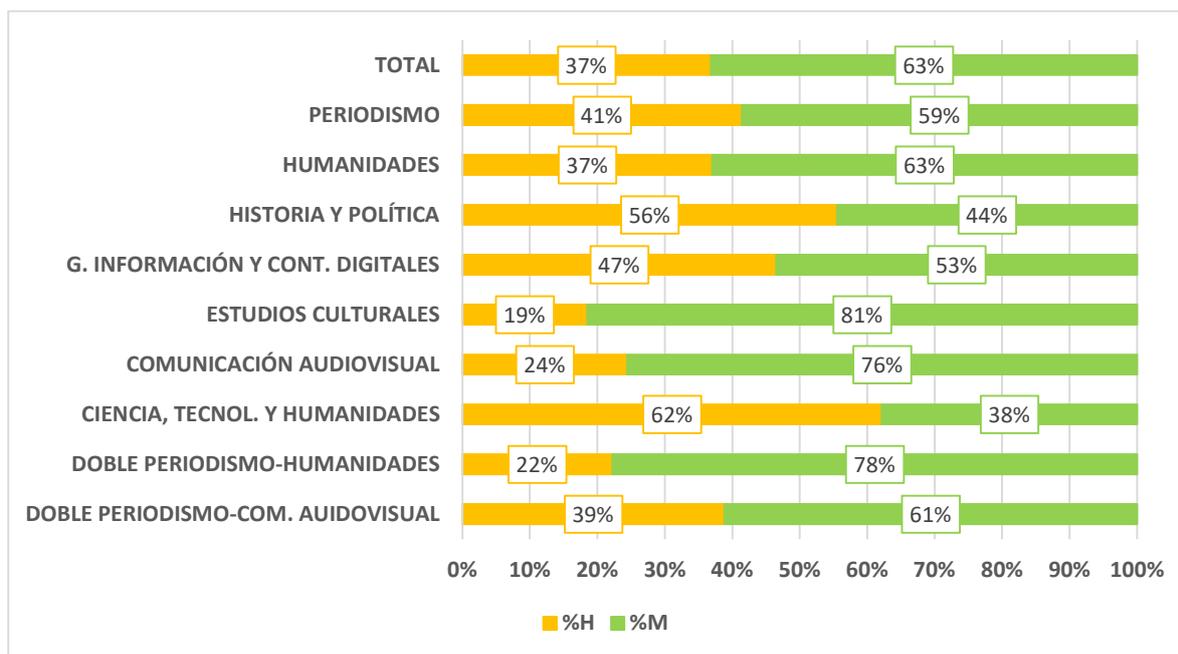


Gráfico 14. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en los Grados de la FHCD, curso 2022/2023

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

Este desglose de estudiantes de nuevo ingreso en los Grados, por Centros, se ha analizado en informes de seguimiento precedentes para cursos académicos anteriores, que pueden consultarse en la página web: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

### III.3.- Estudiantes de Postgrado

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

El estudiantado matriculado en la Escuela de Postgrado en el curso 2022/23 asciende a 3.740 estudiantes dónde 1.644 son mujeres (43,9%), si bien la presencia de mujeres varía mucho de un programa a otro.

Los datos muestran una tendencia análoga a la detectada en los estudios de grado. En la siguiente tabla se analizan los datos de matriculación en las distintas Escuelas (no se analizan la Escuela de Formación Continua ni la del Centro de la Guardia Civil por sus particulares características). Como era previsible, se observa la menor presencia de mujeres en las Ingenierías y Ciencias Básicas (26,0%), a diferencia de lo que ocurre en los estudios de Humanidades y Comunicación (70,9%) o en los de Derecho (60,4%). En estas dos últimas Escuelas se incrementa esta presencia incluso respecto de los datos del anterior informe (65,6% y 56,9% respectivamente).

La evolución del porcentaje de mujeres según Escuelas de Postgrado, se refleja en el Gráfico 15. Los datos analizados abarcan desde el curso 2019/20 hasta el curso 2022/23. No hay cambios significativos en la presencia de mujeres y hombres según Escuelas a lo largo de estos último cuatro cursos, y continúa la tendencia observada en Grado, con la masculinización de los estudios de la EPS y la feminización del resto de estudios, con la excepción de la Escuela de Economía y Ciencia Política, con un balance ligeramente a favor de la presencia de hombres.

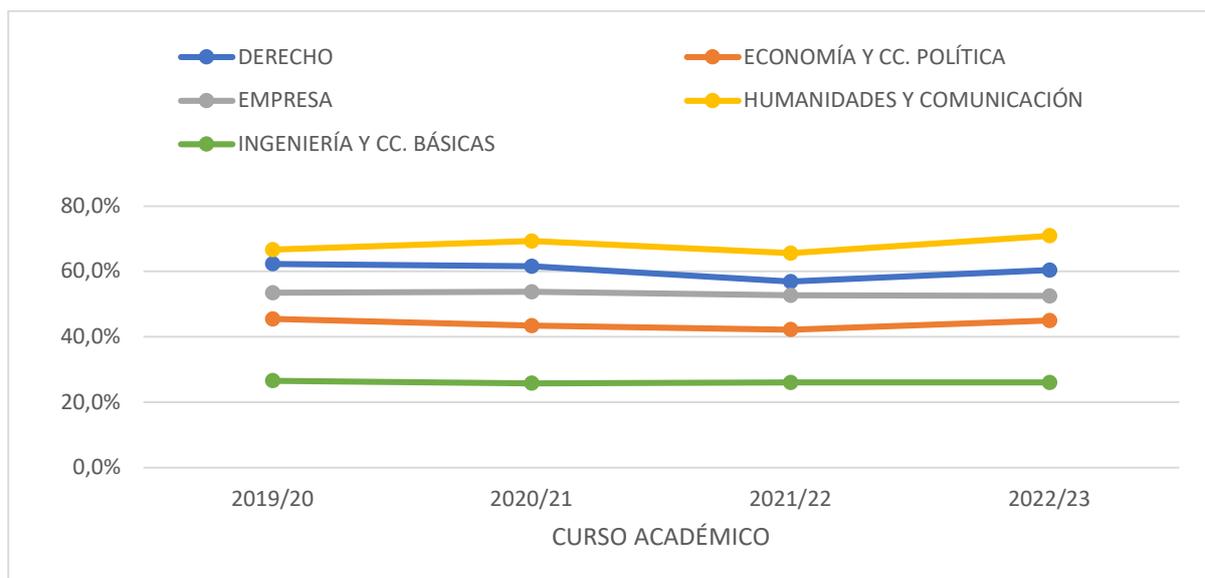


Gráfico 15. Porcentaje de mujeres en las Escuelas de Postgrado por curso académico

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

La presencia de mujeres en los programas de máster en profesiones reguladas sigue esa misma tendencia, tal y como puede verse en la Tabla 18. Así, de los cuatro másteres en profesiones reguladas únicamente en el Máster del Ejercicio de la Abogacía hay una mayor presencia de mujeres que hombres, alcanzando un 63,3% en el curso 2022/23, porcentaje superior incluso al del pasado curso (56,1%). Los otros tres son de áreas ligadas a la Ingeniería y la representación de las mujeres es notablemente menor, e inferior a la observada en el curso 2021/22, salvo en el caso del Máster en Ingeniería Industrial, que sube ligeramente el porcentaje de mujeres.

Tabla 18. Distribución de mujeres y hombres en los Másteres en profesiones reguladas

MASTER	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
<b>ABOGACÍA</b>	60,4%	56,7%	56,1%	63,3%
<b>INGENIERÍA AERONÁUTICA</b>	21,6%	23,1%	20,4%	19,5%
<b>INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN</b>	25,9%	30,1%	33,7%	24,1%
<b>INGENIERÍA INDUSTRIAL</b>	23,6%	23,9%	22,6%	24,5%

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

### III.4.- Estudiantes de Doctorado

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

En el caso de los estudios de Doctorado se matricularon un total de 1.210 estudiantes en el curso 2022/23, en los distintos 21 programas de doctorado que ofrece la Universidad. Del total de estudiantes, un 37,3 % son mujeres, porcentaje inferior al del pasado año (38,4%), alejándose de la paridad según establece la ley orgánica 3/2007.

Si se desciende un nivel en el análisis y se diferencian las áreas a las que están vinculadas los programas de doctorados, se constata cómo los porcentajes de participación de mujeres y hombres varían según el área de conocimiento observando la misma segregación de género en la elección de los estudios, que en los datos de los estudios de Grado. A pesar de la segregación, es un dato positivo, porque indica que las mujeres quieren seguir formándose en todas las etapas universitarias.

Agrupando los programas de doctorado según estén relacionados los títulos con estudios de la EPS, la FCCSSJJ o con la FHCD, se puede ver en la siguiente tabla la presencia de mujeres en cada uno de ellos y las pequeñas variaciones a lo largo de estos últimos cuatro cursos.

Tabla 19. Distribución de mujeres en Doctorados según rama académica y curso

DOCTORADO	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
INGENIERÍA Y CC. BÁSICAS	26,1%	25,2%	25,0%	23,2%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	43,3%	43,8%	45,0%	46,3%
HUMAN., COMUN. Y DOCUM.	57,2%	63,3%	61,4%	61,0%

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

Dentro de los estudios de doctorado se ha analizado la evolución de la lectura de tesis por curso y por sexo. Se comprueba que siempre es mayor el número de tesis leídas por hombres, llegando a ser el doble en alguna cohorte, como puede observarse en el siguiente gráfico.

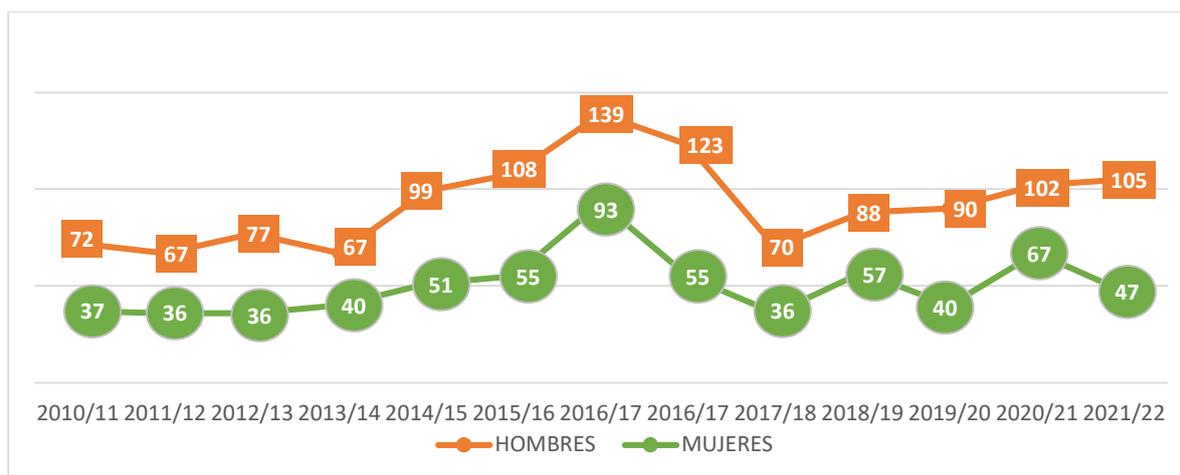


Gráfico 16. Evolución de las lecturas de Tesis Doctorales por curso y sexo

Fuente: Escuela de Doctorado. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Para este estudio los últimos datos disponibles son los del curso 2021/22. Un primer análisis indica que en el conjunto de tesis leídas durante el curso 2021/22, las defendidas por mujeres suponen el

30,9%, lejos de la paridad según se entiende en la Ley de Igualdad (ley 3/2007), porcentaje inferior al reflejado en el anterior informe (39,6% en el curso 2020/21) volviendo a similar dato respecto del curso 2019/20, en el que un 30,8% de tesis fueron leídas por mujeres.

En el año 2021, último dato disponible, en el conjunto de las universidades españolas, este porcentaje se sitúa en el 50,9% <sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Según el informe Datos y cifras del sistema universitario español publicado en 2023 por el Ministerio de Universidades correspondientes al año 2021.

IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

IV.1.- PAS en su conjunto

Los datos cuantitativos del PAS experimentan un descenso respecto de los analizados en informes precedentes. Este colectivo, a 31 de diciembre de 2022, está formado por 706 personas (ligeramente inferior al dato del cuarto informe, 725, y éste a su vez, inferior al dato de 2020, 738). De estas 706 personas, el 64,6% son mujeres y el 35,4% hombres, una relación superior a la que se encuentra en las administraciones públicas dónde el 57,8% son mujeres<sup>12</sup>.

A lo largo del periodo de vigencia del II Plan de Igualdad se puede ver la evolución en la composición de la plantilla de régimen laboral y funcionario reflejado en el Gráfico 17.

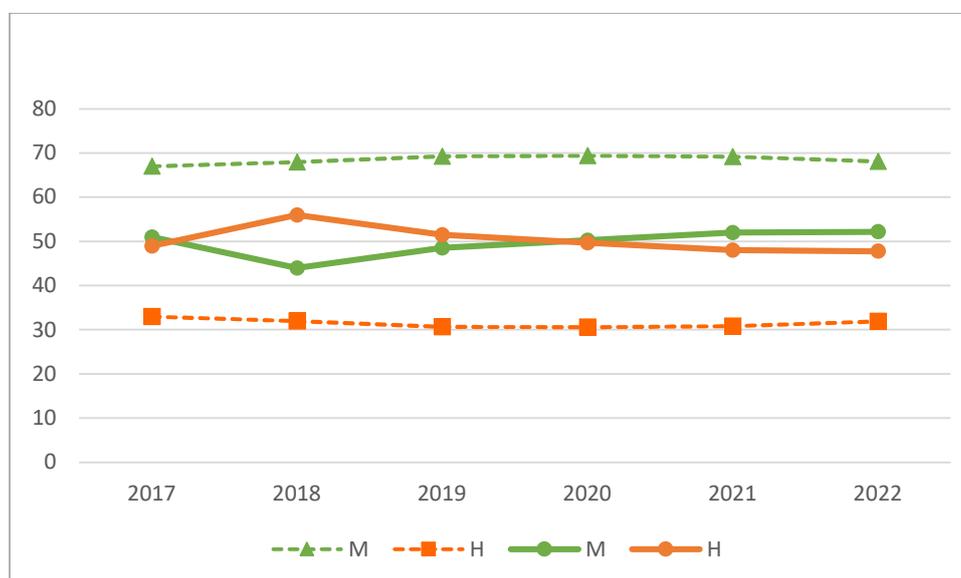


Gráfico 17. Evolución de la plantilla de PAS funcionario y laboral por sexo. Trazo continuo: PAS laboral, trazo discontinuo: PAS funcionario

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Como se observa en el gráfico, las variaciones no han sido muy significativas a lo largo de estos años, salvo la inversión en la tendencia del personal laboral, donde también hay mayor presencia de mujeres desde 2020. En cualquier caso, el PAS es el único colectivo de la comunidad universitaria que o bien tiene paridad o bien tiene un desequilibrio positivo.

<sup>12</sup> Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Dato del primer trimestre de 2022. <http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

IV.1.1 Alcance del programa de Teletrabajo

Respecto al **programa de Teletrabajo** por motivos de conciliación familiar, en la convocatoria del curso 2022/2023, se han presentado 88 solicitudes, de las cuales un 85,4% las presentan mujeres. De estas solicitudes fueron resueltas favorablemente 42, (34 M y 8 H) lo que supone que un 77,3% se resolvieron favorablemente para mujeres. Este dato sigue siendo indicativo de que son las mujeres quienes asumen principalmente las cargas familiares. En el Gráfico 18 puede verse la evolución de las distintas convocatorias, observándose el parón en el curso 20/21 (convocatoria 2020) debido a la situación provocada por la pandemia por la Covid19.

Se observa un fuerte incremento en el número de solicitudes (48 en la convocatoria inmediatamente anterior), lo que supone que hay una fuerte demanda de conciliación en el PAS.

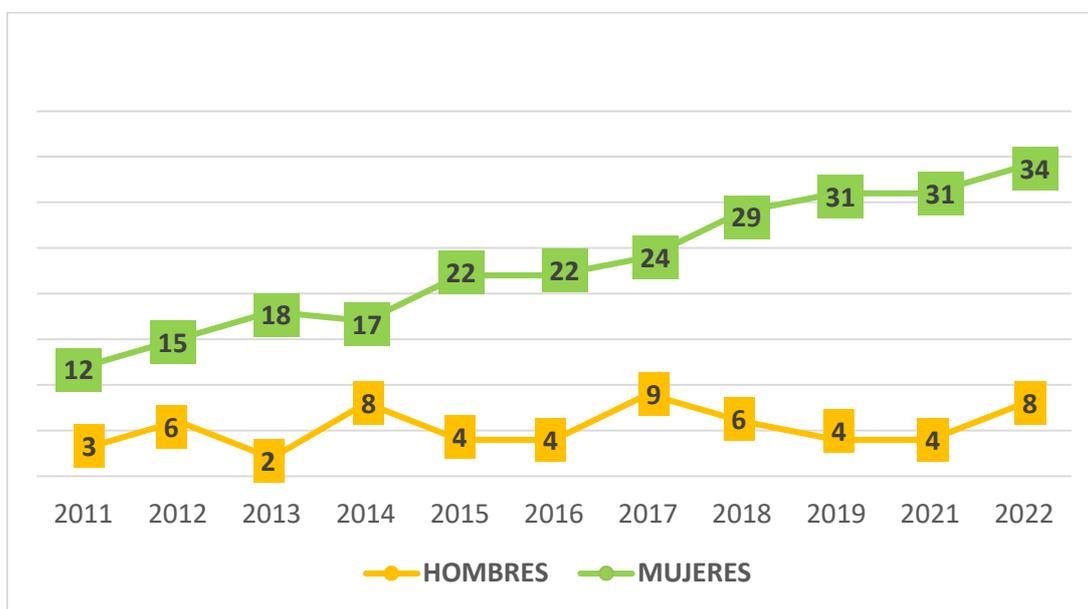


Gráfico 18. Evolución de la participación de mujeres y hombres en el programa anual de Teletrabajo por conciliación

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

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

El estudio de la distribución del conjunto del PAS funcionario atendiendo a la edad y al sexo, recogido en la Tabla 20, muestra que, estando integrado mayoritariamente por mujeres, el mayor porcentaje de ellas se encuentran entre los 41 y los 60 años. En el caso de los hombres, también se da la misma situación. Con estos datos, un dato muy relevante es el envejecimiento de la plantilla de PAS funcionario independientemente del sexo, ya que, por ejemplo, en el caso de las mujeres, en el año 2022, el 51,6% tiene más de 50 años, y en el caso de los hombres este porcentaje se reduce al 40%.

Tabla 20. Distribución del PAS funcionario por sexo y franjas de edad en los últimos 4 años

EDAD	2019		2020		2021		2022	
	M	H	M	H	M	H	M	H
≤30	6	2	8	2	5	2	10	4
31 - 40	61	36	48	32	35	23	30	23
41 - 50	145	76	145	79	151	82	141	78
51 - 60	156	53	162	56	157	58	155	63
61 - 65	21	5	28	3	33	5	36	7
>65	0	0	0	0	1	0	2	0
TOTAL	389	172	391	172	382	170	374	175

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Al analizar la plantilla de PAS laboral se observa una situación parecida. En 2022, el 50% de las mujeres y el 46,7% de los hombres tiene más de 50 años.

Tabla 21. Distribución del PAS laboral por sexo y franjas de edad en los últimos 4 años

EDAD	2019		2020		2021		2022	
	M	H	M	H	M	H	M	H
≤30	1	0	2	2	2	2	0	1
31 - 40	5	16	7	9	7	4	2	3
41 - 50	42	40	44	46	46	45	39	36
51 - 60	30	25	31	25	26	28	29	28
61 - 65	2	3	4	5	8	4	11	7
>65	0	1	0	0	1	0	1	0
TOTAL	80	85	88	87	90	83	82	75

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Al analizar la edad media del PAS por sexo con los datos de 31/12/2022, según sean personal laboral o personal funcionario se observa en el siguiente gráfico, que la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres, al contrario de lo que se concluye en el PDI.

Para conocer la información de años anteriores puede consultarse este análisis en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género publicados en la página web: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

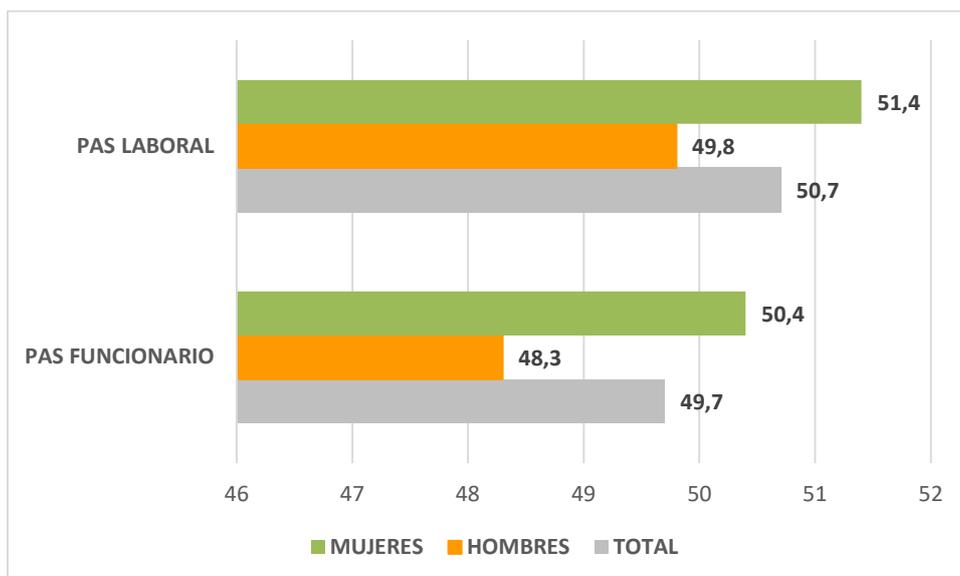


Gráfico 19. Edad media del PAS laboral y funcionario por sexo a 31/12/2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Este mismo estudio puede ampliarse para analizar la edad media por grupos laborales o funcionariales y el resultado se refleja en el Gráfico 20 y Gráfico 21 , respectivamente.



Gráfico 20. Edad media del PAS laboral por grupos de cotización y por sexo a 31/12/2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

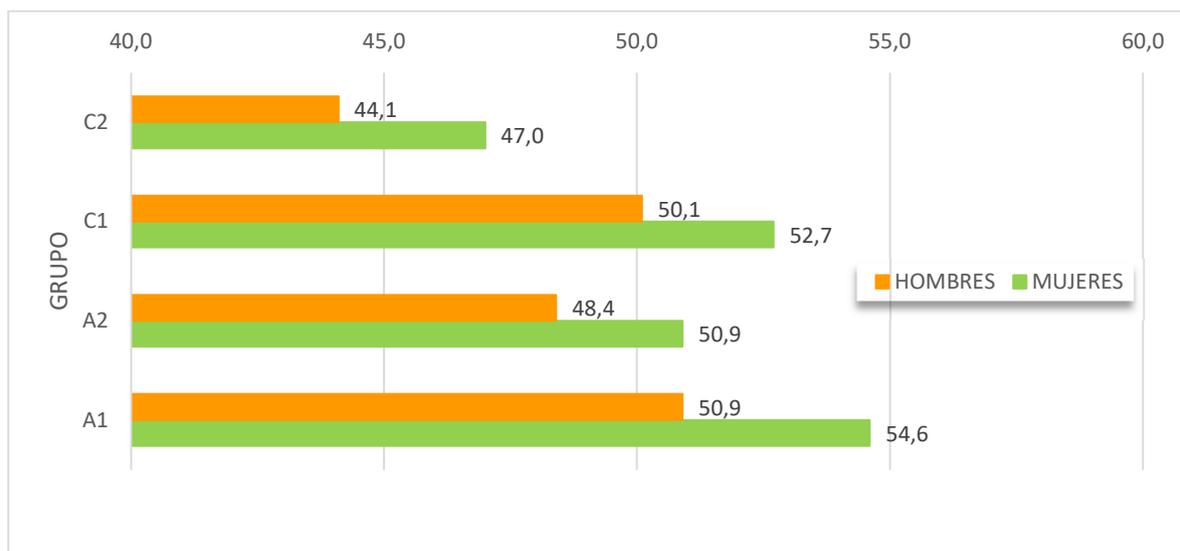


Gráfico 21. Edad media del PAS funcionario por grupos y por sexo a 31/12/2022

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En todos los grupos de ambos colectivos, funcionario y laboral, independientemente del grupo que se analice, la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres, sin excepciones.

Como ya se observaba en informes anteriores, la edad media del PAS es elevada, por lo que parece urgente analizar este punto por las numerosas jubilaciones que se producirán próximamente.

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

Considerando los grupos en los que se clasifica el PAS funcionario, podemos analizar la presencia de mujeres y hombres a lo largo de estos últimos cuatro años, y el resultado se refleja en el Gráfico 22. Mientras los grupos A1 y A2 tienen una composición paritaria, aunque con mayor presencia de mujeres, los C1 y C2 se alejan mucho de esa paridad y la proporción es 3:1 a favor de las mujeres.

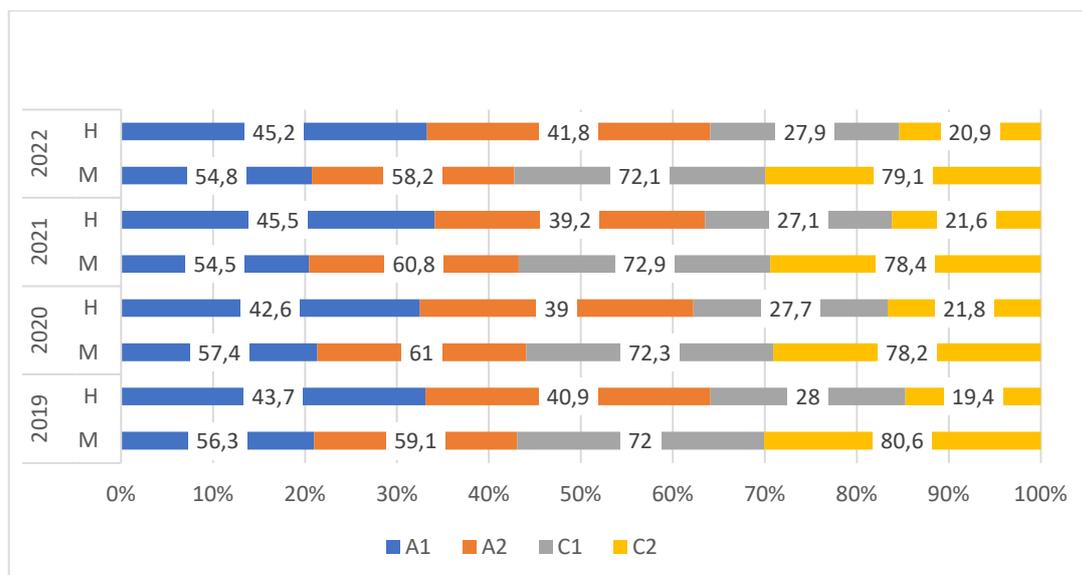


Gráfico 22. PAS funcionario por grupos y por sexo en los últimos 4 años

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En el caso de los grupos laborales (Gráfico 23) la distribución de hombres y mujeres es muy dispar según grupos, siendo mayoritariamente mujeres las de los grupos laborales A y D, mientras que hay paridad en el B y las mujeres no alcanzan el 30% de presencia en el grupo C.

Esta distribución es prácticamente constante a lo largo de los anteriores informes.

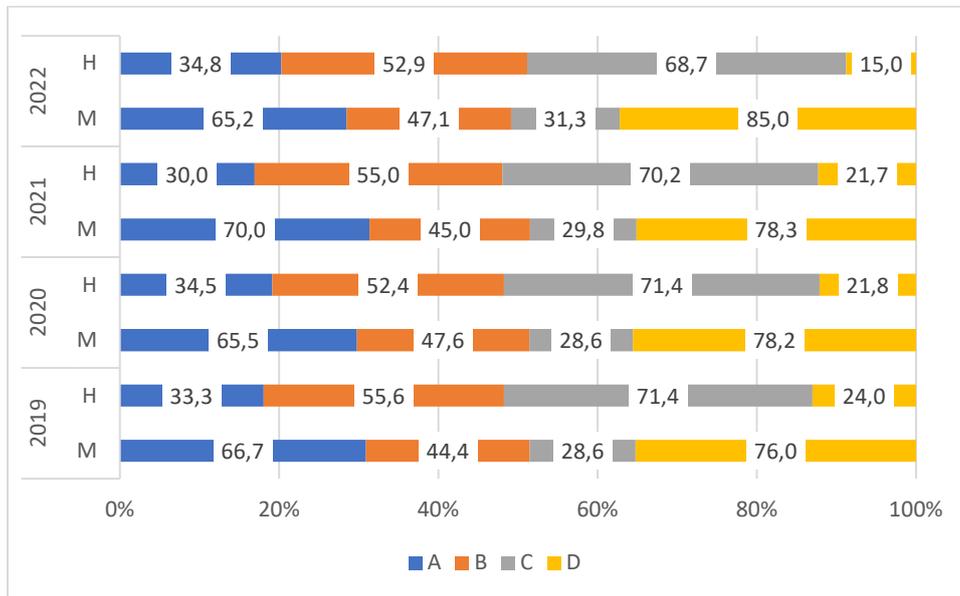


Gráfico 23. PAS laboral por grupos y por sexo durante los últimos 4 años

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

V.- OTROS DATOS DE INTERÉS

V. 1 Reconocimientos académicos

En el momento de elaborar el II Plan de Igualdad de Género (2017) los datos de Honoris Causa arrojaban un balance de 67 H y 5 M. A lo largo de estos últimos años se han otorgado 11 Doctorados Honoris Causa, repartiéndose entre hombres y mujeres en un 72,7% a favor de los hombres (8 Honoris) y sólo un 27,3% a favor de mujeres (3 Honoris).

Tras el parón provocado por la pandemia por COVID19, se retomaron las ceremonias con nombramiento Honoris causa, y en cómputo global desde el inicio de la Universidad supone un 9,6% de mujeres.

En el siguiente gráfico se recogen los datos de nombres de los honoris causa, edificios, medallas, y lecturas inaugurales desde el inicio de la Universidad.

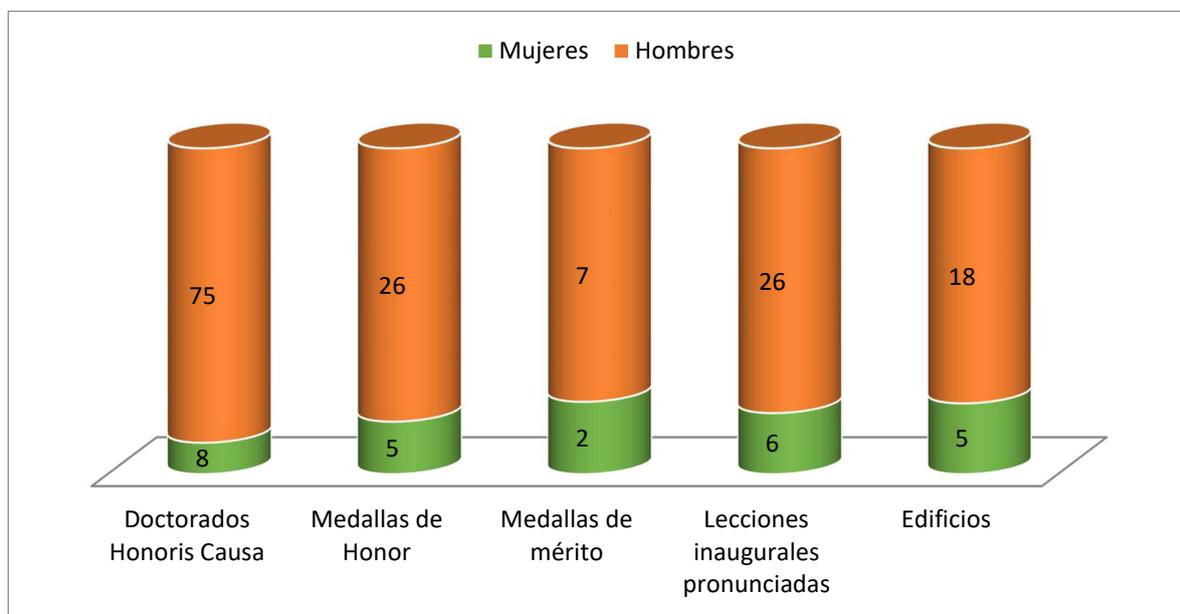


Gráfico 24. Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 a 2022

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

V. 2 Premios extraordinarios de doctorado

Por lo que respecta a la convocatoria anual de Premios Extraordinarios de Doctorado, los últimos datos son los de la convocatoria del curso 2021/22 y se recogen en la siguiente tabla. En este curso académico los premios han sido obtenidos mayoritariamente por hombres (88,5% H), muy lejos de los datos de los cursos anteriores (48,5%M en el curso 2020/2021, o 38%M en el curso 2019/2020).

Pueden consultarse los informes de seguimiento anteriores, publicados en la página web:

Tabla 22. Distribución de los premios extraordinarios de Doctorado por sexo en la convocatoria 2021/2022

PROGRAMA DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	total	% M
CIENCIA Y TECNOLOGÍA BIOMÉDICA	2	0	2	0,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	3	0	3	0,0%
DERECHO	3	0	3	0,0%
EMPRESA Y FINANZAS	1	0	1	0,0%
AVANZADO EN DERECHOS HUMANOS	3	0	3	0,0%
HUMANIDADES	1	2	3	66,6%
INGENIERÍA ELÉCTRICA, ELECTRÓNICA Y AUTOMÁTICA	4	0	4	0,0%
INGENIERÍA MECÁNICA Y DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	1	0	1	0,0%
INGENIERÍA TELEMÁTICA	3	0	3	0,0%
INVESTIGACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN	0	1	1	100,0%
MULTIMEDIA Y COMUNICACIONES	2	0	2	0,0%
	23	3	26	11,5%

Fuente: Web de Doctorado. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

## ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El II Plan de Igualdad de Género de la UC3M está estructurado en cuatro ejes de intervención:

- EJE I** SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD (21 medidas)
- EJE II** ACCESO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL (6 medidas)
- EJE III** CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (11 medidas)
- EJE IV** DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (14 medidas)

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

En la Tabla 23 se desglosa el grado de implementación de las medidas de los diferentes ejes del II Plan de Igualdad a 31 de diciembre de 2022.

Tabla 23. Grado de implementación de las medidas del II Plan de Igualdad de Género a 31/12/2022

	Nº MEDIDAS	IMPLEMENTADAS	EN PROCESO	SIN IMPLEMENTAR	% IMPLEMENTACIÓN POR EJE
<b>EJE I</b>	<b>21</b>	14	5	2	<b>66,7%</b>
<b>EJE II</b>	<b>6</b>	4	1	1	<b>66,7%</b>
<b>EJE III</b>	<b>11</b>	6	2	3	<b>54,5%</b>
<b>EJE IV</b>	<b>14</b>	10	4	0	<b>71,4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	34	12	6	
<b>%</b>		<b>65,4%</b>	<b>23,1%</b>	<b>11,5%</b>	

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

### IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO:

La implantación del II Plan de Igualdad de Género en la UC3M no es homogénea en todos sus ejes. En este 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 implantación.

Como resumen de estos 5 años podemos concluir que las medidas del **Eje I**, esto es, las relativas a la sensibilización, comunicación y formación, han sido en las que más se ha avanzado, junto con las medidas del eje II, acceso, promoción y carrera profesional. Por el contrario, las medidas del eje IV, docencia e investigación, son las que arrojan un menor porcentaje de desarrollo.

En el eje I 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. Como ya se venía haciendo, en 2022 se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras de la UC3M para destacar esos logros (medida 20 del eje I).

- ✓ **Sensibilización.** Desde 2009 se celebran jornadas en torno al Día de la Mujer y al Día contra la violencia de género, y desde el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad 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 por primer año (en 2022) en la Noche europea de los investigadores e investigadoras.
- ✓ Se han afianzado las sesiones de **formación** y los cursos para PDI sobre perspectiva de género en la docencia, así como una edición del curso de Introducción de la perspectiva de género en la investigación. En el caso del PAS, se ha incidido especialmente en las acciones formativas sobre utilización de un lenguaje inclusivo, cursos sobre Nociones básicas en materia de igualdad (hasta 31/12/2022 se han celebrado 4 ediciones de este curso), y en los últimos 2 años se han impartido también 3 ediciones del curso de prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión y/o identidad de género. Dado que durante el año 2022 se han celebrado varios procesos selectivos en el ámbito del PAS, estos cursos han despertado mucho interés por estar estas materias incluidas en el temario de la fase de oposición. Estas actividades siguen celebrándose online, lo que ha favorecido también la asistencia.
- ✓ Intensificación de las acciones que se están llevando a cabo para la **promoción de vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes**, gracias al programa STEM4Girls de la UC3M. Se han llevado a cabo talleres, campamentos tecnológicos, celebración del día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero) y otra serie de actividades como el Technovation Girls, cuya competición regional se celebra en nuestra Universidad desde 2018, realizándose las ediciones de 2020, 2021 y 2022 on line, y ya presencial en 2023. Cabe destacar los premios recibidos por este programa en los últimos años, como el recibido en 2020: premio al mejor programa educativo en temas de ciencia. Tecnología, ingeniería y matemáticas en la primera edición de los STEM Talent Girl Awards, organizados por la Fundación ASTI en colaboración con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y en 2022, Mención Especial Institución Educativa por su impulso de las vocaciones científicas entre las mujeres a través de su iniciativa STEM for Girls UC3M.
- ✓ Mejora de la desagregación de los datos en las estadísticas con algunas excepciones, como los datos de preinscripción que se facilitan cada año.

En el caso del **Eje II: Acceso, promoción y carrera profesional**, se respeta la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los procesos de selección, así como la obligatoriedad de incluir la normativa sobre igualdad en los procesos de PAS.

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

Sin embargo, está pendiente de desarrollo el estudio del acceso al empleo y las trayectorias profesionales, así como su relación con las responsabilidades familiares y la necesidad de conciliar.

En relación al **Eje III: conciliación y corresponsabilidad**, es obvio que la situación de la pandemia provocó un cambio en la forma de trabajar y tras la vuelta a la docencia presencial, se ha optado porque los cursos de formación para PAS y PDI sigan siendo online, al igual que muchas reuniones y algunas de las actividades organizadas para estudiantes (se volvió a la presencialidad en las XIV Jornadas contra la violencia de género y se observó un descenso significativo en la asistencia del estudiantado. Medida 7 del eje I).

La realización de reuniones online facilita el acceso a las mismas desde un lugar distinto a la Universidad, si bien en ocasiones se convocan en horarios complicados para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En el caso del PAS, se estableció un único día de teletrabajo a la semana, continuando por otro lado la convocatoria anual de teletrabajo por conciliación que cubre situaciones específicas recogidas en la misma (solicitado mayoritariamente por mujeres).

Si bien algunas medidas han impulsado la conciliación y la corresponsabilidad en la UC3M, se sigue trabajando para mejorar otras cuestiones al respecto.

Las solicitudes de permisos y reducciones de jornada, se realizan principalmente por mujeres, en el caso del PAS, 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 de quienes tienen hijos o hijas 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.

#### **Relativas a la docencia:**

- ✓ Se celebran cursos sobre Integración de la perspectiva de género en la docencia cada año.
- ✓ Puesta en marcha de un proyecto de innovación docente con perspectiva de género en el curso 2021-22, y prorrogado para el curso 2022-23 al que se suma nuevo profesorado y nuevas asignaturas de todos los centros y diferentes disciplinas.

Por lo que respecta a la investigación, destacamos:

- ✓ Se sigue facilitando a todo el personal investigador una ficha de Horizonte 2020 con especial referencia al género, ya que es un ítem que se valora positivamente en todas las convocatorias europeas.
- ✓ Continúan las investigaciones en estudios de género e igualdad de oportunidades por grupos de docentes de diferentes áreas de conocimiento de la UC3M.
- ✓ Se celebra la primera edición del curso sobre Introducción de la perspectiva de género en la investigación en 2022.

En el Anexo se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 52 medidas a lo largo del período de vigencia del II Plan de Igualdad de Género, si bien en algunas medidas por lo extenso de todas las acciones desarrolladas, en este informe se especifica lo realizado en 2022 y se remite a los anteriores informes de seguimiento anuales (cuatro), publicados en la página web:

<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

## CONCLUSIONES DEL INFORME

Como se explica al inicio de este informe, este documento es un balance de la situación en materia de género y la evolución a lo largo de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M.

Este período ha estado marcado en gran medida por la situación provocada por el COVID 19. La Universidad, en marzo de 2020, tuvo que replantearse cómo seguir funcionando e impartiendo la docencia a través de la plataforma Blackboard Collaborate y cómo cada servicio o unidad administrativa tenía que seguir desempeñando su trabajo sin presencialidad. Esto ha supuesto que se haya cambiado la forma de hacer determinadas cosas y que toda la comunidad universitaria trabaje de manera diferente pero efectiva.

La formación de PAS y PDI ha cambiado a formato online, que si bien quita algo de espontaneidad y cercanía, supone que haya una mayor facilidad para conectarse desde el despacho o desde cualquier otro lugar. Lo mismo ha sucedido con gran parte de las reuniones, que se celebran online o en formato híbrido, así como algunas actividades que se organizan (seminarios, jornadas, ...).

A través del presente informe diagnóstico de situación de toda la Comunidad Universitaria de la UC3M (PDI, PAS y estudiantes) se observa que la brecha de género está presente en todos los colectivos, de una u otra manera, ya que la universidad es un reflejo de la sociedad.

A partir de los datos obtenidos para la realización de este informe final de ejecución del II Plan de Igualdad de la UC3M, se pueden señalar los siguientes aspectos relacionados con el análisis.

### **ÓRGANOS DE GOBIERNO:**

En este apartado se observa la tendencia a respetar la paridad en casi todos los órganos colegiados, aunque se ve que, en los órganos unipersonales, a los que se concurre en convocatoria libre (como Direcciones de Departamento o representantes del Claustro), aún existen diferencias a favor de los hombres. Sin embargo, algo muy destacable es que al frente de los tres Centros (EPS, FCCSSJJ y FHCD) estén mujeres.

### **PDI:**

Como se refleja cada año en los sucesivos informes de seguimiento, no existen las mismas diferencias en presencia de mujeres y hombres según que se analice un centro u otro, si bien la presencia de hombres es superior en todos ellos.

Por lo que se refiere al cuerpo de Catedráticos/as de Universidad, la situación es más llamativa en los Departamentos de la EPS, donde a día de hoy aún hay 4 Departamentos (de los 14 existentes) que no cuentan con ninguna Catedrática. En los otros dos centros, FHCD y FCSJ, no hay ningún Departamento (de los 14 que existen entre los dos centros) donde no haya una Catedrática, al menos.

Cabe destacar que, a lo largo de estos años de vigencia del Plan, el porcentaje de mujeres en las Cátedras se ha incrementado sensiblemente, pasando de un 16,6% de mujeres (25 Catedráticas) a un 28,6% de mujeres (63 Catedráticas). Es un incremento importante, pero de 126 hombres en 2017 se ha pasado a 157. En números absolutos se ha incrementado más la presencia de mujeres que la de los hombres en las Cátedras, pero el dato no es 100% real, ya que como se explica en el

apartado II.1, el incremento porcentual de mujeres en las Cátedras está también justificado por las jubilaciones de Catedráticos en estos 5 años.

En el conjunto del PDI, también se aprecia una diferencia importante si se analiza la ratio PTU/CU en conjunto y por sexo, aunque el dato de mujeres ha mejorado y está un poco por debajo de 3 (en el segundo informe la ratio era de 4 PTU mujeres por cada CU mujer, en el tercero descendió a 3 PTU/1 CU, repitiéndose esa ratio en el cuarto).

Se puede destacar el avance en algunos datos, como el progresivo, aunque lento incremento en el número de Catedráticas en la UC3M. Nuevamente hay un porcentaje superior a la media de las universidades españolas. En el año 2022 hay un 28,6% de mujeres en las Cátedras en la UC3M, frente al 25,6% de las universidades españolas.

En el caso de TU se partía de un 40% en 2017, porcentaje que ha ido descendiendo y las cifras se mantienen entre 37-38% a lo largo de estos últimos años, siendo del 37,3% en el año 2022.

Por lo que se refiere al conjunto del PDI, el porcentaje de mujeres se mantiene alrededor del 32-32% sin cambios significativos.

En los últimos informes también se ha analizado la edad media del PDI en su conjunto según sexo, y en 2022 los datos son 48,7 años, en el caso de las mujeres, y 49,8 años en el caso de los hombres, mientras que en el PDI funcionario, manteniéndose esa diferencia de un año entre hombres y mujeres se produce porque los hombres tienen de media 52,4 años y las mujeres 51,3 años. Se observa que ha descendido la edad media en el colectivo funcional, probablemente por las numerosas jubilaciones que se están produciendo estos últimos años.

Las diferencias que se apreciaban en el número de sexenios entre mujeres y hombres se mantienen, aunque se han reducido ligeramente.

### **ESTUDIANTES:**

Se constata la segregación vocacional que existe de manera general y no exclusiva de la UC3M. Como se ha apreciado año tras año, la composición del estudiantado en la EPS está marcada por una reducida presencia de mujeres (28,2% en el curso 2022/23), lo que supone que hay más de 3H/1M), mientras que en las FHCD y FCSJ la tendencia es la opuesta (en la FHCD el balance es de un 64,6% de mujeres y en la FCSJ de 60,2% de mujeres), si bien esta tendencia no es suficiente para que haya más mujeres que hombres en el conjunto del estudiantado. Tal y como se ha puesto de manifiesto en los informes anteriores, al no existir enseñanzas de la rama de Ciencias de la Salud en la UC3M, los datos de estudiantado son sustancialmente diferentes a la media nacional, donde existen más estudiantes mujeres que hombres.

Analizando el estudiantado de nuevo ingreso se observa que esta segregación vocacional continúa, si bien se incrementa muy poco a poco el porcentaje de mujeres que eligen un Grado de la EPS, llegando en el curso 2022/23 al 22% (21,6% en 2021/22, y 20,7% en 2020/21).

La Universidad es un reflejo de la sociedad y por tanto, existe también segregación en el ámbito profesional. Como se recoge en el informe, hay departamentos con muy pocas mujeres e incluso departamentos que no cuentan con ninguna Catedrática.

**PAS:**

En el caso del PAS, los porcentajes de hombres y mujeres son favorables siempre a las mujeres, en el total del personal. Si se analizan los distintos colectivos y se profundiza en grupos laborales o funcionariales, se encuentran algunas diferencias entre ellos (grupos B y C de laborales con mayor presencia de hombres).

Por lo que respecta a la edad media del PAS, se invierte la tendencia observada en PDI, siendo la de las mujeres superior a los hombres en todos los grupos y regímenes, siendo (datos de 2022) la edad media del PAS laboral 50,7 años y 49,7 años la del PAS funcionario. En ambos casos la edad media de las mujeres es 0,7 años superior a esa edad.

**GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN**

De las 52 medidas definidas en el II Plan de Igualdad, a lo largo de estos 5 años se han conseguido activar 46 (el 88,5%), de las cuales el 65,4% se han logrado implementar de forma completa. Esto se traduce en un significativo avance en la igualdad en relación al escenario que se recogía en el diagnóstico realizado en 2017 (datos a 31/12/2016) previo a la aprobación del II Plan.

Se ha detectado también un descenso paulatino en las brechas de género, y aunque la evolución se manifieste positiva, aún queda mucho recorrido para la mejora. Los datos que se presentan pueden resultar estimulantes para seguir trabajando en la transformación de inercias dentro de la comunidad universitaria.

Alguna de las medidas nunca se puede dar como implementada completamente porque siguen en proceso activo, como la medida 10 del eje I “Promover una participación más activa de la Delegación de Estudiantes en las tareas de sensibilización, comunicación y formación”. Hay otras cuya formulación se ha quedado descontextualizada, p.e. medida 14 eje I “Crear un blog sobre igualdad en la UC3M, en el que se incluyan las actividades que se realizan en la Unidad de Igualdad”, dado que dicha actividad se recoge ya en la web de la universidad.

Hay que considerar, además, que muchas medidas se han visto condicionadas por la situación derivada de la pandemia, que hizo cambiar la forma de trabajar.

A la vista del análisis de cumplimiento e implementación de los distintos ejes, parece procedente concluir que las medidas relativas a conciliación habría que redefinirlas, así como lo relativo a docencia e investigación. Se ha avanzado en estos ámbitos, pero no lo deseable.

En el caso de la docencia, como ya se ha explicado, se ha puesto en marcha un proyecto de innovación educativa que poco a poco va incorporando más PDI al mismo, pero hay que avanzar en la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, siendo fundamental hacerlo lo antes posible en esta última para poder hacer frente a los requerimientos de las convocatorias de proyectos europeos.

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

En este anexo se detalla el desarrollo de la implementación de las 52 medidas que están recogidas en el II Plan de Igualdad.

### a.1 Medidas del Eje I: Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 1	Desagregar por sexo todos los datos que se generen en la UC3M
RESPONSABLES	Gerencia y Vicerrectorados competentes
INDICADORES	Alcanzar el 100% en el número de informes desagregados, así como en todos los datos que se generen en la Universidad
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

El diagnóstico que acompaña a este informe contiene datos desagregados por sexo en todos los ámbitos que analiza (PDI, PAS y Estudiantes)

Por otro lado, se desagregan los datos en los informes elaborados por los siguientes servicios y Vicerrectorados (se mencionan los existentes durante la aplicación del II Plan:

- Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad: desagrega todos los datos que se incluyen en los informes, por parte de todas las áreas que de él dependen, como son Orientación, Promoción e Igualdad.
- Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación.
- Recursos Humanos y Organización. Desde que fue tomada la decisión de desagregar los datos por género, todos los informes de datos que se han solicitado al servicio de Recursos Humanos y Organización se han continuado suministrando de este modo, con desagregación de datos por género a la unidad de igualdad, a otras unidades de la propia universidad y a distintos organismos de la Administración General del Estado y Comunidad autónoma de Madrid. Además, se ha respetado la legislación sobre protección de datos vigente en la actualidad.

En el **portal de Transparencia UC3M** se han publicado datos del servicio de Recursos Humanos referidos a plantilla de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios desagregado por hombres y mujeres.

En el portal colaborativo de Datos abiertos especializado en el sector de la educación superior **UniversiDATA**, en el que participan seis universidades públicas y, al que la UC3M se ha unido con 12 datasets, de los cuales, 3 son de Recursos Humanos, también se ofrecen los datos desagregados por género.

Además, por aplicación del **RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva** entre hombres y mujeres se trabajó en el diseño de un registro retributivo al que se refiere su artículo 5 de conformidad con los modelos que al efecto se habían diseñado. No tenemos constancia de petición de estos datos o comunicación del registro al Ministerio (Gráfico 25).

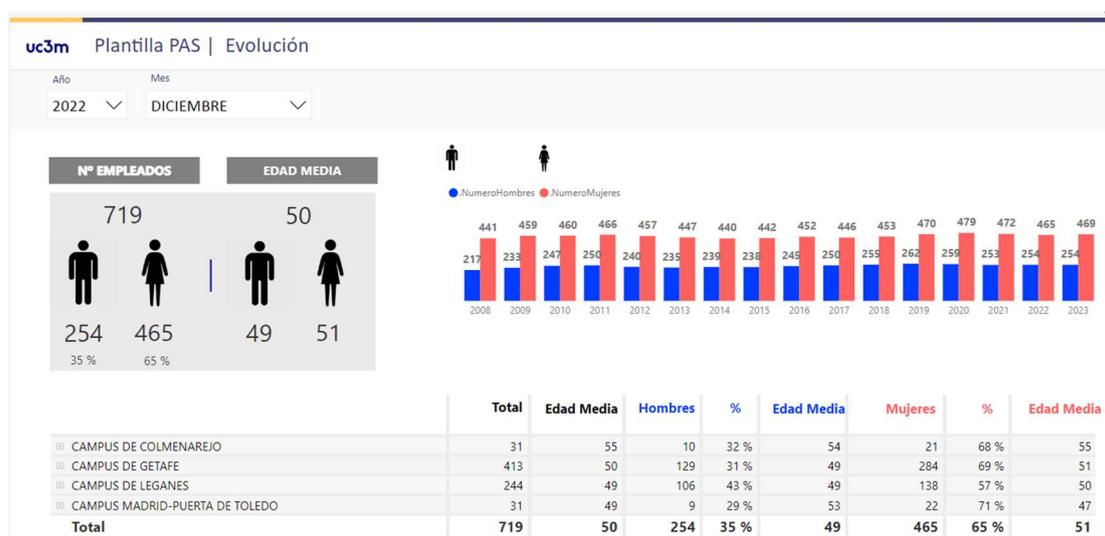


Gráfico 25. Detalle del registro retributivo del PDI.

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

- Los datos e informes de la 'Universidad en Cifras' (aprobados por Consejo de Gobierno y Consejo Social) se publican con los datos desagregados por sexo.
- Vicerrectorado de Estudios: Este año se ha incluido el campo de sexo en SIGMA (Sistema de Gestión Académica de la universidad) en el módulo de matrícula. Esta incorporación permite sacar ese dato desagregado en el listado de censos para sacar este dato desagregado en el listado de censos.

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

Tal y como se explica en apartado V.1 Reconocimientos académicos, del diagnóstico anexo a este informe. En cómputo global desde la creación de la Universidad hay un 9,6% de mujeres en los Doctorados Honoris Causa (8 M y 75 H). Con motivo de la pandemia por la COVID19, no se celebraron ceremonias con nombramiento Honoris causa, ni entrega de medallas a lo largo del 2021, retomándose en 2022 sin nombrar a ninguna mujer, pero sí a 3 hombres. No ha habido cambios en los nombres de los edificios en este período, ni en las medallas, y en el caso de las lecturas inaugurales el balance es del 81,25% a favor de los hombres (las han protagonizado un hombre y una mujer en estos 2 últimos cursos).

Se recogen los datos de estos reconocimientos en el Gráfico 24 de este documento.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 3	Publicar en la web y difundir un informe anual de la situación de PAS, PDI y estudiantado por sexo en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes, e Igualdad
INDICADORES	Realizar un informe anual con los datos desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

En documento anexo a este informe se recoge un estudio de la situación de todos los colectivos de la comunidad universitaria y de la evolución a lo largo de los últimos 5 años (vigencia del II Plan)

Cada año, en cumplimiento de lo establecido en el II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, se ha elaborado un informe de seguimiento del mismo en el que se refleja todo lo desarrollado a lo largo del año en relación con las medidas del plan, y se incluye un análisis de diagnóstico de la situación en materia de género de todos los colectivos de la Comunidad Universitaria.

Previo a su publicación se presenta ante la Comisión de Igualdad, Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno.

Este informe puede consultarse en la página web de la Unidad de Igualdad: [www.uc3m.es/igualdad](http://www.uc3m.es/igualdad)

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

Consideraciones:

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

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

A continuación, se recoge lo ejecutado a lo largo del año 2022. Lo realizado los años anteriores se puede consultar en los cuatro informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género, publicados en la página web <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>.

Las noticias institucionales que se publican tratan de visualizar los logros de las estudiantes de la Universidad (como premios obtenidos por alumnas de la UC3M), fomentar la participación en iniciativas específicas (como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia y otros proyectos

para reducir la brecha de género existente en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-) o crear una cultura paritaria en términos de imagen y representación audiovisual. En términos audiovisuales y de imagen fija, se busca ofrecer una imagen de paridad, no sólo en el aspecto cuantitativo, sino en términos cualitativos (representación paritaria en términos contextuales y de acción). Así mismo, se intenta fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos que reflejan algunos de estos aspectos.

La UC3M organiza los Viernes Tecnológicos 2022 para centros de Secundaria

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371324179922/1371215537949/La UC3M organiza los Viernes Tecnologicos 2022 para centros de Secundaria](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371324179922/1371215537949/La_UC3M_organiza_los_Viernes_Tecnologicos_2022_para_centros_de_Secundaria)

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

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371325209273/1371215537949/La UC3M celebra el Dia Internacional de la Mujer y la Nina en la Ciencia](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371325209273/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia)

La UC3M acoge Technovation Girls 2022

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371336330034/1371215537949/La UC3M acoge Technovation Girls 2022](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371336330034/1371215537949/La_UC3M_acoge_Technovation_Girls_2022)

Los premios Pioneras\_IT 2022 del COIT reconocen a la UC3M

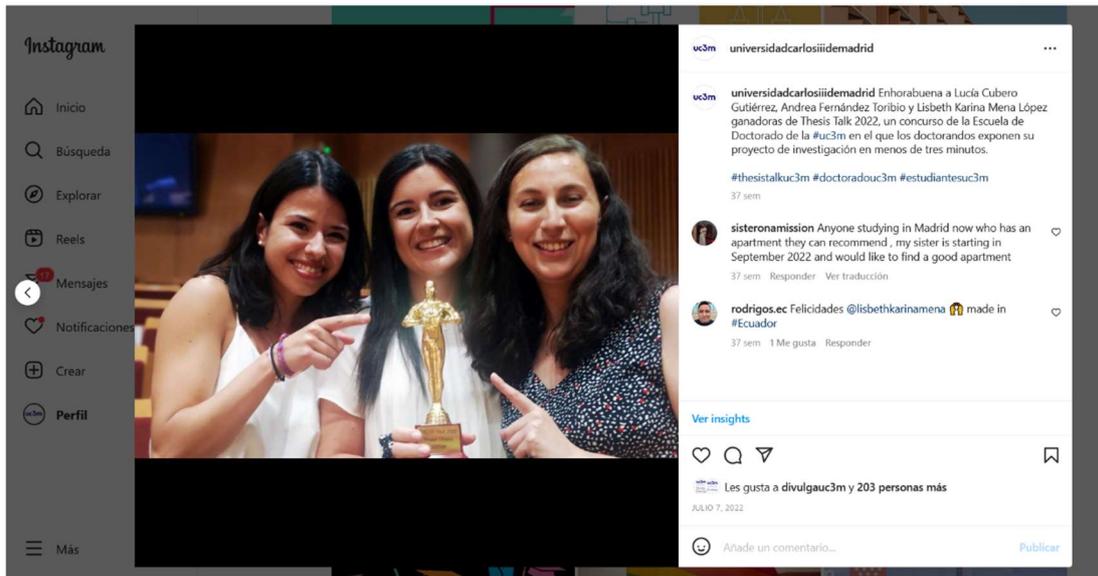
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371346323774/1371215537949/Los premios Pioneras IT 2022 del COIT reconocen a la UC3M](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371346323774/1371215537949/Los_premios_Pioneras_IT_2022_del_COIT_reconocen_a_la_UC3M)

Manifiesto con motivo del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

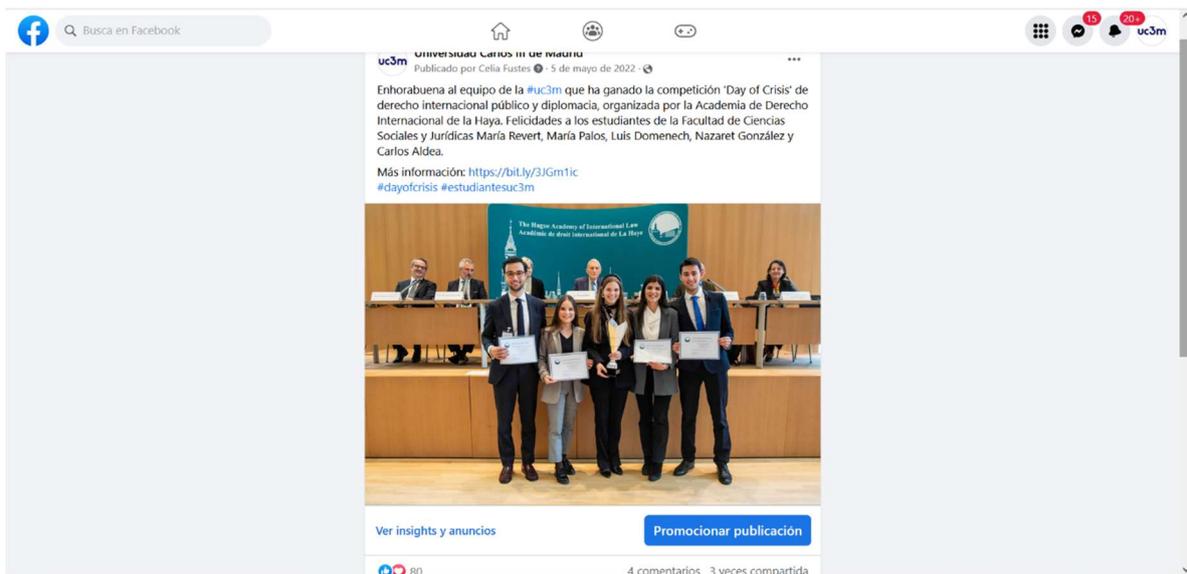
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371348961582/1371215537949/Manifiesto 25-N de Crue](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371348961582/1371215537949/Manifiesto_25-N_de_Crue)

#### **Redes Sociales:**

Se han difundido 23 post relacionados específicamente con la visualización de los logros de las alumnas de la UC3M en Twitter, Facebook e Instagram. Todos estos logros, quedan recogidos, además, en la página web [Premios y logros de estudiantes](#)



Ejemplo de post en Instagram



Ejemplo de post en Facebook

### Magazine UC3M:

El Magazine UC3M incluyó una entrevista a la periodista y directora de la sección de la Agencia EFE, Efeminista, Carmen Sigüenza.

<https://uc3m-magazine.uc3m.es/2022/05/13/efeminista-entrevista-a-carmen-siguenza/>

## Efeminista: Entrevista a Carmen Sigüenza

May 13, 2022 | Comunicación

La Agencia EFE creó en 2018 Efeminista, una sección que informa sobre temas relacionados con la igualdad desde una perspectiva de género. Además, cumple un papel asesor dentro de la agencia para realizar un periodismo que cumpla el mandato de la ley de igualdad.

Carmen Sigüenza es periodista de la Agencia EFE. Durante años ha sido responsable de la crónica literaria de la Agencia y ha escrito sobre arte. Poeta y pintora, autora de varias publicaciones y exposiciones, es en la actualidad la coordinadora de Efeminista.

Sigüenza participó en el programa Puerta de la Cultura de la UC3M, en conversación con Aurora Freijo.



En la revista también sacamos una entrevista con la Presidenta y fundadora de El Club de las Malasmadres, Laura Baena.

<https://uc3m-magazine.uc3m.es/2022/01/19/el-club-de-las-malasmadres/>

## El Club de las Malasmadres

Ene 19, 2022 | Arte y Cultura

A partir de su experiencia personal como madre, Laura Baena creó El Club de las Malasmadres para cuestionar estereotipos sobre la maternidad y reivindicar medidas políticas que favorezcan la conciliación. Laura participó en la mesa redonda sobre "La dimensión política de la maternidad" en el marco del programa Puerta de la Cultura UC3M.



### Innovación y emprendimiento:

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

<https://emprende-newsletter.uc3m.es/>



**Un libro analiza “la lógica del fragmento” en términos de relato**

En términos de creación, el discurso normalizado concibe el fragmento como residuo de la totalidad y entiende por totalidad (de, por ejemplo, una obra artística) el cierre, la conclusión, la verdad. En el libro 'La lógica del fragmento', Pilar Carrera, catedrática de la UC3M, analiza el fragmento como un espacio originario de eclosión de sentido y significación.

[Leer más](#)



**Investigadoras de la UC3M elaboran el II Estudio sobre Impacto Económico y Social de las Universidades Públicas y Privadas madrileñas en la región**

El estudio analiza la contribución económica de las actividades universitarias a corto y a largo plazo, el impacto en los resultados económicos derivados de la pandemia y la contribución fiscal de quienes finalizaron sus estudios en 2018.

[Leer más](#)

**Comunicación interna:**

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

# NEWSLETTER

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 270: Semana del 21 al 27 de noviembre - Hemeroteca

[Twitter](#)

[Compartir](#)



**Encuestas de evaluación de la docencia**  
Para estudiantes de Grado, TFG y de la Escuela Internacional, hasta el 2 de diciembre.  
[Leer más](#)



**Alegría y nostalgia: En torno a la figura de José Hierro**  
Puerta de la Cultura UC3M y Fundación Centro de Poesía José Hierro. Campus Madrid – Puerta de Toledo UC3M. Jueves 24. 19:00h.  
[Leer más](#)



**XIV Jornadas contra la violencia de género**  
Del 21 al 25 de noviembre. Organizadas por el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad.  
[Leer más](#)

Enlaces a los boletines: Boletín semanal Newsletter UC3M: <https://newsletter.uc3m.es/>

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 6	Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UC3M, e informar anualmente de su desarrollo a los órganos de Gobierno. Difundirlo a través de los canales de comunicación de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Actos de presentación del nuevo Plan. Acciones fuera del ámbito de la UC3M. Difusión en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

### Difusión dentro de la UC3M:

Tal y como establece el propio II Plan de Igualdad, cada año se ha elaborado un informe de seguimiento del mismo, correspondiente a la situación de implantación y desarrollo de las medidas durante cada año natural. Este informe, elaborado con la colaboración de todos los órganos

responsables de las medidas, se presenta a la Comisión de Igualdad y tras su aprobación se eleva al Consejo de Gobierno para su información y se publica en la página web de la Unidad de Igualdad. (<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>).

Además, dentro de la UC3M se ha difundido a través de los siguientes espacios:

- Sesiones de formación a Delegados/as de Postgrado. Diciembre de 2017
- RESAD. Enero de 2018
- Sesiones de formación para aspirantes a promoción interna de Auxiliares de Información. Dos ediciones, Getafe y Leganés. Septiembre de 2018
- Curso de especialista en “Políticas de Igualdad”. Diciembre de 2019.
- Curso “Nociones básicas de igualdad” al PAS (5 ediciones hasta 31/12/2022). En este curso se trata la ley de igualdad, normativa derivada y específicamente se explica el II Plan de Igualdad de la UC3M.
- Mesa redonda: “Planes de Igualdad como herramienta óptima para la eliminación de la discriminación en la empresa y en las Administraciones Públicas”, dentro de los Actos celebrados con motivo del Día Internacional de la Mujer. Marzo de 2020
- Seminario organizado dentro del sello “HR Excellence in research”. Febrero de 2021.
- Jornadas de bienvenida al estudiantado en septiembre de cada curso. Desde curso 2020/2021.

En las **sesiones de bienvenida al nuevo estudiantado del curso 2022/2023**, se puso un stand de la Unidad de Igualdad donde se facilitaba información al estudiantado que así lo demandara y se participó en la gymkana con un taller de lenguaje inclusivo, tanto en el Campus de Getafe (30 estudiantes) como en el de Leganés, (46 estudiantes).

- Mesa redonda: “Planes de Igualdad en las empresas. Qué son y para qué sirven”, dentro de los Actos celebrados con motivo del Día Internacional de la Mujer. Marzo de 2021.

El II Plan de Igualdad de Género se ha difundido fuera de la UC3M en los siguientes espacios:

- Seminario del Foro de Labos. Ponencia “Planes de Igualdad. Nuevas obligaciones empresariales”. Noviembre de 2020.
- XIII Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades (RUIGEU). Ponencia “¿Es fácil implicar a quien no cree en la igualdad?” · Septiembre de 2020.
- II Congreso Nacional de mujeres en el sector público. Diciembre de 2020.
- Seminario “Planes de Igualdad”. Ponencia “Procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad”. Noviembre de 2021.
- I Encuentro de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD). Diciembre de 2021.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 7	Continuar con la organización de actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer y el Día contra la violencia de Género, y difundir actos de sensibilización entorno a esos días
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

INDICADORES	Incrementar en un 25% la participación de estudiantes, PAS y PDI en las actividades organizadas. Mejorar en un 25% en los resultados obtenidos en las encuestas. Aumentar un 10% las acciones realizadas. Crear el pasaporte en Igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Aquí se especifican las actividades desarrolladas en 2022 y la evolución en la participación a lo largo de los años. Puede consultarse la información más detallada de cada año en los informes de seguimiento publicados en la página <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>.

En el primer semestre del año 2022 continuamos celebrando nuestras actividades online, y así se desarrollaron las Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer del 7 al 11 de marzo.

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371325289420/>



Se ofertaron 8 actividades con un total de 14 horas. Asisten 119 personas (100 mujeres y 19 hombres; 84% mujeres).

Podemos ver la evolución de la participación a lo largo de los años y comprobamos el buen resultado de celebrar estas Jornadas online.

Cabe destacar en estas Jornadas la sesión inaugural **“Liderazgos femeninos”**, en la que contamos con mujeres investigadoras y profesionales tan destacadas como Isabel Solá, investigadora del CSIC, Sara Gómez, Consejera de la Real Academia de Ingeniería y Profesora de la UPM y Marlen Estevez, Presidenta de Women in a Legal World. En esta sesión compartieron sus experiencias como mujeres en puestos muy relevantes.

Podemos ver la evolución de la participación a lo largo de los años y comprobamos el buen resultado de celebrar estas Jornadas online (Gráfico 25).

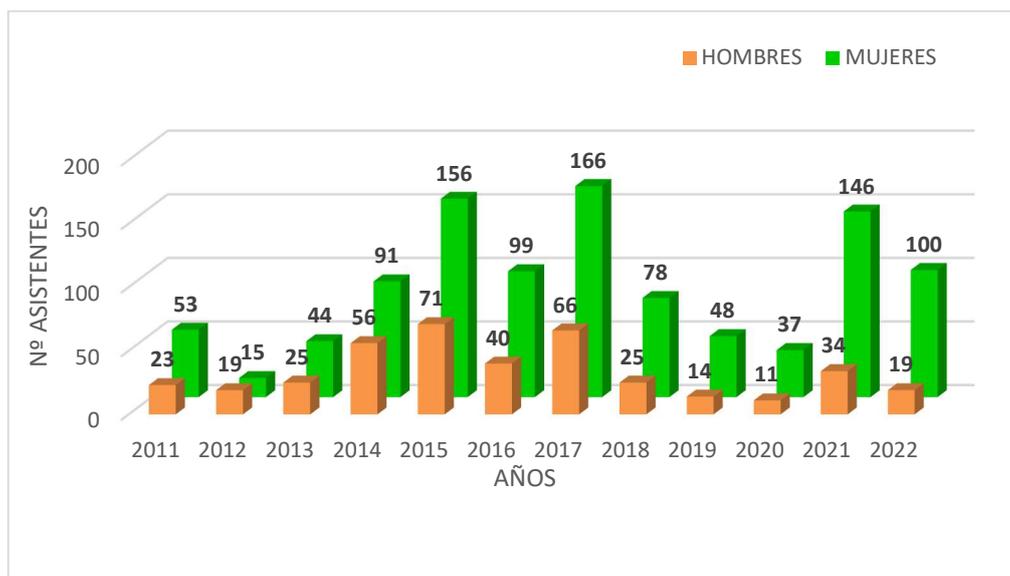


Gráfico 25. Evolución del número de asistentes a los actos del Día Internacional de la Mujer por sexo

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

**XIV Jornadas contra la violencia de género** (celebradas del 21 al 25 de noviembre de 2022).

Se organizaron 7 actividades con un total de 12 horas. En esta ocasión se opta por la modalidad presencial y baja el número de asistentes a 31 personas (28 mujeres y 3 hombres; 90,3% mujeres). En el siguiente gráfico (Gráfico 26) se recoge la evolución en la participación en estas jornadas a lo largo de los años.

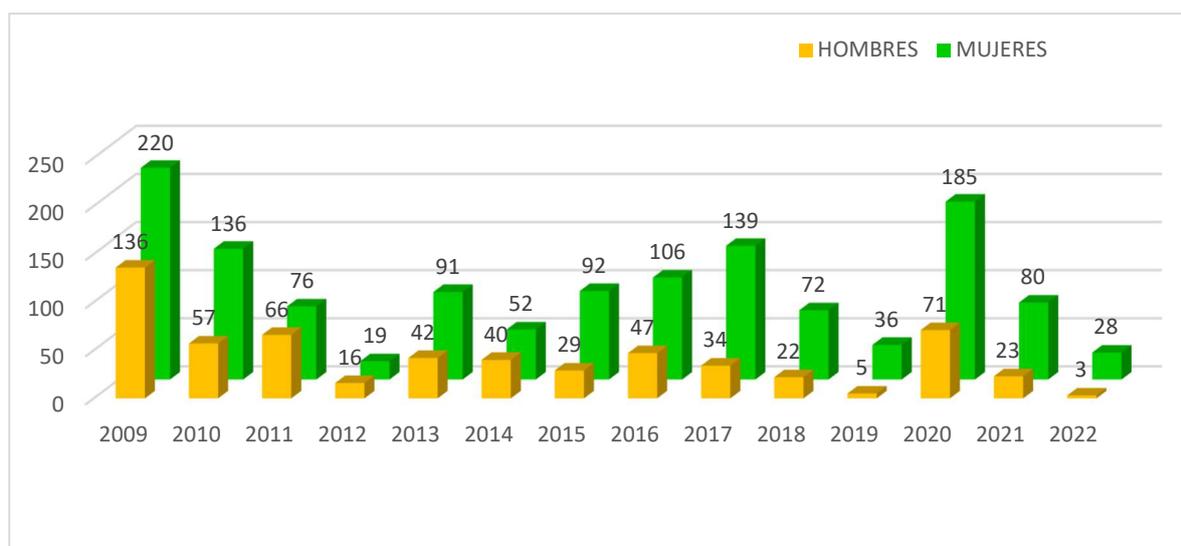


Gráfico 26. Evolución del número de asistentes a las Jornadas contra la violencia de género por sexo

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Durante toda la semana se dispuso una exposición de carteles en el hall del edificio Concepción Arenal que, por un lado recogía todos los carteles que se habían presentado al concurso de cartel

contra la violencia de género convocado por Resolución del Rector de 22 de septiembre de 2022, y por otra parte se hizo una retrospectiva de los carteles de las 13 ediciones anteriores de las Jornadas contra la violencia de género celebradas y de los carteles ganadores del concurso de las ediciones anteriores.



### Pasaporte para la igualdad

El Pasaporte se comenzó a utilizar en noviembre de 2017 y se utilizaba tanto para optar al reconocimiento de créditos de Humanidades como optativos, si bien en 2018 el Consejo de Gobierno aprobó un cambio en la normativa de reconocimiento de créditos, de tal manera que son necesarias 30 horas de actividades para el crédito optativo y este requisito ha dificultado la inscripción en las actividades.



Por otro lado, en el curso 2022/23 se aprobó el pasaporte ODS para unificar en una única oferta las actividades que cada unidad o servicio pudiera organizar en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, en el año 2022 han convivido ambos pasaportes.

Cabe destacar el éxito del pasaporte para la Igualdad a lo largo de estos últimos 5 cursos, ya que como se puede observar, el número total de pasaportes para la Igualdad adquiridos por el estudiantado, asciende a un total de 448. En la siguiente tabla se desglosa esta cantidad total por cursos académicos.

Tabla 24. Pasaportes para la Igualdad adquiridos por el estudiantado desde 2017 a 2022

CURSO	Nº PASAPORTES PARA LA IGUALDAD ADQUIRIDOS
2017/2018	194
2018/2019	102
2019/2020	35
2020/2021	73
2021/2022	44
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En el caso del pasaporte para la Igualdad, se publica un catálogo de actividades incluidas y organizadas por la Unidad de Igualdad, pero además se incluyen actividades organizadas desde otros ámbitos de la Universidad como el Instituto de Estudios de Género, a petición del mismo, y en el caso del pasaporte ODS, también actividades de Sostenibilidad, cooperación o voluntariado, etc.

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

Cada año, desde 2015, se convoca el Concurso de cartel contra la violencia de género, cuyo premio se entrega durante las Jornadas contra la violencia de género en noviembre.

En la convocatoria de 2022: <https://www.uc3m.es/igualdad/convocatorias-premios>, se presentaron 14 propuestas, de las cuales 2 elaboradas por un hombre, lo que supone el 85,72% de carteles presentados por mujeres (Tabla 25)

Tabla 25. Evolución de la participación de mujeres y hombres en el concurso de cartel

CONVOCATORIA	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
MUJERES	1	8	5	9	10	12	16	12
HOMBRES	0	4	0	7	0	1	5	2

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Respecto del indicador referido a promover una campaña anual contra la violencia de género, además del concurso de cartel, se celebran cada año las Jornadas contra la violencia de género. En 2022 se han celebrado las XIV Jornadas en las que hemos vuelto a la presencialidad, lo que ha supuesto una disminución en la asistencia a las mismas. En la inauguración de las jornadas se hizo la presentación virtual de la exposición de los carteles presentados a esta convocatoria, y se hizo entrega del premio al cartel ganador.

## XIV JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL 21 AL 25 DE NOVIEMBRE DE 2022



### VIII EDICIÓN DEL CONCURSO DE CARTEL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

1

Además, durante toda la semana se dispuso una exposición de carteles en el hall del edificio Concepción Arenal que, por un lado recogía todos los carteles que se habían presentado al concurso de cartel contra la violencia de género convocado por Resolución del Rector de 22 de septiembre de 2022, y por otra parte se hizo una retrospectiva de los carteles de las 13 ediciones anteriores de las Jornadas contra la violencia de género celebradas y de los carteles ganadores del concurso de las ediciones anteriores.



Por otro lado, como cada año, se incorporó a la página principal de la Unidad de Igualdad el manifiesto suscrito por la CRUE contra la violencia de género y la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades españolas (RUIGEU).

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

A lo largo de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de Género se han celebrado distintos cursos de materias relacionadas con Igualdad para PAS y PDI, comenzando a impartirse de manera presencial, para pasar a formato online desde marzo de 2020 por el COVID, y se han mantenido en este formato después de la vuelta a la actividad docente presencial. En la Tabla 26 se hace un resumen de las ediciones de cada curso en estos años.

Tabla 26. Cursos de formación relacionados con igualdad impartidos a PAS y PDI desde 2017

<b>PAS</b>					
<b>CURSO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
LENGUAJE INCLUSIVO		2			1
NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD			2	2	1
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL		1			2
DIVERSIDAD SEXUAL					1

<b>PDI</b>					
<b>CURSO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
LENGUAJE INCLUSIVO	1	1	1		1
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA	1	1	1	3	3
WORKSHOP DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN				1	
WORKSHOP MUJER, CIENCIA Y UNIVERSIDAD				1	

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

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

A lo largo de estos años se ha mantenido la relación con las Delegaciones para informar de las actividades organizadas en materia de Igualdad, así como por todo lo relacionado con el acoso sexual. Durante la vigencia de este II Plan las personas designadas por las Delegaciones han participado en la Comisión de seguimiento del mismo, así como en la Comisión de elaboración del II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión y/o identidad de género, que se aprobó en 2019.

Por otro lado, se invitó a la Delegación a asistir a alguna de las sesiones formativas en materia de diversidad sexual y de género, impartidas por el Servicio de formación del área LGTBI de la Comunidad de Madrid, y que se celebraron en 2018 (3 ediciones), así como al curso de formación organizado para potenciales miembros de las Comisiones contra el acoso sexual que se pudieran tener que formar en caso de denuncias de activación del protocolo. Este curso se celebró en 2 fases, enero y septiembre de 2020, esta última sesión online, por la situación derivada del COVID.

Por otro lado, en diciembre de 2017 se invitó a la Unidad de Igualdad a participar en las Jornadas de formación de Delegados/as de Postgrado.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 11	Promover una participación más activa de las Asociaciones de Estudiantes en las tareas de sensibilización, comunicación y formación
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar en un 25% las actividades propuestas de las Asociaciones vinculadas con temas de igualdad y el número de asistentes.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

A lo largo de varios años se ha contado con las asociaciones de estudiantes para desarrollar actividades en materia de igualdad, habiendo participado en las mismas las siguientes: Asociación de Mujeres UC3M, He for she, LGTBQ+, Welcome Refugees UC3M, Amnistía Internacional, etc.

La Unidad de Igualdad está abierta a las propuestas que las asociaciones deseen presentar para las actividades de sensibilización que se celebran cada año.

La participación de las Asociaciones ha sido:

- IX Jornadas contra la violencia de género (noviembre 2017) - Se invitó a participar en las actividades a realizar en la Unidad de Igualdad a todas las Asociaciones que forman parte de la comunidad Universitaria (octubre 2017)
- Participación de la Asociación de Mujeres UC3M “El acoso callejero también es violencia de género” (22/11/2017)
- Participación de la Asociación LGTBQ+ de la UC3M. Mesa redonda: “Violencia intragénero y delitos de odio” (22/11/2017)
- Participación de las Asociaciones Amnistía UC3M y Welcome Refugees UC3M en las. Mesa redonda: “Mujeres refugiadas: doble discriminación” (24/11/2017) Actos del Día Internacional de la Mujer (marzo 2018)
- Participación de la Asociación He for She de la UC3M en los Actos del Día Internacional de la Mujer 2018. “Érase dos veces. Reinventando los cuentos para destapar el machismo oculto de las películas Disney” (07/03/2018)
- Por otro lado, en las actividades organizadas por Asociaciones: - La Asociación He for She de la UC3M invitó a la Unidad de Igualdad a asistir al acto de presentación de su asociación a principios del curso 2017/18
- Se invitó a participar a la Unidad de Igualdad en la inauguración de las Jornadas sobre la violencia contra la mujer, organizadas por la Asociación He for She de la UC3M. 12 y 13 de abril de 2018.

Con posterioridad a estas colaboraciones se aprobó el cambio de normativa de reconocimiento de créditos, que ha supuesto un descenso de participación en las actividades, en general.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 12	Realizar campañas informativas para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la comunidad universitaria
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de campañas informativas realizadas
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Cada año se han organizado las Jornadas contra la violencia de género en el mes de noviembre, y se ha incluido en ellas, al menos, una sesión dedicada al acoso sexual, al ciberacoso, o al acoso por

LGTBifobia. En las XIV Jornadas contra la violencia de género (2022) se incluyeron 2 sesiones vinculadas a distintos aspectos del acoso:

- La primera de ellas versó sobre “**Mujeres jóvenes y acoso en redes sociales**”.
- Y la segunda de estas sesiones fue la Presentación de los resultados de la investigación incluida en el libro “**Acoso**”, #Metoo en la ciencia española.

Como se recoge en informes anteriores, durante varios años se elaboraban octavillas que se distribuían en las mesas de la cafetería con mensajes dirigidos al estudiantado sobre acoso y violencia de género, alertando de la manipulación, el control y los celos.

Coincidiendo con las XII Jornadas contra la violencia de género (2020), se hizo público el “Decálogo contra el acoso sexual”, publicado en la página web de la Unidad de Igualdad, que incluye una presentación interactiva. Puede accederse desde el enlace:

<https://view.genial.ly/5f1017601ff5300d26bd374e>

Por otro lado, dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado se incluye la presentación de la Unidad de Igualdad, con especial referencia al II Plan de Igualdad, el Segundo protocolo contra el acoso sexual y el procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.

Por lo que se refiere al PAS, se incluye el protocolo contra el acoso sexual en el curso transversal sobre igualdad impartido desde 2020 y se imparte un curso específico sobre acoso sexual desde 2022.

Desde 2017 se han celebrado 7 sesiones de formación en materia de diversidad sexual y de género, que dedican parte de estas sesiones a hablar de la LGTBifobia.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 13	Promover campañas y actividades de promoción dirigidas al estudiantado y profesorado de secundaria orientados a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de actividades propuestas para la promoción del profesorado de secundaria. Promover al menos una campaña dirigida al estudiantado de secundaria
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Desde el primer informe de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género se recogen las actividades organizadas para los Centros de Secundaria en este ámbito. Estas actividades que pueden consultarse en los anteriores informes (<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>), se encuadran dentro del **PROGRAMA STEM4Girls UC3M**.

A continuación, se relacionan las actividades desarrolladas en el año 2022

## Gymkana de Ciencia de Datos

Segunda edición de la Gymkana de Ciencia de Datos, que se incluye en el programa STEM4GirlsUC3M, para visualizar la importancia de la Ciencia de Datos, como disciplina STEM, en la sociedad. Se organiza la Gymkana para grupos de niñas y niños de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y se enmarca dentro de la conmemoración del día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero). Para reforzar el mensaje, se dedica la Gymkana a una mujer relevante en este campo y en esta segunda edición se le dedicó a Mary Eleanor Spear, un referente en el ámbito de la visualización de datos. En esta actividad se trabajó desde los Centros de Secundaria en torno a la figura de esta científica relevante y se plantearon retos que giraban en torno a la Ciencia de Datos y su aplicación a la mejora de la práctica deportiva. La resolución de los retos fue valorada por un panel de investigadoras especialistas en Ciencia de Datos, premiando a los mejores equipos.

Se desarrollaron los retos para poner en valor la importancia que tienen las matemáticas, base de la ciencia y la tecnología, en la solución de pandemias como la que nos afecta en la actualidad. En esta actividad se pide que los grupos sean mixtos y que la líder del equipo sea una niña.

Se realizaron dos eventos, uno en modalidad online y otro en modalidad presencial.

El primer evento, se realiza en modalidad online y se centra en la presentación de la Gymkana y la metodología a seguir. En este evento participó como investigadora invitada Lore Zumeta. Lore es Matemática y Máster en Estadística. Investiga en el centro vasco de matemáticas aplicadas, BCAM, el desarrollo de modelos estadísticos aplicados a datos de lesiones deportivas. Precisamente su investigación es un gran ejemplo de cómo la ciencia de datos contribuye a mejorar la práctica deportiva.

El segundo evento, se desarrolló de forma presencial en la Universidad, donde los 6 equipos finalistas resolvieron el segundo reto a través de pistas que se llevaron a cabo en distintas ubicaciones de la Universidad, facilitando, además del acercamiento a la Ciencia de Datos el conocimiento a la Universidad. Además de las pruebas, los equipos finalistas pudieron disfrutar de la conferencia de Susana Ferreras, Ingeniera de Telecomunicaciones y especialista de datos.



Cabe destacar que es una actividad, que pueden participar tanto estudiantes chicos como chicas, donde se eligen referentes femeninos para visualizar el papel de la mujer en la ciencia.

**FECHA DE REALIZACIÓN DE PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:** 11 DE FEBRERO

**FECHA DE SEGUNDO RETO:** 4 DE ABRIL

**PARTICIPACIÓN:** Más de 180 estudiantes que formaron 35 equipos de 11 centros de Secundaria diferentes.

### **Artes escénicas y tecnología:**

En esta edición la actividad de artes escénicas, vuelve a ser el Enigma de Agustina, pero en esta ocasión se realiza de forma presencial en el Auditorio de la Universidad. A través de este documental se ha mostrado a chicas y chicos el recorrido de la mujer en el primer tercio del siglo XX. En el documental se tratan disciplinas como la relatividad, la mecánica cuántica y la cosmología, pero también explica puntos básicos de la historia de la ciencia y del papel de la mujer en él, todo enmarcado en un período histórico y cultural repleto de matices.

El documental fue entregado a los Centros de Secundaria participantes con una guía docente. En las clases de Secundaria, junto con su profesorado, el alumnado reflexionó sobre los aspectos clave del documental antes de participar en el evento online llevado a cabo en la Universidad.

El evento fue presentado por los propios protagonistas del documental Manuel González García, astrofísico y divulgador científico, y Natalia Ruiz Zelmanovitch, comunicadora y divulgadora científica, traductora y actriz y contó con una ponencia de la Dra. Rosario Ruiz Franco, cuya línea de investigación principal se centra en la historia de las mujeres y las relaciones de género en la España contemporánea, de forma particular desde 1931 a 1978. Además, la Dra. Rosario Ruiz Franco es Vicerrectora Adjunta en Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid.

**FECHA: 8 DE FEBRERO**

**PARTICIPACIÓN:**

2021: 5 Centros de Educación Secundaria con 350 estudiantes.

### **Talleres Tecnológicos**

Realización de talleres que serán impartidos por profesoras e investigadoras de la EPS de la UC3M. Se vuelven a ofertar los talleres en modalidad presencial:

1. Bioimpresión 3D de órganos, ¿realidad o ficción?
2. Aprende criptografía con el juego Crypto Go
3. Escape room: salva el mundo con las telecomunicaciones
4. Ideando la ciudad digital: taller de creación de apps para tu entorno
5. ¿Qué hay dentro de la batería de un móvil? Como generar electricidad con la química
6. Paneles fotovoltaicos y menos emisiones



**FECHA: 10 de febrero**

**HORARIO: 17.30 a 19.30 HORAS**

**PARTICIPACIÓN: 96 personas**

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

Edición de una colección de marcapáginas con referentes científicas, procedentes de instituciones externas a la Universidad e investigadoras de la UC3M que participan en el proyecto STEM4GirlsUC3M.

Esta colección de marcapáginas se ha completado con una colección de vídeos donde se han recogido testimonio de investigadoras de la Universidad. En el 2021 se contaba con 20 vídeos, en el 2022 se han realizado 5 más, teniendo un total de 25 testimonios, más un vídeo resumen.

Ver en la web:

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Secundaria/es/TextoDosColumnas/1371288071173/>

### **Programa de mentoring para estudiantes de secundaria**

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

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

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

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

El programa de mentoring, no solo tiene un enfoque tecnológico. Tres son los principales enfoques: tecnológico, comunicación y plan de negocios.

Se lleva a cabo en grupos de un máximo de 5 niñas, durante 5/7 meses.

Funciones de los mentores:

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

Para llevar a cabo estas funciones, los mentores deberán:

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

**FECHAS 2022: de noviembre de 2021 a junio de 2022**

**DATOS DE PARTICIPACIÓN 2022 (curso 2021-2022):**

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 42
- Número de estudiantes de secundaria mentorizadas: 89

### **Competición Regional Technovation Girls:**

Se retoma la Competición Regional Technovation Girls, en su formato presencial. Se lleva a cabo en la UC3M la muestra de una selección de proyectos de equipos de Madrid que han concurrido en la Competición Technovation Girls 2022.

Se realiza feria de proyectos y paralelamente se llevan a cabo talleres y visitas guiadas a las instalaciones de la Universidad.

**FECHAS: 21 de mayo 2022**

**PARTICIPACIÓN 2022:**

257 niñas

66 equipos

66 mentores/as

Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=JirByjgiDXo>

Galería de fotos

[https://www.uc3m.es/secundaria/media/secundaria/img/grande/original/ig\\_flickr/imagen-flickr.jpg](https://www.uc3m.es/secundaria/media/secundaria/img/grande/original/ig_flickr/imagen-flickr.jpg)



En las actividades del **Programa STEM4Girls** se ha trabajado con varios formatos: mentoring, talleres, competiciones y artes escénicas. El objetivo era precisamente que las niñas y jóvenes exploren las tecnologías STEM desde varias perspectivas. Todas las iniciativas se han planteado de forma práctica e interactiva con el fin de que las participantes puedan tener una experiencia manipulativa en diferentes ámbitos de las STEM.

En las diferentes acciones realizadas hemos empleado varios instrumentos que según la UNESCO en su informe *“Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)”* considera muy importantes:

- Realización de **programas de mentoring** porque consiguen aumentar la confianza, la motivación y la comprensión sobre las carreras STEM en niñas. Hemos comprobado, además, que nuestra apuesta en el programa Technovation Girls de incluir al alumnado universitario como mentores de estas niñas funciona extraordinariamente bien. La corta diferencia de edad real entre ellos, aunque tan grande a nivel vital, hace que las niñas compartan con más confianza sus inquietudes, sus dudas, sus indecisiones, al fin y al cabo, sus mentores y mentoras hace muy poco que han pasado por esos mismos momentos.
- Visibilización de referentes femeninos en ámbitos STEM. Hemos tenido en mente este objetivo en todas nuestras acciones para que nuestras investigadoras y profesoras sean referentes para las niñas y jóvenes que participan en las acciones. El equipo que realiza actividades de mentoring en Technovation está formado mayoritariamente por mujeres, los talleres tecnológicos son impartidos mayoritariamente por mujeres. Hemos realizado una colección de vídeos donde las protagonistas son investigadoras de la Universidad que cuentan su visión de lo que aportan las STEM a la sociedad. Paralelamente se ha diseñado una colección de marcapáginas con una breve referencia a los trabajos de investigación de estas mismas investigadoras, así como de científicas de reconocido prestigio que inspiraron a nuestras investigadoras de la UC3M.

#### Cursos de formación al profesorado

Se han desarrollado tres programas formativos. Dos de ellos se han integrado en programa de formación del profesorado de la Comunidad de Madrid de forma presencial y con reconocimiento

de créditos y un tercero se ha ofertado en ámbito nacional de forma online. Los cursos se han realizado en el último trimestre del 2022:

- *Aplicación App Inventor*. Diseño y programación de aplicaciones móviles mediante la plataforma AppInventor. (Del 23 de noviembre al 2 de diciembre)
- *¿Hablamos de series?* En este curso, diseñado por la Comunidad de Madrid, se introdujeron 3 temas, a propuesta de la UC3M, dentro de este programa:
  - Entender la identidad: Representaciones de género en la pequeña pantalla.
  - Nuevas y viejas feminidades y masculinidades en las series de televisión.
  - Las series como foro cultural: nuevos debates sobre diversidad y género.

Estas tres sesiones se realizaron en noviembre.

- *Perspectiva de género en la educación* (Del 22 al 29 de noviembre). Herramientas para abordar una formación innovadora y creativa que permita incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la práctica docente. En el taller se reflexionó sobre la discriminación de género y las consecuencias que el sexismo tiene sobre la vida de las personas.

PARTICIPACIÓN: 36 personas

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 14	Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos de la Universidad mediante la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Medición de la utilización de un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la Universidad
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Por parte de la Unidad de Igualdad se hace una revisión periódica de las páginas web de la UC3M y de las redes sociales de los distintos ámbitos de la universidad, comunicando a los servicios responsables si se observa una utilización no adecuada del lenguaje. Asimismo, se revisan documentos, informes, normativa y otro material a instancias de Departamentos y servicios de la universidad.

Además, desde Recursos Humanos se organizan cursos de formación sobre uso de lenguaje no sexista y de cómo introducir la perspectiva de género en la docencia.

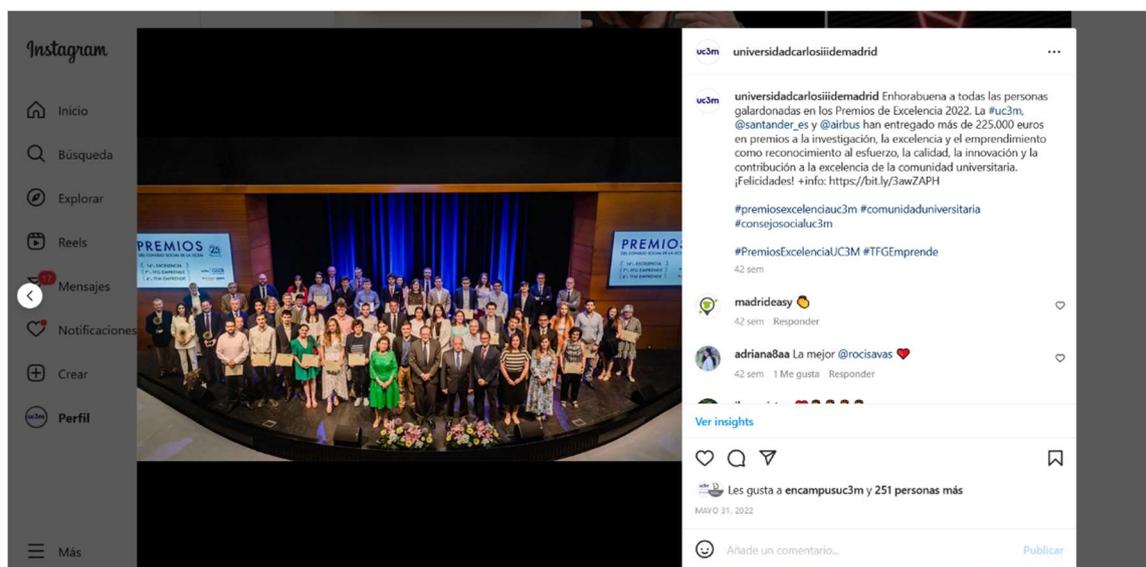
Se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto en los contenidos escritos como en el lenguaje audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, prestando especial atención a la puesta en escena de las relaciones de poder y evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

Se relaciona lo desarrollado en el año 2022 desde el Vicerrectorado de Comunicación y Cultura. Para actividades anteriores consultar los informes de seguimiento ya publicados en la página web: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

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

**Noticias corporativas:** En la redacción de las noticias se tienen en cuenta los citados criterios. Para ello, por ejemplo, se intentan utilizar determinadas alternativas léxicas como colectivos genéricos (utilizar “personal investigador” en lugar de investigadores, alumnado en lugar de alumnos, etc).

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



### **Comunicación interna:**

En los medios de comunicación interna (newsletter, cartelería digital y agenda institucional)

se ha tenido en cuenta las propuestas para lograr un lenguaje no sexista, intentando ejercer

un tratamiento simétrico de mujeres y hombres y evitando estereotipos sexistas.

### **Newsletter Innovación y Emprendimiento**

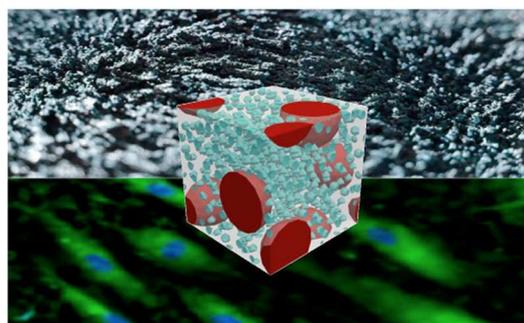
Mayoritariamente, las comunicaciones están escritas en lenguaje inclusivo, tanto las noticias como las entradillas que introducen cada noticia en la página principal de cada número de la newsletter. Existe un protocolo para la revisión de contenidos procedentes de otras fuentes que se publican en este boletín. Además, se intenta visibilizar la actividad de investigadoras, así como mujeres estudiantes y docentes de la Universidad. Acceso a la hemeroteca: <https://emprende-newsletter.uc3m.es/>



#### **Un proyecto de realidad aumentada para el hogar de Telefónica y la UC3M, seleccionado para la AVI 2022**

El equipo investigador ha desarrollado una prueba de concepto con realidad aumentada (que optimiza la interacción de las personas con el hogar digital, permitiendo que el usuario pueda comprender cómo funciona la WIFI de su casa.

[Leer más](#)



#### **Nuevo método basado en materiales inteligentes para experimentar con células**

Un equipo investigador de la UC3M ha desarrollado un nuevo método de experimentación celular basado en polímeros magnetoactivos. Este sistema podría emplearse para el estudio de escenarios complejos (como en los traumatismos cerebrales, cicatrización de heridas, etc).

[Leer más](#)

### **FOTOGRAFÍA:**

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

#### **1. Puerta de la Cultura**

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid  
Vicerrectorado de Comunicación y Cultura

Inicio Próximo evento Programación

Programación del primer semestre de 2022



Lucía Marín: Descubriendo la dirección de orquesta  
Jueves 20 de enero de 2022. 19:00h.



Encuentro con Pilar Palomero y Pablo Remón  
Jueves 10 de febrero de 2022. 19:00h.



Sofía Blanco: Arquitectura y acción  
Jueves 24 de febrero de 2022. 19:00h.



Aurora Freijo: Los autores que me han enseñado a leer y escribir  
Jueves 10 de marzo de 2022. 19:00h.



Los Torreznos: La cultura  
Jueves 24 de marzo de 2022. 19:00h.



Encuentro con Gipsy Chef  
Jueves 7 de abril de 2022. 19:00h.

## 6. Newsletters

Destacados. “Programa Compañeros” y “Semana de Empleo Público”

# NEWSLETTER

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 268: Semana del 7 al 13 de noviembre - Hemeroteca [Twitter](#) [Compartir](#)



**Semana de la Ciencia y de la Innovación 2022**  
La UC3M organiza actividades de divulgación científica de libre acceso para todos los públicos. Del 7 al 18 de noviembre.  
[Leer más](#)



**Encuentro con Riki Blanco**  
Dentro del programa Puerta de la Cultura UC3M. Jueves 10 de noviembre. Campus Madrid – Puerta de Toledo UC3M. 19:00h.  
[Leer más](#)



**Semana de Empleo Público**  
Conoce las oportunidades profesionales que ofrece el sector público a nivel nacional, autonómico e internacional. Del 14 al 17 de noviembre.  
[Leer más](#)

## Magazine UC3M

Las imágenes y noticias del Magazine dan visibilidad a las mujeres. Durante 2022 se incluyeron 9 post en este sentido. Algunos ejemplos:

# RIZOMA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL INVESTIGACIÓN VIDA UNIVERSITARIA

## Pilar Aymerich: Transiciones

Dic 22, 2022 | Arte y Cultura

La fotógrafa Pilar Aymerich reflexiona en esta entrevista sobre el pasado y el presente de la fotografía. Sus fotografías de la década de los 70 y 80 en Barcelona, sus retratos de personajes del mundo de la cultura o sus imágenes icónicas de la lucha feminista forman parte ya de la memoria colectiva. Aymerich ha recibido numerosos premios y reconocimientos como el Premio Nacional de Fotografía o la Cruz de San Jordi.



# RIZOMA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL INVESTIGACIÓN VIDA UNIVERSITARIA

## Vamos allá la Blanca Paloma

Dic 22, 2022 | Arte y Cultura

Conocida por su participación en el Benidorm Fest, antesala del Festival de Eurovisión, Blanca Paloma se formó en el ámbito de las bellas artes y transitó el terreno de las artes plásticas y escénicas antes de llegar a la música. Ese bagaje se pone de manifiesto en sus propuestas musicales. En este vídeo habla de su trabajo y su manera de entender el proceso creativo.



# RIZOMA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL INVESTIGACIÓN VIDA UNIVERSITARIA

## Entrevista a Zoya Popovic

Jul 5, 2022 | Institucional, Internacional

Zoya Popovic ha sido nombrada recientemente Doctora Honoris Causa por la UC3M. Sus investigaciones se centran en el campo de los amplificadores y transmisores de potencia de alta eficiencia, circuitos de alto rendimiento de microondas y ondas milimétricas para comunicaciones y radares, aplicaciones médicas de microondas, detección cuántica y metrología, además del suministro de alimentación inalámbrica.

En esta entrevista, la profesora Popovic aborda cuestiones como las microondas aplicadas a la medicina y a la alimentación inalámbrica, la situación de la mujer en la ingeniería o la necesidad de motivar las vocaciones STEM.



## Lucía Marín: El arte de la dirección de orquesta

May 13, 2022 | Arte y Cultura

La pasión por la música y, en concreto, por la dirección de orquesta hace de Lucía Marín una entusiasta divulgadora de su profesión.

Tras terminar la carrera de piano, cursó el master en dirección de orquesta por la Universidad de Illinois y se doctoró en dirección de orquesta por la Universidad de Kentucky. Ha dirigido numerosas orquestas del circuito español entre las que destacan: Orquesta Nacional de España, Radiotelevisión Española, Orquesta Sinfónica de Bilbao, de Galicia, del Principado de Asturias, de Euskadi, Oviedo Filarmonía, Orquesta Filarmónica de Gran Canarias, de Málaga, Orquesta de Córdoba, Sinfónica de Las Palmas, Orquesta Joven de la Comunidad de Madrid, Orquesta Joven de Canarias, y Banda Sinfónica Municipal de Madrid.

Lucía participó en el programa Puerta de la Cultura UC3M, acompañada por la Orquesta del Conservatorio Profesional de Música de Alcalá de Henares.



EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 15	Crear un blog sobre igualdad en la UC3M, en el que se incluyan las actividades que se realizan en la Unidad de Igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Implantar un blog con una noticia mínima al mes. Incentivar el aumento de seguidores del blog
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

No se ha llevado a cabo esta medida y se considera que se debería eliminar del presente plan.

Se optó por publicar toda esta información a través de las redes sociales como son Facebook y twitter. Estas redes posibilitan que desde distintos puntos de la UC3M difundan también nuestras actividades.

Actualmente contamos con 2.023 seguidores/as en Twitter y se ha comprobado que el estudiantado nos sigue periódicamente. También se ha abierto una cuenta en Instagram.

Por este medio publicamos más de una noticia mensual, difundimos nuestras jornadas, premios, etc, así como los eventos que se celebran dentro de la UC3M por Institutos o Departamentos en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 16	Impulsar la colaboración académica en materia de igualdad con los Ayuntamientos de los diferentes campus de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos. Aumentar el 25% el número de actividades en todos los Campus
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

A lo largo de los años se ha contado con la participación del Ayuntamiento de Getafe en distintas actividades organizadas desde la Unidad de Igualdad, o desde el Instituto de Estudios de Género, como en la Semana de la Ciencia de 2020 y 2021, donde una persona en representación del Ayuntamiento estuvo en la inauguración de la sesión

Por otro lado, el 25 de noviembre de 2021 a propuesta del Ayuntamiento de Leganés, la Unidad de Igualdad participó en la actividad “Metro Minuto #LeganésCamina”, poniendo una mesa informativa en el Campus de Leganés por la que pasaron 30-35 personas y se informó de las políticas de igualdad que se desarrollan en materia de igualdad en la uc3m.

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

Como ha sucedido años anteriores, se aprecia la diferencia de participación en las actividades deportivas y en las de voluntariado o solidarias según sean hombres o mujeres.

En el cuarto informe se apreciaba un descenso en la participación en estas actividades como consecuencia de las restricciones sanitarias, ya que en el curso 2020-2021 toda la actividad presencial se celebró al 50%. En el curso 2021-2022 se comienza a retomar una cierta normalidad, que afecta a todas estas actividades para incrementar la presencia en ellas.

Año tras año, la presencia del estudiantado masculino es superior a la del estudiantado femenino en las actividades deportivas. Por ejemplo, en 2022, en el caso de la competición interna hay un 78,5% de hombres, y en los Campeonatos de Madrid y España en modalidad individual hay sólo un 27,3% de mujeres, aunque en el caso de las selecciones los datos son prácticamente iguales. Por otro lado, en las actividades solidarias participan más mujeres, aunque hay presencia equilibrada de ambos sexos (54,8%M-45,2%H).

Tabla 27. Evolución de participación en las actividades deportivas por sexo

CURSO		COMPETICIÓN INTERNA	COMPETICIÓN EXTERNA	Ctos. Madrid y España individual	Equipos selección	Estudiantes, deportistas Alto nivel/Alto rdto.	Espacio abierto	Activ. Solidarias
2016-2017	H	1.656	204	87	77	40	1.181	158
	M	273	81	21	45	15	1.403	223
2017-2018	H	1.947	253	114	81	58	1.188	166
	M	208	137	46	67	24	1.394	278
2018-2019	H	1.508	228	101	74	53	667	57
	M	137	117	35	57	25	899	158
2019-2020	H	1.305	205	52	89	64	891	48
	M	108	129	20	79	30	888	113
2020-2021	H	451	327	220	78	53	346	102
	M	59	132	30	77	34	512	146
2021-2022	H	1.350	195	80	74	41	414	160
	M	369	138	30	73	35	564	186

Fuente y elaboración: Deportes, Actividades y Participación

Como puede apreciarse en la página web, continúan activas las selecciones femeninas de fútbol, baloncesto, voleibol y rugby.

🏠
BALONCESTO
VOLEIBOL
FÚTBOL-SALA
RUGBY
Pruebas
Voluntariado
Prestaciones

Selección Femenina
Selección Masculina
Noticias



Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales la semana del 13 de septiembre coincidiendo con las pruebas de selección. Para poder participar en las pruebas de selección se deberá reservar previamente uno de los días establecidos a través de los enlaces situados en la pestaña "Pruebas de selección"

Lugar de entrenamiento: Pabellón Polideportivo Ignacio Pinedo del Campus de Getafe.

> Horario de entrenamientos:  
Martes 19 h a 21 h y jueves de 19h a 21 h, en el campus de Getafe

> Horario de partidos en casa:  
Sábado a las 13 h en Getafe

**Entrenador**

> Entrenador: Gregorio de la Peña - Entrenador Superior de Baloncesto

> Preparador Físico: Alberto Benito

[BALONCESTO](#)
[VOLEIBOL](#)
[FÚTBOL-SALA](#)
[RUGBY](#)
[Pruebas](#)
[Voluntariado](#)
[Prestaciones](#)

[Selección Femenina](#)
[Selección Masculina](#)
[Noticias](#)



Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales la semana del 13 de septiembre coincidiendo con las pruebas de selección. Para poder participar en las pruebas de selección se deberá reservar previamente uno de los días establecidos a través de los enlaces situados en la pestaña "Pruebas de selección"

Lugar de entrenamiento: Pabellón Polideportivo Alfredo Di Stefano del Campus de Leganés, y Pabellón Polideportivo Ignacio Pinedo del Campus de Getafe.

> **Horario de entrenamientos:**  
 Lunes de 20:30 a 22:00 h en el Polideportivo Alfredo Di Stefano del Campus de Leganés.  
 Miércoles de 20:00 a 22:00 h en el Polideportivo Ignacio Pinedo del Campus de Getafe.

> **Horario de partidos en casa:**  
 Jueves a las 19 h. en el Polideportivo Ignacio Pinedo del Campus de Getafe.

**Entrenador**

> Entrenador: Jorge Gil/ Entrenador en varias categorías y jugador en activo

> Preparador Físico: Alberto Benito

**Criterios de selección**

[BALONCESTO](#)
[VOLEIBOL](#)
[FÚTBOL-SALA](#)
[RUGBY](#)
[Pruebas](#)
[Voluntariado](#)
[Prestaciones](#)

[Selección Femenina](#)
[Selección Masculina](#)
[Noticias](#)



Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales la semana del 13 de septiembre coincidiendo con las pruebas de selección. Para poder participar en las pruebas de selección se deberá reservar previamente uno de los días establecidos a través de los enlaces situados en la pestaña "Pruebas de selección"

Lugar de entrenamiento: Pabellón Polideportivo Ignacio Pinedo del Campus de Getafe.

> **Horario de entrenamientos:**  
 Martes 19 h a 21 h y jueves de 19h a 21 h, en el campus de Getafe

> **Horario de partidos en casa:**  
 Sábado a las 13 h en Getafe

**Entrenador**

> Entrenador: Gregorio de la Peña - Entrenador Superior de Baloncesto

> Preparador Físico: Alberto Benito

[BALONCESTO](#)
[VOLEIBOL](#)
[FÚTBOL-SALA](#)
[RUGBY](#)
[Pruebas](#)
[Voluntariado](#)
[Prestaciones](#)

[Selección Femenina Rugby](#)
[Selección Masculina](#)
[Cto. Madrid Seven](#)
[Noticias](#)



Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales la semana del 13 de septiembre coincidiendo con las pruebas de selección. Para poder participar en las pruebas de selección se deberá reservar previamente uno de los días establecidos a través de los enlaces situados en la pestaña "Pruebas de selección"

> Lugar y Horario de entrenamientos:

Lunes 21:30 h. Campo de Rugby El Bercial de Getafe  
 Jueves de 18:00 a 19:30h. Campo de Fútbol 7 del centro deportivo del Campus de Getafe

**Horarios de partidos**

> Viernes a las 15:30 h. Campo de rugby El Bercial de Getafe. Avenida de Ecuador s/n Getafe

**Entrenador**

> Entrenador: Esteban García Villafranca - Entrenador Nivel Nacional nivel III  
 > Preparador Físico: Alberto Benito

**Criterios de selección**

> A partir de las pruebas de selección y el curriculum deportivo de las participantes, el entrenador/a seleccionará a las integrantes

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN IGUALDAD
MEDIDA 18	Promover la participación del estudiantado en las actividades de la unidad de igualdad con la creación del voluntariado por la igualdad
RESPONSABLES	Delegación de Estudiantes y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Promover al menos una actividad anual con voluntariado. Conseguir un 10% de participación voluntaria en igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

No se ha llevado a cabo y debería eliminarse del II Plan de Igualdad por el cambio de normativa en materia de reconocimiento de créditos.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 19	Fomentar la aplicación de los principios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en proyectos de cooperación al desarrollo
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación
INDICADORES	Aumentar un 10% los proyectos de cooperación al desarrollo relacionados con la igualdad. Alcanzar un 100% de los proyectos de cooperación al desarrollo en donde se aplica los principios de la igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

(marcar con una X la opción más correcta) SIN IMPLEMENTAR

En las convocatorias se recoge como modalidad de proyecto elegible, proyectos de cooperación universitaria al desarrollo que impliquen la preparación y desarrollo de cursos de grado o postgrado en universidades socias que incidan de manera demostrable en el desarrollo socio-económico y cultural de dichos países, que contribuyan a la mejora de los procesos de gobernanza o democratización, a la consecución de los DDHH o a fomentar la igualdad de género. En la siguiente tabla se recoge la evolución a lo largo de las últimas convocatorias.

Tabla 28. Proyectos de Cooperación a lo largo de los últimos años

CONVOCATORIA	Nº DE PROYECTOS PRESENTADOS Y SELECCIONADOS	Nº PROYECTOS RELACIONADOS CON GÉNERO PRESENTADOS	Nº PROYECTOS RELACIONADOS CON GÉNERO SELECCIONADOS
2016-2017	11/7	2	0
2017-2018	13/10	4	4
2018-2019	13/7	4	1
2019-2020*	10/9	2	2
2021-2022	7/7	0	0

\*La XI Convocatoria se ejecuta en el curso 20-21 a causa de la pandemia

Fuente y elaboración: Servicio de Cooperación al desarrollo

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

Dada la extensión de la información de lo ejecutado estos cinco años, se relaciona a continuación lo desarrollado en el año 2022 desde el Vicerrectorado de Comunicación y Cultura. Para actividades anteriores consultar los informes de seguimiento ya publicados en la página web: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

En las noticias que se difunden desde la UC3M se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural y artístico. En el ámbito científico se señala de forma ampliada en otro epígrafe (ver medida 5), pero a continuación señalamos 4 ejemplos en el ámbito cultural y artístico:

Lucía Marín habla en la UC3M sobre la dirección de orquesta

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371324042285/1371215537949/Lucia\\_Marin\\_habla\\_en\\_la\\_UC3M\\_sobre\\_la\\_direccion\\_de\\_orquesta](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371324042285/1371215537949/Lucia_Marin_habla_en_la_UC3M_sobre_la_direccion_de_orquesta)

La UC3M celebra un encuentro entre la directora de cine Pilar Palomero y el guionista y dramaturgo Pablo Remón

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371325371613/1371215537949/La\\_UC3M\\_celebra\\_un\\_encuentro\\_entre\\_la\\_directora\\_de\\_cine\\_Pilar\\_Palomero\\_y\\_el\\_guionista\\_y\\_dramaturg](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371325371613/1371215537949/La_UC3M_celebra_un_encuentro_entre_la_directora_de_cine_Pilar_Palomero_y_el_guionista_y_dramaturg)

Aurora Freijo dialoga en la UC3M sobre los autores que han marcado su escritura

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371328583250/1371215537949/Aurora\\_Freijo\\_dialoga\\_en\\_la\\_UC3M\\_sobre\\_los\\_autores\\_que\\_han\\_marcado\\_su\\_escritura](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371328583250/1371215537949/Aurora_Freijo_dialoga_en_la_UC3M_sobre_los_autores_que_han_marcado_su_escritura)

La UC3M inaugura su programa Puerta de la Cultura 22/23 con un encuentro entre Silvia Pérez Cruz y Pablo Messiez

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371343491916/1371215537949/La\\_UC3M\\_inaugura\\_su\\_programa\\_Puerta\\_de\\_la\\_Cultura\\_22\\_23\\_con\\_un\\_encuentro\\_entre\\_Silvia\\_Perez\\_Cruz](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371343491916/1371215537949/La_UC3M_inaugura_su_programa_Puerta_de_la_Cultura_22_23_con_un_encuentro_entre_Silvia_Perez_Cruz)

#### **Redes Sociales:**

Se han publicado 84 post entre las cuentas de twitter @uc3m y @ciencia\_uc3m, Facebook, Instagram y LinkedIn de la UC3M.



Ejemplo post en Twitter

### Innovación y Emprendimiento:

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



**Una investigadora de la UC3M participa en el informe de la UE sobre la regulación de las plataformas de trabajo freelance**

La Unión Europea ha abierto una propuesta de directiva y normativa comunitaria que regule el sector de las plataformas digitales de trabajo. De forma previa a establecer dichas medidas, la Comisión Europea ha solicitado un informe de impacto en el que ha colaborado Ana Belén Muñoz, profesora e investigadora de la UC3M.

[Leer más](#)



**Investigadoras de la UC3M elaboran el II Estudio sobre Impacto Económico y Social de las Universidades Públicas y Privadas madrileñas en la región**

El estudio analiza la contribución económica de las actividades universitarias a corto y a largo plazo, el impacto en los resultados económicos derivados de la pandemia y la contribución fiscal de quienes finalizaron sus estudios en 2018.

[Leer más](#)

**Casi un 60% de los estudiantes de secundaria de centros públicos identifican las noticias falsas**

Más de la mitad de los estudiantes de ESO de España distingue entre una noticia falsa y una real. Esta es una de las conclusiones de un estudio de la UC3M, que analiza la aproximación a los medios de comunicación de los estudiantes de los centros públicos españoles.

[Leer más](#)

**Comunicación interna:**

Desde los medios de comunicación corporativos se difunden sistemáticamente convocatorias y eventos relacionados con la igualdad.

En los medios de comunicación interna hemos dado cabida a todas las actividades científicas (conferencias, congresos, seminarios...), culturales y artísticas (actividades de pasaporte cultural, y otras organizadas por la propia universidad) y deportivas (torneos femeninos...) protagonizadas por mujeres o con un fuerte componente de género.

**Algunos ejemplos de la Newsletter UC3M:**

## RECONOCIMIENTOS



### **Premio Pioneras\_IT 2022 del COIT**

Para Magdalena Salazar Palma, profesora emérita de la UC3M.



### **Premio Pioneras\_IT 2022 del COIT**

Mención especial a la UC3M como institución educativa por la iniciativa STEM for Girls UC3M.



### **LEDU STEM**

Las estudiantes de la EPS Claudia Vallega e Isabella Quintero, subcampeonas en la Liga Española de Debate Universitario STEM.



### **Premio Nacional de Diseño 2022 en la modalidad 'Jóvenes Diseñadores'**

Para Alba González Álvarez, investigadora CONEX - UC3M.



### **IEEE ComSoc/KICS Exemplary Global Service Award**

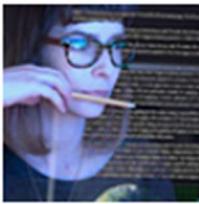
Para Ana García Armada, profesora del Dpto. de Teoría de la Señal y Comunicaciones.



**Equipo directivo de la Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación (CoARA)**

La profesora Eva Méndez, del Departamento de Biblioteconomía y Documentación, ha sido nombrada miembro de la junta directiva.

**Algunos eventos difundidos en Newsletter UC3M**



**Jornada Ágora Telefónica - UC3M en Mujer y Tecnología: Una visión humana para romper estereotipos**

Varios ponentes. Salón de grados. Campus de Leganés y emisión online. 13:00h.



**Brechas laborales de género**

Varios ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Seminario online. 13:00h.



**Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2022**

Actividades durante la semana del 7 al 11 de marzo. Organiza la Unidad de Igualdad.



**La protección por desempleo del sistema especial de trabajadoras al servicio del hogar familiar**

Varios ponentes. Instituto Universitario de Estudios de Género UC3M. Mesa de debate online. 17:00h.



**Feminización de la pobreza**

Varios ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Jornada online. 13:00h.



**Women's representation and democratic legitimacy**  
Diana O'Brien (Rice University). Instituto Carlos III-Juan March. Aula 17.2.75. Campus de Getafe. 12:30h.



**Mujeres frente a la pandemia**  
Varios ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Webinar. 13:00h.



**La incorporación de la perspectiva de género en las STEM**  
Varias ponentes. Instituto Estudios de Género. Salón de Grados. Campus de Leganés. 09:00h.



**Los derechos de las mujeres mayores: Rompiendo mitos y estereotipos**  
Varios ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Seminario online. Lunes 28. 10:00h.

# NEWSLETTER

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 243: Semana del 7 al 13 de marzo - Hemeroteca

[Twitter](#)

[Compartir](#)



## Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2022

Actividades durante la semana del 7 al 11 de marzo. Organiza la Unidad de Igualdad.

[Leer más](#)



## Aurora Freijo: 'Los autores que me han enseñado a leer y escribir'

Dentro del programa Puerta de la Cultura UC3M. Jueves 10 de marzo. 19:00h. Campus Madrid - Puerta de Toledo.

[Leer más](#)



## Open Education Week 2022

Semana del 7 al 11 de marzo. Con la participación de la UC3M.

[Leer más](#)

En todos los medios internos de la universidad hemos incluido las actividades organizadas por la Unidad de Igualdad y por otros organismos universitarios cuyo objeto haya sido trabajar en temas relacionados con igualdad y género. A todas se ha aplicado el protocolo habitual de difusión de los medios internos: newsletter, agenda institucional y cartelería digital.

**M15 16:00h. Evento online. Campus de Getafe.**

Juan Romo (UC3M)  
y varios ponentes  
uc3m

**"La trata de seres humanos: un reto legislativo desde la perspectiva de género"**

**Inauguración**

**Irene Montero**  
Ministra de Igualdad

**Victoria Rosell**  
Delegada del Gobierno contra la violencia de género

**Mesa redonda**

**Carmen Mtnez-Raposo Soria**  
Referente nacional de atención humanitaria y trata Fundación Cruz Blanca

**Carmen Romero Gallego**  
Coordinadora delegación de Trade en CEM

**Patricia Fdez Vicens**  
Abogada Coordinadora de Barrios

**Tania García Sedano**  
Magistrada suplente Doctora en Derecho Profesora UC3M

**Teresa Rdgz Montañes**  
Catedrática de derecho penal Universidad de Alcalá de Henares

**15 de febrero de 2022 16:00h. - Online**  
Inscripciones: [violenciadegenero@uc3m.es](mailto:violenciadegenero@uc3m.es)

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid  
Vicerrectorado de Política Científica  
Instituto de Estudios de Género

apaho | 45 años

Seminario Permanente sobre  
Violencia de Género del Instituto  
de Estudios de Género

**J10 Agenda de eventos en la UC3M**



**Zero-hours contracts in a frictional labour market**  
Helen Turon (University of Bristol). Departamento de Economía. Aula 18.0.A13. Campus de Getafe. 12:45h.



**Perturbaciones compactas de operadores normales: Subespacios espectrales y series de Borel**  
Eva Gallardo Gutiérrez (UCM - Instituto de Ciencias Matemáticas) Departamento de Matemáticas. Aula 2.2.D08. Campus de Leganés. 16:00h.

**J19** Jueves, 19. 09:00h. Aula 17.2.75. Campus de Getafe.

## II Congreso Internacional Tecnologías I+D+i para la igualdad: soluciones, perspectivas y retos



Jueves 19 y viernes 20 de mayo

uc3m

Jornadas por el día internacional de la mujer

**L07** 16:00h. Jornadas online. Campus de Getafe.

## Jornadas con motivo del día internacional de la mujer

Consulta las actividades programadas

Varios ponentes

uc3m



Unidad de Igualdad UC3M

**Vídeo:**

El planteamiento de todas las piezas audiovisuales que se realizan en el seno del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, ya sean de carácter corporativo o de divulgación científica, tienen en cuenta continuamente el principio de igualdad de género en la representación de la comunidad universitaria y sus actividades. En este contexto, se presta especial atención a la labor de visibilización y promoción del papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural, deportivo y artístico.

En el caso de los vídeos de divulgación científica, en 2022, de las entrevistas realizadas a responsables de los proyectos de investigación que se han llevado a cabo en la Universidad, el 60% han sido a investigadoras UC3M.

**Crean un sensor que permite a los vehículos detectar el estado de las carreteras | UC3M**

[La UC3M desarrolla articulaciones blandas para robots](#)



Cuando se ha entrevistado a mujeres que son un referente en el ámbito académico y científico, se ha puesto en foco sus opiniones y aportaciones sobre la realidad de las mujeres en la ciencia. Como ejemplo Zoya Popovic, investida Doctora Honoris Causa



[Zoya Popovic | Doctora Honoris Causa 2022 UC3M](#)

Por otro lado, se ha realizado una pieza para el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2022.

[La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia](#)



En cuanto a los vídeos institucionales, el porcentaje de entrevistas a mujeres es del 35%.

Algunos ejemplos:

[Entrevista a Pepa Blanes | Puerta de la Cultura UC3M](#)



[Entrevista a Mónica Escudero | UC3M](#)



[Encuentro con Pilar Palomero | Puerta de la Cultura UC3M](#)



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

Esta actividad se suspendió durante los cursos 2019-2020 y 2020-2021, por las restricciones motivadas por la pandemia de la COVID-19. Se retoma en el curso 2021-2022 (julio de 2022)

Tecnocamp es un programa de verano de la UC3M que tiene por objetivo acercar la ciencia y tecnología a estudiantes de secundaria, haciendo una inmersión plena en la Universidad.

Incluye seis talleres tecnológicos de robótica, diseño de apps, la magia de la electrónica, telecomunicaciones e internet, diseño 3D, ciberseguridad y construcción de aviones con estructuras ligeras. El programa se completa, con un taller de emprendimiento tecnológico donde se desarrollarán aspectos básicos de la iniciativa emprendedora y se expondrán las tendencias de negocios e ideas más innovadoras. Todos estos talleres son impartidos por profesorado universitario.

La estancia se completa con visitas a empresas, visitas culturales, actividades deportivas, gymkanas y juegos, ... [www.uc3m.es/tecnocamp](http://www.uc3m.es/tecnocamp)

Se estructura en dos semanas (**del 1 al 6 de julio o del 8 al 13 de julio**) y un fin de semana (**7 y 8 de julio**). Se ofrecen diferentes posibilidades de participar, bien los quince días o por semanas y fin de semana.

El alojamiento se realiza en el Colegio Mayor Fernando Abril Martorell del campus de Leganés.

No es una actividad dirigida exclusivamente a niñas, pero se intenta potenciar su participación. En la última edición vemos que la participación femenina ha descendido frente a las dos últimas ediciones realizadas, aunque se ha producido un aumento respecto a la primera edición de la actividad, pasando de una participación femenina del 17% al 31%, siendo en la edición del 2019, donde se produjo la participación más alta de niñas con un 42%.

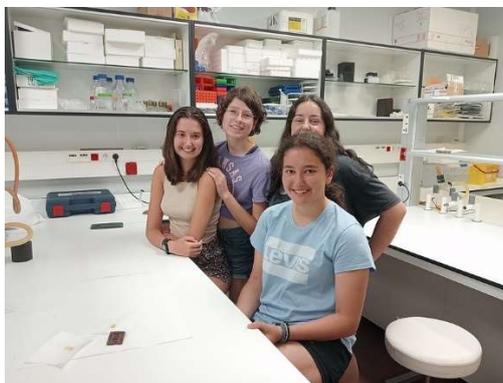
### Datos de participación:

**2021-2022:** 71 participantes; 22 niñas (31%)

**2018-2019:** 100 participantes; 42 niñas (42%)

**2017-2018:** 52 participantes; 20 niñas (38%)

**2016-2017:** 51 participantes; 9 niñas (17%)



a.2 Medidas del Eje II: Acceso, promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo

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

El número de personas que han participado y asistido, al menos, a una acción formativa durante la vigencia del II Plan de Igualdad, ha sido el siguiente, para PAS y PDI.<sup>13</sup>

Tabla 29. Porcentaje de asistencia del PAS a cursos de formación por sexo

	2019	2020	2021	2022
H	39,0%	35,1%	35,3%	26,8%
M	61,0%	64,9%	64,7%	73,2%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Tabla 30. Porcentaje de asistencia del PDI a cursos de formación por sexo

	2019	2020	2021	2022
H	50,7%	58,4%	51,0%	58,7%
M	49,3%	41,6%	49,0%	41,3%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La asistencia tanto en PAS como PDI varía mucho de un año a otro, pero hay un dato diferenciador entre ambos colectivos; mientras en PAS participan muchas más mujeres que hombres, en PDI la participación se invierte. Si tenemos en cuenta la composición de la plantilla de PAS y PDI puede justificarse esta diferencia.

La distribución por género de ponentes de los cursos de formación impartidos en los últimos años ha sido la siguiente:

<sup>13</sup> No se ha tenido acceso a estos datos para el año 2018

Tabla 31. Porcentaje de ponentes en cursos de formación del PAS por sexo

	2019	2020	2021	2022
H	53,9%	42,3%	44,0%	44,4%
M	46,1%	57,7%	56,0%	55,6%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Tabla 32. Porcentaje de ponentes en cursos de formación del PDI por sexo

	2019	2020	2021	2022
H	53,6%	38,6%	45,9%	51,2%
M	46,4%	61,4%	54,1%	48,8%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En este indicador se consigue la presencia equilibrada establecida en la medida, con una pequeña desviación en 2020 en el caso de los cursos para PDI.

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

En **PDI**, tanto en las Comisiones de Selección de profesorado no permanente como en las Comisiones de Concursos de acceso de profesorado permanente: Catedráticos/as de Universidad y profesores/as Titulares de Universidad se garantiza el equilibrio de género según la normativa vigente y de conformidad a lo que establece el C&C dictado por la Comisión Europea.

A lo largo de estos años se han convocado concursos de acceso a plazas de TU y CU y según los datos disponibles desde 2020, se respeta la paridad en las Comisiones. Los datos se recogen en la siguiente tabla.

Tabla 33. Miembros de las Comisiones nombradas para los concursos de acceso por sexo

	2020	2021	2022
Nº PLAZAS CONVOCADAS	55	42	113
MIEMBROS HOMBRES	233	178	447
MIEMBROS MUJERES	208	155	381
<b>% MUJERES</b>	<b>47,2%</b>	<b>46,5%</b>	<b>46,0%</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En el caso de las comisiones de selección para PDI a tiempo completo PNP (profesorado no permanente) están formadas por tres distintos colectivos: miembros que nombra el Consejo Gobierno, las 28 personas que ocupan las Direcciones de Departamento y una representación sindical con 3 miembros.

Los datos disponibles son a partir de 2020 y son los que se recogen en la Tabla 34.

Tabla 34. Miembros de las Comisiones nombradas para plazas de profesorado no permanente a tiempo completo

	2020	2021	2022
NOMBRAM. C. G. (% MUJERES)	53,3%	43,3%	43,3%
DIR. DPTO. (% MUJERES)	37,0%	37,0%	32,1%
REPRES. SINDICAL (% MUJERES)	60,0%	66,7%	66,7%
<b>% TOTAL MUJERES</b>	<b>46,80%</b>	<b>41,7%</b>	<b>39,30%</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Y para el caso de las plazas a tiempo parcial, podemos hacer el mismo ejercicio de análisis desde 2020 y la situación es la reflejada en la Tabla 35. Las comisiones están formadas por miembros de cuatro colectivos: miembros que nombra el/la Vicerrector/a de profesorado, representantes sindicales, las 28 personas que ocupan las Direcciones de Departamento y 27 miembros de las comisiones de contratación que actúan como secretarios/as.

Tabla 35. Miembros de las Comisiones nombradas para plazas de profesorado no permanente a tiempo parcial

	2020	2021	2022
NOMBRAM. VICER. PROF. (% MUJERES)	45,0%	44,0%	44,0%
DIR. DPTO. (% MUJERES)	37,0%	37,0%	32,1%
REPRES. SINDICAL (% MUJERES)	40,0%	60,0%	60,0%
MIEMBROS COM. CONTRAT. (% MUJERES)	51,8%	44,4%	44,4%
<b>% TOTAL MUJERES</b>	<b>44,3%</b>	<b>42,8%</b>	<b>41,20%</b>

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La normativa que rige los nombramientos de estas Comisiones es:

- **Normativa de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los cuerpos de Catedráticos de Universidad y profesores titulares de Universidad aprobada por CG de 25/06/2009.**

Punto 7. “En todo caso se procurará una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”.

- **Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15/12/2016 por el que se establecen directrices en relación con los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente.** Primera. 1. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los criterios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- **Normativa sobre selección, contratación y renovación de profesorado no permanente aprobada por CG de 19 de marzo de 2018**

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

En **PAS**, se busca la paridad en los tribunales de los procesos selectivos para el acceso a plazas, tanto de personal funcionario como de personal laboral. <https://www.uc3m.es/empleo/pas>

Siempre que se puede, se garantiza el equilibrio de mujeres y hombres respetando la normativa en vigor, debiendo ostentar en personal funcionario, la condición de personal funcionario de carrera del Grupo de la plaza convocada y en el caso de personal laboral, el nivel de titulación del puesto convocado.

Aunque, en el sector privado se sigue observando un desequilibrio en materia de género en el acceso a puestos, la Administración Pública se ha ido feminizando con el paso de los años, existiendo un porcentaje mayor de mujeres que hombres en términos globales. Como se ha analizado en el diagnóstico previo a este informe, en el PAS existe un porcentaje de mujeres superior al 60%, lo que en ocasiones puede dificultar el cumplimiento de la paridad establecida por la *Ley Orgánica 3/2007*. Esto puede suceder en la configuración de recientes tribunales de procesos selectivos derivados de los procesos de estabilización marcados por la *Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, es posible que haya casos con mayor presencia de mujeres que hombres, existiendo una discriminación en favor de la mujer.

Tabla 36. Composición de los Tribunales de los procesos selectivos de PAS celebrados en 2022

Procesos selectivos personal funcionario por concurso de méritos	Hombres	Mujeres
Tribunal proceso selectivo Escala Auxiliar C2	4	8
Tribunal proceso selectivo Escala Técnica Auxiliar Biblioteca C1	3	9
Tribunal proceso selectivo Escala Técnica Auxiliar Informática C1	5	7
Tribunal proceso selectivo Escala Gestión Sistemas Informática A2	6	6

Fuente y elaboración: RRHH

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

Esta medida sólo es aplicable al PAS y se está cumpliendo en los procesos selectivos con carácter general. En cada proceso selectivo se continúa incluyendo en las bases de la convocatoria el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo con el **artículo 14 de la Constitución Española** y con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Desde el Servicio de Recursos Humanos se continúa revisando las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos para la inclusión de normativa propia y general de igualdad, para su actualización y para la adaptación de los textos a lenguaje inclusivo.

Además, las bases de los procesos selectivos recogen en sus *programas o Anexos de temario* normativa relacionada con temas de igualdad.

A lo largo de estos años se ha incluido lo relativo a igualdad (*Ley Orgánica 3/2007*, planes de igualdad, conciliación, etc.) en los siguientes procesos selectivos:

- Escala de Gestión (A2) - Administración General, se incluyó el siguiente tema en el bloque de temas generales: 10. Las políticas de igualdad e inclusión social. El principio de igualdad entre mujeres y hombres. La tutela contra la discriminación. El marco normativo para la promoción de la igualdad de género y para la protección integral contra la violencia de género, la LGTBI-fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual.
- Escala Auxiliar Administrativo (Subgrupo C2) convocada por Resolución de 16/11/2021 se incluyó el siguiente tema en los Temas específicos de Gestión Universitaria: 6.- Las políticas de igualdad e inclusión social en la Universidad Carlos III de Madrid: planes de igualdad y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Escala de Gestión de Sistemas e Informática (A2), se incluyó el plan de igualdad y la ley de igualdad en su temario.
- Escala Superior de Técnicos Facultativos de Biblioteca (Subgrupo A1) convocada por Resolución de 30/11/2021 se incluyó el siguiente tema en el bloque de temas generales: 12. Las políticas de igualdad e inclusión social. El principio de igualdad entre mujeres y hombres. La tutela contra la discriminación. El marco normativo para la promoción de la

igualdad de género y para la protección integral contra la violencia de género, la LGTBI-fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual.

- Concurso-oposición de personal laboral de turno libre A2 y C1 de Investigación/Transferencia convocado por Resolución de 29/06/2021 se incluyó un tema sobre el II Plan de Igualdad de género de la UC3M.
- Promoción interna del PAS laboral de la categoría B2 a B1 de Deportes
- Promoción interna del PAS laboral de la categoría C3 a C2 de varias especialidades

Por otro lado, los nuevos procesos de concurso-oposición de estabilización convocados en 2022 incluyen siempre un tema relacionado con la igualdad, normalmente relacionado con las políticas de igualdad desarrolladas en la universidad.

*A modo de ejemplo: Las políticas de igualdad e inclusión social en la Universidad Carlos III de Madrid: planes de igualdad y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*

**ESTABILIZACIÓN - CONCURSO OPOSICIÓN**

- [Escala Auxiliar Administrativa \(Subgrupo C2\)](#)
- [Escala Técnica Auxiliar de Biblioteca \(Subgrupo C1\)](#)
- [Escala Técnica Auxiliar de Informática \(Subgrupo C1\)](#)
- [Escala Técnica Facultativa de Grado Medio A2 \(Investigación y Transferencia](#)

Finalmente, en los procesos de provisión de puestos de trabajo convocados (concursos de mérito y concursos internos) se tiene en cuenta, con carácter general, la formación de los y las aspirantes a los puestos en materia de igualdad.

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

Es una medida que no se ha llegado a poner en marcha por su grado de dificultad.

Podemos analizar los datos de acceso a plazas de Cuerpos funcionariales desde 2019 y se reflejan en la Tabla 37.

Tabla 37. Ocupación de plazas de PDI permanente celebradas desde 2019 por sexo

	2019		2020		2021		2022	
	M	H	M	H	M	H	M	H
CU	7	6	11	4	4	11	10	18
TU	14	26	11	28	7	15	39	46
TU I3	0	0	4	4	1	1	0	0
TOTAL	21	32	26	36	12	27	49	64
%M	39,6%	68,1%	41,9%	58,1%	30,8%	69,2%	43,4%	56,6%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Se aprecia que estos concursos de acceso arrojan un resultado que respeta la presencia equilibrada excepto en 2021, pero son convocatorias en libre concurrencia, por lo que las candidaturas son libremente presentadas.

En el caso del PAS, en la Tabla 38 se recoge un estudio con información de las plazas cubiertas en la Universidad Carlos III de Madrid por mujeres y hombres desde el año 1996 hasta 2022 por Grupos y Escalas de personal funcionario y laboral:

Tabla 38. Ocupación de plazas de PAS funcionario y laboral celebradas desde 1996 a 2022 por sexo

	PLAZAS CUBIERTAS POR	
	MUJERES	HOMBRES
<b>ADMINISTRACION</b>	<b>302</b>	<b>88</b>
A1	13	9
A2	57	26
C1	128	26
C2	104	27
<b>BIBLIOTECA</b>	<b>56</b>	<b>23</b>
A1	8	2
A2	18	7
C1	30	14
<b>INFORMATICA</b>	<b>29</b>	<b>59</b>
A1	3	12
A2	18	30
C1	8	17
<b>TECNICA FACULTATIVA</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
A1	0	0
A2	2	8
<b>Total general</b>	<b>389</b>	<b>178</b>

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

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

- **Campaña con el lema “Mujeres por el corazón”.** Según datos del Instituto Nacional de Estadística del año 2018, las enfermedades cardiovasculares siguen siendo la primera causa de mortalidad femenina (279,7 muertes por cada 100.000) en España. La enfermedad cardiovascular está asociada a factores de riesgos, como la hipertensión, los niveles de colesterol elevado, el tabaquismo, la diabetes o la obesidad. Factores que son modificables, y por lo tanto, prevenibles. Con pequeños cambios en nuestra rutina como mantener una alimentación más saludable y equilibrada, practicar ejercicio de forma regular o abandonar el tabaco podemos contribuir a bajar estas cifras. La campaña ha sido promovida conjuntamente por la Fundación MAPFRE, Fundación Pro CNIC, Fundación Española del Corazón y la Comunidad de Madrid. Un equipo de personal sanitario realizó a las mujeres que lo desearan un breve cuestionario de salud y pruebas sencillas de colesterol, tensión arterial, IMC, e informó acerca de los síntomas previos al infarto y como identificarlos, así como la necesidad de solicitar atención médica urgente. Además, ofreció pautas para prevenir las enfermedades cardiovasculares a través de la adopción de hábitos saludables. Esta unidad móvil estuvo en:
  - Campus de Getafe (5 de junio de 2019): se atendieron a 188 personas y se entregaron 149 folletos.
  - Campus de Leganés (6 de junio de 2019): se atendieron a 175 personas y se entregaron 139 folletos.
  
- Impartición de dos charlas sobre el **suelo pélvico** con el nombre “Suelo pélvico, un espacio por descubrir”, entre octubre y noviembre de 2019 en los campus de Getafe y Leganés. En las charlas se trató la evolución postural y las causas de la debilidad en el suelo pélvico, la importancia del cuidado diario a nivel postural y las patologías más comunes, además de cómo abordar ciertas disfunciones del suelo pélvico desde el entrenamiento. El número de asistentes fue de 18 mujeres en Getafe, y 51 en Leganés.
  
- **Protocolo regulador del procedimiento para la protección de la maternidad ante la posible existencia de riesgos laborales aprobado por Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2020.**

La situación de embarazo y lactancia exige una especial protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, ya que situaciones que normalmente no suponen ningún riesgo, en un momento de especial vulnerabilidad para las empleadas pueden convertirse en peligrosas, bien para la propia mujer, para el feto, o lactante por lo que resulta imprescindible garantizar una adecuación de las condiciones de trabajo que permita eliminar los riesgos.

- Campañas anuales: para promover la salud de la mujer, la Universidad organiza campañas de reconocimientos ginecológicos para todas las empleadas. El objetivo que se persigue es doble, por un lado, la prevención, detectando posibles factores de riesgo y por otro, el diagnóstico precoz que permita identificar patologías y anticipar tratamientos.
- Con el objetivo de proteger y conciliar la lactancia natural dentro de un ambiente laboral saludable se han creado salas de lactancia, que son de uso exclusivo para este fin, y están dotadas del mobiliario y elementos que garantizan la higiene y comodidad necesaria para las madres.

<https://www.uc3m.es/prevencion/embarazo-sala-de-lactancia>

- Punto de Información de CRUZ ROJA en las X Jornadas contra la violencia de género celebradas en noviembre de 2018, sobre cómo detectar la violencia de género
- Mesa redonda sobre fertilidad, sexualidad, etc, dentro de los Actos celebrados con motivo del Día Internacional de la Mujer, en marzo de 2019
- Los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) y la mujer: “cuando comer se vuelve una tortura”. Actividad celebrada en marzo de 2022 dentro de los Actos con motivo del Día Internacional de la Mujer.

EJE II	ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA 6	Realizar un estudio sobre la carrera profesional distribuido por género y por responsabilidades familiares relevantes
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Realizar un estudio anual
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN X SIN IMPLEMENTAR

Difícilmente viable por el ámbito de las responsabilidades familiares, ya que no es obligatorio facilitar ese dato a Recursos Humanos, ni en el caso de ascendientes ni descendientes a cargo. Únicamente se facilita voluntariamente a efectos de la reducción en el porcentaje de retención de IRPF.

Se puede intentar realizar un estudio desde las necesidades que, en el último año, ha percibido el servicio de Recursos Humanos PAS en materia de solicitudes en el marco de la convocatoria de teletrabajo por conciliación.

a.3 Medidas del Eje III: Conciliación y corresponsabilidad

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 1	Optimizar el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado, Estudiantes, y Gerencia
INDICADORES	Promover su cumplimiento en el 100% de los Departamentos o Servicios
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Se promueve el cumplimiento a través de la difusión en las páginas web de RRHH: En la INTRANET DE PAS Y PDI existe un apartado dedicado a la CONCILIACIÓN. Se recogen todas las medidas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Ver: <https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/PortadaMiniSite/1371243927595/>  
y <https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPas/es/PortadaMiniSite/1371242892242/>

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

Durante el año 2020 y debido a la situación excepcional de crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 se tomaron varias medidas de conciliación para facilitar la vida laboral y familiar, tanto para el PAS como para el PDI, además del desarrollo del Plan MECUIDA, que fue aprobado por RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo

Por parte de la UC3M, a finales de 2020 se empezó a trabajar en elaborar una política de desconexión digital que permita garantizar este derecho y prevenir la amenaza de la fatiga informática, que se redactó en forma de protocolo.

El 16 de febrero de 2022 se aprobó el **protocolo de desconexión digital** para el personal de administración y servicios. El objetivo de este protocolo es regular el derecho que tienen los empleados públicos a desconectar sus dispositivos digitales fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, asegurando el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

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

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 2	Promover el ajuste de los horarios en las reuniones dentro de la Universidad, de forma que no interfieran con la vida personal favoreciendo la corresponsabilidad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Implantar el 100% de reuniones dentro del horario laboral fijado
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

La excepcional situación provocada por la pandemia de la COVID-19 y la generalización del teletrabajo como forma preferente de prestación del servicio durante una gran parte del año 2020, y parte de 2021 ha tenido un impacto directo en esta medida, al igual que en otras de las incluidas en este eje.

Si bien, la vuelta a la normalidad se ha comenzado a notar en la celebración de reuniones presenciales de trabajo durante 2022, se han seguido celebrando reuniones por videoconferencia e incluso en formato mixto precisamente para no interferir con la vida personal, además de evitar los contagios derivados del COVID.

Por parte del Vicerrectorado de Profesorado y de la Gerencia se sigue respetando la pauta seguida en años anteriores y se evita la celebración de reuniones muy largas o en horarios incómodos.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 3	Consolidar el proyecto de Teletrabajo para el PAS creando un procedimiento más ágil, fuera de la convocatoria anual para situaciones sobrevenidas e inesperadas justificadas
RESPONSABLES	Gerencia
INDICADORES	Incrementar en un 30% el número de personas que acceden a teletrabajo. Revisar el procedimiento fuera de la convocatoria para situaciones sobrevenidas e inesperadas debidamente justificadas.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Como puede verse en el Gráfico 18, la Universidad ha continuado con la convocatoria anual de Teletrabajo por conciliación durante los años de vigencia del II Plan de Igualdad de Género, a excepción del curso 2020/2021 por la situación derivada del COVID 19.

Tras ese paréntesis en el Programa anual para la aplicación de técnicas de teletrabajo en la UC3M vinculado a razones de conciliación de la vida laboral y familiar, se retomó de nuevo con la XI convocatoria del a fin de dar continuidad al proyecto, con 35 plazas para el curso 2021-2022.

En la última convocatoria para el **curso 2022-2023** y, dadas las numerosas solicitudes recibidas se otorgaron **42 adjudicaciones** incrementándose en 7 respecto del curso anterior.

Por otra parte, en aplicación del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, mediante la introducción de nuevo artículo 47 bis, se procedió a ordenar el teletrabajo organizativo en la UC3M con arreglo a la Instrucción de Gerencia de 27 de julio de 2021 por la que se regula el teletrabajo del personal de administración y servicios, que ha sido de aplicación a partir del 15 de septiembre de 2021.

La citada Instrucción tiene por objeto regular la prestación de servicios a distancia fuera de las dependencias de la UC3M, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, siempre que las concretas características del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan. A partir de esta Instrucción, se entiende por teletrabajo genérico u organizativo la modalidad de prestación de servicios a distancia fuera de las dependencias de la UC3M, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, siempre que las concretas características del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, que sea compatible con las medidas de prevención de riesgos laborales, con la protección de los datos empleados en su trabajo y con la seguridad de los sistemas informáticos de la Universidad.

La prestación del servicio mediante teletrabajo genérico u organizativo tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, habrá de ser expresamente autorizada, así como compatible y complementaria de la modalidad presencial (que sigue siendo la forma ordinaria de prestación del servicio) y deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Esta modalidad de teletrabajo no puede exceder del 20% de la jornada semanal (sin que sea posible acumular días de teletrabajo fuera de la semana correspondiente), mientras que la de teletrabajo por conciliación podrá alcanzar hasta un 40%. No se podrá disfrutar de ambas modalidades de teletrabajo, genérico y por conciliación, de forma simultánea.

Esta medida ha permitido al personal de administración y servicios el disfrute de un día a la semana de teletrabajo en su domicilio.

Además, el servicio de Recursos Humanos PAS es flexible en el análisis de situaciones sobrevenidas de conciliación que se plantean bien individualmente o por cada uno de los servicios de la universidad, habiéndose adoptado medidas de adaptación de jornadas en casos justificados o autorizaciones de teletrabajo excepcional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Instrucción de Gerencia en vigor.

EJE III	Conciliación y Corresponsabilidad.
MEDIDA 4	Promover convenios entre la Universidad y centros asistenciales de día, escuelas infantiles, ayuntamientos, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes, cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y estudiantado
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN X SIN IMPLEMENTAR

No se ha avanzado en este ámbito.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 5	Recopilar y difundir entre el PAS y PDI todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Elaborar una campaña de información y comunicación al PAS y PDI de las medidas existentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	X IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Como ya se explicó en informes anteriores, en la INTRANET del PAS Y PDI existe un apartado dedicado a la *CONCILIACIÓN* en la que se recogen todas las medidas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPDI/es/PortadaMiniSite/1371243927595/>

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPas/es/PortadaMiniSite/1371242892242/>

En el caso del PAS, desde 2019 se han implementado nuevas medidas relacionadas con la conciliación, reduciendo los horarios de presencia obligatoria en la salida y estableciendo una franja de flexibilidad de la jornada de 15 minutos diarios de promedio, no recuperable, y además, tras la vuelta al trabajo presencial se acordó facilitar la posibilidad de un día de teletrabajo a la semana, previo acuerdo dentro de cada unidad o servicio.

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

Por otro lado, en el curso que se incluye en el Plan de Formación del PAS denominado “Nociones básicas en materia de igualdad”, se dedica un apartado específico a analizar todo lo relacionado con permisos y reducciones de jornada para favorecer la conciliación.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 6	Incorporar sistemas de mediación con los departamentos para la aplicación efectiva de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Elaborar e implantar un sistema de medición
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

No se ha avanzado en este ámbito.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 7	Organizar cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación familiar
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Alcanzar el 100% de los cursos de formación que faciliten la conciliación familiar para PDI y PAS
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Durante el año 2018 se inició alguna formación online para el PAS, que llegó a 98 personas.

En año 2019 se dio un paso más y se celebraron 3 cursos generales online para el PAS, con una participación de 410 personas, y la prueba de acreditación de inglés, para 101 PAS y 163 PDI.

Con motivo de la llegada de la pandemia provocada por la COVID-19, la formación tuvo que replantearse y acudir al formato online en directo o al formato online 100%. Los datos de los cursos celebrados en 2020 y 2021 son los que se recogen en la Tabla 39. La modalidad on line en directo permite conectarse desde fuera de la Universidad y la 100% on line tiene la ventaja añadida de que cada persona puede organizar su tiempo de asistencia al curso a su medida.

Tabla 39. Cursos de formación celebrados según modalidad durante 2020 y 2021

	2020	2021
<b>PAS</b>		
online en directo	35	25
100% online	10	8

<b>PDI</b>		
online en directo	39	44
100% online	4	3
<b>IDIOMAS</b>		
online en directo	21	19
100% online	14	22

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Durante el año 2022 se ha mantenido gran parte de la oferta de la formación online del PAS y PDI y puede verse en la Tabla 40 donde claramente se aprecia mayor asistencia a los cursos on line.

Tabla 40. Asistencia a cursos de formación por sexo en 2022

Modalidad Cursos Formación	HOMBRE	MUJER	Total general
<b>PAS</b>	<b>290</b>	<b>792</b>	<b>1.082</b>
ONLINE	286	780	1.066
PRESENCIAL	4	12	16
<b>PDI</b>	<b>793</b>	<b>558</b>	<b>1.351</b>
ONLINE	767	536	1.303
PRESENCIAL	3	4	7
<b>Total general</b>	<b>1083</b>	<b>1350</b>	<b>2433</b>

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 8	Facilitar y promover medidas de apoyo al colectivo de familias monoparentales
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar el apoyo en teletrabajo y una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación familiar
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

La Universidad está pendiente del proyecto de *Ley de familias* para su aplicación en el ámbito de las universidades y en concreto, de la UC3M. No se ha llegado a aprobar a lo largo de estos años, aunque estaba prevista para 2022.

En la convocatoria anual de teletrabajo por conciliación hay un tratamiento especial a las familias monoparentales a la hora de contabilizar su puntuación.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
---------	-----------------------------------

MEDIDA 9	Aplicar artículo 60 de la ley de Igualdad "otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad"
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% solicitudes adjudicadas que se encuentren en esta situación
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Desde Recursos Humanos manifiestan el compromiso de informar de esta preferencia en la adjudicación de plazas a los y las responsables de servicios cuando se realice la petición de inscripciones a cursos, ya que deben de tenerlo en cuenta a la hora de hacernos llegar las peticiones de formación de sus colaboradores.

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

No se ha avanzado en este sentido.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 11	Atender a las necesidades de conciliación de estudiantes que, por motivo de responsabilidades familiares debidamente justificadas, no puedan seguir el normal desarrollo de sus estudios
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

INDICADORES	Implantar una tutorización para aquellos estudiantes que se encuentren en situación de necesidad de conciliación por motivo de responsabilidades familiares debidamente justificadas
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Existen las siguientes medidas para distintas situaciones:

- Estudiantes que están en un Grado y necesitan medidas especiales o atención especial por razones de conciliación familiar: desde las Oficinas de Estudiantes se les asesora y orienta en la gestión de su expediente para que anulen matrícula (si ya tenían la matrícula hecha) o realicen matrícula parcial (si están admitidos/as pero no han matriculado) en los casos en que resulte recomendable.
- Estudiantes que desean cambiar de estudios: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento de Traslado de expediente desde otras universidades españolas o extranjeras.
- Estudiantes de sistemas educativos extranjeros que desean acceder a la Universidad para cursar estudios de Grado: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento Early Admission.

a.4 Medidas del Eje IV: Docencia e Investigación

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

Como ya se reflejaba en informes anteriores, el Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2018 aprobó una normativa de reconocimiento de créditos ECTS optativos por la realización de actividades, talleres, experiencias, etc. que tengan como ámbito temático lo "sociocultural", y en dicho ámbito encaja entre otros, la igualdad de género y otras temáticas relacionadas. Esta normativa facilita el procedimiento de aprobación de actividades de este tipo por los Vicerrectorados que las organicen además de exigir mayor número de horas de participación de los/as estudiantes en dichas actividades cuando éstas forman parte del llamado "Pasaporte de igualdad", puesto en marcha en el curso 2017/2018, o el "Pasaporte ODS", puesto en marcha para el curso 2022/23.

En estos pasaportes se incluyen actividades, talleres, experiencias del ámbito de igualdad de género ofertadas en el catálogo de actividades susceptibles de ser reconocidas en el "Pasaporte de igualdad" o en el "Pasaporte ODS".

A lo largo de estos años se han incluido en el **Pasaporte para la Igualdad** actividades tales como:

- Semana de la Ciencia
- Jornadas contra la violencia de género
- Seminario Igualdad y Deporte
- Seminario Planes de Igualdad
- Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia
- Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer
- Taller sobre emprendimiento femenino
- Otras actividades UC3M en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un dato adicional es el número de pasaportes para la Igualdad que se adquirieron por el estudiantado desde 2017, que como se especifica en la medida 7 del eje I del II Plan de Igualdad, ascendió a 448 (Tabla 24).

**Pasaporte ODS:** Dentro de la Universidad, desde distintos ámbitos, se organizan numerosas actividades relacionadas con la igualdad, la sostenibilidad, la cooperación o la solidaridad, y se ofertan dentro del catálogo del pasaporte ODS para facilitar que el estudiantado complete las 30 horas requeridas para un crédito optativo.

Por otro lado, como se comentó en informes anteriores, hay Grados que tienen incorporadas **asignaturas optativas en materia de género**, como son las siguientes:

- Análisis de problemas sociales I: desigualdad y exclusión
- Análisis de problemas sociales II: Familia y Género
- Desigualdad
- Estudios de Género
- Género y Familia en el orden social y político
- Género y Políticas de Igualdad
- Promoción de la igualdad y diversidad en empresas e instituciones

Y actualmente hay varios Grados con alguna **asignatura obligatoria** en materia de género, como son Sociología, Doble Grado en Ciencias Políticas y Sociología, Doble Grado en Periodismo y Humanidades, Grado en Ciencia, Tecnología y Humanidades o el Grado en Estudios Culturales.

También se favorece la oferta de **cursos de Humanidades** con perspectiva de género o en materia de Igualdad desde el curso 2020/2021, considerándose mérito adicional de las propuestas que se presenten con esa perspectiva.

En el curso 2022/2023 se han ofertado numerosos cursos de Humanidades en materia de Igualdad en todos los Centros.

Desde el Instituto de Estudios de Género se puso en marcha el **título de postgrado “Especialista en Gestión de Políticas de Igualdad”** en el curso 2018/2019, a través de un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Este Título se ha impartido durante dos cursos. [https://www.uc3m.es/especialista/gestion-politicas-igualdad#admision\\_matricula](https://www.uc3m.es/especialista/gestion-politicas-igualdad#admision_matricula)

Por último, cabe señalar que la **alianza YUFE** trata de promover un cambio radical en la educación superior europea, posicionándose como un modelo líder de universidad europea joven, centrada en los estudiantes, no elitista, abierta e inclusiva. El primero de los itinerarios que se han puesto en marcha, “Student Journey”, permite al estudiantado cursar asignaturas, de forma on line o presencial, en otra de las universidades de la alianza. Algunas de ellas tienen contenidos relacionados con los estudios de género, unas ofrecidas por la UC3M (“Gender equality policies” o “Introduction to gender studies”, por ejemplo) mientras que otras se ofrecen en las demás universidades de la alianza, y pueden ser cursadas por nuestro estudiantado (por ejemplo, “Gender Flows” o “Gender Medicine”, en la Universidad de Roma-Tor Vergata, o “Gender roles in the European space”, en la Universidad de Chipre.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (DOCENCIA)
MEDIDA 2	Integrar progresivamente la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado que proceda
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios
INDICADORES	Revisar la aplicación de la perspectiva de género en los informes de propuesta de nuevos títulos
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<p>IMPLEMENTADA</p> <p>X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN</p> <p>SIN IMPLEMENTAR</p>

En la 19ª convocatoria de apoyo a Experiencias de Innovación Docente para el curso 2021-2022, se aprobó el “Proyecto de innovación educativa con perspectiva de género” liderado por la Profesora de Historia Contemporánea Rosario Ruiz Franco, y Vicerrectora Adjunta de Igualdad. A este proyecto se han sumado 52 PDI’s de todos los Centros de la Universidad, con un total de 44 asignaturas diferentes de Grado y Postgrado.

Continuando con este proyecto, en la 20ª convocatoria se aprobó el proyecto “Experiencias de innovación educativa con perspectiva de género”, con el que se ha querido dar continuidad a lo ya implantado. En el curso 2021-2022 se sumaron 52 PDI’s de todos los Centros de la Universidad, con un total de 44 asignaturas diferentes de Grado y Postgrado, y en el curso 2022-23 se incorporaron hasta 56 asignaturas.

Cabe destacar lo heterogéneo de las asignaturas que se han sumado al proyecto, puesto que hay asignaturas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades, Comunicación y Documentación, y de la Escuela Politécnica Superior, lo que a priori puede parecer más complicado.

Por otro lado, la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio de Grado se realiza habitualmente como parte de los temarios de algunas asignaturas y, de manera puntual, como asignaturas completas -normalmente de 6 ECTS- que se dedican al tema. Entre los primeros se encuentran los planes de Derecho, Ciencias Políticas, Relaciones Laborales o Estudios Internacionales, así como los dobles grados que los combinan, con asignaturas tanto optativas como obligatorias: Desigualdad, Seminario de globalización y sociedad, Movimientos y nuevos actores transnacionales, etc. Entre los segundos, con asignaturas completas -obligatorias u optativas- que se dedican al tema se encuentran títulos como el de Estudios Culturales, Sociología, Historia y Política, Humanidades y los dobles grados que los combinan: Análisis de problemas sociales: Desigualdad de género, Género y familia en el orden social y político, Género y mercado laboral, Estudios de género, Feminismos, etc.

Así, de conformidad con el artículo 4.2 apartado b) ‘Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales’ del RD 822/2021, todos los nuevos planes de estudio integran entre sus resultados de aprendizaje (a nivel de conocimientos, competencias o habilidades) el respeto a la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión,

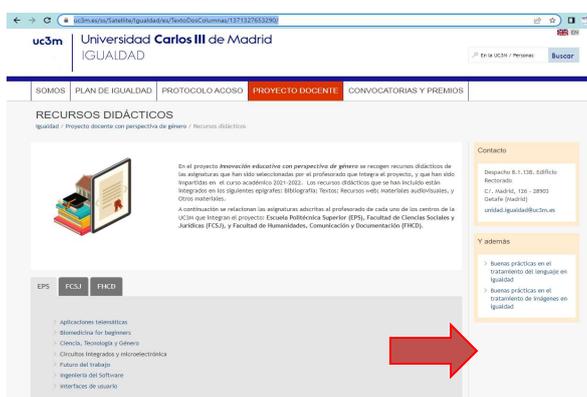
edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A todo lo anterior, se añade la existencia de 75 cursos de Humanidades sobre perspectiva de género que se ofertan anualmente a los estudiantes de los diferentes Grados de la UC3M dentro de un catálogo más extenso que abarca unos 200 cursos. Los estudiantes tienen que seleccionar 2 de ellos para cumplir con los 6 ECTS que deben realizar de Humanidades. Los cursos son de 3 ECTS y para el curso 2023/2024 y siguientes. Se ha renovado la oferta por el Vicerrectorado de Estudios. Como medida de promoción de la perspectiva de género, en la convocatoria se valoran con preferencia las propuestas de cursos que versen sobre esta temática".

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

Esta medida está relacionada con la siguiente, ya que los textos de utilización de lenguaje e imágenes en igualdad se han alojado en la página del proyecto de innovación educativa con perspectiva de género, ya mencionado en la Medida 2, para que todo el profesorado pueda utilizarlos a la hora de elaborar sus materiales. La información relativa al proyecto de Innovación docente está recogida en el enlace:

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoDosColumnas/1371327653290/>



EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (DOCENCIA)
MEDIDA 4	Crear un portal dentro de la web de igualdad de recursos docentes con perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Puesta en marcha de una página web de consulta de artículos, guías docentes, capítulos de libros, contribuciones a congresos y presentaciones gráficas en las que se aborda la inclusión de la perspectiva de género en específicamente, la docencia universitaria
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Como se ha explicado en las medidas 2 y 3 de este mismo eje IV, se puso en marcha el “*Proyecto de innovación educativa con perspectiva de género*” en el curso 2021-2022, que tiene su continuidad en el proyecto “*Experiencias de innovación educativa con perspectiva de género*”, aprobado para el curso 2022-2023. Estos proyectos han dado lugar a la creación de una página web, alojada en la página de la Unidad de Igualdad, y que contiene toda la información relativa a las asignaturas, así como la del profesorado que las imparte.

Esta página está pensada como un recurso didáctico para el profesorado que quiera aplicar la perspectiva de género en su docencia en un futuro. En dicha página también se pueden consultar guías para incorporar la perspectiva de género en la docencia elaboradas por otras Universidades o Instituciones.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (DOCENCIA)
MEDIDA 5	Impulsar la creación de MOOC’s en materia de igualdad de oportunidades
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estrategia y Educación Digital
INDICADORES	Promover la puesta en marcha de MOOC’s en materia de igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input checked="" type="checkbox"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

En la Convocatoria 2018-2019 para la presentación de propuestas de MOOCs para el curso 2019-2020, convocada en el ámbito de las Convocatorias UC3M Digital e Innovación Docente, se seleccionaron tres propuestas en materia de igualdad:

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

— Lenguaje inclusivo, realizado por un equipo docente coordinado por Clara Sainz de Baranda Aranda. Estos cursos se comenzarán a impartir en abril/mayo de 2020. En la Convocatoria 2019-2020 para la presentación de propuestas de MOOCs para el curso 2021, no hay seleccionada ninguna propuesta que sea específicamente de igualdad, pero se ha seleccionado la siguiente propuesta:

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

Durante el año 2020 se publicó un MOOC en la plataforma edX: [Liderazgo inclusivo](#).

Los objetivos de aprendizaje de este MOOC eran:

- Identificar las áreas de dirección necesarias para comprender el liderazgo inclusivo.
- Ser capaz de comprender las diferencias entre diversidad e inclusión.
- Identificar, diseñar e implementar políticas inclusivas en una organización.
- Saber cómo mejorar en nuestro camino para llegar a ser un buen líder inclusivo en el contexto organizativo.

Está impartido por un equipo docente integrado por:

- Carmen Paz Aparicio. Profesora visitante de Organización de Empresas, sección del Departamento de Ingeniería Mecánica
- M<sup>ª</sup> José Sánchez Bueno. Profesora Titular del Departamento de Economía de la Empresa
- Fernando Muñoz Bullón. Profesor Titular del Departamento de Economía de la Empresa

Se han celebrado varias ediciones y ha estado abierto hasta 31 de diciembre de 2021. El curso alcanzó 3.063 inscripciones, de las que 313 personas solicitaron certificado, y se volverá a ofertar en 2022.

En la Convocatoria 2020-2021 para la presentación de propuestas de MOOCs para el curso 2021-2022, convocada en el ámbito de las Convocatorias UC3M Digital e Innovación Docente, la profesora Carmen Paz consiguió la aprobación de un proyecto de MOOC en inglés cuyo contenido se basará parcialmente en el MOOC en español.

Por otro lado, el MOOC en español está siendo utilizado en la UC3M, desde el curso 2020-2021, en una versión adaptada por la profesora Carmen Paz Aparicio, como SPOC (Small Private Online Course) para una asignatura de Humanidades del mismo título. Se trata de una asignatura en modalidad semipresencial ofertada a las titulaciones de la Escuela Politécnica Superior. A los contenidos no se accede desde la plataforma de edX, sino desde una plataforma propia de la UC3M.

Aparte de este proyecto, hay otro MOOC aprobado en edX relacionado con género, en concreto en materia de lenguaje inclusivo, a cargo de Clara Sáinz de Baranda. Está aprobado, pero aún no tiene fecha de puesta en marcha.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (DOCENCIA)
MEDIDA 6	Crear una red de académicas para que puedan intercambiar experiencias y buenas prácticas en la aplicación de las medidas de igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Puesta en marcha de una red de académicas expertas en medidas de igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Esta medida también está vinculada a lo anteriormente enumerado en las medidas 2, 3 y 4 de este eje, y concretamente a lo referido al proyecto de innovación educativa con perspectiva de género, ya que al crear la página web donde se va a recoger toda la información de las asignaturas de este proyecto, así como el PDI responsable de las mismas, la red de académicas se crea de facto, siendo muy interesante la información que se va a obtener porque es de diversas disciplinas, como ya se ha explicado.

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

Cabe destacar en primer lugar, que en el año 2022 se celebró un curso de “Introducción de la perspectiva de género en la investigación” para todo el pdi que tuviera interés.

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

Tabla 41. Datos de proyectos nacionales y europeos concedidos con perspectiva de género

INDICADOR	2018	2019	2020	2021	2022
	8	9	0	1	2

Nº de proyectos de investigación nacionales y europeos <b>Concedidos</b> con perspectiva de género	5	7	10	22	<b>31</b>
---	---	---	----	----	-----------

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política Científica

Aclaración: los datos corresponden a proyectos financiados por ayuntamientos, comunidades autónomas, y programas del plan nacional de investigación con una duración plurianual.

Los detalles de los proyectos con perspectiva de género que se encuentran recogidos en el ResearchPortal de la Uc3m, referidos a 2022, se muestran en la Tabla 42. En los cuatro informes de seguimiento precedentes, se puede consultar todo lo relativo a los años anteriores.

<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

Tabla 42. Proyectos de investigación relacionados con género

**2022**

TITULO	FECHAINICIO	FECHAFIN	NOMBREIP
EMPATÍA-CM. protección integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfectIva multimodAl	01/01/2019	30/06/2022	LOPEZ ONGIL, CELIA
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	30/09/2022	LORENZO RODRIGUEZ, JAVIER; TORRE FERNANDEZ, MARGARITA
Toma de decisiones economicas: Implicaciones individuales, sociales y politicas.	01/01/2019	31/12/2022	CARRO PRIETO, JESUS MARIA; CARRASCO PEREA, RAQUEL
Economías domésticas romanas en el Occidente Mediterráneo: actividades domésticas, redes y desigualdad	01/06/2019	31/05/2022	BERMEJO TIRADO, JESÚS
EMPATIA para el Consejo Europeo de Investigación	01/06/2019	31/05/2022	LOPEZ ONGIL, CELIA
Dinámicas de colaboración científica internacional: un análisis de redes con perspectiva de género (anualidad 2021)	01/01/2021	31/03/2022	TORRE FERNANDEZ, MARGARITA; UCAR MARQUES, IÑAKI
Detección de miedo a través del audiovisual y sensorización de neurotransmisores y EEG para identificar situaciones de riesgo en Violencia de Género (Anualidad 2021)	01/01/2021	31/03/2022	SAINZ DE BARANDA ANDUJAR, CLARA DE ASIS; ROMERO PERALES, ELENA
ENvejecimiento Activo, CALidad de Vida y GÉnero. Promoviendo una imaGEN positiva de la vejez y el envejecimiento frente al edadismo. ENCAGEN-CM	01/01/2020	30/04/2023	AGULLO TOMAS, MARIA SILVERIA
Identificación de sesgos de género en inteligencia artificial. Discursos tecnológico, científico y mediático.	01/06/2020	31/05/2023	SANDOVAL MARTIN, MARIA TERESA; SAINZ DE BARANDA ANDUJAR, CLARA DE ASIS

Construcción de derechos emergentes. Debates para la fundamentación de nuevos parámetros de constitucionalidad	01/06/2020	31/05/2024	ESCUADERO ALDAY, RAFAEL; SAUCA CANO, JOSE MARIA
Multifaceted accounting: from keeping a healthy financial system to ESG reporting	01/06/2020	31/05/2024	GUILLAMON SAORIN, ENCARNACION; GARCIA OSMA, BEATRIZ
Física estadística para ciudades: modelos de movilidad y desigualdad	01/06/2020	31/05/2023	MORO EGIDO, ESTEBAN
Teorías de la Justicia y Derecho global de los derechos humanos	01/06/2020	31/05/2024	PEREZ GONZALEZ, MARIA CARMEN; WENCES SIMON, MARIA ISABEL
Acceso a la Justicia y Vulnerabilidad	01/06/2020	31/05/2023	ANSUATEGUI ROIG, FCO. JAVIER; BARRANCO AVILES, MARIA CARMEN
Estructura Ocupacional, Tamaño de las Ciudades y Desigualdad Salarial: Un Análisis de Políticas Públicas	01/06/2020	31/05/2024	FUSTER PEREZ, MARIA LUISA
Economía Diversidad y Desigualdad	01/06/2020	31/05/2024	ORTUÑO ORTIN, IGNACIO ISIDRO; MARHUENDA HURTADO, FRANCISCO
Procesos de exclusión social: segregación de género y política sanitaria	01/06/2020	31/05/2024	MORA VILLARRUBIA, RICARDO
Cuestiones sobre acuerdos comerciales y capital humano, innovación, medio ambiente y gobiernos	01/06/2020	30/11/2023	JEREZ GARCIA-VAQUERO, MARIA BELEN; DIAZ RODRIGUEZ, ANTONIA
Desigualdad, re-distribución y conflicto civil in sociedades históricas. Lecciones del caso español.	01/06/2020	29/02/2024	CARMONA PIDAL, JUAN ANTONIO; DOMENECH FELIU, JORDI
Comprender la función de las creencias subjetivas, las aspiraciones futuras y la identidad de grupo en la desigualdad social	01/10/2020	30/09/2023	LEKFUANGFU, NUARPEAR
Desigualdad y democracia en el periodo de entreguerras	30/10/2020	29/04/2022	ARTOLA BLANCO, MIGUEL
Los Efectos de la Economía Gig sobre el Mercado Laboral en España	01/09/2021	31/08/2025	DOLADO LOBREGAD, JUAN JOSE
Nuevas Fronteras en la Investigación sobre Discriminación Étnico-Racial en el Empleo	01/09/2021	31/08/2024	GARCIA DE POLAVIEJA PERERA, FRANCISCO JAVIER
Persistencia en el rendimiento de estudiantes: Evidencia de exámenes universitarios en plataformas digitales.	01/09/2021	31/08/2024	RADL, JONAS; STUHLER, JAN LEONARD
Sapientiae4Bind - CyberPhysical System for Domestic Violence Tracking and Prevention	01/12/2021	30/11/2023	PELAEZ MORENO, CARMEN
Identificación y visibilización de sesgos de género en enfermedades mediante la medición del dolor a través de contenido audiovisual y señales fisiológicas (ENDOMEDEA-CM-UC3M)	01/01/2022	31/12/2023	GUTIERREZ FERNANDEZ, ERIC; MEJON MIRANDA, ANA MARIA

Inferencias en Modelos Económicos de Alta Dimensión	01/09/2022	31/08/2026	ESCANCIANO REYERO, JUAN CARLOS
La Movilidad de los Recursos Humanos en Mercados Laborales Cambiantes: Flujos de empleo, Flujos de conocimiento, remuneración y ascensos	01/09/2022	31/08/2025	ORTEGA DIEGO, JAIME; MELERO MARTIN, EDUARDO
Desafíos sociales y organizativos hacia la Economía del Cuidado	01/12/2022	30/11/2024	TOBIO SOLER, MELIDA CONSTANZA; DIAZ GANDASEGUI, VICENTE
Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa	01/12/2022	30/11/2024	PEREZ DEL PRADO, DANIEL
MEMUCED - MEMORIA ORAL DE LAS MUJERES EN EL CINE ESPAÑOL DE LA DEMOCRACIA	01/01/2023	31/12/2023	MEJON MIRANDA, ANA MARIA

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política Científica

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

En el año 2015 se puso en marcha por primera vez esta iniciativa, con el fin de promover la celebración de congresos y workshops en materia de género e igualdad de oportunidades.

Tras el parón en la convocatoria con motivo de la situación provocada por la pandemia, se recuperó esta convocatoria en 2021 para continuar publicándose en 2022. En esta edición se presentaron 12 solicitudes, de las cuales 10 estaban lideradas por mujeres y 2 por hombres (83,3% M). Este número supone un incremento respecto la convocatoria de 2021 donde hubo 7 solicitudes.

<https://www.uc3m.es/igualdad/convocatorias-premios>

El incremento en el número de solicitudes se produce porque poco a poco se han ido recuperando las actividades presenciales, aunque aún conviven con las celebradas online.

En el siguiente gráfico puede verse la evolución en el número de solicitudes presentadas a las distintas convocatorias de ayudas a congresos, según sexo de quien la solicita. Año tras año hay un número significativamente mayor de mujeres que de hombres, que participan en esta convocatoria.

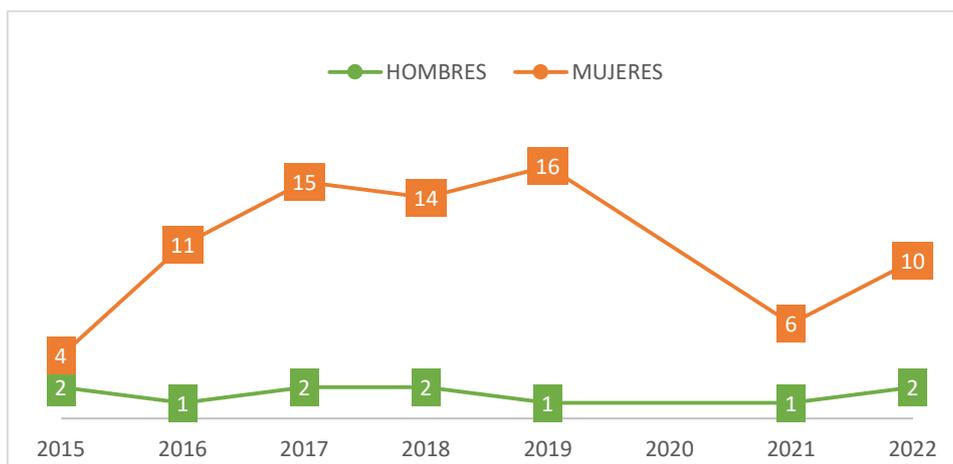


Gráfico 27. Evolución de las solicitudes presentadas a la convocatoria de ayudas a congresos en materia de género

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

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

En 2015 se publicó la primera convocatoria de los Premios Pilar Azcárate para TFG, TFM y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<https://www.uc3m.es/igualdad/convocatorias-premios>

Desde entonces se ha mantenido esta convocatoria, incrementándose la participación en la misma, así como la diversidad de temas abordados.

A la última convocatoria (septiembre de 2022) se han presentado un total de 39 trabajos repartidos entre las 3 categorías. En el siguiente cuadro podemos ver la distribución por categorías y por sexo.

Tabla 43. Número de trabajos por categoría y por sexo de autoría presentados a la convocatoria de 2022

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	%M
TFG	21	5	80,8
TFM	8	2	80,0

TESIS	1	2	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>76,9</b>

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En esta convocatoria ha descendido el número de trabajos presentados respecto de la anterior, pero se sigue constatando la variedad de temas que abordan estos trabajos, que se va ampliando en las últimas ediciones del premio. Se presentan trabajos de todos los Centros y muchas áreas de conocimiento distintas como son Economía, distintas vertientes del Derecho, Historia, Ciencias Políticas, Periodismo, Comunicación, e incluso algún trabajo de los Grados que se imparten en Centro de la Guardia Civil, tratando un tema tan preocupante como la violencia sexual a través de la sumisión química.

Se hace la entrega de los premios durante los Actos que se celebran cada año con motivo del Día Internacional de la Mujer, y es una forma de dar visibilidad a estas investigaciones y que otro estudiantado se anime a elaborar sus trabajos fin de estudios en estos temas.

En el siguiente gráfico puede verse la evolución de la participación por sexos a lo largo de las 8 convocatorias celebradas.

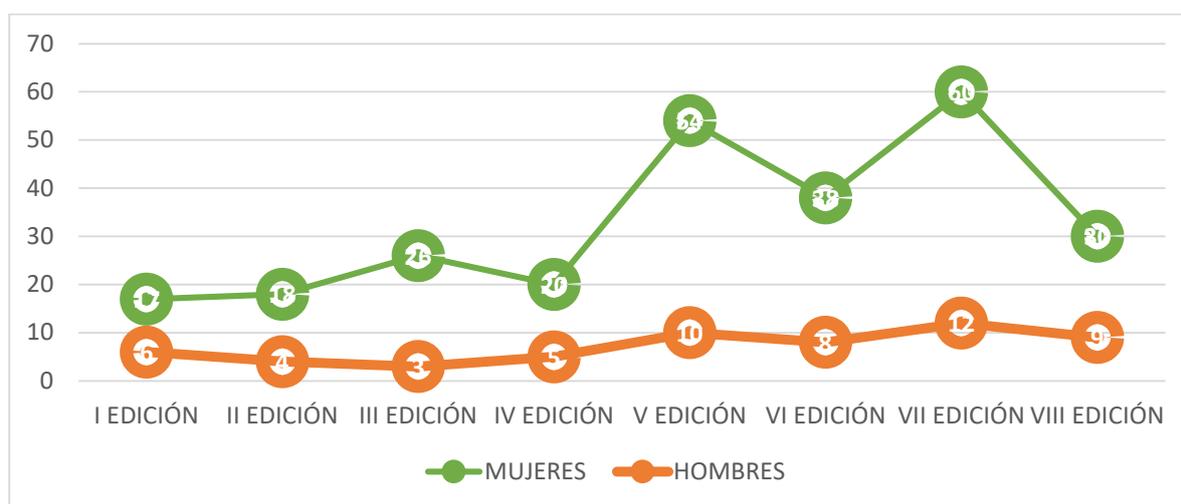


Gráfico 28. Evolución de la participación de mujeres y hombres en la convocatoria de los premios Pilar Azcárate

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 4	Analizar la evolución de la participación de las mujeres en la investigación y difundir los resultados
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en los proyectos de investigación. Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto

GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	DE	X IMPLEMENTADA
		EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
		SIN IMPLEMENTAR

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

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

Tabla 44. Evolución a lo largo de los años de los Indicadores Generales de Investigación

Indicadores generales de investigación	2018	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de PDI mujer (respecto al PDI total)	33%	32%	33%	32,6 %	32%
Porcentaje de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación en relación al total de contratos con cargo a proyectos de investigación	33%	36%	33%	29%	33%
Porcentaje de sexenios de investigación de mujeres respecto del total de Sexenios uc3m	31%	31%	31,5 %	32,3 %	32,3 %
Porcentaje de Grupos de Investigación liderados por mujeres	26%	26,5 %	29%	27,9 %	29%
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	26%	26%	30%	39,3 %	39%
Porcentaje de Unidades Académicas lideradas por mujeres	18%	18%	18%	18%	18%

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política científica

#### 4.2 Indicadores de la participación de la mujer en proyectos competitivos

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

Tabla 45. Indicadores de participación de las mujeres en proyectos de investigación competitivos

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Particip. de la mujer en los proyectos de investigación</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
% de mujeres IPs en nuevos proyectos de investigación en relación al total de PDI mujer en la uc3m	5%	6%	8.8 %	5,5 %	11%
Nº de proyectos de investigación nuevos con IP mujer	35	40	55	45	101
Nº de proyectos liderados por mujeres en los que la uc3m es coordinadora	0	3	2	0	3
Nº de proyectos de investigación con temática de género	5	7	8	9	10

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política científica

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

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

Tabla 46. Datos del programa propio de investigación (referidos al total de las ayudas concedidas en cada convocatoria)

<b>Participación de la mujer en el Programa Propio De Investigación uc3m</b> (referidas al total de las ayudas concedidas en cada convocatoria)	2018	2019	2020	2021	2022
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad predoctoral	50%	25%	32%	26%	37%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad jóvenes doctores	29%	40%	47 %	45%	47%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de preparación propuestas europeas	26%	13%	12 %	20%	23%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de apoyo en la	27%	24%	15 %	50%	26%

redacción de propuestas internacionales

---

% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de organización de congresos y workshops	38%	80%	43 %	77%	46%
--	-----	-----	------	-----	-----

---

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política científica

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

La visibilidad de las investigaciones realizadas por mujeres se realiza tanto a través de noticias y videos (como ya se ha visto en otros apartados de esta memoria) como a través de la organización de eventos de divulgación científica, como se detallará brevemente a continuación respecto de lo efectuado en 2022. Se puede consultar lo relativo a los años anteriores en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género, publicados en la página web de la Unidad de Igualdad: <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>

En las noticias sobre temas de I+D+i se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico. Durante el año 2022 se han publicado más de quince noticias específicas sobre este tipo de temas que proporcionan visibilidad a investigadoras de la UC3M:

Ana Belén Muñoz / Una investigadora de la UC3M participa en el informe de la UE sobre la regulación de las plataformas de trabajo freelance

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371333555568/1371215537949/Una\\_investigadora\\_de\\_la\\_UC3M\\_participa\\_en\\_el\\_informe\\_de\\_la\\_UE\\_sobre\\_la\\_regulacion\\_de\\_la](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371333555568/1371215537949/Una_investigadora_de_la_UC3M_participa_en_el_informe_de_la_UE_sobre_la_regulacion_de_la)

Eva Méndez / Investigan cómo fomentar la reutilización de datos científicos sanitarios

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371324550623/1371215537949/Investigan\\_como\\_fomentar\\_la\\_reutilizacion\\_de\\_datos\\_cientificos\\_sanitarios](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371324550623/1371215537949/Investigan_como_fomentar_la_reutilizacion_de_datos_cientificos_sanitarios)

Marcela del Río / Desarrollan una nueva técnica de nanomedicina para la cicatrización de las úlceras crónicas

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371328012763/1371215537949/Desarrollan\\_una\\_nueva\\_tecnica\\_de\\_nanomedicina\\_para\\_la\\_cicatrizacion\\_de\\_las\\_ulceras\\_cronicas](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371328012763/1371215537949/Desarrollan_una_nueva_tecnica_de_nanomedicina_para_la_cicatrizacion_de_las_ulceras_cronicas)

María José Escañez / Consiguen eliminar las consecuencias del fallo genético heredado en una paciente con piel de mariposa

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371333781537/1371215537949/Consiguen\\_eliminar\\_las\\_consecuencias\\_del\\_fallo\\_genetico\\_hereditado\\_en\\_una\\_paciente\\_con\\_piel\\_d](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371333781537/1371215537949/Consiguen_eliminar_las_consecuencias_del_fallo_genetico_hereditado_en_una_paciente_con_piel_d)

Florabel Quispe / Medidas para la reparación de violaciones masivas de derechos humanos

[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371335255256/1371215537949/Medidas\\_para\\_la\\_reparacion\\_de\\_violaciones\\_masivas\\_de\\_derechos\\_humanos](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371335255256/1371215537949/Medidas_para_la_reparacion_de_violaciones_masivas_de_derechos_humanos)

Pilar Carrera / Un libro analiza “la lógica del fragmento” en términos de relato

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/137133848859/1371215537949/Un\\_libro\\_analiza\\_“la\\_logica\\_del\\_fragmento”\\_en\\_terminos\\_de\\_relat](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/137133848859/1371215537949/Un_libro_analiza_“la_logica_del_fragmento”_en_terminos_de_relat)

Marta Ruiz Llata / Crean un sensor que permite a los vehículos detectar el estado de las carreteras

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371336470525/1371215537949/Crean\\_un\\_sensor\\_que\\_permite\\_a\\_los\\_vehiculos\\_detectar\\_el\\_estado\\_de\\_las\\_carreteras](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371336470525/1371215537949/Crean_un_sensor_que_permite_a_los_vehiculos_detectar_el_estado_de_las_carreteras)

Helena Soleto / Desarrollan herramientas metodológicas para mejorar la integración del alumnado de origen migrante

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371341000733/1371215537949/Desarrollan\\_herramientas\\_metodologicas\\_para\\_mejorar\\_la\\_integracion\\_del\\_alumnado\\_de\\_origen\\_migrante](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371341000733/1371215537949/Desarrollan_herramientas_metodologicas_para_mejorar_la_integracion_del_alumnado_de_origen_migrante)

Eva Herrero / Casi un 60% de los estudiantes de secundaria de centros públicos identifican las noticias falsas

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371344911795/1371215537949/Casi\\_un\\_60%25\\_de\\_los\\_estudiantes\\_de\\_secundaria\\_de\\_centros\\_publicos\\_identifican\\_las\\_noticias\\_falsas](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371344911795/1371215537949/Casi_un_60%25_de_los_estudiantes_de_secundaria_de_centros_publicos_identifican_las_noticias_falsas)

Paloma Díaz / Un proyecto de realidad aumentada para el hogar de Telefónica y la UC3M, seleccionado para la AVI 2022  
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371336747914/1371215537949/Un\\_proyecto\\_de\\_realidad\\_aumentada\\_para\\_el\\_hogar\\_de\\_Telefonica\\_y\\_la\\_UC3M,\\_seleccionado\\_para\\_la\\_AVI](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371336747914/1371215537949/Un_proyecto_de_realidad_aumentada_para_el_hogar_de_Telefonica_y_la_UC3M,_seleccionado_para_la_AVI)

María Durbán / Desarrollan un algoritmo para la predicción de la edad biológica  
[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371345631101/1371215537949/Desarrollan\\_un\\_algoritmo\\_para\\_la\\_prediccion\\_de\\_la\\_edad\\_biologica](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371345631101/1371215537949/Desarrollan_un_algoritmo_para_la_prediccion_de_la_edad_biologica)

Concha Monje / La UC3M desarrolla articulaciones blandas para robots  
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371347562981/1371215537949/La\\_UC3M\\_desarrolla\\_articulaciones\\_blandas\\_para\\_robots](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371347562981/1371215537949/La_UC3M_desarrolla_articulaciones_blandas_para_robots)

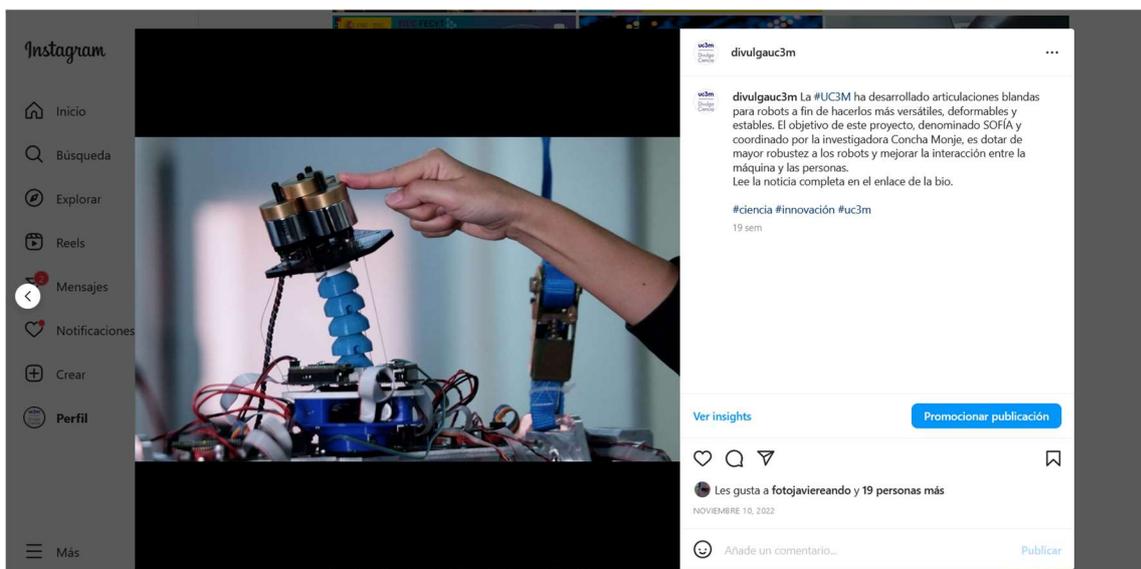
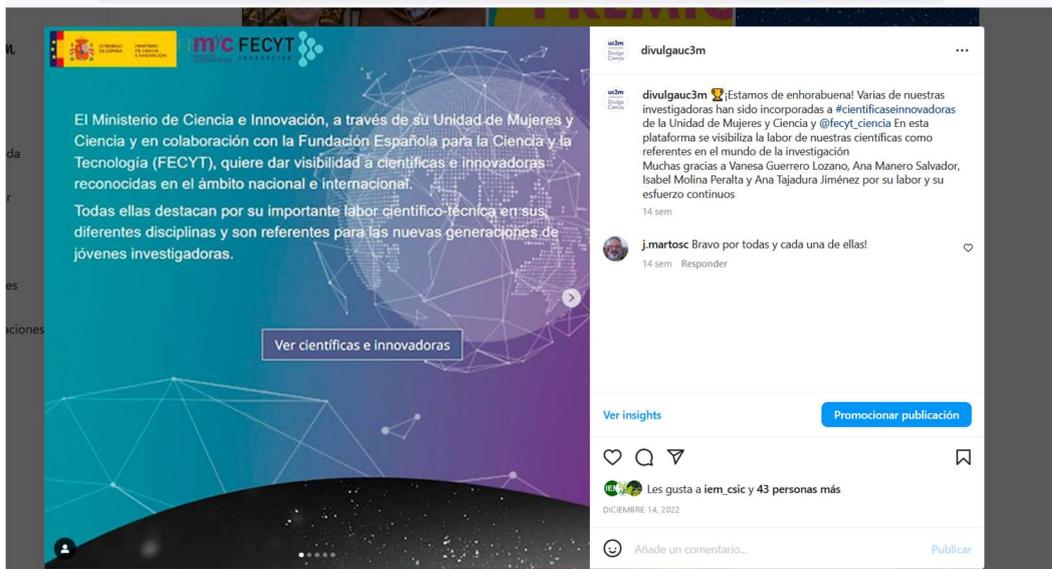
La profesora de la UC3M M<sup>a</sup> Reyes Rodríguez Sánchez recibe una beca Leonardo 2022 de la Fundación BBVA  
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371346382443/1371215537949/La\\_profesora\\_de\\_la\\_UC3M\\_M%C2%AA\\_Reyes\\_Rodriguez\\_Sanchez\\_recibe\\_una\\_beca\\_Leonardo\\_2022\\_de\\_la\\_Fundacio](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371346382443/1371215537949/La_profesora_de_la_UC3M_M%C2%AA_Reyes_Rodriguez_Sanchez_recibe_una_beca_Leonardo_2022_de_la_Fundacio)

Lorena González / Un estudio de la UC3M encuentra un vínculo matemático entre eventos sociopolíticos y ciberataques avanzados  
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371346763218/1371215537949/Un\\_estudio\\_de\\_la\\_UC3M\\_encuentra\\_un\\_vinculo\\_matematico\\_entre\\_eventos\\_sociopoliticos\\_y\\_ciberataque](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371346763218/1371215537949/Un_estudio_de_la_UC3M_encuentra_un_vinculo_matematico_entre_eventos_sociopoliticos_y_ciberataque)

Guadalupe Vadillo / La UC3M coordina un proyecto internacional sobre la impresión 3D en las industrias del transporte y la seguridad  
[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion\\_C/1371349229023/1371215537949/La\\_UC3M\\_coordina\\_un\\_proyecto\\_internacional\\_sobre\\_la\\_impresion\\_3D\\_en\\_las\\_industrias\\_del\\_transport](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371349229023/1371215537949/La_UC3M_coordina_un_proyecto_internacional_sobre_la_impresion_3D_en_las_industrias_del_transport)

**Redes sociales:**

Las investigaciones realizadas por mujeres se han difundido desde la cuenta uc3m y especialmente @ciencia\_uc3m, Facebook, Instagram y LinkedIn. En total, se han creado o compartido 44 post sobre estos temas.



Post en Instagram @divulgau3m

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 6	Promover la participación de las investigadoras de la UC3M en la Semana de la Ciencia
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes e igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de investigadoras participantes y evolución
GRADO DE IMPLANTACIÓN	X IMPLEMENTADA

(marcar con una X la opción más correcta)

EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN  
SIN IMPLEMENTAR

## 2019

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M hubo 34 investigadoras entre los 85 ponentes que participaron. Indicadores: ● 34 mujeres participaron en la organización de las actividades (un 40% del total) ● De las 39 actividades, 20 han contado con la participación de mujeres. Además, cuatro actividades fueron dedicadas expresamente a promover la igualdad:

- Exposición: Mujeres que cambiaron el mundo y que lo cambian, lunes 4.
- Mesa redonda: Ciencia ficción feminista: ejercicios de diversidad. Madrid, lunes 11.
- Mesa redonda: Mujeres de Ciencia. Campus de Getafe, el miércoles 13.
- Mesa redonda: Igualdad de género y empresa. Campus de Getafe, el viernes 15

## 2020

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M de 2020 hubo 41 investigadoras entre los 83 ponentes que participaron. Indicadores: - 41 mujeres (7 más que el año pasado) participaron en la organización de las actividades (representan casi un 50 %) - De las 40 actividades, 21 han contado con la participación de mujeres.

Además, cinco actividades (una más que el año pasado) fueron dedicadas expresamente a promover la igualdad. Se pueden ver las fichas a continuación:

- Exposición: Mujeres que hicieron historia y la siguen haciendo
- Encuentro online con investigadores: Igualdad de género, tolerancia y derechos humanos.
- Webinar: las tareas de cuidados en el contexto de la COVID-19.
- Webinar: Género, calidad de vida, envejecimiento activo e imágenes.
- Webinar: Las mujeres ante las pandemias

Sobre estas tres últimas actividades cabe decir que se celebraron a iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad-Unidad de Igualdad, mediante un ciclo de conferencias bajo el epígrafe “Mujeres ante las pandemias: de la gripe de 1918 a la COVID-19”.

## 2021

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M de 2021 hubo 48 investigadoras entre los ponentes que participaron. Indicadores: - 48 mujeres (7 más que el año pasado) participaron en la organización de las actividades - De las 45 actividades, 28 han contado con la participación de mujeres.

Entre las actividades dedicadas a promover la igualdad cabe destacar:

- Exposición: Mujeres que cambiaron el mundo y que lo están cambiando en Leganés Tecnológico
- Encuentros online con investigadoras ‘Blockchain, criptoactivos y dinero digital: exageración y futuro de una tecnología sin misterios’
- ‘Rehabilitación y diagnóstico clínico mediante juegos serios y realidad virtual’.

- Webinar: "Género y vulnerabilidad social: especificidades en las experiencias de las mujeres".

Éste último webinar se celebró a iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y de la Unidad de Igualdad.

## 2022

El Vicerrectorado de Comunicación y Cultura ha organizado 40 actividades de divulgación científica en el marco de la Semana de la Ciencia de Madrid de 2022 con un total de unos 1.600 asistentes. La información referente a este evento se puede encontrar en esta página web: <https://www.uc3m.es/investigacion/semana-ciencia-2022>

### SEMANA DE LA CIENCIA Y DE LA INNOVACIÓN 2022

Inicio / Investigación y transferencia / Semana de la Ciencia y de la Innovación 2022



SEMANA DE LA CIENCIA Y DE LA INNOVACIÓN DE MADRID DE LA UC3M 2022

Del 7 al 18 de noviembre de 2022

La UC3M organiza unas 40 actividades de divulgación científica, gratuitas y abiertas a todos los públicos, para descubrir la I+D+i que se realiza en la Universidad a través de visitas guiadas, talleres, mesas redondas, exposiciones, demostraciones, conferencias, etc.

Encuentra la información sobre los eventos que se van a realizar a través de la página web de cada actividad para que puedas realizar tus reservas a partir del 24 de octubre a las 9h.

Consultas y sugerencias: [oiic@uc3m.es](mailto:oiic@uc3m.es)  
#SemanaCienciaInnovacion

Lunes 7	▼	Lunes 14	▼
Martes 8	▼	Martes 15	▼

Compartir

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M de 2022 hubo 44 investigadoras entre los ponentes y organizadores que participaron. Indicadores:

- 44 mujeres (4 menos que el año pasado) participaron en la organización de las actividades
- De las 40 actividades, 20 han contado con la participación de mujeres.

Entre las actividades dedicadas a promover la igualdad cabe destacar la siguiente;

9h a 21h, del 7 al 18 de noviembre

Exposición: Mujeres que cambiaron el mundo, y lo están cambiando en Leganés Tecnológico.  
Leganés.

The screenshot shows the website for the exhibition. At the top, there is a red navigation bar with the 'madred' logo, a button for 'ACCESO ORGANIZADORES', and social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, and LinkedIn. Below this is the 'semana de la ciencia y la innovación 2022' logo and a navigation menu with links for Home, ¿Qué es?, Actividades, Instituciones, Municipios, Galería, Prensa, and Contacto. The main content area features the exhibition title 'Mujeres que cambiaron el mundo, y lo están cambiando en Leganés Tecnológico' and a sub-header 'Exposiciones y proyecciones'. A box indicates 'Plazas disponibles: No es necesaria la reserva:'. The text describes the exhibition location at Centro Cultural Julian Besteiro, the hours (Lunes 7 a Viernes 11, and Lunes 14 a Viernes 18 from 9:00 to 21:00), and the disciplines (Historia, Arte y Arqueología, Otras). It also lists the public it is directed to (Público Individual: Público General; Grupos Organizados: Público General) and provides a description of the activity as a visual record of the lives and works of over 50 women in STEM. Contact information (Email: infoS13@uc3m.es, Web: https://eventos.uc3m.es/90250/detail/mujeres-stem-que-cambiaron-el-mundo-y-lo-est-an-cambiando-en-leganes-tecnologico-centro-cultural-jul.html) and the organizing institution (Parque Científico UC3M-Leganés Tecnológico) are provided. Logos of partners and collaborators include Leganés Tecnológico, Ayuntamiento de Leganés, Leganés, Asociación Española de Parques Científicos y Tecnológicos (APTE), and Comunidad de Madrid. The exhibition is also supported by the Comunidad de Madrid and the FEDER (European Union).

Viernes 11 de 19h a 21h

Mesa redonda: Lecturas contra la violencia: pornografía, el placer del poder y violencia sexual. Madrid.

madri+d ACCESO ORGANIZADORES

ISSN 2531-3294 Créditos

semana de la ciencia y la innovación 2022

Home ¿Qué es? Actividades Instituciones Municipios Galería Prensa Contacto

Home / Lecturas contra la violencia: pornografía, el placer del poder y violencia sexual

## Lecturas contra la violencia: pornografía, el placer del poder y violencia sexual

Mesas redondas y conferencias

Plazas disponibles: No es necesaria la reserva

Sala D.A.05, Campus de Madrid-Pia, Toledo de la UC3M  
Ronda de Toledo, 1, Madrid

**Horario**  
Viernes 11 de 19:00 a 21:00

**Disciplina:** Ciencias Sociales, Otros

**Público al que va dirigido:**  
- Público Individual: Público General  
- Grupos Organizados: Público General

**Posente:**  
Isabel Tabahourne Angst, Delegada del rector para la igualdad en la Universidad Complutense de Madrid; Rosa San Segundo Mamuzé, Catedrática del Dpto. Biblioteconomía y Documentación de la UC3M; Risa Cobo Bellu, Escritora, profesora titular de Sociología del Género en la Universidad de la Ceorúa

**Descripción de la actividad:**  
Comenzó los orígenes de la pornografía y los efectos de su consumo, así como su capacidad para construir un discurso y un imaginario de violencia, misoginia de la mano de dos escritoras y de sus obras.



Mesas redondas y conferencias

**Email:** [registro@uc3m.es](mailto:registro@uc3m.es)  
 Documento adjunto

**ORGANIZA**  
Instituto Universitario de Estudios de Género de la UC3M

**COLABORA**  
Asociación Mujeres para la Salud

**AMS**  
mujeres para la salud

Asociación Universitaria Contra la Violencia Machista (AUVM)

**AUVM**  
Asociación Universitaria Contra la Violencia Machista

Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas

**reparadas y divorciadas**

Federación de mujeres progresistas

**mi**  
FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

### Redes sociales

Se publicaron 12 post en redes sociales relacionados con esta actividad de divulgación científica.

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

Por parte del área de Cooperación:

Participación en el Programa Learn África desde 2017, fruto de un convenio con la Fundación Mujeres Por África, cuyo objeto es ampliar las posibilidades formativas de estudiantes africanas que realicen estancias de investigación o estudios de doctorado. En virtud de este acuerdo la UC3M dotó hasta 2020 una estancia de investigación en la universidad para una estudiante o investigadora africana tutorizada por un profesor o profesora UC3M.

A partir de 2020, y dada la situación de pandemia, se ha sustituido la estancia de investigación por el pago de matrículas de posgrados online; en concreto, el Máster Propio en Dirección de Empresas UC3M y el título de Experto en Negocios Internacionales, que han facilitado cursar estudios de posgrado de la UC3M a 7 mujeres africanas, una más que en el curso pasado.

Por parte del área de Investigación:

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

Se puede analizar la evolución en varios indicadores, como la ratio de empleo femenino en empresas incubadas por la UC3M respecto el número total de trabajadores y trabajadoras, en la Tabla 47, o el empleo femenino en el Servicio de apoyo al emprendimiento (SEI), en la Tabla 48.

*Tabla 47. Ratio de empleo femenino en empresas incubadas por la UC3M*

AÑOS	%M
2018	22,9
2019	23,9
2020	25,6

2021	25,6
2022	28,0

Fuente: Vicerrectorado de Política Científica. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Tabla 48. Empleo femenino en el SEI (Servicio de apoyo al emprendimiento)

AÑOS	%M
2018	71,0
2019	66,6
2020	65,0
2021	65,0
2022	65,0

Fuente: Vicerrectorado de Política Científica. Elaboración Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Otros datos:

- El número de jóvenes empresas innovadoras incubadas por la UC3M fundadas y dirigidas por mujeres es de 3, cerca del 8% del total.
- El número de jóvenes empresas innovadoras incubadas por la UC3M con Plan de Igualdad es de 6. Dado que, tan sólo supone un 15,8% del total, en 2021 se iniciaron contactos con entidades especializadas para realizar campaña de sensibilización y de definición de un documento guía para el conjunto de empresas con objeto de facilitarles la elaboración de sus planes.

Datos sobre género recogidos por el SEI Servicio de apoyo al Emprendimiento en su actividad con el tejido empresarial de su entorno:

En las acciones de promoción de las capacidades de innovación de la investigación al tejido empresarial de su entorno para promover la colaboración e innovación, destaca el desarrollo de eventos propios. En la Tabla 49 se analiza la participación de ponentes femeninas en los eventos.

Tabla 49. Ponentes en eventos organizados por el SEI

AÑOS	Nº EVENTOS	TOTAL PONENTES	%M
2019	13	86	32,5
2020	21,0	98	32,7
2021	25,0	106	36,8
2022	24,0	137	43,8

Fuente: Vicerrectorado de Política Científica. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

- **Acuerdos iniciados con instituciones públicas y privadas para la investigación en donde se evalúe la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de investigación:**
- **APTE (Asociación de parques tecnológicos de España):**

En este ámbito se encuadra el proyecto Ciencia y Tecnología en Femenino que coordina APTE y en la que la UC3M ha participado en el marco de sus acciones como el SEI y el Parque Científico, realizando cinco tipos de actividades en el año 2022 (la información relativa a las actividades desarrolladas los años anteriores se puede consultar en los informes de seguimiento precedentes, <https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>):

- Talleres con 4 IES de Leganés, alcanzado a un alumnado de más de 200 personas en el municipio de Leganés (Día de la niña y la mujer en la ciencia-febrero) y entrega del premio local de la Asociación Empresarial de Leganés Tecnológico (8 de marzo) que seleccionar la propuesta a presentar al concurso nacional.
- Jornada de entrega del "Premio CyT en femenino", concurso de propuestas a nivel nacional (23 de abril en Campus Puerta de Toledo)
- Desarrollo de tres nuevos rollers para actualizar la exposición del 2022
- Evento de presentación del proyecto/programa en su 4ª edición (3 de noviembre)
- Exposición itinerante "Mujeres que cambiaron el mundo, y los están cambiando en Leganés Tecnológico" en Parque Científico UC3M y en el Centro Cultural Julián Besteiro de Leganés (Semana de la Ciencia 2022)
- Desarrollo de PACK DIGITAL con contenido audiovisual y dinámico para tutores/orientadores de los IES de Leganés que lo solicitaron para impartir dic-enero 2023
- **Acciones para promover la igualdad en la investigación, innovación y la transferencia de resultados de la investigación y de iniciativas de emprendimiento.**
- **Medidas de sensibilización y capacitación:** 1) Taller Emprender con Impacto Positivo. Sesión con emprendedora invitada conducido por Lorena, Misiones en femenino 2021 05/10/2022. Campus Puerta de Toledo, 2) Curso UC3M On campus dirigido a la creación y consolidación de empresas spin off con origen en resultados de investigación y programa de certificación de mentores de empresas de base tecnológica, han participado 35 personas, entre las cuales, 23 han sido hombres y 12 mujeres.
- **Medidas de comunicación con participación equilibradas** de hombres y mujeres ponentes en sesiones formativas, talleres, eventos. Así, por ejemplo, 1) el Taller de internacionalización 14-15/06/2021 organizado por la UC3M en la dinamización del HUB de su proyecto europeo NOVExport impartido por expertos del género femenino; 2) Entre los días 22-23/11/2021, la UC3M ha coorganizado en el Campus de Puerta de Toledo la formación de técnicos: "Aspectos Avanzados en la Creación de Empresas de Base Tecnológica" con sesiones a cargo de 8 ponentes externos y los 10 miembros de la Red OTRI entre los que la presencia femenina alcanzó un 75%.
- **Medidas de integración de la perspectiva de género en los procesos en todo el proceso de asesoramiento y mentoría con incorporación de [materiales específicos Innovatia 8.3](#) en**

el desarrollo de los programas de incubación y aceleración UC3M. Destacan: o “Plan de Empresa con perspectiva de género” o “Lienzo Lean Canvas con enfoque de género” o “Guía emprende igual” o “Guía para la elaboración del Plan de Empresa” en el desarrollo del proyecto UC3Mspinoff+ en el que participaron 19 investigadores.

- **Medidas de formación continua al equipo técnico** de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de la UC3M en la materia y en la utilización los materiales anteriormente listados.
- **Medidas de visibilidad y apoyo a las emprendedoras universitarias y la promoción del talento femenino en diversas convocatorias.** Resultado: Alba González Álvarez, mejor Joven Diseñadora 2022, otorgado por el Ministerio de Innovación y Ciencia.
- **Medidas de fomento a la creación de empresas por mujeres:** incorporación criterios selección: 26% de mujeres entre el conjunto de 46 jóvenes emprendedores seleccionados en 28 proyectos emprendedores para la nueva edición 2021/2022 del Centro Explorer UC3M.
- **Medidas de promoción de empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres:** Maria Isabel Rojo socia fundadora y CEO de [Enthec Solutions](#) galardonada en la XII Edición con el Premio Emprendedora del Ayuntamiento de Madrid (2022) y Sara Correyero, socia fundadora de [lenai Space](#), “TALENTO: ingenier@ joven del año 2022” (1ª edición) del COIAE, por su relevante trayectoria profesional.

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

A continuación, se recoge la información relativa a 2022. En el 2022 se ha celebrado una edición del curso de cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación, en modalidad online para facilitar la asistencia de todo el PDI que pudiera tener interés.

Como se ha indicado anteriormente, los datos disponibles en Universitas XXI y en el ResearchPortal de la UC3M solo permiten identificar los proyectos de investigación que incluyen los términos de

“igualdad de género” en el título o en las palabras claves del proyecto. En esta anualidad la búsqueda ha dado como resultado los mismos proyectos incluidos en la medida 1 del eje INVESTIGACIÓN.

Tabla 50. Relación de proyectos vinculados con temas de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

TITULO	FECHAINICIO	FECHAFIN	NOMBREIP
EMPATÍA-CM. protección integral de las víctimas de violencia de género Mediante computación Afectiva multimodal	01/01/2019	30/06/2022	LOPEZ ONGIL, CELIA
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	30/09/2022	LORENZO RODRIGUEZ, JAVIER; TORRE FERNANDEZ, MARGARITA
EMPATIA para el Consejo Europeo de Investigación	01/06/2019	31/05/2022	LOPEZ ONGIL, CELIA
Dinámicas de colaboración científica internacional: un análisis de redes con perspectiva de género (anualidad 2021)	01/01/2021	31/03/2022	TORRE FERNANDEZ, MARGARITA; UCAR MARQUES, IÑAKI
Identificación de sesgos de género en inteligencia artificial. Discursos tecnológico, científico y mediático.	01/06/2020	31/05/2023	SANDOVAL MARTIN, MARIA TERESA; SAINZ DE BARANDA ANDUJAR, CLARA DE ASIS
Procesos de exclusión social: segregación de género y política sanitaria	01/06/2020	31/05/2024	MORA VILLARRUBIA, RICARDO
Sapientiae4Bind - CyberPhysical System for Domestic Violence Tracking and Prevention	01/12/2021	30/11/2023	PELAEZ MORENO, CARMEN
Identificación y visibilización de sesgos de género en enfermedades mediante la medición del dolor a través de contenido audiovisual y señales fisiológicas (ENDOMEDEA-CM-UC3M)	01/01/2022	31/12/2023	GUTIERREZ FERNANDEZ, ERIC; MEJON MIRANDA, ANA MARIA
Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa	01/12/2022	30/11/2024	PEREZ DEL PRADO, DANIEL
MEMUCED - MEMORIA ORAL DE LAS MUJERES EN EL CINE ESPAÑOL DE LA DEMOCRACIA	01/01/2023	31/12/2023	MEJON MIRANDA, ANA MARIA

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política Científica