

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



uc3m

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

El presente documento es el cuarto informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017. En el punto 3 del preámbulo del referido texto se recoge: *“el seguimiento de la implantación del II Plan de Igualdad de la UC3M se llevará a cabo por la Comisión constituida para su elaboración, quien se reunirá una vez al año y aprobará el informe anual de seguimiento. Dicho informe se elevará a los órganos de la Universidad para su conocimiento”*. Este cuarto informe anual contiene tanto un desglose de las medidas y su estado de implantación, como un estudio del diagnóstico de la situación de la UC3M a fecha de **31 de diciembre de 2021**¹.

El **II Plan de Igualdad de Género** es fruto del trabajo de una Comisión² en la que estaba representada toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes). En la elaboración de este cuarto informe de seguimiento del II Plan de Igualdad, se ha contado con la colaboración de los miembros de la citada Comisión, así como de los Vicerrectorados, de la Gerencia, y de los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo.

El cuarto informe del seguimiento del II Plan de Igualdad de Género se ha organizado en dos grandes bloques temáticos: Situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del II Plan. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente, estudiantes, y personal de administración y servicios, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios de doctorado. En el apartado del análisis de 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.

¹ Los datos relativos a estudiantes corresponden al curso 2021-22 y los de PAS y PDI a 31/12/2021

² **Composición de la Comisión:** PAS: José Furones, Consuelo Alba, Pilar Gil, Celia Fustes, Lola Santonja, Susana Contreras y Paloma Torrente; PDI: Begoña Marugán, Constanza Tobío, Laura Branciforte, Carmen Barranco, Eva Blázquez, Concepción Cascajosa, Clara Sainz de Baranda, Carmen González Marín y Rosa San Segundo, Enrique Villalba, Carmen Carrero, Helena Soletto, y Oscar Celador; Fundación: Nuria Merino; Defensoría U.: Emilio Olías; Consejo Social: Rosario Romera y Pilar Gil Torrubias; Vicerrectorados: Cristina Castejón y Belén Levenfeld; Estudiantes: Isabel Pons-Sorolla, Manuel Navarro de las Heras y Mario Gámez Gómez; Vicerrectorado de Estudiantes, R. Social e Igualdad: Mónica Campos Gómez y Rosario Ruiz Franco; Unidad de Igualdad: Diana Espada y Elena San Segundo.

Contenido

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD	4
I.- ORGANOS DE GOBIERNO	4
I.1.- Órganos Colegiados.....	4
I.2.- Equipos de dirección de los Centros	4
I.3.- Dirección de Departamentos	5
I.4.- Dirección de Institutos de Investigación	5
II.- SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	6
II.1.- PDI según categorías docentes	6
II.2.- Situación del PDI por departamentos	10
II.3.- Investigación	11
III.- ESTUDIANTES	15
III.1.- Estudiantes de Grado	15
III.2.- Estudiantes de Grado de nuevo ingreso.	16
III.3.- Estudiantes de Postgrado.....	20
III.4.- Estudiantes de Doctorado.....	20
IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	23
IV.1.- PAS en su conjunto	23
IV.2.- Distribución del PAS por edad y sexo	24
IV.3.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales.....	26
V.- OTROS DATOS DE INTERÉS	28
V. 1 Reconocimientos académicos	28
V. 2 Premios extraordinarios de doctorado	28
ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	29
CONCLUSIONES DEL INFORME	32
ANEXO. Detalle del estado de implantación de cada una de las medidas del II Plan de Igualdad	34
a.1 Medidas del Eje I: Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad	34
a.2 Medidas del Eje II: Acceso, promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo	70
a.3 Medidas del Eje III: Conciliación y corresponsabilidad	77
a.4 Medidas del Eje IV: Docencia e Investigación	85

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

I.- ORGANOS DE GOBIERNO

Desde la celebración de elecciones al rectorado en la UC3M en el año 2019, la composición del Consejo de Dirección ha sido la misma, así como los cargos adjuntos. En el caso de los Vicerrectorados (más Secretaría General) existe paridad total, ya que hay 5 hombres y 5 mujeres, y en los Vicerrectorados Adjuntos hay un 70% de mujeres.

En lo que se refiere a los Centros de la UC3M, su situación es la siguiente. En la Escuela Politécnica Superior (EPS), y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas (FCCSSJJ) hay dos mujeres al frente de la dirección y el decanato, respectivamente. En la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación (FHCD) ocupa el decanato un hombre.

En el caso de los Vicedecanatos y Subdirecciones de estos centros, hay un 44,8% de mujeres en el conjunto, aunque si se analiza por cada centro la situación es diferente. Mientras que en la EPS sólo hay un 26,0% de mujeres en las Subdirecciones, en la FHCD hay un 37,5% en los Vicedecanatos, y en la FCCSSJJ hay un 73,7%.

I.1.- Órganos Colegiados

En la Tabla 1 se recoge la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Junta Consultiva y Consejo Social. Hay que recordar que la representación en alguno de estos órganos se obtiene mediante elecciones con candidaturas libremente presentadas, como es el caso del Claustro.

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

Órgano Colegiado	Nº miembros	Mujeres	Hombres	% M
Consejo Social	20	5	15	25,0%
Claustro	170	77	93	45,3%
Consejo de Gobierno	56	24	32	42,8%
Consejo de Dirección	11	6	5	54,5%

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

I.2.- Equipos de dirección de los Centros

En la Tabla 2 se desglosa la composición de los cargos académicos por sexo de cada uno de los Centros: EPS, FCCSSJJ y FHCD.

Tabla 2. Cargos académicos en los Centros por sexo

	FCCSSJJ		FHCD		EPS		%M
	H	M	H	M	H	M	
Decanato/ Direc. EPS		1	1			1	66,6%
Vicedecanatos/Subdir. EPS	5	14	10	6	17	6	44,8%
Secretaría centros	1	0	0	1	0	1	66,6%

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

I.3.- Dirección de Departamentos

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

Tabla 3. Direcciones de Departamento por Centros y sexo

Centro	Nº Dptos.	Directoras	Directores	%M
FCCSSJJ	10	3	7	30,0%
FHCD	4	4	0	100,0%
EPS	13	3	10	23,1%
Total	27	10	17	37,0%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

I.4.- Dirección de Institutos de Investigación

La distribución de hombres y mujeres en la dirección de los Institutos de Investigación refleja un incremento en el número de mujeres respecto al tercer informe: de un 29,6% a un 37,9%. Ver Tabla 4

Tabla 4. Dirección de los Institutos Universitarios según sexo.

	Nº de Inst.	Directoras	Directores	%M
Institutos LOU	4	2	2	50,0%
Institutos Propios con Eval. Positiva UC3M	9	3	6	33,3%
Institutos Propios	15	6	9	40,0%
Total	29	11	17	37,9%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

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

II.1.- PDI según categorías docentes

Considerando los valores del conjunto del PDI, los porcentajes de mujeres y hombres siguen permaneciendo estables en los últimos cinco años. En el año 2017 había un 32,4% de mujeres y en el 2021 se mantiene en el 32,14%. Considerando el PDI funcionario este porcentaje se eleva al 35%.

Este dato es inferior al que alcanza el conjunto de las universidades españolas, para el curso 2019/2020 las mujeres representan un 42,9% y en el funcionariado esta cifra se situó en el 36,8%.³

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

Tabla 5. Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo.

	SEXO	C.U.	T.U.(***)	C. Dr./a	VISIT.	AY. Dr/a	ASOC.	TOTAL	(%*)
≤ 30 AÑOS	H	0	0	0	1	2	10	13	0,77%
	M	0	0	0	3	1	4	8	0,47%
DE 31 A 40 AÑOS	H	0	40	0	49	23	96	208	12,24%
	M	0	4	0	25	21	43	93	5,47%
DE 41 A 50 AÑOS	H	23	109	2	41	7	216	398	23,43%
	M	13	96	1	27	7	79	223	13,13%
DE 51 A 60 AÑOS	H	73	107	6	16	1	205	408	24,01%
	M	32	63	4	7	1	74	181	10,65%
DE 61 A 70 AÑOS	H	50	26	0	4	1	45	126	7,42%
	M	12	12	1	2	0	14	41	2,41%
> 70 AÑOS	H	0	0	0	1	0	0	1	0,06%
	M	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total		203	457	14	176	64	786	1.699	
	H	146	282	8	112	34	572	1.154	
	M	57	175	6	64	30	214	546	
	(%**)	11,9%	26,9%	0,8%	10,4%	3,8%	46,3%		
	H	71,9%	61,7%	57,1%	63,6%	53,1%	72,8%	67,92%	
	M	28,1%	38,3%	42,9%	36,4%	46,9%	27,2%	32,14%	

*% 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 21 TUI (Titular Interino/a)

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

³ Dato obtenido del último informe “Datos y cifras del sistema universitario español” publicado por el Ministerio de Universidades el 25 de abril de 2022, sobre el curso 2019/2020

Al igual que en informes anteriores, se observa que las categorías de Contratado Dr/a alcanzan la paridad, así como la categoría de Ayudante Dr/a. Este dato, aunque positivo, su influencia es limitada ya que ambos colectivos sólo representan el 4,2% del total del PDI.

La brecha de género que se detecta cuando se analizan las categorías académicas más altas es notable. Al analizar la composición de TU y CU, esa paridad desaparece. Las cátedras suponen casi un 12% sobre el total de profesorado, siendo uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M al estar constituido sólo por un 28,1% de mujeres. En el caso de TU, las mujeres se acercan al 40%, representan un 38,3%.

En este desglose de datos puede verse cómo los desequilibrios tienen también un componente generacional (Gráfico 1). La franja de edad de 41 a 50 años es la que tiene mayor igualdad en lo que se refiere a cátedras y titularidades. En esta franja, del total de cátedras el 36,1% son mujeres y del total de TU lo son el 46%.

En lo que se refiere a la franja de edad de 51 a 60 años, la presencia de mujeres es del 30,5% en las cátedras y del 37% en titularidades. Finalmente, entre los 61 y 70 años, el porcentaje es aún más desigual, sólo el 19% dentro de las cátedras son mujeres y el 31,6% en el caso de mujeres TU.

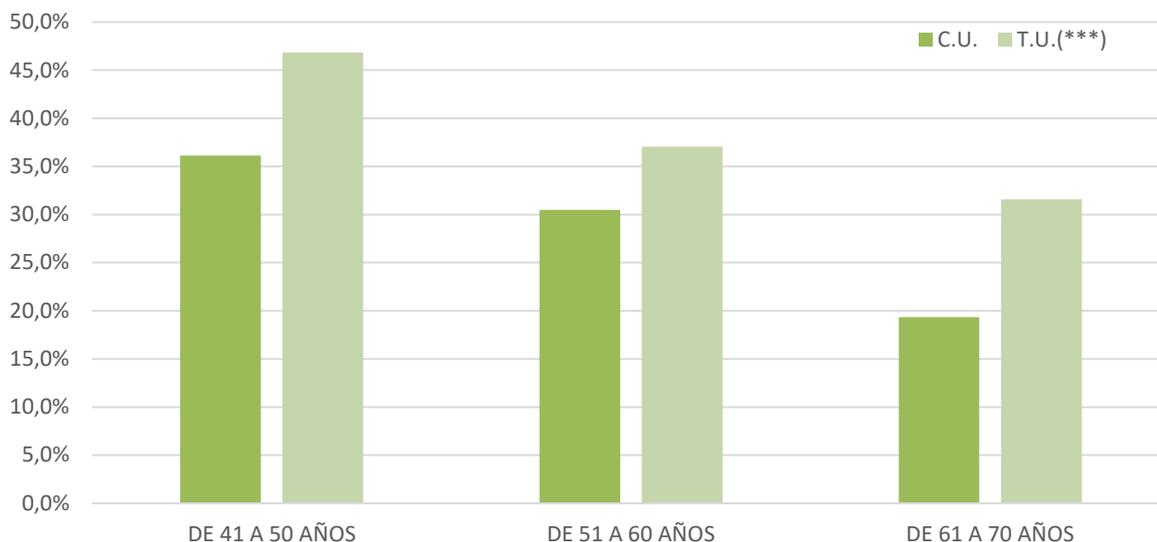


Gráfico 1. Evolución de la distribución de mujeres por franja de edad y según categoría de profesorado funcionario.

*** 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, del 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, si bien es en este último grupo donde la diferencia de edad es más acusada, 2 años.

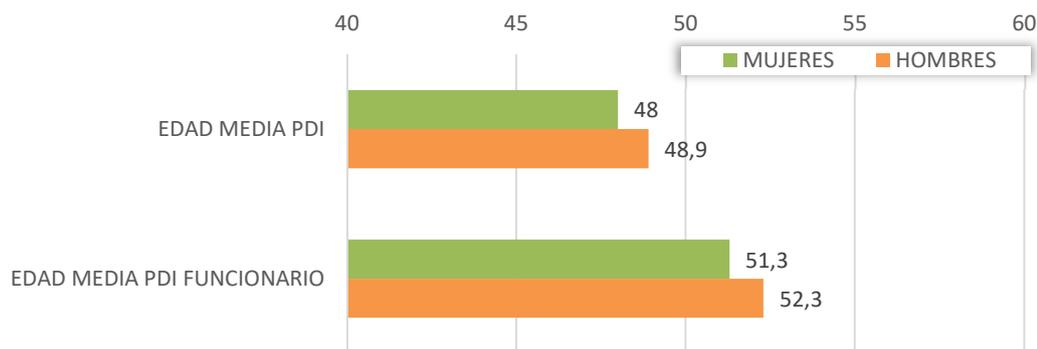


Gráfico 2. Edad media del PDI.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Cátedras de Universidad

Según el primer diagnóstico elaborado previamente a la aprobación del I Plan de igualdad, aprobado el 8 de abril de 2010, el porcentaje de catedráticas era de un 8,5% (datos a 31 de diciembre de 2008). Desde 2008 y hasta diciembre de 2021 se ha ido incrementando este porcentaje hasta llegar a un 28% de mujeres: 57 catedráticas frente a 146 catedráticos, con lo que se supera el último dato publicado para el conjunto de la universidad española en el curso 2019/20, que es del 24,9%⁴. Este dato muestra la mayor promoción de mujeres en los últimos 5 años.

Hay otro factor que contribuye a este resultado. Las jubilaciones se producen mayoritariamente entre los hombres que ocupaban esa categoría. Este hecho se refleja en el número de profesores/as eméritos/as (11 hombres y 2 mujeres) y en la edad media del profesorado CU en comparación con la edad media segregada por sexo (Tabla 6).

Tabla 6. Edad media de las/os Catedráticas/os.

Edad media CU	MUJERES	HOMBRES
56,9	55,4	57,5

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

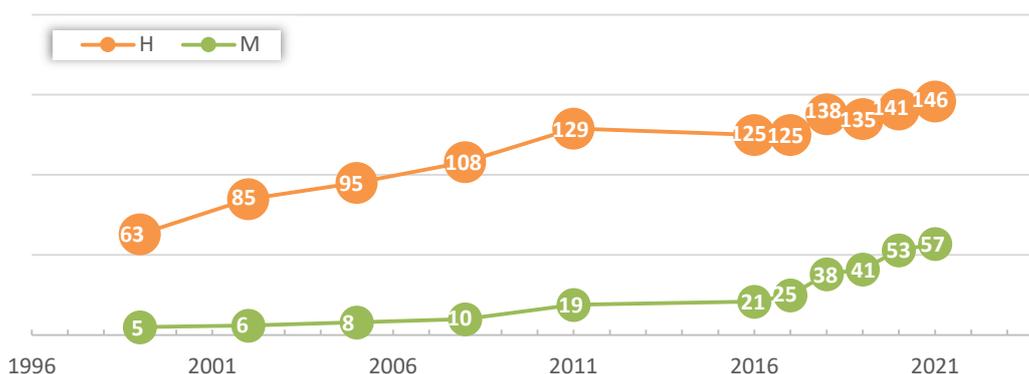


Gráfico 3. Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 1999

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

⁴ Datos obtenidos del último informe “Datos y cifras del sistema universitario español” publicado por el Ministerio de Universidades el 25 de abril de 2022 sobre el curso 2019/2020

Del total de los 27 departamentos que integran la Universidad, sigue habiendo 5 que no cuentan con ninguna catedrática, y 6 departamentos que sólo tienen una. De los 5 departamentos que no cuentan con ninguna, 4 están adscritos a la EPS (Física, Ingeniería de Sistemas y Automática, Ingeniería Telemática y Matemáticas), y el número de catedráticos en estos Departamentos varía de los 5 a los 12. El quinto Departamento sin ninguna catedrática, está adscrito a la FHCD (departamento de Comunicación).

Titulares de Universidad

En el momento de elaborar el *I Plan de Igualdad* (diagnóstico 2008) había un 38,4 % de mujeres TU y desde ese momento el porcentaje ha oscilado entre 37 y 38%.

El porcentaje de mujeres en las plazas de TU no sufre mucha variación desde hace años, representando en esta ocasión un 37,3%, incluyendo TUI. Como se viene observando en los informes anteriores, este porcentaje es inferior a la media nacional, 41,8%⁵. Este dato refleja el sesgo de género que se constata en las disciplinas STEM en el conjunto nacional y en la UC3M (veáse la Tabla 7).

Tabla 7. Porcentaje de mujeres TU según centro.

	H	M	%M
HCD	41	32	43,8%
CCSSJJ	86	73	45,9%
EPS	155	70	31,1%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Se puede calcular la ratio del profesorado Titular/Catedrático segmentado por sexo (Tabla 8). En este caso, los datos muestran como en el conjunto de la UC3M el número de titularidades por cátedra es de 2,25. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,87 (esto es por cada 2 profesores titulares hay un catedrático), dato que es igual que el del pasado año, pero las mujeres tienen una ratio de 3, es decir hay tres profesoras titulares por cada catedrática, lo que indica que aunque se incremente el número de catedráticas, la proporción sigue en iguales términos.

Tabla 8. Ratio TU/CU por sexo

	TU	CU	Ratio TU/CU
H	282	146	1,93
M	175	57	3,07
TOTAL	457	203	2,25

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

⁵ Dato obtenido del último informe “Datos y cifras del Sistema universitario español” referido al curso 2019/2020, documento elaborado por el Ministerio de Universidades y publicado el 25 de abril de 2022

II.2.- Situación del PDI por departamentos

Se ha analizado la composición de las plantillas del PDI en los departamentos, y el resultado se recoge en el Gráfico 4.

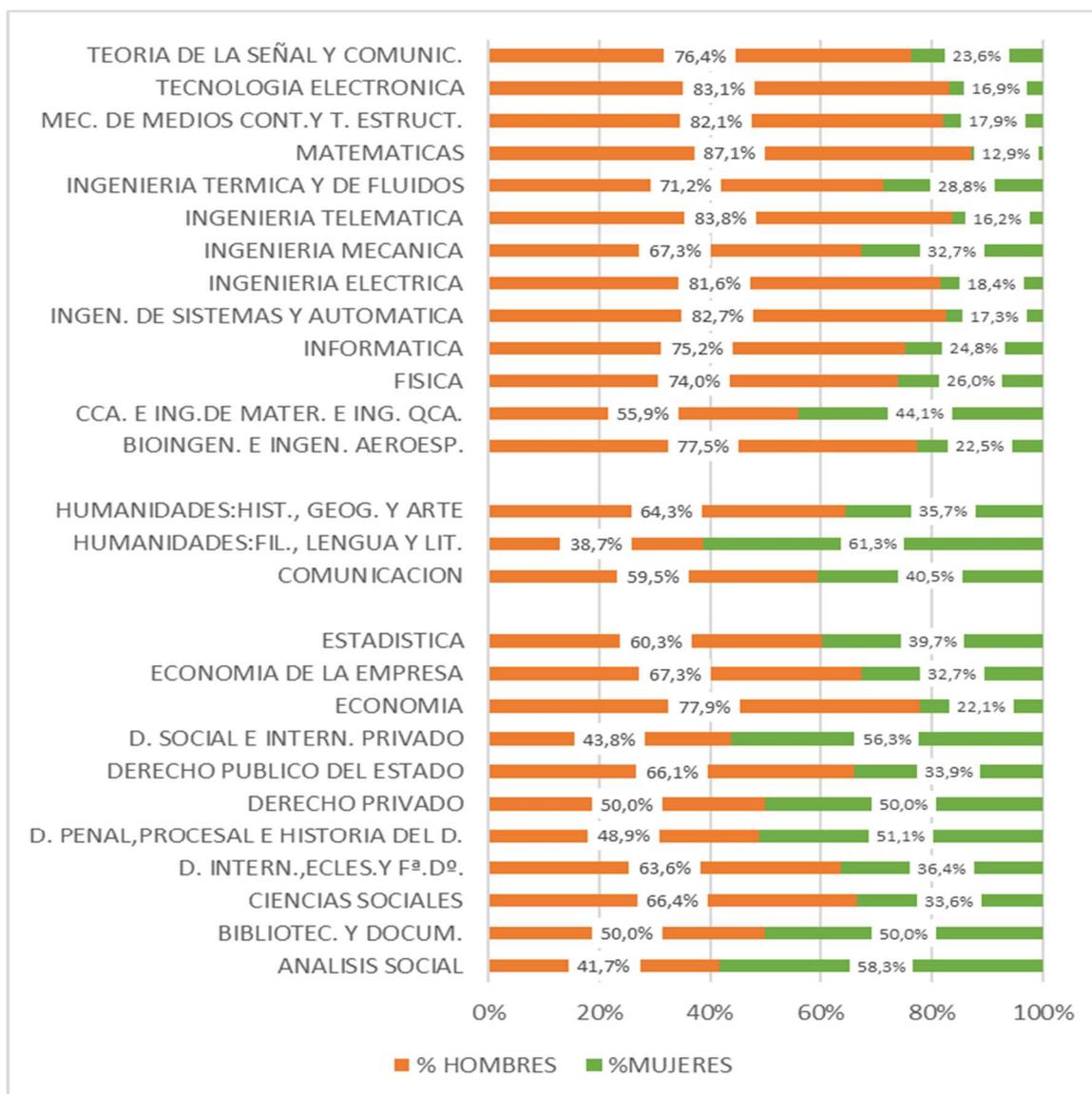


Gráfico 4. Composición de la plantilla del PDI por departamentos a 31/12/2021.

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 2021, hay 6 departamentos donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20% (en el anterior informe había 5 departamentos en esta situación). Esos 6 departamentos están adscritos a la EPS (Ingeniería de Sistemas y Automática, Eléctrica, Telemática, Matemáticas, Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras y Tecnología Electrónica)

En la EPS sólo el departamento de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Química tiene más del 40% de mujeres en plantilla.

Por último, cabe destacar que, hay 5 departamentos con un porcentaje igual o superior al 50% de mujeres. Estos son Análisis Social; Biblioteconomía y Documentación; Derecho Penal, Procesal e

Historia del Derecho; 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 9) Los resultados muestran la importancia de mantener el compromiso con el fomento de las disciplinas STEM desde las edades más tempranas.

Tabla 9. Distribución de mujeres en las etapas pre y post doctoral según centro.

	% M Predoc.	%M Postdoc.
HCD	39,7	40,6
CCSSJJ	46,7	44,0
EPS	24,4	27,7

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

II.3.- Investigación

Para realizar un primer análisis sobre la situación del estado de la investigación y poder verificar el grado de equidad en la UC3M se han considerado diferentes aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales de proyectos competitivos en los últimos años o el número de sexenios según el sexo. ⁶ En el Gráfico 5 puede observarse la evolución de mujeres y hombres como IP a lo largo de los años.

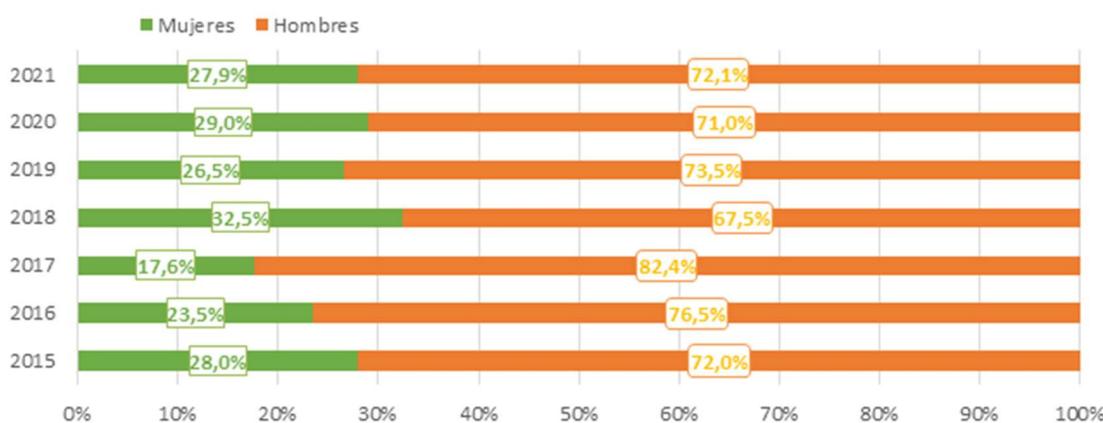


Gráfico 5. Evolución de los IP de proyectos competitivos

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 de 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 10, en los cuerpos de CU y TU 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

⁶ En el II Informe de seguimiento del Plan de Igualdad se incluyó un dato erróneo del porcentaje de Grupos de investigación liderados por mujeres en 2019. Se dijo que era de un 32%, y el dato correcto es de un 26,5%.

sexenios por mujer se ha incrementado de 2,63 a 2,67. Siendo más ilustrativa aún la comparativa de los datos de sexenios a 31/12/2016 y 31/12/2021.

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 2,67 en 2021.

Tabla 10. Comparativa de los datos globales de sexenios a 31/12/2016 y 31/12/2021

	31/12/2016			31/12/2021		
	EFFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/PDI	EFFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/PDI
MUJERES CON SEXENIOS	174	391	2,25	226	603	2,67
HOMBRES CON SEXENIOS	363	1.042	2,87	427	1.265	2,96

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Tras realizar un desglose por número de sexenios se observa que sigue manteniéndose la tendencia de los datos de otros informes anteriores. El nº de sexenios evoluciona en paralelo con el nº de efectivos en cada categoría y con la edad media de cada colectivo. El grado de madurez de la plantilla hace que se desplace el máximo a 3 sexenios, en lugar de centrarse en 2 tal y como reflejaban los datos recogidos en el diagnóstico de 2017 (Gráfico 6).

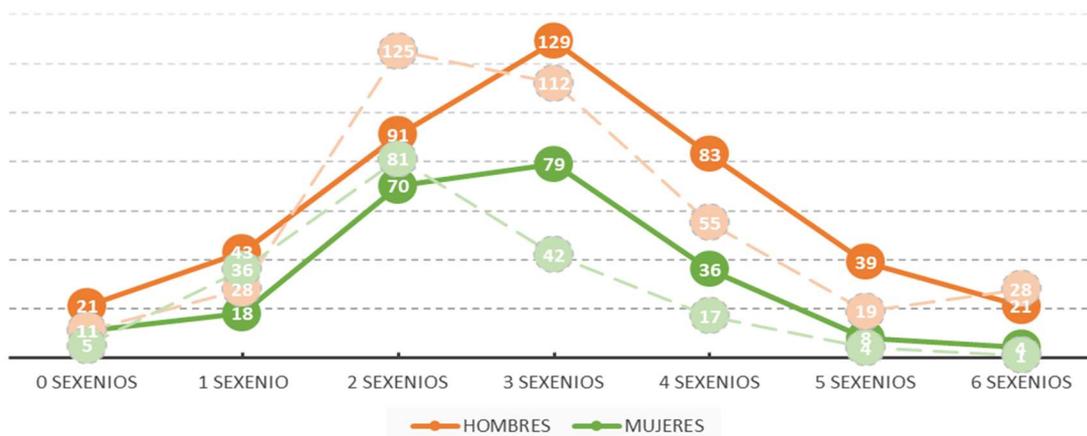


Gráfico 6. Número de sexenios por sexo. Trazo continuo datos a 31 de diciembre 2021, trazo discontinuo datos 31 de diciembre de 2016.

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 2021, Gráfico 7.

Se observan situaciones desiguales dependiendo del intervalo de edad considerado. El dato más singular lo encontrado en la franja de 30-39 años. En el 2016 las mujeres estaban un poco por encima del 0,80, mientras que en el 2021 desciende a un 0,33. Esta es la edad más común para la maternidad, lo que dificulta conseguir los méritos necesarios para lograr el sexenio. También hay que tener en cuenta que el nº de mujeres en este rango es mucho más bajo.

La evolución es más equilibrada en el resto de intervalos de edad, entre los 40 y los 49 años los datos casi se igualan en ambos sexos en el 2021, aunque siempre permanecen los datos del sexenio relativo de las mujeres por debajo de los datos de los hombres.

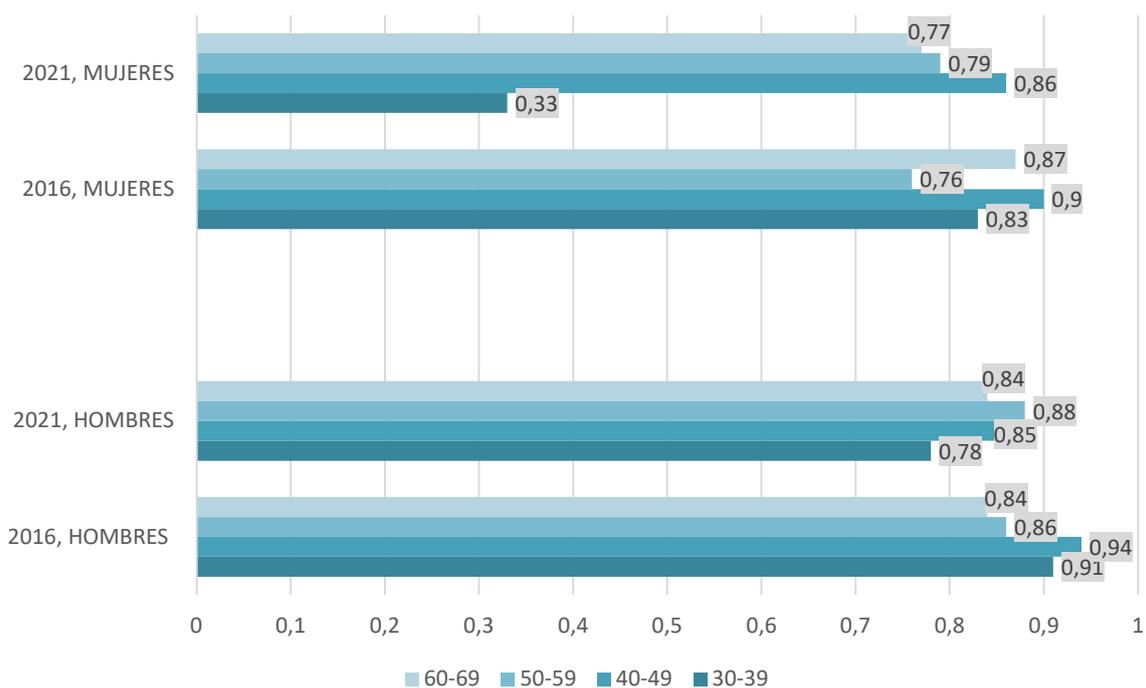


Gráfico 7. Evolución del nº de sexenios relativos por sexo desde diciembre de 2016 a diciembre de 2021.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La dificultad que se ha identificado en el rango de edad de 30 a 39 años, no es exclusiva de la UC3M, sino que ha sido identificado de forma generalizada en el sistema universitario y en los organismos públicos de investigación.

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

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

Se han analizado las licencias concedidas para el fomento de la investigación dirigidas al PDI durante el año 2021, se incluyen en este caso licencias por año sabático, estancias formativas y licencias por estudios (Tabla 11).

A excepción del número de las licencias para año sabático, por desempeño de cargos académicos que pueden arrastrar el desequilibrio en el nº de mujeres, en este grupo existe una paridad en las licencias para hombres y mujeres.

No se encuentra lo mismo en el caso de las estancias formativas y licencias de estudios donde se mantiene un desequilibrio.

Tabla 11. Datos de licencias concedidas durante el año 2021

	HOMBRES	MUJERES	% M
Sabáticos	5	4	44,44
Sabáticos por cargo	6	2	25,00
Estancias Formativas/Licencias Estudios	11	5	31,25

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

III.- ESTUDIANTES

III.1.- Estudiantes de Grado

Se han analizado los datos de estudiantes de grado en el conjunto de cada una de las titulaciones y centros. En la Tabla 9 se refleja el total de mujeres y hombres en estudios de grado por centro.

Tabla 12. Total de estudiantes por centro y por sexo. Curso 2021/2022

	ESTUDIANTADO	HOMBRE	MUJER	M (%)
FCSSJJ	7.943	3.257	4.686	59,0%
FHCD	2.151	760	1.391	64,6%
EPS	5.732	4.192	1.540	26,8%
TOTAL	15.826	8.209	7.617	48,1%

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 48,1% de mujeres lo que difiere de la tendencia general de la Universidad española donde su presencia es mayoritaria (56,0%⁷).

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 26,8% (porcentaje en ligera alza respecto del informe anterior donde suponían un 25%) (ver Gráfico 8).

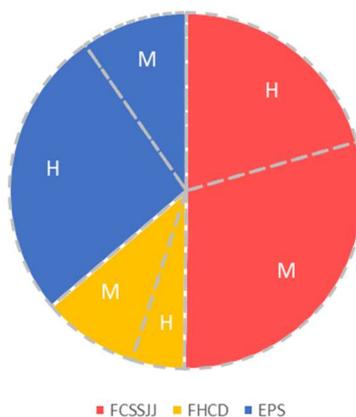


Gráfico 8. Distribución de estudiantes mujeres y hombres por Centros en los estudios de Grado⁸

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

⁷ Según el informe **Datos y cifras del sistema universitario español** publicado en 2022 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020/2021.

⁸ 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 13%.

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

El número total de estudiantes de nuevo ingreso en Estudios de Grado de la UC3M es de 3.860; de los cuales 1.882 son mujeres y 1.978 hombres. Estos datos representan un 48,8% de mujeres y un 51,2% de hombres, porcentajes similares a años anteriores. De nuevo, esta tendencia es contraria a la situación existente en la mayor parte de las Universidades españolas, dado el peso que tiene la EPS dentro de la UC3M y la no existencia de estudios en la rama biosanitaria, excepto Ingeniería Biomédica.

Por lo que se refiere a las notas de admisión, si se analiza el número de estudiantes que ha ingresado en la UC3M (prueba EvAU), cada año se observa que la nota media de las mujeres es superior a la de los hombres:

MUJERES	12,440
HOMBRES	12,146

En el Gráfico 9 se han analizado las preferencias del estudiantado de nuevo ingreso según su sexo. 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 21% de mujeres optan por un Grado de la EPS, y apenas un 10% los hombres que eligen grados vinculados a la FHCD.

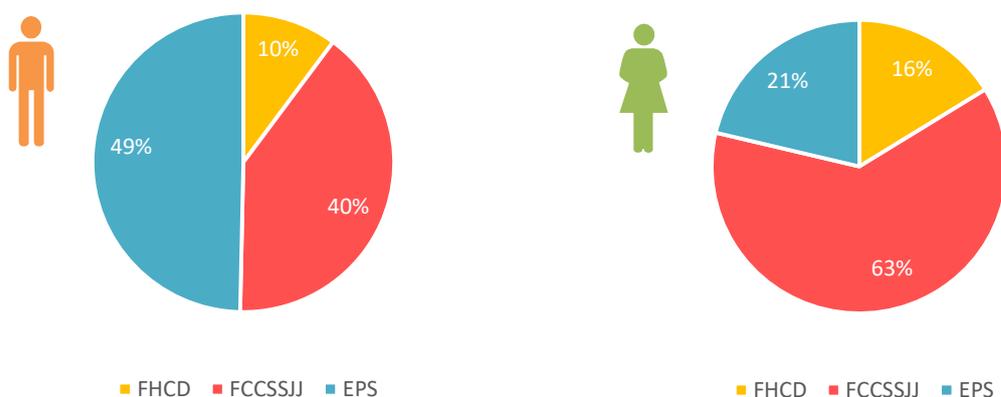


Gráfico 9. Curso 2021/2022. Distribución del estudiantado de nuevo ingreso según su sexo por Centros.

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.

También se puede hacer un análisis comparativo de cómo ha evolucionado el perfil de estudiantes de nuevo ingreso en las diferentes cohortes (Gráfico 10). En el siguiente gráfico se recoge cómo ha sido la evolución del porcentaje de las estudiantes en relación al centro en el que estaban matriculadas. Existe una situación muy estable en la FCCSSJJ, y pequeñas variaciones en la FHCD en los dos últimos cursos académicos. En la EPS se consolida el incremento del porcentaje de mujeres el porcentaje de mujeres que eligen los grados vinculados a este centro, y en el curso 2021/2022 vemos que alcanza algo más de un 30%.

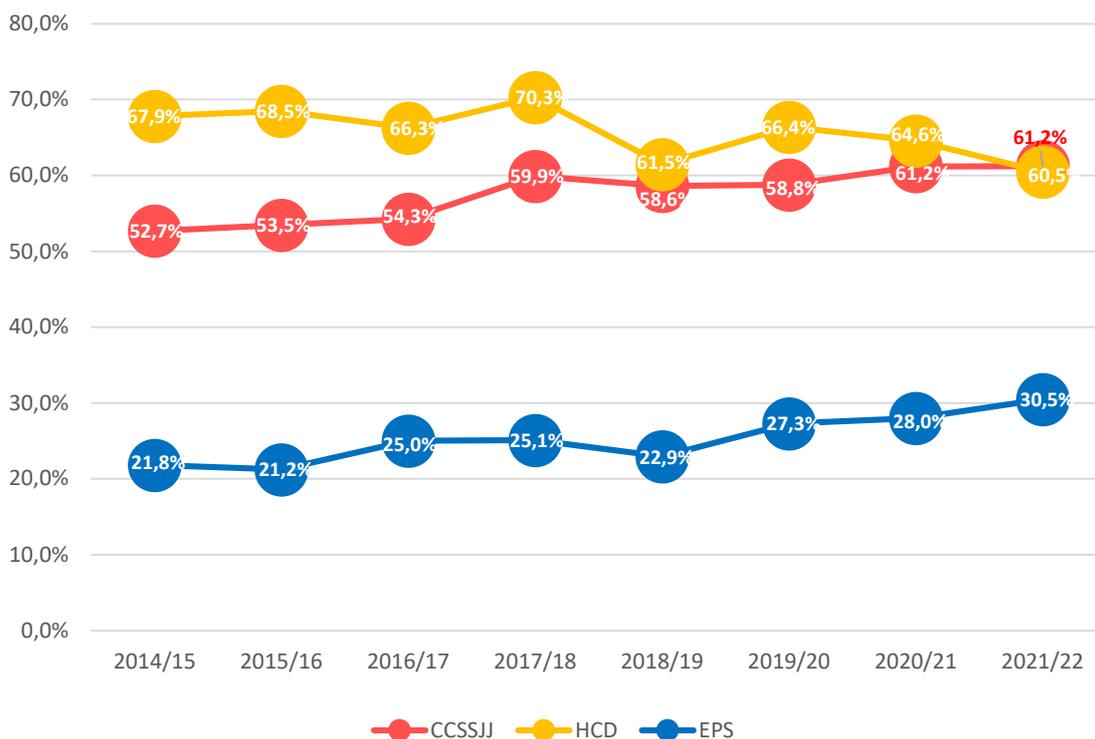


Gráfico 10. Evolución del porcentaje de estudiantes mujeres de nuevo ingreso según centro en relación al nº total de matriculados en el centro correspondiente.

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

Es interesante analizar cómo se distribuye el estudiantado considerando los grados que se imparten en cada centro. (Gráfico 11).

Si bien en la EPS 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 69% de mujeres o el grado en Ciencias al 66%, mientras que Ingeniería Eléctrica o Ingeniería Electrónica, sólo logran un 19% o un 18% en Ingeniería Mecánica.

Todo esto va en consonancia con lo que sucede en el resto de las universidades españolas en este tipo de estudios⁹, donde nos encontramos con un 71,4% de mujeres en Ciencias de la Salud; un 50,7% en Ciencias y un 25,7% en Ingeniería y Arquitectura.

⁹ Según el informe **Datos y cifras del sistema universitario español** publicado en 2022 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020/2021.

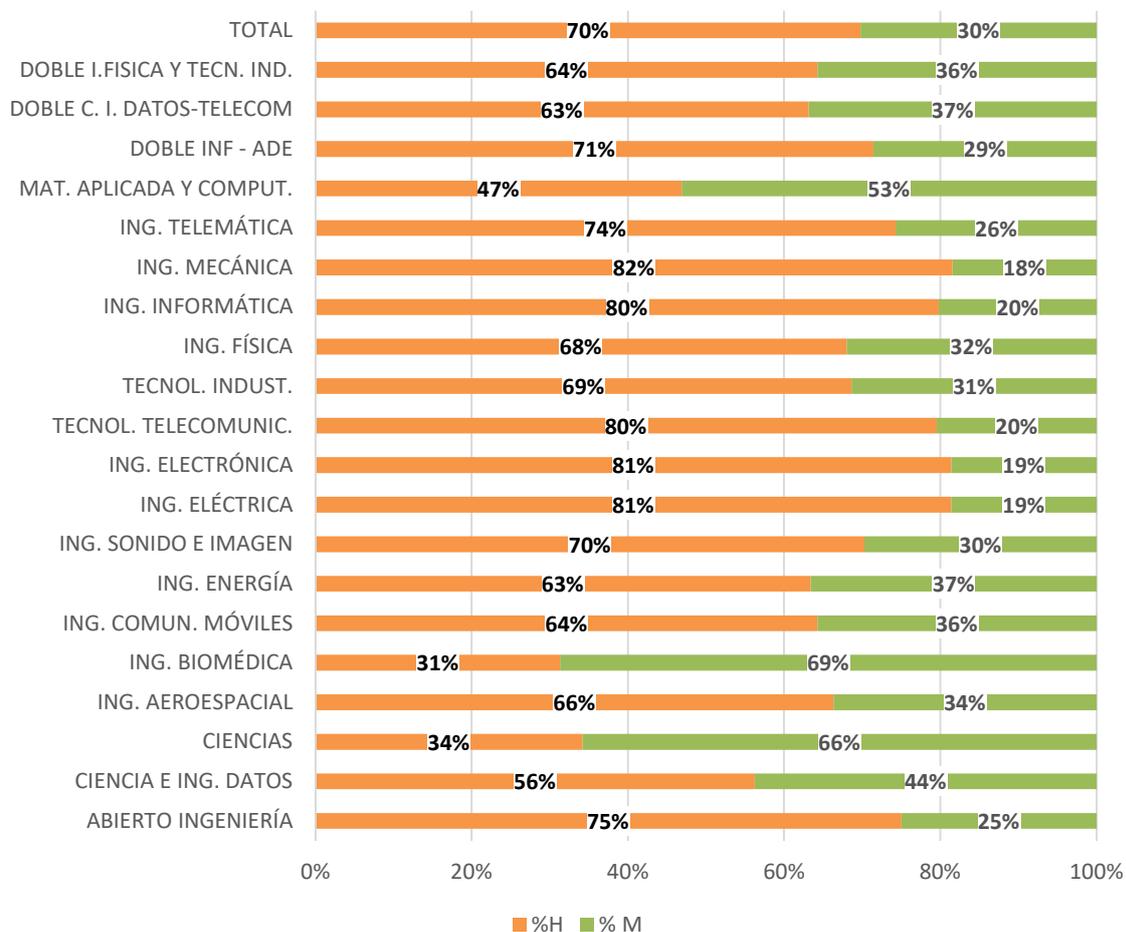


Gráfico 11. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en grados de la EPS. Curso 2021/2022

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

En el Gráfico 12 se puede comprobar como todas las titulaciones de la FCCSSJJ son elegidas mayoritariamente por mujeres. Claramente destacan el grado en Estudios Internacionales con un 82% de mujeres, Turismo y Sociología con más de un 77% de mujeres. 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, y el Grado en Estadística y Empresa en los que se ve un 58 y un 54% de hombres respectivamente¹⁰. 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 60,4% de mujeres¹¹.

¹⁰ Los datos del Grado abierto no se consideran significativos en este estudio porque cuenta únicamente con 8 estudiantes

¹¹ Según el informe *Datos y cifras del sistema universitario español* publicado en 2022 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020/2021.

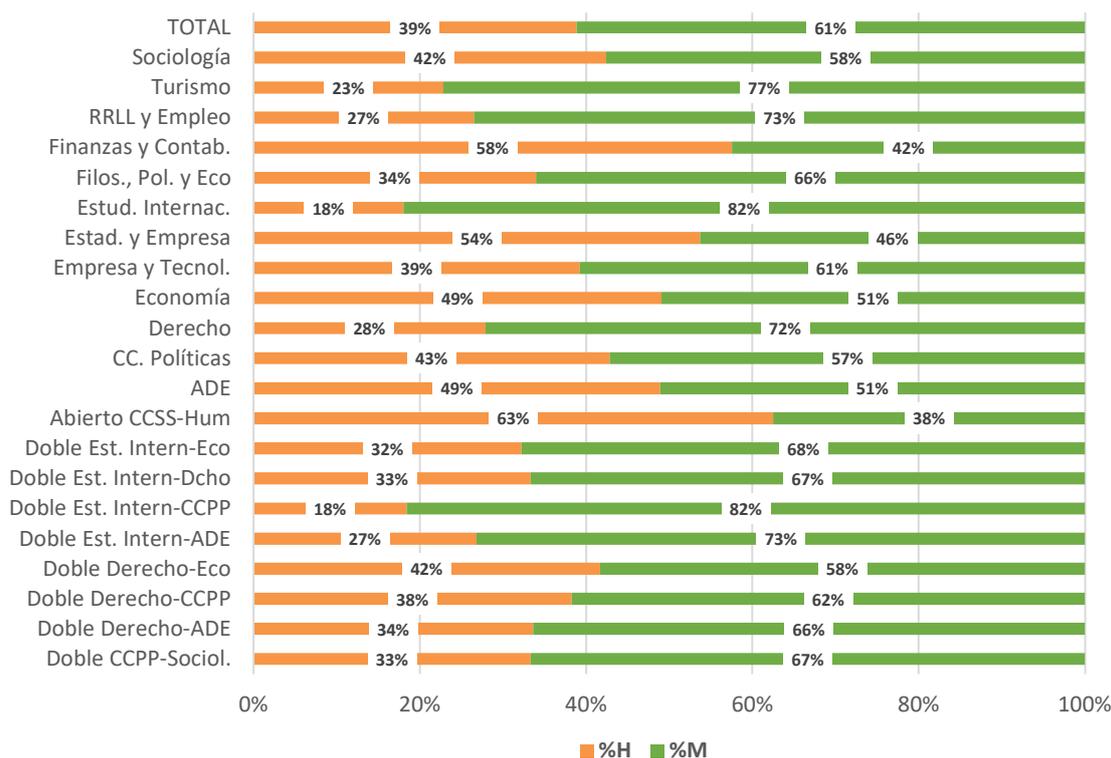


Gráfico 12. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en los grados de la FCCSSJ. Curso 2021/22

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

Por último, se analiza la elección de los estudiantes en los grados de la FHCD (Gráfico 13). Como ya se ha comentado anteriormente, en su conjunto, eligen este tipo de estudios más mujeres que hombres, y únicamente el Grado de Historia y Política cuenta con un 54% 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, 62,2%, comprobamos de nuevo que la tendencia es muy similar.¹²

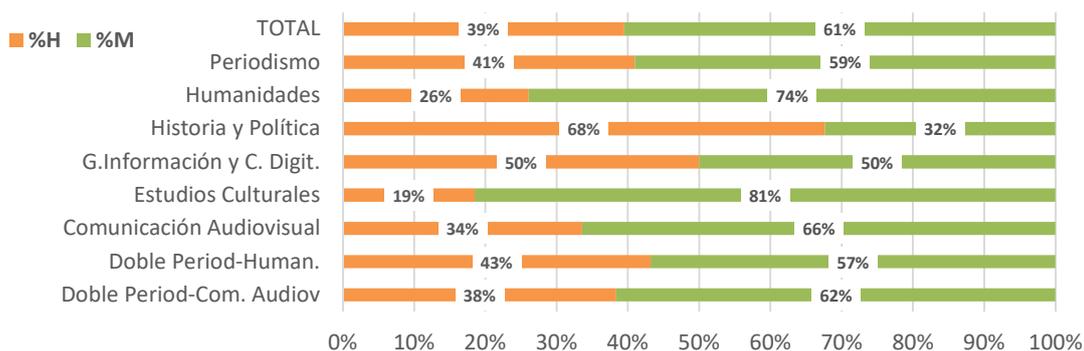


Gráfico 13. Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en los grados de la FHCD. Curso 2021/22

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

¹² Según el informe *Datos y cifras del sistema universitario español* publicado en 2022 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020/2021.

III.3.- Estudiantes de Postgrado

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

El estudiantado matriculado en el centro de Postgrado en el curso 20/21 asciende a 3.406 estudiantes dónde 1.474 son mujeres (43,3%), si bien la presencia de mujeres varía mucho de un programa a otro. Puede verse el detalle en la Tabla 13.

Los datos muestran una tendencia análoga a la detectada en los estudios de grado. Es evidente el menor porcentaje de mujeres en las Ingenierías y Ciencias Básicas (26,0%), a diferencia de lo que ocurre en los estudios de Humanidades y Comunicación (65,6%) o en los de Derecho (56,9%).

Tabla 13. Distribución de mujeres y hombres por Escuelas de Postgrado

ESCUELA DE POSTGRADO	HOMBRES	MUJERES	%M
DERECHO	378	500	56,9
ECONOMÍA Y CC. POLIT.	118	86	42,2
EMPRESA	182	203	52,7
HUM. Y COMUNICACIÓN	157	300	65,6
INGENIERÍA Y CC. BÁSICAS	1.097	385	26,0
TOTAL	1.932	1.474	43,3

Fuente: Unidad de Gestión de Datos corporativos

La presencia de mujeres en los programas de máster en profesiones reguladas sigue esa misma predisposición, tal y como puede verse en la Tabla 14. 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, ya que los otros tres son de áreas ligadas a la Ingeniería y la representación de las mujeres es notablemente menor, en torno al 20-22% si bien alcanza el 33,7% en el caso del Máster en Ingeniería de Telecomunicaciones. Todos estos porcentajes siguen la tónica del informe anterior.

Tabla 14. Distribución de mujeres y hombres en los másteres en profesiones reguladas

MÁSTER	HOMBRES	MUJERES	% M
EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	111	142	56,1
INGENIERÍA AERONAÚTICA	73	18	20,4
INGENIERÍA TELECOMUNIC.	59	30	33,7
INGENIERÍA INDUSTRIAL	304	89	22,6

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 1.243 estudiantes en el curso 2021/22, repartidos en los 20 programas de doctorado que tiene la Universidad. En este caso el 38,4% son mujeres, porcentaje algo inferior al del pasado año, que roza 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 (Tabla 15).

Un dato significativo, es que no desciende el interés en esta etapa formativa de las mujeres que eligieron disciplinas tecnológicas, manteniéndose prácticamente constante en todas las etapas formativas.

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

Tabla 15. Distribución de mujeres y hombres en doctorados según rama académica

DOCTORADOS	HOMBRES	MUJERES	% M
ESTUDIOS INGENIERÍA y CIENCIAS	458	153	25,0
ESTUDIOS CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	211	172	45,0
ESTUDIOS HUMAN., COM. Y DOCUM.	96	153	61,4

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 (Gráfico 14).

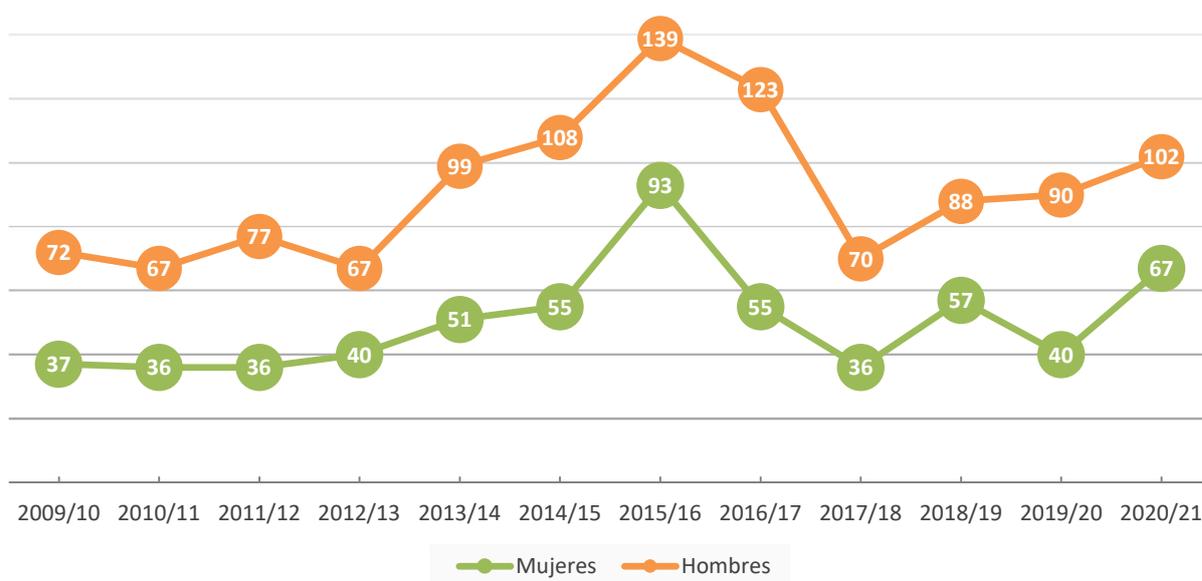


Gráfico 14. Evolución de la lectura de tesis doctorales por curso y sexo

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

Sin embargo, en el conjunto de tesis leídas durante el curso 2020/21, las defendidas por mujeres suponen el 39,6%, rozando la paridad según se entiende en la Ley de Igualdad (ley 3/2007), porcentaje significativamente superior al reflejado en el anterior informe respecto del curso 2019/20, en el que solo un 30,8% de tesis fueron leídas por mujeres.

En el mismo periodo en el conjunto de las universidades españolas, ese porcentaje se sitúa en el 48.1%¹³.

¹³ Según el informe Datos y cifras del sistema universitario español publicado en 2022 por el Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020/2021.

IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

IV.1.- PAS en su conjunto

Los datos del PAS no experimentan casi variación respecto de los analizados en informes precedentes. Este colectivo, a 31 de diciembre de 2021, está formado por 725 personas (ligeramente inferior a los datos del año pasado, 738), de las que el 65,1% son mujeres y el 34,9% hombres, una relación superior a la que se encuentra en las administraciones públicas dónde el 57% son mujeres¹⁴ (Tabla 16).

Tabla 16. Distribución del PAS según régimen jurídico

	Personal funcionario	Personal laboral	TOTAL	(%*)
M	382	90	472	65,10%
H	170	83	253	34,90%
total	552	173	725	
(%**)	76,1%	23,9%		
H	30,8%	48,0%		
M	69,2%	52,0%		

*% de PAS en ese régimen, según sexo sobre el total del PAS

**% de PAS según régimen sobre el total del PAS

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Dependiendo del régimen jurídico con el que se vinculen a la UC3M, esta tendencia puede verse modificada (Gráfico 15). En el caso de régimen funcional el porcentaje de mujeres se eleva al 69,2%, mientras que en el régimen laboral desciende al 52%. El PAS es el único colectivo de la comunidad universitaria que o bien tiene paridad o bien tiene un desequilibrio positivo.



Gráfico 15. Distribución del PAS por régimen jurídico y por sexo.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

¹⁴ Ministerio de política territorial, dato a diciembre de 2020.

https://www.mptfp.gob.es/dmsweb/es/portal/prensa/notas_de_prensa/notas/2021/03/20210307_EVOLUCION_EMPLEO_PUBLICO.pdf

IV.1.1 Alcance del programa de Teletrabajo

Respecto al **programa de Teletrabajo** por motivos de conciliación familiar tuvo un parón en el curso 20/21 debido a la situación provocada por la pandemia por covid19 (Gráfico 16). En la nueva convocatoria del curso 2021/2022, se han presentado 48 solicitudes, de las cuales un 85,4% las presentan mujeres. De estas solicitudes fueron resueltas favorablemente 35, (31 M y 4 H) lo que supone que un 88,6% se resolvieron favorablemente para mujeres. Este dato sigue siendo indicativo de que las limitaciones profesionales por conciliación familiar se asumen principalmente por las mujeres.

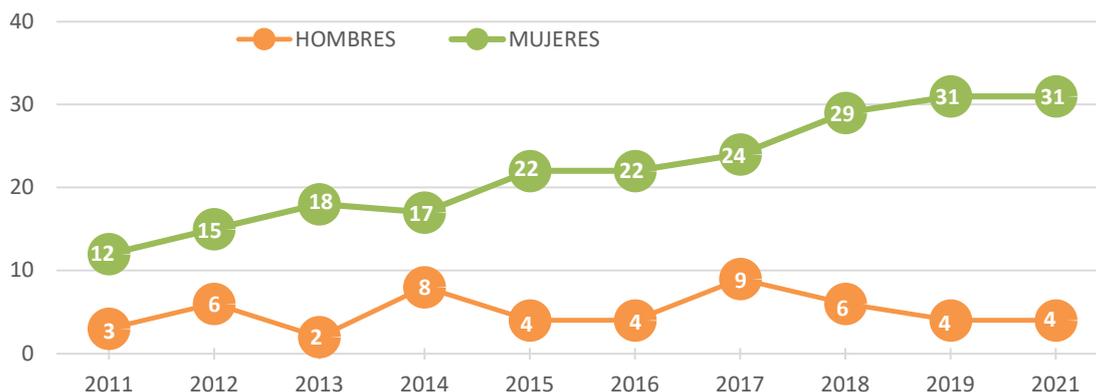


Gráfico 16. Hombres y mujeres participantes en el programa de Teletrabajo por conciliación.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Por otro lado, el Plan MECUIDA, aprobado por RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, ha sido aplicado en la UC3M durante todo el año 2021 (como se explica en la medida 1 del eje III del II Plan de Igualdad). Este plan ha supuesto facilitar la vida laboral estableciendo mecanismos para que los trabajadores y las trabajadoras que tengan responsabilidades familiares puedan solicitar permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral sin suponer pérdida de salario, así como el uso preferente del teletrabajo allí donde sea posible.

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, Tabla 17, muestra que, estando integrado mayoritariamente por mujeres, el 79% de ellas se encuentran entre los 41 y los 60 años, lo que representa el 55 % del total del colectivo. En el caso de los hombres, el 81% se encuentra también en esa franja de edad y representa el 25% del total.

Tabla 17. Distribución del PAS funcionario por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
≤ 30	7	2	5	71,4%
31 – 40	58	23	35	60,3%
41 – 50	233	82	151	64,8%
51 – 60	215	58	157	73,0%
61 – 65	38	5	33	86,8%
> 65	1	0	1	100%
TOTAL	552	170	382	69,2%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

De forma análoga, en el PAS laboral se reproduce una situación parecida (Tabla 18). El 80% de las mujeres en este colectivo se encuentran entre los 41 y los 60 años, pero en este caso representa un 42% del total. Estos datos son muy similares en el caso de los hombres, en esa franja se encuentran el 88%, lo que representa el 42% sobre el total del PAS laboral.

Tabla 18. Distribución del PAS laboral por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
> 30	4	2	2	50,0%
31 - 40	11	4	7	63,6%
41 - 50	91	45	46	50,5%
51 - 60	54	28	26	48,1%
61 - 65	12	4	8	66,6%
< 65	1	0	1	100%
TOTAL	173	83	90	52,0%

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Otro dato a estudiar es la edad media del PAS por sexo, según sean personal laboral o personal funcionario. Este estudio se refleja en el Gráfico 17 donde se observa que la tónica que se da en el PDI, donde la edad media de los hombres es superior, se invierte en el caso del PAS, tanto laboral como funcionario.

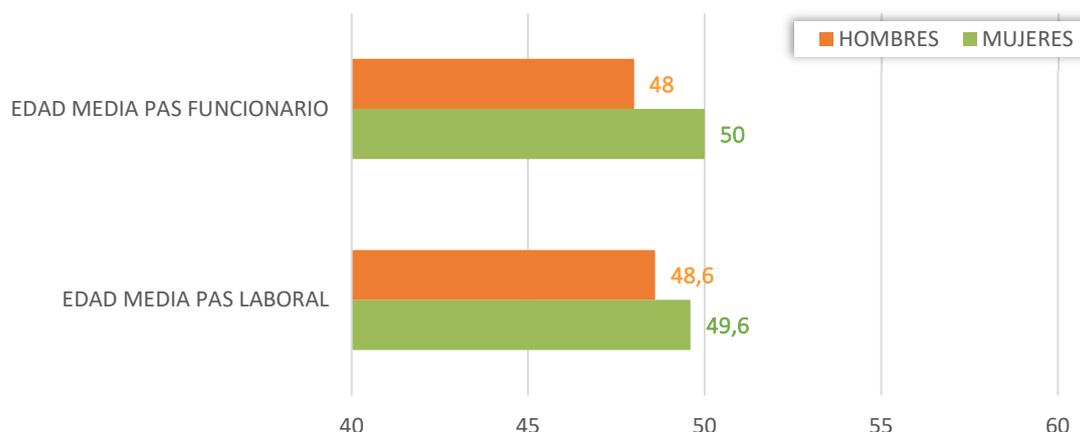


Gráfico 17. Edad media del PAS laboral y funcionario por sexo

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 18 y en el Gráfico 19, respectivamente.

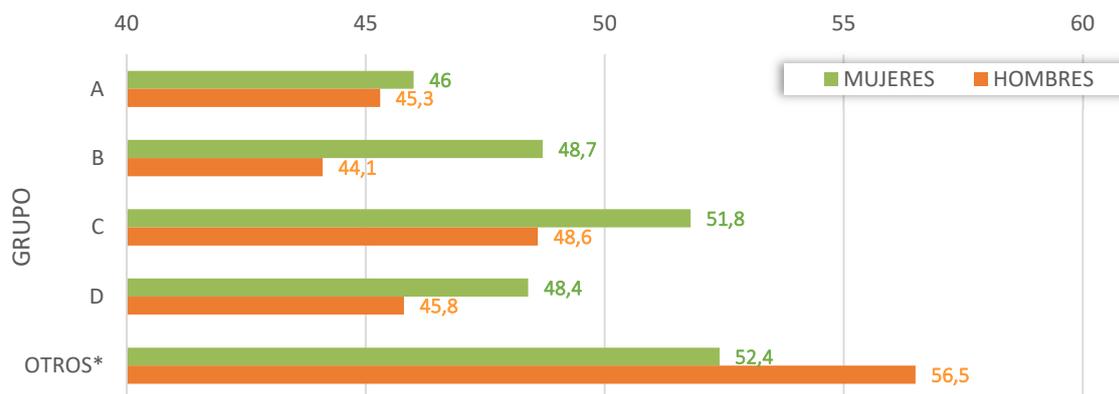


Gráfico 18. Edad media del PAS laboral por grupos de cotización y por sexo

(*) Otros: personas contratadas con proyectos de investigación

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

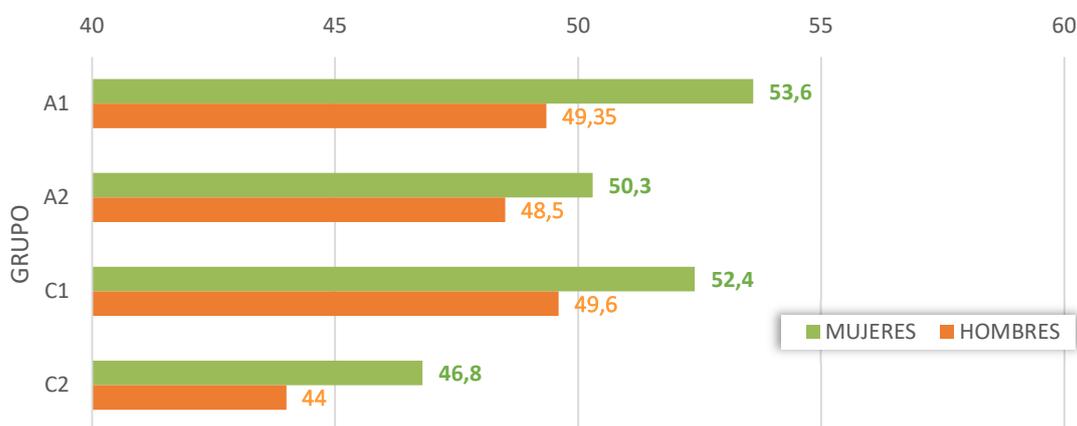


Gráfico 19. Edad media del PAS funcionario por grupos y por sexo

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, con la excepción del grupo D de personal laboral donde la edad media de los hombres es 4 años superior a la de las mujeres de ese mismo grupo.

En cualquiera de los casos se observa que la edad media es elevada y que en los próximos 10-15 años, previsiblemente se producirán numerosas jubilaciones.

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

Considerando los niveles tanto en el PAS funcionario como en el laboral (Tabla 19 y Tabla 20), casi todos los niveles tienen cuanto menos una presencia equilibrada M/H, superior al 40% en los niveles más altos. Sin embargo, cabe señalar que los niveles inferiores están conformados esencialmente por mujeres.

Esta distribución es prácticamente constante desde el primer informe de seguimiento en 2018.

Tabla 19. Distribución del PAS por grupos funcionariales

GRUPO FUNC.	%H	%M
A1	45,5	54,5
A2	39,2	60,8
C1	27,1	72,9
C2	21,6	78,4
	30,6	69,4

Tabla 20. Distribución del PAS por grupos laborales

GRUPO LAB.	%H	%M
A	30,0	70,0
B	55,0	45,0
C	70,1	29,8
D	21,7	78,3
OTROS*	33,3	66,6
	48	52

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

(*) Otros: personas contratadas con proyectos de investigación

V.- OTROS DATOS DE INTERÉS

V. 1 Reconocimientos académicos

Con motivo de la pandemia por COVID19, no se han celebrado ceremonias con nombramiento Honoris causa, ni entrega de medallas a lo largo del 2021. Tampoco ha habido cambios en los nombres de los edificios en este período.

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 2020/21 y se recogen en la Tabla 21. Como puede apreciarse, el número de premios otorgados a mujeres es prácticamente igual que el concedido a hombres. Esta situación es muy distinta a la del curso 2019/20 en el que no llegaba al 39% del total el porcentaje de premios concedidos a mujeres.

Tabla 21. Distribución de los premios extraordinarios de Doctorado por sexo en la convocatoria 2020/2021

PROGAMA DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	total	% M
CIENCIA E INGENIERÍA DE MATERIALES	1	2	3	66,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	1	0	1	0,0%
DERECHO	1	2	3	66,7%
HISTORIA ECONÓMICA	1	0	1	0,0%
HUMANIDADES	0	3	3	100,0%
INGENIERÍA ELÉCTRICA, ELECTRÓNICA Y AUTOMÁTICA	3	2	5	40,0%
INGENIERÍA MATEMÁTICA	2	2	4	50,0%
INGENIERÍA MECÁNICA Y DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	1	2	3	66,7%
INGENIERÍA TELEMÁTICA	1	1	2	50,0%
INVESTIGACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3	1	4	25,0%
MECÁNICA DE FLUIDOS	1	0	1	0,0%
MULTIMEDIA Y COMUNICACIONES	2	1	3	33,3%
	17	16	33	48,5%

Fuente: Gestión de Datos Corporativos. 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 22 se recoge la evolución de la implementación de las medidas de los diferentes ejes del II Plan de Igualdad desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021, en los periodos analizados en los cuatro informes de seguimiento del II Plan.

Tabla 22. Evolución del grado de implementación de las medidas desde 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

MEDIDAS		IMPLEMENTADAS				EN PROCESO				SIN IMPLEMENTAR				% IMPLEM./EJE			
		1 ^{er} Inf.	2 ^o Inf.	3 ^o Inf.	4 ^o Inf.	1 ^{er} Inf.	2 ^o Inf.	3 ^o Inf.	4 ^o Inf.	1 ^{er} Inf.	2 ^o Inf.	3 ^o Inf.	4 ^o Inf.	1 ^{er} Inf.	2 ^o Inf.	3 ^o Inf.	4 ^o Inf.
EJE I	21	7	12	14	14	11	6	4	5	3	3	3	2	33,3	57,1	66,7	66,7
EJE II	6	2	4	4	4	1	0	1	1	3	2	1	1	33,3	66,7	66,7	66,7
EJE III	11	1	3	5	5	4	4	2	2	6	4	4	3	9,1	27,3	45,5	54,55
EJE IV	14	4	7	8	10	7	6	6	4	3	1	0	0	28,6	50,0	57,1	71,4
Tot	52	14	26	31	34	23	16	12	12	15	10	8	6				
%		26,9	50,0	59,6	65,4	44,2	30,8	23,1	23,1	28,81	19,2	15,4	11,5				

Como se puede ver en el desglose de cada una de las medidas, aunque se ha avanzado en muchos aspectos en cada uno de los ejes, existe diferencias en el grado de consecución de los objetivos, y observamos que el Eje III que menos ha avanzado es el III (conciliación y corresponsabilidad). Los años 2020 y 2021 han sido complicados por la situación derivada de la pandemia por COVID19, y en algunos casos ha dificultado el desarrollo de algunas medidas.

IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO:

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

En este cuarto informe, el porcentaje de implantación en los ejes I y II es el mismo; un 66,7%.

Al igual que en el primer informe de seguimiento (referido al año 2018), las medidas del **Eje I**, esto es las relativas a la sensibilización, comunicación y formación, han sido en las que más han avanzado. Los principales puntos son:

- ✓ **Visibilización** de los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UC3M como twitter, revista electrónica o Newsletter semanal. Asimismo, se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras de la UC3M para destacar esos logros.
- ✓ **Sensibilización.** Además de las habituales jornadas en torno al Día de la Mujer y al Día contra la violencia de género, desde el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad a través de la Unidad de Igualdad, se ha promovido la visibilización de las mujeres y de sus investigaciones a través de la Semana de la Ciencia mediante un ciclo de conferencias sobre mujeres ante la pandemia. También se ha continuado con las sesiones formativas y los cursos para PDI sobre perspectiva de género en la docencia, y sobre todo se han celebrado numerosos cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo principalmente para el PAS, y se han impartido otras 2 ediciones de curso básico sobre igualdad con gran éxito de participación. Hay que destacar que la celebración de todas estas actividades online ha favorecido la inscripción y asistencia a las mismas superando los datos de ediciones anteriores.
- ✓ **Intensificación** de las acciones que se están llevando a cabo para la promoción de las 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 la edición de 2018, realizándose la edición del 2021 online.
- ✓ 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 han consolidado alguna de las medidas como la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los procesos de selección o en la introducción de la normativa sobre igualdad en los procesos de PAS.

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

Sin embargo, hay que seguir avanzando en el estudio del acceso al empleo y las trayectorias profesionales, algo que, vinculado al sello “HR Excellence in research” se terminará de acometer en próximos años.

En relación al **Eje III: conciliación y corresponsabilidad**, la situación de la pandemia provocó un cambio en la forma de trabajar y aun habiéndose recuperado la docencia presencial, los cursos de formación para PAS y PDI siguieron siendo online, así como muchas de las reuniones y de algunas de las actividades organizadas para estudiantes, lo cual facilita el acceso a las mismas y a los cursos.

En el caso del PAS, con carácter general se mantiene 50% de teletrabajo a la semana hasta el inicio del curso 21-22 en el que se reduce hasta 1 día a la semana. Esto es al margen de la convocatoria de teletrabajo por conciliación que cubre situaciones específicas recogidas en la misma.

Si bien algunas medidas han impulsado la conciliación y la corresponsabilidad en la UC3M, se sigue trabajando para mejorar otras cuestiones al respecto. Es el caso de establecer una hora mínima y máxima para el inicio y finalización de reuniones y actividades, por ejemplo, formativas.

Las solicitudes de permisos y reducciones de jornada, se solicitan principalmente por mujeres, mientras las licencias por estudios, investigación o por año sabático (sólo aplicable al PDI) siguen la tendencia contraria, siendo mayoritariamente solicitadas por hombres.

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

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

Relativas a la docencia:

- ✓ Se ha celebrado una edición online del curso sobre Integración de la perspectiva de género en la docencia, y parece que puede ser una vía adecuada para impartir estos cursos pues facilita la asistencia al PDI.
- ✓ La dificultad inicial observada en la implicación del estudiantado en las actividades ofertadas en materia de igualdad se ha revertido de manera notable al celebrar todas ellas online.
- ✓ Puesta en marcha del proyecto de innovación docente con perspectiva de género al que se han sumado más de 50 docentes de todos los centros y diferentes disciplinas.

Por lo que respecta a la investigación, se han continuado con las siguientes iniciativas:

- ✓ Se facilita 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.
- ✓ El desarrollo de investigaciones en estudios de género e igualdad de oportunidades por grupos de docentes de diferentes áreas de conocimiento de la UC3M.
- ✓ Colaboración con todo el personal investigador para la cumplimentación de los datos de Horizonte 2020 referidos al género, ya que es un ítem que se tiene muy en cuenta en todas las convocatorias europeas.

En el Anexo se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 52 medidas a lo largo del año 2021.

CONCLUSIONES DEL INFORME

En el año curso 2020/2021 la Comunidad Universitaria de la UC3M la integraron un total de 23.786 personas, de las cuales el colectivo de estudiantes representa el 87,8% (con un 46,1% de mujeres), el 9,1% PDI (con un 31,5% de mujeres), y el 3,0% PAS (con un 65,1% de mujeres)

A través del diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UC3M (PDI, PAS y estudiantes) es posible constatar la existencia de similares brechas de género identificadas en nuestra sociedad.

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

PDI:

Como ya se observó en informes anteriores, la distribución de profesorado es desigual según los centros. En el caso de la EPS, encontramos 5 departamentos donde no hay ninguna catedrática, por lo que la segregación que existe entre el estudiantado también alcanza al ámbito más alto de la carrera académica.

En el conjunto del PDI, la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, aunque mejoran los datos respecto del segundo informe (4 PTU mujeres por cada CU mujer) a la proporción 3 PTU/1 CU en el tercero, dato que se repite en este cuarto informe.

Es oportuno también señalar que algunos indicadores han mejorado, como el número de catedráticas en el conjunto de la UC3M. Año tras año se ve como se incrementa el número de catedráticas y en 2021 llega al 28%, porcentaje superior a la media de las universidades españolas.

En el caso de TU disminuye ligeramente la proporción de mujeres. En el primer informe las cifras mostraban que un 40,1% de los TU eran mujeres, y en este cuarto informe los datos son de un 38,3%, inferior al dato del primer informe, pero superior en un punto al dato del tercero.

En este informe también se ha analizado la edad media del PDI (48,4 años). Se ha constatado que la más alta se encuentra en los profesores catedráticos, siendo de media los hombres 2 años mayores que las mujeres en la misma posición (ambos casos superan los 55 años).

Estudiantes:

A lo largo de los últimos informes de seguimiento del II Plan de Igualdad, se ha puesto de manifiesto la persistencia de una segregación vocacional dependiendo del género. Esto se traduce en diferencias significativas en la segregación por sexo que se encuentra en los centros de la Universidad. El peso de la EPS y la ausencia de disciplinas vinculadas al área de CC de la Salud, hace que el estudiantado de la UC3M se aleje de los datos consignados en la universidad española donde mayoritariamente el estudiantado es femenino.

Ese desequilibrio, se constata de forma opuesta en las disciplinas vinculadas a Humanidades, dónde hay un 64,6% de mujeres, dato que contrasta notablemente con los datos de la EPS.

La segregación vocacional en las disciplinas académicas continúa año tras año, si bien entre el estudiantado de nuevo ingreso se ve un tímido incremento de mujeres que eligen estudios de la EPS. Considerando el colectivo de las estudiantes de nuevo ingreso, en el 2019 un 20,7% elegían estudios vinculados a la EPS, y en el 2021 un 21,6%. El desequilibrio en las vocaciones de disciplinas tecnológicas (las identificadas como STEM) sigue siendo evidente entre el colectivo de mujeres.

Esta segregación o brecha vocacional, mantendrá sus consecuencias en la posterior carrera profesional, siendo de hecho uno de los motivos por los cuales hay departamentos con una notable carencia de mujeres. Por este motivo es esencial continuar con los programas de estimulación de vocaciones científico-tecnológicas tempranas que se están llevando a cabo en la UC3M.

Es por ello fundamental consolidar un programa de estimulación de vocaciones científico-tecnológicas tempranas.

No obstante, hay que señalar que hay un ligero aumento de mujeres que eligen estudios vinculados a la EPS, y que se mantiene el porcentaje de mujeres que siguen formándose en la etapa de postgrado y doctorado.

PAS:

En el caso del PAS, sigue el incremento en el porcentaje de mujeres (65,1%) respecto al diagnóstico del primer, segundo y tercer informes (59%, 64,6% y 64,9% respectivamente).

En el caso del personal laboral hay un cambio muy considerable en la presencia de mujeres, ya que se pasa del 44%, 48,5% y del 50,3% en los tres informes anteriores, al 52% en este cuarto.

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, excepto en el grupo D laboral. En cualquier caso, la edad media del PAS en su conjunto está en 49 años.

Grado de implementación del IV Plan

De las 52 medidas definidas en el II Plan de Igualdad, 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"

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

A la vista del análisis de cumplimiento e implementación de los distintos ejes, parece procedente concluir que las medidas relativas a conciliación hay 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 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:

- 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. Se han tomado medidas de seguridad cuando se facilitan datos desde el servicio de Recursos Humanos y Organización derivadas de la nueva regulación de protección de datos vigente. De conformidad con *lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos –RGPD-)*.
- En el **Portal de Transparencia UC3M** se han publicado datos del servicio de Recursos Humanos referidos a plantilla de PDI y PAS desagregado por hombres y mujeres. <https://www.uc3m.es/conocenos/transparencia/info-RRHH>
- 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 en el último año con 12 datasets, de los cuales, 3 son de Recursos Humanos, también se ofrecen los datos desagregados por género.

<https://www.universidata.es/universidades/universidad-carlos-iii-de-madrid-uc3m>

- 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 20).



Gráfico 20. 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	

Desde los inicios de la Universidad hasta 31 de diciembre de 2021 la Universidad cuenta con 80 Honoris Causa, de los que 8 son mujeres y 72 son hombres. (10 % mujeres)

Esta medida ha sido implementada, como puede comprobarse en informes anteriores, pero a lo largo de 2021 con motivo de la pandemia no se han celebrado actos académicos, ni nombramientos de Honoris Causa o medallas. Tampoco hay nuevos edificios construidos para proponer nombres de mujer.

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.

Como cada año, en cumplimiento de lo establecido en el II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, se elaboró un informe de seguimiento del mismo en el que se refleja todo lo desarrollado a lo largo del año 2021 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

Igualmente se presentan datos de situación en otros foros como son los cursos transversales de igualdad al PAS o el seminario organizado dentro del sello “HR Excellence in research”.

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 de grado, máster y doctorado.

2. En la información de origen se dispone del dato de género de cada encuestado por lo que es posible obtener resultados en función de dicha variable en cualquier momento.
3. Los informes que se elaboran se realizan de acuerdo con el formato que solicita la Unidad de Datos de Gestión Académica.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 5	Potenciar la visualización de los logros de nuestras 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

Noticias corporativas. Las noticias institucionales que se publican tratan de visualizar los logros de las estudiantes de la Universidad (como premios obtenidos por estudiantes 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.

- Eventos y acciones desde la UC3M:
 - 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/1371304880178/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia
 - La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371306160702/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer
 - Manifiesto de CRUE con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371306183744/1371215537949/Manifiesto_de_CRUE_con_motivo_del_Dia_Internacional_de_la_Mujer_2021
- Programas realizados en la Universidad, como es el caso del Explorer UC3M Space, en el que se resalta el porcentaje de mujeres que conforman la edición del año 2021. Un 54% de las personas que formaron parte de este programa, promovido por Santander Universidades, fueron mujeres. https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/137130

[7219137/1371215537949/La nueva edición del programa Explorer UC3M Space pro mueve 13 proyectos emprendedores](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371304947264/1371215537949/La_nueva_edicion_del_programa_Explorer_UC3M_Space_pro_mueve_13_proyectos_emprendedores)

- Noticias de resultados de investigación realizados por investigadoras de la UC3M:
 - Una investigación analiza la relación entre la cultura material y los espacios de intimidad:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371304947264/1371215537949/Una_investigacion_analiza_la_relacion_entre_la_cultura_material_y_los_espacios_de_intimidad
 - Una investigación analiza la mezcla entre ficción y documental en películas y series:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371309836000/1371215537949/Una_investigacion_analiza_la_mezcla_entre_ficcion_y_documental_en_peliculas_y_series
 - Un libro analiza la representación de la maternidad y su dimensión política:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371314844792/1371215537949/Un_libro_analiza_la_representacion_de_la_maternidad_y_su_dimension_politica
 - La mitad del estudiantado de ESO no distingue las “fake news”:

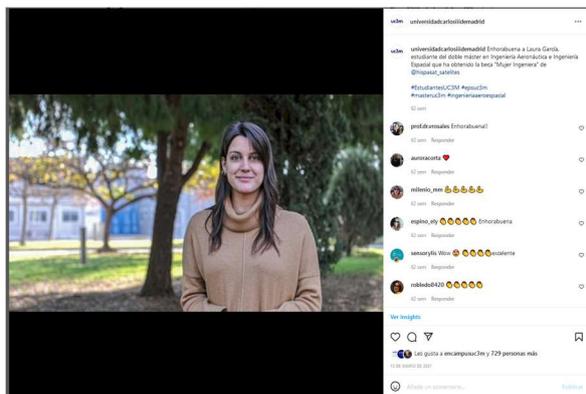
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371320130990/1371215537949/La_mitad_de_los_estudiantes_de_ESO_no_distingue_las_fake_news
- Premios y reconocimientos:
 - BINDI, proyecto ganador del programa Explorer UC3M Space 2021:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371310403763/1371215537949/BINDI_proyecto_ganador_del_programa_Explorer_UC3M_Space_2021
 - La profesora de la UC3M Ana Tajadura recibe el Premio Fundación Banco Sabadell a las Ciencias y la Ingeniería:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371312905474/1371215537949/La_profesora_de_la_UC3M_Ana_Tajadura_recibe_el_Premio_Fundacion_Banco_Sabadell_a_las_Ciencias_y_la_Ingenieria

Redes Sociales:

Se han difundido 11 post relacionados específicamente con la visualización de los logros de las estudiantes de la UC3M en Twitter, Facebook e Instagram. Todos estos logros, quedan recogidos, además, en la página web **Premios y logros de estudiantes** :<https://www.uc3m.es/vida-universitaria/premios-logros-estudiantes-uc3m>



Magazine UC3M: RIZOMA

El Magazine UC3M incluyó un post sobre una estudiante emprendedora que cofundó la primera start-up española que desarrolla cohetes eléctricos microfabricados para nanosatélites en España.

RIZOMA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL **INVESTIGACIÓN** VIDA UNIVERSITARIA

Sara Correyero. Objetivo: La luna

Published on 28/07/2021



Sara Correyero es doctora en Mecánica de Fluidos por la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y cofundadora de Ineal Space, la primera start-up española que desarrolla cohetes eléctricos microfabricados para nanosatélites en España. En la actualidad, forma parte del nodo UC3M-ESA BIC Comunidad de Madrid, un proyecto de apoyo a start-ups regionales del sector aeroespacial gestionado por la Agencia Espacial Europea (ESA) y la Comunidad de Madrid y que tiene uno de sus nodos regionales en el Parque Científico de la UC3M.

Innovación y emprendimiento:

La newsletter de Innovación y emprendimiento difunde noticias que resaltan los logros de estudiantes, 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/es/13/?tpl=517>



BINDI, proyecto ganador del programa Explorer UC3M Space 2021

BINDI es un sistema desarrollado por un equipo de investigación multidisciplinar de la Universidad Carlos III de Madrid para proteger a las víctimas de violencia de género. Este dispositivo detecta situaciones de peligro, alerta de forma automática a autoridades o a personas del entorno de la víctima.

Comunicación interna:

Tanto en la newsletter semanal como en el circuito de pantallas de cartelería digital, se ha dado difusión de los logros de nuestras estudiantes. El Vicerrectorado de Comunicación y Cultura colabora 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 203: Semana del 8 al 14 de marzo - Hemeroteca

Twitter

Compartir



Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021
Del 8 al 11 de marzo. Sesiones virtuales. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Consultar programa.
[Leer más](#)



La UC3M mejora su presencia en el QS World University Rankings by Subject 2021
En 4 cuatro campos figura entre las 100 mejores universidades del mundo
[Leer más](#)



O&E Professional Days
Jornadas para mejorar la empleabilidad de los estudiantes: encuentros con empresas, talleres, etc. Hasta el 12 de marzo.
[Leer más](#)

Enlaces a los boletines:

Boletín semanal [Newsletter UC3M](#)

Boletín alumni [UC3M](#)

Vídeo:

Con el objetivo de visualizar los logros de nuestras estudiantes y su éxito profesional, se han realizado dos vídeos, publicados en el magazine UC3M (Rizoma).

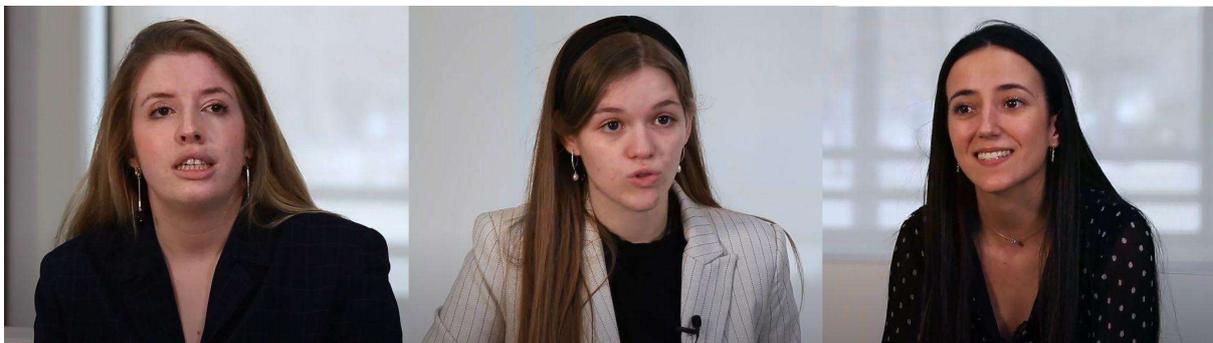
En el primero se muestran los testimonios de 4 estudiantes seleccionadas del proyecto Donantes de Memoria:

<https://www.youtube.com/watch?v=QGFGZ9Ye6rA>



En el segundo vemos al equipo ganador del Jessup Moot Court, formado por 3 estudiantes y dos estudiantes de la UC3M:

<https://www.youtube.com/watch?v=hr3OfoaPRxc>



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"/> X IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Difusión dentro de la UC3M:

Durante el año 2021 se incluyó una actividad dentro de los Actos celebrados con motivo del Día Internacional de la Mujer con el título: Mesa redonda "**Planes de Igualdad en las empresas. Que son y para qué sirven**" Intervinieron Patricia Nieto, profesora del Derecho del Trabajo de la UC3M y Cristina Aragón, profesora de Derecho del Trabajo de la UNED.

Durante las **sesiones de bienvenida al nuevo estudiantado del curso 2021/2022**, se proyectó una presentación de la Unidad de Igualdad, refiriéndose al II Plan de Igualdad, al II Protocolo contra el acoso y ciberacoso sexual, etc, entre otras cuestiones.

El 16 de febrero de 2021 se celebró el **III Workshop HR Excellence in research "Mujer, Ciencia y Universidad"** al que se invitó a la Directora de la Unidad de Igualdad para que hablara de las Políticas de Igualdad en la UC3M.

Por otro lado, dentro de los cursos de formación ofertados al PAS se celebraron 2 ediciones del curso "**Nociones básicas de igualdad**". En este curso se trata la ley de igualdad, normativa derivada y específicamente se explica el II Plan de Igualdad de la UC3M. 40 asistentes; 29 M y 11 H (72,5% M).

La profesora Patricia Nieto incluyó una breve referencia al II Plan de Igualdad de la UC3M en su ponencia "*Procedimiento de negociación de los planes de igualdad*" dentro del Seminario "**Planes de Igualdad**", celebrado el día 29 de noviembre de 2021 en formato online por el Instituto de Estudios de Género de la UC3M.

En el primer encuentro celebrado por la RUD (Red de Universidades por la diversidad) en la Universidad de Valencia los días 15, 16 y 17 de diciembre de 2021, la Directora de la Unidad de Igualdad hizo una breve presentación sobre el Pasaporte para la igualdad, II Plan de Igualdad y Segundo Protocolo contra el acoso sexual.

Tal y como establece el propio II Plan de Igualdad, se elaboró el Tercer Informe anual de seguimiento del mismo, correspondiente a la situación de implantación y desarrollo de las medidas durante 2020. Este informe, elaborado con la colaboración de todos los órganos responsables de las medidas, se

presentó a la Comisión de Igualdad el 8 de noviembre de 2021. Tras su aprobación fue elevado al Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2021 y publicado en la página web de la Unidad de Igualdad. (<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>).

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"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

En el año 2021 y, a la vista de la situación provocada por la pandemia, hemos continuado con la organización de nuestras actividades en modo online, como ya hicimos con las Jornadas contra la violencia de género de 2020.

En primer lugar, celebramos las **Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021** del 8 al 11 de marzo. <https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371304256215/>



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

Se ofertaron 9 actividades con un total de 15 horas. Asisten 180 personas (146 mujeres y 34 hombres; 81,1% mujeres).

Podemos ver la evolución de la participación a lo largo de los años y comprobamos el buen resultado de celebrar estas Jornadas online (Gráfico 21).

Cabe destacar en estas Jornadas la sesión inaugural **“Científicas ante el COVID-19”**, en la que contamos con investigadoras tan destacadas como Margarita del Val, Ana Fernández Sesma, Nerea Irigoyen, M^a Jesús Lamas y Raquel Yotti. En esta sesión compartieron sus impresiones y sus inquietudes sobre la pandemia y las vacunas.

ACTOS DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER, asistencia por sexo

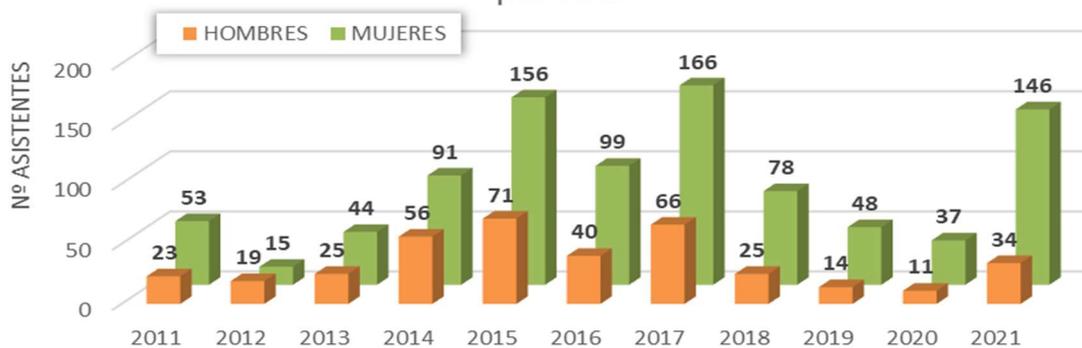
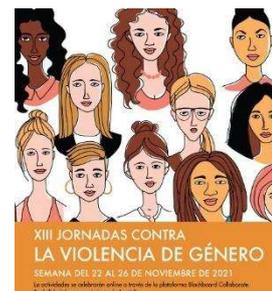


Gráfico 21. Evolución del número de asistentes a los actos del Día Internacional de la mujer, por sexo.

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

XIII Jornadas contra la violencia de género (celebradas del 22 al 26 de noviembre de 2021).

Se organizaron 9 actividades con un total de 17 horas. Asisten 103 personas (80 mujeres y 23 hombres; 77,6% mujeres). En el siguiente gráfico (Gráfico 22) se recoge la evolución en la participación en estas jornadas a lo largo de los años.



<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371317496034/>

JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, asistentes por sexo



Gráfico 22. Evolución de la asistencia a las Jornadas contra la violencia de género por sexo

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En esta ocasión contamos en la sesión inaugural con **Victoria Rosell**, Delegada del Gobierno contra la violencia de género, quien compartió la situación en España de la lucha contra la violencia de género.

Pasaporte para la igualdad

El Pasaporte se viene utilizando desde su creación en noviembre de 2017 y se utiliza tanto para créditos de Humanidades como optativos, si bien cada tipo de crédito tiene diferentes requisitos.

Cada año se publica un catálogo de actividades adscritas al pasaporte 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.



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

Como cada año, se convocó el Concurso de cartel contra la violencia de género por Resolución del Rector de 22 de septiembre de 2021

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

Se presentaron 21 propuestas, de las cuales 5 elaboradas por un hombre, lo que supone el 76,2% de carteles presentados por mujeres (Tabla 23)

Tabla 23. Evolución de la participación de mujeres y hombres en el concurso de cartel.

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

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Como puede apreciarse, en la convocatoria de 2021 la participación ha subido algo más de un 60% respecto a la del año 2020.

Respecto del segundo indicador: promover una campaña anual contra la violencia de género, además del concurso de cartel, se celebran cada año las Jornadas contra la violencia de género, en 2021 se han celebrado las XIII Jornadas que por segundo año consecutivo han sido on line por la situación sanitaria y la exposición con todos los carteles se realizó de manera virtual proyectándola durante las mismas.

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)	X IMPLEMENTADA	EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
	SIN IMPLEMENTAR	

En 2021, los cursos de formación ofertados por el Servicio de Recursos Humanos y Organización con indicación del número de asistentes, desarrollados sobre igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto para PAS como para PDI han sido:

Tabla 24. Cursos ofertados en materias relacionadas con la igualdad de género y número de asistentes

CURSOS IGUALDAD	2019	2020	2021
PAS			
LENGUAJE INCLUSIVO	186	0	22
NOCIONES BASICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	0	76	40
PDI			
INNOVAR DESDE LA IGUALDAD: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA DOCENTE	0	0	37
INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	18	34	17
JORNADA INTERDISCIPLINAR SOBRE METODOLOGÍAS DOCENTES: EL SESGO DE GÉNERO: CLAVES PARA LA DOCENCIA	0	0	22
TALLER FORMATIVO EN DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN	0	0	5
WORKSHOP DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA UC3M	0	0	97
WORKSHOP MUJER, CIENCIA Y UNIVERSIDAD	0	0	68
POR UNA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	12	0	0
LENGUAJE INCLUSIVO	0	13	0

Fuente y elaboración: RRHH

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

En el año 2021 no se ha avanzado en esta medida.

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)	DE	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> 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, LGBTQ+, 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.

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)	DE	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Durante las XIII Jornadas contra la violencia de género se incluyeron 2 sesiones vinculadas a distintos aspectos del acoso:

La primera de ellas versó sobre la LGTBifobia y contamos con el testimonio y presencia del profesor Alfredo Corell, que compartió casos reales de acoso por orientación sexual en la Universidad.

En la segunda de estas sesiones se abordó el tema del ciberacoso sexual, por la Capitana de la Guardia Civil, María José Garrido quien trató todas las variables de las situaciones que se producen, y de cómo afecta a las víctimas.

Por otro lado, como en años anteriores, dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado se incluyó 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 incluyó el protocolo contra el acoso sexual en el curso transversal sobre igualdad impartido online en mayo y octubre de 2021 (2 ediciones), estando previstas para 2022 otras dos ediciones, así como un curso específico sobre acoso sexual.

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"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

PROGRAMA STEM4Girls UC3M

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 estudiantado 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 Girls 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 marca páginas 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.

Gymkana de Ciencia de Datos

Se introduce esta actividad por primera vez 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 primera edición se le dedicó a Florence Nightingale. 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 las desigualdades provocadas por el COVID-19. La resolución de los retos fue valorada por un panel de investigadoras especialistas en Ciencia de Datos, premiando a los mejores equipos.

La selección de Florence Nightingale vino motivada porque el 12 de mayo de 2020 comenzó el "Año internacional de la mujer en la Estadística y la Ciencia de Datos", promovido por la "International Statistical Society" y dedicado a ella, enfermera y estadística que, durante la guerra de Crimea, descubrió la importancia de recoger datos para la prevención de enfermedades y llevó a cabo el primer ensayo clínico de la historia. Por este motivo, se le considera también la primera Científica de Datos.

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 en modalidad online. Un primer acto de presentación de la Gymkana y la metodología a seguir. En este evento participó como investigadora invitada la Dra. Lupe Gómez Melis, Catedrática de Universidad en el Departament d'Estadística i Investigació Operativa de la Universitat Politècnica de Catalunya que realizó la ponencia "Florence Nightingale: la visualización de los datos para cambiar la sociedad". Un segundo acto donde se desarrolló la final y los equipos finalistas en directo, llevaron a cabo el segundo reto, con el que el jurado dictaminó a los equipos ganadores. Durante este último evento se llevaron a cabo dos ponencias sobre la importancia de la Ciencia de Datos en ámbitos como el periodismo y el medio ambiente.

- Diego Losada, periodista de RTVE
- Beatriz Fernández, ambientóloga y divulgadora científica

FECHA DE REALIZACIÓN DE PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD: 11 DE FEBRERO FECHA DE SEGUNDO RETO: 9 DE ABRIL

PARTICIPACIÓN: Más de 800 estudiantes que formaron 182 equipos de 22 centros de Secundaria.

Artes escénicas y tecnología:

En esta edición la actividad de artes escénicas elegida fue el Enigma de Agustina. 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 la misma, 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 estudiantado 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: 12 DE FEBRERO

PARTICIPACIÓN: 2021: 7 Centros de Educación Secundaria con 414 estudiantes.

Talleres Tecnológicos

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

Se ofertan talleres de:

1. Bioimpresión 3D de órganos, ¿realidad o ficción?
2. ¿Cómo se construye un avión?
3. Diseño 3D
4. Escape room online sobre criptografía simétrica con Crypto Go
5. La revolución de las comunicaciones móviles: del Wifi al Lifi
6. Reduce el CO2 con los paneles solares fotovoltaicos.
7. Salva el mundo con el mejor sistema de transmisión

FECHA: 7 DE MAYO. Dada la situación se desplazaron los talleres con el objetivo de realizarlos de forma presencial, aunque finalmente no fue posible y se desarrollaron en modalidad online.

HORARIO: 17 A 19 HORAS

PARTICIPACIÓN: 180 estudiantes

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

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

A la colección de marcapáginas con de 15 investigadoras de la UC3M y 17 investigadoras y científicas de reconocido prestigio, se ha sumado una nueva colección de vídeos de 13 investigadoras de la UC3M.

Esta colección incluye también un vídeo de las investigadoras de las UC3M. Ver en la web:

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

Programa de mentoring para estudiantes de secundaria

Se trata de un 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 2021: de noviembre de 2020 a junio de 2021

DATOS DE PARTICIPACIÓN 2020:

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 57
- Número de estudiantes de secundaria mentorizadas: 92

Competición Regional Technovation Girls:

Se llevó a cabo en la UC3M la muestra de una selección de proyectos de equipos de Madrid que han concurrido en la Competición Technovation Girls 2021. La tradicional Competición regional presencial fue sustituida por una muestra de los trabajos mejor puntuados, dada la imposibilidad de no poder realizarse de forma presencial la feria y la exposición de trabajos. Esta actividad, tradicionalmente, es un encuentro masivo que reúne a más de 1.000 personas en cada uno de los pases, dada la situación se modificó el formato a modalidad totalmente online, con retransmisión en directo a través de youtube

PARTICIPACIÓN 2020: 350 niñas, 72 equipos, 144 mentores/as. El número de visualizaciones del evento asciende a 745 conexiones. FECHAS: 11 de junio 2021

Vídeo: <https://youtu.be/iY4pfpDhIM>

Galería de fotos

<https://www.flickr.com/photos/centroorientacion/albums/72157719408775914>

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 2021:

- *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"/> X 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.

Por parte del Vicerrectora de Comunicación y Cultura:

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.

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, estudiantado, 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, cartelera 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: <http://emprende-newsletter.uc3m.es/es/3/?tpl=517>

El programa Cr3ce UC3M presenta los resultados de su segunda edición

El programa Cr3ce de la Universidad Carlos III de Madrid es una iniciativa pionera de aprendizaje que tiene como objetivo acelerar la comercialización de los resultados de diferentes proyectos de investigación de una forma ágil y práctica. Esta segunda edición, dirigida a personal investigador y estudiantes de doctorado de la UC3M, ha finalizado con la validación de los resultados de ocho proyectos.

La UC3M presenta su programa de actividades de divulgación del I+D+i en la European Researchers' Night 2021

La Universidad Carlos III de Madrid organizó casi una decena de actividades de divulgación, como coloquios, webinars y actividades artísticas y culturales en el marco de la Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras.

La UC3M elabora un mapa de I+D+i en el área de turismo

Este nuevo mapa de I+D+i resulta de utilidad para el personal investigador y las empresas del sector turístico interesadas en crear sinergias con la Universidad. Este documento identifica la actividad investigadora que realizan 19 grupos y laboratorios de la Universidad de diferentes áreas de conocimiento.

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. Redes sociales: Facebook



2. Puerta de la Cultura



3. Newsletters



Destacados . “Programa Compañeros” y “ Los grados de la UC3M”

3. Magazine UC3M: RIZOMA

Las imágenes y noticias del Magazine dan visibilidad a las mujeres. Durante 2021 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

Creativos y precarios. Entrevista a Remedios Zafra

Published on 07/10/2021

La precarización del trabajo creativo en la era de internet es uno de los temas que trata Remedios Zafra en sus ensayos. Este fenómeno se desarrolla en un contexto potencialmente propicio en términos de difusión, pero poco gratificante en cuanto al reconocimiento económico y profesional de los creadores. Remedios Zafra participó en los Cursos de Verano UC3M-CBA 2021.



RIZOMA

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL INVESTIGACIÓN VIDA UNIVERSITARIA

Fact-checking y desinformación

Published on 07/10/2021

Ana Pastor (Newtral), Lorena Bazca (El Objetivo) y Desirée García (EFE Verifica), son tres periodistas especializadas en la verificación de hechos y datos. Luchar contra las fake news es un reto que abordan desde la profesionalidad y la colaboración entre medios y con la tecnología como aliada. Intervinieron en los Cursos de Verano UC3M-CBA 2021.



RIZOMA

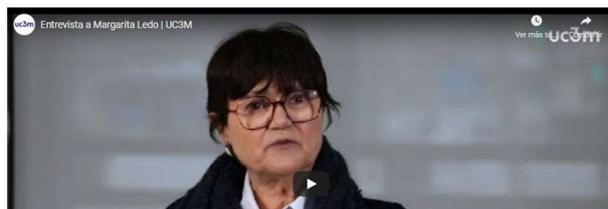
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

ARTE Y CULTURA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INTERNACIONAL INVESTIGACIÓN VIDA UNIVERSITARIA

Margarita Ledo: Feminismo y nación

Published on 28/07/2021

Margarita Ledo, escritora, cineasta y profesora, ha articulado teoría, compromiso y creación de forma destacable a través de la poesía, el ensayo, el periodismo o el cine. Feminista, políticamente comprometida, su último film, "Nación" (2020), es un largometraje que desborda las fronteras del documental y en el que retrata la incorporación de un grupo de mujeres gallegas al mundo laboral cuando empiezan a trabajar en la fábrica de cerámica de A Portosa en los años 60. Hemos entrevistado a Margarita Ledo con motivo de su intervención en el Máster Universitario en Cine y Televisión de la UC3M.



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 2.000 seguidores/as en Twitter y se ha comprobado que el estudiantado nos sigue periódicamente.

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 checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Al igual que en el año pasado, el 4 de noviembre de 2021 se contó con la presencia de una persona del Ayuntamiento de Getafe en la actividad de la Semana de la Ciencia: *“Webinar: Género y vulnerabilidad social: especificidades en las experiencias de las mujeres”*, que se promovió desde el Vicerrectorado y la Unidad de Igualdad. Participó Natalia García, Consejera de Feminismos, junto a las profesoras María Victoria Gómez y Magdalena Díaz Gorfinkiel



Por otro lado, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia de género, se celebró una actividad en el Campus de Leganés junto con el Ayuntamiento.

La actividad bajo el título **“Metro Minuto #LeganésCamina”** consistió en que partiendo del Ayuntamiento de Leganés se hizo un recorrido por lugares emblemáticos de la ciudad y que tenían que ver con la visibilidad por la Leganés. En el Campus de Leganés se instaló una mesa informativa por la que pasaron unas 30-35 personas.



En dicha mesa se repartió documentación tanto del Ayuntamiento como de la propia UC3M y la Directora de la Unidad de Igualdad hizo una breve explicación de las políticas que se llevan a cabo en la Universidad (actividades, cursos, premios, convocatorias de ayudas, etc.)

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 ya se ha comentado en anteriores informes, la participación de las estudiantes es superior a la de los estudiantes en las actividades de voluntariado, artísticas y solidarias, mientras que en las actividades deportivas hay más representación masculina que femenina.

También se reflejó en informes anteriores la creación de las selecciones femeninas de fútbol, baloncesto, voleibol y rugby

Los datos de este año 2021 vienen condicionados por las restricciones sanitarias, ya que en el curso 2020-2021 toda la actividad presencial se celebró al 50%.

Tabla 25. Evolución de participación en actividades deportivas por sexo

CURSO		COMPETICIÓN INTERNA	COMPETICIÓN EXTERNA	Ctos. Madrid y España individual	Equipos selección	Est. deport. 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

Fuente y elaboración: Deportes, Actividades y Participación

Por otro lado, se priorizan propuestas relacionadas con la igualdad en diversas convocatorias de actividades culturales y artísticas del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura.

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)	IMPLEMENTADA	X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
	X 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 (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA	X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
	SIN IMPLEMENTAR	

Evolución de la aplicación de indicador de género (principal o significativo) en los proyectos presentados a la convocatoria UC3M. En las tres 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 socioeconómico 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.

Tabla 26. Detalle de los proyectos de cooperación al desarrollo presentados.

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

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

Fuente y elaboración: Relaciones Internacional y Cooperación

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

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, sobre todo. Algunos ejemplos:

Rosa Regàs recibe en la UC3M el XII Premio José Luis Sampedro del Festival Getafe Negro en la Universidad Carlos III de Madrid
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371319214641/1371215537949/Rosa_Regas_recibe_en_la_UC3M_el_XII_Premio_Jose_Luis_Sampedro_del_Festival_Getafe_Negro_en_l

Además, otras noticias corporativas dan visibilidad al papel de la mujer en el entorno académico, como puede ser el caso de las siguientes piezas:

La profesora de la UC3M Ana Tajadura recibe el Premio Fundación Banco Sabadell a las Ciencias y la Ingeniería

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371312905474/1371215537949/La_profesora_de_la_UC3M_Ana_Tajadura_recibe_el_Premio_Fundacion_Banco_Sabadell_a_las_Ciencias_y_l

Una investigación analiza la mezcla entre ficción y documental en películas y series

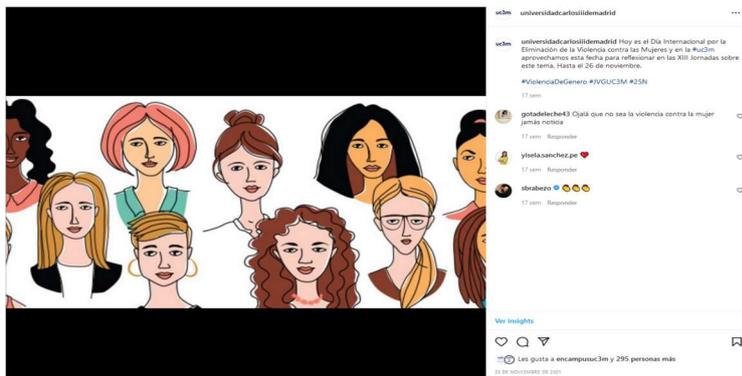
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371309836000/1371215537949/Una_investigacion_analiza_la_mezcla_entre_ficcion_y_documental_en_peliculas_y_series?

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/1371304880178/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia

Redes Sociales:

Se han publicado 88 post entre las cuentas de twitter @uc3m y @ciencia_uc3m, Facebook, Instagram y LinkedIn de la UC3M.



Innovación y Emprendimiento:

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

Facts & Fakes. Por Ana Pastor

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

[Leer más](#)

Ingenieras UC3M

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

[Leer más](#)

Comunicación interna:

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

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

Algunos ejemplos:

RECONOCIMIENTOS



Premios al Joven Talento Científico Femenino a 2021

Concedido por la Fundación Real Academia de Ciencias de España a la profesora Isabel Molina Peralta del Dpto. de Estadística.

NOMBRAMIENTOS



Ana Manero, delegada de España para el Grupo de Trabajo de Ciencias Sociales y Humanidades del International Arctic Science Committee

Es profesora del Dpto. de Derecho Internacional Público, Eclesiástico y Filosofía del Derecho.



Violeta Ruíz Almendral, nombrada miembro del comité de personas expertas para la reforma del sistema tributario

Es profesora del Departamento de Derecho Público del Estado.



Concepción Cascajosa, nueva presidenta del Observatorio de Igualdad de RTVE

Es profesora del Departamento de Comunicación.



Presidenta de la Junta Arbitral del Concierto Económico del País Vasco

Violeta Ruíz Almendral, profesora del Departamento de Derecho Público del Estado.



Miembro del Comité ejecutivo del European Law Institute

Teresa Rodríguez de las Heras, profesora del Departamento de Derecho Privado.

Eventos difundidos en Newsletter UC3M



Luchas feministas en tiempos de pandemia

Varias ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Seminario online. 11:00h.



Mujeres en primera línea

Varias ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Seminario online. Lunes 22. 13:00h.



Frida Kahlo: Viva la Vida

Obra de teatro de la compañía Vicki Lafuente. Sábado 20. 20:00h. Auditorio UC3M.

NEWSLETTER

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 203: Semana del 8 al 14 de marzo - Hemeroteca

[Twitter](#)

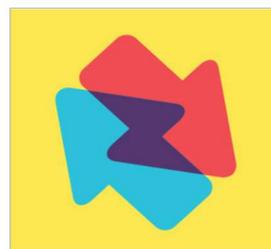
[Compartir](#)



Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021
Del 8 al 11 de marzo. Sesiones virtuales. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Consultar programa.
[Leer más](#)



La UC3M mejora su presencia en el QS World University Rankings by Subject 2021
En 4 cuatro campos figura entre las 100 mejores universidades del mundo
[Leer más](#)



O&E Professional Days
Jornadas para mejorar la empleabilidad de los estudiantes: encuentros con empresas, talleres, etc. Hasta el 12 de marzo.
[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 las actividades se ha aplicado el protocolo habitual de difusión de los medios internos: Newsletter, agenda institucional y cartelería digital.

Algunas actividades de difusión

L28 13:00h. Seminario online. Campus de Getafe.

Mujeres sitiadas II
Foro de debate 'Mujeres frente a la Pandemia'

Varios ponentes

Instituto de Derechos Humanos
Gregorio Peces-Barba
uc3m



V26 16:00h. Evento online. Campus de Getafe.

Seminario Igualdad y deporte

Varios ponentes

Instituto de Estudios de Género y
Asociación para Mujeres en el
Deporte Profesional (AMDP)
uc3m



L29 09:00h. Evento online. Campus de Getafe.

Seminario sobre Planes de Igualdad

Varios ponentes

Instituto de Estudios
de Género
uc3m



Jornadas contra la violencia de género

XIII Jornadas contra la violencia de género

Consulta las actividades programadas

Del 22 al 26 de noviembre
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 de las entrevistas realizadas a responsables de los proyectos de investigación que se han llevado a cabo en la Universidad a lo largo de 2021, el 31% han sido a investigadoras UC3M. También hay que mencionar aquellos vídeos que no ponen el foco en ninguna investigación en particular, sino que ahondan en las perspectivas de investigadores UC3M sobre determinadas temáticas, en busca del acercamiento de la ciencia a la sociedad en general. En el año que nos ocupa, se ha realizado una serie sobre la paz en el que se ha entrevistado a 3 miembros del colectivo investigador de la Universidad, de los cuales uno es una investigadora.

Por otro lado, se han realizado dos piezas especiales para redes, aprovechando dos efemérides, para poner el foco en la relevancia del rol de las mujeres, tanto en el ámbito investigador como en la ciudadanía. La primera es una pieza para el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2021, que pone el foco en aquellas intelectuales españolas que han marcado la Historia. La segunda es un vídeo realizado con motivo del Día de la Mujer 2021. Merece la pena destacar que, en el primer caso, también se ha realizado un vídeo promocional para anunciar las jornadas celebradas en la Universidad por el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2021.

En cuanto a los vídeos institucionales, el porcentaje de entrevistas a mujeres es similar. En los vídeos del Magazine Rizoma hay 10 vídeos con entrevistas a mujeres, y se entrevistaron al mismo número de mujeres que de hombres.

Vídeos de divulgación científica:

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

<https://youtu.be/5Oq7DPVEjak>



Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia | UC3M

<https://youtu.be/wsmsiswImel>





Patentan un sistema de monitorización de fibra óptica para redes 5G alimentadas con luz | UC3M
<https://youtu.be/K9chaUZE8Q8>



Un libro analiza la representación de la maternidad y su dimensión política | UC3M
<https://youtu.be/Q7wJ85CGs5I>



Diseñan un sistema inteligente que mejora los sistemas de estabilidad de los vehículos | UC3M
<https://youtu.be/WgsLD6WuFy4>



Mediciones de temperatura rápidas y localizadas durante terremotos o procesos de vulcanología | UC3M
<https://youtu.be/zBcUnNYXNaU>



Reflexiones sobre la Paz. Juanita Del Pilar | UC3M

https://youtu.be/V2oO8_ZZQT4



Vídeo Día Internacional de la Mujer:

DÍA DE LA MUJER 2021 | UC3M

<https://youtu.be/gtSeNfZH1pQ>



Vídeos corporativos:

FACT CHECKING. Cursos de Verano UC3M-CBA 2021

<https://www.youtube.com/watch?v=hTh6hH79kq8>

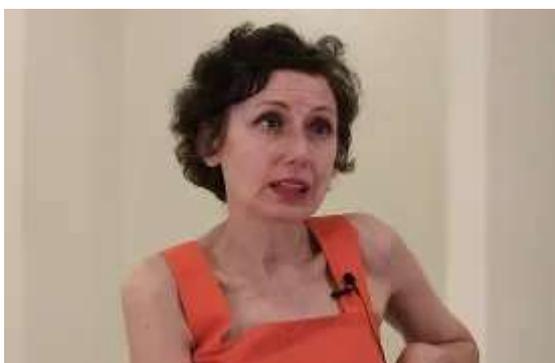


María Ruido. Cursos de Verano UC3M-CBA 2021

<https://www.youtube.com/watch?v=fOMiUHRzi40>

Marta García Aller. Cursos de Verano UC3M-CBA 2021

<https://www.youtube.com/watch?v=RFsXwJmbA0k>



Remedios Zafra. Cursos de Verano UC3M-CBA 2021

<https://youtu.be/nsM64obTEjc>



Entrevista a Samanta Villar | UC3M

<https://youtu.be/SHE2MUH8nVk>



Donantes de Memoria. Gemma Camáñez García | UC3M

<https://youtu.be/xmpjLuWX0cY>



Donantes de memoria. Entrevista con estudiantes UC3M

<https://youtu.be/QGFGZ9Ye6rA>



Covid y desigualdad en España. Antonia Díaz | UC3M

<https://youtu.be/zr0vFDcgvCU>



Entrevista a Margarita Ledo | UC3M

<https://youtu.be/jnxTNPB0zEE>



La UC3M gana el Jessup Moot Court.

<https://youtu.be/hr3OfoaPRxc>



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)	DE	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

La actividad estaba programada pero dada la situación provocada por COVID-19, debió ser cancelada. Se retomará cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

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

Las personas que han participado y asistido, al menos, a una acción formativa desarrollada en 2021, distribuida por colectivo y género, ha sido el siguiente:

Tabla 27. Asistencia a cursos de formación por sexo

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	%M
PAS	72	132	64,71
PDI	462	444	49,01
TOTAL	534	576	51,89

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

La asistencia tanto en PAS como PDI se encuentra dentro del margen de equilibrio que marca esta medida.

Los ponentes de los cursos de formación impartidos en 2021, distribuida por colectivo y género, ha sido el siguiente:

Tabla 28. Ponentes en cursos de formación de PAS y PDI por sexo

PONENTES CURSOS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	%M
PAS	11	14	56,00
PDI	17	20	54,05
TOTAL	28	34	54,84

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

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 de Universidad y profesores 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.

En el caso de los concursos de acceso de profesorado permanente (cátedras y titularidades de universidad), durante el año 2021 se han nombrado 37 comisiones para 42 plazas y en el caso de los procesos de selección de titularidades interinas de Universidad, se han nombrado 10 comisiones para 20 plazas. La composición de ambos tipos de comisiones se recoge en la siguiente tabla.

Tabla 29. Composición de las comisiones de selección de las plazas de profesorado permanente y de titularidades interinas

	HOMBRES	MUJERES	%M
COMISIONES DE PLAZAS DE CU Y TU	178	155	46,55
COMISIONES DE PLAZAS DE TITULAR INTERINO/A	22	18	45,00
	200	173	46,38

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En la Tabla 30 se recoge la composición de las comisiones de selección de profesorado no permanente a tiempo completo, según su representación.

Tabla 30. Composición de las comisiones de selección de profesorado no permanente a tiempo completo

	HOMBRES	MUJERES	%M
NOMBRAMIENTOS POR CONSEJO DE GOBIERNO	17	13	43,33
DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO	17	10	37,04
REPRESENTACIÓN SINDICAL	1	2	66,67
	35	25	41,67

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Por lo que respecta a las comisiones de selección de profesorado no permanente a tiempo parcial, en la Tabla 31 se observa su composición según su representación.

Tabla 31. *Composición de las comisiones de selección de profesorado no permanente a tiempo parcial*

	HOMBRES	MUJERES	%M
NOMBRAMIENTOS POR VICER. DE PROFESORADO	14	11	44,00
DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO	17	10	37,04
REPRESENTACIÓN SINDICAL	2	3	60,00
MIEMBROS COMISIONES DE CONTRATACIÓN	15	12	44,44
	48	36	42,86

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

La composición de las comisiones está regulada en la normativa específica de las distintas figuras docentes:

- 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.

Por lo que respecta al PAS, se sigue trabajando por 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>

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

Dadas las características específicas de acceso y promoción, esta medida sólo es aplicable al PAS y se está cumpliendo en los procesos selectivos con carácter general. En cada proceso selectivo se está 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 continuamos revisando las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos para la inclusión de normativa propia y general de igualdad, 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 modo de ejemplo, en la **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.

En el proceso selectivo de la **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.

En el proceso selectivo de la **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.

En el 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**.

Además, en este tipo de procesos suele estar prevista la celebración de cursos de formación entre cuyas materias a tratar se incluye la igualdad entre mujeres y hombres y el estudio de la *Ley de Igualdad LO 3/2007 de 22 de marzo*.

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 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

En el futuro, se suministrarán anualmente los datos desagregados necesarios para la elaboración de los informes.

En la actualidad podemos analizar los datos de acceso a las plazas celebradas y resueltas en 2021 en PDI y PAS.

En el PDI analizamos los datos del acceso y la ocupación de las últimas convocatorias, por Concurso de acceso a las plazas del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad y Profesorado Titular de Universidad, distribuidos por sexo, haciendo mención expresa a las plazas de Titular de Universidad obtenidas por PDI con contrato I3.

Tabla 32. Ocupación plazas de PDI permanente celebradas en 2021 por sexo

OCUPACIÓN DE PLAZAS DE PDI POR SEXO								
CU		TU		TU CON CERTIFICADO I3		TOTAL		
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%M
11	4	15	7	1	1	27	12	30,77

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

En el caso del PAS, en la Tabla 33 se desglosan los procesos celebrados y resueltos en 2021 con especificación de la ocupación de plazas por sexo.

Tabla 33. Ocupación de plazas de PAS funcionario y laboral celebradas en 2021 por sexo

OCUPACIÓN DE PLAZAS DE PAS POR SEXO										
ESCALA A2 (Promoción interna)		ESCALA A2 (Turno libre)		GRUPO C personal laboral- VARIAS ESPECIALIDADES (Concurso-opos. Promoción interna)		GRUPO B personal laboral- Deportes (Concurso-opos. Promoción interna)		TOTAL		
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%M
0	6	4	15	3	2	1	1	8	24	75,00

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

En relación con esta medida se aprobó el 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.

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>

Con carácter anual y 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.

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)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

Es una información difícil de obtener por no estar los y las trabajadoras obligadas a comunicar a Recursos Humanos cuáles son sus responsabilidades familiares.

Se pueden ver los datos de licencias y permisos por acumulaciones de lactancia del año 2021 solicitados por el PDI:

- Mujeres: 2
- Hombres: 3

Mientras que, en el ámbito del PAS, los permisos solicitados durante el año 2021 en relación con esto, han sido:

- Mujeres: 8
- Hombres: 4

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

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.

- Por un lado, el **Plan MECUIDA** aprobado por *RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo* fue acogido a nivel interno por la UC3M y se ha mantenido durante 2021 debido a la evolución de la pandemia. El plan se ha **prorrogado por sexta vez** hasta **28 de febrero de 2022**. Este plan ha supuesto facilitar la vida laboral estableciendo mecanismos para que los trabajadores que tengan responsabilidades familiares puedan solicitar permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral sin suponer pérdida de salario, así como el uso preferente del teletrabajo allí donde sea posible. La prórroga del mismo supone que los trabajadores puedan continuar adaptando el tiempo de su jornada para hacerse cargo de sus necesidades familiares y mejorar su conciliación, en el contexto de una pandemia que lo ha puesto todo muy difícil.
- 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. Se prevé la redacción de un protocolo previo acuerdo de la Junta de Personal, el Comité de Empresa y la Gerencia que se aprobará a principios de 2022. 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.

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

De nuevo, 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, ha tenido un impacto directo en esta medida, al igual que en otras de las incluidas en este eje.

Con carácter general, las reuniones de trabajo se han seguido celebrando la mayor parte del año 2021 por videoconferencia, evitándose las reuniones presenciales. Podríamos decir que durante los últimos meses del año 2021 y con el objetivo de una vuelta a la normalidad, algunas reuniones se han empezado a celebrar de manera presencial, siempre con todas las medidas de seguridad necesarias (guardando las distancias, utilización de mascarillas, gel hidroalcohólico, ventilación en la sala). Incluso, se han realizado modelos mixtos de reuniones con trabajadores asistiendo presencialmente y otros, online (en función también de la situación de los contagios por COVID).

Ahora bien, aunque ha cambiado el formato, por parte del Vicerrectorado de Profesorado y de la Gerencia se mantiene la pauta seguida en años anteriores y se evita la celebración de reuniones muy largas o en horarios que dificultan la conciliación con la vida personal.

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

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 ha procedido 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. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad publicará, con carácter anual, una convocatoria de teletrabajo por conciliación de la vida familiar y laboral a la que podrá concurrir el personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en la normativa vigente.

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. A su vez, se considera **teletrabajo por conciliación** el que queda sujeto a las convocatorias ordinarias.

La modalidad de teletrabajo genérico no podrá 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.

Tras la suspensión del X Programa anual para la aplicación de técnicas de teletrabajo en la UC3M vinculado a razones de conciliación de la vida laboral y familiar, debido a las medidas

extraordinarias adoptadas como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en cuanto a la prestación del servicio a distancia por parte del personal de administración y servicios universitario, se retomó de nuevo la convocatoria del **XI Programa** a fin de dar continuidad al proyecto, **con 35 plazas para el curso 2021-2022**.

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)	<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 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)	<input checked="" type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

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

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

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 2021, debido a las circunstancias derivadas de la pandemia mundial provocada por la COVID-19, fue necesario realizar un esfuerzo ingente en cambiar toda la planificación de la formación presencial del PAS y PDI, que se encontraba cerrada y programada, al formato online. También se incluyeron en este proceso las clases de inglés presenciales para PAS y PDI. A partir del mes de marzo, toda la formación se impartió online quedando distribuida de la siguiente forma:

- Del total de cursos ofertados para PAS, 25 se imparten en modalidad online en directo y 8 en formato 100% online.
- Del total de cursos ofertados para PDI, se impartieron 44 cursos online en directo y 3 se realizaron en formato 100% online.
- El programa de formación de la UC3M en idiomas asciende a un total de 41 grupos, 19 en la modalidad online en directo y 22 corresponden a la modalidad 100% online.

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

Estamos pendientes del proyecto de *Ley de familias* (promovida por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030) para su aplicación en el ámbito de las universidades y en concreto, de la UC3M.

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)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

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

EJE III	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)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input type="checkbox"/> EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> 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

-Medidas COVID 2020 y 2021. Desde el Vicerrectorado de Estudios en colaboración con otros Vicerrectorados, se han elaborado Instrucciones para evitar desigualdades de brecha digital entre los y las estudiantes. Estas incluyen además medidas para minimizar la presencialidad y permitir la adaptación de los sistemas de evaluación para aquellos/as estudiantes afectados por el COVID o con familiares convivientes afectados por COVID.

-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 partir del 2022, la Universidad realizará las acciones oportunas que le afecten en relación con las "80 Medidas de protección a la maternidad, paternidad, promoción de la natalidad y conciliación" de la Comunidad de Madrid, y en concreto, las relativas a dar preferencia a las estudiantes embarazadas en la selección de turno de mañana o tarde en los estudios (desde los 5 meses hasta los 3 años de edad del menor) y la que autoriza a cambiar la fecha de exámenes de evaluación continua a estudiantes con hijos hasta los 3 años de edad.

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

A lo largo del curso académico 2020-2021 se han promovido desde los Vicerrectorados responsables de esta medida (Vicerrectorado de Estudios. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad) las siguientes actuaciones:

1.- 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.

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".

Actividades, talleres, experiencias del ámbito de igualdad de género ofertadas en el catálogo de actividades susceptibles de ser reconocidas en el "Pasaporte de igualdad": Semana de la Ciencia actividad "Género y vulnerabilidad social: especificidades en las experiencias en España; I Seminario Memoria Democrática y Justicia; XIII 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 2022; Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2022; Otras actividades UC3M en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2.- Algunos Grados (9) 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
- Estudios de Género
- Género y Políticas de Igualdad

- Política de sexos. Introducción a la Teoría Feminista
- Sociedad del conocimiento, ciencia y tecnología con perspectiva de género
- Feminismos

Y actualmente hay 8 Grados con alguna asignatura obligatoria en materia de género.

3.- Desde el curso 2020/2021 se abrió la posibilidad de valorar como mérito adicional las propuestas de cursos de Humanidades con perspectiva de género o en materia de Igualdad.

Además, cabe señalar la oferta de 75 Cursos de Humanidades cuya temática está centrada en temas de igualdad entre hombres y mujeres, y de género.

4.- Desde el Instituto de Estudios de Género se ha retomado la impartición del título “Postgrado en Gestión de Políticas de Igualdad” a través de un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, pero la pandemia ha paralizado este acuerdo.
https://www.uc3m.es/especialista/gestion-politicas-igualdad#admision_matricula

5.- 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)	<input type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

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.

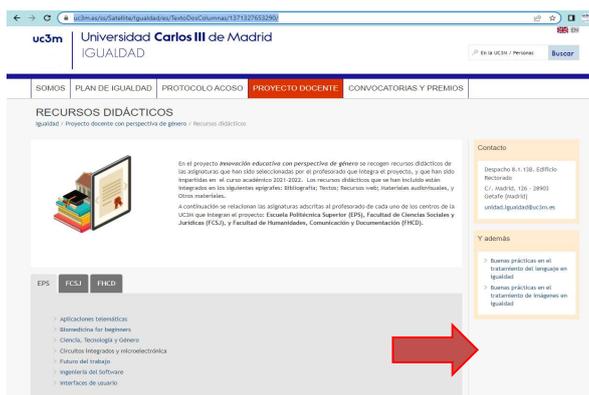
Por otro lado, la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio de Grado se realiza habitualmente como parte de los temarios de algunas asignaturas y, de manera puntual, como asignaturas completas -normalmente de 6 ECTS- que se dedican al tema. Entre los primeros se encuentran los 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, Estudios de género, Feminismos, etc.

A lo anterior, se añade la existencia de 75 cursos de Humanidades de temas relacionados con la igualdad 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 dos de ellos para cumplir con los 6 ECTS que deben realizar de Humanidades. Los cursos son de 3 ECTS y para el curso 2022/23 y siguientes, está previsto que se renueve 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"/> 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, 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 ha puesto en marcha el “*Proyecto de innovación educativa con perspectiva de género*” en el curso 2021-2022. Este proyecto incluye una página web que está 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.

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

Desde el año 2020 se viene impartiendo un MOOC en la plataforma edX: [Liderazgo inclusivo](#).

Los objetivos de aprendizaje de este MOOC son:

- 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^a 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. Ella está trabajando en los contenidos y aún no hay fechas para su impartición.

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 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"/> X 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

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

Tabla 34. Datos de proyectos nacionales y europeos concedidos con perspectiva de género

INDICADOR	2018	2019	2020	2021
Nº de proyectos de investigación nacionales y europeos Concedidos con perspectiva de género	*5	*7	10	22

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política Científica

(*) NOTA: En los datos suministrados para el primer informe de seguimiento del plan aparecían un número mayor de proyectos y porcentajes porque los criterios fueron diferentes a los seguidos este año.

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

Los detalles de los proyectos con perspectiva de género que se encuentran recogidos en el ResearchPortal de la Uc3m se muestran en la Tabla 35:

Tabla 35. Proyectos de investigación relacionados con género

2021 (22 proyectos)

TITULO	INICIO	FIN	IP
Desigualdad intergeneracional y regional	01/01/2018	30/09/2021	STUHLER , JAN LEONARD
Especificación y Validación de Modelos Econométricos	01/01/2018	30/09/2021	DELGADO GONZALEZ, MIGUEL ANGEL
EMPATÍA-CM. protEcción integral de las víctimas de violencia de género Mediante comPutación AfecTIva multimodAl	01/01/2019	30/06/2022	LOPEZ ONGIL, CELIA; SAN SEGUNDO MANUEL, ROSA
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 económicas: Implicaciones individuales, sociales y políticas.	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
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; ROMERO PERALES, ELENA
ENGAGE-CM - Envejecimiento Activo, Calidad de Vida y Género	01/01/2020	31/12/2022	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
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
Cuestiones sobre acuerdos comerciales y capital humano, innovación, medio ambiente y gobiernos	01/06/2020	31/05/2023	JEREZ GARCIA-VAQUERO, MARIA BELEN; DIAZ RODRIGUEZ, ANTONIA

Desigualdad, re-distribución y conflicto civil in sociedades históricas. Lecciones del caso español.	01/06/2020	31/05/2023	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
Los Efectos de la Economía Gig sobre el Mercado Laboral en España	01/09/2021	31/08/2025	DOLADO LOBREGAD, JUAN JOSE
Sapientiae4Bind - CyberPhysical System for Domestic Violence Tracking and Prevention	01/12/2021	30/11/2023	PELAEZ MORENO, CARMEN
Orquestación sostenible de vRAN, UAV y superficies para 6G - Subproyecto 1 - SORUS-RIS (plan de igualdad y empleo)	29/11/2021	31/12/2024	SERRANO YAÑEZ-MINGOT, PABLO
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; MARTINEZ PEREZ, NATALIA

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)	X IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Con motivo de la situación provocada por la pandemia no se convocaron las ayudas para celebración de congresos en el año 2020. Se retomaron en 2021 con la VI convocatoria.

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

Se presentaron 7 solicitudes, de las cuales únicamente una corresponde a un hombre, lo que supone un 85,7% de congresos organizados por mujeres.

El número de solicitudes ha disminuido respecto de la convocatoria de 2019, pero consideramos que es debido a las condiciones en que se celebran los congresos y workshops con motivo de las restricciones de aforo y distancia.

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

El 22 de septiembre de 2021 se convocó la VII edición 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>

En esta última convocatoria se han presentado un total de 72 trabajos por las 3 categorías. En el siguiente cuadro podemos ver la distribución por categorías y por sexo.

Tabla 36. Número de trabajos presentados por categorías y por sexo de autoría

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	%M
TFG	32	5	86,5
TFM	26	5	83,9
TESIS	2	2	50
TOTAL	60	12	83,3

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Un aspecto que queremos destacar es la variedad de temas que abordan estos trabajos, que se va ampliando en las últimas ediciones del premio. En este sentido, podemos destacar 9 trabajos de los ámbitos de Economía-Empresa-Estadística, 11 trabajos de Ingeniería, 22 relacionadas con distintas ramas del Derecho, 9 trabajos de Sociología-Ciencia Política-Análisis Social, 10 vinculados a las Humanidades y la Documentación y finalmente 11 vinculados a las áreas de Periodismo y Comunicación Audiovisual.

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

En el Gráfico 23. Evolución de la participación de mujeres y hombres en la convocatoria de los premios Pilar Azcárate puede verse la evolución de la participación por sexos a lo largo de las 7 convocatorias celebradas.

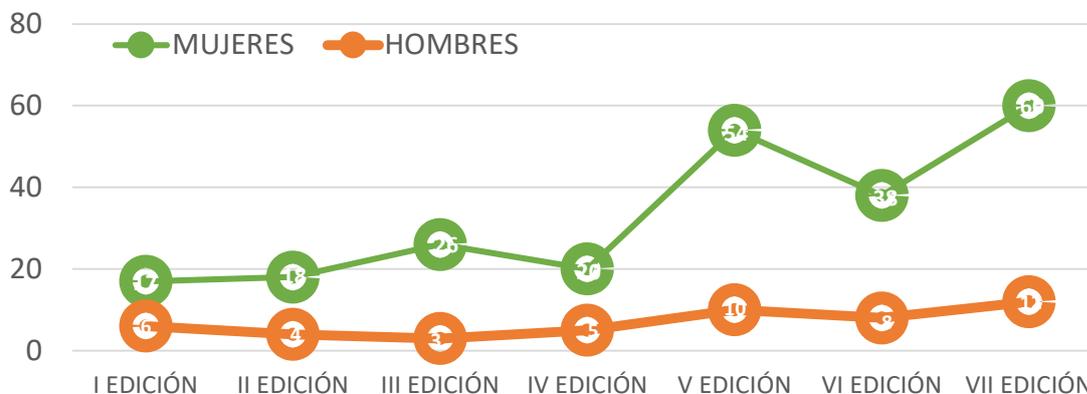


Gráfico 23. Evolución de la participación de mujeres y hombres en la convocatoria de los premios Pilar Azcárate

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En la última convocatoria apreciamos un gran incremento en el número de trabajos presentados en esta última convocatoria (VII edición: 72 trabajos) respecto de la anterior (VI edición: 46 trabajos), lo que supone una subida de más del 50 %.

Respecto de las noticias relacionadas en los medios de comunicación y redes sociales, cada nombramiento, premio o distinción de alguna mujer en la UC3M se difunde por nuestras redes sociales (twitter y Facebook) y se informa a Comunicación para que se publique la noticia en los distintos canales.

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

A continuación, se muestran los indicadores sobre la participación de las mujeres 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 37. Evolución a lo largo de los años de los Indicadores Generales de investigación

Indicadores generales de investigación	2018	2019	2020	2021
Porcentaje de PDI mujer (respecto al PDI total)	33%	32%	33%	32,6%
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%
Porcentaje de sexenios de investigación de mujeres respecto del total de sexenios uc3m	31%	31%	31,5%	32,3 %
Porcentaje de grupos de investigación liderados por mujeres	26%	26,5%	29%	27,9%
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	26%	26%	30%	39,3%
			Dato LUEC	
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	26%	26%	30%Dato LUEC	39,3%
			LUEC	
Porcentaje de Unidades Académicas lideradas por mujeres	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 38. Indicadores de participación de las mujeres en proyectos de investigación competitivos

Participación de la mujer en los proyectos de investigación	2018	2019	2020	2021
% de mujeres IPs en nuevos proyectos de investigación en relación al total de PDI mujer	*5%	*6%	8.8%	5,5%
Nº de proyectos de investigación nuevos con IP mujer	*35	*40	55	45
Nº de proyectos liderados por mujeres en los que la uc3m es coordinadora	0	3	2	0
Nº de proyectos de investigación con temática de género	5	7	8	9

Fuente y elaboración: Vicerrectorado de Política científica

(*) NOTA: En los datos suministrados para la ficha de seguimiento de 2016-17 aparecían un número mayor de proyectos y porcentajes porque los criterios fueron diferentes a los seguidos este año. En 2016-17 no se consideraron sólo los proyectos competitivos, sino que se incluyeron contratos no competitivos.

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

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

Tabla 39. Datos del programa propio de investigación, (referidos al total de las ayudas concedidas en cada convocatoria)

Participación de la mujer en el PPI uc3m	2018	2019	2020	2021
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad predoctoral	50%	25%	32%	26%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad jóvenes doctores	29%	40%	47 %	45%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de preparación propuestas europeas	26%	13%	12 %	20%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de apoyo en la redacción de propuestas internacionales	27%	24%	15 %	50%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de organización de congresos y workshops	38%	80%	43 %	77%

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 desarrolladas 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.

En las **noticias sobre temas de I+D+i** se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, se han publicado 5 noticias específicas. Algunos ejemplos:

La mitad de los estudiantes de ESO no distingue las “fake news”

Los resultados de este proyecto de investigación, denominado ALFAMADES0 y coordinado por la profesora del Dpto. de Comunicación de la UC3M, Eva Herrero, se han presentado en una jornada sobre alfabetización mediática celebrada recientemente en el Campus Madrid-Puerta de Toledo de la Universidad.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371320130990/1371215537949/La_mitad_de_los_estudiantes_de_ESO_no_distingue_las_fake_news

Un libro analiza la **representación de la maternidad y su dimensión política**

El relato dominante sobre la maternidad relega a la mujer al ámbito de lo privado y a la dimensión de los afectos y de lo sentimental, como algo opuesto a lo público y a lo teórico. Y este es un discurso eminentemente político, es decir, un acto de poder y de estructuración de relaciones sociales. Esa es una de las conclusiones que se desprende de “Maternidades. Políticas de la representación”, una recopilación de ensayos de diez autoras, publicado en la colección +Media de Cátedra y coordinado por dos investigadoras y profesoras de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), que exploran los relatos en torno a ser madre y su articulación política y experiencial.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371314844792/1371215537949/Un_libro_analiza_la_representacion_de_la_maternidad_y_su_dimension_politica

La UC3M **clausura el Technovation Girls 2021**

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) celebra un evento online el viernes 11 a las 18h para dar visibilidad a los equipos de la Comunidad de Madrid que han participado en el Technovation Girls 2021, el mayor programa mundial de emprendimiento y tecnología para niñas. En esta edición han participado 72 equipos, 183 mentores y un total de 300 niñas de nuestra comunidad. Esta iniciativa ofrece la oportunidad de aprender las competencias necesarias para que puedan convertirse en emprendedoras tecnológicas.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371311765519/1371215537949/La_UC3M_clausura_el_Technovation_Girls_2021

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 43 post sobre estos temas.

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

El Vicerrectorado de Comunicación y Cultura ha organizado 45 actividades de divulgación científica en el marco de la Semana de la Ciencia de Madrid de 2021 con un total de 2672 asistentes. La información referente a este evento se puede encontrar en esta página web: <https://www.uc3m.es/investigacion/semana-ciencia-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 la exposición: Mujeres que cambiaron el mundo y que lo están cambiando en Leganés Tecnológico y los encuentros online con investigadoras 'Blockchain, criptoactivos y dinero digital: exageración y futuro de una tecnología sin misterios' y 'Rehabilitación y diagnóstico clínico mediante juegos serios y realidad virtual', entre otros, y el Webinar: "Género y vulnerabilidad social: especificidades en las experiencias de las mujeres".

Home / Mujeres que cambiaron el mundo, y que lo están cambiando en Leganés Tecnológico

Mujeres que cambiaron el mundo, y que lo están cambiando en Leganés Tecnológico

Exposiciones

Plazas disponibles

Reserva de actividades a partir del 18 de octubre a las 9:00



Biblioteca Central de Leganés, hall.
Avda. Reina Sofía, 4, 28019, Leganés



Horario
Martes 2 a Viernes 12 de 9:00 a 21:00



Disciplina: Otros
Público al que va dirigido:
- **Público Individual:** Público General, Público universitario
- **Grupos Organizados:** Público General, Público universitario



Descripción de la actividad:
Exposición que visibiliza el trabajo de científicas y tecnólogas de prestigio para crear referentes y fomentar vocaciones STEM entre las chicas de la ciudad de Leganés.



INF./RESERVA: Es necesario hacer reserva.
Email: infoSEI@uc3m.es (acceso libre, para dudas escribir a este correo)

ORGANIZA

Parque Científico UC3M-Leganés Tecnológico



Redes sociales

Se publicaron 49 post en redes sociales relacionados con esta actividad de divulgación científica, 28 de ellos dedicados a las actividades en las que las mujeres tenían un rol destacado.

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

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 6 mujeres africanas.

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

Datos empleo femenino SEI Servicio de apoyo al Emprendimiento

- Empleo en SEI: 65% Mujeres, de 20 empleados

Datos sobre género recogidos por SEI Servicio de apoyo al Emprendimiento e Innovación en su actividad de Incubación y aceleración de SMEs innovadoras y de base tecnológica:

- La ratio de empleo femenino en empresas incubadas por la UC3M respecto al número total de sus trabajadores experimenta un incremento respecto al ejercicio anterior. En concreto, se sitúa en el 25,6% de un total de 301 trabajadores. A destacar que, cerca del 40% del personal femenino es personal dedicado a actividades de I+D.
- 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 arrancamos 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:

- De los 25 eventos con público externo organizados a lo largo del 2021, han participado 106 ponentes de los que el 36,8% fueron mujeres.

Sin embargo, de los PDIS ponentes, el 42,9 % fueron mujeres.

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

- APTE (Asociación de parques tecnológicos de España):

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

1. [Evento de presentación](#) del proyecto: 26 de octubre 2021 con la presencia de mujeres con cargos relevantes en la UC3M, participación de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, Carme Artigas, y mesa redonda con dos investigadoras, una tecnóloga y una emprendedora.
2. Desarrollo tres nuevos paneles para actualizar [exposición “Mujeres que están cambiando el mundo”](#), con 33 mujeres STEM de nuestro entorno
3. [Exposición](#) “Mujeres que cambiaron el mundo” y “Mujeres que están cambiando el mundo”, con un total de 48 mujeres STEM en la Biblioteca Central de Leganés (semana de la ciencia 2021, del 2 al 12 de noviembre) y en Parque Científico (varios momentos).
4. [Acción especial con el Ayuntamiento de Leganés y 7 de sus Institutos de Educación Secundaria I](#) de Leganés para incrementar vocaciones STEM en chicas de 1º a 3º de la ESO desde noviembre 2021 a abril de 2022:
 - a. Charla con mujer STEM de Leganés Tecnológico
 - b. Exposición virtual y juego kahoot
 - c. Cuatro talleres ODS y liderazgo femenino
 - d. Concurso local y nacional de vídeos
5. Presencia de María Isabel Rojo (socia fundadora de Enthec Solutions,, empresa incubada UC3M) en evento APTE sobre Emprendimiento Femenino el 21 de septiembre.

7.3 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) ["Emprendimiento con Perspectiva de Género"](#). 29/09/2021. Campus Leganés. III Semana Emprende. 28/09-01/10/2021 y 2) Pasaporte Emprende: ["Emprendimiento con igualdad de género: emprendedores y emprendedoras liderando modelos de negocio inclusivos"](#), 10/03/2021. 3) Taller "Lean Canvas con perspectiva de Género" [Go2Space-HUBs Hackathon EO Data y DIAS Environment](#), 20 febrero 2021.

– **Medidas de comunicación con participación equilibradas** de hombres y mujeres ponentes en sesiones formativas, talleres, eventos. Así, por ejemplo, [Go2Space-HUBs Hackathon EO Data y DIAS Environment](#) evento HUB Madrid organizado por la UC3M con 50% de mujeres entre 30 ponentes invitados.

- 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”. Traducción al inglés de dichos materiales en el marco del proyecto Go2Space-HUBs por la colaboración UC3M con Innovatia8.3
- **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 universitaria:** 1) promoción de a través de [WeGate portal](#) (acción UC3M en su proyecto coordinado Go2Space-HUBs); 2) Actividades organizadas en el [International Day of Women and Girls in Science](#) (4 videos a 4 mujeres participantes en los programas de incubación y aceleración de Go2Space-HUBs). 3) publicaciones en medios especializados -varias fechas. A modo de ejemplo: Revista Emprendedores: [Enthec Solutions](#)
- **Medidas de fomento a la creación de empresas por mujeres:** incorporación criterios selección: 55% de mujeres entre el conjunto de 36 jóvenes emprendedores seleccionados para la nueva edición 2020/2021 del Centro Explorer UC3M.
- **Medidas de promoción de empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres:** UC3M es 1 entre las 4 entidades españolas participantes en la 1ª edición del [Programa Misiones comerciales en femenino](#) (oct-dic.21) con el que se quiere dar la oportunidad a mujeres del ámbito universitario español para presentar sus proyectos emprendedores con objeto de contribuir al escalado empresarial de sus iniciativas. Realizadas 2 [presentaciones comerciales en Campus Puerta de Toledo](#). Impacto: publicación Revista Emprendedores doble página sección Formación papel y [online](#).
- **Medidas de acceso a la financiación para contribuir al crecimiento de empresas lideradas por mujeres:** Acción conjunta Go2Space-HUBs con la plataforma europea [European Women Business Angels](#)

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 type="checkbox"/> IMPLEMENTADA <input checked="" type="checkbox"/> X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN <input type="checkbox"/> SIN IMPLEMENTAR

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 INVESTIGACION.