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

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Unidad de Igualdad

Datos de PAS/PDI a 31 de diciembre de 2018

Datos de estudiantes, curso 2018/19 (datos a 15 de octubre de 2018)

Tal y como se establece en el punto 3 del preámbulo del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017, "*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".*

Como se recoge también en el mencionado punto 3 del Preámbulo, el II Plan de Igualdad de Género tiene una vigencia de cinco años, por lo que no se han abordado todas las medidas en este primer año, y serán llevadas a cabo en los siguientes.

Para elaborar el II Plan de Igualdad de Género se contó con una Comisión[1] en la que estaba representada toda la comunidad universitaria. Para este informe se ha pedido colaboración a la citada Comisión, así como a los Vicerrectorados, Gerencia, y Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo. Este es, pues, un documento elaborado por muchas personas y con muchas aportaciones.

Este informe comenzará dando algunos datos sobre la situación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la Universidad y se comparará con los datos de años anteriores.

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

INDICE

Contenido

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD 6

I.- SITUACIÓN DEL PDI 6

I.1.- PDI en conjunto 6

I.2.- Cátedras 6

I.3.- Titulares de Universidad 7

I.4.- Situación de PDI por Departamentos 7

I.5.- Sexenios de investigación 8

I.6.- Cargos académicos 8

II.- RECONOCIMIENTOS ACADÉMICOS 9

III.- ESTUDIANTES 10

III.1.- Nuevo ingreso 10

III.2.- Estudiantes en general 13

IV.- Personal de Administración y Servicios 15

ACTUACIONES SEGÚN LOS EJES DE INTERVENCIÓN DEFINIDOS EN EL II PLAN DE IGUALDAD 17

EJE I: SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD 17

EJE II: ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO 90

EJE III: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 97

EJE IV: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN 109

ANEXO AL EJE DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN, ÁREA ESPECÍFICA DE INVESTIGACIÓN: INSTITUTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO 137

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PRIMER AÑO DE IMPLANTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 140

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIAD

I.- SITUACIÓN DEL PDI

I.1.- PDI en conjunto

En el conjunto del PDI, se mantiene casi inalterable el porcentaje de mujeres y hombres estando en 2018 entorno al 33% de mujeres (32,5% de mujeres en 2017).

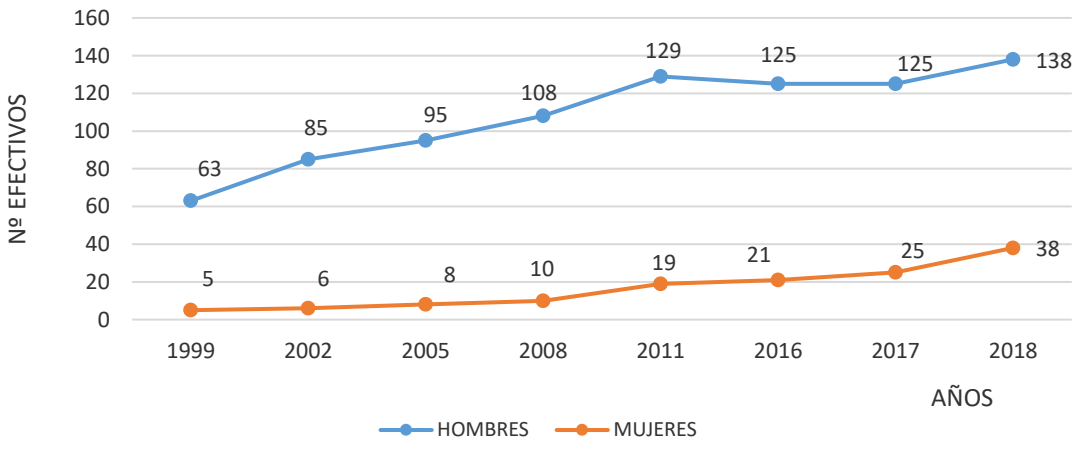
I.2.- Cátedras

Si se analiza la situación de las personas Catedráticas de Universidad, en el año 2017 se contaba con 25 mujeres (16,6%) y 125 hombres (83,3%). En este momento (a fecha 31 de diciembre de 2018) la situación ha cambiado a favor de las mujeres y se puede hablar de un 21,6 %, con lo **que se supera el último dato publicado para el conjunto de la universidad española en el curso 2016/17, que es del 21 % [2].**

Durante varios años no hubo posibilidad de convocar plazas de Cátedra y coincidió con un momento de numerosas jubilaciones; eso hizo que la proporción de mujeres también aumentara. En este momento hay un proceso abierto de plazas de CU y TU, que previsiblemente hará variar este porcentaje (36 plazas de TU y 3 plazas de CU)

Un dato que destacar es el número de profesores Eméritos que asciende a 13 y son todo hombres. (antes de acceder a esta figura, 12 eran Catedráticos). Esto significa que, aunque hay aumentado significativamente el número de Catedráticas, parte del incremento porcentual se debe a estas jubilaciones.

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



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

[2] Dato obtenido de "Científicas en cifras 2017", documento elaborado por la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación

En cualquier caso, del total de 27 Departamentos sigue habiendo 9 que no cuentan con ninguna Catedrática y 8 Departamentos que tienen 1 Catedrática.

De los 9 Departamentos que no cuentan con ninguna Catedrática, 5 estás adscritos a la E.P.S. y el número de Catedráticos en estos Departamentos varía de los 4 a los 11. Los otros 4 Departamentos sin ninguna Catedrática, 3 están en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas (2 de ellos con 6 y 7 Catedráticos, respectivamente) y 1 en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación.

I.3.- Titulares de Universidad

En septiembre de 2017, la UC3M contaba con un 40,1 % de mujeres Profesoras Titulares de Universidad, siendo el dato a 31 de diciembre 2018 del 40,4%.

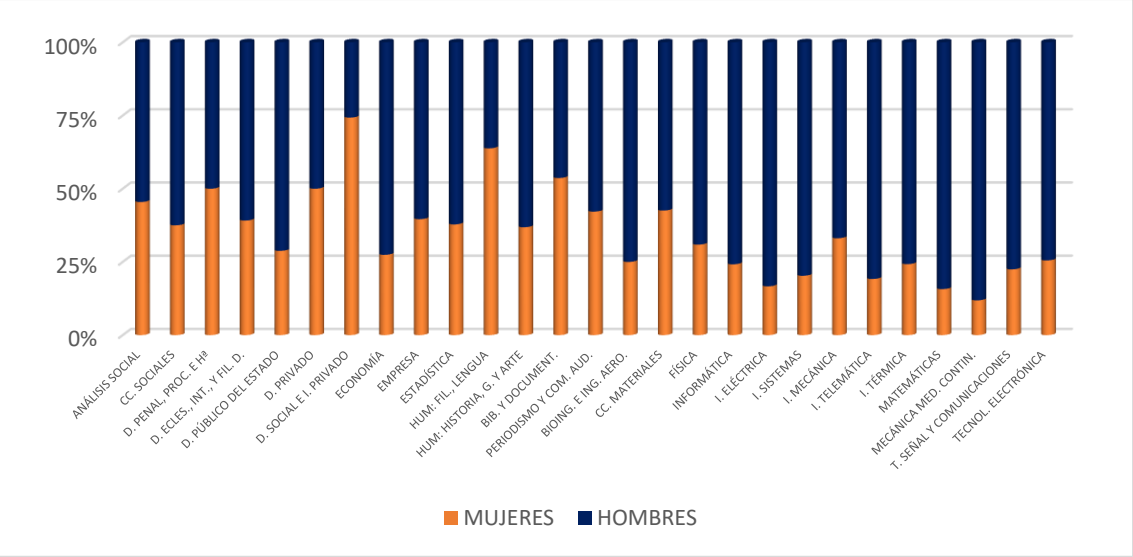
En el momento de elaborar el Primer Plan de Igualdad (diagnóstico 2008) ya había un 38,4 % de mujeres Profesoras Titulares, la promoción a Cátedra va más despacio.

I.4.- Situación de PDI por Departamentos

Ha sido analizada la composición de las plantillas de PDI en los Departamentos constatándose grandes diferencias entre ellos. Por ejemplo, hay 4 Departamentos (EPS) donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20%[3]. En la EPS sólo hay un Departamento que tiene más del 40% de mujeres en plantilla, y es el de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Metalúrgica.

Por otro lado, hay 2 Departamentos de Derecho con un 50% de hombres y mujeres y otros 2 Departamentos con más de un 60% de mujeres.

Gráfico 2.- Composición de la plantilla de PDI por Departamentos a 31/12/2018



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

[3] Según la Ley de Igualdad, se establece que una composición es paritaria si alcanza un mínimo del 40%. Del total de los 27 departamento, 19 (el 70%) están por debajo de la composición paritaria.

I.5.- Sexenios de investigación

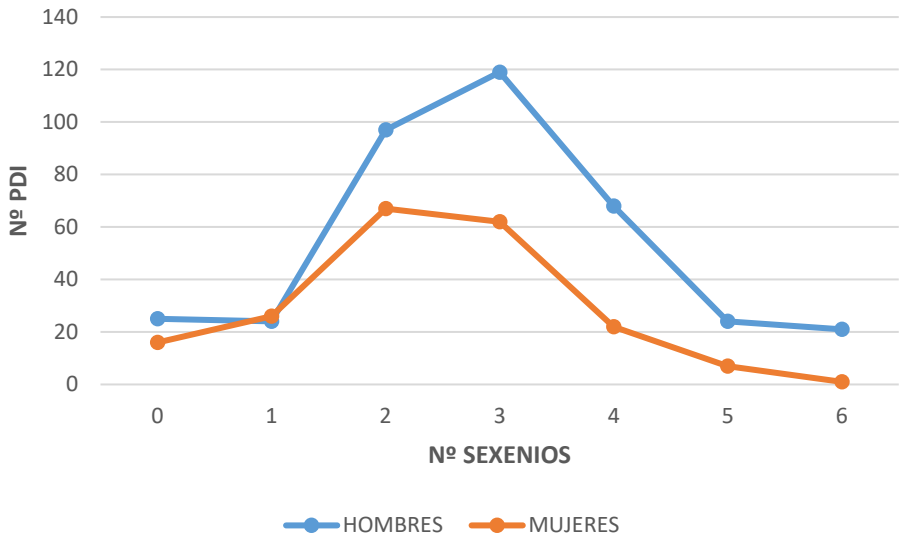
Un dato interesante que se debe estudiar es la diferencia en los sexenios entre mujeres y hombres. A fecha 31 de diciembre de 2018, en los cuerpos de Catedráticos/as y Titulares de Universidad los datos son:

	EFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/ PERSONA
MUJERES CON SEXENIOS	201	475	**2,36**
HOMBRES CON SEXENIOS	378	1.093	**2,89**

Como puede apreciarse, la media de sexenios para los hombres es más alta que en el caso de las mujeres. En el diagnóstico realizado previo a la aprobación de II Plan de Igualdad se observó que había "un parón" en los sexenios de las mujeres en la franja de edad de 30-39 años, que se peude atribuir a la edad más habitual de maternidad.

En el siguiente gráfico se recoge el número de mujeres y hombres frente al número de sexenios que tienen (desde 0 hasta 6 sexenios). En todos los casos tienen más sexenios los hombres, salvo si se considera la concesión de un sexenio, punto en el que están prácticamente a la par (24 hombres y 26 mujeres).

Gráfico 3.- Nº sexenios por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

I.6.- Cargos académicos

En el último año no ha habido cambios en el Consejo de Dirección ni en el Consejo de Gobierno, pero sí que ha habido elecciones en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, con lo que ha habido nuevos nombramientos de Decano, Vicedecanos/as y Secretario/a de Centro. El resultado es un 57% de hombres en estos puestos.

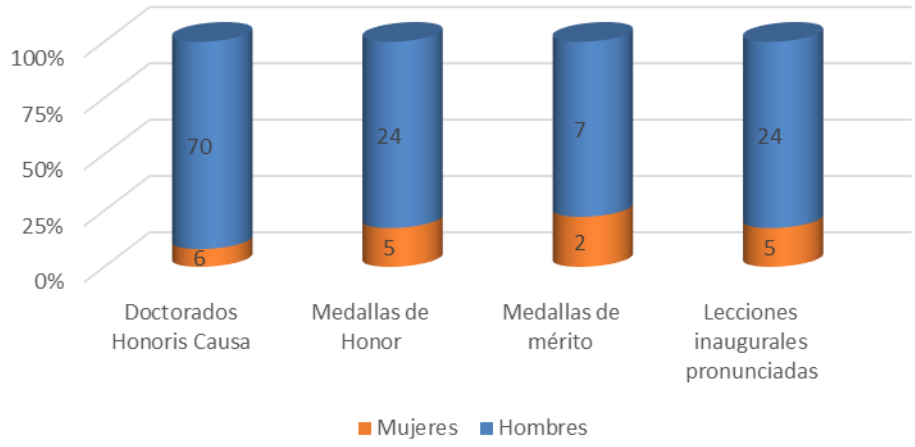
II.- RECONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Durante este último año se ha otorgado el Doctorado Honoris Causa a 2 hombres y una mujer. En el acto de Día de la Universidad (enero de 2018) se otorgó el Doctorado Honoris Causa a 2 hombres (Ian McEwan y Antti Räisänen), leyendo 2 mujeres las respectivas laudatios. En el acto de inauguración del curso 2018/19 fue una mujer, Margarita Salas, nombrada Doctora Honoris Causa, con laudatio a cargo de un hombre.

Esto supone que, desde el inicio de la Universidad, un 7,9 % de mujeres han obtenido este reconocimiento (6 mujeres y 70 hombres).

Por lo que respecta a las medallas de honor, en el último año se han otorgado 3 y todas a hombres.

Gráfico 4.- Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2018



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

III.- ESTUDIANTES

III.1.- Nuevo ingreso

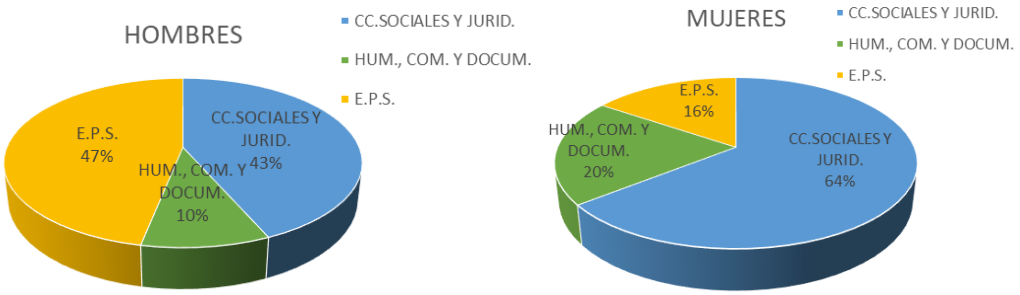
Considerando el total de estudiantes de **nuevo ingreso en Estudios de Grado**, 4.007 estudiantes se matriculan en el conjunto de la Universidad.

Por sexo, se distribuyen en 1.792 mujeres y 2.215 hombres, lo que representa un **44,7% de mujeres**.

Al contrario que la mayor parte de las Universidades españolas, en la UC3M hay más de un 50% de hombres por el peso que tiene la Escuela Politécnica Superior dentro de la Universidad.

Los siguientes gráficos detallan el número de estudiantes de nuevo ingreso por Centros.

Gráficos 5 y 6.- Curso 2018/19. Alumnos de nuevo ingreso por Centros. Alumnas de nuevo ingreso por Centros



Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

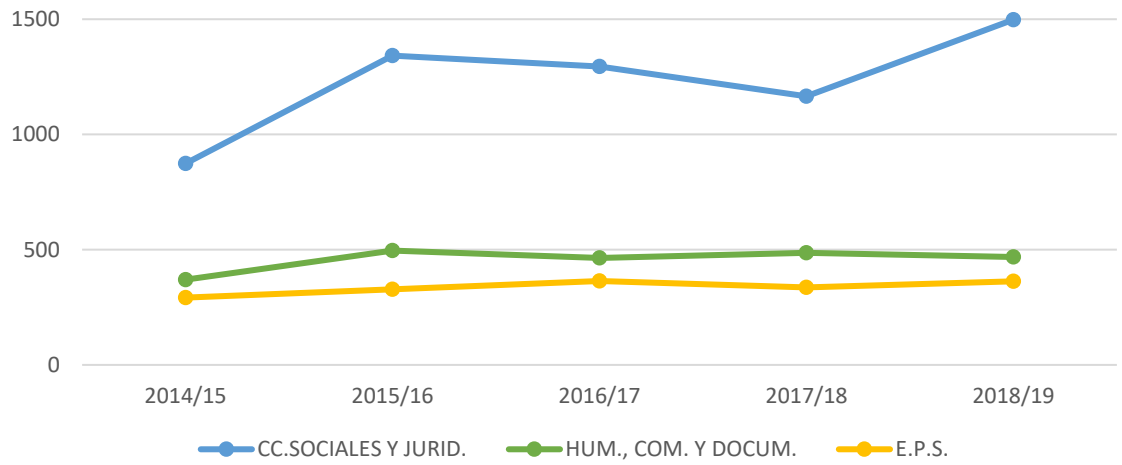
Como puede observarse hay una clara diferencia en la elección de estudios entre mujeres y hombres. Llama mucho la atención que sólo un 16% de mujeres opten por Grados de la Escuela Politécnica Superior y que sólo un 10% de hombres elijan Grados de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación.

Por lo que se refiere a las notas de acceso, analizando el alumnado que ha ingresado en la UC3M, la nota media de las mujeres es 5 décimas superior a la de los hombres:

MUJERES	**11,749**
HOMBRES	**11,209**

También se puede hacer un análisis comparativo de cómo ha evolucionado el alumnado de nuevo ingreso en los últimos cursos. En los 2 siguientes gráficos vemos la elección de Centro de alumnas y alumnos.

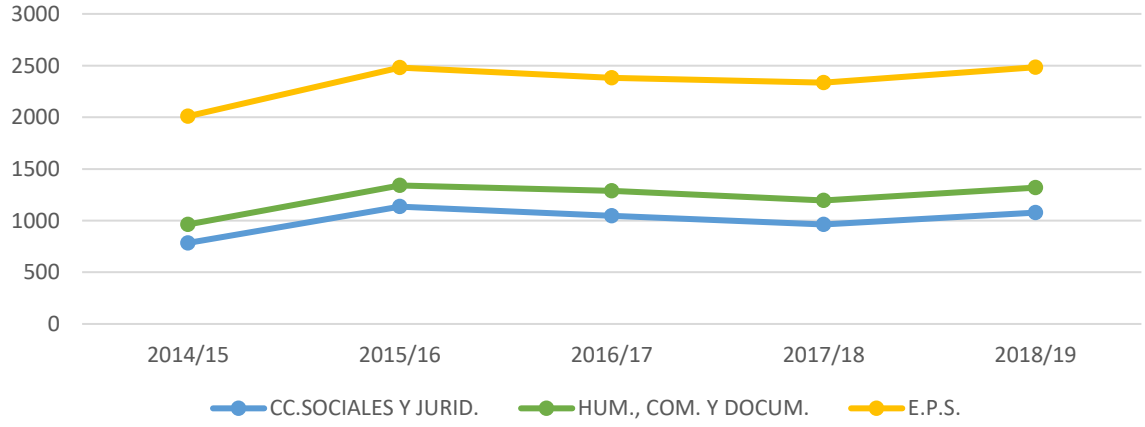
Gráfico 7.- Evolución de alumnas de nuevo ingreso por Centros



Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el caso de las alumnas se comprueba como la elección mayoritaria siempre han sido los Grados de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídica que incluso aumenta en el último curso analizado. El número de mujeres que eligen Titulaciones de Humanidades, Comunicación y Documentación, así como de la Escuela Politécnica Superior, se mantiene prácticamente constante y por debajo de la opción mayoritaria a lo largo de los cursos examinados. En el caso de los hombres la tendencia es la contraria, siendo muy superior la elección de Grados de Ingeniería, y manteniéndose prácticamente constante tanto la demanda de Grados de Humanidades como de Sociales y Jurídicas.

Gráfico 8.- Evolución de alumnos de nuevo ingreso por Centros

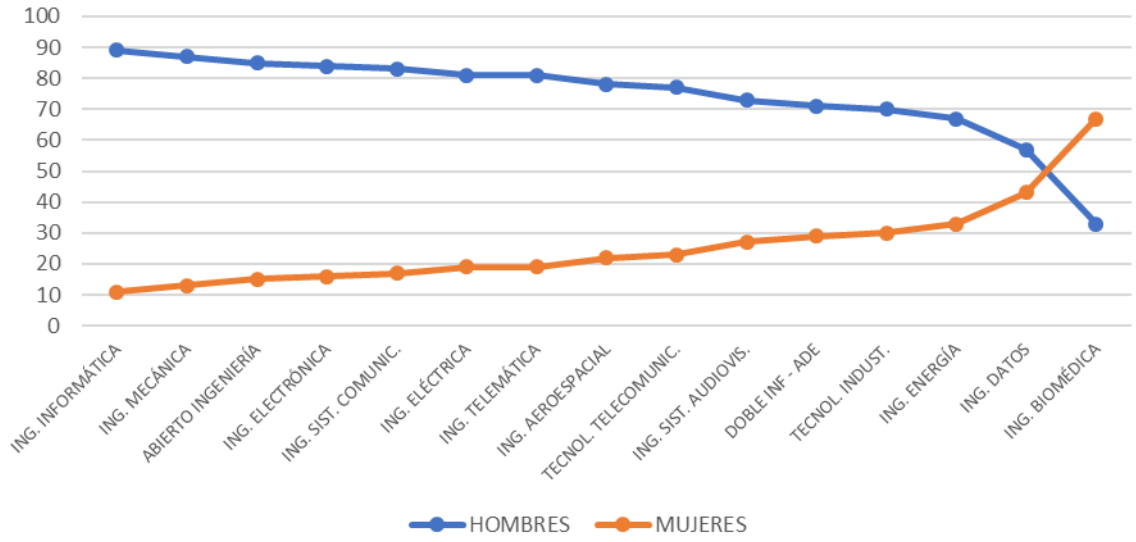


Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Se ha comprobado cómo el porcentaje de alumnas de nuevo ingreso en la EPS (16%) se distribuye de forma desigual según el Grado de destino. Por ejemplo, el Grado en Ingeniería

Biomédica atrae a un 67% de mujeres, mientras que Ingeniería en Informática solo a un 11% y en Ingeniería Mecánica un 13%, tónica que se mantiene en los últimos cursos analizados.

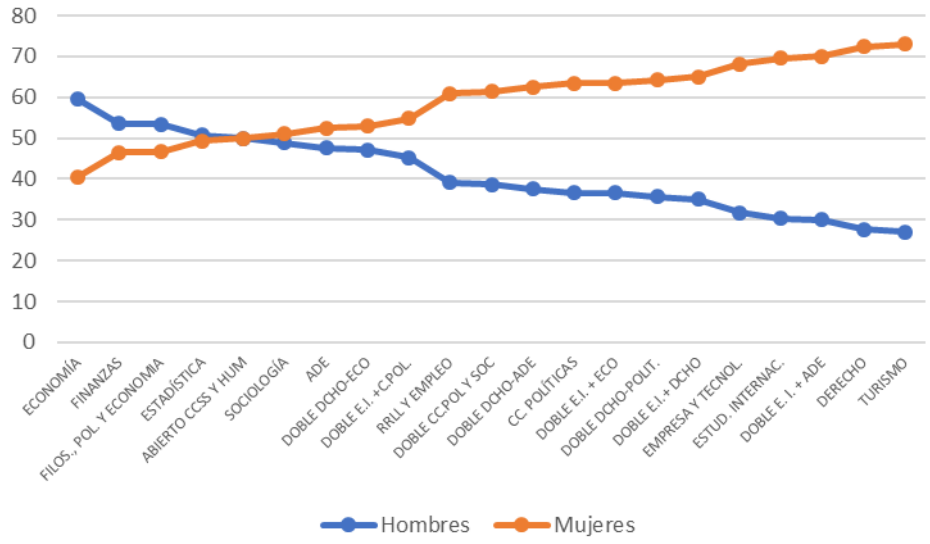
Gráfico 9.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la EPS. Curso 2018/19



Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Casi la totalidad de las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas son mayoritariamente elegidas mujeres. Esa tendencia no se da en Economía, donde hay casi un 60% de hombres, pero en otras como Derecho, Empresa o Turismo casi un 70%, o incluso un 72% son mujeres.

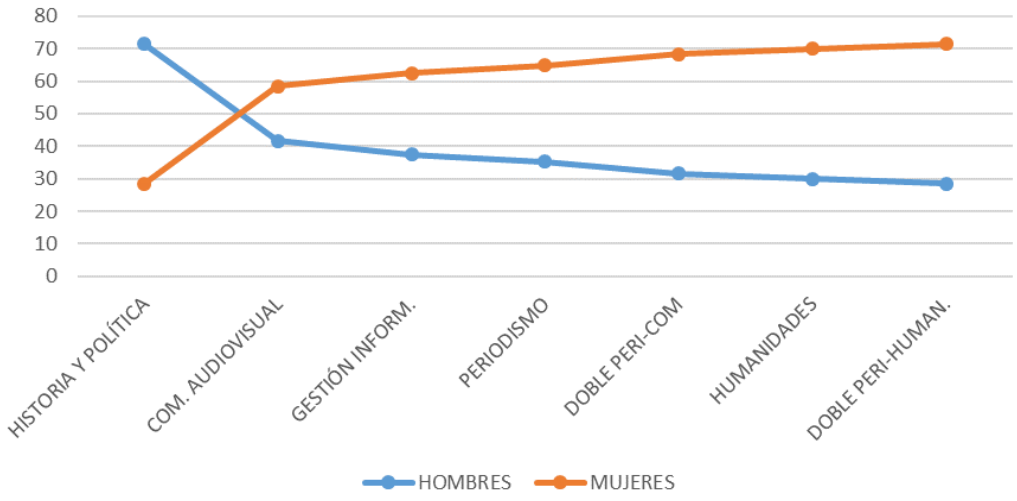
Gráfico 10.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Curso 2018/19



Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por último, se ha analizado la elección de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación por Grados y por sexo en el curso 2018/19. En este caso, en su conjunto, eligen la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación más mujeres que hombres, y únicamente el Grado de Historia y Política cuenta con algo más de un 70% de hombres. El resto de las Titulaciones tiene en primer curso menos de un 40% de hombres, excepto Comunicación Audiovisual con un 41%

Gráfico 11.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación. Curso 2018/19

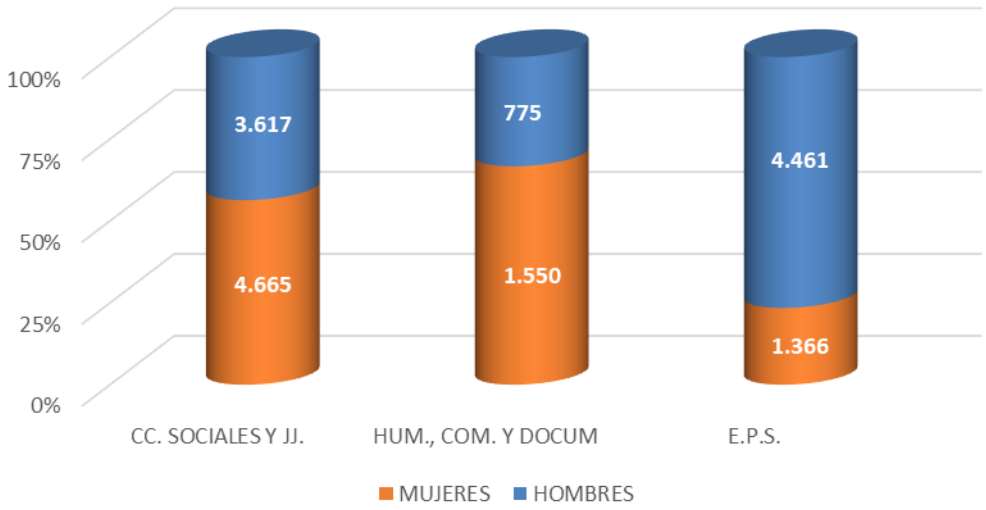


Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

III.2.- Estudiantes en general

El gráfico 12 muestra los datos del alumnado matriculado en Grado por centro.

Gráfico 12: Distribución de mujeres y hombres por Centros en los estudios de Grado

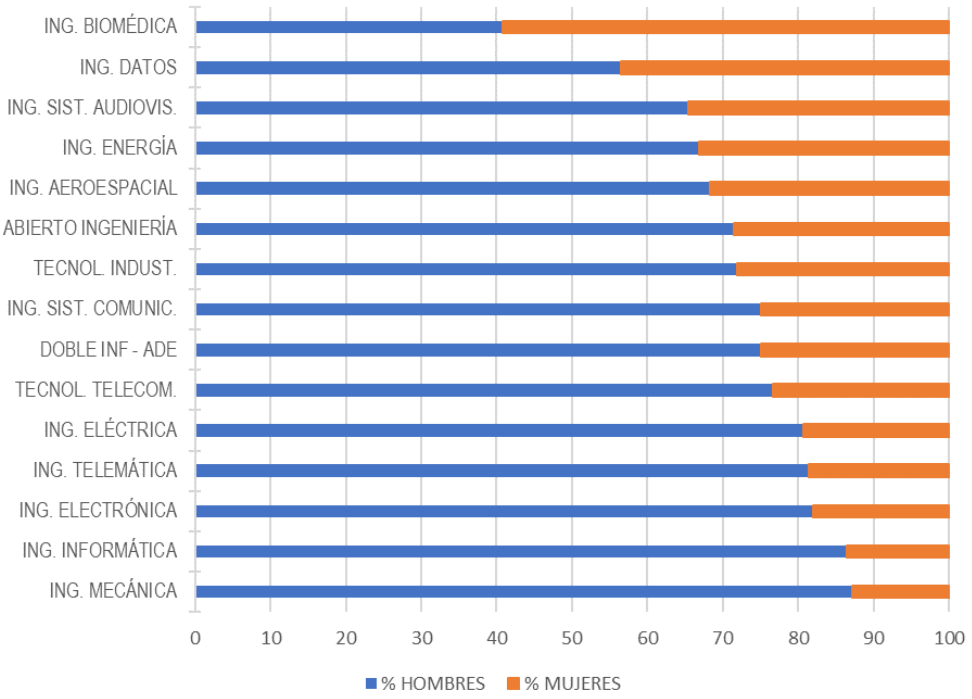


Fuente: Unidad de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

En la EPS el porcentaje de mujeres en su conjunto es de un 23,4%, y en el curso 2018-19 un 23,7% del estudiantado de nuevo ingreso fueron alumnas. La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas cuenta con un 56,3% de alumnas de Grado, y en el curso 2018 de la totalidad del estudiantado de nuevo ingreso el 58,3% fueron alumnas. En la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación las alumnas representan un 56,3% de la totalidad de su alumnado de grado, y en el último proceso de admisión considerado, se ha registrado un aumento en la proporción de alumnas de nuevo ingreso, sobre la totalidad del alumnado han sido un 65,9%.

En el caso de la EPS se puede analizar con más detalle la distribución de mujeres y hombres en las distintas Titulaciones, en general reflejan las diferencias que se han constatado en la admisión. En todos los Grados hay en su conjunto más hombres que mujeres, salvo en Ingeniería Biomédica que tiene la misma tendencia que en nuevo ingreso. En los demás Grados se mantienen prácticamente los números de nuevo ingreso, siendo Mecánica e Informática los Grados con menor porcentaje de mujeres en el conjunto del Grado, 12,8 y 13,5 % respectivamente.

Gráfico 13.- Total de estudiantes por Grado en la EPS. Curso 2018/19



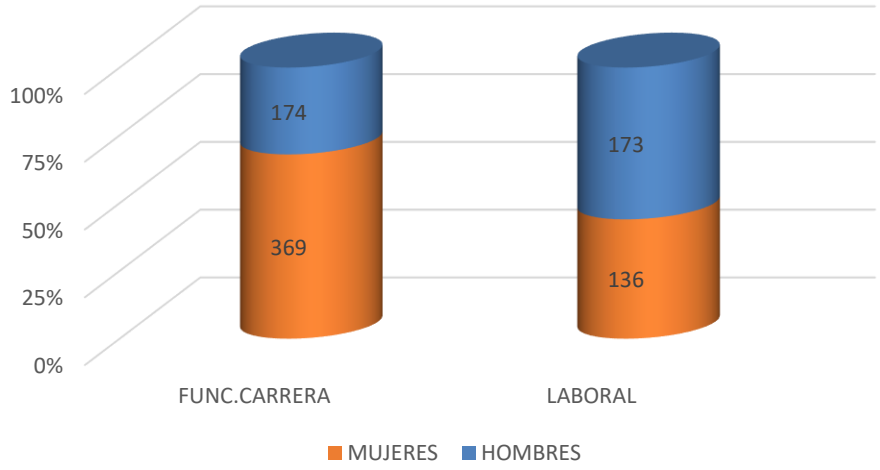
Fuente: Unidad de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

IV.- Personal de Administración y Servicios

El conjunto del PAS a 31 de diciembre de 2018 se encuentra integrado por 852 personas, de las que el 59% son mujeres y 41% hombres. Como en análisis anteriores, dependiendo del régimen jurídico con el que se vinculen a la UC3M, esta tendencia se repite o se invierte.

En el caso de régimen funcionarial el porcentaje de mujeres se eleva al 68%, mientras que en el régimen laboral desciende al 44%.

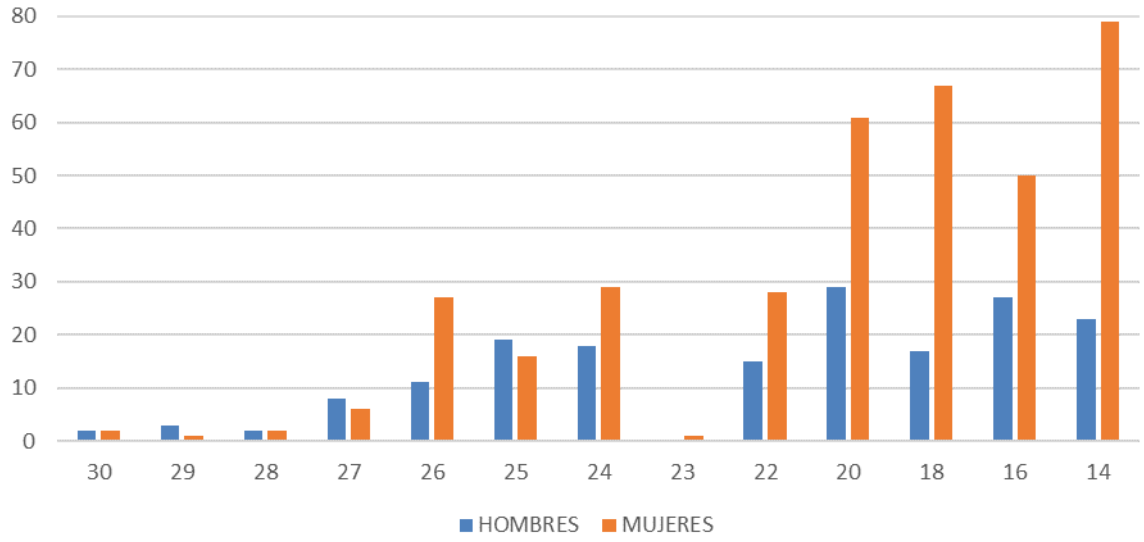
Gráfico 14.- Distribución del PAS por régimen y por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Analizando la distribución por niveles del PAS funcionario, se ve cómo en los niveles más bajos hay un porcentaje muy superior de mujeres, en parte justificado por esa mayoría femenina en el conjunto del colectivo de PAS funcionario.

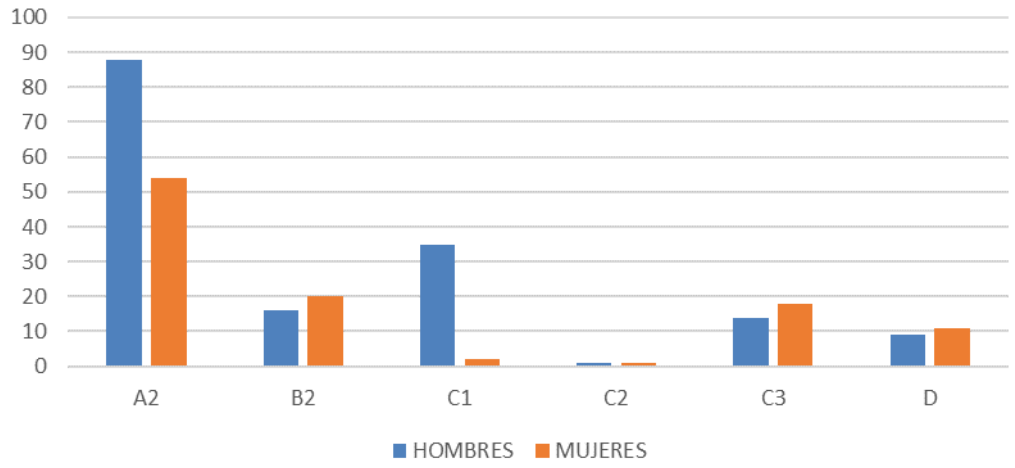
Gráfico 15.- Distribución de PAS funcionario por niveles y sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el caso de **PAS Laboral**, en los grupos A2 (62% hombres) y C1 (95% hombres) hay una mayor presencia de hombres, mientras que en el resto de grupos están muy parejos o la diferencia no es tan significativa. El grupo A2 se corresponde con Titulados/as Superiores y el C1 con Técnicos/as de Laboratorio.

Gráfico 15.- Distribución de PAS laboral por grupos y sexo

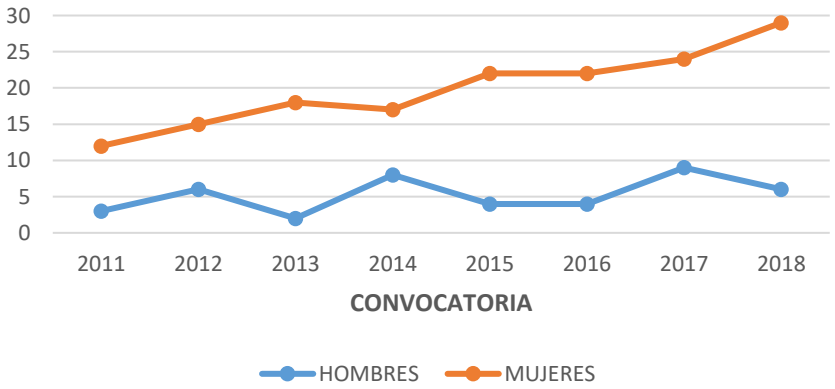


Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Actualmente la composición del **RESAD** (responsables de servicios administrativos), donde se da cabida a Director/a y Subdirector/a de Servicio o Unidad, es de 42 personas de las que el 57% son mujeres y el 33% son hombres.

Existe una gran diferencia en cuanto a la participación del PAS en el **programa de Teletrabajo** por motivos de conciliación, gráfico 16, según el género. En la última convocatoria, 2018, únicamente el 17% de participantes son hombres.

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



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

ACTUACIONES SEGÚN LOS EJES DE INTERVENCIÓN DEFINIDOS EN EL II PLAN DE IGUALDAD

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

Según recoge el II Plan de Igualdad, dentro de este eje las actividades propuestas tienen como labor la sensibilización sobre la perspectiva de género, y cumplen también la labor de formar al alumnado, docentes y personal de administración y servicios
También en este eje se sitúan las medidas relacionadas con la comunicación, tanto en lo que se refiere a visibilizar a las mujeres y sus logros, desagregar todos los datos e informes que se generen para dar a conocer la situación de las mujeres y, por otro lado, cuidar la imagen que transmite la Universidad al exterior.

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

Esta medida abarca a todos los Vicerrectorados y a Gerencia, por lo que se recogen las aportaciones enviadas desde distintos ámbitos:

Desagregación por sexo en el informe anual 2017 del SERIC en el ámbito de Cooperación:

1. Grupos de Cooperación

Nº DE GRUPOS	Nº DE MIEMBROS DE GRUPOS	Nº MEDIO DE PERSONAS POR GRUPO	Nº DE MUJERES	Nº DE HOMBRES
13	129	10	70	59

2. Convocatoria de proyectos de cooperación universitaria al desarrollo

En total 22 mujeres y 27 hombres han participado en 2017 en proyectos de cooperación financiados por la UC3M; las mujeres, siendo el 54% del colectivo de grupos de cooperación, solo representan el 45% de los equipos de los proyectos.

3. Programa de Movilidad en Grupos de Cooperación

En esta convocatoria se seleccionaron 7 candidaturas, pero hubo una renuncia. Finalmente participaron 3 mujeres y 3 hombres.

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

Se seleccionaron a 2 mujeres y 3 hombres para este programa, pero renunció una de las mujeres, con lo que viajaron 3 hombres y 1 mujer.

5. Actividades de sensibilización y Educación para el Desarrollo de la OCUD

En la edición de 2017 se inscribieron 24 estudiantes y completaron el curso 16, de los cuales 12 fueron mujeres y 4 hombres.

6. Programas de becas y ayudas para estudiantes de países en desarrollo

En 2017, en los 5 programas de becas para estudiantes de países en vías de desarrollo en los que participó la UC3M se recibieron 6 mujeres y 7 hombres, distribuidos de la siguiente manera:

- Becas Fundación Carolina: 5 mujeres y 2 hombres
- Programa Learn África: 1 mujer
- Programa de Becas Institucionales MAEC-AECID: 1 hombre
- Programa Conicyt Chile: 2 hombres
- Programa Bec.Ar Argentina: 2 hombres

Por parte de **Gerencia** y del **Vicerrectorado de Profesorado**:

- En una primera fase, se han realizado todos los informes de datos desagregados que se han solicitado al servicio de Recursos Humanos.

- En fases sucesivas, se pretende alcanzar el 100% de la desagregación de datos en todos los informes suministrados por Recursos Humanos.

- Además desde la Unidad de Gestión de Datos Corporativos también se suministran los informes desagregados por género.

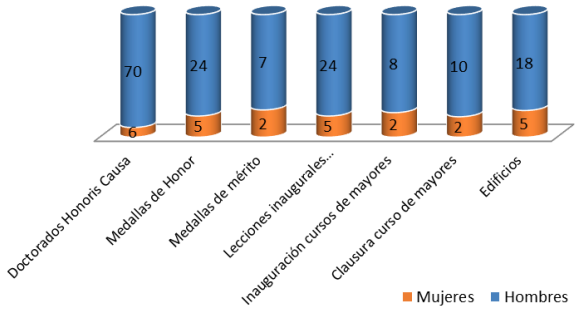
Desde la Unidad de Igualdad se desglosan todos los datos, y se solicitan a todos y cada uno de los servicios para los informes anuales que se elaboran.

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)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad se han nombrado 4 Doctores/as Honoris Causas, entre los cuales sólo hay una mujer: Margarita Salas. Con ella, el total de mujeres Honoris Causa asciende a 6, frente a 70 hombres, lo que supone un 7,89%. Recientemente se ha elaborado una propuesta de nombramiento de una Doctora Honoris Causa desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad. Sobre las laudatios de estos últimos 4 Doctorados Honoris Causa, únicamente una ha sido pronunciada por una mujer.Las lecciones inaugurales nos arrojan el dato de 17% pronunciadas por mujeres. La última, la correspondiente al curso 2018/19 ha sido pronunciada por un hombre.

Por lo que respecta a las Medallas de Honor, las últimas 3 concedidas han sido a 3 hombres, lo que supone un 17% de mujeres.

En relación con la denominación de espacios, no hay edificios de nueva construcción desde la aprobación de este II Plan, por lo que los números siguen siendo 5 edificios con nombre de mujer y 18 con nombre de hombre, lo que supone un 21,74% del total de edificios de la Universidad. Puede verse la situación en el gráfico siguiente:



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 alumnado por sexo en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Realizar un informe anual con los datos desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

En la propia introducción de este informe se recoge un estudio de la situación de todos los colectivos de la comunidad universitaria.

Cada año se ha publicado un informe en la página web de la Unidad de Igualdad (www.uc3m.es/igualdad).

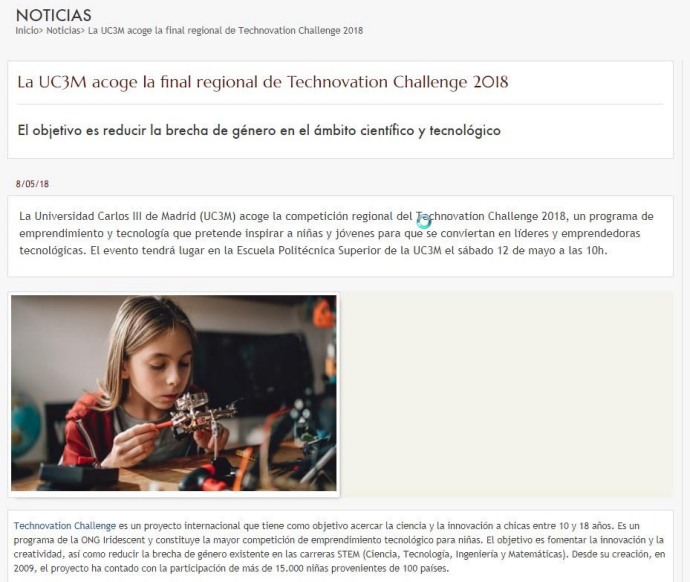
EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 4	Crear una base de datos que permita analizar la inserción laboral del alumnado egresado desde una perspectiva de género
RESPONSABLES	Fundación Universidad Carlos III
INDICADORES	Implantar una base de datos y llevar a cabo el 100%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

Consideraciones:

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.
3. Está en proceso de elaboración una base de datos que recoge la información completa de las encuestas permitiendo así a los usuarios de la misma realizar todas las consultas con información desagregada por género.

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

Noticias corporativas. Las noticias institucionales que se publican tratan de visualizar los logros de las estudiantes de la Universidad, fomentar la participación en iniciativas específicas (por ejemplo, fomentar la innovación y la creatividad o reducir la brecha de género existente en las carreras STEM -Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-) o crear una cultura paritaria en términos de imagen y representación audiovisual. En términos audiovisuales o 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.



NOTICIAS

Inicio> Noticias> La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2018

La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2018

El objetivo es reducir la brecha de género en el ámbito científico y tecnológico

8/05/18

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) acoge la competición regional del Technovation Challenge 2018, un programa de emprendimiento y tecnología que pretende inspirar a niñas y jóvenes para que se conviertan en líderes y emprendedoras tecnológicas. El evento tendrá lugar en la Escuela Politécnica Superior de la UC3M el sábado 12 de mayo a las 10h.

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

Listado de noticias publicadas del 30 de octubre de 2017 al 30 de octubre de 2018:

La UC3M premia la innovación entre sus estudiantes con los TFG Emprende, 21/12/2017
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371243685019/1371215537949/La_UC3M_premia_la_innovacion_entre_sus_estudiantes_con_los_TFG_Emprende

El Modelo de Naciones Unidas, en la UC3M, 06/03/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371246726306/1371215537949/El_Modelo_de_Naciones_Unidas,_en_la_UC3M

NOTICIAS

Inicio> Noticias> El Moot Madrid celebra su décimo aniversario

El Moot Madrid celebra su décimo aniversario

La UC3M organiza esta competición internacional de arbitraje y derecho mercantil

16/04/18

Hoy arranca la décima edición de la Competición Internacional de Arbitraje y Derecho Mercantil (Moot Madrid), coorganizada por la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). En el acto de inauguración, que tendrá lugar a las 18:30 horas en el Aula Magna del campus de Getafe, se hará entrega del premio al Mejor Laudo de la anterior edición.

El Moot Madrid celebra su décimo aniversario, 16/04/2018 (ver imagen superior)

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371248496142/1371215537949/El_Moot_Madrid_celebra_su_decimo_aniversario

La UC3M presenta las Becas Alumni 2018, 08/05/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371249480880/1371215537949/La_UC3M_presenta_las_Becas_Alumni_2018

La UC3M acoge la final regional de Technovation Challenge 2018, 08/05/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371249507906/1371215537949/La_UC3M_acoge_la_final_regional_de_Technovation_Challenge_2018

La UC3M presenta Tecnocamp 2018, 14/05/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371249670756/1371215537949/La_UC3M_presenta_Tecnocamp_2018

Premios de Excelencia 2018 del Consejo Social de la Universidad Carlos III de Madrid, 16/05/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371249958462/1371215537949/Premios_de_Excelencia_2018_del_Consejo_Social_de_la_Universidad_Carlos_III_de_Madrid

La UC3M convoca las becas Talento 2018-2019, 18/06/2018

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371251873687/1371215537949/La_UC3M_convoca_las_becas_Talento_2018-2019

Encuentro de antiguos estudiantes de Economía y Empresa de la UC3M, 26/06/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252300579/1371215537949/Encuentro_de_antiguos_estudiantes_de_Economia_y_Empresa_de_la_UC3M

Voluntarios internacionales de las universidades públicas de Madrid se reúnen en la UC3M, 27/06/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252430882/1371215537949/Voluntarios_internacionales_de_las_universidades_publicas_de_Madrid_se_reunen_en_la_UC3M

NOTICIAS

Inicio> Noticias> La UC3M convoca las becas Talento 2018-2019

La UC3M convoca las becas Talento 2018-2019

Programa cofinanciado por el Banco Santander

18/06/18

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) ha abierto la convocatoria de la becas Talento 2018-2019, que ofrece un total de 77 ayudas para los estudiantes de nuevo ingreso con las mejores notas de acceso. El período de solicitud de estas becas es del 18 de junio al 4 de julio.

El objetivo de este programa es reconocer el esfuerzo y la excelencia de estudiantes que destacan por sus buenos resultados académicos. El presupuesto total destinado a estas becas supera los 100.000 euros y está parcialmente financiado por el Banco Santander.

La UC3M y Banco Santander entregan las becas Talento 2018-2019, 5/10/18 (ver imagen superior)
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/en/Detalle/Comunicacion_C/1371256489087/1371215537949/The_UC3M_and_Santander_Bank_award_the_2018-2019_Talent_grants

La UC3M entrega las becas Alumni, 10/10/18

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371256674972/1371215537949/La_UC3M_entrega_las_becas_Alumni_2018

Redes Sociales:

Se han difundido post relacionados específicamente con la visualización de los logros de las alumnas de la UC3M en twitter, facebook e instagram. Han sido 39 veces compartidos y han obtenido un total del 68 me gusta. 3 de ellos incluían vídeo con un total de 2173 reproducciones. Por ejemplo:

Twitter:

https://twitter.com/uc3m/status/1004329808006975488

https://twitter.com/uc3m/status/931114236125831168

https://twitter.com/uc3m/status/987337592453681153

Facebook:

http://bit.ly/2PnRPQE

Instagram:

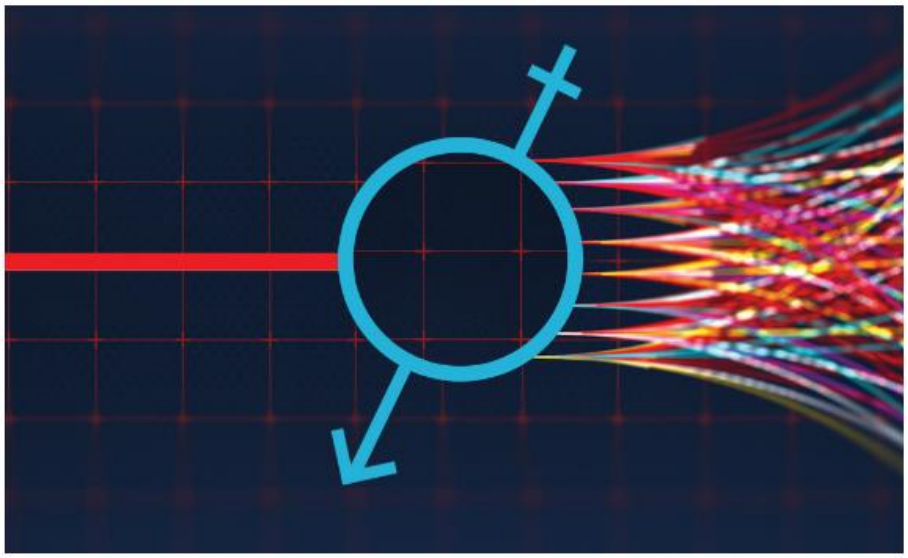
https://www.instagram.com/p/Ba6GYoilKhu/

Los logros profesionales de nuestras alumnas quedan recogidas en la página Premios y logros de estudiantes

Innovación y emprendimiento:

Desde junio (momento de su creación) a noviembre de 2018, la newsletter de Innovación y emprendimiento difunde noticias que resaltan los logros de alumnas de la UC3M en emprendimiento e innovación.

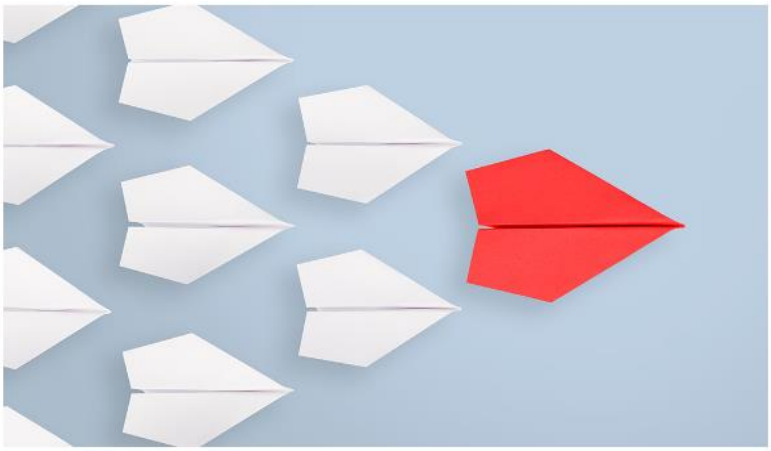
- http://emprende-newsletter.uc3m.es/es/3/20/10894/?tpl=518&utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=15-Octubre-2018



Género y tecnología en la Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras

La Universidad Carlos III de Madrid ha elegido como eje temático de la Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras 2018 la relación entre género, ciencia y tecnología. Muestras audiovisuales, teatro, presentaciones de proyectos europeos UC3M en el marco de H2020 y una mesa redonda con periodistas e investigadoras han sido algunas de las propuestas de esta novena edición.

- https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252675012/1371215537949/Ganadores_de_los_Premios_Explorer_UC3M_Space?utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=20-Septiembre-2018



Entrega de los premios de emprendimiento Explorer UC3M Space

El proyecto ganador ha sido el software pvDesign, desarrollado por la startup Rated Power, para el diseño y optimización de plantas fotovoltáicas a gran escala. El premio Woman Explorer ha recaído en Sara Ramos, fundadora de Frame, una empresa que utiliza tecnología drone para misiones de rescate. Todos los proyectos han sido desarrollados por alumni de la UC3M.

Comunicación interna:

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

Reconocimientos o logros de nuestras estudiantes en la newsletter y en cartelería digital: 2

Reconocimientos o logros de nuestras estudiantes en el boletín Alumni de la UC3M: 18

NOMBRAMIENTOS & PREMIOS

Giovanna Bravar publica su primer libro 'The Other Side'
Titulada en Comunicación Audiovisual por la UC3M. Su libro se encuentra en el primer puesto de los más vendidos en Amazon. Leer más

Elena González-Blanco García recibe el Premio "Julián Marías" 2017 a investigadores de menos de 40 años
Titulada del Máster en Bibliotecas y Servicios de Información Digital por la UC3M. Leer más

Eva Aranda, nueva directora adjunta de public affairs de Ipsos
Licenciada en Economía por la UC3M. Leer más

Elisa Prieto, Premio Jóvenes Directivos con Talento 2018 de Seeliger y Conde
Titulada en Ingeniería Industrial. Leer más

Vídeo:

Para la visualización del trabajo y logros de las alumnas UC3M, se han realizado 4 vídeos que incluyen 13 entrevistas distribuidas a través del canal oficial de la UC3M en Youtube, así como en la revista de la universidad, *Magazine UC3M*, y redes sociales.

23 Marzo 2018. T3fest UC3M | https://youtu.be/nsoffMHRlac

26 Junio 2018. Alumni UC3M | https://youtu.be/6RQ8vEzt6KI

06 Julio 2018. X Edición Premios de Excelencia https://youtu.be/X6YYyWVUnHA

06 Julio 2018. MOOT Madrid 2018 https://youtu.be/sBPtvnncatk

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

Desde la aprobación del II Plan de Igualdad se han hecho varias presentaciones del mismo en distintos ámbitos:

En la clausura de las IX jornadas contra la violencia de género (24 de noviembre de 2017) se presentó por el Rector.

Sesiones de formación de Delegados/as de Postgrado: Diciembre 2017

RESAD: enero de 2018

Sesiones de formación para los/las aspirantes a promoción interna de Auxiliares de Información: una sesión en Getafe y otra en Leganés, septiembre 2018.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Incrementar en un 25% la participación de estudiantes, PAS y PDI en las actividades organizadas. Mejorar en un 25% en los resultados obtenidos en las encuestas. Aumentar un 10% las acciones realizadas. Crear el pasaporte en Igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Las actividades organizadas desde la Unidad de Igualdad se han ofertado siempre con la posibilidad de reconocimiento de crédito (optativo, Humanidades o de libre elección, según el caso).
Desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género se han celebrado las **IX Jornadas contra la violencia de género** (del 20 al 24 de noviembre de 2017), el **Ciclo de cine documental sobre trata de personas con fines de explotación sexual** (29 de noviembre de 2017, que se ofrecía como parte de las IX Jornadas), los **Actos del Día Internacional de la Mujer** (del 5 al 12 de marzo de 2018), y 3 ediciones del **Curso-taller contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo** (entre los meses de febrero y marzo de 2018).

IX Jornadas contra la violencia de género (junto con ciclo de cine documental)
Se celebraron durante una semana completa, divididas en 18 actividades (mesas redondas, conferencias, presentaciones, documentales….).
Asistieron un total de 173 estudiantes (34 H/139 M, 80% mujeres)
En esas 18 actividades intervinieron 38 ponentes (10 H/28 M, 74% mujeres)

Respecto de las mismas jornadas del 2016, se ha incrementado en un 13% el número de asistentes (153 en total; 47 H/106 M)

Actos del Día Internacional de la Mujer
Se organizaron 11 actividades dentro de estos actos
Asistieron un total de 104 estudiantes (28 H/76 M, 74% mujeres)
Entre las 11 actividades contamos con 20 ponentes (3 H/17 M, 85% mujeres)

Respecto de los Actos del Día Internacional de la Mujer 2017, se ha reducido el número de asistentes en un 50%.

Curso-taller contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
Entre los días 28 de febrero y 20 de marzo de 2018 se han celebrado 3 ediciones del curso-taller; 2 ediciones en el Campus de Getafe y una en el Campus de Leganés.

Asistentes: 43 estudiantes (8 H/35 M, 81% mujeres)
Tradicionalmente las actividades que se celebran en el Campus de Leganés tienen muchas menos inscripciones que las celebradas en el Campus de Getafe.

Pasaporte para la igualdad

Se creó el pasaporte para las IX Jornadas contra la violencia de género y se permitió utilizarlo durante los Actos del Día Internacional de Mujer y los cursos-taller contra el acoso sexual. En estas ocasiones se podían ofertar las actividades como crédito de Humanidades u optativo, pero tras la aprobación de la *"Normativa sobre reconocimiento de créditos optativos a estudiantes de Grado por la realización de actividades, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 4 de julio de 2018"*, el mínimo para reconocer un crédito optativo vía pasaporte es de 30 horas. Por ello, en las actividades celebradas durante 2018 ha disminuido el número de asistentes.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 25% la participación de la comunidad universitaria. Promover una campaña anual para la sensibilización de la violencia de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Coincidiendo con la preparación de las jornadas contra la violencia de género que se celebran cada año durante una semana con motivo del Día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre), se convoca desde 2014 un concurso de cartel contra la violencia de género, siendo el cartel ganador la imagen de nuestras Jornadas.

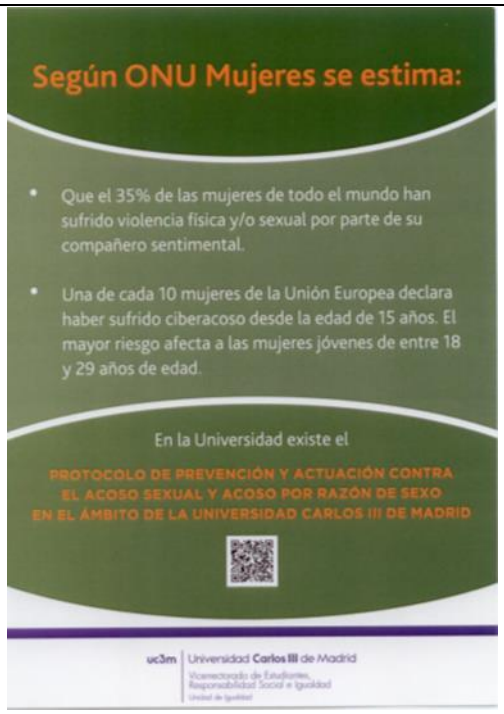
La convocatoria de 2018 ha sido la quinta, y respecto del año pasado se ha incrementado en un 200% respecto del año 2017, con lo que se ha cumplido el primer indicador de incrementar un 25% la participación de la comunidad universitaria:

Carteles presentados al concurso según sexo de su autoría:

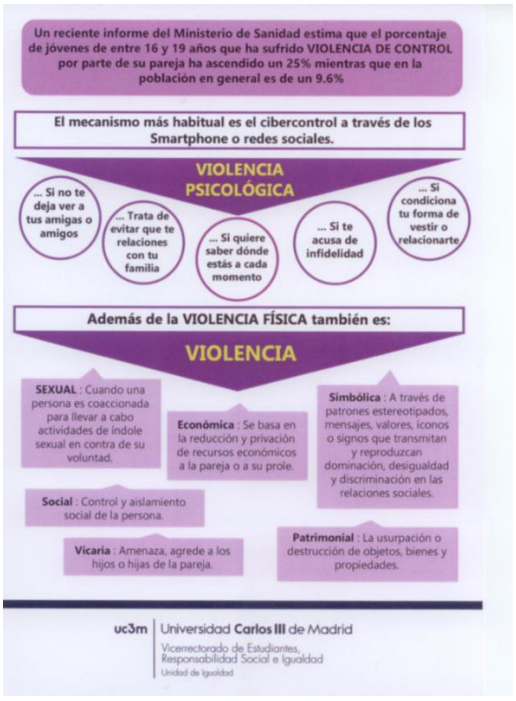
EDICIÓN	MUJERES	HOMBRES
2014	1	0
2015	8	5
2016	12	4
2017	5	0
2018	9	7

Respecto de la segunda parte del indicador: “Promover una campaña anual contra la violencia de género”, además del concurso de cartel, se celebran las Jornadas contra la violencia de género (en el 2018 se celebraron las X Jornadas), y desde hace 2017 años se elaboran unas octavillas que se colocan en los soportes de metacrilato de las mesas de todas las cafeterías de la Universidad. Por ejemplo, a continuación se pueden ver las correspondientes a noviembre de 2017 y 2018.

IX JORNADAS contra la violencia de género
Semana del 20 al 24 de noviembre de 2017
¿Demasiadas ecuaciones?
Tranquil@ ... No es tan difícil
Respeto + amor + igualdad
=
NO VIOLENCIA DE GÉNERO
Es muy fácil. ¿Tú no lo entiendes?
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
Unidad de Igualdad


Según ONU Mujeres se estima:
Que el 35% de las mujeres de todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual por parte de su compañero sentimental.
Una de cada 10 mujeres de la Unión Europea declara haber sufrido ciberacoso desde la edad de 15 años. El mayor riesgo afecta a las mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años de edad.
En la Universidad existe el
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
Unidad de Igualdad

X JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Semana del 19 al 23 de Noviembre del 2018
LA VIOLENCIA
VERBAL FÍSICA PSICOLÓGICA SEXUAL
INSTITUCIONAL ECONÓMICA SIMBÓLICA
NO
CABE EN NINGUNA RELACIÓN
AUTOR: NIKLAS RODRIGUEZ REINTJES
Sala Buero Vallejo (14.0.11) CAMPUS GETAFE
Actividad incluida dentro del Pasaporte para la Igualdad (1 crédito de Humanidades)
Más información:
www.uc3m.es/igualdad
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
Unidad de Igualdad


Un reciente informe del Ministerio de Sanidad estima que el porcentaje de jóvenes de entre 16 y 19 años que ha sufrido VIOLENCIA DE CONTROL por parte de su pareja ha ascendido un 25% mientras que en la población en general es de un 9.6%
El mecanismo más habitual es el cibercontrol a través de los Smartphone o redes sociales.
VIOLENCIA PSICOLÓGICA
... Si no te deja ver a tus amigas o amigos
... Trata de evitar que te relaciones con tu familia
... Si quiere saber dónde estás a cada momento
... Si te acusa de infidelidad
... Si condiciona tu forma de vestir o relacionarte
Además de la VIOLENCIA FÍSICA también es:
VIOLENCIA
SEXUAL : Cuando una persona es coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad.
Económica : Se basa en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja o a su prole.
Simbólica : A través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales.
Social : Control y aislamiento social de la persona.
Vicaria : Amenaza, agrede a los hijos o hijas de la pareja.
Patrimonial : La usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades.
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
Unidad de Igualdad

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

En el curso 2017/18 se ofertaron para el PDI los siguientes cursos:

- Introducción de la perspectiva de género en la docencia
- Utilización de un lenguaje no sexista (suspendido por bajo número de solicitantes)
- Prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo (suspendido por bajo número de solicitantes)

En el curso 2018/19 se han ofertado y celebrado los cursos (ambos en el primer trimestre del curso):

- Utilización de un lenguaje no sexista
- Introducción de la perspectiva de género en la docencia

A continuación se desglosan los datos de asistentes a cada curso:

CURSO	TÍTULO DE LA PROPUESTA FORMATIVA	Nº ASISTENTES	% MUJERES
2017/18	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	9	55,50%
2018/19	POR UNA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD	10	80%
2018/19	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	17	76%

Se prevé ofertar nuevas ediciones de estos cursos en el futuro

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

Durante el curso 2017/18 se ha contado con las Delegaciones de Estudiantes para las sesiones formativas en materia de diversidad sexual e identidad de género, y han asistido a las 3 ediciones celebradas 6 personas (2 H y 6 M) por parte de las distintas delegaciones de los Centros.

Por otro lado, en las jornadas de formación de Delegados/as de Postgrado, celebradas en diciembre de 2017, la Unidad de Igualdad participó presentando el II Plan de Igualdad de Género que había sido aprobado el 30 de octubre de 2017.

Hay representación de las Delegaciones en la Comisión del II Plan de Igualdad, así como en la Comisión de revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 11	Promover una participación más activa de las Asociaciones de Estudiantes en las tareas de sensibilización, comunicación y formación
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Aumentar en un 25% las actividades propuestas de las asociaciones vinculadas con temas de igualdad y el número de asistentes
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

En las actividades organizadas por la Unidad de Igualdad durante el curso 2017/18, se contó la participación de las siguientes Asociaciones de Estudiantes:

IX Jornadas contra la violencia de género (noviembre 2017)

- Se invitó a participar en las actividades a realizar en la Unidad de Igualdad a todas las Asociaciones que forman parte de la comunidad Universitaria (octubre 2017)

- Participación de la *Asociación de Mujeres UC3M* "El acoso callejero también es violencia de género" (22/11/2017)
- Participación de la *Asociación LGTBQ+ de la UC3M* . Mesa redonda: *"Violencia intragénero y delitos de odio"* (22/11/2017)
- Participación de las Asociaciones Amnistía UC3M y Welcome Refugees UC3M en las. Mesa redonda: "Mujeres refugiadas: doble discriminación" (24/11/2017)

Actos del Día Internacional de la Mujer (marzo 2018)

- Participación de la *Asociación He for She de la UC3M* en los Actos del Día Internacional de la Mujer 2018. *"Érase dos veces. Reinventando los cuentos para destapar el machismo oculto de las películas Disney"* (07/03/2018)

Por otro lado, en las actividades organizadas por Asociaciones:

- La *Asociación He for She de la UC3M* invitó a la Unidad de Igualdad a asistir al acto de presentación de su asociación a principios del curso 2017/18
- Se invitó a participar a la Unidad de Igualdad en la inauguración de las Jornadas sobre la violencia contra la mujer, organizadas por la Asociación He for She de la UC3M. 12 y 13 de abril de 2018.

EJE 1	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 12	Realizar campañas informativas para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la comunidad universitaria
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de campañas informativas realizadas
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Durante el curso 2017/18 se han organizado 3 ediciones del curso-taller contra el acoso sexual y por razón de sexo dirigidas al alumnado, de las que 2 se han celebrado en el Campus de Getafe, y 1 en el Campus de Leganés , entre los meses de febrero y marzo de 2018.
Asistieron un total de 43 estudiantes (8 H y 35 M).

Se ha ofrecido un curso para PDI de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo (16 de octubre de 2018), habiéndose cancelado por falta de inscripciones.

En el ámbito de la diversidad sexual se han organizado 3 sesiones formativas en materia de diversidad sexual e identidad y/o expresión de género, impartidas por el servicio de formación del área LGTBI de la Comunidad de Madrid. Asistentes: 73 personas, principalmente de servicios de atención al público y Delegaciones de Estudiantes

IX Jornadas contra la violencia de género (noviembre 2017)
Se invitó a participar en las actividades a realizar en la Unidad de Igualdad a todas las Asociaciones que forman parte de la comunidad Universitaria (octubre 2017) y finalmente participaron las siguientes:

- *Asociación de Mujeres UC3M* "El acoso callejero también es violencia de género" (22/11/2017)
- *Asociación LGTBQ+ de la UC3M* . Mesa redonda: *"Violencia intragénero y delitos de odio"* (22/11/2017)
- Asociaciones Amnistía UC3M y Welcome Refugees UC3M en la Mesa redonda: "*Mujeres refugiadas: doble discriminación*" (24/11/2017)

Actos del Día Internacional de la Mujer (marzo 2018). Al igual que en las Jornadas contra la violencia de género se invitó a las Asociaciones a participar y finalmente lo hicieron:

- *Asociación He for She de la UC3M* . *"Érase dos veces. Reinventando los cuentos para destapar el machismo oculto de las películas Disney"* (07/03/2018)

Por otro lado, en las actividades organizadas por Asociaciones:

- La *Asociación He for She de la UC3M* invitó a la Unidad de Igualdad a asistir al acto de presentación de su asociación a principios del curso 2017/18
- Se invitó a participar a la Unidad de Igualdad en la inauguración de las Jornadas sobre la violencia contra la mujer, organizadas por la Asociación He for She de la UC3M. 12 y 13 de abril de 2018.

Además, coincidiendo con la Jornadas contra la violencia de género, se elaboraron octavillas para poner en los metakrilatos de las mesas de cafetería, con mensajes contar la violencia de género y el acoso sexual y resaltando algunos datos.
(esta información está incluida y explicada en la medida 8 de este eje I)

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

Actividades realizadas:

1.- DÍA GREENLIGHT FOR GIRLS (g4g),

Evento realizado el 16 de diciembre, destinado a niñas entre 11 y 15 años.

Greenlight for girls, (luz verde para las niñas) es una organización internacional dedicada a inspirar a las niñas de todos los orígenes para estudiar asignaturas CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) al introducirlas al mundo de la ciencia de manera divertida y emocionante.

La Universidad participó con 2 talleres impartidos por investigadoras y alumnas de la Universidad:

1. Taller de bioimpresión
2. Genes en una botella

La actividad tuvo una destacada presencia en diversos medios de comunicación en los que se resaltaba la iniciativa llevada a cabo en la UC3M. Por ejemplo:

12/16 *– LaSexta (TV clipping): Against the myth of men's work and glass ceilings: this is how a workshop works that encourages women to be scientists or engineers*
12/16 *– ABC: 'Greenlight for Girls' claims interest in science*
12/16 *– La Vanguardia: Two hundred girls in the scientific workshops of the Carlos III Health Institute*
12/16 *– Europa Press TV: More than 200 girls participate in the 'Greenlight for Girls'*
12/16 *– Telemadrid (TV clipping, minute 19:28): Daily News*
12/15 *– Observatorio de RRHH: Nearly 200 girls will participate on Saturday in Greenlight for Girls*
12/15 *– SmartLighting: First Greenlight for Girls event held in Madrid*
12/14 – *Informaria: Greenlight for Girls arrives to Madrid with Cisco*
12/14 – *Mujer Emprendedora: Greenlight for Girls arrives to Madrid*
12/14 –*RRHH Press: Nearly 200 girls will participate in the first Greenlight for Girls held in Madrid*
12/14 – *El Economista: Green light for girls in STEM*

2.- PROGRAMA DE MENTORING PARA ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

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

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

Fechas: enero a mayo 2017

El objetivo de este programa de mentoring es acercar el mundo de la tecnología a niñas de secundaria. Las mentoras son estudiantes de la UC3M y 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. Los principales enfoques son tres: tecnológico, comunicación y plan de negocios, y se lleva a cabo en grupos de un máximo de 5 niñas, durante 5 meses.

Funciones de los/las mentores/as:

- 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/las mentores/as 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

DATOS DE PARTICIPACIÓN:

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 20
- Número de grupos mentorizados: 10
- Número de estudiantes de secundaria mentorizadas:38

3.- COMPETICIÓN REGIONAL TECHNOVATION CHALLENGE

Fecha: 12 de mayo

Desarrollo de la Competición Regional de Technovation Challenge.

Technovation Challenge es un proyecto internacional que tiene como objetivo acercar la ciencia y la innovación a chicas entre 10 y 18 años. Es un programa de la ONG Iridescent y constituye la mayor competición de emprendimiento tecnológico para niñas. El objetivo es fomentar la innovación y la creatividad, así como reducir la brecha de género existente en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Desde su creación, en 2009, el proyecto ha contado con la participación de más de 15.000 niñas provenientes de 100 países.
Cada año Technovation Challenge reta a grupos de 4-5 integrantes a desarrollar un plan de negocio y una aplicación móvil para solucionar un problema de la comunidad, y dar respuesta a una necesidad social relacionada con las áreas de educación, igualdad, medioambiente, salud, paz o pobreza. Durante doce semanas, de enero a abril, las participantes se reúnen semanalmente de forma presencial o remota para trabajar en su proyecto, junto con mentores/as voluntarios/as procedentes del mundo de la tecnología que las guían en este proceso.

La UC3M fue sede de la competición regional en la que todos los equipos presentaron sus apps en un breve pitch de unos siete minutos al resto de participantes y a profesionales del sector de la tecnología. El evento, realizado bajo la coordinación y organización de la embajadora de Technovation en Madrid y Valencia, Power to Code, contó con la participación de 90 equipos. De éstos, 9 serán elegidos como finalistas regionales y acudieron a la semifinal mundial virtual donde se seleccionaron a los elegidos para acudir a la final internacional, el Technovation World Pitch, en Estados Unidos.

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

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

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

La competición regional contó con más de 900 asistentes: 84 equipos, con una media de cuatro niñas por equipo, sus mentores/as y sus familias.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/ApoyoEstudiante/es/TextoMixta/1371249280736/

En la competición regional, resultan ganadores dos equipos mentorizados por estudiantes de la UC3M.

Vídeo de la competición regional:

https://youtu.be/IxY3mBpGnwk

Esta competición ha tenido gran impacto en los medios de comunicación, siendo las siguientes algunas noticias publicadas:

- La UC3M acoge la Final regional de TEchnovation Challenge – UC3M
- Niñas y jóvenes programadoras, rumbo a Silicon Valley - *El Heraldo*
- 4 Jóvenes españolas, ganadoras de Technovation Challenge - Camp Tecnológico
- Dinapsis obtiene cuatro reconocimientos durante la final regional Technovation Challenge 2018 en la UPV - *ABC*
- Las cinco adolescentes de Kenia que quieren abordan el problema de la ablación con una 'App' - *La Vanguardia*
- Technovation Challenge: los mentores de la AEIT Madrid incentivan el conocimiento

4.- JORNADA SOBRE LAS VOCACIONES TECNOLÓGICAS DIRIGIDA A EQUIPOS DE DIRECCIÓN Y ORIENTACIÓN DE CENTROS DE SECUNDARIA

Fecha: 22 de mayo

La sesión tiene el objetivo de compartir herramientas que sirvan para promocionar las vocaciones tecnológicas entre el alumnado de secundaria.

En la sesión se realizó exposición de la evolución de las matrículas universitarias realizadas en la EPS, así como el perfil de estudiantes que cursan dichos estudios, poniendo de relieve la distribución por sexo.

Se expusieron experiencias para la promoción de las vocaciones tecnológicas dirigidas especialmente para niñas realizadas en diferentes centros.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Secundaria/es/TextoMixta/1371228323904/

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR
MEDIDA 14	Promover la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos de la Universidad mediante la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Gerencia y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social 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)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Desde el ámbito de Comunicación se fomenta el uso de un lenguaje no sexista y se presta especial atención al lenguaje audiovisual, no sólo al escrito, esto es, a la imagen fija y relato audiovisual como elementos clave en la representación igualitaria y no discriminatoria de la mujer, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, prestando especial atención a la puesta en escena de las relaciones de poder y evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

Contenidos corporativos: Estos criterios se han aplicado en los medios corporativos y en edición web.
Recientemente, la renovación de las landing page de los Grados de la UC3M se ha realizado desde el VCC siguiendo estos criterios.

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

CONEX-Plus, un programa para la incorporación de **30 doctoras y doctores** durante...
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371251671977/1371215537949/La_UC3M_obtiene_mas_de_tres_millones_de_euros_para_el_proyecto_CONEX-Plus

La UC3M incorpora una nueva serie de asignaturas específicas para el desarrollo de las habilidades profesionales del **alumnado de grado**

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371246245341/1371215537949/La_UC3M_apuesta_por_la_interdisciplinariedad_en_sus_nuevos_grados

Redes sociales: Ejemplo:

Comunicación interna:

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

La UC3M, entre las mejores universidades del mundo en empleabilidad

A nivel nacional, la Universidad Carlos III de Madrid es la mejor universidad joven en empleabilidad. Además, destaca en otros indicadores como la reputación profesional o la tasa de empleo de las egresadas y egresados, tal y como publica la nueva edición del QS Graduate Employability Ranking 2019.

Leer más

La UC3M, segunda universidad española con mayor número de patentes presentadas

Una de las prioridades de la Universidad Carlos III de Madrid es la gestión y protección de sus resultados de investigación. Así lo constata un informe publicado por la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), que le posiciona entre las universidades con mayor número de patentes presentadas en 2017.

Leer más

La Universidad Carlos III de Madrid, entre las mejores del mundo
Según el THE World University Rankings 2019, la UC3M se encuentra entre el 5 por ciento de las mejores universidades a nivel mundial. Para elaborar esta clasificación, dicho ranking tiene en cuenta factores como la investigación, la docencia, la relación con la industria, la proyección internacional y las citas científicas. Leer más

La científica Margarita Salas, Doctora Honoris Causa por la UC3M
Margarita Salas es una de las principales impulsoras de la investigación española en el campo de la bioquímica y la biología molecular. Leer más

La Universidad Carlos III de Madrid participa en el curso de innovación Akademia 2019
Tras ganar la primera edición, la UC3M colabora un año más con la Fundación Bankinter en Akademia 2019, un curso orientado a estudiantes que dará a conocer las últimas tendencias en innovación, así como nuevas formas de afrontar retos, trabajar en equipo y desarrollar proyectos innovadores. La inscripción está abierta hasta el 19 de octubre. Leer más

Los sonidos de los objetos y su movimiento cambian las percepciones del tamaño de nuestro cuerpo
Los resultados de este proyecto internacional liderado por una investigadora de la UC3M, tienen aplicación clínica en el tratamiento de personas con dolencias crónicas o con representaciones distorsionadas del cuerpo a nivel mental, como la anorexia nerviosa, entre otras. Leer más

Startup Programme, una convocatoria para la promoción internacional de proyectos emprendedores
El programa tiene como objetivo fomentar la iniciativa emprendedora. Los proyectos seleccionados recibirán asesoramiento, tutela y formación empresarial. El ganador representará a España en la competición europea Junior Achievement Europe Enterprise Challenge. Leer más

Un estudio científico caracteriza nuestros círculos de amistad
Una investigación conjunta de la Universidad Carlos III de Madrid y la Universidad de Oxford concluye que el número de relaciones que tiene cada persona varía en función de su capacidad cognitiva. Leer más

"Emprende & Innova con la UC3M" en la última edición de South Summit
La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) ha participado en la última edición del evento europeo South Summit, celebrado entre los días 3 y 5 de octubre en Madrid. En el se presentaron algunas start-ups y spin-offs de base tecnológica ubicadas en el Parque Científico de la UC3M. Leer más

FOTOGRAFÍA:

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

Ejemplo de representación igualitaria, en paridad

Slider de la Home de la Universidad.

Ejemplo de representación cuando no es posible al 100% la paridad

Se procura que ningún género esté representado menos de un 40% respecto al otro ni más de un 60%

Banner de fotocampaña "Solicita la TUI".

Ejemplo de alternancia de imágenes de mujer o de hombre en un mismo material

Página Conócenos del web

Ejemplo donde la mujer aparece como protagonista de la imagen, en posesión del discurso o en una relación equipolente con el hombre en el contexto de la imagen.

Noticia sobre Becas Alumni.

Ejemplo de uso de la imagen de la mujer como protagonista de la actividad
Se escogen más fotos donde la mujer es el sujeto activo y no el pasivo.

Slider de la página web de la escuela de Postgrado.

Ejemplo de uso igualitario del encuadre y del plano

Imagen para la promoción de las Becas Talento UC3M 2018.

Ejemplo de uso de imágenes de mujer en actividades que normalmente tienen al varón como genérico (en especial actividades científicas, deportivas y culturales).

Imagen de la noticia Final regional de Technovation Challenge 2018.

Ejemplo donde la mujer no aparece como un objeto de consumo, o se priorizan sus atributos físicos sobre los intelectuales

Imagen de la Noticia hospitales y eficiencia 2017

Ejemplo .gif campaña QS Ranking

EJEMPLOS POR ÁREAS DE COMUNICACIÓN

1. **Imágenes para prensa**

Noticia de prensa: Décimo aniversario Moot Madrid 2018. En esta fotografía se ha dado prioridad a la mujer, siendo ella quien toma la palabra y da visibilidad a su discurso.

Noticia del concierto de la Orquesta de la UC3M 2018. Visibilidad de la mujer en actividades culturales

Noticia programa Mentoring UC3M 2017. La mujer como protagonista de los programas institucionales que ofrece la Universidad.

1. Páginas webs y Sliders

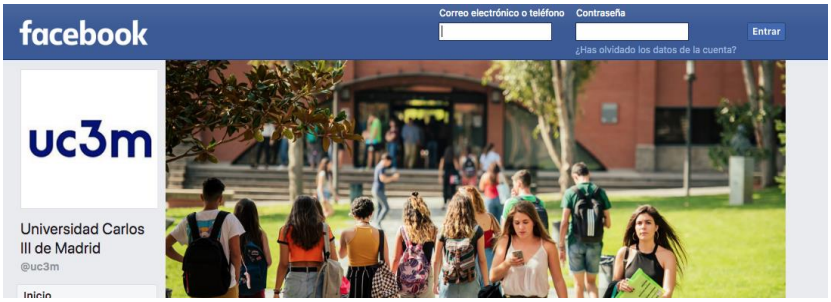
Página Web Estudios.
Equilibrio en la representación de los géneros en una misma página web

Slider Web Másteres.
Paridad de género en una misma imagen

Página Web Estudiantes Europeos.

Slider Minisite de Grados. La mujer como protagonista de actividades científicas.

1. Redes sociales



Cabecera de Facebook.

Noticia aparecida en Twitter.

Presencia de la mujer en Instagram.

1. Newsletters

Destacado . Actividad física y salud en el entorno laboral 2018.
Se escoge una imagen de mujer para aumentar su visibilidad en el deporte.

Actúan las aulas. La escuela a escena 2017.
Fotografía en la que tanto mujeres como hombres participan en actividades de teatro.

Thesis Talk 2017.
Presencia de ambos géneros y encuadre igualitario.

5. **Magazine UC3M**
Las imágenes y noticias del Magazine dan visibilidad a las mujeres.

2. Materiales para la promoción del Grado y del Postgrado

- **Materiales impresos:**

La Hora del Código
Con esta actividad de ámbito internacional se pretende acercar la tecnología, en general, y la informática, en particular, a los alumnos de secundaria mediante clases prácticas, demostraciones tecnológicas y gymkanas.
Diciembre de 2017

Semana de la Ciencia en la UC3M
Los estudiantes podrán asistir a varios talleres y posteriormente harán una visita guiada a cada uno de los campus de la UC3M.

- ¿Es posible extraer patrones de comportamiento de redes sociales aplicando IA?. Campus de Colmenarejo: 15 de noviembre
- Contando con clips llegamos a... ¡los grafos!. Campus de Getafe: 14 de noviembre
- Vehículos Autónomos. El transporte del futuro ya está aquí. Campus de Leganés: 16 de noviembre

Interior del Folleto de Promoción de Grados.

Búsqueda de la representación igualitaria para la promoción de las ingenierías

Folleto para la promoción de la Escuela de Derecho.
Si la mujer está en un segundo plano, al menos es el sujeto activo.

Portada folleto Becas y ayudas Másteres.

Diseño de stands

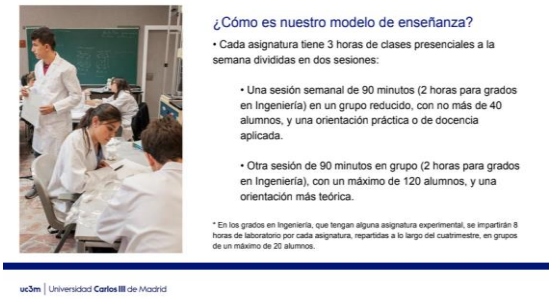
Stand aula 2018.

Se muestra la diversidad e igualdad de géneros existente en el campus.

Stand aula 2018.

Se promociona desde este cartel la presencia de la mujer en las ingenierías

- **Presentaciones Institucionales**



Presentación de Bienvenida 2017. Visibilización del alumnado femenino para incentivar la matriculación de mujeres en titulaciones prototípicamente masculinas.

Presentación para Secundaria 2017.
Paridad de género y encuadres igualitarios

- **Campañas de publicidad on-line**

Imágenes de la campaña on line 2018 en Instagram.

En los mensajes publicitarios en Facebook de la Escuela Politécnica se ha visibilizado al alumnado femenino para incentivar la matriculación de mujeres en titulaciones prototípicamente masculina.

- **Campañas de Publicidad en prensa gráfica**

Anuncio de Prensa regional a color, El País. Equilibrio en el número de estudiantes de ambos géneros que salen en ellas.

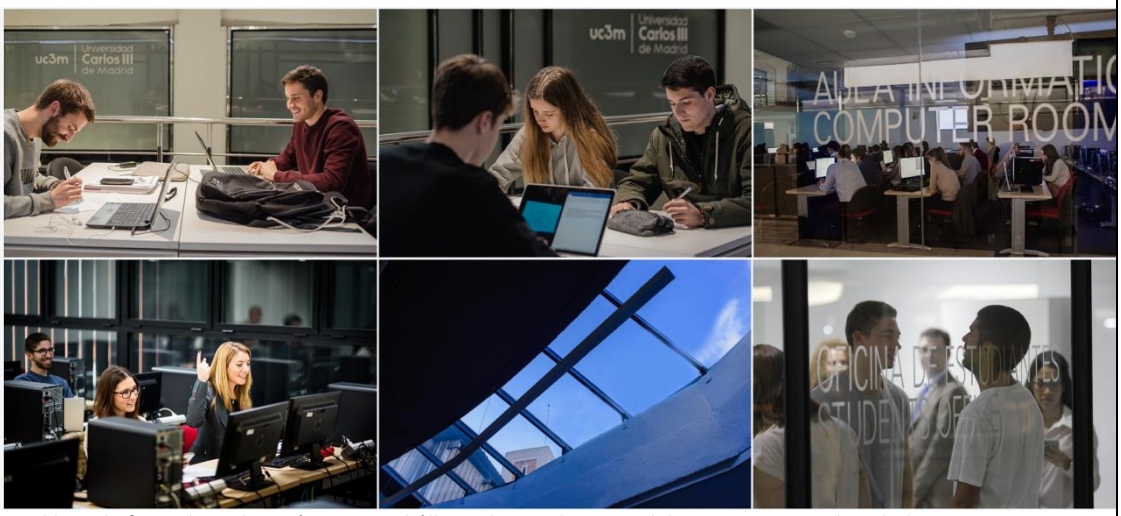
Anuncio de Prensa regional a color, ABC.

Equilibrio en el número de estudiantes de ambos géneros

Anuncio a color de 1 página. Revista del programa de Fiestas de Colmenarejo.
Alternancia de fotos donde se muestran suficientemente representados ambos géneros en el mismo material.

1. Flickr

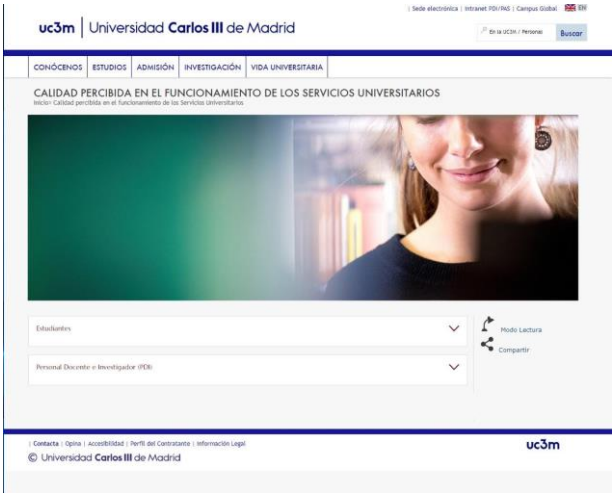
En las cabeceras de álbum se eligen en mayor proporción imágenes donde el protagonista de la imagen es la mujer.



Equilibrio de fotos de ambos géneros en el álbum de instalaciones del campus Puerta de Toledo.

Presentación alternativa de fotos de ambos géneros en el álbum de residencias.

1. Selecciones fotográficas cedidas a otros servicios de la universidad o externamente



Fotografía elegida para ilustrar la página del web sobre la Calidad de los Servicios Universitarios.

Fotografías que ilustran las áreas de contenido de la Escuela de Postgrado.

Slider preparado para el Minisite de Recursos Humanos.

Imágenes de la universidad elegidas para aparecer en el Suplemento 50 carreras de El Mundo.

Imágenes de la universidad elegidas para aparecer en El suplemento Elige tu carrera de El País.

1. Grafismos

En los grafismos, al igual que con las fotografías, también se tienen en cuenta los criterios de igualdad.

Noticia sobre Cátedras de Excelencia - Magazine Uc3m.

Noticia sobre Migraciones y Construcción Europea.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Implantar un blog con una noticia mínima al mes, incentivar el aumento de seguidores del blog
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

No se ha llevado a cabo esta medida, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para sucesivos cursos.

En la actualidad se ha dado prioridad a la actualización de la página web de la Unidad de Igualdad, donde está toda la información de eventos, noticias y documentos relevantes en el ámbito de la igualdad, así como a las redes sociales, ya que nuestro alumnado utiliza el twitter y otras redes para comunicarse y conocer las novedades que se puedan publicar.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos. Aumentar el 25% el número de actividades realizadas en todos los Campus
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

No se ha llevado a cabo esta medida y se estudiará su viabilidad y conveniencia para sucesivos cursos.

A día de hoy no se ha concretado ningún convenio específico, si bien hay una relación cordial y de colaboración con los distintos ayuntamientos, especialmente con el de Getafe con el que se formalizó en 1990 para colaboraciones en distintos ámbitos. Posteriormente se iniciaron contactos con la Alcaldesa y el área de Igualdad del Ayuntamiento para estudiar otro tipo de colaboraciones, pero no se ha formalizado nada.

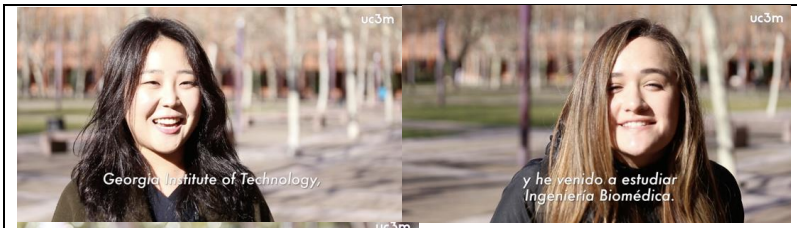
EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 17	Promover la participación de las estudiantes en las actividades culturales, deportivas, artísticas y solidarias de la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación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

Descripción: Creación de las selecciones femeninas en baloncesto, voleibol, fútbol promovidas desde el VCC. Se priorizan propuestas relacionadas con la igualdad en diversas convocatorias de actividades culturales y artísticas del VCC.

Vídeo:

Se han realizado 3 vídeos que incluyen 16 entrevistas en las que se ha visibilizado la participación de alumnas internacionales en actividades de bienvenida de la universidad. Todos los vídeos se han difundido a través del canal oficial de la UC3M en Youtube, así como en la revista de la universidad, *Magazine UC3M,* y redes sociales.

13 Febrero 2018. **Welcome Enero 2018** | UC3M https://youtu.be/_6qBxW2pLP8



06 julio 2018. **Feria Internacional** | UC3M https://youtu.be/EG7PQ8AAcCY

24 octubre 2018. **Welcome Septiembre 2018** | UC3M https://youtu.be/K7Y_yyvqINI

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 18	Promover la participación del alumnado en las actividades de la unidad de igualdad con la creación del voluntariado por la igualdad
RESPONSABLES	Delegación de Estudiantes y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Promover al menos una actividad anual con voluntariado. Conseguir un 10% de participación voluntaria en igualdad.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

No se ha llevado a cabo esta medida, y se está estudiando la puesta en marcha para el curso 2019/2020, ya que tras producirse el cambio de normativa en el reconocimiento de los créditos optativos y de Humanidades hay que reconsiderar varias acciones.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR
MEDIDA 19	Fomentar la aplicación de los principios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en proyectos de cooperación al desarrollo
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación
INDICADORES	Aumentar un 10% los proyectos de cooperación al desarrollo relacionados con la igualdad. Alcanzar un 100% de los proyectos de cooperación al desarrollo en donde se aplica los principios de la igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

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 socio-económico y cultural de dichos países, que contribuyan a la mejora de los procesos de gobernanza o democratización, a la consecución de los DDHH o a fomentar la igualdad de género.

CONVOCATORIA	Nº DE PROYECTOS PRESENTADOS Y SELECCIONADOS	Nº PROYECTOS RELACIONADOS CON GÉNERO PRESENTADOS	Nº PROYECTOS RELACIONADOS CON GÉNERO SELECCIONADOS
2016	11/7	2	0
2017	13/10	4	4
2018	13/7	4	1

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

En los proyectos de divulgación del I+D+i que se organizan desde el VCC, se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico. En las acciones de divulgación desarrolladas desde la Oficina de Información Científica (OIC) del VCC se plantean temáticas comprometidas con la perspectiva de género. En las convocatorias dirigidas a la comunidad universitaria de la Oficina de información científica del VCC se priorizan proyectos relacionados con la perspectiva de género
Por ejemplo, en el caso de la Noche Europea de los Investigadores de la UC3M de 2018, bajo el lema Género y Tecnología, se puede apreciar en:

-Vídeo Feminismo, Ciencia & Creación | UC3M
https://youtu.be/m0ReI-ugFgQ

Imágenes como la siguiente:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371255059674/

Redes Sociales:

Se han publicado 59 post entre las cuentas de twitter @uc3m y @ciencia_uc3m, facebook, instagram y Linkedin de la UC3M, que han recibido 1270 me gusta. Los vídeos difundidos por estas redes han tenido un total de 28.577 visualizaciones.

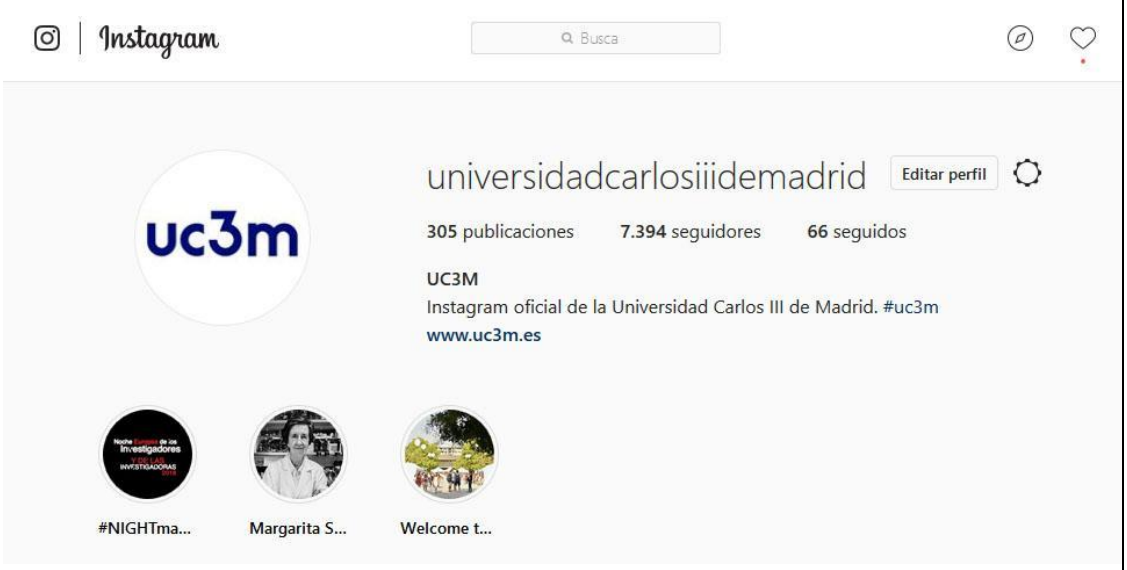
Cabe destacar que comenzamos la publicación en el perfil de la UC3M en Linkedin en septiembre de 2018 con un post dedicado a la científica Margarita Salas, Honoris Causa por la UC3M. Esta entrada tuvo una notable difusión con: 51881 impresiones, 16769 visualizaciones del vídeo, 400 recomendaciones y 51 veces compartida. La UC3M cuenta con 99.998 seguidores en este perfil.

-Linkedin: https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6445979198384275456

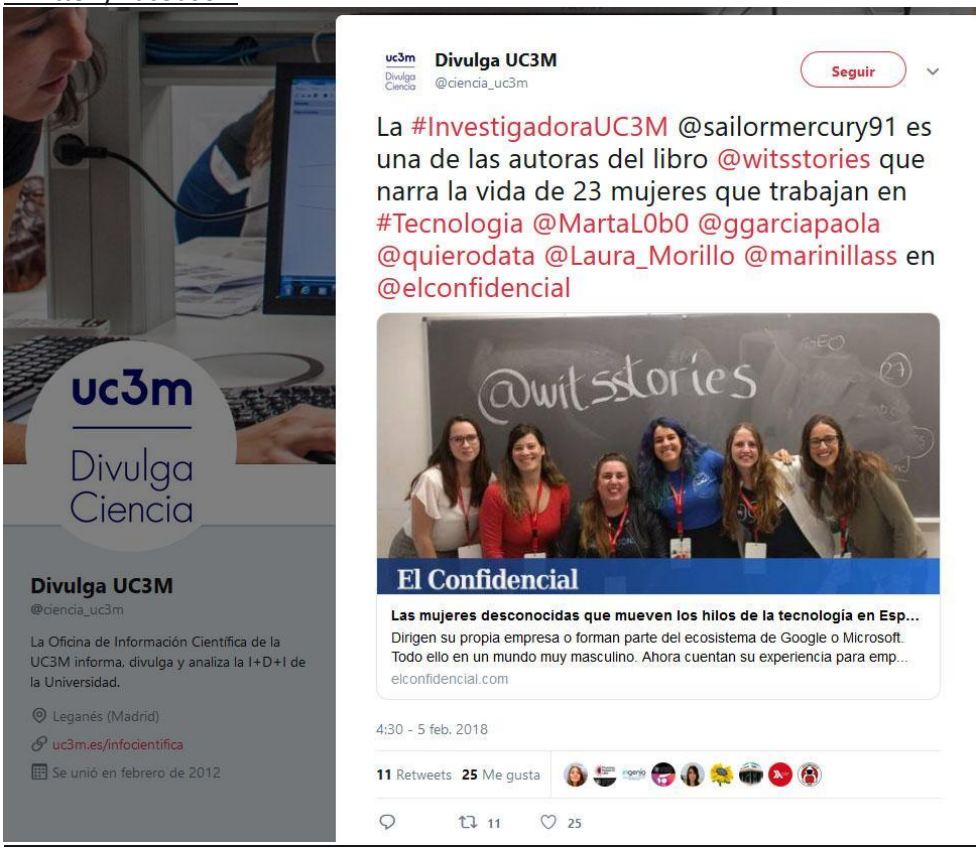
En instagram hemos publicado dos “stories” (funcionalidad de esta red social que permite destacar momentos relevantes de nuestro día a día en formato foto o vídeo) que tuvieron 5037 visualizaciones.

-Instagram: https://www.instagram.com/p/BoROyoLD3Nv/

Instagram stories: https://www.instagram.com/stories/highlights/17890460857247385/
https://www.instagram.com/stories/highlights/17885000281270463/



-Twitter y Facebook:



Ámbito científico
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/960490698515591169
https://twitter.com/uc3m/status/1044834201504305153
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1046779267990867969
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1047396585741504514
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1049220604371464192
https://twitter.com/uc3m/status/954292356861247488
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/960848323472252928
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/986206388115292160
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/998866055635390464
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1043065295445925889
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/955763542694674432
https://twitter.com/uc3m/status/971702078711136256

Premios y nombramientos UC3M
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/972064465033326592

https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/958265107749982208
https://twitter.com/uc3m/status/1040252379990507521
https://witter.com/uc3m/status/1042005316722753536
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/930050122548961280
https://twitter.com/uc3m/status/1052833697374920704
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/976410843003936768
https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10155369659804582/?type=3&theater
https://www.facebook.com/uc3m/videos/334453543969330/

https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10156090427744582/?type=3&theater
https://www.facebook.com/uc3m/videos/1228408457302327/
https://twitter.com/uc3m/status/963353806527520768
https://twitter.com/uc3m/status/922515472331001858
https://twitter.com/uc3m/status/922390712959807488
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/923882974654881797
https://twitter.com/uc3m/status/930777235107319808
https://twitter.com/uc3m/status/936157101411487744
https://twitter.com/uc3m/status/970679074757672961
https://twitter.com/uc3m/status/955794750313033728
https://twitter.com/uc3m/status/975763841186373632
https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10155274691329582/?type=3&theater

Día Internacional de la Mujer
https://twitter.com/uc3m/status/971730795021897729
https://twitter.com/uc3m/status/968070637016137729
https://twitter.com/uc3m/status/970593510775599104
https://twitter.com/uc3m/status/971720613030219777
https://twitter.com/uc3m/status/971707187352539137
https://twitter.com/uc3m/status/971680316472610817
https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10155637311334582/?type=3&theater http://bit.ly/2z4bElZ

Noche de los investigadores e investigadoras 2018:
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1045590182609776641
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1042359595522576385
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1042743676441526273
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1044574175980072960
https://twitter.com/uc3m/status/1045240132088074240
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1047104419437928455
https://www.facebook.com/uc3m/videos/2179288298952041/
https://www.facebook.com/uc3m/videos/331194954305897/
https://www.facebook.com/uc3m/videos/2218398405085327/

Sobre género:
https://twitter.com/uc3m/status/941243628395155456
https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10155407841529582/?type=3&theater

https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/941243628424515586
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1009372143019274241 http://bit.ly/2DA4Noi

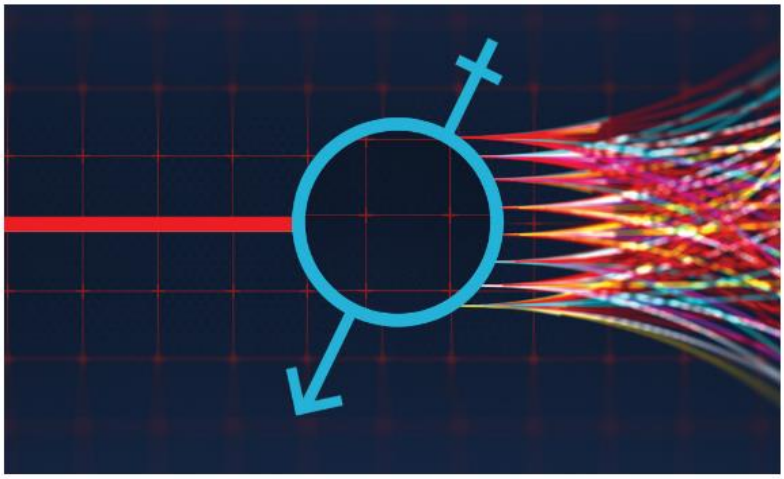
Innovación y Emprendimiento:
En las noticias difundidas en la newsletter de Innovación y Emprendimiento se visibiliza siempre que es posible el papel de las mujeres en diferentes disciplinas.
el papel de las mujeres en diferentes disciplinas.
www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371254771202/1371215537949/La_cientifica_Margarita_Salas,_Doctora_Honoris_Causa_por_la_UC3M?utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=15-Octubre-2018

La científica Margarita Salas, Doctora Honoris Causa por la UC3M
Margarita Salas es una de las principales impulsoras de la investigación española en el campo de la bioquímica y la biología molecular. **Leer más**

- https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252507715/1371215537949/Los_sonidos_de_los_objetos_y_su_movimiento_cambian_las_percepciones_del_tamano_de_nuestro_cuerpo?utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=15-Octubre-2018

Los sonidos de los objetos y su movimiento cambian las percepciones del tamaño de nuestro cuerpo
Los resultados de este proyecto internacional liderado por una investigadora de la UC3M, tienen aplicación clínica en el tratamiento de personas con dolencias crónicas o con representaciones distorsionadas del cuerpo a nivel mental, como la anorexia nerviosa, entre otras. **Leer más**

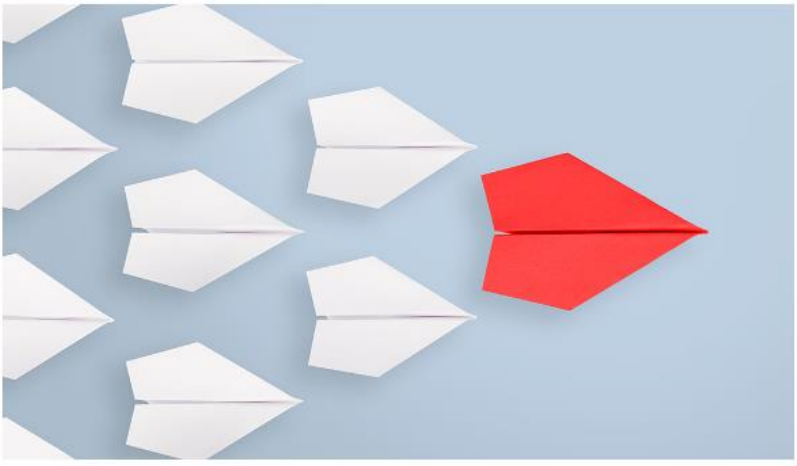
- http://emprende-newsletter.uc3m.es/es/3/20/10894/?tpl=518&utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=15-Octubre-2018



Género y tecnología en la Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras

La Universidad Carlos III de Madrid ha elegido como eje temático de la Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras 2018 la relación entre género, ciencia y tecnología. Muestras audiovisuales, teatro, presentaciones de proyectos europeos UC3M en el marco de H2020 y una mesa redonda con periodistas e investigadoras han sido algunas de las propuestas de esta novena edición.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252675012/1371215537949/Ganadores_de_los_Premios_Explorer_UC3M_Space?utm_source=newsletter_emprende&utm_medium=email&utm_content=20-Septiembre-2018



Entrega de los premios de emprendimiento Explorer UC3M Space

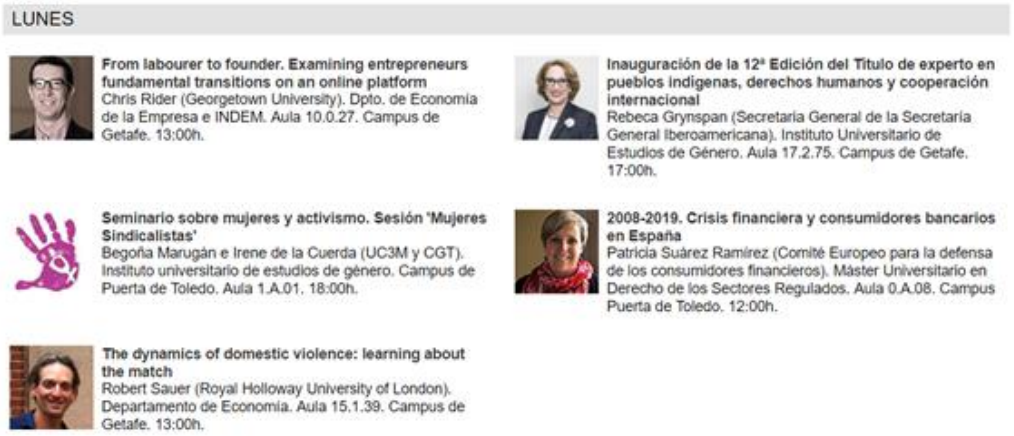
El proyecto ganador ha sido el software pvDesign, desarrollado por la startup Rated Power, para el diseño y optimización de plantas fotovoltáicas a gran escala. El premio Woman Explorer ha recaído en Sara Ramos, fundadora de Frame, una empresa que utiliza tecnología drone para misiones de rescate. Todos los proyectos han sido desarrollados por alumni de la UC3M.

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.
En total hemos difundido durante ese año **172 actividades** de este tipo.

Algunos ejemplos:


LUNES

From labourer to founder. Examining entrepreneurs fundamental transitions on an online platform
Chris Rider (Georgetown University). Dpto. de Economía de la Empresa e INDEM. Aula 10.0.27. Campus de Getafe. 13:00h.

Inauguración de la 12ª Edición del Título de experto en pueblos indígenas, derechos humanos y cooperación internacional
Rebeca Grynspan (Secretaria General de la Secretaría General Iberoamericana). Instituto Universitario de Estudios de Género. Aula 17.2.75. Campus de Getafe. 17:00h.

Seminario sobre mujeres y activismo. Sesión 'Mujeres Sindicalistas'
Begoña Marugán e Irene de la Cuerda (UC3M y CGT). Instituto universitario de estudios de género. Campus de Puerta de Toledo. Aula 1.A.01. 18:00h.

2008-2019. Crisis financiera y consumidores bancarios en España
Patricia Suárez Ramírez (Comité Europeo para la defensa de los consumidores financieros). Máster Universitario en Derecho de los Sectores Regulados. Aula 0.A.08. Campus Puerta de Toledo. 12:00h.

The dynamics of domestic violence: learning about the match
Robert Sauer (Royal Holloway University of London). Departamento de Economía. Aula 15.1.39. Campus de Getafe. 13:00h.

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

Encuentros con la Experiencia: Adriana Gorri
Ven a conocer y charlar con la Directora de Recursos Humanos de JLL (Jones Lang LaSalle). Jueves 25 de octubre.
Leer más

NOTICIAS

Rosa Montero, donante de Becas Alumni, gana el Premio Nacional de las Letras 2017
Ella se define como narradora, ensayista y periodista, aunque en ocasiones las tres actividades van juntas.
Leer más

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

Hemos recogido difundido durante este periódo **35 actividades** de este tipo.

Algunos ejemplos:

Algunas actividades de difusión

Newsletter

Premios Pilar Azcárate

Premios Pilar Azcárate
Premios de investigación a trabajos de fin de grado, fin de máster y tesis doctorales en materia de género e igualdad de oportunidades.

II Edición de los premios de investigación 'Pilar Azcárate'
Para trabajos fin de grado, fin de máster y tesis doctorales en materia de género e igualdad de oportunidades en la UC3M.

Jornadas contra la violencia de género

VIII Jornadas contra la violencia de género
Organiza el Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad. Del 21 al 24 de noviembre. Aula 14.0.11. Getafe. 10:00h.
Leer más

IX Jornadas contra la violencia de género
Del 20 al 24 de noviembre. Organizadas por la Unidad de Igualdad. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. Consultar programa.
Leer más

IX Jornadas contra la violencia de género
Del 20 al 24 de noviembre. Unidad de Igualdad. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. Plazo de inscripción: hasta el 17 de noviembre.

Otras jornadas

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

Día Internacional de la Mujer

Día internacional de la mujer 2016
Conferencias, mesas redondas, debates... Vicerrectorado Estudios, Responsabilidad Social e Igualdad. Getafe y Leganés.
Leer más

Día Internacional de la Mujer
Mesas redondas, conferencias y exposiciones. Del 6 al 10 de marzo. Aula Magna y aula 14.0.11. Getafe.
Leer más

Día Internacional de la Mujer en la UC3M
Consulta los actos previstos en la universidad.
Leer más

Vídeo:

A través del audiovisual se promueve una visión igualitaria, intentando romper tópicos de género discriminatorios. De este modo, se ha visibilizado la labor de diversas mujeres procedentes de distintos ámbitos profesionales con la realización de 06 piezas audiovisuales y 06 entrevistas. Estos contenidos se han difundido a través del canal oficial de la UC3M en Youtube, así como en la revista de la universidad, *Magazine UC3M,* y redes sociales.

14 Diciembre 2017. La cueva de Montesinos, entrevista a Clara Janés | UC3M
https://youtu.be/g3uLzR_OJ_0

06 Marzo 2018. **Día de Internacional de la Mujer 2018 | UC3M**
https://youtu.be/DaI8KJXKDTA

06 Julio 2018. **Entrevista a Montserrat Soto y Lucía González, EDLA 2018**
https://youtu.be/hOI4YIMnlxw
https://youtu.be/RkxH15rfnPk

24 Octubre 2018. **Entrevista Margarita Salas |** https://youtu.be/kEicWY5hSjo

24 Octubre 2018. **Noche de los Investigadores 2018 |** https://youtu.be/LIgIwKzcT0I

uc3m
hay un montón de mujeres jóvenes
escribiendo sobre tecnología.

uc3m
la han hecho hombres,

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, Responsabilidad Social e Igualdad.
INDICADORES	Incrementar en un 10% el número de niñas inscritas en el Tecnocamp
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

TECNOCAMP

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

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

La estancia se completa con visitas a empresas, visitas culturales, actividades deportivas, gymkanas y juegos, ...

www.uc3m.es/tecnocamp

Se estructura en dos semanas **(del 1 al 6 de julio o del 8 al 13 de julio**) y un fin de semana (**7 y 8 de julio**). Se ofrecen diferentes posibilidades de participar, bien los quince días o por semanas y fin de semana.
El alojamiento es en el Colegio Mayor Fernando Abril Martorell del campus de Leganés.

No es una actividad dirigida exclusivamente a niñas, pero se intenta potenciar su participación.

Datos de participación:

2017-2018:

Total: 52

Niñas: 20 (38%)

2016-2017:

Total:51

Niñas: 9 (17%)

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

En este eje se incluyen aquellas medidas que pueden ayudar a disminuir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el acceso al puesto de trabajo, y posterior carrera profesional.

Con ellas se persigue conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, o en las comisiones de selección de los procesos selectivos del PAS y del PDI.

.

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)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

Hasta ahora se ha elaborado una convocatoria general para el PAS y PDI sin hacer distinción entre sexos. En los cursos impulsados desde la Unidad de Igualdad hay un porcentaje superior de mujeres, como se puede ver en este mismo informe. Se estudiarán vías de incentivación en este sentido.

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

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

Normativa:

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

  Punto 7. "En todo caso se procurará una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas".
- ***Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15/12/2016 por el que se establecen directrices en relación con los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente*****.** *Primera. 1. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los criterios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.*

- ***Normativa sobre selección, contratación y renovación de profesorado no permanente aprobada por CG de 19 de marzo de 2018***

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

- En PAS, en los Tribunales de selección se garantiza el equilibrio pero es necesario una instrucción que recoja y asegure el equilibrio de género en los Tribunales de procesos selectivos.

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

Esta medida sólo es aplicable al PAS. Se está llevando a cabo.

Detalle procesos: En el curso 17/18 se han convocado tres procesos de selección en cuyo temario se ha incorporado normativa relacionada con temas de Igualdad. Concretamente son los siguientes:

- Proceso de selección para la formación de una bolsa de trabajo de la Escala Auxiliar con conocimientos de inglés.
  TEMA 7. La Igualdad en la Universidad Carlos III de Madrid: Planes de Igualdad y buenas prácticas en materia de Igualdad.

- Proceso de promoción interna del PAS Laboral de la categoría D a C3, de servicios administrativos.
  TEMA 5. Los Planes de Igualdad en la Universidad Carlos III de Madrid. Buenas prácticas en el tratamiento del lenguaje en igualdad

- Proceso de promoción interna del PAS Laboral de la categoría C3 a C2, de servicios e información.
  TEMA 6. Los Planes de Igualdad en la Universidad Carlos III de Madrid. Buenas prácticas en el tratamiento del lenguaje en igualdad.

En los procesos de promoción interna descritos, además, se ha organizado por la UC3M una formación en esta materia al personal participante en ambos procesos en la que se ha involucrado a la Directora de la Unidad de Igualdad.

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

Desde la Dirección de RRHH indican que se suministrarán los datos desagregados necesarios para la elaboración de los informes correspondientes por la Unidad de Igualdad.

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, Responsabilidad Social e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Crear una campaña anual
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Anualmente hay varias campañas médicas anuales para el PAS y PDI de la UC3M:

- reconocimiento médico
- reconocimiento ginecológico
- campaña de vacunación de la gripe
- detección precoz del cáncer de colon

En marzo de 2019 se celebró una actividad sobre fertilidad, sexualidad, etc., dentro de los Actos del Día Internacional de la Mujer.

En las X Jornadas contra la violencia de género, celebradas del 19 al 23 de noviembre de 2018, se instaló un punto de información acerca de cómo detectar la violencia de género y cómo actuar, organizado por Cruz Roja.

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

Difícilmente viable por el ámbito de las responsabilidades familiares.

EJE III: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

En la INTRANET DE PAS Y PDI existe un apartado dedicado a la *CONCILIACION.* Se recogen todas las medidas que promueven la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/PortadaMiniSite/1371243927595/

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

Compromiso en el futuro: un análisis del personal que solicita estas medidas.

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

Las reuniones que se mantienen por Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia se realizan en horarios que no interfieren en la vida personal.

Se promoverá que estas prácticas se extiendan a toda la universidad.

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

La Convocatoria del Programa de Teletrabajo por conciliación en el curso 18/19 contempla un importante incremento de plazas de teletrabajo, pasando de las 25 de la convocatoria anterior a 35.

Adicionalmente, esta convocatoria al igual que la del curso anterior- recoge la posibilidad de solicitar en cualquier momento del año la dotación de alguna/s plaza/s adicional/es, especialmente por razones de salud grave de familiares sobrevenidas, en el siguiente sentido:

"Se recoge la previsión de que la Universidad podrá atender con carácter extraordinario necesidades sobrevenidas excepcionales, habilitando alguna/s plaza/s adicionales para este Programa. Esta autorización estará además condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias, organizativas y técnicas de la Universidad. Para iniciar este procedimiento excepcional, el trabajador afectado lo solicitará a la Unidad de Recursos Humanos y Organización. En el caso de que la solicitud se realice por motivo de enfermedad grave de familiares del trabajador de primer grado de parentesco, quedarán sin efecto las exclusiones contempladas en el punto dos "Objetivo y descripción del Programa" en el apartado "Puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo".

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 alumnado
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

No se ha llevado a cabo esta medida y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el futuro.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
MEDIDA 5	Recopilar y difundir entre el PAS y PDI todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social 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)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

Se está recopilando toda la normativa para tenerla disponible en el curso 2019/20 incluyendo las últimas modificaciones legislativas aprobadas recientemente. En el momento que se ponga a disposición de la comunidad universitaria se hará también una difusión de su existencia.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Elaborar e implantar un sistema de medición
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

Se pretende enviar una comunicación a los Departamentos, servicios y Unidades para pedir su colaboración en la aplicación de las medidas de conciliación como pueden ser los horarios de inicio y fin de las reuniones o la asignación docente para PDI con responsabilidades familiares.

Se enviará de cara al curso 2019/20.

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

En este marco, se ha avanzado en:

a) Fomento de la formación online: cursos generales online realizados en 2018 e inicio de la formación online en inglés en noviembre de 2019 para un colectivo de 90 personas.

b) Realización de diversas ediciones de un mismo curso presencial en diferentes horarios para facilitar la conciliación familiar (y laboral también)

Habría que intentar estudiar la mejor forma de establecer los horarios de los cursos de formación para el PAS ya que en ocasiones no se celebran en franjas horarias muy acordes con la conciliación. En alguna ocasión se ha planteado desde la Unidad de Igualdad esta cuestión a RRHH, pero no se ha podido cambiar el horario por problema de disponibilidad de ponentes y la necesidad de concentrar el curso en un periodo relativamente corto.

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

La Convocatoria del Programa de Teletrabajo no está destinada especialmente a familias monoparentales, pero sí puede acogerse este tipo de colectivos y tienen una consideración especial a dichas familias con menores de 12 años a cargo.

Se asume el compromiso de promover acciones en el futuro para fomentar este proyecto hacia este colectivo en aras a una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación familiar.

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

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

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

Se facilitarán los datos para la elaboración del Informe por la Unidad de Igualdad

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

-Estudiantes que están en un Grado y necesitan medidas especiales o atención especial por razones de conciliación familiar: desde las Oficinas de Estudiantes se les asesora para que anulen matrícula (si ya tenían la matrícula hecha) o realicen matrícula parcial (si están admitidos pero no han matriculado). No hay medidas institucionales, dentro de las asignaturas del Grado, relativas a aumento del tiempo para entregar ejercicios, prácticas o trabajos ni tampoco para retrasar la fecha de examen en caso de que sea necesario, más allá de lo que pueda establecer cada profesor/a concreto/a.
-Estudiantes que desean cambiar de estudios: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento de Traslado de expediente con estudios iniciados. Esto sólo se produce en los casos de estudiantes procedentes de otras universidades españolas o extranjeras, pero no en el caso de estudiantes que son de la UC3M y quieren cambiar de estudios alegando, entre otras, razones de conciliación familiar.
-Estudiantes de sistemas educativos extranjeros que desean acceder a la Universidad para cursar estudios de Grado: las circunstancias de conciliación familiar debidamente acreditadas pueden implicar un cierto aumento (máximo 10%) de la puntuación necesaria para poder optar al Grado que desean por el procedimiento Early Admission.

EJE IV: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

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

Esta mayor exigencia de número de horas dificulta la asistencia del alumnado a las actividades organizadas, ya que, para el pasaporte, por ejemplo, se necesitarían ahora 30 horas de actividades para obtener el reconocimiento de 1 crédito optativo.
Durante el curso 2018/19, se están ofertando las actividades a través de 1 crédito de Humanidades si bien también va a haber cambios en la estructura de los cursos de Humanidades y ya puede acceder a este reconocimiento únicamente el alumnado al que le reste 1 o 2 créditos para completar los 6 obligatorios a realizar durante sus estudios de Grado. Por tanto, se prevé que en adelante exista mucha dificultad para que asistan a las actividades que ofertamos.

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

Resulta complicado integrar la perspectiva de género en asignaturas y créditos ECTS que formen parte de los planes de estudio de Grado y Postgrado. En muchos de ellos se trata esta perspectiva como parte de los temarios de algunas asignaturas (Derecho, Sociología, Ciencias Políticas, Estudios Internacionales) y de manera excepcional, algunas titulaciones tienen asignaturas completas que se dedican al tema (Estudios Culturales), pero no hay un planteamiento formalizado de actuación en este sentido cuando se diseña el plan de estudios. Sólo puede subrayarse la existencia de cursos de humanidades (que se ofertan en todos los planes de estudio de Grado) que siempre incluyen algún tema relacionado con la perspectiva de género.

Para avanzar en este sentido, y a propuesta de la Unidad de Igualdad, en el curso 2017/18 se organizó para el PDI un curso de "integración de la perspectiva de género en la docencia", y se va a celebrar otra edición en febrero de 2019.

Por otro lado, en la sectorial de la CRUE-Sostenibilidad, Grupo de trabajo de Políticas de Género, la Unidad de Igualdad de la UC3M se ha incorporado al subgrupo de perspectiva de género en la docencia y formación que está trabajando en un proyecto académico en esta línea.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Incluir en la creación de materiales docentes la aplicación del lenguaje no sexista, la no utilización de imágenes estereotipadas, bibliografía, contenidos, evolución histórica, epígrafes, metodología, transmisión, etc.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

En la página web de la Unidad de Igualdad están disponibles los documentos correspondientes a:

Buenas prácticas para la utilización de un lenguaje en igualdad
Buenas prácticas para la utilización de imágenes en igualdad

Para avanzar en este sentido, y a propuesta de la Unidad de Igualdad, en el curso 2017/18 se organizó para el PDI un curso de "integración de la perspectiva de género en la docencia", y se va a celebrar otra edición en febrero de 2019. También se están impartiendo cursos de utilización de un lenguaje no sexista para el PDI.

Como se explica en la medida anterior, en la sectorial de la CRUE-Sostenibilidad, Grupo de trabajo de Políticas de Género, la Unidad de Igualdad de la UC3M se ha incorporado al subgrupo de perspectiva de género en la docencia y formación que está trabajando en esta línea.

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Puesta en marcha de una página web de consulta de artículos, guías docentes, capítulos de libros, contribuciones a congresos y presentaciones gráficas en las que se aborda la inclusión de la perspectiva de género en específicamente, la docencia universitaria
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN **X SIN IMPLEMENTAR**

Para avanzar en este sentido, y a propuesta de la Unidad de Igualdad, en el curso 2017/18 se organizó para el PDI un curso de "integración de la perspectiva de género en la docencia", y se va a celebrar otra edición en febrero de 2019.

Como se explica en la medida anterior, en la sectorial de la CRUE-Sostenibilidad, Grupo de trabajo de Políticas de Género, la Unidad de Igualdad de la UC3M se ha incorporado al subgrupo de perspectiva de género en la docencia y formación que está trabajando en esta línea.

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

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

INDICADOR	2016	2017
Nº de proyectos de investigación nacionales y europeos **Concedidos** con perspectiva de género	4	**3**

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. Por lo tanto, los proyectos en ejecución en la anualidad de 2017 ascienden a un total de siete (7) en los cuales dos de ellos continuarán su ejecución hasta el año 2019.

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

Título Proyecto	IP	Duración		Investigadores		Entidad Financiadora
		Inicio	Fin	M	H	
Envejecimiento activo, calidad de vida y género. ENCAGE-CM	María Silveria Agullo Tomas	2016	2019	4	0	Cam. Consejería De Educación E Investigación
Evaluación del funcionamiento de los recursos de la red municipal de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja y expareja	María Eugenia Rodríguez Palop	2017	2017	4	1	Ayuntamiento de Madrid Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad
Presencia y tratamiento de las mujeres en el deporte en los medios generalistas y de información deportiva navarros	Clara Sainz de Baranda Andujar	2017	2018	2	1	Instituto Navarro de Deporte y Juventud
Informe sobre el impacto de género del Presupuesto Municipal para 2017	Rosa San Segundo Manuel	2016	2016	5	0	Ayuntamiento de Madrid
¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	Gema María García Albacete	2017	2019	2	0	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

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)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

En el año 2018 se publicó la IV convocatoria de ayudas para la organización de congresos en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y los datos de participación en la misma son los siguientes:

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

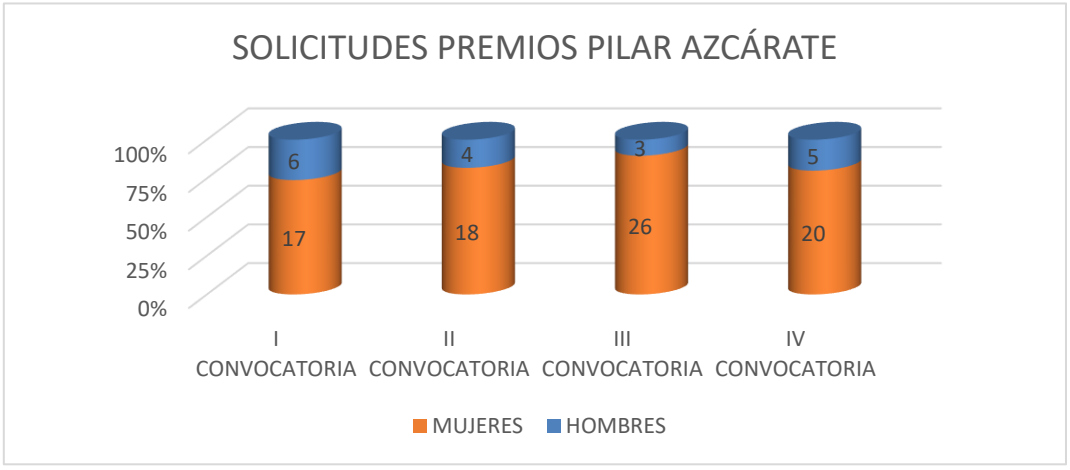
El objetivo de incrementar cada año un 10% de solicitudes se cumplió en las primeras ediciones, estancándose el número de las mismas en la última convocatoria.
Lo que sí que se ha observado es que cada año se presentan más solicitudes desde campos de investigación diferentes. Se pretende seguir convocando estas ayudas por la importancia de visibilizar investigaciones y debates entorno a distintos aspectos de la mujer y de la lucha por la igualdad.

Se revisará la convocatoria para intentar que aumente el número de solicitudes presentadas en el futuro.

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, Responsabilidad Social 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)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Desde el curso 2014/15 se viene realizando esta convocatoria con 2 finalidades; la primera es fomentar las investigaciones en esta materia por parte del alumnado, y la segunda, para visibilizar estos estudios realizados durante el Grado, el Master o el Doctorado. En la última convocatoria (IV) referida al curso 2017/18, el número de solicitudes no se ha incrementado, en parte porque no ha habido ninguna Tesis Doctoral.

Queremos visibilizar estas investigaciones o estudios, y para ello hacemos entrega de los diplomas acreditativos de los premios, en la inauguración de los Actos que celebramos cada año con motivo del Día Internacional de la Mujer, y desde hace 2 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 alumnado conozca estas líneas de estudio y se anime a enfocar su futuro TFG, TFM o Tesis hacia estos temas.



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, Responsabilidad Social e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en los proyectos de investigación. Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

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

4.1 Indicadores generales de investigación: Este indicador incluye el porcentaje de mujeres investigadoras (PDI y contratadas con cargo a proyectos de investigación) que realizan actividades de investigación en la UC3M. Igualmente, se incluye el porcentaje de sexenios que han conseguido las investigadoras de la universidad en los dos últimos años. En este apartado se recoge 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.

Indicadores generales de investigación	2016	2017
Porcentaje de PDI mujer (respecto al PDI total)	31.6%	32.5%
Porcentaje de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación en relación al total de contratos con cargo a proyectos de investigación	39.2%	29%
Porcentaje de sexenios de investigación de mujeres respecto del total de Sexenios uc3m	28%	29%
Porcentaje de Grupos de Investigación liderados por mujeres	25.4%	26%
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	18.5%	18.5%
Porcentaje de Unidades Académicas lideradas por mujeres	---	17%

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.

Participación de la mujer en los proyectos de investigación	2016	2017
% de mujeres IPs en nuevos proyectos de investigación en relación al total de PDI mujer en la uc3m	15.62	11.93
Nº de proyectos de investigación nuevos con IP mujer	155	99
Nº de proyectos liderados por mujeres en los que la uc3m es coordinadora	1	0
Nº de proyectos de investigación con temática de género	4	3

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.

Participación de la mujer en el Programa Propio De Investigación uc3m (referidas al total de las ayudas concedidas en cada convocatoria)	2016	2017
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad predoctoral	29	35.1
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad jóvenes doctores	27.8	15.4
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de preparación propuestas europeas	17.8	14
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de apoyo en la redacción de propuestas internacionales	30.4	22.6
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de organización de congresos y workshops	33.3%	37%

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, Responsabilidad Social e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en los proyectos de investigación. Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	**X IMPLEMENTADA** EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

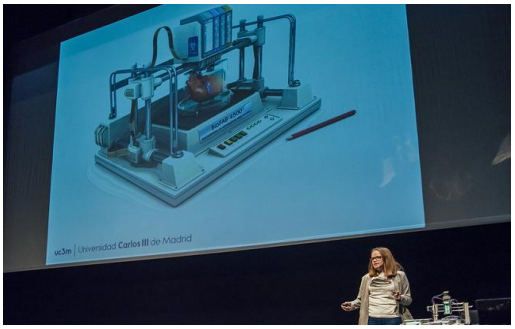
Por parte del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura:

En los proyectos de divulgación del I+D+i se trata de difundir los resultados de investigación del personal investigador de la UC3M, teniendo en cuenta las cuestiones de género. Esto ya se advertía el año pasado, en el caso de la Noche Europea de los Investigadores de la UC3M de 2017 (www.uc3m.es/nocheinvestigadores2017), donde existía una paridad de género entre los participantes, ya que el 50% del personal investigador fueron mujeres, tal y como se puede apreciar aquí:

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371234982724/

En la edición de 2018 de este evento, como se ha dicho, se decidió dar un paso más y apostar por el tema de género como eje vertebrador de las actividades propuestas. Además, se modificó la denominación del evento, que pasó a llamarse: Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de la UC3M, tal y como se puede apreciar en la página web, que se puede consultar en el siguiente enlace: www.uc3m.es/nocheinvestigadores2018. En total, han participado 12 investigadoras de la UC3M, frente a 8 investigadores.

En la edición de 2018 se organizaron dos eventos en los que se ha tratado de dar especial visibilidad a la mujer investigadora de la UC3M. El evento de la mañana, "La I+D+i a escena", celebrado el 28 de septiembre de 2018 de 10:30 a 12:00 en el Auditorio de la UC3M, estaba dirigido al alumnado de ESO y Bachillerato. Durante el mismo, varias investigadoras de la UC3M realizaron demostraciones sobre sus trabajos científicos en diversos ámbitos: bioingeniería, con Cristina Quilez (arriba, izq); informática, con Nerea Luis Mingueza (arriba, derecha); tecnología sensorial, con Ana Tajadura (arriba, izq); robótica, con Concha Monje (abajo, derecha).



https://www.flickr.com/photos/eventosuc3m/43362420810/in/album-72157702187194205/

Durante el espectáculo se realizó una obra de "teatro foro" sobre mujeres y ciencia de la mano de la compañía The Cross Border Project, tal y como se puede ver en las siguientes fotografías.

El evento de la tarde de la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de la UC3M se centró en el tema del "Género y tecnología". Celebrado en el campus de Madrid-Puerta de Toledo de la UC3M el viernes 28 de septiembre de 2018 de 18h a 21:30h, acogió tres grandes actividades. Por un lado, a las 19.30h tuvo lugar una mesa redonda con la intervención de investigadoras UC3M y periodistas de agencias y medios de comunicación para abordar distintos aspectos de la relación entre género y tecnología. Todas las participantes eran mujeres: Patricia Fernández, redactora jefa de Ciencia y Tecnología, El País; Pampa García, redactora jefa de Agencia SINC; Concha Monje, investigadora del Robotics Lab UC3M; y Ana Tajadura, investigadora del dpto. Informática de la UC3M. Y la mesa fue moderada por Pilar Carrera, vicerrectora de Comunicación y Cultura de la UC3M. Asistieron un total de 50 personas.

La información referente a esta mesa redonda se pueden encontrar ampliada en esta web: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371255739891/

En el hall del campus se pudieron se encontrar actividades divulgativas interactivas de proyectos europeos de I+D+i de la UC3M. En este sentido, el medio centenar de asistentes tuvieron la oportunidad de descubrir algunos proyectos de investigación europeos de Horizonte 2020 de la UC3M relacionados con el Big Data, las comunicaciones inalámbricas para robots, las science shops o sistemas que simulan el comportamiento humano. Sus responsables nos contaron en esta entrevista, en la que existe paridad de género, algunas de las claves de sus investigaciones y cómo las presentarían para todos los públicos en el marco de esta cita de divulgación científica.

NOTICIAS

Inicio> Noticias> "La ciencia también es divertida y puede usarse para resolver muchas de las necesidades sociales"

Entrevista a Ana García Armada, Paloma Díaz, Anxo Sánchez y Elías Sanz

"La ciencia también es divertida y puede usarse para resolver muchas de las necesidades sociales"

Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid 2018 de la UC3M – Género y Tecnología

17/09/18

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) participa en la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid 2018 con un encuentro entre académicos, artistas, científicos y tecnólogos para abordar la relación entre género y tecnología en un evento que tendrá lugar durante el próximo viernes 28 de septiembre por la tarde en el campus de Madrid-Puerta de Toledo. Los asistentes tendrán, así mismo, la oportunidad de descubrir algunos proyectos de investigación europeos de Horizonte 2020 de la UC3M relacionados con el Big Data, las comunicaciones inalámbricas para robots, las science shops o sistemas que simulan el comportamiento humano. Sus responsables nos cuentan en esta entrevista algunas de las claves de sus investigaciones y cómo las presentarán para todos los públicos en el marco de esta cita de divulgación científica.

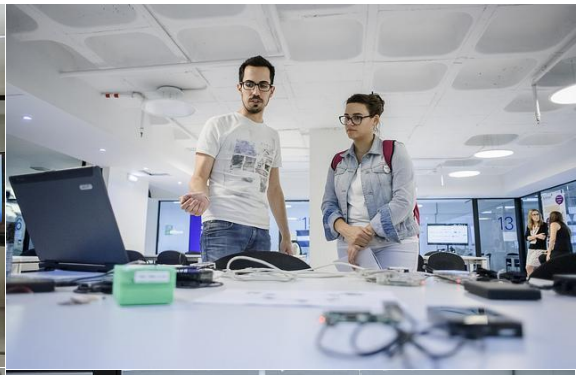
De izquierda a derecha, de arriba a abajo: Ana García Armada, Elías Sanz, Anxo Sánchez y Paloma Díaz.

Robot al rescate bajo tierra

Ana García Armada, catedrática del departamento de Teoría de la Señal y Comunicaciones de la UC3M, es la responsable del proyecto europeo TeleRescuer (RFCR-CT-2014-00002), en el que han desarrollado un robot teleoperado que puede realizar rescates en el interior de una mina. "Para ello, es necesario dotarlo de visión, sensores (de gases, temperatura...), de modo que toda esa información sea trasladada al exterior sin acceso de humanos

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371255309553/1371215537949/%E2%80%9CLa_ciencia_tambien_es_divertida_y_puede_usarse_para_resolver_muchas_de_las_necesidades_sociales%E2%80%9D

Esta zona de exposición contó con la asistencia de unas 50 personas, que pudieron comprobar de primera mano la I+D+i que realizan numerosas investIgadoras de la UC3M.



Las y los asistentes también pudieron disfrutar de proyecciones audiovisuales en una improvisada sala de cine en el interior del campus, como se puede ver en la fotografía inferior (teaser promocional aquí: https://www.youtube.com/watch?v=rSw3owHIJds).

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Incrementar las apariciones en medios y medición de impacto.
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

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

La UC3M promueve la I+D+i orientada al desarrollo, 9/11/2017
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371241098069/1371215537949/La_UC3M_promueve_la_I+D+i_orientada_al_desarrollo

Analizan las emisiones electromagnéticas de los smartphones en busca de agujeros de seguridad
19/12/2017 (ver arriba)
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371243277785/1371215537949/Analizan_las_emisiones_electromagneticas_de_los_smartphones_en_busca_de_agujeros_de_seguridad

La UC3M consigue una nueva ERC Consolidator Grant, 12/12/2017
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371242810149/1371215537949/La_UC3M_consigue_una_nueva_ERC_Consolidator_Grant

Crean una nueva base de datos de vídeos sobre seguimiento celular útil en la lucha contra el cáncer, 23/01/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371244423537/1371215537949/Crean_una_nueva_base_de_datos_de_videos_sobre_seguimiento_celular_util_en_la_lucha_contra_el_cancer

Un proyecto analiza cómo dinamizar los litigios sobre patentes en telecomunicaciones, 08/05/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371249520016/1371215537949/Un_proyecto_analiza_como_dinamizar_los_litigios_sobre_patentes_en_telecomunicaciones

Los sonidos de los objetos y su movimiento cambian las percepciones del tamaño de nuestro cuerpo, 29/06/2018 (ver arriba)
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252507715/1371215537949/Los_sonidos_de_los_objetos_y_su_movimiento_cambian_las_percepciones_del_tamano_de_nuestro_cuerpo

Ganadores de los Premios Explorer UC3M Space, 04/07/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252675012/1371215537949/Ganadores_de_los_Premios_Explorer_UC3M_Space

La investigadora Margarita Salas, Doctora Honoris Causa por la UC3M, 10/09/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371254771202/1371215537949/La_investigadora_Margarita_Salas,_nueva_Doctora_Honoris_Causa_por_la_UC3M

NOTICIAS

Inicio> Noticias> Clara Janés recibe en la UC3M el IX Premio José Luis Sampedro

Clara Janés recibe en la UC3M el IX Premio José Luis Sampedro

17/10/18

La escritora y traductora Clara Janés ha recibido en la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) el IX premio José Luis Sampedro del Festival de novela policiaca de Madrid, Getafe Negro. También se hizo entrega del XXII premio de novel negra "Ciudad de Getafe" al escritor Saúl Cepeda.

En el acto, celebrado el 17 de octubre en el campus de Getafe de la UC3M, estuvieron presentes su rector, Juan Romo, la alcaldesa de Getafe Hernández, y el comisario del festival Getafe Negro, Lorenzo Silva.

El rector de la UC3M deseó muchos éxitos a Saúl Cepeda y glosó los méritos de Clara Janés, a la que definió como una de las grandes poetas de país, en cuya escritura, dijo, "conviven la ciencia y la poesía, la fórmula y la palabra abismada, oriente y occidente".

Lorenzo Silva destacó de Saúl Cepeda su exigencia literaria, el amor por las palabras y la vocación por "contar mejor". De Clara Janés ensalzó como escritora y como traductora, pero sobre todo su trabajo poético, destacando el hecho de que es la primera vez que se otorga el Premio Sampedro a una poeta.

Clara Janés recibe en la UC3M el IX Premio José Luis Sampedro del Festival Getafe Negro 17/10/18 (ver arriba):
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/en/Detalle/Comunicacion_C/1371257009063/1371215537949/Clara_Janes_recibe_en_la_UC3M_el_IX_Premio_Jose_Luis_Sampedro_del_Festival_Getafe_Negro

Además, si se analizan las temáticas, en este periodo al menos **5 noticias tienen que ver de forma específica con investigaciones relacionadas con temas de género**, como: la igualdad de oportunidades, violencia de género, discriminación laboral, etc. Algunos ejemplos:

La UC3M, en la XVIII Semana de la Ciencia y la Innovación de Madrid, 29/10/18
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371257822469/1371215537949/La_UC3M,_en_la_XVIII_Semana_de_la_Ciencia_y_la_Innovacion_de_Madrid

"La ciencia también es divertida y puede usarse para resolver muchas de las necesidades sociales", 17/09/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371255309553/1371215537949/%E2%80%9CLa_ciencia_tambien_es_divertida_y_puede_usarse_para_resolver_muchas_de_las_necesidades_sociales%E2%80%9D

La UC3M participa en la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid 2018, 13/09/2018

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371255166068/1371215537949/La_UC3M_participa_en_la_Noche_Europea_de_los_Investigadores_de_Madrid_2018

NOTICIAS

Inicio> Noticias> Una investigación analiza los prejuicios de género en el acceso a puestos directivos

Una investigación analiza los prejuicios de género en el acceso a puestos directivos

Estudio dirigido por la UC3M

14/12/17

Un estudio de las universidades Carlos III de Madrid (UC3M), de Valencia y de Bristol (Reino Unido), que analiza las causas de la escasez de mujeres en los consejos de administración, señala que las empresas que discriminan en el acceso a estos órganos directivos son precisamente las que peor información financiera aportan.

Una investigación analiza los prejuicios de género en el acceso a puestos directivos
14/12/2017 (ver arriba):
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371242962870/1371215537949/Una_investigacion_analiza_los_prejuicios_de_genero_en_el_acceso_a_puestos_directivos

Desarrollan una herramienta que muestra la brecha de género en Facebook, 20/06/2018
https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371252004180/1371215537949/Desarrollan_una_herramienta_que_muestra_la_brecha_de_genero_en_Facebook

Redes sociales:

Las investigaciones realizadas por mujeres se han difundido desde la cuenta uc3m y especialmente @ciencia_uc3m, Facebook y Linkedin. En total, se han creado 24 post que han sido compartidos 223 veces y han obtenido 367 me gustas. Cabe destacar el post de Linkedin sobre La Noche de las investigadoras e investigadores que tuvo una difusión de 39251

impresiones, 106 recomendaciones y fue 20 veces compartido. Este vídeo obtuvo 11100 visualizaciones.

Linkedin:
https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6451366286994796544

Twitter y Facebook:
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/915873195500163074
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/955778788650094592
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1054304472241971200
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/960475597775540224
https://twitter.com/uc3m/status/936167425321598976
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/936167419986419713
https://twitter.com/uc3m/status/1039466316023975936

https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/961533914463592448
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/969219709462695939
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/969128106320678913
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/969561712071356417
https://twitter.com/uc3m/status/961533311934980096

https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/986178368877056000
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1003581125158203393
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1036921602724843520
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1044208327809486848
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1054304481620443136
https://twitter.com/uc3m/status/916222496696881152

Noche de los investigadores y las investigadoras 2018:
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1042703411458793472
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1044171238934016002
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1044565237662404611
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1044862227768123392
https://twitter.com/ciencia_uc3m/status/1045246072686301186
https://www.facebook.com/uc3m/photos/a.10150102640559582/10155228077174582/?type=3&theater

Divulga UC3M
@ciencia_uc3m
Seguir
Investigadoras españolas reivindican la importancia de la mujer en la ciencia en la #EuropeanResearchersNight bit.ly/2PbctQ0
1:03 - 3 oct. 2018
3 Retweets 2 Me gusta
3
2

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, Responsabilidad Social e Igualdad
INDICADORES	Aumentar el número de investigadoras participantes y evolución
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

Descripción:
El Vicerrectorado de Comunicación y Cultura ha organizado 35 actividades de divulgación científica en el marco de la Semana de la Ciencia de Madrid de 2017 a las que han asistido más de 2000 personas. La información referente a este evento se puede encontrar en esta página web: www.uc3m.es/semanaciencia2017

Indicadores:

- 36 mujeres participaron en la organización de las actividades (un 36% del total)
- De las 35 actividades, 20 han contado con la participación de mujeres

Se ha organizado de forma específica una actividad para visibilizar el papel de la mujer, como es el caso de esta actividad:

Cómo construir las nuevas culturas de igualdad
Miércoles, 15 de noviembre de 2017, de 19 a 21h
Lugar: La Central de Callao. Dirección: Calle del Postigo de San Martín, 8. Madrid.
Descripción: Coloquio y análisis sobre las "culturas híbridas" para conseguir políticas educativas y culturales que eviten la desigualdad, tanto entre mujeres y varones como entre grupos mayoritarios y minorías. Ponentes:
-Dra. Carmen González Marín, Profesora Titular Dpto. de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura UC3M.

-Dra. Virginia Fusco, Profesora Asociada del Dpto. de Humanidades: Filosofía, Lengua y Literatura de la UC3M.
-Dra. Ana Vargas Martínez. Profesora Asociada del Dpto. Humanidades: Historia, Geografía y Arte de la UC3M.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371239204222/

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN **(INVESTIGACIÓN)**
MEDIDA 7	Promover acuerdos con Instituciones públicas y privadas para la investigación y la transferencia de resultados de investigación con perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social 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)	IMPLEMENTADA **X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN** SIN IMPLEMENTAR

7.1 Acuerdos existentes con las empresas del Parque científico tecnológico de la UC3M

Actualmente, los datos sobre género en el SEI son los siguientes:

- Empleo Empresas apoyadas por la UC3M en Parque Científico: 40 mujeres (22,90%) de un total de 173 trabajadores (2017)
- Empleo en SEI: 71% Mujeres, de 14 empleados (incluye 2 becarios) (2018)
- BBDD con consentimiento: 32% de 507 contactos (2018)
- Estimado de participación en eventos/encuentros con colaboración SEI: 40% de un total de 370 participantes en varias actividades (2018).

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:

- **CRUE**: Se han iniciado los contactos con los coordinadores de la CRUE en temas relacionados con transferencia y el convenio Innovatia 8.3 programa a nivel nacional para analizar el emprendimiento femenino universitario y para incorporar la perspectiva de género en los programas de apoyo al emprendimiento de base científica/tecnológica y somos sensibles a esta problemática y a la toma de acciones para su solución en nuestro ámbito.
- **APTE (Asociación de parques tecnológicos de España):** Estamos iniciando el proyecto de APTE (Asociación de parques tecnológicos de España) de Ciencia y Tecnología en Femenino en el Parque Científico UC3M para el fomento y puesta en valor del de las profesiones científicas en femenino.

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

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

Título Proyecto	IP	Duración		Investigadores		Entidad Financiadora
		Inicio	Fin	M	H	
Envejecimiento activo, calidad de vida y género. ENCAGE-CM	María Silveria Agullo Tomas	2016	2019	4	0	Cam. Consejería De Educación E Investigación
Evaluación del funcionamiento de los recursos de la red municipal de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja y expareja	María Eugenia Rodríguez Palop	2017	2017	4	1	Ayuntamiento de Madrid Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad
Presencia y tratamiento de las mujeres en el deporte en los medios generalistas y de información deportiva navarros	Clara Sainz de Baranda Andujar	2017	2018	2	1	Instituto Navarro de Deporte y Juventud
Informe sobre el impacto de género del Presupuesto Municipal para 2017	Rosa San Segundo Manuel	2016	2016	5	0	Ayuntamiento de Madrid
¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	Gema María García Albacete	2017	2019	2	0	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

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

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

ANEXO AL EJE DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN, ÁREA ESPECÍFICA DE INVESTIGACIÓN: INSTITUTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

El Instituto de Estudios de Género aprobada su creación por Consejo de Gobierno de 20/12/2012 viene desarrollando sus actividades, entre las que cabe señalar las siguientes:

Formación de Postgrado.

Durante el curso 2018/19 y a través de un convenio firmado con la Comunidad de Madrid, se ha puesto en marcha la I Edición del Título de Especialista en Gestión de Políticas de Igualdad (30ECTS), dirigido por las Profesoras Eva Blázquez y Clara Sainz de Baranda. Ha contado con una financiación de la Comunidad de Madrid de 82.582,10 € y con la asistencia de 30 estudiantes.

Formación Continua.

Curso de especialización: "Envejecimiento activo, calidad de vida y género", del programa ENCAGE-CM

Curso de especialización interdisciplinar en violencia de género (12 ECTS-360 horas)

Actividades de difusión científica organizadas o lideradas por el IEG en 2018

Congresos:

III Congreso Internacional de Estudios de Género, perspectiva y retos de futuro: jóvenes investigadorxs

I Congreso Internacional en Coeducación Y género: perspectivas y retos de futuro para una educación en igualdad

Congreso Internacional de Familias monoparentales

Jornadas:

Coloquio Internacional "Pasados traumáticos, historia y memoria colectiva en la Sociedad Digital"

Jornada: "El deporte femenino: ese gran desconocido"

Ciclo de actividades "La perspectiva de género en los procesos de formación y evaluación del sistema educativo: investigación, buenas prácticas y retos de futuro"

Jornadas sobre violencia contra la mujer

Talleres:

Workshops Metodológicos para la incorporación de la perspectiva de género

La herstórica del mes. Taller interactivo sobre la vida y la obra de mujeres históricas

Taller Laicismo y Políticas Públicas

Seminarios permanentes

Seminario permanente sobre Violencia de Género

Seminario de Trabajo Doméstico

Seminario Género y Subjetividades

Seminarios vinculados a proyectos de investigación:

Segundo seminario de alto nivel sobre igualdad, paz y seguridad. Hacedoras de paz: redes de mujeres mediadoras

Seminario Internacional: "Género, Trabajo y Envejecimiento. Relaciones y Propuestas Intergeneracionales"

Seminario de investigación "A los dos lados de la violencia: experiencias de víctimas y disculpas de autores"

Seminarios de divulgación en colaboración con organizaciones del Tercer Sector:

Seminario Proyecciones Queer en la cultura

Seminario Género y Derecho

Seminario sobre las mujeres y el activismo

Seminario Imagen y Representación de la Mujer en las Artes

XXIX Feminario – conceptualicemos la 4ª ola del feminismo

Ciclo de conferencias en Meta librería

Cursos organizados con administraciones públicas:

Curso "Violencia de género" en colaboración con el Ayuntamiento de Fuenlabrada

Escuela Feminista en "Violencia de género" en colaboración con el Ayuntamiento de Getafe

"Mujeres investigadoras e investigación sobre mujeres en las universidades ibéricas", http://mujeresinvestigadoras.usal.es/

Publicación de la revista "FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género". La revista está indexada en ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and the Social Sciencies)

Premios 2018

El equipo UC3M4Safety liderado por miembros del IEG (http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/inst_estudios_género/proyectos/UC3M4Safety), ha sido semifinalista en el concurso internacional XPRIZE Women's Safety, de XPrize "Developing technology for safer societies" (https://safety.xprize.org)

Está en proceso una patente de la propuesta, diseño y desarrollo de un sistema para evitar las agresiones sexuales a las mujeres.

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PRIMER AÑO DE IMPLANTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

La situación actual de la Universidad revela una brecha de género acentuada en el PDI y en el estudiantado.

A la vista del informe de seguimiento, la implantación del II Plan de Igualdad de Género en la UC3M ha sido irregular según el eje de actuación analizado.

El que se encuentra más avanzado en su implementación son las medidas relacionadas con el **eje I**, esto es en la sensibilización, comunicación y formación. Se ha hecho un gran esfuerzo en la 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 Newletter semanal.

En el campo de la sensibilización, desde la Unidad de Igualdad y desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad se han llevado a cabo distintas acciones además de las habituales jornadas en torno al Día de la Mujer y al Día contra la violencia de género, como cursos contra el acoso sexual, o sesiones formativas en materia de identidad y/o expresión de género, cursos para el profesorado sobre perspectiva de género en la docencia, etc.

Sobre la identidad de género cabe destacar la puesta en marcha de un procedimiento para cambiar el nombre a efectos internos en los casos que así se soliciten, en aplicación de la ley 2/2016 de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (www.uc3m.es/igualdad).

Igualmente se ha avanzado en la utilización de un lenguaje inclusivo, no sólo con algunas sesiones formativas, sino con la concienciación poco a poco de la comunidad universitaria. También se ha mejorado en la desagregación de los datos en las estadísticas.

Mención especial merece todas las acciones que se están llevando a cabo para la promoción de las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, con talleres, campamentos tecnológicos y otra serie de actividades como el Technovatio challenge.

En el caso del **eje II** se ha avanzado en alguna de las medidas como la composición paritaria de las comisiones y Tribunales de los procesos de selección o en la introducción de la normativa sobre igualdad en los procesos de PAS. En los próximos años, se intentará acometer un estudio sobre el acceso al empleo y las trayectorias profesionales.

En relación con la conciliación (**eje III**), siguen existiendo ciertas dificultades, p.e. no se ha establecido una hora mínima y máxima para el inicio y finalización de reuniones y actividades, por ejemplo formativas, hay que seguir profundizando en este sentido. Por otra parte, se observa que las opciones de permisos y reducciones de jornada son más utilizadas por las mujeres, por lo que habrá que insistir en la difusión de las medidas, para conseguir que los hombres también se acojan a ellas.

Por último, en el ámbito de la docencia y la investigación (**eje IV**) hay distintas cuestiones a destacar. Por un lado, a pesar de que en la medida 1 de este eje se planteaba el incremento de actividades académicas y cursos en temas de igualdad de género, la realidad es que el cambio en la normativa de reconocimiento de créditos dificulta su cumplimiento, el alumnado no participa en las actividades propuestas. En el caso de los cursos de Humanidades, únicamente optan optar a estas actividades quienes tengan pendientes 1 o 2 créditos. Hay que trabajar sobre la definición de los 'pasaportes' de actividades como vehículo transversal que motive la asistencia.

En general, no se aplica la perspectiva de género en la docencia. Se han celebrado 2 ediciones del curso sobre *Integración de la perspectiva de género en la docencia*, con el fin de que el profesorado sea consciente de cómo puede hacerse incluso en los Grados en los que parece más complicado. Es evidente que entre el Profesorado hay un problema de horario para asistir a cursos de formación y que éstos no pueden ser demasiado extensos, pero la duración de este curso, 3 horas, es muy escasa para poder avanzar en la materia. Habría que estudiar otras vías para incentivar la formación del PDI.

Por lo que respecta a la investigación, hay algunos grupos dedicados especialmente a género y la Universidad cuenta con el Instituto de Estudios de Género, que organiza diferentes actividades a lo largo del curso, siendo la más relevante el Curso de Especialista en Políticas de Género que iniciará su segunda edición en el curso 2019/20 a través de un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.