

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UC3M

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO EN LA UC3M (Sept 2017)

Unidad de Igualdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e
Igualdad

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UC3M

Unidad de Igualdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e
Igualdad

El I Plan de Igualdad se elaboró por una Comisión nombrada al efecto que pretendía reunir la mayor diversidad posible de integrantes, con representación de PAS, PDI y estudiantes, y con el apoyo de una consultora externa (Likadi) que contaba con una larga experiencia en la elaboración de planes de igualdad, especialmente de empresas privadas.

Los trabajos de la Comisión de elaboración del I Plan de Igualdad se llevaron a cabo desde febrero a septiembre de 2009, tras lo cual se sometió a trámite de audiencia a la comunidad universitaria, siendo aprobado por el Consejo de Gobierno de 8 de abril de 2010. Este I Plan consta de 61 medidas, divididas en 3 ejes: *Eje I: Visualización y conocimiento de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres; Eje II: Integrar la igualdad de género en la organización y la gestión, y Eje III: Promover la igualdad de oportunidades en los valores, la transmisión del conocimiento y en los procesos de trabajo.*

Por ejes, podemos destacar las medidas más destacadas que se han llevado a cabo en cumplimiento de I Plan de Igualdad:

EJE I: VISUALIZACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LAS DESIGUALDADES EXISTENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este primer eje estaba compuesto por ocho medidas encuadradas dentro de dos objetivos:

Objetivo 1.1. Conocer las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito de la Universidad.

Mediante este objetivo se pretendía analizar la situación de la Universidad en los distintos ámbitos, incorporando la variable de género en todos los informes que se generen. Desde la Unidad de Igualdad se ha insistido en la importancia de desagregar los datos por género y esto nos ha ofrecido una información muy valiosa para saber dónde tiene que incidir la Universidad para evitar las desigualdades.

Este objetivo también recogía el análisis de la magnitud de la desigualdad de género en el ámbito tecnológico, y se han desarrollado algunas medidas en ese sentido, como el Girl's Day, los Meet up o el mentoring a través del proyecto Mujer e Ingeniería con la Real Academia de Ingeniería.

Por otro lado, no ha sido posible desarrollar las medidas relativas a los procesos de gestión de las políticas de personal, fundamentalmente por la congelación de los procesos selectivos a raíz de la crisis económica. Se pretende abordar este informe en el II Plan de Igualdad.

Objetivo 1.2. Iniciar un proceso de mejora continua a partir de la investigación y la coordinación de las diferentes iniciativas desarrolladas por la UC3M en materia de género e igualdad.

Dentro de este objetivo se han desarrollado medidas relacionadas con la promoción y difusión de las actividades, para lo que se actualiza la página web de manera continua y se utilizan las redes sociales creadas específicamente para la Unidad.

También se han creado los *Premios Pilar Azcárate* a TFG, TFM y a tesis doctorales en materia de género, de los cuales llevamos ya 3 ediciones.

EJE II: INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN

Este segundo eje se estructuraba en 5 objetivos, con un total de 27 medidas.

Objetivo 2.1. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión, en la investigación, en la docencia y en la gestión universitaria.

Desde la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado competente en la materia- Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación hasta el año 2015, y Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad, desde esa fecha- se ha insistido en las

medidas relativas a la participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos órganos y en aquellas actividades en las que uno de los sexos esté infrarrepresentado.

Como se verá en páginas posteriores, se ha mejorado la proporción de mujeres en distintos ámbitos, como son los cargos académicos en los Centros (con una Decana por vez primera elegida en 2016), Doctorados Honoris Causa, nombres de edificios y aumento del número de catedráticas.

Se ha aprobado diversa normativa que favorece la participación equilibrada de las mujeres en la composición de comisiones de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios, como el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2016, por el que se establecen directrices en relación con los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente, y la Instrucción del Vicerrectorado de profesorado relativa a la garantía de una composición paritaria en los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente aplicable a partir de la convocatoria de plazas de profesorado permanente aprobada por el Consejo de Gobierno de 5 de octubre de 2017.

Por otro lado, quedan medidas pendientes de ejecutar en torno a los ámbitos de investigación, la docencia y los programas de orientación al empleo, que se pretenden seguir abordando en el II Plan de Igualdad.

Objetivo 2.2. Integrar la perspectiva de género en los procesos de acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales

Dentro de este objetivo podemos incluir tanto la formación para PAS y PDI, como la propia formación del personal de la Unidad de Igualdad, que se continua formando cada año a través de cursos on line o asistiendo a diversas jornadas.

Actividades formativas para PAS y PDI desarrolladas:

- Curso “productividad y conciliación”

- Curso “Por una comunicación en igualdad. Uso no sexista del lenguaje”. Ya celebradas 5 ediciones; las 2 últimas en octubre de 2016 (medida relacionada con la medida 3.1.1.3)

También cabe aquí la inclusión de normativa sobre igualdad en las convocatorias públicas de empleo del PAS, que no se ha podido llevar a cabo hasta hace unos meses debido a la falta de convocatorias motivada por la crisis económica.

Por lo que respecta a la disminución de la segregación horizontal y vertical de PAS y PDI, se han aprobado normas de concursos de acceso y otras convocatorias de PDI que recogen las medidas de conciliación aprobadas por Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2007. También se ha incluido en las normativas la necesidad de formar comisiones paritarias, citada anteriormente.

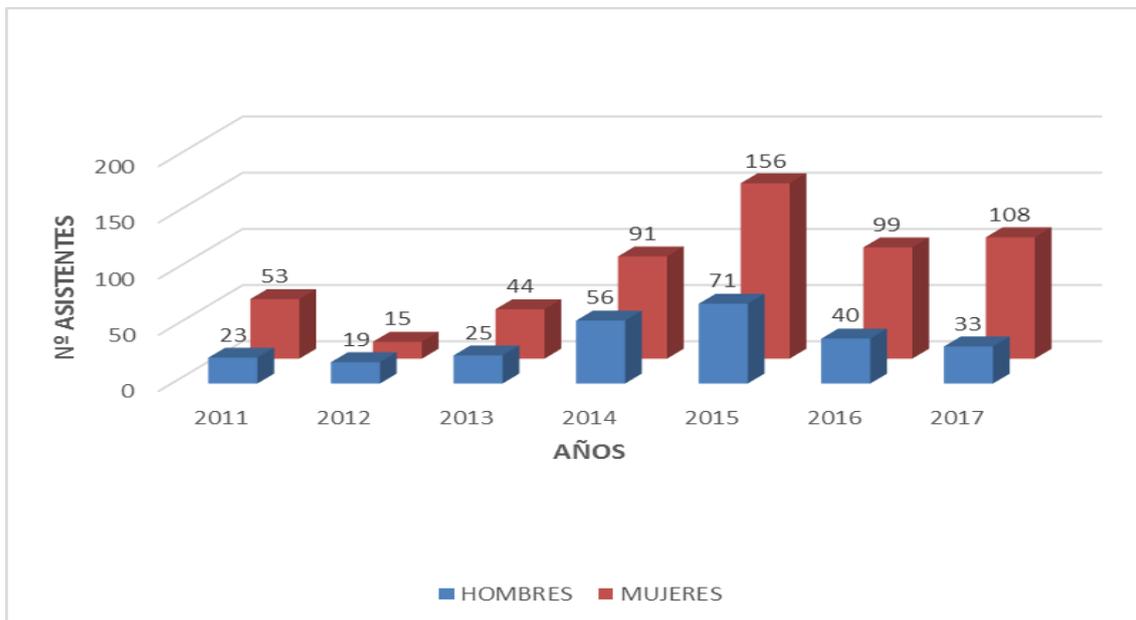
Objetivo 2.3. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana, universitaria y laboral.

En este objetivo se incluyen medidas como el programa de teletrabajo para el PAS, los campamentos de verano para los hijos e hijas del personal de nuestra Universidad, o la incorporación de los permisos y reducciones de jornadas aprobados en el Estado.

Se ha trabajado con los Departamentos para que no se convoquen reuniones que finalicen con posterioridad a las 18 horas, así como de la conveniencia de que aquellas personas con personas dependientes a su cargo, puedan elegir horario.

En cuanto al alumnado, desde el año 2011 se han celebrado actos entorno al *Día Internacional de la Mujer* (8 de marzo), en los que se han inscrito un total de 692 estudiantes (458 mujeres y 234 hombres), lo que supone un 66% de mujeres. (Véase el siguiente gráfico).

Gráfico 1.- Asistencia a los actos del Día Internacional de la Mujer por sexo



Fuente: Unidad de Igualdad

Los temas tratados han sido muchos y diversos, entre los que cabe destacar:

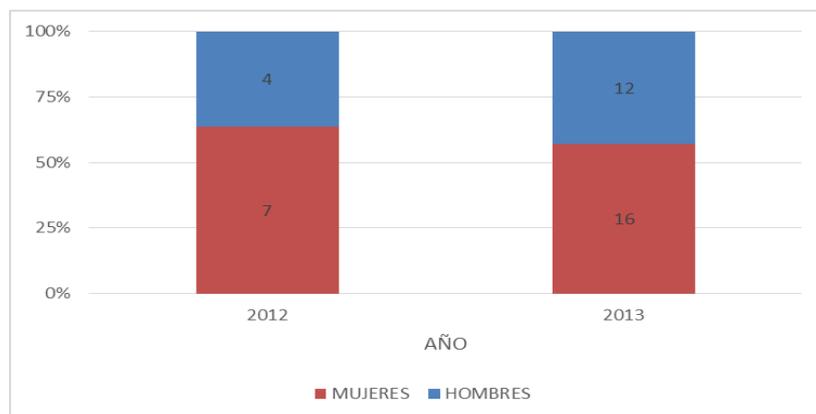
- Mujeres en profesiones tradicionalmente masculinizadas
- Conciliación y corresponsabilidad
- El techo de cristal
- El papel de la mujer en diferentes momentos de la historia de España
- El movimiento FEMEN
- Salud sexual y reproductiva
- Los estereotipos en las series de TV
- El tratamiento de la mujer en los medios de comunicación
- Las cuotas, ¿sí o no?
- Brecha salarial

Todas las actividades que se han organizado para el alumnado se han ofertado con reconocimiento de 1 crédito de Humanidades, optativo o de libre elección. También se han ofertado distintas actividades por medio del pasaporte cultural o el pasaporte

solidario, como la asistencia a alguna de las proyecciones del documental “Maestras de la República”.

También se celebraron durante dos años consecutivos el *Día Internacional de las Mujeres rurales*, contando con la participación de mujeres que están al frente de cooperativas agrícolas o sindicatos (Ver gráfico)

Gráfico 2.- Asistencia al Día internacional de las mujeres rurales por sexo

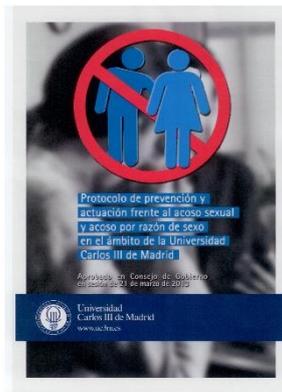


Fuente: Unidad de Igualdad

Objetivo 2.4. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.

Dentro de este objetivo se ha elaborado el *Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo* (aprobado en Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2013). Este protocolo tiene como finalidad dar un soporte a todos los colectivos de la comunidad universitaria, para que no se produzcan ese tipo de situaciones.

El texto completo de este protocolo puede consultarse en la dirección:
<http://hosting01.uc3m.es/semanal3/repositorio/protocolo%20acoso/#/1/>



En las Jornadas contra la violencia de género se ha hecho hincapié en la existencia de esta normativa y se hizo un taller práctico en la materia. Asimismo, se ha incorporado la mención a la existencia del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el folleto de bienvenida que se reparte al estudiantado de nuevo ingreso.

Orientación & Empleo

Este servicio te prepara para la búsqueda de empleo y el desarrollo de las competencias más valoradas por las empresas. A lo largo del curso se organizan encuentros (Foro Empleo, Maratón de Empleo Jurídico, Jornadas de Salidas Profesionales, etc.) que te permitirán tener un contacto directo con el mercado laboral.

Edificio López Aranguren
 Despacho 15.0.17
 91 624 93 08 / 9521
orientacionyempleo@uc3m.es

Unidad de Igualdad

La Universidad ofrece actividades y guías de buenas prácticas para la utilización de lenguaje e imágenes que fomentan la igualdad de género. Existe un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

uc3m.es/igualdad

Defensor universitario

Vela por el respeto de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria.

91 624 97 01 / 91 624 58 87
defensor-universitario@uc3m.es

Emergencias

En caso de emergencia llama al 91 624 99 99. Este teléfono atiende las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Atención médica urgente

El Centro de Salud Laboral proporciona atención médica de urgencia a los estudiantes.

Horario de 8:30 a 12:00 h

Edificio Campanones. Planta baja

Conoce además:

- Guía de buenas prácticas uc3m.es/buenaspracticas
- Las normas de permanencia uc3m.es/normasdepermanencia
- Los horarios de las tutorías académicas están disponibles en Aula Global en cada asignatura



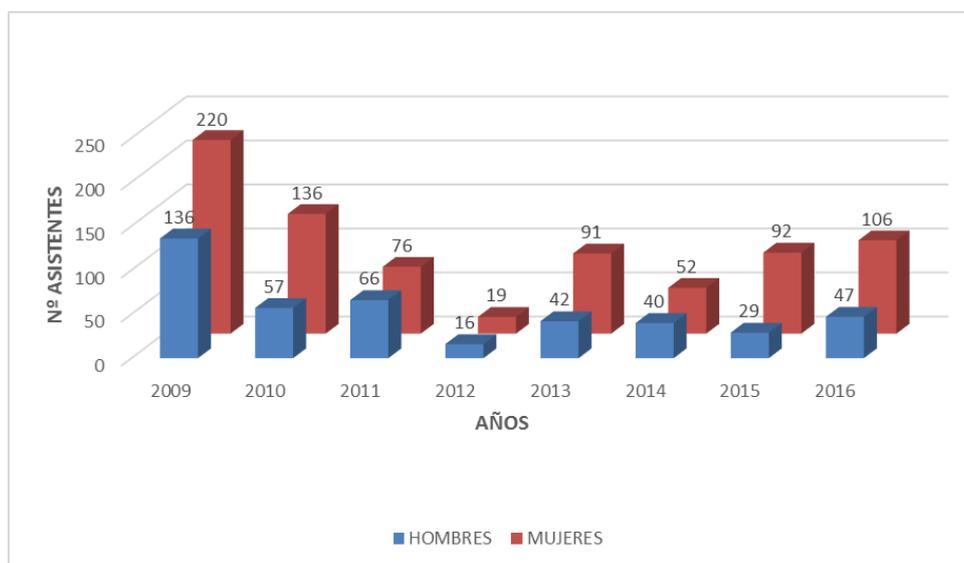
Desde el año 2009 se vienen celebrando las **Jornadas contra la violencia de género**, entorno al 25 de noviembre, y pretenden concienciar a nuestro alumnado y a toda la comunidad universitaria contra esta lacra. Desde el año 2014 se convoca el concurso de cartel contra la violencia de género, cuya imagen ganadora es la que protagoniza las Jornadas mencionadas.

Estas las jornadas del año 2017 se contarán con la participación de varias Asociaciones de estudiantes de la UC3M, así como varios estudiantes cuyos TFG o TFM fueron premiados en la convocatoria de los *Premios Pilar Azcárate*, que presentarán sus trabajos, todos ellos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres o la violencia de género. Es una forma de que el alumnado asistente se sienta más cercano a ellos y despierte sus conciencias.

A lo largo de las ediciones anteriores (ocho) de las Jornadas contra la violencia de género, se han matriculado un total de 1.225 estudiantes (792 mujeres y 433 hombres), lo que representa casi un 65% de mujeres. (Ver gráfico siguiente)

Asimismo se realiza un programa de Mentoring para las estudiantes de Ingeniería en colaboración con la Real Academia de Ingeniería.

Gráfico 3.- Asistencia a las Jornadas contra la violencia de género por sexo



Fuente: Unidad de Igualdad

Se han tratado temas muy diversos como:

- Prostitución y trata de mujeres
- Mutilación genital femenina
- Violencia contra los/las hijos/as

- La mujer como arma de guerra
- La violencia de género en las religiones
- Violencia de género en el deporte
- Los feminicidios en casos como el de Ciudad Juárez
- Las bodas infantiles y matrimonios concertados
- El mito del amor romántico
- Acoso y control a través de las redes sociales
- Presentación de informes oficiales
- Publicaciones e iniciativas contra la violencia de género
- El papel de los medios de comunicación en los casos de violencia de género

También se han proyectado varias películas, documentales y cortos, que trataban distintos casos de violencia de género, y en varias ediciones se ha contado con la participación activa de estudiantes de la UC3M, que han debatido o han presentado trabajos en la materia.

Las primeras ediciones de las Jornadas se celebraron en un solo día o en día y medio, pero dado el éxito de las mismas y el elevado número de temas que proponían estudiantes que asistían a ellas, se decidió ampliar el número de días y horas, con lo que se facilitaba que cada estudiante pudiera organizar su propio programa, asistiendo a las 10 horas que más le interesaban o que mejor le encajaban con su horario de clases.

Entre otras actividades organizadas para el alumnado destaca a partir del año 2016 una colaboración con el Ayuntamiento de Getafe para organizar encuentros que acerquen la tecnología a las mujeres y les den medios para convertirse en emprendedoras. A lo largo de todo el curso 2016/17 se celebraron 7 encuentros (www.time2hack.es).

También se ha ofertado el curso “Lidera Universidad, igualdad y liderazgo profesional”, junto con la Fundación Tomillo y la Comunidad de Madrid, con mucha demanda por

partes de los y las estudiantes desde el año 2016. Tras el éxito de celebración de este curso, se celebran tres ediciones en octubre de 2017.

Objetivo 2.5. Introducir la perspectiva de género en las actividades de colaboración con la educación preuniversitaria.

Una de las preocupaciones y temas objeto de interés la UC3M ha sido favorecer el incremento de mujeres en las Titulaciones técnicas y tecnológicas. A la vista de los datos de estudiantes de nuevo ingreso en la E.P.S., cada año claramente muy inferiores los de mujeres respecto de los hombres (Ver gráfico 4).

Entre otras medidas, en el año 2014 se celebró el *Girl's Day*, jornada destinada a acercar la tecnología a las estudiantes de secundaria y bachillerato. Asistieron 15 Centros de la Comunidad de Madrid, con más de 800 estudiantes de 4º curso de ESO y de 1º de Bachillerato. Tras una presentación de los Grados ofrecidos en la EPS de la Universidad, por parte de Catedráticas de la propia Escuela Politécnica Superior, se hicieron visitas a laboratorios para mostrar los distintos campos tecnológicos.

Esta actividad recibe este nombre debido a que se celebra en Universidades de otros países, como en Estados Unidos, Polonia, Luxemburgo, Kosovo, Suiza u Holanda, y dentro de España, en la Universidad de Zaragoza, Oviedo o la Rovira i Virgili.

Como puede apreciarse en los dos gráficos siguientes, que fueron los que dieron la situación real previa a la celebración del *Girl's Day*, mientras que las estudiantes de nuevo ingreso en la EPS no llegaba al 23%, los datos se invierten en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas o la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación.

Gráfico 4.- Distribución de las alumnas de nuevo ingreso por centros, Curso 2013/14.

Datos obtenidos para Girl's Day



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

Gráfico 5.- Distribución de los alumnos de nuevo ingreso por centros, Curso 2013/14.

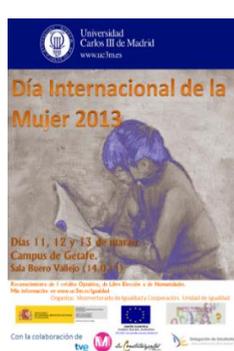
Datos obtenidos para Girl's Day



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

Junto a esta actividad de fomento de las vocaciones tecnológicas entre las estudiantes de Educación Secundaria se ha trabajado a través de la realización de charlas científico divulgativas en el ámbito tecnológico a cargo de profesoras.

Como complemento a toda la información anterior se muestran los carteles de algunas de las actividades que se han organizado a lo largo de estos años.



EJE III: PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS VALORES, LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EN LOS PROCESOS DE TRABAJO

El tercer eje, organizado en 3 grandes objetivos, incluye 28 medidas.

Objetivo 3.1. Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de valores que guía el funcionamiento de la Universidad

En este caso, se ha dado cumplimiento a las medidas relativas a “Fomentar la igualdad de género en los sistemas de comunicación” elaborando los documentos:

- Buenas prácticas para el tratamiento de imágenes en Igualdad (aprobado en Consejo de Dirección de marzo de 2016)
- Buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje en Igualdad (aprobado en Consejo de Dirección de marzo de 2016)



Su elaboración era una necesidad para toda la comunidad universitaria, puesto que estando en la era de las nuevas tecnologías es fundamental lograr una comunicación inclusiva en la imagen y el lenguaje con el que nos dirigimos a nuestro potencial público, bien vía web, bien vía redes sociales, principalmente utilizadas por la gente más joven, es decir, nuestro alumnado y nuestro potencial futuro alumnado.

Complementariamente a esta medida, se han realizado los cursos sobre lenguaje no sexista mencionados en el eje II.

A raíz de la aprobación de estas guías se han recibido numerosas consultas y peticiones de revisión de textos elaborados por Servicios o Departamentos, de forma que se utilizara un lenguaje inclusivo en ellos.

También se tiene especial cuidado con las imágenes que utiliza la Universidad en sus campañas o anuncios, para no caer en imágenes estereotipadas.

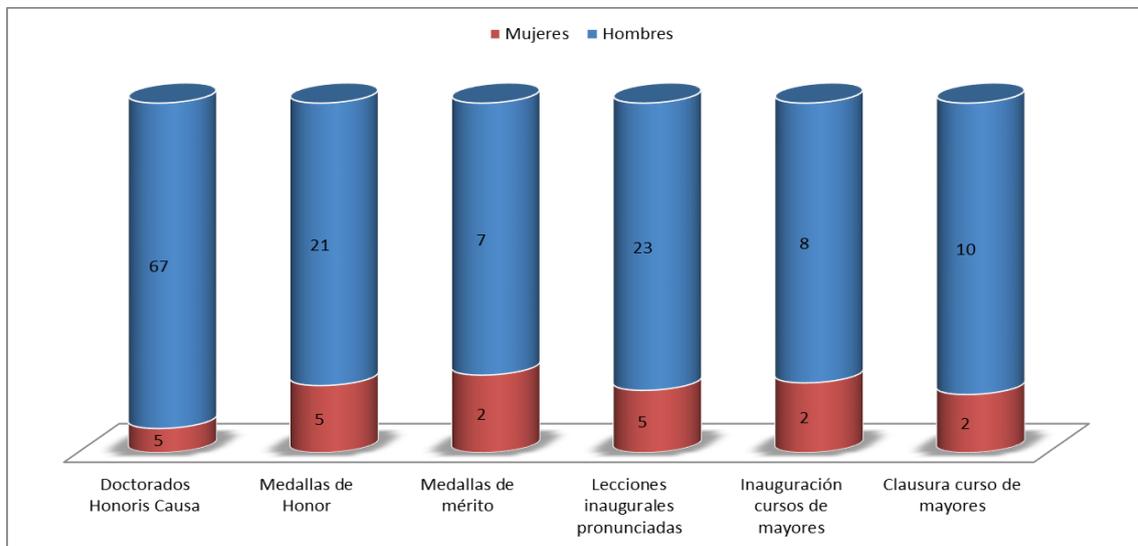
Por otro lado, requiere una especial mención las medidas relativas a las políticas de reconocimiento académico. Desde la aprobación del Primer Plan de Igualdad (2010) se ha investido como Doctoras Honoris Causa a 4 mujeres (*D^a. M^a Emilia Casas Baamonde*, Ex Presidenta del Tribunal Constitucional, 27 de enero de 2012, *D^a. María Blasco Marhuenda*, Directora del CNIO, 12 de septiembre de 2014, *D^a. Aurora Egido Martínez*, Académica de la Real Academia Española de la Lengua, 7 de septiembre de 2016, y *D^a. Mary Beard*, Catedrática de Estudios Clásicos de la Universidad de Cambridge, 7 de septiembre de 2017), con lo que la proporción mujeres/hombres en este ítem, ha mejorado respecto al dato histórico. Actualmente el porcentaje de mujeres ha ascendido al 7%, frente al 2% en el año de aprobación del Primer Plan.

También se ha podido incrementar el número de mujeres que impartían la *laudatio* de los/las Honoris Causa y la *lección inaugural* de cada curso.

Otra forma de reconocimiento se refleja en la propuesta de nombres de mujeres académicas relevantes para los edificios de los Campus, habiéndose aprobado tres en estos últimos años: Carmen Martín Gaité, edificio 18; Clara Campoamor, edificio 3 y María de Maeztu, edificio 2.

La diferencia de reconocimiento a hombres y mujeres se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 6- Participación en actos de reconocimiento académico por sexo, 1989-2017



Fuente: Servicio de Relaciones Institucionales y Protocolo, y Fundación Universidad Carlos III de Madrid. Elaboración: Unidad de Igualdad

Dentro de este primer objetivo del eje III también se ha colaborado en el proyecto HRS4R, incluyendo referencias al plan de igualdad, así como en el Plan Estratégico 2016/17 de la UC3M y en su momento también se recogió en la memoria del Campus de Excelencia Internacional.

Se han organizado cada año los Actos entorno al Día Internacional de la Mujer, donde se da cabida a muchos temas de igualdad de género, como se refleja también en los gráficos recogidos en el eje II. En estas actividades, al igual que las Jornadas contra la violencia de género, se ha comenzado la colaboración con las Delegaciones de Estudiantes y con las Asociaciones.

Por otro lado, durante todo estos años, la Unidad de Igualdad ha asistido a los Encuentros Anuales de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas, habiéndose constituido la RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria para intercambiar experiencias y coordinarse en los procesos comunes con distintos estamentos de la Administración Central del Estado, como son el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y la Unidad de Mujeres y

Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad. En el año 2016, se creó la Red de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Madrid, y se ha constituido la Comisión Permanente de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas, a través de la cual se ha contactado con la CRUE y el ámbito de Igualdad ha sido incorporado mediante un grupo de trabajo a la Sectorial de Sostenibilidad.

Otro aspecto importante, es la creación de Redes Sociales de la Unidad de Igualdad. Se han creado cuentas en Facebook y twitter, actualizándose diariamente. Con fecha septiembre de 2017 nos siguen 1.182 personas en twitter y 510 personas en Facebook .

Objetivo 3.2. Integrar la igualdad de género en la generación y transmisión del conocimiento.

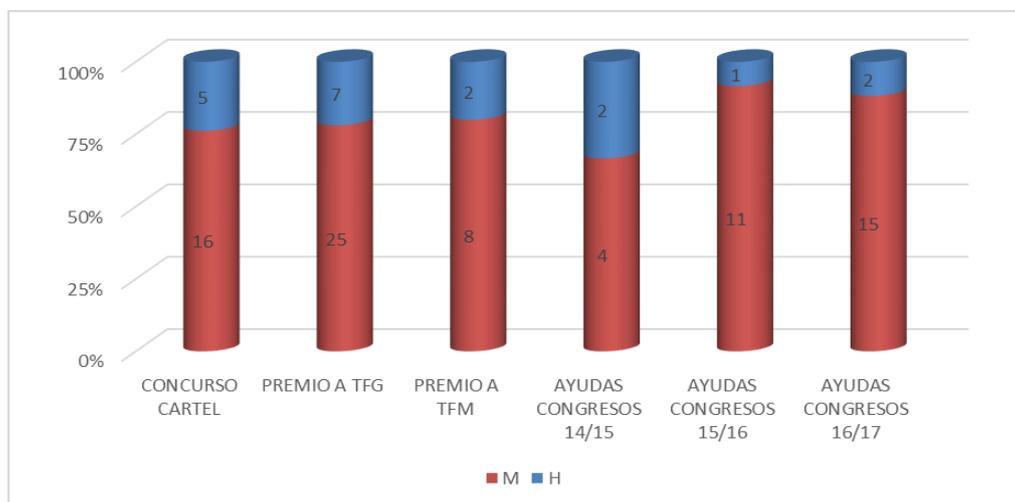
Dentro de este objetivo se engloban las Convocatorias de premios, ayudas y concursos. Desde el Vicerrectorado y la Unidad de Igualdad se han creado varios premios y convocatorias de ayudas, para promover la investigación en materia de género y para difundir la cultura de la igualdad entre nuestro alumnado, en particular y entre nuestra Comunidad Universitaria, en general.

Estas convocatorias de ayudas y premios son las siguientes:

- Concurso de cartel contra la violencia de género (4 convocatorias)
- Convocatoria de ayudas para la organización de congresos y workshops en materia de igualdad de oportunidades (3 convocatorias)
- Convocatoria de ayudas para la publicación y/o traducción de artículos (2 convocatorias)
- Convocatoria de los *Premios Pilar Azcárate*, para TFG, TFM y Tesis Doctorales en materia de igualdad de oportunidades (3 convocatorias)

En el gráfico 7 se resumen los datos de solicitudes presentadas a estas convocatorias, por sexo, y en todas ellas participan más activamente las mujeres.

Gráfico 7.- Participantes en las convocatorias de premios y concursos por sexo



Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Objetivo 3.3. Integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las infraestructuras tecnológicas de la información y de las comunicaciones y medios audiovisuales.

En este último objetivo se ha intentado promover el uso de nuevas tecnologías entre el alumnado, organizando varias mesas redondas dentro de los actos del Día Internacional de la Mujer.

También se ha iniciado el programa de mentoring, tal y como se ha explicado anteriormente, así como los mencionados Meet up que bajo el proyecto It's time2hack se han desarrollado desde el año 2016 en colaboración con el Ayuntamiento de Getafe.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
EN MATERIA DE GÉNERO EN LA
UC3M

Unidad de Igualdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e
Igualdad

Como paso previo a la elaboración del II PLAN DE IGUALDAD DE LA UC3M se ha realizado el diagnóstico de situación de la Universidad relativos a los tres colectivos que integran la comunidad universitaria – PDI, PAS y Estudiantes con datos recabados de las Unidades y Servicios, a fecha inicio de curso 2017/18, esto es septiembre de 2017, si bien, algunos datos corresponden al último curso disponible, curso 2016/17 o 2015/16 en algún caso.

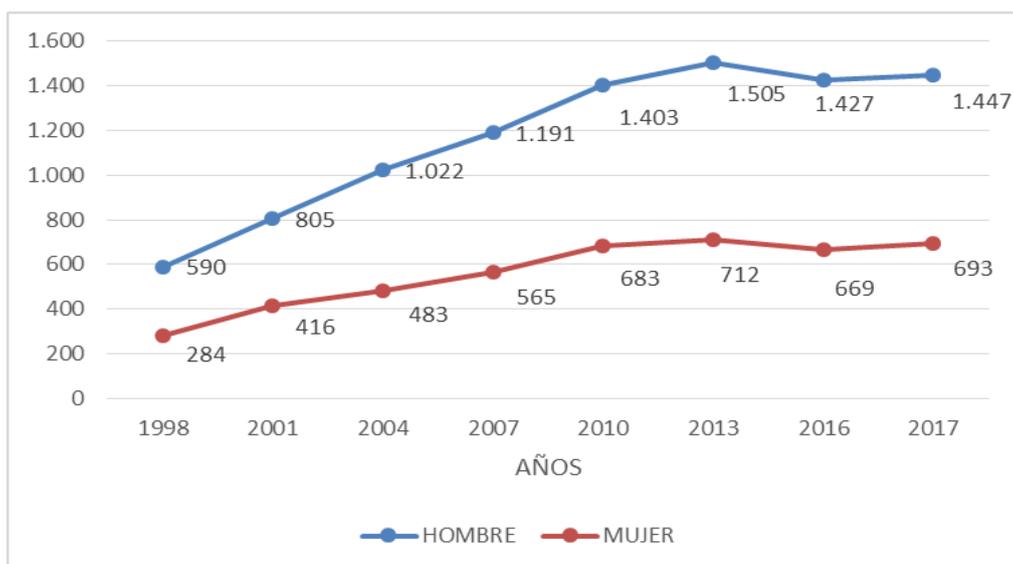
Como se puede observar, determinadas variables se analizan comparando con los datos de otros años, para ver su posible evolución.

1.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

1.1.- Situación del PDI en su conjunto, por sexo.

Tomando como referencia al PDI en su conjunto los porcentajes no han variado mucho desde 2008. En ese año había un 32,5% de mujeres, mientras que en septiembre de 2017 el porcentaje es del 32,4%.

Gráfico 8.- Evolución del P.D.I por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

1.2.- Situación del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad, por sexo.

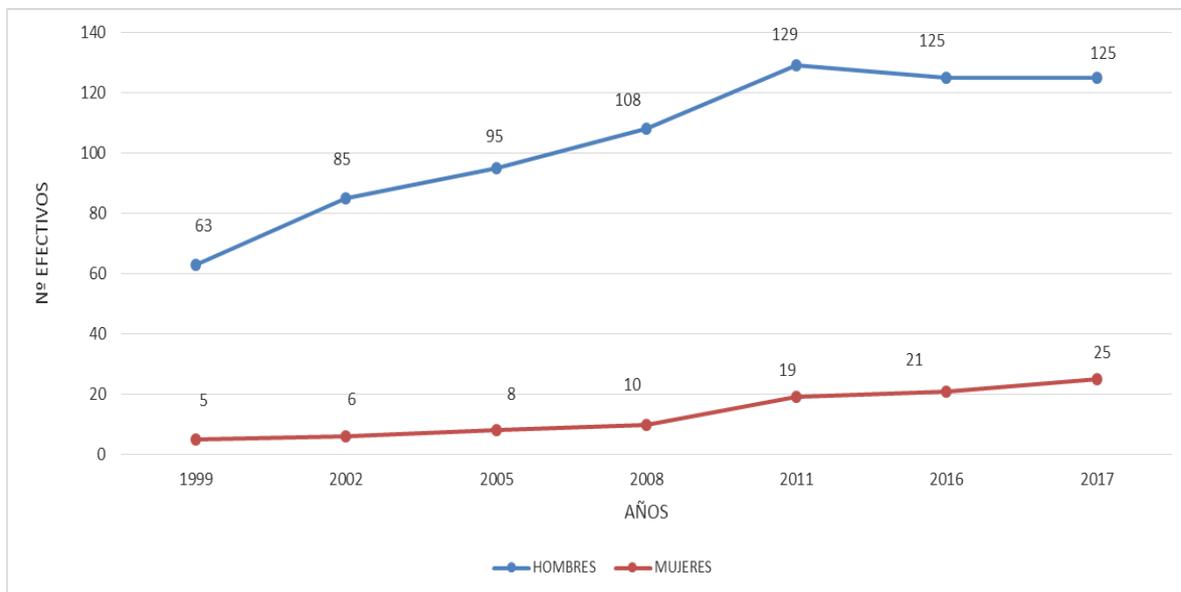
La limitada tasa de reposición establecida por la Comunidad de Madrid ha determinado que el avance en disminución de la segregación por categorías sea menor de lo esperado.

Cuando se realizó el primer diagnóstico de situación en la UC3M en el año 2008, los datos de catedráticos y catedráticas eran del 91,53% (108 hombres) y 8,47% (10 mujeres), en el año 2011 la relación era de 129 hombres (87%) y 19 mujeres (13%). En septiembre de 2017, la situación en dicho cuerpo es 125 hombres (83,3%) y 25 mujeres (16,6%). Como puede observarse de estos datos, ha aumentado el porcentaje de mujeres en las Cátedras, la razón estriba no sólo en que hayan accedido más mujeres a las Cátedras convocadas, sino que también han tenido impacto las jubilaciones de varios hombres.

La UC3M se encuentra por debajo de la media nacional de mujeres en Cátedras en el conjunto de la Universidades públicas, ya que ésta es de 20,78 % en el curso 2014/15 ¹.

¹ Dato obtenido de “Mujeres en cifras”, informe publicado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Gráfico 9.- Evolución del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Si se realiza un análisis por áreas o Departamentos a los que están vinculadas estas catedráticas pueden señalarse las siguientes conclusiones:

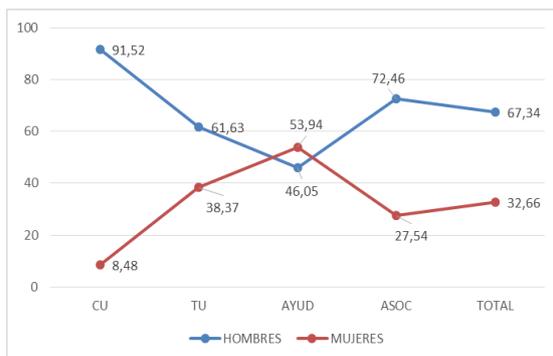
- La Universidad está organizada en 27 Departamentos, de los cuales 13 están adscritos a la Escuela Politécnica Superior (E.P.S), 10 a la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y 4 a la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación
- 12 Departamentos no cuentan con ninguna Catedrática
- 9 Departamentos tienen 1 Catedrática
- 3 Departamentos tienen 2 Catedráticas
- 2 Departamentos tienen 3 Catedráticas y
- 1 Departamento cuenta con 4 Catedráticas

1.3.- Comparación de distintas categorías de PDI entre el primer diagnóstico y el actual.

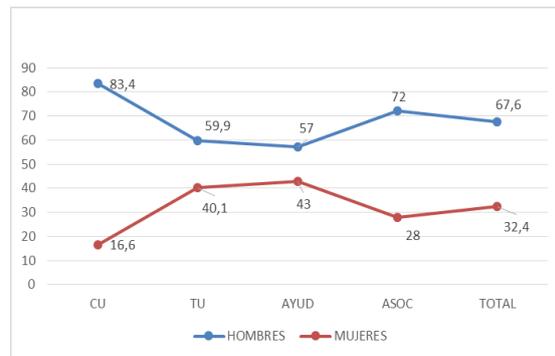
Dada la relevancia de las categorías analizadas, es interesante comparar la situación del PDI por categorías en el año 2008, fecha de realización del diagnóstico previo al Primer Plan de Igualdad, y la situación en septiembre de 2017.

Gráfico 10.- Situación del PDI por categoría y sexo

Datos a septiembre de 2008



Datos a septiembre de 2017



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

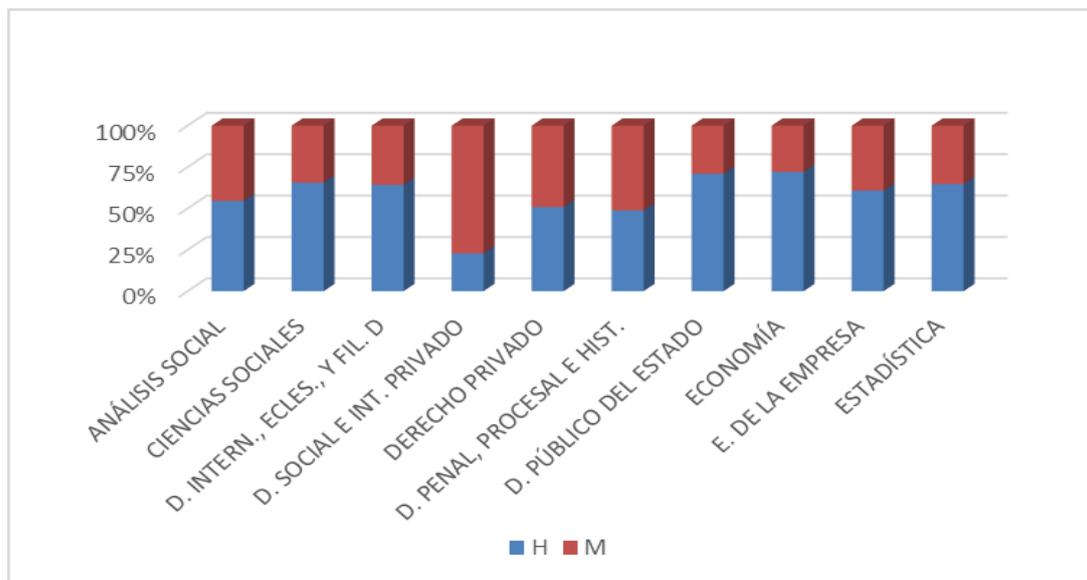
Respecto del total de PDI por sexos, no hay gran diferencia en el porcentaje. Se observa una variación bastante significativa en el porcentaje de mujeres en Cátedras. En el caso de Titulares, el incremento de mujeres no es mucho, pero se ha superado ligeramente el 40%, mínimo que establece la Ley Orgánica 3/2007, para que se considere que hay representación equilibrada de hombres y mujeres. En este caso, está un poco por encima de la media nacional que es del 39,88 % en el curso 2014/15 (según datos de “Mujeres en Cifras” anteriormente mencionado).

1.4.- Situación del PDI por Departamentos y Centros.

Al analizar la situación de los distintos Departamentos por sexo se aprecian diferencias bastante significativas según los Centros y por Departamentos.

En la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas se observa que, en general, todos los Departamentos cuentan con más hombres que mujeres, excepto Derecho Social e Internacional Privado, con un 77% de mujeres, y ligeramente superior al 50% en el caso del Departamento de Derecho Penal, Procesal e Historia del Derecho.

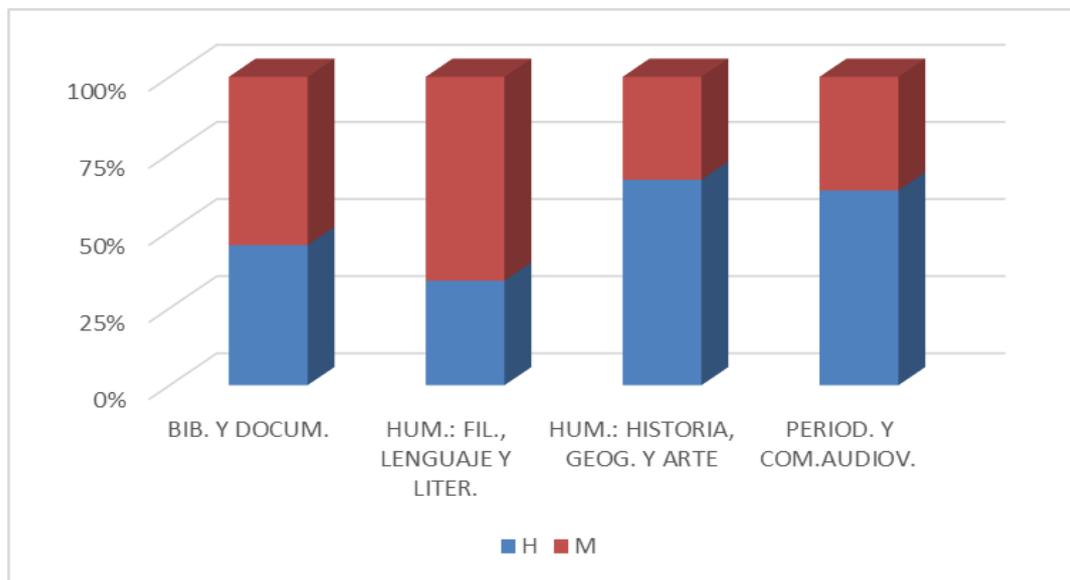
Gráfico 11.- Total PDI por Departamentos. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el caso de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, de los 4 Departamentos, 2 tienen más mujeres y 2 tienen más hombres, si bien en éstos últimos la diferencia a favor de los hombres es mayor que al contrario en los otros dos.

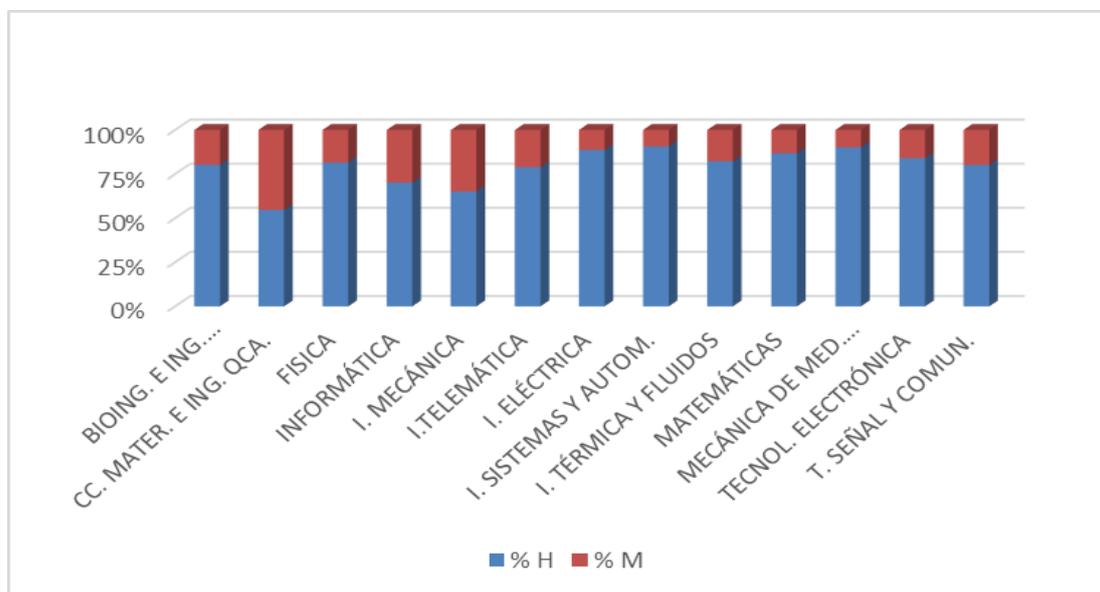
Gráfico 12.- Total PDI por Departamentos. Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por último, en la E.P.S. hay uniformidad, y todos los Departamentos cuentan con más hombres que mujeres, y el único que cuenta con más del 40% de mujeres es el Departamento de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Química.

Gráfico 13.- Total PDI por Departamentos. Escuela Politécnica Superior por sexo

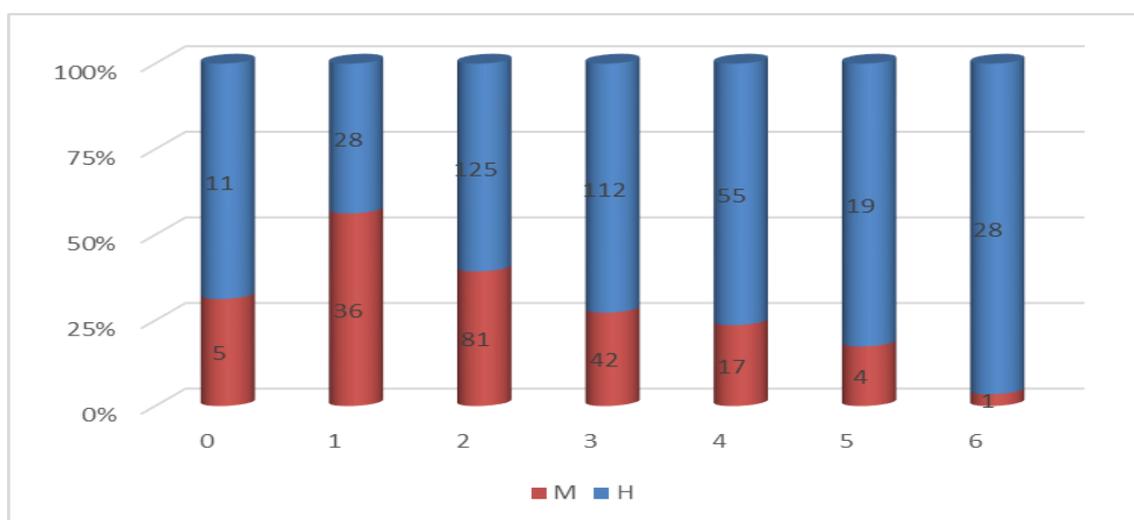


Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

1.5.- Análisis de los sexenios de investigación

Dado que los sexenios de investigación se evalúan por años naturales completos los datos reflejados son a fecha 31 de diciembre de 2016 en números absolutos.

Gráfico 14.- Número de sexenios por sexo



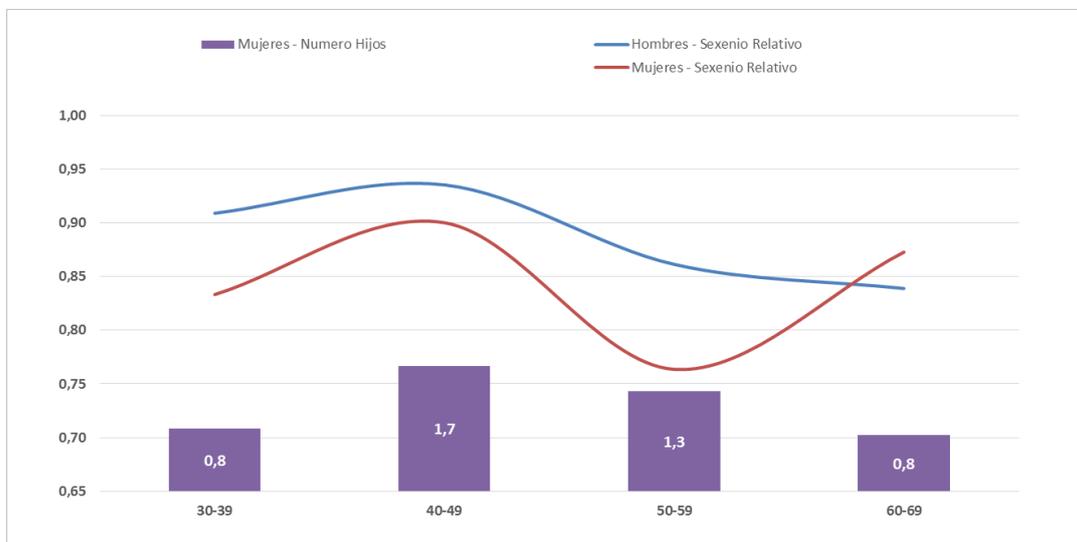
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

A la luz de estos datos, la conclusión que puede obtenerse acerca del número de sexenios es que la media de sexenios para hombres y mujeres es diferente:

Media de sexenios por hombre: 2,90
Media de sexenios por mujer: 2,25

Los sexenios relativos ofrecen unos datos muy interesantes para analizar cómo se reflejan en el gráfico 15, en el que se pueden comparar los sexenios relativos por edad, sexo y número de hijos/as. Estos datos también se han analizado a fecha 31/12/2016 por la razón señalada anteriormente.

Gráfico 15.- Valor del sexenio relativo por tramos de edad, sexo y número de hijos/as



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

En todos los tramos de edad la media del sexenio relativo es superior para los hombres, excepto en el último, que abarca de los 60 a 69 años, que puede identificarse con un momento en el que quizás ya no existen esas dificultades de conciliación por la maternidad, y en los que la situación personal y la consecución de un equilibrio entre vida personal y laboral no es un problema para las académicas.

En cualquier caso hay dos momentos en los que el dato es especialmente llamativo:

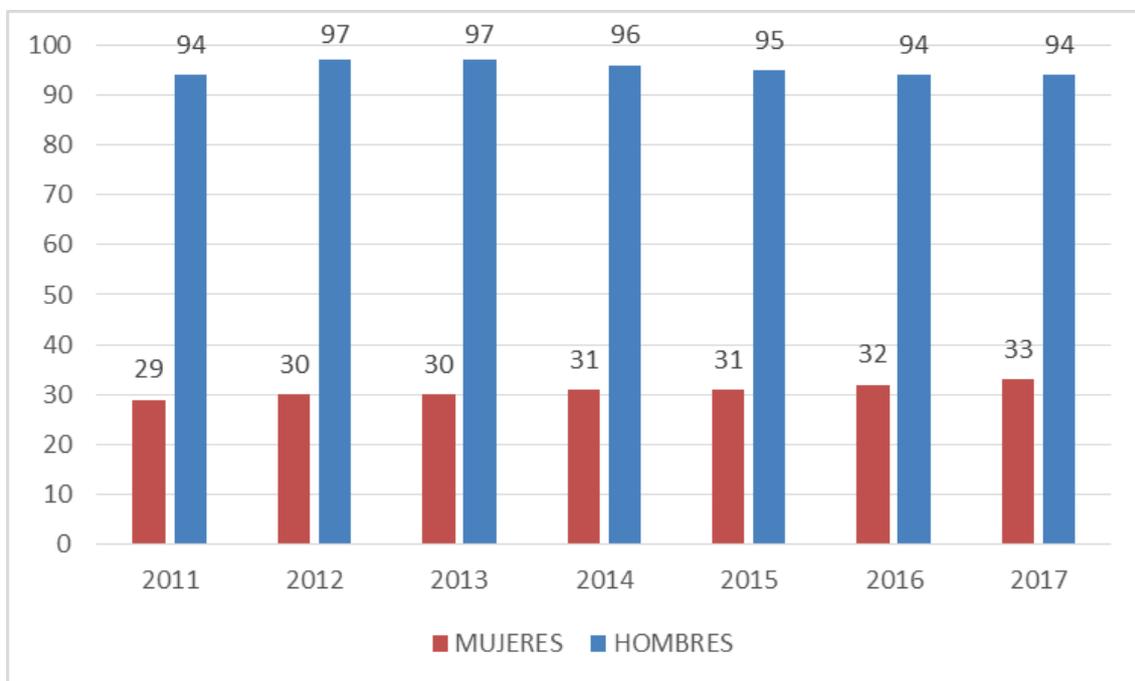
- El primero es en el tramo de “30-39” años, donde claramente coincide con la edad más común de la maternidad para las mujeres, lo que supone un descenso en muchos casos en la actividad investigadora.
- En el tramo de “40-49” años, parece que se intentan igualar para volver a caer de manera más acusada en el tramo de 50-59 años.

Un dato a tener en cuenta es que la información acerca del número de hijos/as ha sido tomada de la base de datos de RRHH, no siendo 100% real, pues no existe obligación de facilitar esa información a la Universidad.

1.6.- Datos de investigación en la UC3M

Otro aspecto interesante de analizar dentro del colectivo PDI son los relativos a investigación. Aquí se comprueba que en la Dirección de grupos de investigación siguen estando mayoritariamente los hombres. Por ejemplo, durante todo el año 2016 (último dato disponible) solo el 25,4% de los grupos de investigación han sido dirigidos por mujeres, porcentaje algo superior al de años anteriores, como el 2011, que era un 23,6%, pero claramente mejorable.

Gráfico 16.- Dirección de Grupos de Investigación por sexo



Fuente: Servicio de Investigación de la UC3M

Si se analiza quiénes están al frente de los Institutos de Investigación (de un total de 27 Institutos), la balanza se inclina una vez más a favor de los hombres: 18,5% de mujeres en 2017, aunque sustancialmente superior al 2011 donde había un 8,7%.

Gráfico 17.- Dirección de Institutos de Investigación por sexo



Fuente: Servicio de Investigación de la UC3M

En este mismo ámbito, en el año 2017 la Secretaría académica de estos Institutos está a cargo de un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

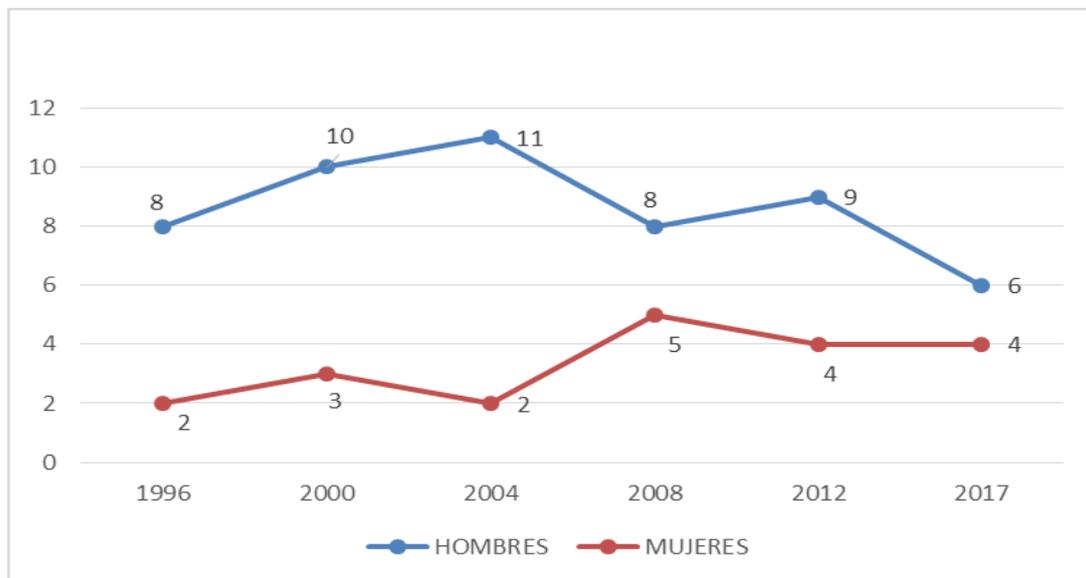
1.7.- Órganos de Gobierno

En este apartado es analizada la composición del Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Consejo Social de la UC3M.

Cuando en el año 2008 se realizó el diagnóstico previo a la elaboración del Primer Plan de Igualdad, la situación era muy distinta en unos órganos y en otros, pero todos tenían en común la participación de un mayor número de hombres que de mujeres.

En la evolución en la composición del Consejo de Dirección (Gráfico 18), se aprecia que se ha reducido la diferencia entre sexos y que en el año 2017 podríamos decir que la composición es equilibrada según establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que se observa un 60-40% a favor de los hombres.

Gráfico 18.- Evolución de la Composición del Consejo de Dirección por sexo



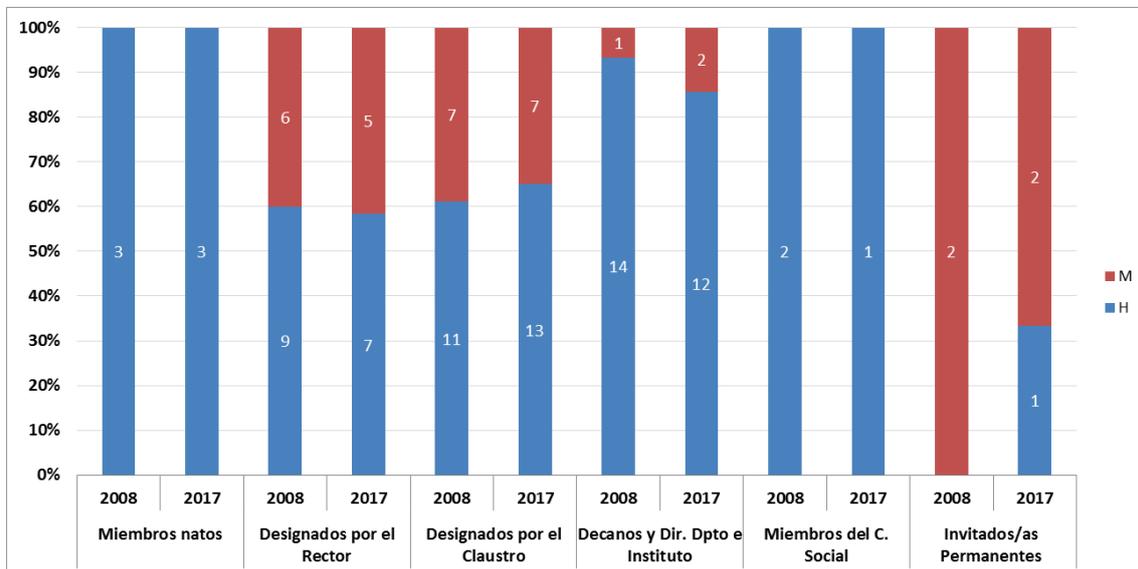
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Hay que aclarar que en la composición del Consejo de Dirección se incluyen: Rector, Secretario General, Gerente y Vicerrectores/as, y que en las últimas elecciones a Rector (2015), se ha reducido el número de Vicerrectorados.

Si analizamos los Vicerrectorados Adjuntos, encontramos 7 hombres y 17 mujeres, lo que supone un 70,8% de mujeres.

Por lo que respecta al Consejo de Gobierno, si comparamos su composición entre 2008 y 2017 el porcentaje no varía mucho: un 28% de mujeres en 2008 y un 30% en 2017.

Gráfico 19.- Composición del Consejo de Gobierno por colectivos y sexo



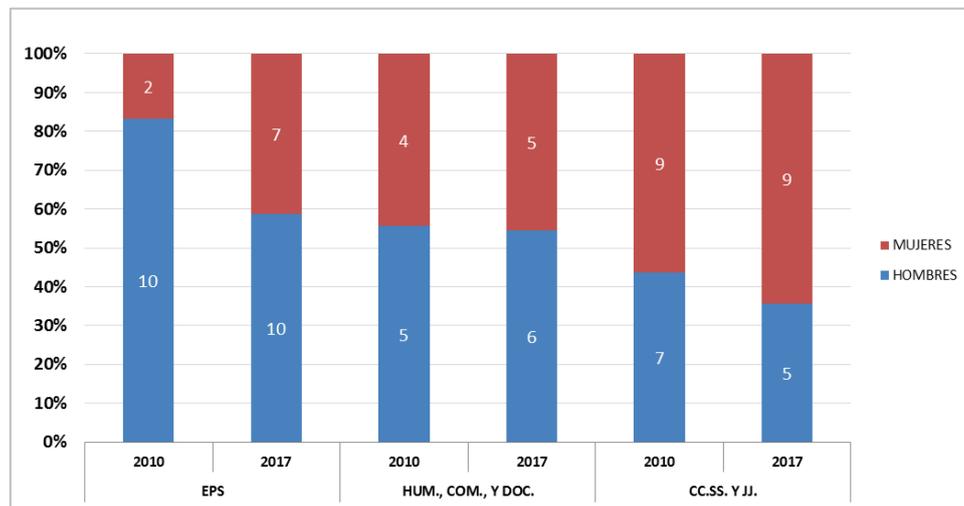
Fuente: Secretaría General. Elaboración: Unidad de Igualdad

Cargos en los Centros:

Cada Decano/a y Director de la EPS, nombra su equipo de Vicedecanos/as y Subdirectores/as, así como Secretario/a del Centro y la evolución en estos cargos es la que se refleja en el gráfico 20, donde podemos ver la situación en 2010 y la situación en 2017.

La brecha entre mujeres y hombres ha ido reduciéndose en la EPS, donde se ha pasado de un 17% en 2010 a un 41% de mujeres en 2017, dato muy relevante. En las dos Facultades ha aumentado el porcentaje de mujeres, siendo en 2017 de un 45% en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, y de un 64% en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde además ha sido elegida la primera Decana en otoño de 2016.

Gráfico 20.- Vicedecanatos y Subdirecciones EPS por sexo

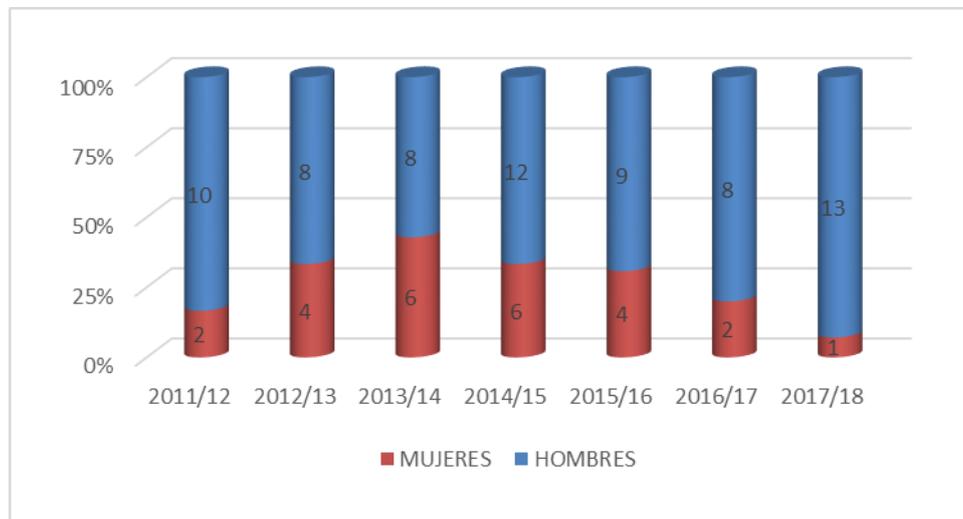


Fuente: Recursos Humanos y Organización. Elaboración: Unidad de Igualdad

Ausencias en el PDI: Licencias por año sabático

Del análisis de los datos de PDI que ha disfrutado a lo largo de los últimos años de una licencia por año sabático, queda patente una vez más que las mujeres solicitan muchas menos que los hombres, probablemente por asumir más responsabilidades familiares y tener más problemas de conciliación.

Gráfico 21.- PDI que disfruta de licencia por año sabático por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

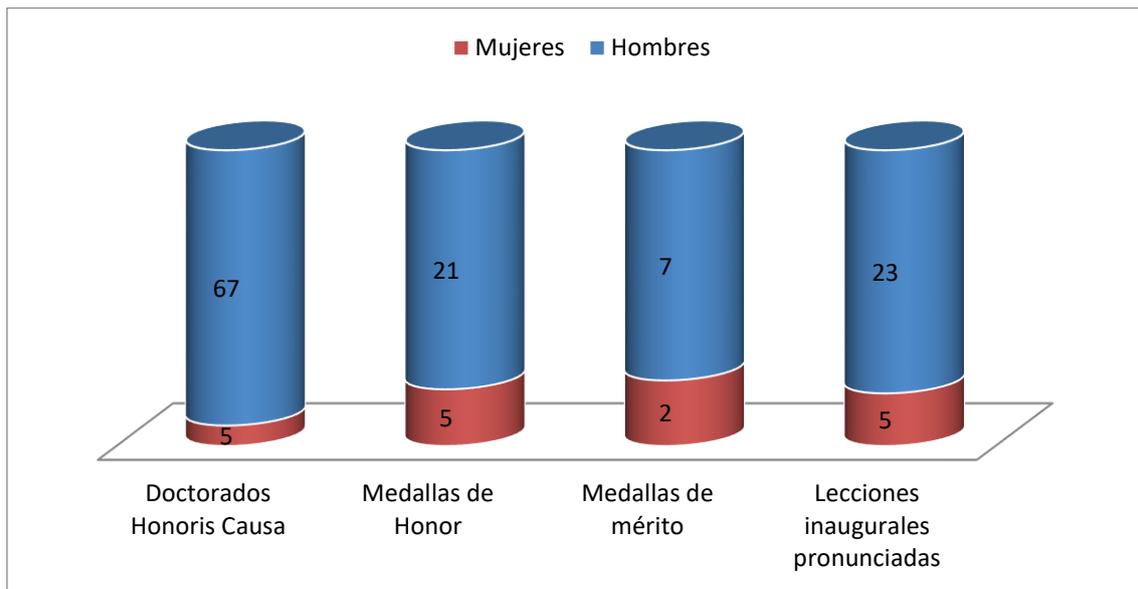
Reconocimientos académicos:

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad en 2010 se ha trabajado en distintos ámbitos para dar a conocer los logros académicos de las mujeres. Ejemplo de ello son los siguientes:

- Doctorados Honoris Causa. Antes de 2010 había una sola mujer con esta distinción y desde 2010 se han nombrado 4 mujeres Doctoras Honoris Causa, con lo que el porcentaje de mujeres ha ascendido del 2% en el año 2008 al 7% en 2017.
Es el caso de M^a Emilia Casas Baamonde (27/01/2012), María Blasco Marhuenda (12/09/2014), Aurora Egido Martínez (09/09/2016) y Mary Beard (07/09/2017).
- Otra vía de reconocimiento son las medallas de honor que otorga el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector, así como la lección inaugural del curso académico. De un total de 27 ceremonias de inauguración de curso académico, 4 han tenido a una mujer como protagonista de la lección inaugural, lo que representa un 15%.

En el gráfico 22 se reflejan los distintos tipos de reconocimiento académico por sexo, pudiendo apreciarse la diferencia que hay en todos ellos entre mujeres y hombres.

Gráfico 22.- Reconocimientos académicos por sexo (desde 1989 hasta 2017)

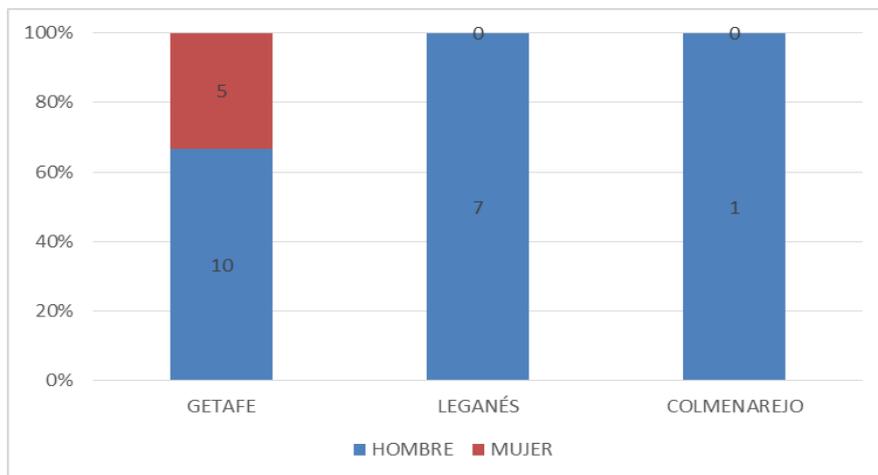


Fuente: Servicio de Protocolo. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por otra parte, dado que en esta Universidad se decidió que los edificios llevaran el nombre de una persona ya fallecida cuyos logros fueran relevantes en distintas disciplinas académicas, en los últimos años se ha dado nombre de mujer a 3 edificios. El edificio 18 lleva por nombre *Carmen Martín Gaité*, el edificio 3, *María de Maeztu* y el edificio 2, *Clara Campoamor*.

Sin embargo, cabe añadir que estos 5 edificios con nombre de mujer están en el Campus de Getafe, lo que supone el 33% en dicho Campus, mientras que en los Campus de Leganés y Colmenarejo (sólo hay un edificio), el 100% de los edificios llevan nombre de hombre. Así pues, en el conjunto de la Universidad tienen nombre femenino el 22% de los edificios.

Gráfico 23.- Nombres de los edificios por Campus y por sexo



Fuente: Web de la UC3M. Elaboración: Unidad de Igualdad

2.- ESTUDIANTES:

Los datos del número total de estudiantes en el curso 2017/18 ascienden a 19.580, de los que el 45% son mujeres.

Este dato contrasta con el que se maneja a nivel del conjunto de la Universidad española, donde encontramos un 54,10 % de mujeres en el curso 2014/15², manteniendo un porcentaje similar en los cursos anteriores, también publicados.

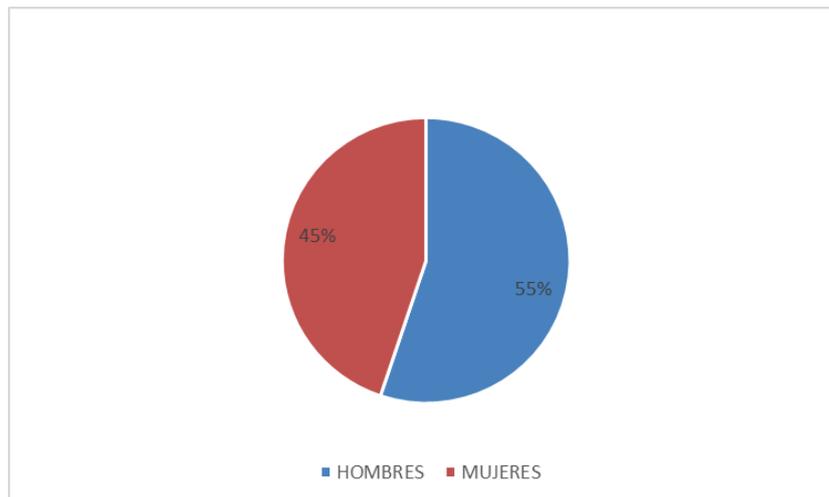
Hay dos razones fundamentales que explican esta diferencia en los porcentajes respecto del conjunto de la Universidad española:

- La primera es la no existencia de Titulaciones de Grado ni de Postgrado en la rama sanitaria (excepto Grado en Ingeniería Biomédica), donde el número de mujeres es superior al de hombres, ya que su participación es de 60%-40% respectivamente.

² Últimos datos del informe Mujeres en cifras, publicado por el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.

- La segunda razón es el peso que tiene la Escuela Politécnica Superior en la UC3M, donde el porcentaje de estudiantes varones en Grado representa casi un 77% en el curso 2017/18. Este alto porcentaje de varones en la EPS compensa el dato inverso en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, donde nos encontramos con un 55% y un 68% de mujeres respectivamente en el curso 2017/18, datos también referidos a estudios de Grado.

Gráfico 24.- Total estudiantes por sexo. Curso 2017/18



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

1.- Análisis del alumnado de Grado:

En el caso del alumnado de Grado, ha habido un pequeño incremento en el número de mujeres en la EPS, ya que ha pasado del 20% en el curso 2007/08 al 23,4% en el 2017/18. Este incremento puede deberse en parte, a la puesta en marcha del anteriormente mencionado Grado en Ingeniería Biomédica, en el curso 2010/11. Por ejemplo, si se analiza el alumnado de nuevo ingreso en este Grado en el curso 2017/18, el porcentaje

de mujeres es del 57%, dato muy superior a otros Grados en Ingeniería, como es Ingeniería Mecánica o Informática, ambos con un 13% de mujeres.

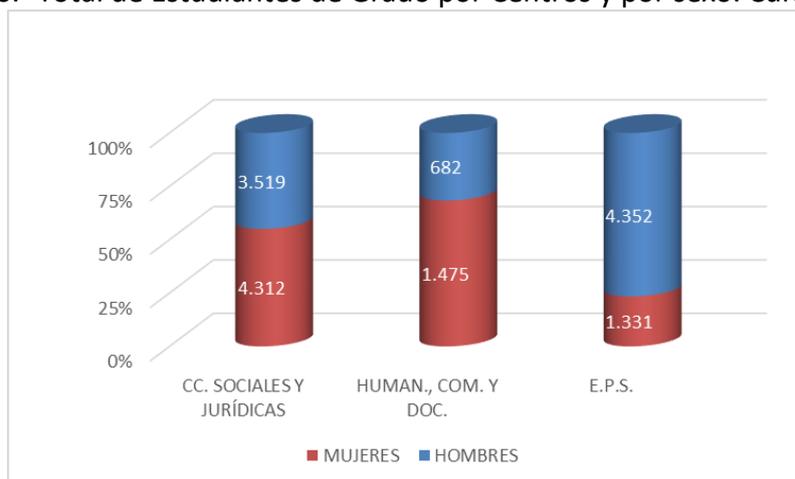
Gráfico 25.- Comparativa del porcentaje de mujeres por Centros en Estudios de Grado
(Todos los cursos)

% MUJERES POR CENTROS EN ESTUDIOS DE GRADO		
CENTROS	CURSO 07/08	CURSO 17/18
CC. SOCIALES Y JURID.	57 %	55 %
HUMAN., COM. Y DOC.	67 %	68 %
E.P.S.	20 %	23,4 %

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

Podemos ver esta información en el siguiente gráfico:

Gráfico 26.- Total de Estudiantes de Grado por Centros y por sexo. Curso 2017/18

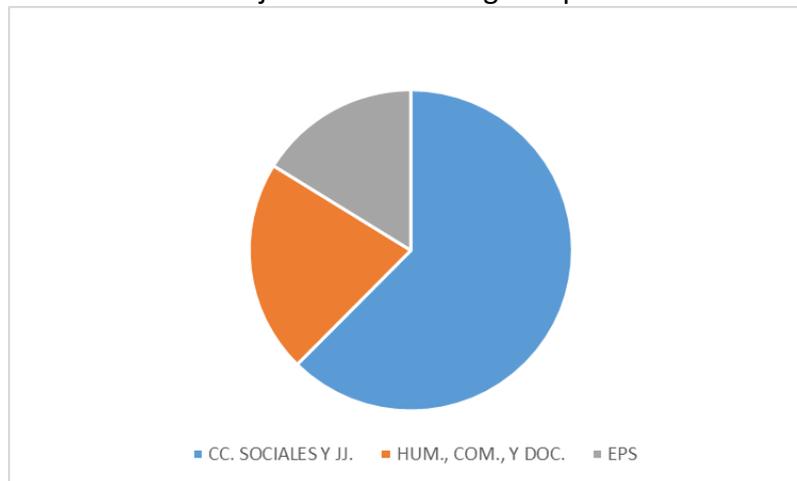


Fuente: Unidad de Datos Corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

1.1.- Estudiantes de nuevo ingreso:

Resulta muy interesante analizar la tendencia de los y las estudiantes de nuevo ingreso en la UC3M. Tomando los datos del curso 2017/18 observamos que del total de las nuevas alumnas, el 62% opta por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras un 21% y un 16% se inclinan por la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación y la Escuela Politécnica Superior, respectivamente.

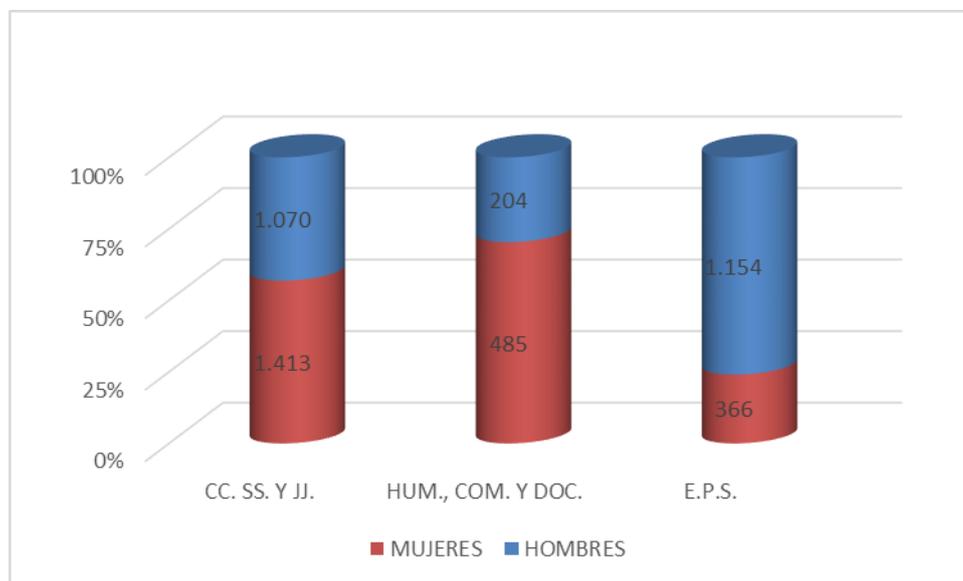
Gráfico 27.- Estudiantes mujeres de nuevo ingreso por Centros. Curso 2017/18



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

Un dato interesante de ver es la distribución de estudiantes de nuevo ingreso por Centros y por sexo, donde se aprecia la diferencia entre ellos: mientras en CC. Sociales y Jurídicas hay un 57% de mujeres, y en Humanidades, Comunicación y Documentación un 70%, en la EPS únicamente hay un 24%.

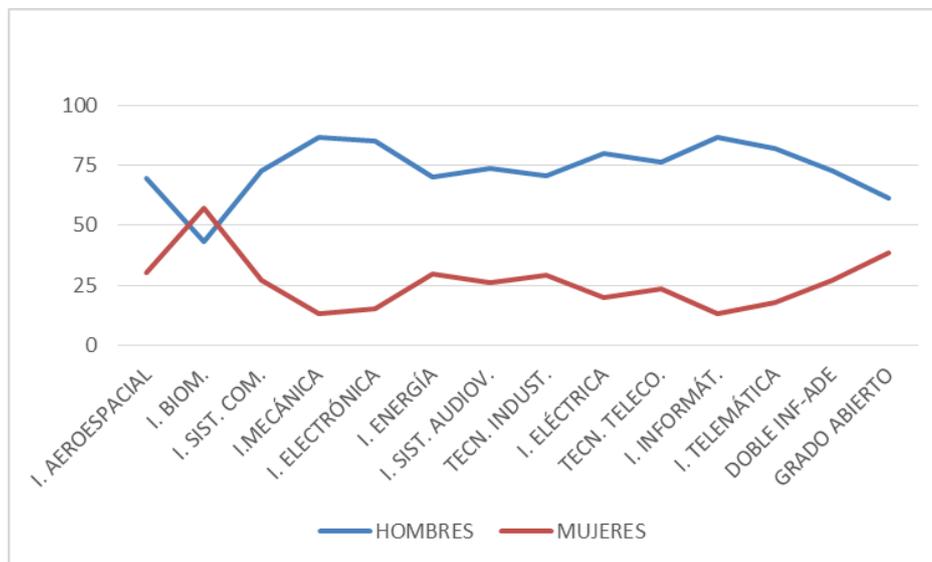
Gráfico 28.- Distribución de estudiantes de nuevo ingreso por Centros y por sexo.
Curso 2017/18



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

En la EPS, del total de estudiantes de nuevo ingreso sólo el 24% son mujeres, pero ese porcentaje varía mucho según el Grado que se analice. Por ejemplo, el más demandado es el de Ingeniería Biomédica, con el 57% de mujeres, y le sigue el Grado Abierto en Ingeniería con un 38,5%. En el resto de los Grados, el porcentaje de mujeres empieza a disminuir, llegando al 13% en el de Ingeniería Mecánica y en el de Ingeniería Informática, que son las menos demandadas por las alumnas.

Gráfico 29.- Estudiantes de nuevo ingreso en la EPS por Grados y por sexo, curso 2017/18



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

Siguiendo con los y las estudiantes de nuevo ingreso, un aspecto interesante a destacar es el de la nota de acceso. Tomando como referencia los datos del curso 2017/18, puede concluirse que:

1º.- De las 100 mejores notas de acceso, 56 son de mujeres y 44 de hombres

2º.- Nota media de acceso, curso 2017/2018:

Gráfico 30.- Nota media de acceso a estudios de Grado, curso 2017/18

GENERAL	MUJERES	HOMBRES
11,243	11,45	11,064

Fuente: Unidad de Datos corporativos.

Si se estudian los mismos datos por Centros, comprobamos que la nota media de acceso por sexo es la siguiente:

Gráfico 31.- Nota media de acceso por Centros y por sexo. Curso 2017/2018

CENTRO	MUJERES	HOMBRES
E.P.S.	11,387	11,847
CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	11,50	11,37
HUM., COM. Y DOCUM.	11,35	10,93

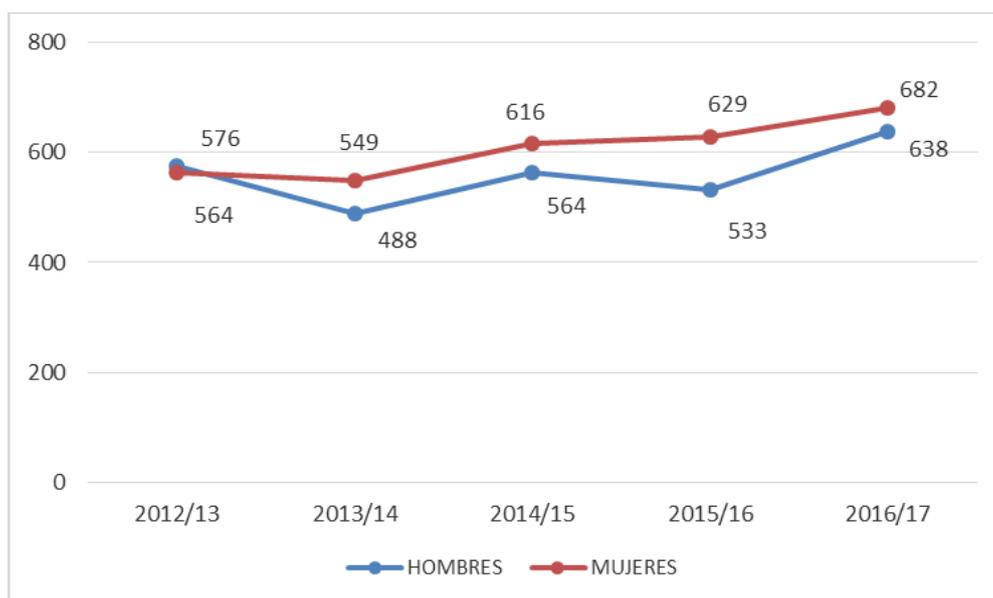
Fuente: Unidad de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Como puede observarse, únicamente en la EPS son ligeramente superiores las notas de acceso de los hombres. Y es allí dónde el porcentaje de mujeres es muy inferior.

1.2.- Movilidad del alumnado: ERASMUS Y CONVENIOS BILATERALES

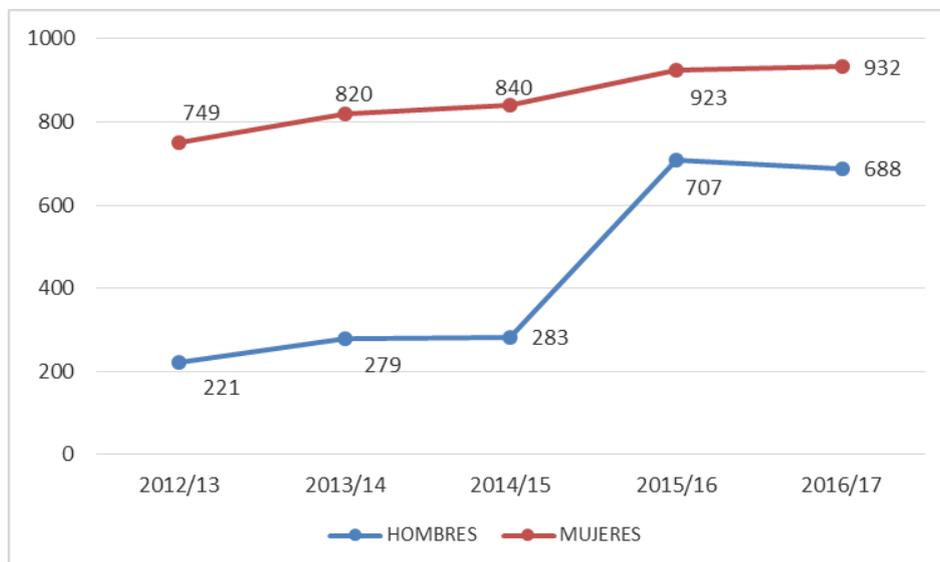
Dentro del colectivo del alumnado, podemos analizar otras variables, como el número de estudiantes que se van a otra Universidad con una beca ERASMUS u otros convenios de movilidad, frente al número de estudiantes de otros países que recibe la UC3M a través de los mismos medios.

Gráfico 32.- Estudiantes Outgoing por sexo y por curso



Fuente: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 33.- Estudiantes Incoming por sexo y por curso



Fuente: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación. Elaboración: Unidad de Igualdad

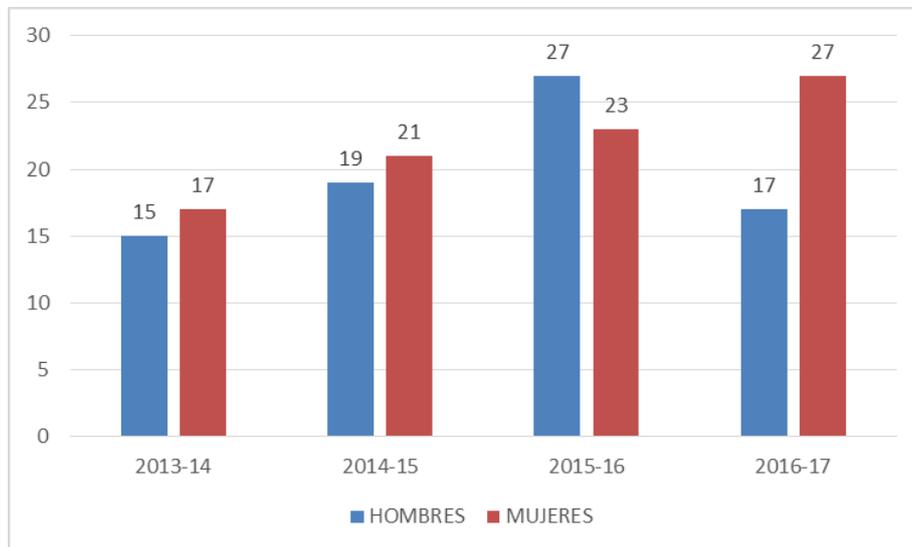
Si se estudian atentamente los números, se aprecia que en el caso del alumnado que se marcha fuera de España hay una mínima diferencia a favor de las mujeres: oscila entre el 49,5% de mujeres en el curso 2012/13 y el 51,6% de mujeres en el curso 2016/17.

Sin embargo, en el caso del alumnado que recibe la UC3M, la diferencia siempre es a favor de las mujeres, y siempre, la participación de ellas es superior al 56%.

Actividades con Secundaria

Una labor fundamental en la UC3M es la promoción en Centros de Secundaria. Entre otras actividades que se organizan cabe destacar la liga de debate para estudiantes de secundaria, donde la participación de mujeres y hombres es bastante similar, estando entono de un 40%-60% cada año.

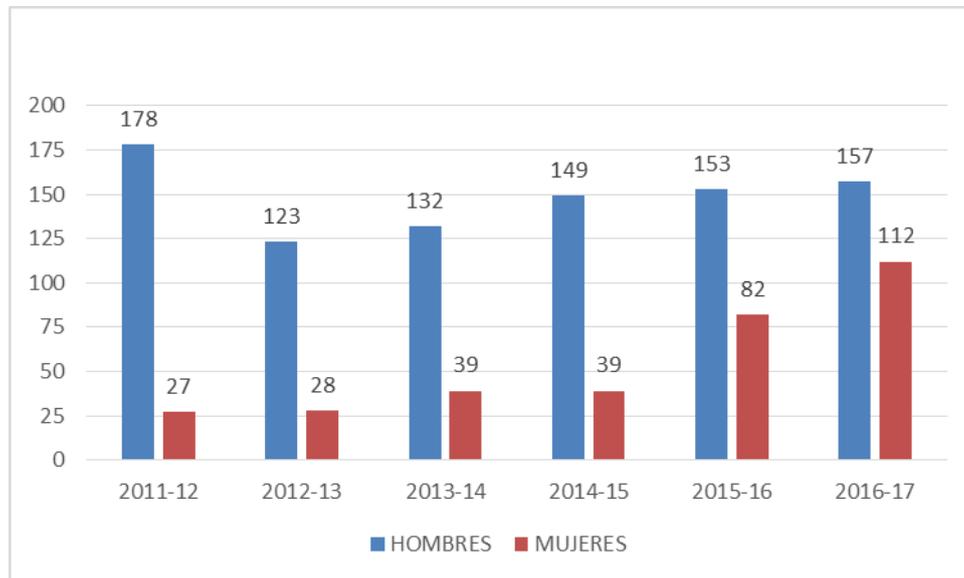
Gráfico 34.- Participación de estudiantes de secundaria en la liga de debate por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

Otra de las actividades en las que participan los centros de secundaria es la Carrera Intercampus, donde vemos mucha más participación masculina que femenina, al igual que sucederá en los gráficos posteriores donde se analicen las actividades deportivas de estudiantes de la Universidad. A lo largo de los últimos años, la participación de las alumnas de secundaria estaba entorno al 20%, mientras en el curso 2016/17 ha ascendido significativamente a un 41,6%.

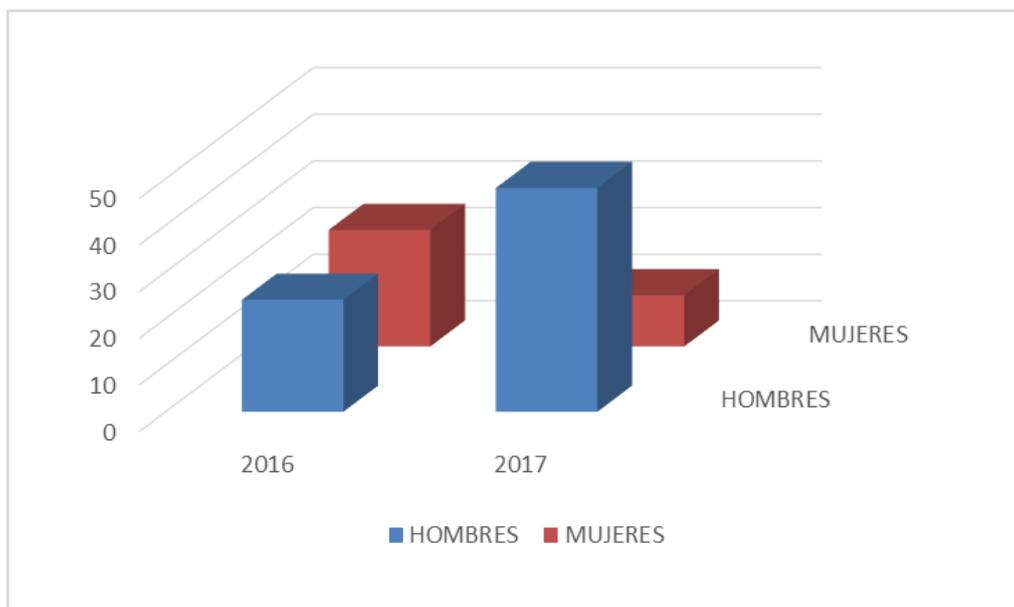
Gráfico 35.- Participación de estudiantes de secundaria en la carrera Intercampus por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el verano de 2016 se puso en marcha el Tecnocamp, para intentar acercar la tecnología al alumnado de secundaria, aunque ha tenido más demanda por parte de los chicos.

Gráfico 36.- Participación de estudiantes de secundaria en Tecnocamp por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

2.- Estudiantes de Postgrado

En las páginas anteriores se han analizado los datos de estudiantes de Grado, y a continuación se estudian los de estudiantes de Postgrado, donde se puede distinguir estudiantes de Doctorado y estudiantes de Master, y dentro de éstos últimos encontramos varios colectivos diferenciados, ya que hay Master en profesiones reguladas, y Master universitario académico/profesionales y de investigación. En el siguiente cuadro pueden apreciarse los números del curso 2017/18, donde también se han desglosado los estudios que se cursan a distancia.

Gráfico 37.- Estudiantes de postgrado por sexo. Curso 2017/18

ESTUDIANTES DE POSTGRADO - CURSO 2017/18			
PROGRAMA	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
MASTER	1276	1612	44%
ESTUDIOS A DISTANCIA	24	9	73%
ESCUELA DE DOCTORADO	100	193	34%

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

En relación con los denominados “*Master en Profesiones reguladas*”, se aprecia que en los de Ingeniería el porcentaje de mujeres está por debajo del 30%, mientras que el de Acceso al Ejercicio de la Abogacía, cuenta con más del 60% de alumnas.

Gráfico 38.- Estudiantes de los Master en profesiones reguladas por sexo. Curso 2017/18

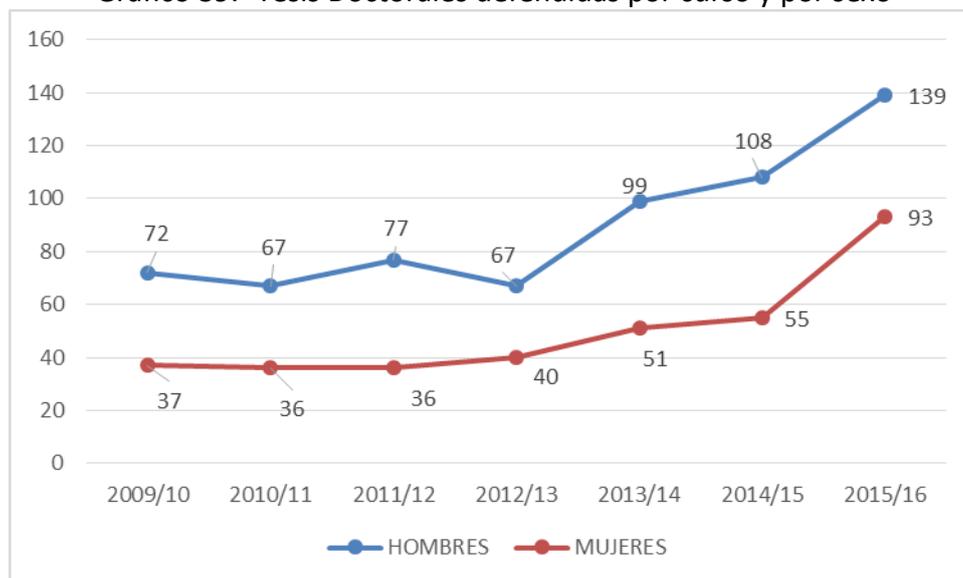
MASTER EN PROFESIONES REGULADAS			
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
INGENIERÍA AERONAÚTICA	22	68	24,44
INGENIERIA DE TELECOMUNICACIÓN	35	93	27,34
INGENIERÍA INDUSTRIAL	91	364	20,00
ACCESO EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	144	87	62,34

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

Tesis defendidas

Mientras en los estudios de Doctorado, hay un 34% de mujeres, en el curso 2015/16 el 40% de las Tesis leídas lo fueron por mujeres, por lo que ambos datos son bastante coherentes.

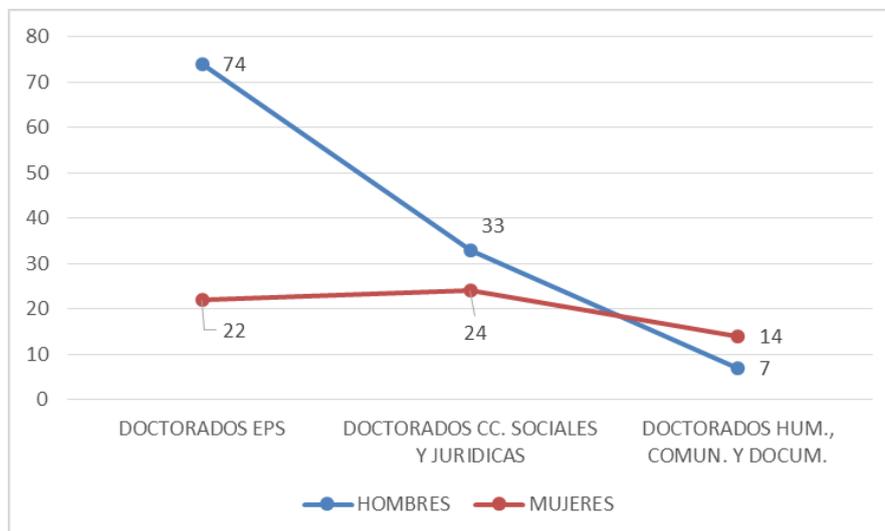
Gráfico 39.- Tesis Doctorales defendidas por curso y por sexo



Fuente: Escuela de Doctorado de la UC3M. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el siguiente gráfico se muestran datos muy reveladores y que confirman la tendencia ya vista en otros ámbitos de segregación horizontal, en el sentido de que en Ciencias Sociales y Jurídicas el número de premios extraordinarios de Doctorado a mujeres es el 42%, en el ámbito de Humanidades, Comunicación y Documentación lo reciben un 67% mientras que en la Escuela Politécnica estamos en un rango de un 23% de premios a mujeres.

Gráfico 40.- Premios extraordinarios Doctorado por Centros y por sexo (datos desde curso 2009/10 a curso 2015/16)

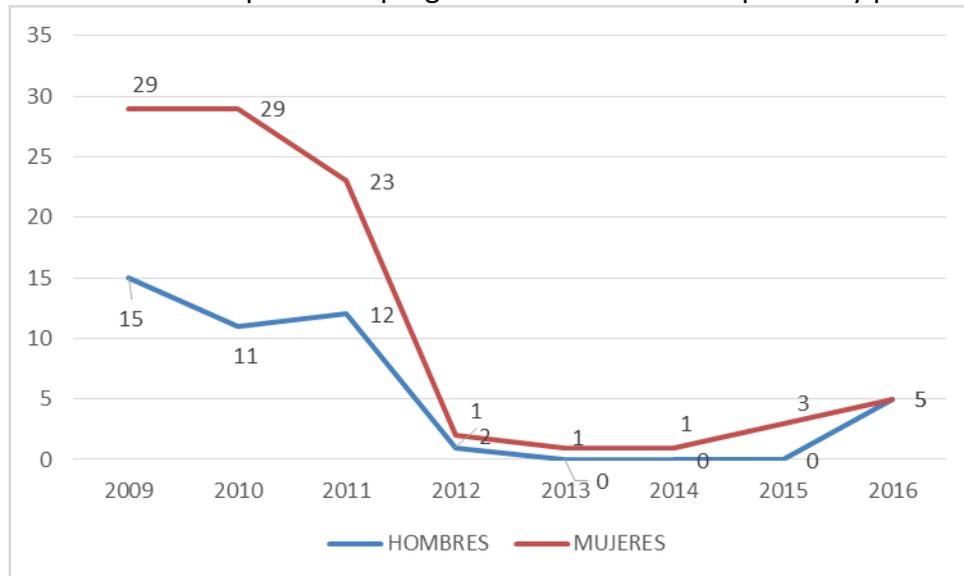


Fuente: Escuela de Doctorado de la UC3M. Elaboración: Unidad de Igualdad

3. Participación en actividades ofrecidas por la Universidad:

En el gráfico que se ve a continuación se aprecia que las mujeres tienden a participar más en los programas de voluntariado aunque los datos de los últimos años, al ser tan escaso el número de participantes, pueden no ser relevantes.

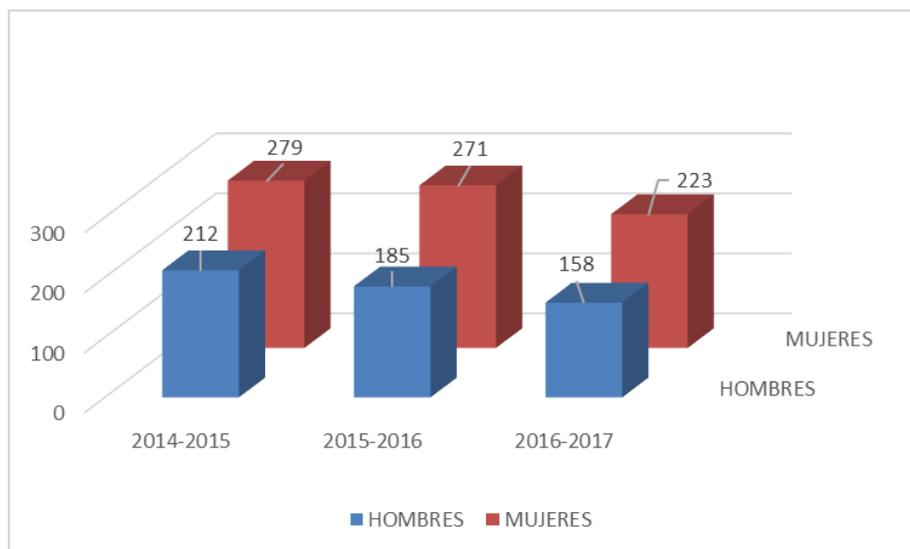
Gráfico 41.- Participación en programas de voluntariado por año y por sexo



Fuente: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Si nos referimos a actividades solidarias, el porcentaje de participación de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, y se mantiene entre un 57 y un 59%, según los cursos analizados.

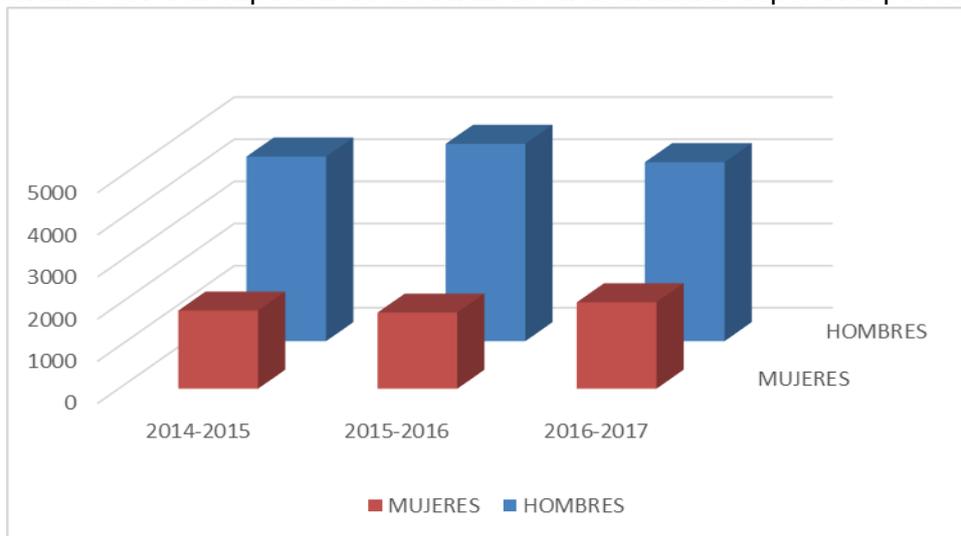
Gráfico 42.- Participación de estudiantes en actividades solidarias por sexo



Fuente: Servicio de Deportes, Actividades y participación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Apartado especial merecen las actividades deportivas, donde participan menos mujeres que hombres, y en el caso de las competiciones deportivas la diferencia se hace mucho mayor.

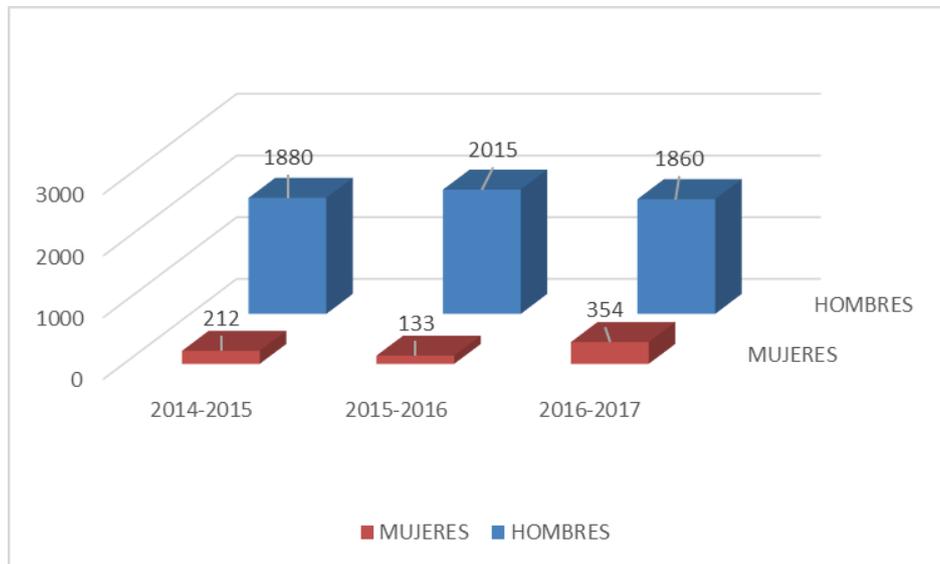
Gráfico 43.- Participación de estudiantes en actividades deportivas por curso y por sexo



Fuente: Servicio de Deportes, Actividades y Participación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Para corroborar la escasa participación de las mujeres en las competiciones deportivas, en el siguiente gráfico se constata que el porcentaje de participación de los hombres siempre es muy superior al de las mujeres, siendo en el curso 2016/17 del 84% respecto del total de participantes.

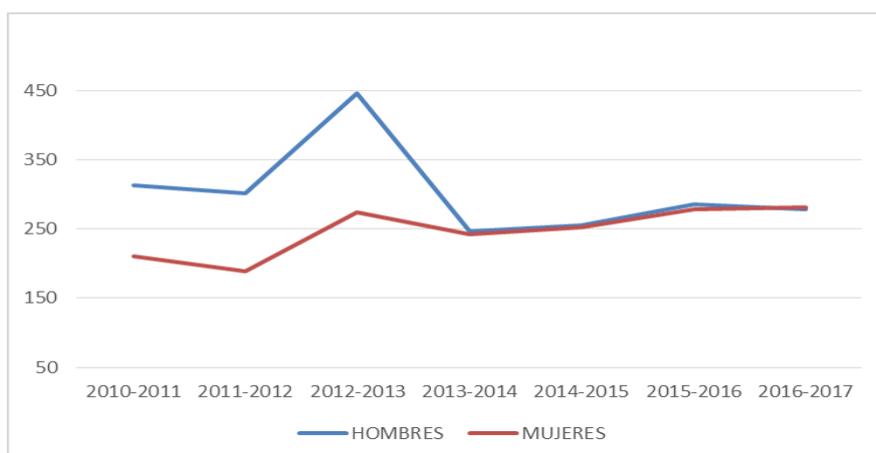
Gráfico 44.-Participación de estudiantes en competiciones deportivas por curso y por sexo



Fuente: Servicio de Deportes, Actividades y Participación. Elaboración: Unidad de Igualdad

En el caso de las prácticas extracurriculares, como puede observarse, desde el curso 2013/14 los datos están prácticamente igualados.

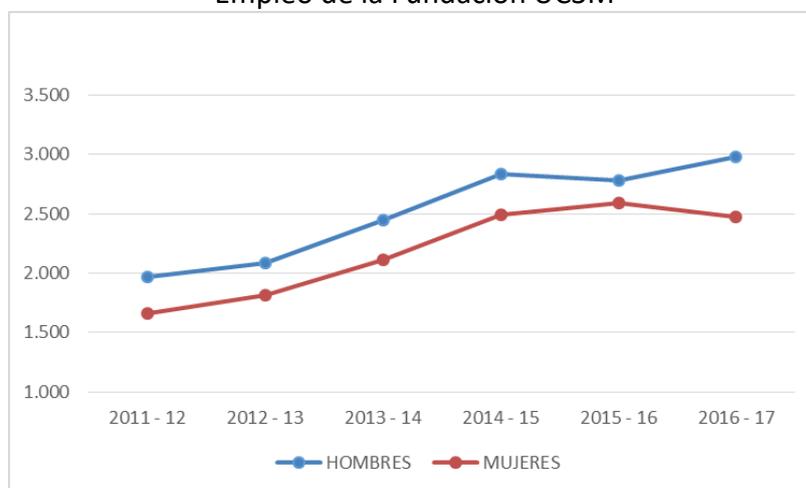
Gráfico 45.- Prácticas extracurriculares por curso y por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

En relación con las prácticas gestionadas por el Servicio de Orientación & Empleo de la Fundación UC3M, como puede verse en el siguiente gráfico, la situación a lo largo de los cursos que se analizan está bastante equilibrada (los hombres no superan el 60% ni las mujeres están por debajo del 40%), aunque en todos los cursos participan más varones que mujeres.

Gráfico 46.- Prácticas en empresas gestionadas por el Servicio de Orientación & Empleo de la Fundación UC3M

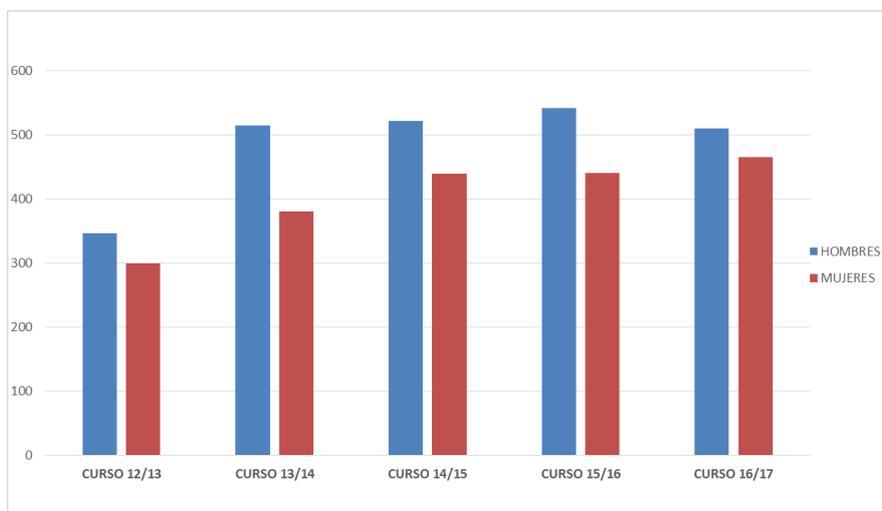


Fuente: Servicio de Orientación y Empleo de la Fundación UC3M. Elaboración: Unidad de Igualdad

Colegio Mayores de la UC3M

Actualmente la UC3M cuenta con tres colegios mayores, gestionadas por la Fundación Universidad Carlos III de Madrid. Se analiza los datos por cursos y por la ubicación de la residencia.

Gráfico 47.- Residentes por curso y por sexo

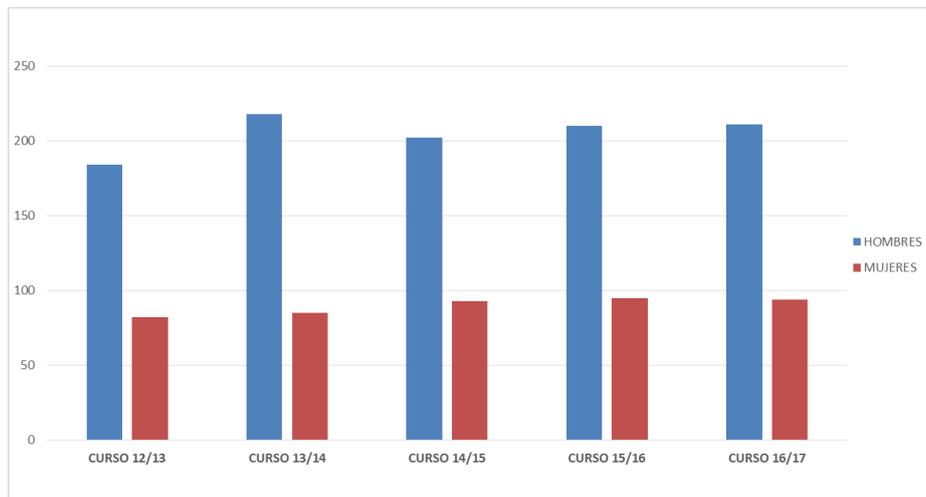


Fuente: Servicio de Orientación y Empleo. Elaboración: Unidad de Igualdad

En este gráfico donde se muestran los datos agregados sin distinguir residencias, apreciamos que la tónica a lo largo de los cursos se mantiene, habiendo más hombres que mujeres como residentes, si bien la diferencia se reduce en el curso 2016/17 (48 % M- 52% H).

Si se analiza la situación por residencias, los datos cambian. Por ejemplo, el Colegio Mayor Fernando Abril-Martorell que está situada en el Campus de Leganés, tiene un 31% de mujeres y un 69% de hombres, dato coherente con la distribución de mujeres y hombres en los estudios de este Campus, analizados anteriormente.

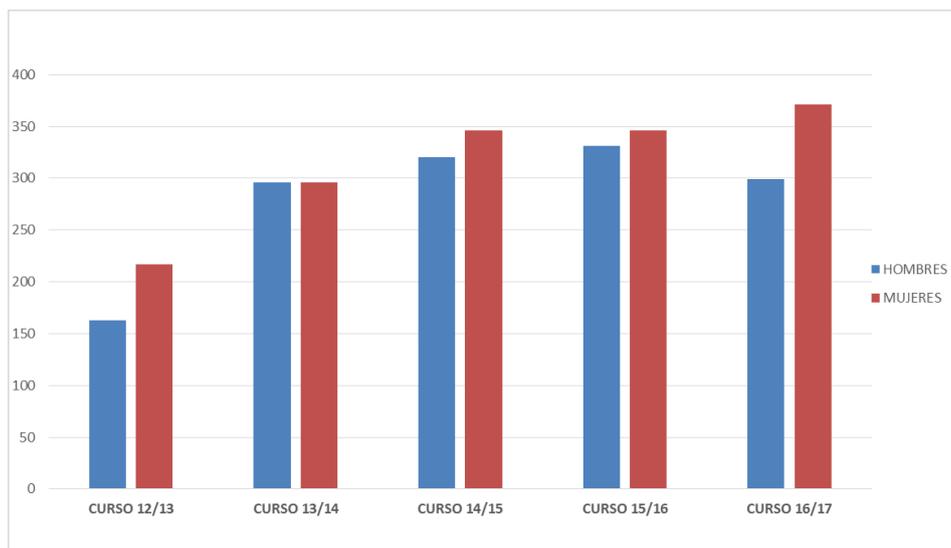
Gráfico 48.- Residentes en la R. Fernando Abril-Martorell por curso y por sexo



Fuente: Servicio de Orientación y Empleo. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por el contrario, en los Colegios Mayores Fernando de los Ríos o Gregorio Peces-Barba, situadas ambas en el Campus de Getafe, el dato es muy distinto.

Gráfico 49.- Residentes en las R. Gregorio Peces-Barba y Fernando de los Ríos por curso y por sexo



Fuente: Servicio de Orientación y Empleo. Elaboración: Unidad de Igualdad

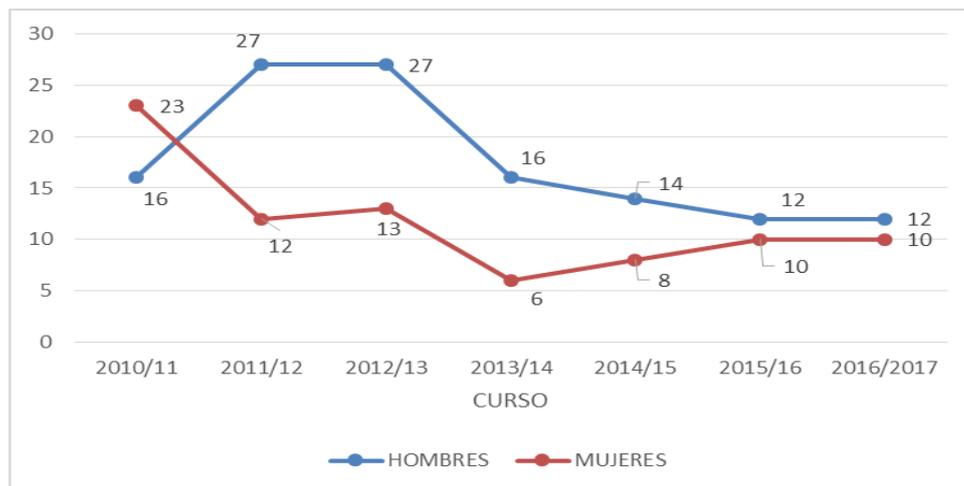
En este caso se comprueba que hay mayor número de mujeres que de hombres, llegando el curso 2016/17 al 53% de mujeres, dato que también es coherente con la presencia de estudiantes en el Campus de Getafe.

Becas y ayudas:

Según los datos facilitados por el Servicio de Orientación al estudiante son objeto de análisis las becas de colaboración, las ayudas para los mejores expedientes de nuevo ingreso y las prácticas extracurriculares.

En el primer caso, las becas de colaboración, durante varios años ha habido un descenso brusco en ambos sexos aunque más acentuado en el de los hombres, y en el curso 2013/14 empiezan a incrementarse el número de mujeres para llegar prácticamente a igualarse en el curso 2015/16 y así continúan.

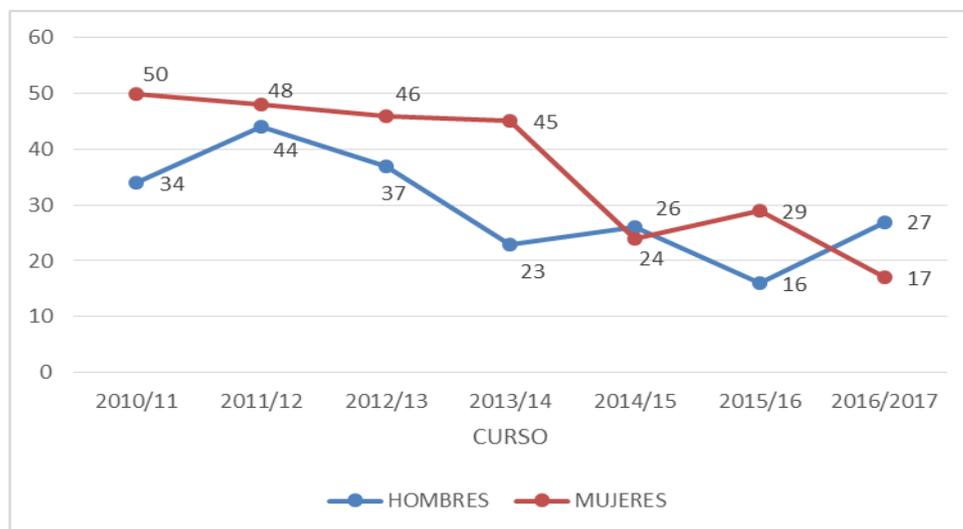
Gráfico 50.-Becas de colaboración (MECD) en Departamentos por cursos y por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por el contrario, en las ayudas por nuevo ingreso a mejores expedientes se han mantenido las mujeres por delante, salvo en el curso 2014/15, por una ligerísima diferencia a favor de ellos.

Gráfico 51.- Ayudas nuevo ingreso a estudiantes con mejores expedientes por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

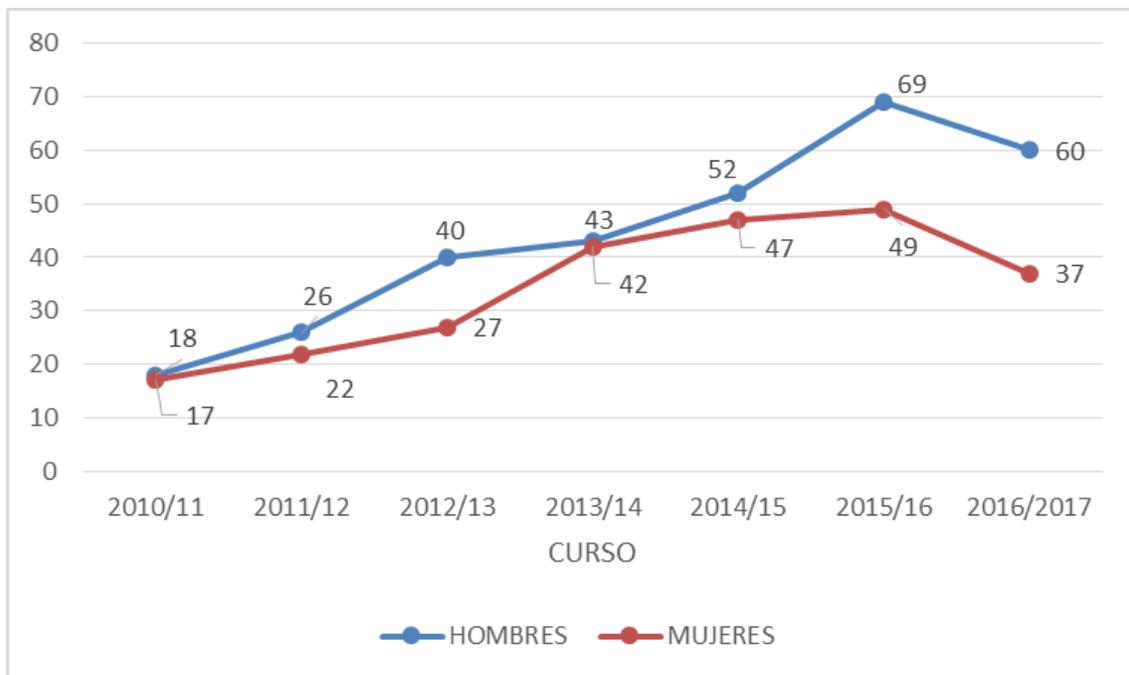
En relación con las becas alumni, becas creadas con el objetivo de posibilitar que estudiantes con buen expediente académico y con escasos medios económicos de otras Comunidades Autónomas puedan venir a estudiar a la Universidad Carlos III de Madrid, los datos están bastante equilibrados:

	% SOLICITUDES	% CONCEDIDAS
MUJERES	52 %	53 %
HOMBRES	48 %	47%

Estudiantes con discapacidad

A lo largo de los cursos ha ido cambiando la proporción de estudiantes que acude al PIED (programa de integración del estudiante con discapacidad) para solicitar alguna adaptación, aunque suele haber más hombres que mujeres en este programa.

Gráfico 52.- Estudiantes que solicitan adaptación por discapacidad por sexo



Fuente: Servicio de Orientación al estudiante. Elaboración: Unidad de Igualdad

Datos comparativos de estudiantes:

Como final del bloque de estudiantes procede analizar el siguiente cuadro (Gráfico 48), donde se reflejan diferentes variables tomadas hasta curso 2015/16, ya que no es posible tener los datos del curso 2016/17 hasta que esté cerrado completamente (marzo 2018).

a.- Los hombres se matriculan de un mayor número de créditos que las mujeres, pero que éstas tienen un porcentaje de éxito mayor; es decir, aprueban un mayor número de créditos respecto del número de créditos matriculados, lo que hace pensar que puedan ser más conservadoras a la hora de la matrícula.

b.- En cuanto a las Matrículas de honor, parece que los datos son iguales independientemente del sexo del estudiante en lo que se refiere al porcentaje de MH

respecto de asignaturas superadas. Sin embargo, en cuanto al porcentaje de MH respecto alumno/alumna, es un poco superior en el caso de las mujeres.

c.- En el dato de número de Titulados/as por sexo, vemos que se titulan más hombres que mujeres, aunque también se matriculan más hombres que mujeres, por lo que no es un dato extraño. Sin embargo, en el porcentaje de titulados/as respecto de matriculados/as, se aprecia un dato ligeramente superior en el caso de las mujeres.

d.- Por último, en los datos de nota media de titulados/as, se comprueba que las mujeres tienen una nota superior de graduación a la de los hombres, dato que quizás también concuerda con el de porcentaje de éxito.

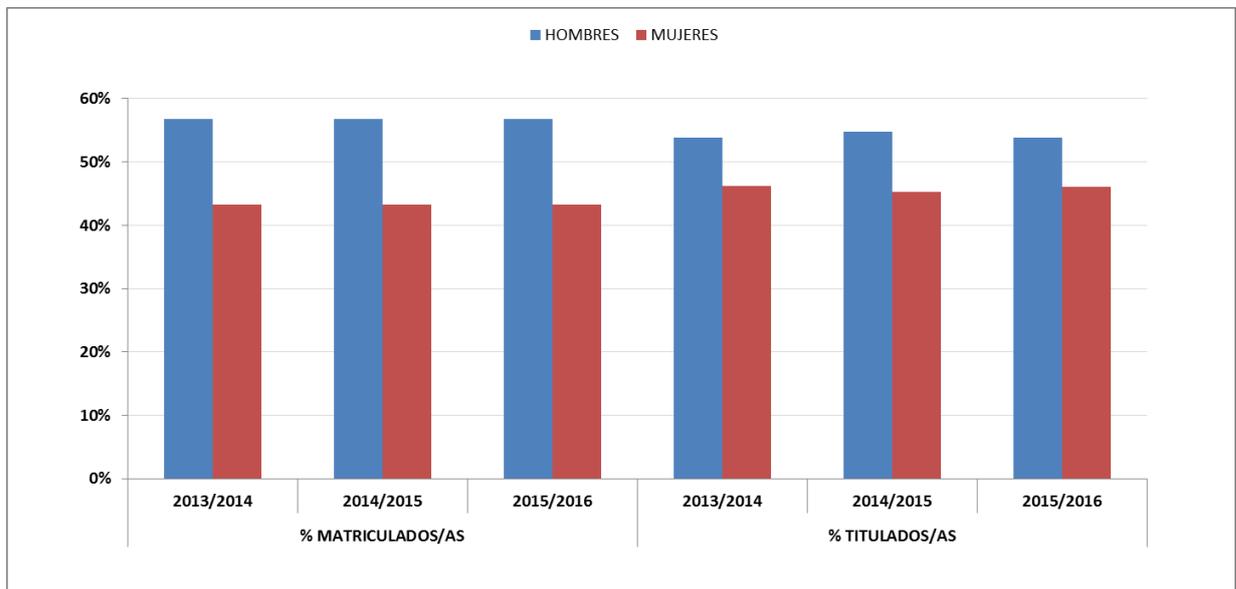
Gráfico 53.- Datos globales de alumnos/as de Grado y Postgrado

	2013/2014			2014/2015			2015/2016		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alumnos matriculados	15.616	8.857	6.759	16.673	9.468	7.205	17.548	9.967	7.581
%matriculados por sexo		56,7%	43,3%		56,8%	43,2%		56,8%	43,2%
Créditos matriculados	858.151,0	481.718,0	376.433,0	907.574,0	509.458,0	398.116,0	961.043,5	542.598,5	418.445,0
Créditos superados	721.787,5	386.581,0	335.206,5	769.182,0	415.426,5	353.755,5	813.780,5	441.333,5	372.447,0
%Éxito	84,1%	80,3%	89,0%	84,8%	81,5%	88,9%	84,7%	81,3%	89,0%
Asig. Superadas	131.886	70.887	60.999	141.714	76.896	64.818	150.086	81.561	68.525
Asig. Matriculas de honor	2.750	1.457	1.293	3.128	1.706	1.422	3.262	1.772	1.490
%MH/Superadas	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%
%MH/Alumnos	17,6%	16,5%	19,1%	18,8%	18,0%	19,7%	18,6%	17,8%	19,7%
Titulados	2.912	1.566	1.346	3.402	1.864	1.538	3.558	1.917	1.641
%titulados por sexo		53,8%	46,2%		54,8%	45,2%		53,9%	46,1%
%titulados/matric.	18,6%	17,7%	19,9%	20,4%	19,7%	21,3%	20,3%	19,2%	21,6%
Nota media titulados	7,22	7,15	7,31	7,21	7,12	7,32	7,37	7,26	7,49

Fuente: Unidad de gestión de datos corporativos

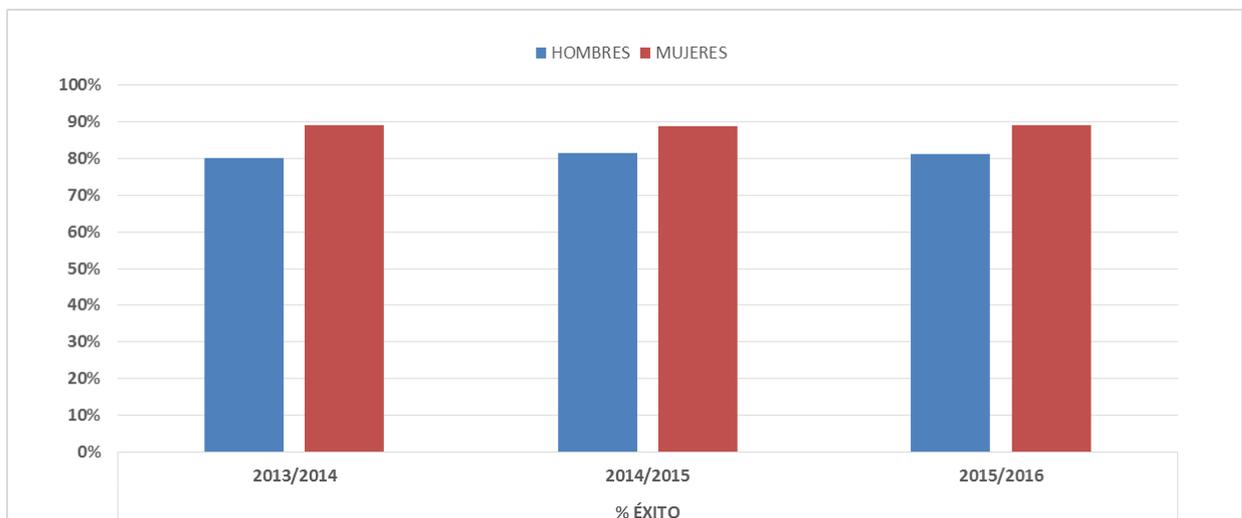
De estos datos obtenemos algunos gráficos como el siguiente, donde se reflejan los porcentajes de alumnos/as matriculados/as por sexo y de titulados/as por sexo.

Gráfico 54.- Comparativa de porcentaje de matriculados/as y titulados/as por sexo



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

Gráfico 55.- Comparativa de porcentaje de éxito por sexo

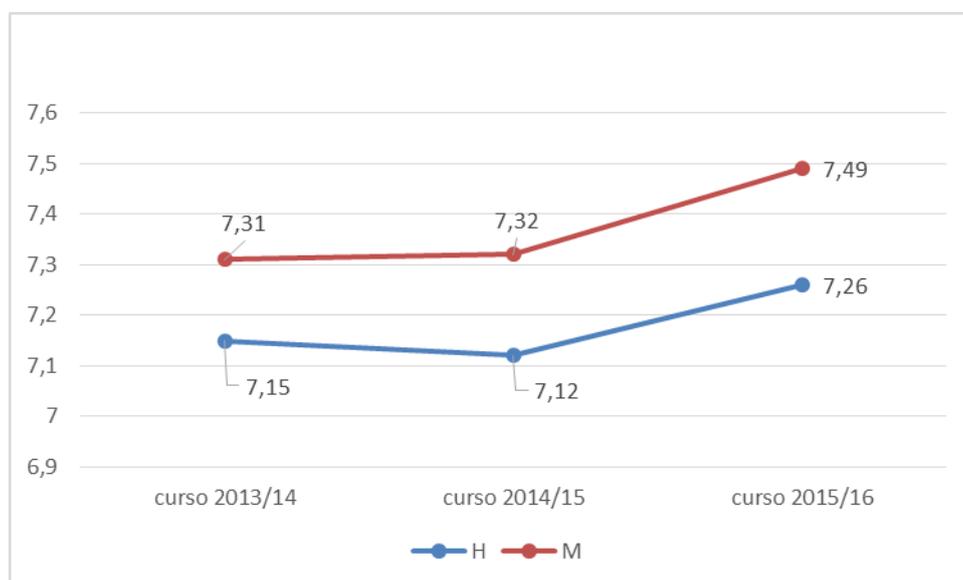


Fuente: Unidad de Gestión de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Con estos dos gráficos se confirma lo anteriormente señalado: se matriculan y titulan más hombres, pero tienen una tasa de éxito superior las mujeres.

Finalmente, el siguiente gráfico refleja la nota media de graduación por sexo.

Gráfico 56.- Nota media de graduación por curso y por sexo



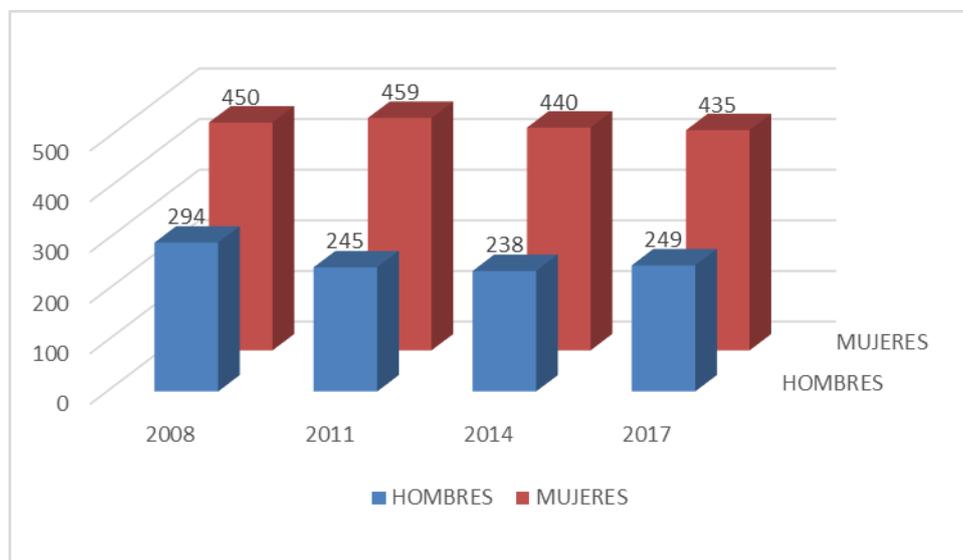
Fuente: Unidad de Gestión de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Como ya se ha señalado antes, la nota de graduación de las mujeres se mantiene por encima de la nota media de graduación de los hombres, en los tres cursos que se han analizado.

3.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Una comparativa de la evolución del PAS desde 2008 refleja que en el conjunto hay más mujeres que hombres, concretamente el 64% de mujeres en 2017, partiendo de un 60% en 2008.

Gráfico 57.- Comparativa de PAS por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Para ver la diferencia según el tipo de vinculación con la Universidad, debe compararse por separado el PAS Funcionario y el PAS laboral.

Gráfico 58.- Comparativa de PAS por régimen jurídico y por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

En estos dos gráficos se aprecia que el colectivo de PAS funcionario las mujeres suponen el 67% (datos de 2017), mientras que en el colectivo de PAS laboral este porcentaje desciende al 51%, habiendo evolucionado desde el 45% que suponían las mujeres en el año 2008, si nos referimos al régimen laboral.

Estos datos de PAS son generales pero si se concreta en Servicios o Unidades mantienen la tónica de estar mayoritariamente compuestos por mujeres, como Biblioteca con un 69%, o la Dirección Económico Financiera con un 73%, salvo excepciones como:

- Servicio de Informática y Comunicaciones (28% de mujeres)
- Laboratorios (12,7% de mujeres)
- Oficina de Energía, Desarrollo y Entorno (antigua Unidad de Mantenimiento y Obras) (18% de mujeres)

En estos tres ámbitos se encuentra una mayor proporción de hombres, motivada en parte, por ser áreas tradicionalmente masculinizadas también en los estudios.

Al analizar la distribución entre hombres y mujeres de los puestos de Dirección, se aprecia lo siguiente:

1º.- Al frente de las Unidades o servicios, hay 16 mujeres y 11 hombres, lo que supone un 59%-41%, respectivamente.

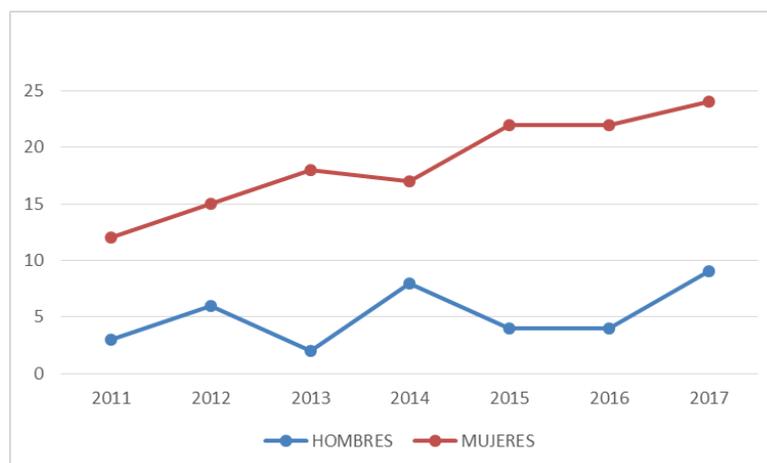
2º.- El equipo de RESAD está compuesto por un total de 35 personas, del que el 60% son mujeres. En este equipo de RESAD se incluyen el Gerente y las 2 personas que ocupan las Vicegerencias, que son un hombre y una mujer.

3.2.- Otros datos sobre PAS: Medidas de conciliación

a).- Programa de Teletrabajo:

Desde el año 2009 existe un programa de teletrabajo para el PAS, por motivos de conciliación, que ha ido aumentando su número de plazas, a la vez que la diferencia del PAS que disfruta del teletrabajo entre mujeres y hombres se mantiene, llegando al 73% de mujeres en este año 2017.

Gráfico 59.- Participación en el programa de Teletrabajo por sexo

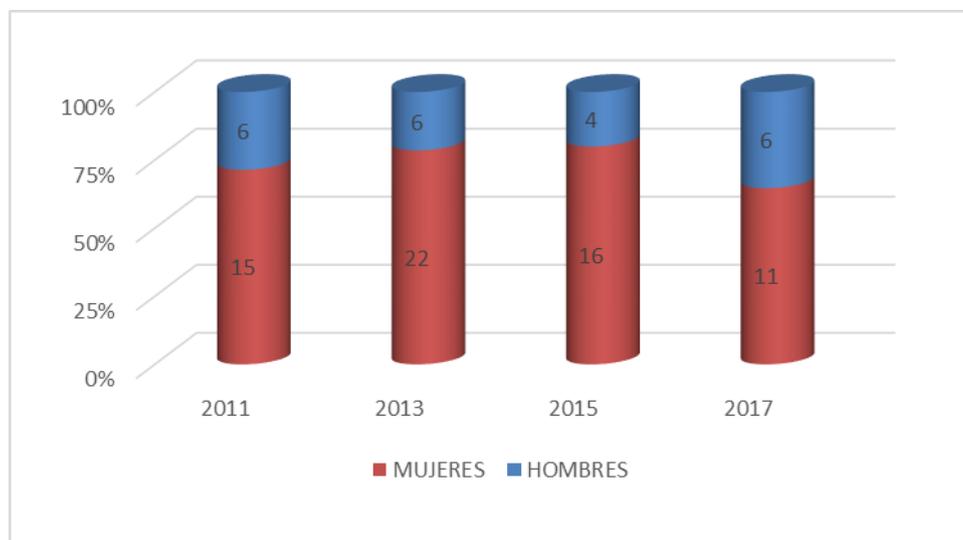


Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

b).- Reducciones de jornada:

Existe una variedad de reducciones de jornada por motivos de conciliación, según sea el porcentaje de reducción. Como puede apreciarse en el gráfico siguiente, también el número de solicitudes se inclina a favor de las mujeres, siendo el porcentaje mayor el del 2017 con un 35% de hombres que lo piden.

Gráfico 60.- Reducciones de jornada solicitadas por sexo



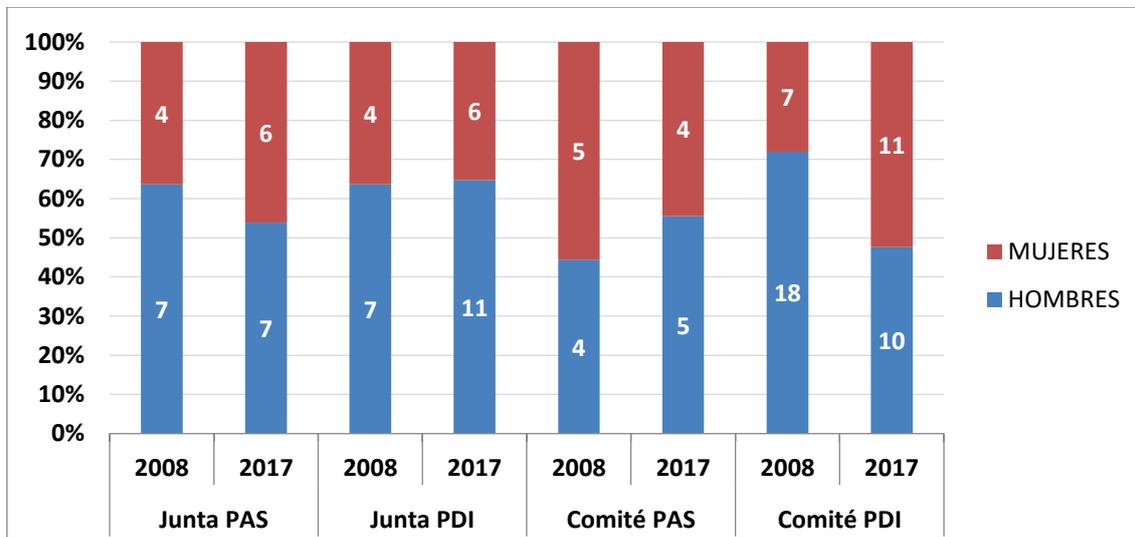
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

4.- OTROS DATOS: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Analizando la composición de los órganos de representación del PAS y del PDI en 2017 en el Comité de PDI hay un 52% de mujeres.

En los demás órganos el porcentaje de mujeres está entre el 45 y el 50%, bajando al 35% en el caso de la Junta de PDI.

Gráfico 61.- Composición de los órganos de representación por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

**ÍNDICE DE GRÁFICOS DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD Y
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO EN LA UC3M**

	PÁG.
Gráfico 1.- Asistencia a los actos del Día Internacional de la Mujer por sexo,	8
Gráfico 2: Asistencia al Día internacional de las mujeres rurales por sexo,	9
Gráfico 3. Asistencia a las Jornadas contra la violencia de género por sexo,	11
Gráfico 4.- Distribución de las alumnas de nuevo ingreso por centros, Curso 2013/14).	
Datos obtenidos para Girl's Day.....	14
Gráfico 5.- Distribución de los alumnos de nuevo ingreso por centros, curso 2013/14.	
Datos obtenidos para Girl's Day.....	14
Gráfico 6: Participación en actos de reconocimiento académico por sexo, 1989-2017	18
Gráfico 7: Participantes en las convocatorias de premios y concursos por sexo	20
 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (P.D.I.)	
Gráfico 8. Evolución del P.D.I por sexo	24
Gráfico 9.- Evolución del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad por sexo.....	26
Gráfico 10.- Situación del PDI por categoría y sexo	27
Gráfico 11.- Total PDI por Departamentos. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	
por sexo.....	28
Gráfico 12.- Total PDI por Departamentos. Facultad de Humanidades,	
Comunicación y Documentación por sexo.....	29
Gráfico 13.- Total PDI por Departamentos. Escuela Politécnica Superior por sexo.....	30

Gráfico 14.- Número de sexenios por sexo	30
Gráfico 15.- Valor del sexenio relativo por tramos de edad, sexo y número de hijos/as	31
Gráfico 16.- Dirección de Grupos de Investigación por sexo	33
Gráfico 17.- Dirección de Institutos de Investigación por sexo.....	34
Gráfico 18.- Evolución de la Composición del Consejo de Dirección por sexo	35
Gráfico 19: Composición del Consejo de Gobierno por colectivos y sexo	36
Gráfico 20.- Vicedecanatos y Subdirecciones EPS por sexo	37
Gráfico 21.- PDI que disfruta de licencia por año sabático por sexo	38
Gráfico 22.- Reconocimientos académicos por sexo (desde 1989 hasta 2017).....	39
Gráfico 23.- Nombres de los edificios por Campus y por sexo	40

ESTUDIANTES

Gráfico 24.- Total estudiantes por sexo. Curso 2017/18	41
Gráfico 25.- Comparativa del porcentaje de mujeres por Centros en Estudios de Grado.....	42
Gráfico 26.- Total de Estudiantes de Grado por Centros y por sexo. Curso 2017/18	42
Gráfico 27.- Estudiantes mujeres de nuevo ingreso por Centros. Curso 2017/18.....	43
Gráfico 28.- Distribución de estudiantes de nuevo ingreso por Centros y por sexo. Curso 2017/18.....	44
Gráfico 29.- Estudiantes de nuevo ingreso en la EPS por Grados y por sexo, curso 2017/18	45
Gráfico 30.- Nota media de acceso a estudios de Grado, curso 2017/18.....	45
Gráfico 31.- Nota media de acceso por Centros y por sexo. Curso 2017/2018.....	46

Gráfico 32.- Estudiantes Outgoing por sexo y por curso..... 46

Gráfico 33.- Estudiantes Incoming por sexo y por curso..... 47

ESPECIAL REFERENCIA A ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

Gráfico 34.- Participación de estudiantes de secundaria en la liga de debate por sexo 48

Gráfico 35.- Participación de estudiantes de secundaria en la carrera Intercampus por sexo .. 49

Gráfico 36.- Participación de estudiantes de secundaria en Tecnocamp por sexo 49

POSTGRADO

Gráfico 37.- Estudiantes de postgrado por sexo. Curso 2017/18 50

Gráfico 38.- Estudiantes de los Master en profesiones reguladas por sexo. Curso 2017/18 51

Gráfico 39.- Tesis Doctorales defendidas por curso y por sexo 51

Gráfico 40.- Premios extraordinarios Doctorado por Centros y por sexo 52

Gráfico 41.- Participación en programas de voluntariado por año y por sexo 53

Gráfico 42.- Participación de estudiantes en actividades solidarias por sexo 53

Gráfico 43.- Participación de estudiantes en actividades deportivas por curso y por sexo 54

Gráfico 44.- Participación de estudiantes en competiciones deportivas por curso y por sexo... 55

Gráfico 45.- Prácticas extracurriculares por curso y por sexo..... 55

Gráfico 46.- Prácticas en empresas gestionadas por el Servicio de Orientación & Empleo
de la Fundación UC3M 56

Gráfico 47.- Residentes por curso y por sexo..... 57

Gráfico 48.- Residentes en la R. Fernando Abril-Martorell por curso y por sexo 58

Gráfico 49.- Residentes en las R. Gregorio Peces-Barba y Fernando de los Ríos por curso y por sexo	58
Gráfico 50.-Becas de colaboración (MECD) en Departamentos por cursos y por sexo	59
Gráfico 51.- Ayudas nuevo ingreso a estudiantes con mejores expedientes por sexo.....	60
Gráfico 52.- Estudiantes que solicitan adaptación por discapacidad por sexo.....	61
Gráfico 53.- Datos globales de alumnos/as de Grado y Postgrado.....	62
Gráfico 54.- Comparativa de porcentaje de matriculados/as y titulados/as por sexo	63
Gráfico 55.- Comparativa de porcentaje de éxito por sexo	63
Gráfico 56.- Nota media de graduación por curso y por sexo	64

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Gráfico 57.- Comparativa de PAS por sexo	65
Gráfico 58.- Comparativa de PAS por régimen jurídico y por sexo.....	66
Gráfico 59.- Participación en el programa de Teletrabajo por sexo	67
Gráfico 60.- Reducciones de jornada solicitadas por sexo.....	68

OTROS DATOS

Gráfico 61.- Composición de los órganos de representación por sexo	69
--	----