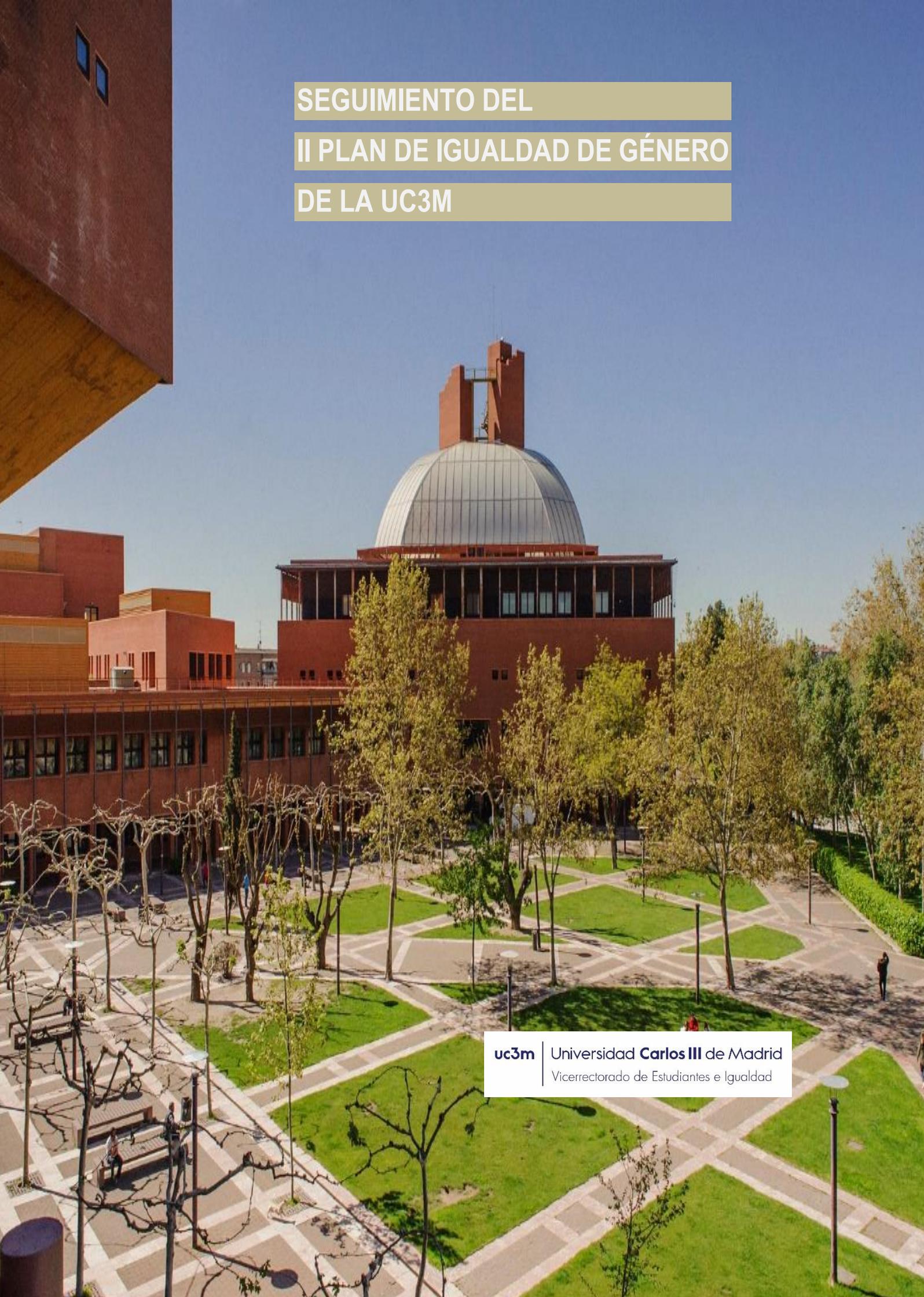


SEGUIMIENTO DEL
II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
DE LA UC3M



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

Este documento es el tercer informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad de Género de la UC3M, aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017. En el punto 3 del preámbulo del referido texto se recoge: *“el seguimiento de la implantación del II Plan de Igualdad de la UC3M se llevará a cabo por la Comisión constituida para su elaboración, quien se reunirá una vez al año y aprobará el informe anual de seguimiento. Dicho informe se elevará a los órganos de la Universidad para su conocimiento”*. Este tercer informe anual contiene tanto un desglose de las medidas y su estado de implantación como un estudio del diagnóstico de la **situación de la UC3M a fecha de 31 de diciembre de 2020**.

El **II Plan de Igualdad de Género** es fruto del trabajo de una Comisión¹ en la que estaba representada toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes). En la elaboración de este tercer informe de seguimiento del Plan de Igualdad, se ha contado con la colaboración de los miembros de la citada Comisión, así como de los Vicerrectorados, de la Gerencia, y de los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo.

El tercer informe del seguimiento del Plan de Igualdad de Género se ha organizado en dos grandes bloques temáticos: Situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del II Plan. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente y personal de administración y servicios, a fecha **31 de diciembre de 2020**, los datos relativos a estudiantes corresponden al **curso 2020/2021**, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios de doctorado en los que se hace una comparativa con datos anteriores. En el apartado del análisis de cumplimiento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los ejes del Plan y su nivel de cumplimiento.

¹ Composición de la Comisión: PAS: Beatriz Díaz, José Furones, Consuelo Alba, Pilar Gil, Celia Fustes, 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, Helena Soletto, Elisa Ruiz, Oscar Celador, y Sol Herráiz; Fundación: Nuria Merino; Defensoría U.: Emilio Olías; 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.

Índice

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD	4
I.- ORGANOS DE GOBIERNO	4
I.1.- Órganos Colegiados.....	4
I.2.- Equipos de dirección de los Centros	4
I.3.- Dirección de Departamentos	5
I.4.- Dirección de Institutos de Investigación	5
II.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	6
II.1.- PDI según categorías docentes	6
II.2.- Situación del PDI por departamentos	8
II.3.- Investigación	9
III.- ESTUDIANTES.....	12
III.1.- Estudiantes de Grado	12
III.2.- Estudiantes de Grado de nuevo ingreso.	13
III.3.- Estudiantes de Postgrado.	16
III.4.- Estudiantes de Doctorado.....	17
IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	20
IV.1.- Distribución según relación de empleo	20
IV.2.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales.....	20
IV.3.- Distribución del PAS por edad y sexo	21
V.- OTROS DATOS DE INTERÉS	22
V. 1 Reconocimientos académicos.....	22
V. 2 Premios extraordinarios de doctorado	22
ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	24
CONCLUSIONES	27
ANEXO: Evolución de las medidas del II PLAN DE IGUALDAD	28
a.1 Medidas del Eje I	28
a.2 Medidas del Eje II: Acceso, promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo..	73
a.3 Medidas del Eje III: Conciliación y corresponsabilidad.....	78
a.4 Medidas del Eje IV: Docencia e Investigación.....	86

SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

I.- ORGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno colegiados y los diferentes cargos unipersonales son los responsables de la toma de decisiones en el seno de la Universidad. A continuación, se analiza su composición sobre una imagen fija del curso 2020/21 considerando la variable sexo.

I.1.- Órganos Colegiados

En la Tabla 1 se recoge la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Junta Consultiva y Consejo Social. Cabe recordar que la representación en alguno de estos órganos se obtiene mediante proceso electoral, por ejemplo, en el Claustro con candidaturas libremente presentadas.

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

Órgano Colegiado	Nº miembros	Mujeres	Hombres	% M
Consejo Social	20	5	15	25,0%
Claustro	170	74	96	43,5%
Consejo de Gobierno	56	25	31	44,6%
Consejo de Dirección	11	6	5	54,5%
Junta Consultiva	12	4	8	33,3%

El Consejo de Dirección, formado por el Rector, los Vicerrectorados, el Secretaría General y la Gerencia, mantiene la paridad con un 54,5% de mujeres. Considerando, además, los Vicerrectorados Adjuntos, esta cifra se eleva a un 70,0% de mujeres.

I.2.- Equipos de dirección de los Centros

En lo que se refiere a los Centros, se han celebrado elecciones en la Escuela Politécnica Superior durante el año 2020, por lo que actualmente la UC3M tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, un Decano en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación, y una Directora en la Escuela Politécnica Superior. En el conjunto de los Vicedecanatos y de las Subdirecciones hay una presencia de mujeres del 41,8%, si bien cada Centro ofrece un panorama diferente. Mientras que, en la Escuela Politécnica Superior hay un 29,0% de mujeres en el equipo de gobierno, en la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación hay un 43,0%, y en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas un 59,0%.

La composición de los equipos de dirección de la FCCSSJJ, la FHCD, y la EPS se recoge en la Tabla 2, donde se puede ver la mejora en la representatividad en relación al informe previo.

Tabla 2.- Cargos académicos en los Centros por sexo

	FCCSSJJ		FHCD		EPS		%M
	H	M	H	M	H	M	
Decanato/ Direc. EPS		1	1			1	66,7%
Vicedecanatos/Subdirecc. EPS	7	10	8	6	17	7	41,8%
Secretaría centros	1	0	0	1	0	1	66,7%

I.3.- Dirección de Departamentos

En el curso 20/21, la UC3M tiene 27 departamentos distribuidos entre las Facultades y la EPS. Los datos mantienen el mismo desequilibrio detectado en informes previos en relación al número de directoras de departamento (ver Tabla 3).

Tabla 3.- Direcciones de Departamento por Centros y sexo

Centro	Nº Dptos.	Directoras	Directores	%M
FCCSSJJ	10	4	6	40,0%
FHCD	4	3	1	75,0%
EPS	13	3	10	23,1%
Total	27	10	17	37,0%

I.4.- Dirección de Institutos de Investigación

La distribución de hombres y mujeres en la dirección de los Institutos de Investigación no ha registrado cambios respecto el segundo informe (Tabla 4).

Tabla 4.- Dirección de los Institutos Universitarios según sexo.

	Nº de Institutos	Directoras	Directores	%M
Institutos LOU	4	2	2	50,0%
Inst. Propios con Evaluación Positiva	9	2	7	22,2%
Institutos Propios	14	4	10	28,6%
Total	27	8	19	29,6%

II.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

II.1.- PDI según categorías docentes

En el conjunto del PDI se mantiene casi inalterable el porcentaje de mujeres y hombres, estando en 2020 en torno al 32,4% de mujeres, a su vez similar al porcentaje de años anteriores. Los últimos datos disponibles del conjunto de las Universidades públicas españolas, el porcentaje de mujeres en el conjunto del PDI asciende a un 41,8%².

En la Tabla 5 se muestran los datos relativos a la distribución de profesorado según categoría, edad y sexo.

Tabla 5.- Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo³

	SEXO	C.U.	T.U.	C. DR./A	VISIT.	AY. DR/A	ASOC.	TOTAL	(%*)
MENOS DE 30 AÑOS	H	0	0	0	5	1	11	17	1,0%
	M	0	0	0	2	0	3	5	0,3%
DE 31 A 40 AÑOS	H	0	36	0	54	30	98	218	12,7%
	M	0	4	0	33	22	48	107	6,2%
DE 41 A 50 AÑOS	H	17	108	2	47	5	237	416	24,3%
	M	12	92	3	40	7	85	239	14,0%
DE 51 A 60 AÑOS	H	73	109	6	19	2	193	402	23,5%
	M	30	53	2	9	0	67	161	9,4%
DE 61 A 70 AÑOS	H	51	21	0	4	2	33	111	6,5%
	M	11	13	1	1	0	11	37	2,2%
MÁS DE 70 AÑOS	H	0	0	0	2	0	0	2	0,1%
	M	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Total		194	436	14	216	69	786	1.713	
H		141	274	8	131	40	572	1.164	
M		53	162	6	85	29	214	549	
(%**)		11,3%	25,5%	0,8%	12,6%	4,0%	45,9%	%	
H		72,7%	62,8%	57,1%	59,7%	58,0%	72,8%	68,0%	
M		27,3%	37,2%	42,9%	39,4%	42,0%	27,2%	32,0%	

*% de pdi según edad y sexo sobre el total

**% de pdi según categoría docente sobre el total

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Dr/a (42,9% de mujeres, aunque constituye el colectivo de menor número, 0,8%), y el colectivo de Ayudante Dr/a (42% de mujeres). Esta tendencia pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Del total de profesoras

² Según el informe “*Datos y cifras del sistema universitario español*” publicado en 2021 por el Ministerio de Universidades.

³ No se han incluido los contratos de investigación.

de la UC3M sólo el 9,7 % son CU, y el 29,5% son TU. Es notable la brecha de género presente en ese caso, cuando se quiere alcanzar categorías docentes más altas.

Analizando el conjunto del PDI funcionario en la UC3M, este está integrado por un 34,0% de mujeres, si bien la relación H/M presenta claros desequilibrios según el intervalo de edad considerado. De nuevo, la franja de edad de 41 a 50 años es la que tiene mayor igualdad en lo que se refiere a Cátedras y Titularidades; sobre el total de las Cátedras el 41,3% son mujeres y sobre el total de Titularidades lo son el 46,0%. En la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia entre mujeres y hombres es mayor (29,0% de mujeres en las Cátedras y 32,7% en Titularidades). Sigue disminuyendo en el rango de 61 a 70 años, el porcentaje de mujeres en las Titularidades es del 29,5% y en las Cátedras es de un 17,7%.

Cátedras de Universidad

En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen algo más de un 11 % sobre el total de profesorado.

Según el diagnóstico elaborado previamente a la aprobación del Primer Plan de Igualdad, el porcentaje de Catedráticas era de un 8,5% (datos de 2008) y a lo largo de estos 12 años se ha ido incrementando este porcentaje, hasta llegar a fecha 31 de diciembre de 2020 cuando se alcanza un 27,3% de mujeres (53 Catedráticas frente a 141 Catedráticos), con lo que se supera el último dato publicado para el conjunto de las universidades españolas en el curso 2018/19, que es del 23,9 %⁴.

En términos absolutos hay dos factores que contribuyen a este incremento. Por un lado, la mayor promoción de mujeres, y por otro las jubilaciones.

Este último dato se constata considerando el profesorado Emérito, 12 hombres y 2 mujeres; de esos 12 hombres, antes de acceder a la figura de Emérito, 11 eran Catedráticos. Así, aunque han aumentado significativamente el número de Catedráticas, parte del incremento porcentual se debe a las jubilaciones.

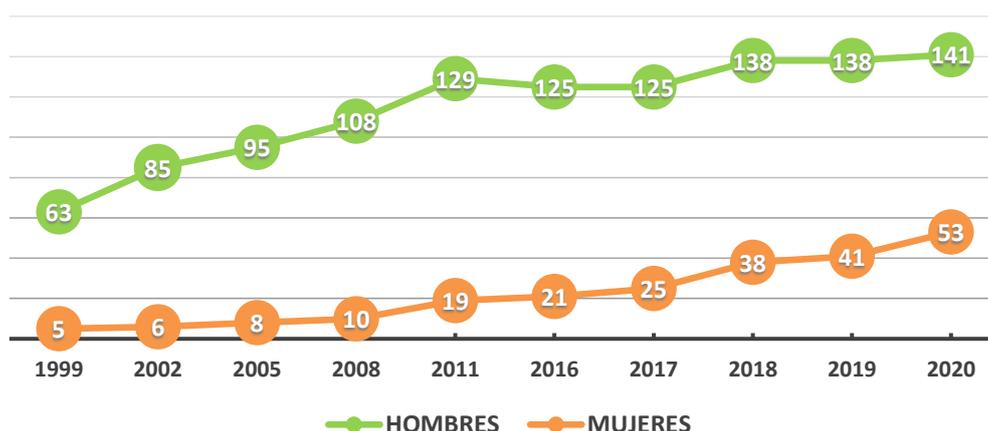


Gráfico 1.- Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 1999

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

⁴ Según el informe “*Datos y cifras del sistema universitario español*” publicado en marzo 2021 por el Ministerio de Universidades, dato referido al curso 2018/2019.

Considerando la distribución de Cátedras por departamentos, del total de los 27 departamentos seis no cuentan con ninguna Catedrática y diez sólo tienen una. De los seis departamentos que no cuentan con ninguna Catedrática, dos están adscritos a la FHCD (Comunicación y Humanidades: Historia, Geografía y Arte) y cuatro están adscritos a la EPS (Física, Ingeniería de Sistemas y Automática, Ingeniería Telemática y Matemáticas). En estos departamentos el número de Catedráticos varía de 2 a 13.

Titulares de Universidad

El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) no experimenta una variación notable desde hace años. La UC3M se ha mantenido en valores algo inferiores a la media nacional, el 41,1%⁵, oscilando entre el 37,0 y el 38,4 % según se ha recogido en los diferentes diagnósticos elaborados desde 2008. A fecha de 31 de diciembre de 2020, ese porcentaje era del 37,0% disminuyendo dos puntos en relación al dato de 31 de diciembre de 2019.

Un parámetro significativo es la ratio de TU/CU segmentado por sexo. En este caso, los datos muestran como en el conjunto de la UC3M la ratio de titularidades por cátedra es de 2,25. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,94 (esto es por cada 2 profesores titulares hay un catedrático), dato que es igual que el del pasado año, pero las mujeres tienen una ratio de 3, es decir hay tres profesoras titulares por cada catedrática. En el informe anterior se constató que esta ratio era de 4, lo que indica una mejoría a favor de las mujeres.

Tabla 6. Ratio TU/CU por sexo

	CU	TU	Ratio TU/CU
H	141	274	1,94
M	53	163	3,08
Total	194	437	2,25

II.2.- Situación del PDI por departamentos

Se manifiestan grandes diferencias entre los departamentos cuando se analiza la composición del PDI por sexos (Gráfico 2). Por ejemplo, aún hay 5 departamentos donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20,0% (en el segundo informe eran 4 departamentos). Los 5 departamentos están adscritos a la EPS (Bioingeniería e Ingeniería Aeroespacial, Ingeniería Telemática, Matemáticas, Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras y Tecnología Electrónica)

En la EPS sólo hay un departamento que tiene más del 40,0% de mujeres en plantilla, y es el de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Metalúrgica.

Solo hay 3 Departamentos con un porcentaje superior de 50,0% de mujeres. Estos son Biblioteconomía y Documentación, Derecho Social e Internacional Privado y Humanidades: Filosofía, Lengua y Literatura.

⁵ Dato obtenido de "Científicas en cifras 2021" referido al curso 2018/2019, documento elaborado por la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y publicado el 10 de marzo de 2021

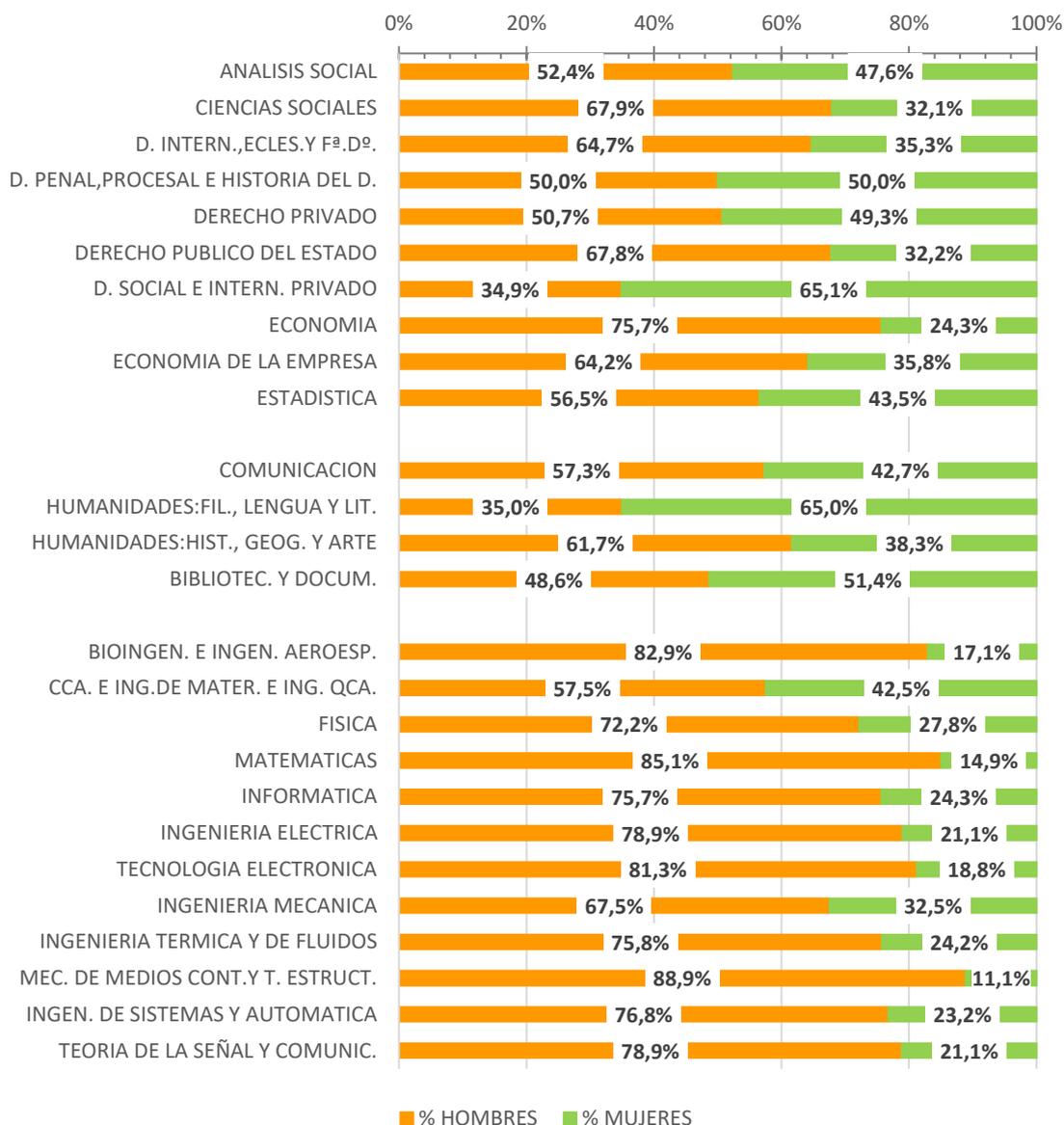


Gráfico 2.- Composición de la plantilla del PDI por departamentos a 31/12/2020.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

II.3.- Investigación

La situación del estado de la actividad investigadora se ha evaluado considerando diferentes aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años o el número de sexenios según el sexo.

Sigue existiendo un claro desequilibrio en la cantidad de mujeres que son investigadoras principales (IP) de proyectos competitivos. En el gráfico 3 puede observarse que en 2020 se ha incrementado respecto de 2019 en un 2,5%, sin embargo, queda lejos aún del porcentaje de mujeres, que dentro del colectivo PDI podrían serlo, que es aproximadamente de un 35,0%. Este

dato evoluciona muy paralelo al nº de Grupos de investigación liderados por mujeres, en 2020 fue 55 de los 135 grupos (40,7% ⁶).

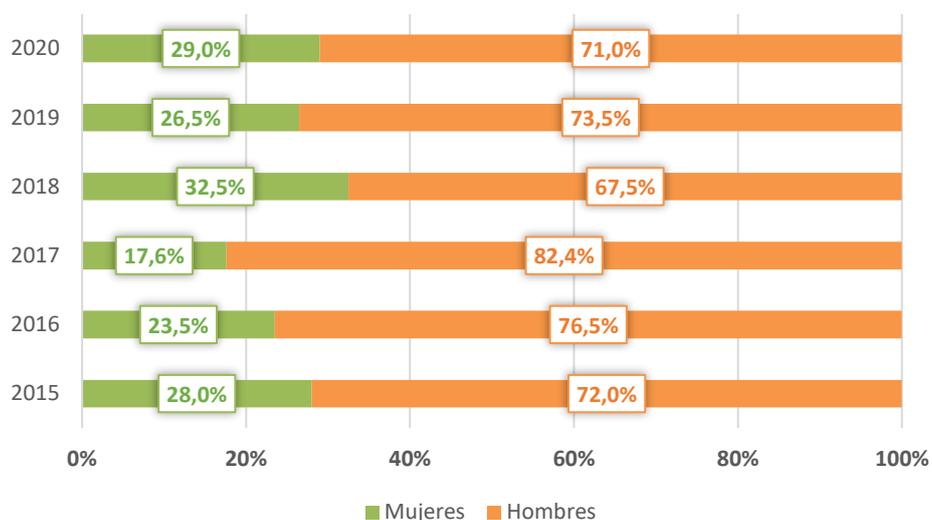


Gráfico 3- Evolución del porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de proyectos competitivos

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

En el diagnóstico realizado previo a la aprobación de II Plan de Igualdad se observó una diferencia notable en los sexenios entre ambos grupos. Los datos actualizados en los cuerpos de Catedráticos/as y Titulares de Universidad muestran que la media de sexenios para los hombres es más alta que en el caso de las mujeres (ver Tabla 7), pero la diferencia se ha reducido ligeramente respecto del dato de 2019.

Tabla 7.- Datos globales de sexenios a 31/12/2020

	EFFECTIVOS	Nº TOTAL SEXENIOS	SEXENIOS/Prof.
MUJERES CON SEXENIOS	212	557	2,63
HOMBRES CON SEXENIOS	409	1.211	2,96

Tras realizar un desglose por número de sexenios (desde 0 hasta 6 sexenios) se puede ver cómo en todos los casos tienen más sexenios los hombres, si bien la diferencia más acusada está en el momento de conseguir el tercer sexenio donde prácticamente lo obtiene el doble de hombres que de mujeres. A partir de ese tercer sexenio la diferencia es muy llamativa.

⁶ En el II informe de seguimiento se incluyó un dato erróneo del % de *Grupos de investigación* liderados por mujeres en 2019. Se reflejó un 32,0% y el porcentaje correcto era de 26,5%.

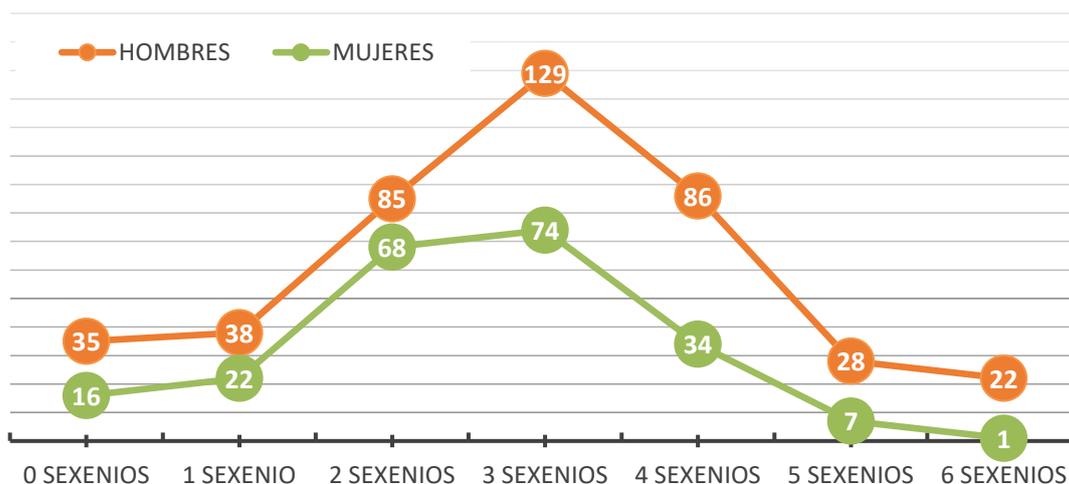


Gráfico 4.- Número de sexenios por sexo.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Parece que las mujeres necesitan más tiempo para conseguir los sexenios y todo aquello que les da méritos de investigación⁷. Es probable que el periodo en el que potencialmente se evaluaría el segundo y el tercer sexenio se vea afectado por la menor productividad que hayan podido tener las mujeres, si ha coincidido con las bajas de maternidad y cuidados familiares.

II.4. Ausencias del PDI

Si se consideran las solicitudes del PDI de ausencias durante el año 2020 como son las licencias por año sabático, las estancias, licencias, y se compara con las reducciones de jornada, se observa que en los casos de ausencias el porcentaje de las mujeres es inferior al 40,0% mientras que las reducciones de jornada ascienden al 75,0%. (Ver Tabla 8)

Tabla 8.- Datos de ausencias durante el año 2020

	HOMBRES	MUJERES	% M
SABÁTICO	9	5	35,7
SABÁTICO POR CARGO	3	2	40,0
REDUCCIÓN DE JORNADA	1	3	75,0
ESTANCIAS/LICENCIAS	21	10	32,2

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

⁷ Este hecho ha sido identificado de forma generalizada en el sistema universitario y en los organismos públicos de investigación. Motivó una resolución del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de 10 de diciembre de 2019, sobre el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). En la convocatoria correspondiente a la evaluación de la actividad investigadora de 2020 se ha incorporado este extremo, como puede verse en el siguiente enlace: <http://www.aneca.es/content/download/15700/192688/file/BOE-A-2020-16547.pdf>

III.- ESTUDIANTES

El estudiantado matriculado en la UC3M en el curso 2020/2021 ascendió a 20.889, de los cuales 9.609 eran mujeres, lo que se traduce en un 46,0%. Calculando esta distribución por nivel académico, las estudiantes de grado representan un 47,0%, las de máster un 43,6% y las matriculadas en estudios de doctorado un 46%. Aunque en todos los casos se mantiene de forma global la paridad, los datos son algo inferiores a los consignados en el sistema universitario español⁸.

III.1.- Estudiantes de Grado

Considerando el conjunto de los estudios de Grado de la UC3M, hay un 53% de hombres en contra de la tónica general de la Universidad española donde hay un mayor número de mujeres (55,6%). Dos razones pueden explicar la tendencia; la primera es que en la UC3M no se imparten estudios biosanitarios (a excepción de Ingeniería Biomédica), y la segunda es el peso que tiene la EPS en el total de estudios, ya que en ella las mujeres representan un escaso 25,0%. En la Tabla 8 se refleja el total de estudiantes mujeres y hombres en estudios de Grado por Centro.

Tabla 8.- Total de estudiantes por Centro y por sexo. Curso 2020/2021

	ESTUDIANTADO	HOMBRE	MUJER	% MUJERES
FCSSJJ	8.028	3.361	4.667	58,1%
FHCD	2.240	774	1.466	65,4%
EPS	5.916	4.437	1.479	25,0%
TOTAL	16.184	8.572	7.612	47,0%

El detalle de esta información se observa en el Gráfico 5.

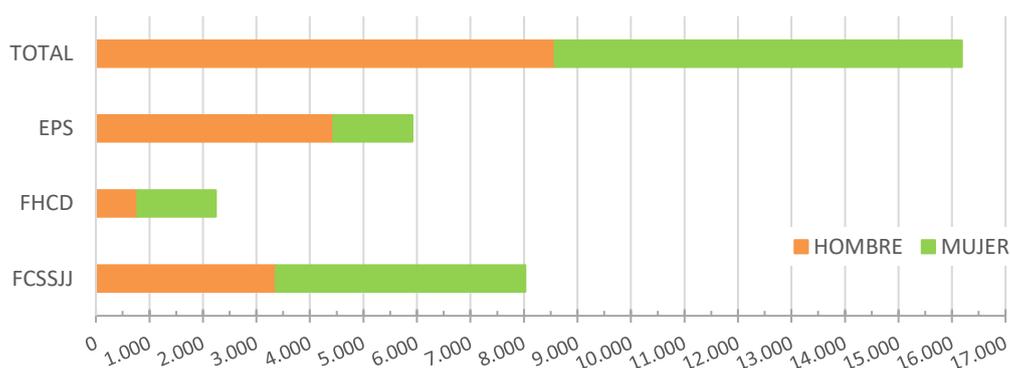


Gráfico 5: Distribución por sexo de estudiantes de grado por Centros.⁹

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

⁸ Según el informe “*Datos y cifras del sistema universitario español*” publicado en 2021 por el Ministerio de Universidades. De los estudiantes matriculados en el curso 2019-2020, un 55,3% del total fueron mujeres, y según el nivel académico, un 55,6% en Grado, un 55,6% en Máster y un 50,1% en Doctorado.

⁹ No se incluyen los datos del Centro Universitario de la Guardia Civil donde la presencia de mujeres es muy escasa, no llegando a un 13,0%.

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

El estudiantado de nuevo ingreso en estudios de Grado de la UC3M ha sido de 3.694, 1.824 son mujeres y 1.870 hombres, lo que representa un 49,4% de mujeres y un 50,6% de hombres. Esto supone un ligero incremento de la presencia de mujeres (en el curso 2019/2020 había un 47,0%).

Se puede ver cómo de nuevo la media de la nota de admisión, es superior en las mujeres que en los hombres. Esto está asociado al mayor nº de estudiantes mujeres que ingresan en la FCCSSJ dónde se registran las mayores notas de admisión de la UC3M.

MUJERES 12,31

HOMBRES 11,96

Las preferencias del estudiantado según sexo se recogen en el gráfico 6.

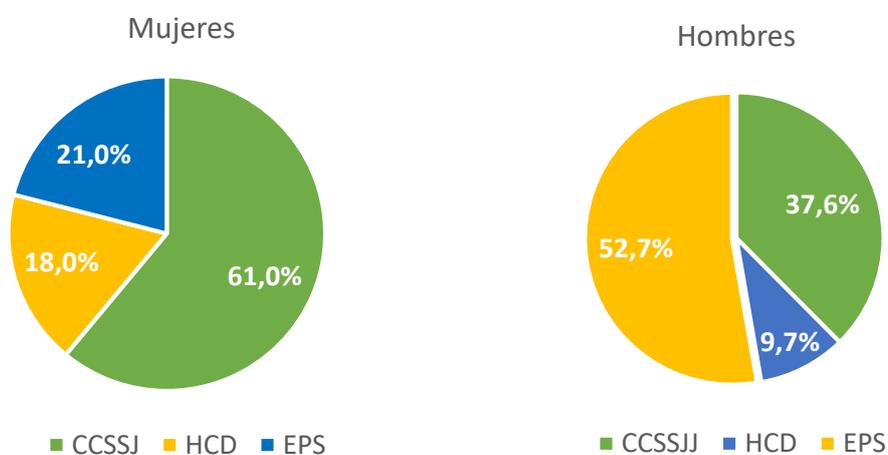


Gráfico 6.- Curso 2020/2021. Distribución según sexo del estudiantado de nuevo ingreso por Centros.

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

Los datos vuelven a ser muy similares a los que se registraron en el curso previo, ha crecido sólo un 0,3% los hombres que eligen estudios de la Facultad de HCD, el mismo incremento que ha experimentado el nº de mujeres que se matricularon en estudios de la EPS. Estos datos constatan la persistente segregación vocacional por género, que se traduce en diferencias significativas entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas a lo largo de la trayectoria académica, y que se traducirá en la posterior trayectoria profesional.

Analizando la evolución de las estudiantes de nuevo ingreso por centro, gráfico 7, se puede apreciar como en los tres últimos años se ha estabilizado la proporción en la Facultad de CCSSJ, ha disminuido en la Facultad de HCD y parece que se registra un incremento en el número de mujeres que eligen titulaciones de la EPS.

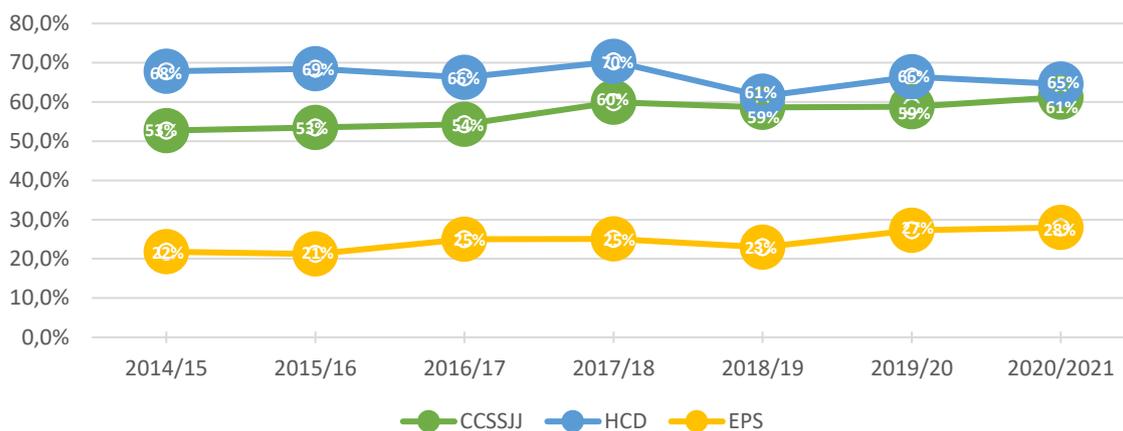


Gráfico 7.- Evolución del porcentaje de estudiantes mujeres de nuevo ingreso según Centro en relación al nº total de matriculados en el Centro correspondiente.

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

Es interesante analizar esta distribución del estudiantado considerando los Grados que se imparten en cada centro. (Gráficos 8, 9 y 10).

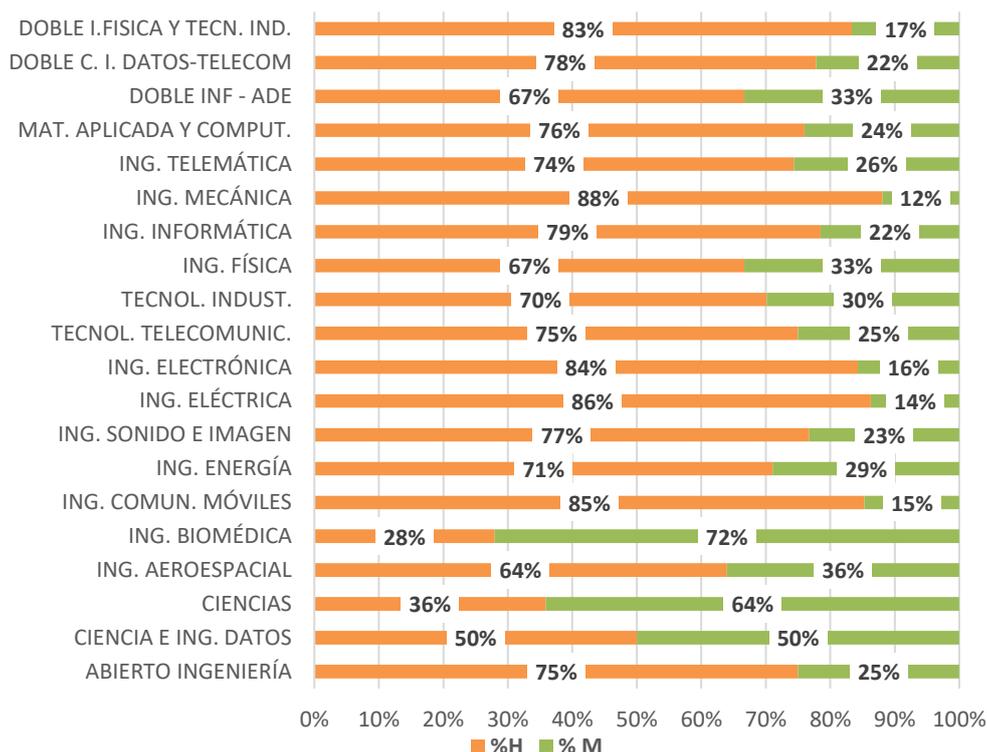


Gráfico 8.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la EPS. Curso 2020/2021.

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

En la EPS el porcentaje de las estudiantes de nuevo ingreso está en torno al 28,0% en el conjunto de los Grados, sin embargo, hay diferencias según sea un Grado u otro. Por ejemplo, el Grado en Ingeniería Biomédica atrae a un 72,0% de mujeres o el Grado en Ciencias al 64,0%, mientras que Ingeniería en Eléctrica a un 14,0% o Ingeniería Mecánica solo a un 12,0%.

En el Gráfico 9 se puede comprobar como todas las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas son elegidas preferentemente por mujeres, a excepción de Finanzas y Contabilidad. En los grados de las ramas académicas de Economía, Empresa y Estadística están más igualados los porcentajes. Destaca el Grado en Estudios Internacionales con más de un 80,0% de mujeres, o los Grados en Turismo y Sociología con más de un 75,0% de mujeres.

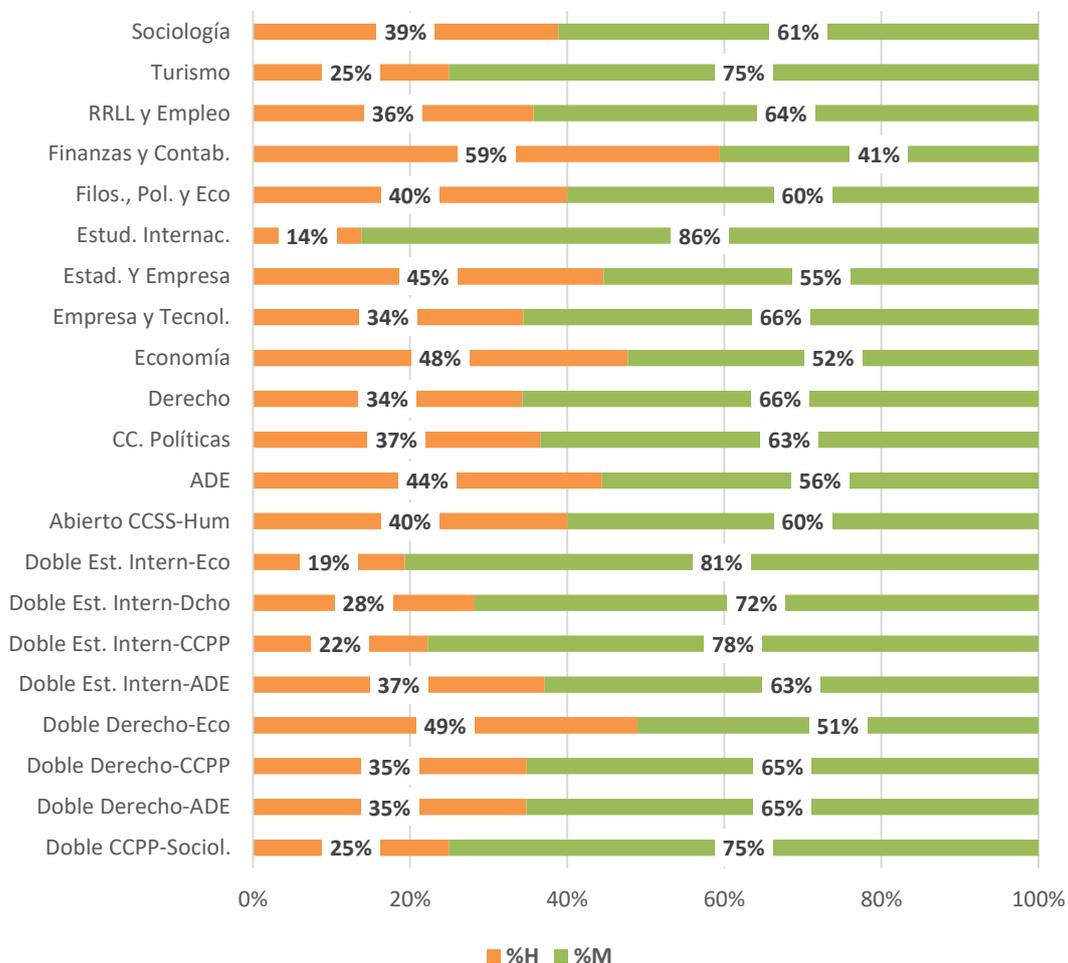


Gráfico 9.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la FCCSSJJ. Curso 2020/21

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

Por último, se analiza la elección de la FHCD por Grados y por sexo en el curso 2020/21. En su conjunto, eligen la FHCD más mujeres que hombres, y únicamente el Grado en Historia y Política cuenta con un 54,0% de hombres. El resto de los grados tienen en primer curso menos de un 50,0% de hombres, casi todos están por debajo del 40,0%.

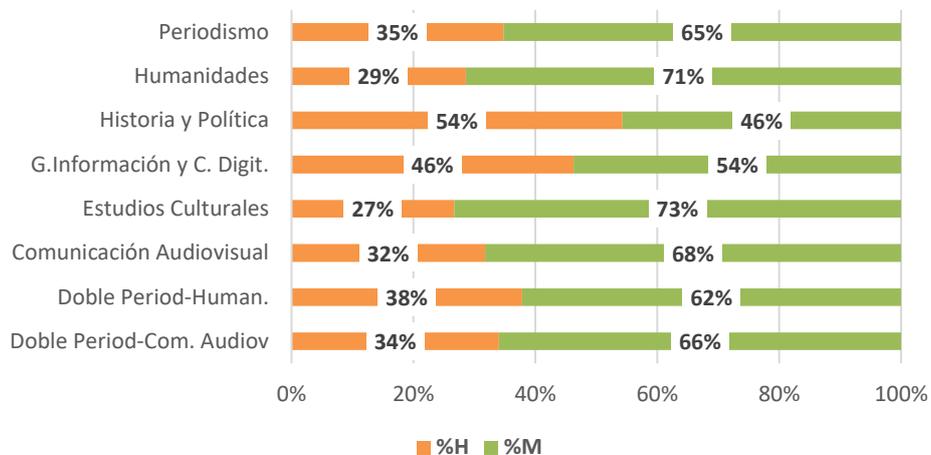


Gráfico 10.- Porcentaje de mujeres y hombres de nuevo ingreso en Grados de la FHCD. Curso 2020/21

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

III.3.- Estudiantes de Postgrado.

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

El estudiantado matriculado en el Centro de Postgrado asciende a 3.476 estudiantes dónde 1.517 son mujeres (43,6%), manteniéndose los valores registrados en el anterior curso académico, si bien la presencia de mujeres varía mucho de un programa a otro. Puede verse el detalle en la Tabla 9. Los datos muestran una tendencia análoga a la detectada en los estudios de Grado. Es evidente el menor porcentaje de mujeres en las Ingenierías y Ciencias Básicas (25,8%), y el mayor en los estudios de Humanidades y Comunicación (69,3%) o en los de Derecho (61,6%).

Tabla 9.- Distribución de estudiantes mujeres y hombres por Escuelas de Postgrado

ESCUELA DE POSTGRADO	HOMBRES	MUJERES	% M
DERECHO	332	532	61,6
ECONOMÍA Y CIENCIA POLÍTICA	146	112	43,4
EMPRESA	166	194	53,8
HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	125	283	69,3
INGENIERÍA Y CIENCIAS BÁSICAS	1.094	382	25,8

Considerando los programas de Máster en profesiones reguladas, dónde uno está vinculado a la abogacía y tres a diferentes áreas de ingeniería, se llega a ratios equivalentes (Tabla 10). Así, únicamente en el del Ejercicio de la Abogacía hay mayor presencia de mujeres que hombres.

Tabla 10.- Distribución de mujeres y hombres en los Másteres en profesiones reguladas

MÁSTER	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	118	155	56,7
INGENIERÍA AERONAÚTICA	73	22	23,1
INGENIERÍA TELECOMUNIC.	58	25	30,1
INGENIERÍA INDUSTRIAL	344	108	23,9

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos.

III.4.- Estudiantes de Doctorado

La Escuela de Doctorado coordina la formación de investigadores que quieren optar al grado de doctor/a. Reúne los programas de doctorado en Derecho, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingenierías y Ciencias, y los programas en Humanidades, Comunicación y Documentación.

En el curso académico 2020-21, se matricularon un total de 1.229 estudiantes repartidos en los 20 programas de doctorado que tiene la Universidad. En este caso el 39% son mujeres, ligeramente inferior al del curso pasado, pero rozando la paridad según establece la ley orgánica 3/2007.

Si se detalla el análisis diferenciando las áreas a las que están vinculadas los programas de doctorado, de nuevo se detecta la misma segregación que en las etapas previas de formación (tabla 11). Es significativo que no desciende el interés en esta etapa formativa de las mujeres que eligieron disciplinas tecnológicas, manteniéndose prácticamente constante en todas las etapas formativas.

Tabla 11.- Distribución de estudiantes de doctorado mujeres y hombres según rama.

DOCTORADOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
ESTUDIOS INGENIERÍA y CIENCIAS	442	149	25,2
ESTUDIOS CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	213	166	43,8
ESTUDIOS HUMAN., COM. Y DOCUM.	95	164	63,3

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos

Si se estudia la evolución de las Tesis defendidas por curso y sexo, se aprecia la prevalencia de autoría masculina (Gráfico 11). La ratio sigue la tendencia de H/M matriculados en los cursos de doctorado, y oscila entre el 40% y el 30%. Esta evolución también refleja el mayor peso de estudiantes vinculados a la rama de Ingeniería y Ciencias (el 48,1% del total), siendo notablemente mayor el número de estudiantes hombres (representan el 36% de todos los estudiantes de doctorado).

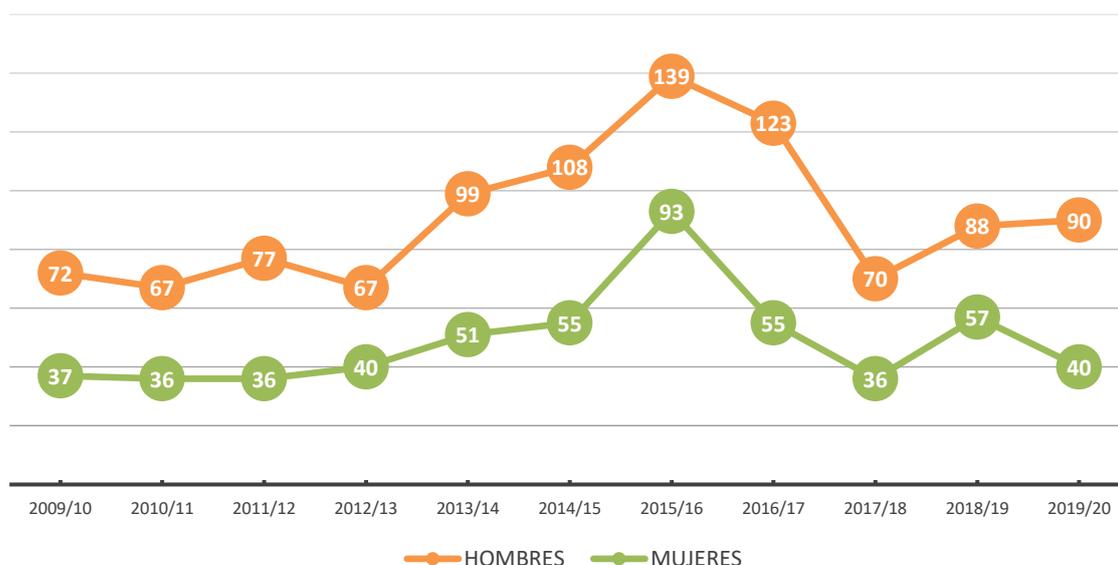


Gráfico 11.- Evolución de la lectura de Tesis Doctorales por curso y sexo

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

Se ha podido realizar un análisis desde el curso 2016/17 hasta el curso 2019/20 sobre las tesis defendidas. Así el Gráfico 12 recoge la distribución según sexo y tipo de estudios en los últimos cinco años.

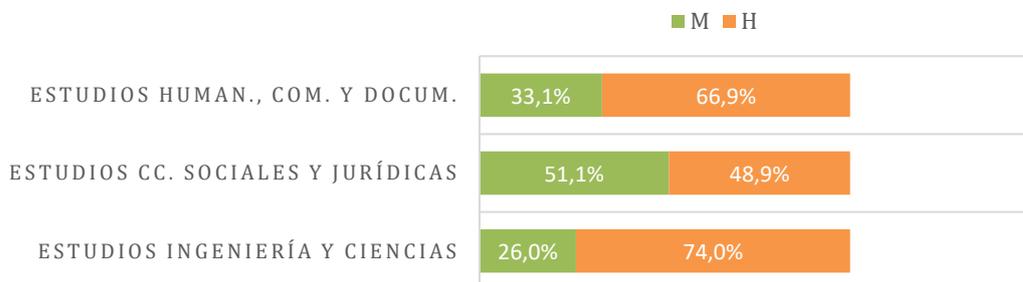


Gráfico 12.- Distribución de Tesis Doctorales según estudio y sexo desde el curso 2016-17.

Fuente: Unidad de Gestión de Datos Corporativos

Considerando dentro de cada colectivo la preferencia de elección, el gráfico 12 muestra un cambio significativo en las investigadoras. Del total de tesis leídas el 40,4% estaban vinculadas a las áreas de ingeniería y ciencias. También se aprecia un cambio en la distribución de Tesis según tipo de estudios que han elegido los investigadores, en este caso, la menor proporción de Tesis son las vinculadas a los estudios en CCSSJJ.

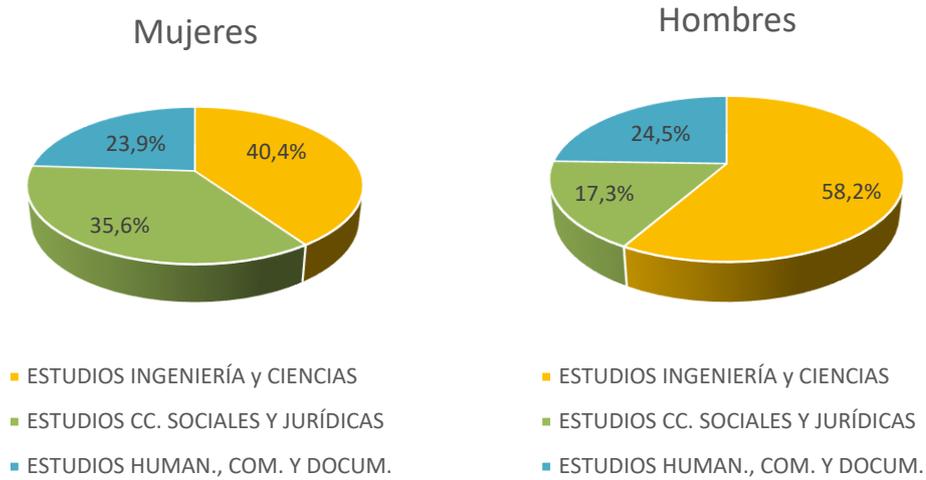


Gráfico 13. Porcentaje de Tesis leídas según sexo, dependiendo de los estudios de doctorado.

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

IV.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

En este epígrafe, se analiza la distribución de mujeres y hombres en el colectivo del Personal de Administración y Servicios (PAS) según la relación laboral, y según grupos de edad.

Respecto al **programa de Teletrabajo** por motivos de conciliación analizado en otros informes, no procede dicho estudio por la situación motivada por la pandemia por COVID-19, lo que ha cambiado notablemente la forma de trabajar.

IV.1.- Distribución según relación de empleo

En el conjunto del Personal de Administración y Servicios (PAS) a 31 de diciembre de 2020 trabajan 738 personas, de las que el 65,0% son mujeres y el 35,0% hombres. Dependiendo del régimen jurídico con el que se vinculen a la UC3M, esta tendencia puede verse modificada (Gráfico 14).



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

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

En el caso de régimen funcional el porcentaje de mujeres se eleva al 69,4%, mientras que en el régimen laboral desciende al 50,3%. Es el único colectivo de la comunidad universitaria que o bien tiene paridad o bien tiene un desequilibrio positivo.

IV.2.- Distribución del PAS por grupos funcionariales o laborales

Se puede desglosar la composición del PAS, según su régimen jurídico, por grupos funcionariales y grupos laborales. Las tablas 14 y 15 muestran los resultados segregados.

Tabla 14.- Distribución del PAS por grupos funcionariales

GRUPO FUNC.	%H	%M
A1	42,6	57,4
A2	39,0	61,0
C1	27,7	72,3
C2	21,8	78,2
	30,6	69,4

Tabla 15- Distribución del PAS por grupos laborales

GRUPO LAB.	%H	%M
A	34,5	65,5
B	52,4	47,6
C	71,4	28,6
D	21,8	78,2
	53,1	46,9

Fuente: RRHH.

Al igual que el segundo informe de seguimiento, en el PAS funcionario hay más mujeres que hombres en todos los grupos, si bien destacan los 2 inferiores por tener el más alto porcentaje. En el caso del PAS laboral igualmente hay más mujeres en el nivel inferior, pero también en el nivel más alto.

En el último año se ha ampliado el grupo de RESAD (responsables de Servicios Administrativos) y actualmente hay 63 personas, de las cuales el 52,0% son mujeres. Este grupo está presidido por la Gerente e integra a Directores/as y Subdirectores/as de unidades y servicios administrativos.

IV.3.- Distribución del PAS por edad y sexo

Otro análisis interesante se refiere a la distribución del PAS por edad y sexo. Si se considera por ejemplo el PAS funcionario se ve que más del 78,0% de este colectivo se concentra en las franjas de 41 a 50 años, y de 51 a 60 años.

Tabla 12.- Distribución del PAS funcionario por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
> 30	10	2	8	71,4%
31 - 40	80	32	48	60,0%
41 - 50	224	79	145	64,7%
51 - 60	218	56	162	74,3%
61 - 65	31	3	28	90,3%
TOTAL	563	172	391	69,4%

Fuente: RRHH.

Si se realiza el mismo estudio para el PAS laboral, se concentra en la misma franja de edad el grueso de las mujeres en este colectivo.

Tabla 13.- Distribución del PAS laboral por sexo y edad

FRANJA DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% M
> 30	4	2	2	50,0%
31 - 40	16	9	7	43,7%
41 - 50	90	46	44	48,9%
51 - 60	56	25	31	55,3%
61 - 65	9	5	4	44,4%
TOTAL	175	87	88	50,3%

Fuente: RRHH.

V.- OTROS DATOS DE INTERÉS

V. 1 Reconocimientos académicos

Desde el anterior informe de seguimiento del Plan de Igualdad se ha otorgado el Doctorado Honoris Causa a un hombre (Nicholas F.R. Crafts), y a una mujer (Nuria Espert). Ambos premios se produjeron en el acto celebrado en enero de 2020 con motivo del Día de la Universidad. No ha habido otros actos desde entonces por la situación sanitaria. Considerando los datos acumulados desde la creación de la UC3M, un 10 % de mujeres han sido distinguidas con este reconocimiento (8 mujeres y 72 hombres). Desde 2016, han sido investidas como doctoras Honoris Causa 5 mujeres (el 62,5% del total de mujeres así distinguidas).

Por lo que respecta a las medallas de honor, en el último año no se ha otorgado ninguna.

Las lecciones inaugurales siguen siendo mayoritariamente impartidas por hombres, y tanto en éstas como en los nombres de edificios, no ha habido variación desde el primer informe de seguimiento del Plan de Igualdad (elaborado con datos a 31 de diciembre de 2018).

A continuación, en el gráfico 15, se recogen los datos agregados desde el inicio de la Universidad hasta 31 de diciembre de 2020.

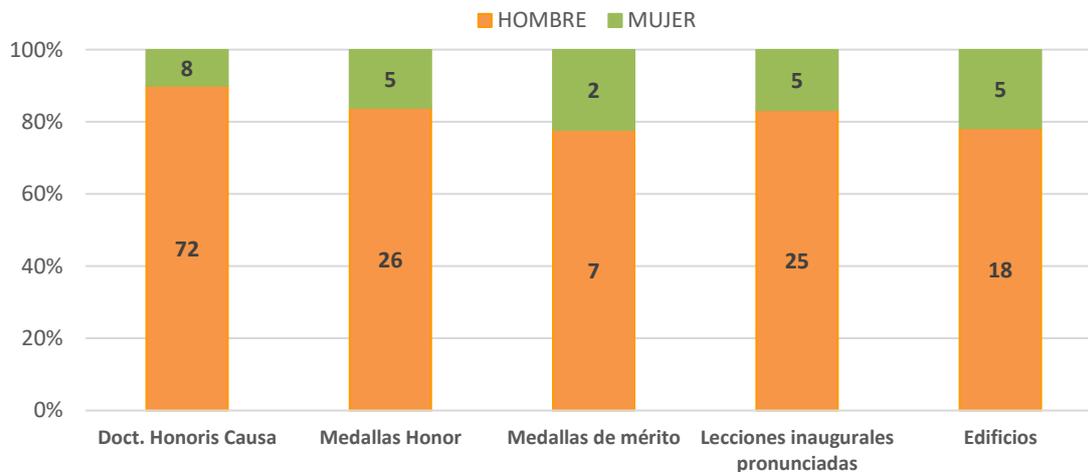


Gráfico 15.- Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2020

V. 2 Premios extraordinarios de doctorado

Por lo que respecta a la convocatoria anual de premios extraordinarios de Doctorado, los últimos datos son los de la convocatoria del curso 2019/20 y se recogen en la Tabla 16. Como puede apreciarse, el número de premios otorgados a mujeres son sustancialmente inferiores que los que se conceden a hombres no llegando al 39,0% del total, que es un dato completamente coincidente con la proporción de mujeres y hombres en los estudios de Doctorado reflejado en el apartado III.4 de este informe.

Tabla 16.- Distribución de los premios extraordinarios de Doctorado por sexo en la convocatoria 2019/2020

PROGRAMA DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	% M
CIENCIA E ING. DE MATERIALES	1	2	66,7
CIENCIA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	1		0,0
DERECHO		1	100,0
DOC.: ARCHIVOS Y BIBL. EN EL ENTORNO DIGITAL		1	100,0
EMPRESA Y FINANZAS		1	100,0
ESTUDIOS AVANZ. EN DD. HUMANOS	1	1	50,0
HISTORIA ECONÓMICA	1		0,0
HUMANIDADES	1		0,0
ING. ELÉCTRICA, ELECTRÓNICA Y AUTOMÁTICA	3		0,0
ING. MECÁNICA Y DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL		1	100,0
ING. TELEMÁTICA	2		0,0
MECÁNICA DE FLUIDOS	1		0,0
	11	7	38,9

ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El II Plan de Igualdad de Género de la UC3M está estructurado en cuatro ejes de intervención, entendidos como agrupación de medidas con una temática común:

EJE I *SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD (21 medidas)*

EJE II *ACCESO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL (6 medidas)*

EJE III *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (11 medidas)*

EJE IV *DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (14 medidas)*

Cada uno de estos ejes contiene un número de medidas 52 en total, encaminadas a mejorar la situación en materia de igualdad de género e involucran a diferentes agentes responsables dentro de la Universidad: Vicerrectorados competentes y Gerencia.

En la Tabla 17 se recoge la evolución de la implementación de las medidas de los diferentes ejes del II Plan de Igualdad desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020, en los periodos analizados en los dos informes de seguimiento del Plan.

Tabla 17. Evolución del grado de implementación de las medidas desde 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020.

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

La implantación del II Plan de Igualdad de Género en la UC3M ha sido desigual según se consideren los ejes en los que está estructurado. Se pueden analizar la implantación y desarrollo de las medidas según los ejes.

Eje I. Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad.

Las medidas de este Eje han sido las que más han avanzado. Destacamos algunas de las acciones:

Visibilización de los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UC3M como twitter, revista electrónica o Newsletter semanal. Asimismo, se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras de la UC3M para destacar esos logros. Esto se ha conseguido también debido al uso cada vez más masivo y frecuente de las redes, lo que ha facilitado la difusión de las noticias.

También se ha promovido la visibilización de las mujeres y de sus investigaciones a través de la Semana de la Ciencia mediante un ciclo de conferencias sobre mujeres ante la pandemia

Sensibilización. Desde marzo de 2020, por la pandemia por Covid 19, las actividades académicas (Día Internacional de la Mujer, Jornadas contra la violencia de género, etc) se han celebrado en formato online, lo que ha favorecido la inscripción y asistencia a las mismas superando los datos de ediciones anteriores.

Formación. Desde el inicio de la pandemia las actividades formativas se han celebrado online, lo que ha favorecido la asistencia tanto de PAS como PDI a los cursos ofertados. En el caso de PDI se ha continuado con las sesiones sobre Introducción de la perspectiva de género en la docencia, y cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo. Por lo que se refiere al PAS, también se han celebrado cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo y se han impartido 2 ediciones de curso básico sobre igualdad con gran éxito de participación. Se ha continuado con el desarrollo de acciones encaminadas a la **promoción** de las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, con talleres, campamentos tecnológicos y otra serie de actividades como el Technovation, cuya competición regional se celebra en nuestra Universidad desde la edición de 2018, celebrándose la última edición online.

Eje II. Acceso, promoción y carrera profesional.

Se han consolidado alguna de las medidas como la composición paritaria de las comisiones y Tribunales de los procesos de selección o en la introducción de la normativa sobre igualdad en los procesos de PAS. Se sigue avanzando con en el estudio del acceso al empleo y las trayectorias profesionales. Casi todas las acciones tienen un alto grado de vinculación con la hoja de ruta del sello HRS4R.

Eje III: Conciliación y corresponsabilidad.

La situación de la pandemia por la COVID-19 ha provocado el cambio de forma de trabajar de prácticamente toda la Comunidad universitaria y se ha tenido que compaginar el trabajo presencial y el teletrabajo.

En el caso del PDI, han tenido que incorporar en su actividad docente la impartición de clases a través de Blackboard Collaborate, y en el caso del PAS por la presencialidad del 50% aproximadamente.

Motivado por la situación también se ha avanzado notablemente en la oferta de cursos online al PAS y al PDI, con lo que se facilita la conciliación al poder realizar el curso en el horario que sea más conveniente para cada persona. No se ha impartido ningún curso de formación presencialmente desde el inicio de la pandemia.

Siguen existiendo dificultades para lograr establecer una hora mínima y máxima para el inicio y finalización de reuniones y actividades, por ejemplo, formativas.

Por lo que se refiere a los permisos y reducciones de jornada, siguen siendo mayoritariamente solicitados por las mujeres, por lo que parece necesario difundir las medidas relativas a este aspecto.

También en el ámbito de la conciliación, la asignación de docencia en los Departamentos no siempre atiende a las necesidades de conciliación de quienes tienen hijos o hijas de corta edad, utilizándose otros criterios en la elección de grupos.

Eje IV: Docencia e Investigación.

Hay distintas cuestiones a destacar. En el ámbito docente:

Se ha producido un incremento de la participación del estudiantado a las actividades académicas en materia de igualdad. La celebración online de las mismas ha facilitado su asistencia por lo que se contempla la continuidad de su celebración en este formato o en un formato mixto (presencia y online).

Se ha celebrado una edición online del curso sobre *Integración de la perspectiva de género en la docencia*, y parece que puede ser una vía adecuada para impartir estos cursos pues facilita la asistencia al PDI.

Por lo que respecta a la investigación, se consolidan los grupos dedicados especialmente a estudios de género e igualdad de oportunidades dentro de la Universidad y éstos son multidisciplinares, por lo que están integrados por PDI de diversas áreas de conocimiento.

Se facilita a todo el personal investigador una ficha con especial referencia al género (recomendaciones para incluir la perspectiva de género), ya que es un ítem que se tiene muy en cuenta en todas las convocatorias europeas.

En el Anexo, se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 52 medidas a lo largo del año 2020.

CONCLUSIONES

La Comunidad Universitaria de la UC3M ha estado integrada en el curso 2019/2020 por 23.805 personas, de las cuales el 87,7% representaba el colectivo de estudiantes (con un 46% de mujeres) el 9,1% lo constituía el PDI (con un 32,1% de mujeres), y el 3,1% está formado por el PAS (con un 64,9% de mujeres).

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

1.- A través del diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UC3M (PDI, PAS y estudiantes) es posible constatar la existencia de las mismas brechas de género identificadas en nuestra sociedad. La segregación vocacional en las disciplinas académicas continúa año tras año, si bien entre el estudiantado de nuevo ingreso se ve un tímido incremento de mujeres que eligen estudios de la EPS (de un 20,7% en el segundo informe a un 21% en este tercero). Es notable el desequilibrio en las vocaciones de disciplinas tecnológicas (las identificadas ahora como STEM) entre el colectivo de mujeres. Ello hace que dentro del grupo de PDI exista un desequilibrio lastrado por la falta de mujeres formadas en esas disciplinas.

Esto se refleja también en el PDI, ya que en la EPS encontramos 5 Departamentos donde no hay ninguna Catedrática, por lo que la segregación también alcanza al ámbito más alto de la carrera académica.

Ese desequilibrio se constata de forma opuesta en las disciplinas vinculadas a Humanidades, dónde encontramos un 66,0% de mujeres.

2.- En el conjunto del PDI, la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, aunque mejoran los datos respecto del segundo informe (4 PTU mujeres por cada CU mujer) a la proporción 3 PTU/1 CU actual. Aun así, persiste la diferencia en la progresión de la carrera docente constando la brecha de género y generacional.

Sin embargo, se puede señalar que el porcentaje Catedráticas ha mejorado, de tal manera que actualmente es mayor que el de la media de las universidades españolas. Se ha logrado pasar de un 21,6% del primer informe a un 27,3% en este tercero.

En el caso de PTU disminuye ligeramente la proporción de mujeres. En el primer informe las cifras mostraban que un 40,1% de los PTU eran mujeres, y en este tercer informe los datos son de un 37,3%, lo que supone un descenso de 2 puntos respecto del año 2018.

3.- En el caso del PAS, tradicionalmente con mayor presencia de mujeres, sigue el incremento en el porcentaje de presencia de las mismas (64,9%) respecto al dato del primer y segundo informes (59,0% y 64,6% respectivamente). Si bien la situación no es la misma si distinguimos personal funcionario y personal laboral, ya que en el caso de este último se ha producido un cambio muy considerable en la presencia de mujeres, pasando del 44,0 % en el primer informe, 48,5% en el segundo y 50,3% en este tercero.

ANEXO: Evolución de las medidas del II PLAN DE IGUALDAD

a.1 Medidas del Eje I

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

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

Por mencionar algunos otros informes con datos desagregados se relacionan a continuación:

- Por parte del Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad se vienen desagregando todos los datos que se incluyen en los informes, por parte de todas las áreas que de él dependen, como son orientación, promoción e igualdad.
- Los informes generados por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación también se desagregan los datos en los informes generados.
- Durante 2020, todos los informes de datos desagregados que se han solicitado al servicio de Recursos Humanos y Organización se han continuado suministrando de este modo.
- Se han tomado medidas de seguridad cuando se facilitan datos desde el servicio de Recursos Humanos y Organización derivadas de la nueva regulación de protección de datos vigente. De conformidad con *lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos –RGPD-)*.
- Por aplicación del RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se está trabajando en el diseño de un registro retributivo al que se refiere su artículo 5.
- Los datos e informes de la ‘Universidad en Cifras’ y otros informes de las páginas de Calidad ya se publican con los datos desagregados por sexo.

- Este año se ha incluido el campo de sexo SIGMA (Sistema de Gestión Académica de la universidad) en el módulo de matrícula para sacar este dato desagregado en el listado de censos.

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

Desde los inicios de la Universidad hasta el momento de elaborar este informe hay 80 Honoris Causa, de los que 8 son mujeres y 72 son hombres (10 % mujeres).

En el año 2020 se otorgaron 2 nombramientos como Honoris Causa que recayeron en Nuria Espert y Nicholas F.R. Crafts, cumpliendo con este objetivo del 50% de las propuestas. Esta ceremonia tuvo lugar en enero con motivo de la celebración del Día de la Universidad, no habiendo más celebraciones de este tipo por la situación derivada de la pandemia.

A lo largo de este año 2020 no ha habido edificios nuevos a los que nombrar, ni medallas de la Universidad, ni lecciones inaugurales por lo que no hay más datos que recoger en esta medida.

En el siguiente gráfico se puede observar la distribución de los reconocimientos académicos.

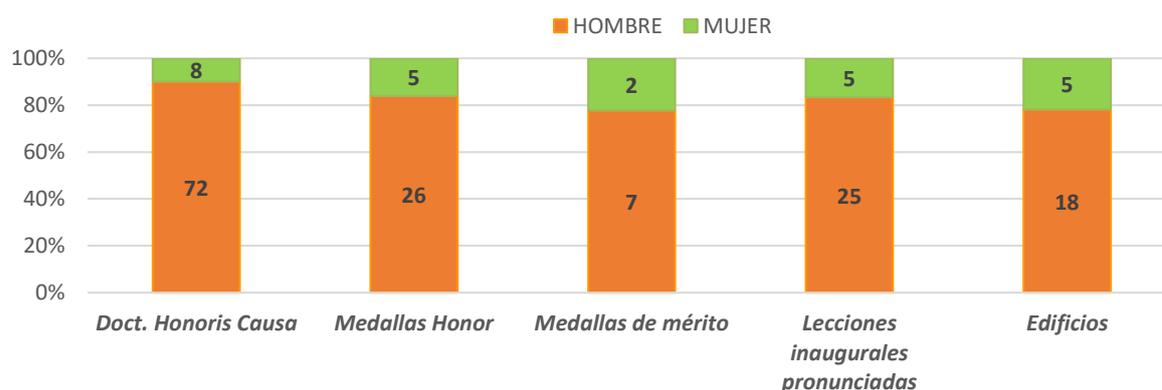


Gráfico 1.- Reconocimientos académicos por sexo (desde 1989 hasta 2020)

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

En documento anexo a 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) que se presenta ante la Comisión del Plan de Igualdad, Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno.

Por otro lado, a lo largo del año se han presentado datos de situación en distintos ámbitos como son: Día Internacional de la Mujer, Curso transversal de igualdad, etc.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 4	Crear una base de datos que permita analizar la inserción laboral del estudiantado egresado desde una perspectiva de género
RESPONSABLES	Fundación Universidad Carlos III de Madrid
INDICADORES	Implantar una base de datos y llevar a cabo el 100% de los informes desagregados
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	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 en cualquier momento.
3. Los informes que se elaboran se realizan de acuerdo con el formato que solicita la Unidad de Datos de Gestión Académica.

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 5	Potenciar la visualización de los logros de nuestras 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 (como premios obtenidos por alumnas de la UC3M), fomentar la participación en iniciativas específicas (como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia y otros proyectos para reducir la brecha de género existente en las carreras STEM -Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-) o crear una cultura paritaria en términos de imagen y representación audiovisual. En términos audiovisuales y de imagen fija, se busca ofrecer una imagen de paridad, no sólo en el aspecto cuantitativo, sino en términos cualitativos (representación paritaria en términos contextuales y de acción). Así mismo, se intenta fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos que reflejan algunos de estos aspectos.

La UC3M promueve la innovación entre sus estudiantes con los Premios Emprende 2019
16/01/20

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371283413259/1371215537949/La_UC3M_promueve_la_innovacion_entre_sus_estudiantes_con_los_Premios_Emprende_2019

En esta noticia, por ejemplo, se destacan premios obtenidos por mujeres:

El primer premio TFM Emprende, dotado con 12.000 euros, ha recaído en Barrelotopía, una propuesta de negocio de **Ana Otero**, del Máster Universitario en Iniciativa Emprendedora y Creación de Empresas de la UC3M... El segundo premio (del TFG Emprende), dotado con 5.000 euros, ha recaído en MOOD, una plataforma presentada por **Paula García**, estudiante de Comunicación Audiovisual...

En otras noticias se destacan acontecimientos relacionados con acciones diseñadas específicamente para promover el interés de las jóvenes de secundaria y bachillerato por cuestiones de investigación, como el siguiente ejemplo:

La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2020

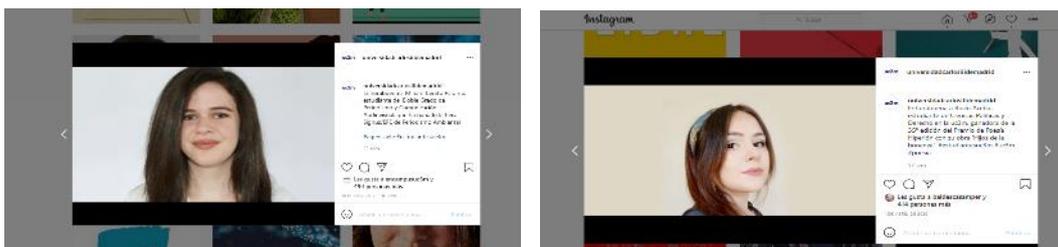
10/02/20

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371284766364/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia_2020



Redes Sociales:

Se han difundido 6 post relacionados específicamente con la visualización de los logros de las alumnas de la UC3M en Twitter, Facebook e Instagram. Todos estos logros, quedan recogidos en la página web Premios y logros de estudiantes



Magazine UC3M:

El Magazine UC3M incluyó un post sobre una estudiante premiada.



Innovación y emprendimiento:

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

<https://emprende-newsletter.uc3m.es/es/13/?tpl=517>

Otras informaciones están recogidas en las páginas 67 y 68 de este informe. Medida 5 del eje IV: Docencia e Investigación (docencia), como son: Cátedra Mujer y tecnología, Estudio sobre la reparación económica de las víctimas de violencia sexual, Una investigación analiza los efectos de la fórmula “basado en hechos reales, etc

En la página 39 de este informe (medida 20 del eje I) puede accederse al enlace de los vídeos en los que la profesora Helena Soletto explica el proyecto sobre reparación a víctimas de violencia sexual y la profesora Pilar Carrera el proyecto de la fórmula basado en hechos reales.

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 se ha colaborado con el boletín de Alumni de la UC3M, donde se reflejan los logros profesionales de nuestras estudiantes egresadas.



Enlaces a los boletines:

Boletín semanal Newsletter UC3M:

<https://newsletter.uc3m.es/es/216/?tpl=443>

Boletín alumni UC3M:

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/AntiguosAlumnos/es/TextoDosColumnas/1371305284056/>

Vídeo:

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

El primero es la entrevista a Paula y María Castro, ganadoras de la XII edición de Startup Programme con su proyecto Flying Organs, Startup centrada en mejorar y acelerar los procesos de donación de órganos y otras urgencias médicas y sanitarias.



<https://youtu.be/fkcDLOmBrFU>

La segunda entrevista se realizó a Rocío Acebal, graduada en Derecho y Ciencias Políticas, ganadora del Premio Hiperión de Poesía, uno de los más importantes galardones de España, lo que le ha permitido publicar su poemario Hijos de la bonanza.



<https://youtu.be/zJIQSnQgyTM>

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

Difusión dentro de la UC3M:

Durante el año 2020 se incluyó una actividad dentro de los Actos celebrados con motivo del Día Internacional de la Mujer con el título: Mesa redonda "**Planes de Igualdad como herramienta óptima para la eliminación de la discriminación en la empresa y en las Administraciones Públicas**" Intervienen Patricia Nieto, profesora del Derecho del Trabajo y Elena San Segundo, Directora de la Unidad de Igualdad UC3M.

Durante las sesiones de bienvenida al nuevo estudiantado del curso 2020/2021, la Directora de la Unidad de Igualdad hizo una breve presentación de la misma, refiriéndose al II Plan de Igualdad, al II Protocolo contra el acoso y ciberacoso sexual, etc, entre otras cuestiones.

Por otro lado, dentro de los cursos de formación ofertados al PAS se celebraron 2 ediciones de un curso transversal de igualdad. En este curso se trata la ley de igualdad, normativa derivada y específicamente se explica el II Plan de Igualdad de la UC3M. 76 asistentes; 61 M y 15 H (80% M).

La profesora Patricia Nieto incluyó una breve referencia al II Plan de Igualdad de la UC3M en su ponencia “Planes de Igualdad. Nuevas obligaciones empresariales” dentro del Seminario “**El derecho del Trabajo en y frente a la pandemia**”, celebrado los días 5 y 12 de noviembre de 2020 en formato on line por el foro de Labos y la UC3M.

Tal y como establece el propio II Plan de Igualdad, se elaboró el Segundo Informe anual de seguimiento del mismo, correspondiente a la situación de implantación y desarrollo de las medidas durante 2019. Dicho informe, elaborado con la colaboración de todos los órganos responsables de las medidas se presentó ante la Comisión de Igualdad el 11 de noviembre de 2020 y tras su aprobación fue elevado al Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2020 y publicado en la página web de la Unidad de Igualdad. (<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>).

Difusión fuera de la UC3M:

Dentro del XIII Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad (RUIGEU) se presentó la ponencia “¿Es fácil implicar a quien no cree en la igualdad?” por parte de la directora de la Unidad de Igualdad, que explicó la situación de implementación del II Plan de Igualdad y sus retos. (<https://ruigeu2020.gal/>)

Por parte de la profesora Patricia Nieto se realizó una presentación del II Plan de Igualdad en el II Congreso Nacional de mujeres en el sector público celebrado el 17 de noviembre y el 3 de diciembre de 2020. (<http://congresomujeresenelsectorpublico.es/>)

EJE I	SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDA 7	Continuar con la organización de actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer y el Día contra la violencia de Género, y difundir actos de sensibilización entorno a esos días
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Incrementar en un 25% la participación de estudiantes, PAS y PDI en las actividades organizadas. Mejorar en un 25% en los resultados obtenidos en las encuestas. Aumentar un 10% las acciones realizadas. Crear el pasaporte en Igualdad de género
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	X IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

Respecto de las actividades organizadas en 2020 se registran dos situaciones muy distintas, ya que el Día Internacional de la Mujer, fueron celebradas de manera presencial durante los días 2, 3 y 4 de marzo de 2020, mientras que las demás actividades tuvieron que celebrarse on line con motivo de la pandemia.

En cualquier caso, las actividades organizadas desde la Unidad de Igualdad se han ofertado siempre con la posibilidad de reconocimiento de crédito, cambiando sustancialmente esta situación desde 2018 con motivo del cambio de normativa y ampliación de número de horas para optar a dicho reconocimiento, si bien la oferta on line ha tenido muy buena acogida.

A lo largo del año 2020 se han ofertado las siguientes actividades:

Día internacional de la mujer (del 2 al 4 de marzo de 2020). Actividad presencial.

<https://www.uc3m.es/igualdad/actos-conmemorativos-dia-internacional-mujer/2020>

Se ofertan 8 actividades con un total de 16 horas y la asistencia es de 48 personas (37 mujeres y 11 hombres). Esto representa un 77% de mujeres.

A continuación, puede apreciarse la evolución en la participación en estas actividades desde el año 2011.

ASISTENTES A LOS ACTOS DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER POR SEXO

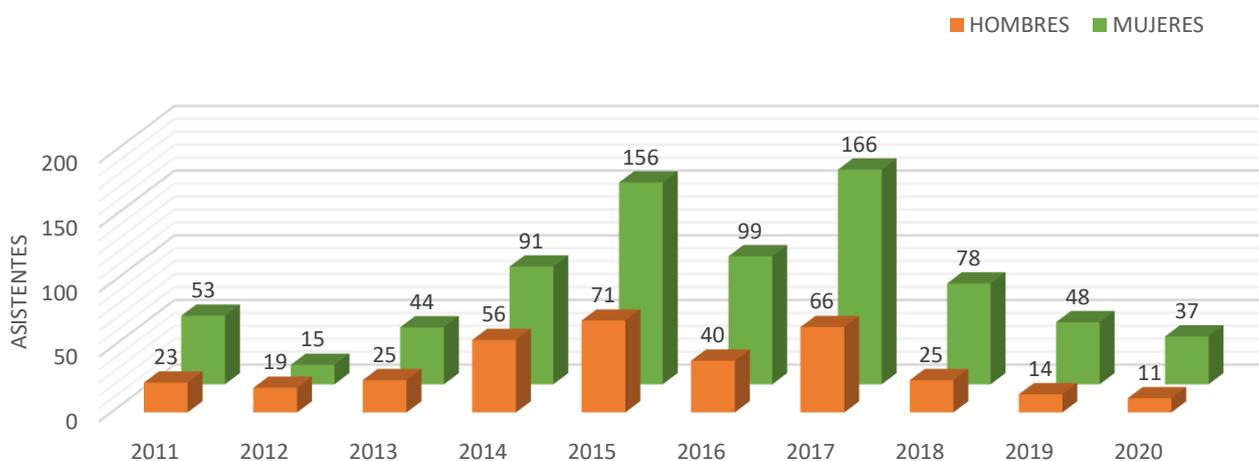


Gráfico 2.- Evolución de la asistencia a los actos del Día Internacional de la Mujer por sexo

XI Jornadas contra la violencia de género (del 23 al 26 de noviembre de 2020). Actividad celebrada on line a través de Blackboard Collaborate.

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371299091419/>

Se ofertan 11 actividades con un total de 22 horas y la asistencia es de 256 personas (185 mujeres y 71 hombres). Esto representa un 72,3% de mujeres.

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

Coincidiendo con la celebración de las jornadas contra la violencia de género que se celebran cada año durante una semana en torno al 25 de noviembre, se convoca desde hace varios años un concurso de cartel contra la violencia de género.

En el año 2020 se ha celebrado la quinta edición y el número de obras presentadas ha ascendido a 13, siendo únicamente una presentada por un hombre. Con estos datos se ha cumplido el incremento de participación del 25% respecto de la edición anterior, como puede verse en el siguiente cuadro:

Tabla 1.- Evolución de la participación de mujeres y hombres en el concurso de cartel

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

Respecto del segundo indicador: promover una campaña anual contra la violencia de género, además del concurso de cartel, se celebran cada año las Jornadas contra la violencia de género, en 2020 se han celebrado las XII Jornadas con la particularidad de hacerlo on line por la situación sanitaria y se organizó una exposición virtual como parte de las mismas.

Coincidiendo con las Jornadas se hizo público el Decálogo contra el acoso sexual que se puede ver en el siguiente enlace:

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

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

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

En 2020, los cursos de formación con indicación del número de asistentes, desarrollados sobre igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto para PAS como para PDI han sido:

Tabla 2.- Cursos de igualdad impartidos con número de asistentes

CURSOS IGUALDAD	2019		2020		Total Asistentes
PAS					
LENGUAJE INCLUSIVO	186	0			186
CURSO TRANSVERSAL EN MATERIA DE IGUALDAD	0	76			76
PDI					
INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	18	34			52
POR UNA COMUNICACION EN IGUALDAD: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	12	0			12
LENGUAJE INCLUSIVO	0	13			13
Total general	216	123			339

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

Durante el año 2020 se celebraron 2 sesiones de formación para los potenciales miembros de la Comisión contra el acoso sexual en la que hay representación de las Delegaciones, concretamente 10 personas, 2 de la Delegación de Postgrado y 8 estudiantes de Grado de las Delegaciones de los Centros.

Las sesiones se celebraron en 2 partes:

Primera parte. - (Presencial, durante los días 27 de enero y 3 de febrero de 2020). Análisis del acoso sexual desde el punto de vista legal, laboral, y social. Implicaciones para la empresa. Fue impartida por dos profesoras externas (Derecho y Psicología).

Segunda parte. - (Online a través de blackboard collaborate, 21 de septiembre de 2020). Diversidad sexual y de género. LGTBIfobia.

Por otro lado, existe también representación de las Delegaciones en la Comisión de Igualdad, cuya última reunión se celebró el 11 de noviembre de 2020, en la que se presentó el Segundo Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad, siendo aprobado y elevado al Consejo de Gobierno para su conocimiento.

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

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

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

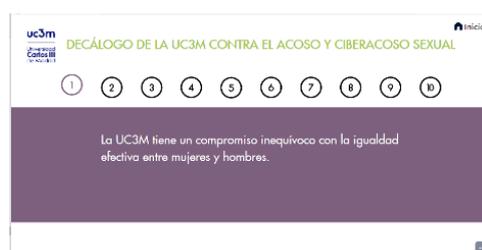
La Unidad de Igualdad está abierta a las propuestas que las Asociaciones deseen presentar para las actividades de sensibilización que se celebran cada año.

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

- En 2020 se inició la formación de la Comisión contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, tal y como establece el protocolo.

Se impartió en 2 fases:

- Enero de 2020: dos ponentes externas impartieron 2 sesiones sobre acoso sexual, aspectos legales y aspectos sociológicos.
- Septiembre de 2020: diversidad sexual y de género. Legislación contra la LGTBifobia. Esta segunda sesión, inicialmente prevista para finales de marzo de 2020, tuvo que posponerse e impartirse on line por la situación sanitaria
- Coincidiendo con las XII Jornadas contra la violencia de género se hizo público el decálogo contra el acoso sexual publicado en la página web de la Unidad de Igualdad con una presentación interactiva en la plataforma Genially sobre el protocolo y el decálogo contra el acoso y ciberacoso sexual en la uc3m, disponible en el siguiente enlace: <https://view.genial.ly/5f1017601ff5300d26bd374e>



- Dentro de las XII Jornadas contra la violencia de género se incluyeron varias actividades como son:
 - Violencia intragénero. 25 de noviembre.
 - **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y ciberacoso. Dimensión preventiva y medidas paliativa. 26 de noviembre.**
- Dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado se incluyó la presentación de la Unidad de Igualdad, con especial referencia al II Plan de Igualdad, el Segundo protocolo contra el acoso sexual y el procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.
- Por lo que se refiere al PAS, se incluyó el protocolo contra el acoso sexual en el curso transversal sobre igualdad impartido on line en octubre y en diciembre de 2020 (2 ediciones), estando previstas para 2021 otras dos ediciones.

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	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de actividades propuestas para la promoción del profesorado de secundaria. Promover al menos una campaña dirigida al alumnado de secundaria
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	X IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

ACTIVIDADES PARA LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA NIÑA Y MUJER EN LA CIENCIA (11 DE FEBRERO)

Artes escénicas y tecnología:

Obra de teatro en formato teatro-foro, que permite la reflexión y discusión con la participación del público. Tras la obra de teatro se realizan exposiciones de investigadoras de la Universidad.

El objetivo de la actividad es transmitir la importancia de la ciencia y la tecnología en la Sociedad y despertar vocaciones STEM desde otra perspectiva más transversal.

Esta actividad, a diferencia de otras que se organizan en conmemoración al día internacional de la mujer y la niña en la ciencia, está dirigida a chicas y chicos, se pretende que jóvenes de ambos sexos puedan reflexionar juntos sobre la importancia de la mujer en la ciencia y la tecnología, y contribuir a la normalización de la participación de la mujer en estas ramas de conocimiento. A la actividad acude el alumnado acompañado con el profesorado de su centro en horario de mañana.

PROGRAMA:

La chica que soñaba con las ecuaciones de Maxwell: Teatro foro en torno a las mujeres y la ciencia que persigue la reflexión sobre los motivos de la baja tasa de mujeres en el ámbito científico. La obra está dirigida por la compañía The Cross Border Project. Investigadoras de la

UC3M explicarán sus trabajos científicos en el ámbito de la bioingeniería, la informática, la robótica y la tecnología sensorial.

- **Zapatos mágicos: tecnología basada en sonido para cambiar la percepción del cuerpo y mejorar la salud física y emocional.** Profesora: Ana Tajadura-Jiménez (Vídeo)
- **¿Me imprimes un corazón? ¿Es posible?** Profesora: Cristina Quílez (Vídeo)
- **Robótica y cine.** Profesora: Concepción Monje (Vídeo)

FECHA: 11 DE FEBRERO

PARTICIPACIÓN:

2020: 13 centros de Educación Secundaria con 676 estudiantes.

Talleres Tecnológicos

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

bio-impresión 3D, tecnología de materiales, micro robótica, ciberseguridad, diseño de ciudades inteligentes, desarrollo de chatbots, accesibilidad web, redes de comunicaciones móviles e internet de las cosas.

1. Bioimpresión 3D, una nueva manera de hacer órganos.
2. ¿Cómo se construye un avión?
3. El misterio escondido tras adhesivos y pinturas.
4. Ideando la ciudad digital: taller de creación de apps para tu entorno.
5. La revolución de las comunicaciones móviles
6. Micro robótica
7. Cómo ayudar a las personas con discapacidad con la tecnología
8. Construye y lanza tu propio cohete de agua

FECHA: VIERNES POR LA TARDE DE LA SEMANA DEL 11 DE FEBRERO

HORARIO: 17 A 19 HORAS

14 DE FEBRERO 2020: 8 talleres, 112 niñas

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

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

Se ha realizado un 15 marcapáginas con los trabajos de investigadoras de la UC3M y 17 investigadoras y científicas de reconocido prestigio.

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

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

Programa de mentoring para estudiantes de secundaria

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

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

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

El proyecto en el que trabajan es el desarrollo de una APP, que resuelva un problema social de su entorno (áreas sociales: salud, educación, paz, pobreza, igualdad, medio ambiente y libre)
El programa de mentoring, no solo tiene un enfoque tecnológico. Tres son los principales enfoques: tecnológico, comunicación y plan de negocios.

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

Funciones de los mentores:

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

Para llevar a cabo estas funciones, los mentores deberán:

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

FECHAS 2020: de octubre de 2019 a mayo de 2020

DATOS DE PARTICIPACIÓN 2020:

- Estudiantes UC3M, que participan como mentores/as: 28
- Número de grupos: 14
- Número de estudiantes de secundaria mentorizadas: 58

Competición Regional Technovation Challenge:

Desarrollo de la Competición Regional de Technovation Challenge en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad. La Universidad se ha convertido en la sede de la Competición Regional. En el 2020, se celebró la cuarta edición de la competición regional en Madrid, de estas cuatro ediciones, tres se han celebrado en la UC3M.

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 voluntarios procedentes del mundo de la tecnología que las guían en este proceso.

La UC3M se ha convertido en la 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, se realiza en coordinación con embajadora de Technovation en Madrid, a través del acuerdo realizado con Power to Code.

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.

De los proyectos seleccionados en este evento se seleccionaron a los elegidos para acudir a la final internacional, el Technovation World Pitch, en Estados Unidos.

FECHAS

23 de mayo 2020

PARTICIPACIÓN 2020:

455 niñas

115 equipos

188 mentores/as

El evento en el curso 2019-2020, estaba previsto el 23 de mayo de 2020, dada la situación provocada por la pandemia, se retrasó al mes de octubre, con la intención de realizarse de forma presencial. Dado que esto tampoco fue posible, se adaptó a modalidad online.

El 23 de octubre se llevó a cabo la muestra de los proyectos mejor valorados de la Comunidad de Madrid. Fue un evento en directo con retransmisión por youtube. En esta edición no se realiza feria.

<https://youtu.be/gaFb-dgi6LA>

El evento tuvo 128 espectadores en directo y hasta el momento se han realizado más de 850 visualizaciones.

Galeria de fotos

<https://www.flickr.com/photos/centroorientacion/sets/72157716674386981/>

Experiencias Tecnológicas:

FECHA 2020:

Se realizaron dos jornadas

PRIMERA JORNADA:

1. Encuentro con el equipo LPSN finalista en Technovation Girls en 2019
2. Visita guiada al Maker Space de la UC3M

PARTICIPACIÓN: 65 asistentes (38 chicas y 26 mentoras/es)

SEGUNDA JORNADA:

1. Impresión 3D

PARTICIPACIÓN: 19 asistentes (11 chicas y 8 mentoras/es).

Todas las acciones dirigidas a la promoción de la STEM dirigidas a niñas y jóvenes se han englobado en el proyecto STEM4GirlsUC3M.

El proyecto ha sido reconocido por diferentes organismos:

- FECYT (Fundación Española para la Ciencia y Tecnología). Ministerio de Ciencia e Innovación
- Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad
- [Airbus. Incluido en la lista de finalista de su Premio a la Diversidad de Airbus GEDC para la educación de ingeniería](#)
- Fundación ASTI. La Universidad Carlos III de Madrid ha sido premiada como la entidad con el mejor programa educativo en temas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en la primera edición de los STEM Talent Girl Awards, organizados por la Fundación ASTI en colaboración con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

El siguiente video resumen una muestra del proyecto:

<https://youtu.be/F2baHhFBIYc>

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

Por parte de la Unidad de Igualdad se hace una revisión periódica de las páginas web de la uc3m y de las redes sociales de los distintos ámbitos de la universidad, comunicando a los servicios responsables si se observa una utilización no adecuada del lenguaje. Asimismo, se revisan documentos, informes, normativa y otro material a instancias de Departamentos y servicios de la universidad.

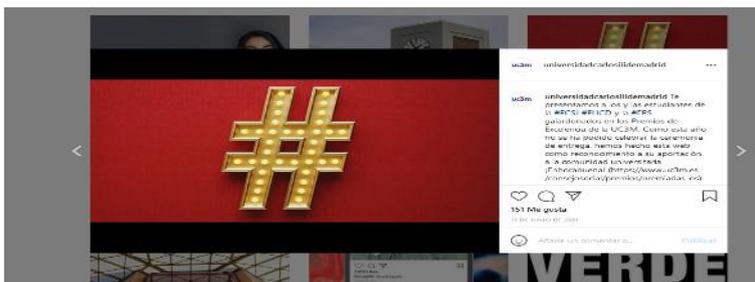
Por parte del Vicerrectora de Comunicación y Cultura:

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

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

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

Redes sociales: En las redes sociales se siguen incorporando las buenas prácticas a las que se refiere esta medida en el uso inclusivo del lenguaje y la selección fotográfica. Este año y debido a la pandemia, se ha optado por utilizar imágenes más figurativas.



Comunicación interna:

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

Newsletter Innovación y Emprendimiento

Mayoritariamente, las comunicaciones están escritas en lenguaje inclusivo, tanto las noticias como las entradillas que introducen cada noticia en la página principal de cada número de la newsletter. Existe un protocolo para la revisión de contenidos procedentes de otras fuentes que se publican en este boletín. Además, se intenta visibilizar la actividad de investigadoras, así como mujeres estudiantes y docentes de la Universidad. Acceso a la hemeroteca: <http://emprende-newsletter.uc3m.es/es/3/?tpl=517>

Noticias Innovación y Emprendimiento

Se procura utilizar un lenguaje no sexista y visibilizar la actividad de investigadoras, chicas estudiantes y mujeres docentes de la Universidad. Acceso a las noticias: [https://www.uc3m.es/ss/Satellite/InnovacionEmprendimiento/es/ListadoNoticias/1371256298048/Noticias de Innovacion y emprendimiento](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/InnovacionEmprendimiento/es/ListadoNoticias/1371256298048/Noticias%20de%20Innovacion%20y%20emprendimiento)

FOTOGRAFÍA:

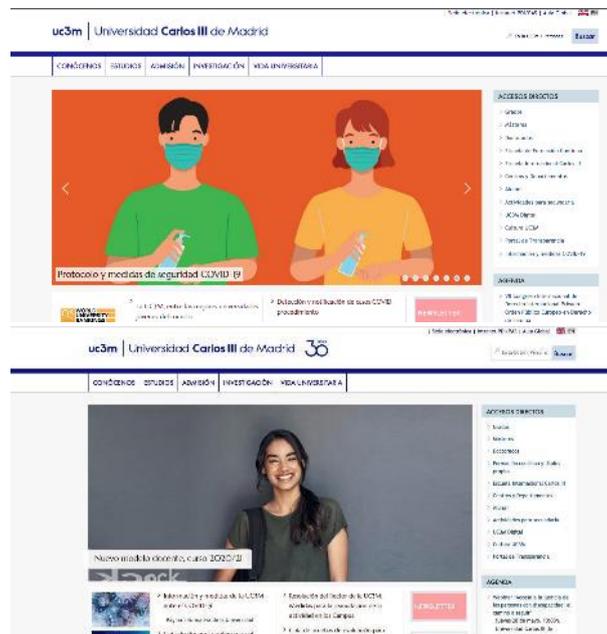
Ha sido un objetivo prioritario del Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, a través de la actividad de las distintas áreas de su Servicio de Comunicación institucional, representar de manera igualitaria, en términos numéricos y cualitativos, a mujeres y hombres en las imágenes aparecidas en los diversos 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.

Debido a las circunstancias excepcionales de este curso a causa del COVID-19 se han utilizado más imágenes conceptuales e icónicas que personas en grupos o por parejas.

Además, no se han realizado tantos materiales impresos como en otras ocasiones y las ferias se han realizado online.

1. Página web.

Slider de la Home de la Universidad



2. Aula. Frisos

Frisos



3. Redes sociales. Facebook



Cartelería, roll up..

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Escuela Politécnica Superior Grados

- Ciencias (español) **UC3M**
- Ciencia e Ingeniería de Datos (inglés)
- Ingeniería Aeroespacial (inglés)
- Ingeniería Biomédica (inglés)
- Ingeniería de Comunicaciones Móviles y Espaciales (bilingüe, español)
- Ingeniería de la Energía (inglés)
- Ingeniería de Sanidad e Imagen (bilingüe, español)
- Ingeniería Eléctrica (bilingüe, español)
- Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (bilingüe, español)
- Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación (bilingüe, español)
- Ingeniería en Tecnologías Industriales (bilingüe, español)
- Ingeniería Física (inglés)
- Ingeniería Informática (bilingüe, español, inglés)
- Ingeniería Mecánica (bilingüe, español)
- Ingeniería Telemática (bilingüe, español)
- Matemática Aplicada y Computación (inglés)

Doble Grado

- Ciencia e Ingeniería de Datos e Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación (bilingüe) **UC3M**
- Ingeniería Física e Ingeniería en Tecnologías Industriales (bilingüe) **UC3M**
- Ingeniería Informática y Administración de Empresas (español)

Grado Abierto

- Grado Abierto UC3M en Ingeniería (bilingüe, español)



4. Newsletters

Destacados. "Programa Compañeros" y "Los grados de la UC3M"



XII Jornadas con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género

Jornadas online. Consulta la programación. Del 23 al 26 de noviembre.

[Leer más](#)



Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021

Del 8 al 11 de marzo. Sesiones virtuales. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Consultar programa.

[Leer más](#)



by Subject | 2021

La UC3M mejora su posición en el World University Rankin 2021

En 4 campos figura en las mejores universidades del mundo.

[Leer más](#)

AGENDA

LUNES



Luchas feministas en tiempos de pandemia
 Varias ponentes. Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. Seminario online. 11:00h.

5. Magazine UC3M

Las imágenes y noticias del Magazine dan visibilidad a las mujeres. Durante 2020 se incluyeron 7 post en este sentido





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

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

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

Actualmente hay con 1.958 seguidores/as en Twitter y se ha comprobado que el estudiantado nos sigue periódicamente.

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

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

No se ha avanzado en esta medida.

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

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

En el ámbito deportivo cabe destacar la creación de las selecciones femeninas en baloncesto, voleibol, fútbol y rugby promovidas desde el Vicerrectorado de Comunicación y Cultura.

BALONCESTO VOLIBOL FÚTBOL-SALA RUGBY Protocolos Voluntariado

Selección Femenina Selección Masculina

Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales coincidiendo con las pruebas de selección.

Lugar de entrenamiento: Pabellón Polideportivo Alfredo Di Stéfano del Campus de Getafe, y Pabellón Polideportivo Ignacio Prieto del Campus de Getafe.

Horario de entrenamientos:
Lunes de 20:30 a 22:00 h en el Polideportivo Alfredo Di Stéfano del Campus de Getafe.
Miércoles de 20:30 a 22:00 h en el Polideportivo Ignacio Prieto del Campus de Getafe.

Horario de partidos en casa:
Jueves a las 19 h, en el Polideportivo Ignacio Prieto del Campus de Getafe.

Entrenador:

- > Director/a: Alejandro Salteras
- > Preparador: Javier Díaz

BALONCESTO VOLIBOL FÚTBOL-SALA RUGBY Protocolos Voluntariado

Selección Femenina Selección Masculina

Está previsto iniciar los entrenamientos oficiales coincidiendo con las pruebas de selección.

Instalaciones de entrenamiento:
-Pabellón Polideportivo Alfredo Di Stéfano, Campus de Leganés.
-Campus de Fútbol 7, Centro deportivo del Campus de Getafe. Se tendrá en cuenta esta instalación como posible alternativa para poder programar sesiones de entrenamientos en el 2º ciclo formativo.

COMPETICIÓN DE FÚTBOL-SALA

- Partidos y juegos de 15 x 30:00 h en el Pabellón Polideportivo Alfredo Di Stéfano, Campus de Leganés. Posibilidad de programar entrenamientos en el Campo de Fútbol 7 del Centro deportivo del Campus de Getafe.
- Horario de partidos en casa:
Los partidos se llevarán a cabo los jueves en horario de entrenamiento en el Pabellón Polideportivo Alfredo Di Stéfano, Campus de Leganés.

Entrenador

- > Preparador: Carlos Villalón, Preparador: Antonio José de la Puente, Asesor/a de Preparaciones.
- > Preparador: Javier Díaz

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

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

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

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

Evolución de la aplicación de indicador de género (principal o significativo) en los proyectos presentados a la convocatoria UC3M. En las tres convocatorias se recoge como modalidad de proyecto elegible, proyectos de cooperación universitaria al desarrollo que impliquen la preparación y desarrollo de cursos de grado o postgrado en universidades socias que incidan de manera demostrable en el desarrollo 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.

Tabla 3.- Evolución de los Proyectos en cooperación al desarrollo

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

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

En las noticias que se difunden desde la UC3M se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural y artístico, sobre todo. Un ejemplo:

La actriz Núria Espert y el economista Nicholas Crafts, doctores honoris causa por la UC3M
24/01/20

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371283796631/1371216001122/La_actriz_Nuria_Espert_y_el_economista_Nicholas_Crafts_doctores_honoris_causa_por_la_UC3M

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

La UC3M celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2020

10/02/20

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371284766364/1371215537949/La_UC3M_celebra_el_Dia_Internacional_de_la_Mujer_y_la_Nina_en_la_Ciencia_2020

La UC3M y Telefónica lanzan una Cátedra de Mujer y Tecnología

10/02/20

[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371284823306/1371215537949/La UC3M y Telefonica lanzan una Catedra de Mujer y Tecnologia](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371284823306/1371215537949/La_UC3M_y_Telefonica_lanzan_una_Catedra_de_Mujer_y_Tecnologia)

Manifiesto 8M, Día Internacional de la Mujer, de Crue Universidades Españolas

6/03/20

[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371286704521/1371216052733/Manifiesto 8M, Dia Internacional de la Mujer, de Crue Universidades Espanolas](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371286704521/1371216052733/Manifiesto_8M,_Dia_Internacional_de_la_Mujer,_de_Crue_Universidades_Espanolas)



La UC3M clausura el Technovation Girls 2020

22/10/20

[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371299252089/1371215537949/La UC3M clausura el Technovation Girls 2020](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371299252089/1371215537949/La_UC3M_clausura_el_Technovation_Girls_2020)



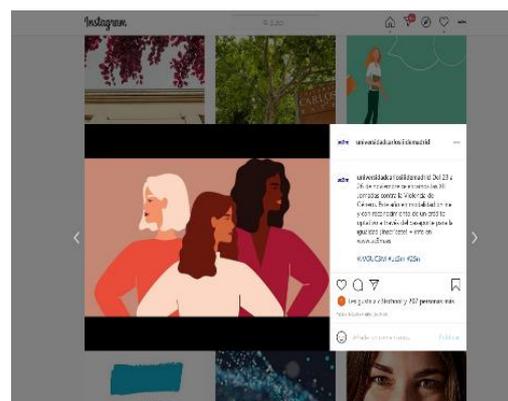
La UC3M premiada por su programa educativo STEM for Girls UC3M

30/10/20

[www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371299770994/1371215537949/La UC3M premiada por su programa educativo STEM for Girls UC3M](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371299770994/1371215537949/La_UC3M_premiada_por_su_programa_educativo_STEM_for_Girls_UC3M)



Redes Sociales: Se han publicado 72 post entre las cuentas de twitter @uc3m y @ciencia_uc3m, Facebook, Instagram y LinkedIn de la UC3M.



Innovación y Emprendimiento:

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

Facts & Fakes. Por Ana Pastor

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

[Leer más](#)

Ingenieras UC3M

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

[Leer más](#)

Comunicación interna:

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

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

Algunos ejemplos:

NOMBRAMIENTO



Directora de la Escuela Politécnica Superior

La profesora Paloma Díaz Pérez ha sido elegida Directora de la Escuela Politécnica Superior de la UC3M.

RECONOCIMIENTOS



Beca Signus/EFE de Periodismo Ambiental

Para Miriam Benito Palomo, estudiante del Doble Grado de Periodismo y Comunicación Audiovisual.



La filósofa Adela Cortina, premio José Luis Sampedro 2020

El premio se otorga en el marco de Getafe Negro, Festival de novela policiaca de Madrid.



La UC3M premiada por su programa educativo STEM for Girls UC3M

Primera edición de la convocatoria STEM Talent Girl Awards.

IGUALDAD



Pasaporte para la igualdad

Actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con reconocimiento de créditos.



Premio “Reconocidas 2020” del Ayuntamiento de Albacete

Clara Sáinz de Baranda, profesora del Dpto. de Comunicación, premiada con motivo del Día Internacional de la Mujer.



Exposición 'Mujeres que cambiaron el mundo'

Presentación del proyecto: viernes 6. 12:00h. Biblioteca de Humanidades. Campus de Getafe.



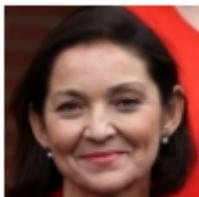
Coloquio de DERTECNIA con el grupo de investigación UC3M4Safety sobre el dispositivo BINDI y el proyecto EMPATIA-CM

Participa Inmaculada Olmos Aragón (Agencia Española de la Protección de Datos). Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Aula 11.1.16. Campus de Getafe. 12:30h.



Hana Jallou Muro, secretaria de Estado de Migraciones

Profesora del Departamento de Ciencias Sociales.



Reyes Maroto Illera, Ministra de Industria, Comercio y Turismo

Es profesora del Departamento de Economía.



Mercedes Pardo, miembro del Comité de Sostenibilidad y Cambio Climático de la Comunidad de Madrid

Es profesora del Departamento de Análisis Social de la UC3M.

Eventos difundidos en Newsletter UC3M



Últimos estudios del Observatorio contra la violencia de género en España

Ángeles Carmona (Presidenta del Observatorio contra la violencia doméstica y de género). Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Conferencia online. 10:30h.



IV Seminario general sobre trabajo doméstico

Varios ponentes. Instituto Universitario de Estudios de Género. Seminario online. 09:30h.



Emociones y víctimas de violencia de género: Nuevos horizontes

Varios ponentes. Facultad de CCSSJ de la UC3M, IEG y Proyecto EMPATÍA-CM. Seminario online. Lunes 30 y martes 1. 09:30h.



XII Jornadas con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género

Jornadas online. Abierta inscripción. Del 23 al 26 de noviembre.



Jauría

Obra de teatro de Jordi Casanovas, dirigida por Miguel del Arco. Domingo 21. 20:00h. Auditorio UC3M. Campus de Leganés.



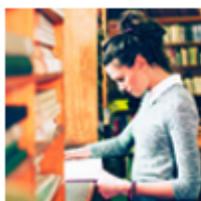
El caso del Centro de empoderamiento de trabajadoras del hogar y cuidado (CETHYC)

Magdalena Díaz Gorfinkiel (UC3M) y Sofía Leenhouts. Webinar del Seminario Permanente Trabajo Doméstico. Instituto de Estudios de Género. 16:00h.



La prevención de riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de emplead@s del hogar

Ana Belén Muñoz, Manuel Correa y Miguel García de Celis (UC3M). Webinar del Seminario Permanente Trabajo Doméstico. Instituto de Estudios de Género. 15.30h.



V Congreso internacional de jóvenes investigadorxs con perspectiva de género

Varios ponentes. Del 3 al 5 de junio. Instituto Universitario de Estudios de Género. Congreso online.



La formación y cualificación profesional en el trabajo doméstico

Varios ponentes. Seminario Permanente de Trabajo Doméstico. Instituto Universitario de Estudios de Género. Webinar. 16:00h.



Una mujer, muchas mujeres. La intersectorialidad de la discriminación de la mujer

Ana María Ovejero Puente (Letrada Técnica Asesora del Área de Migración e Igualdad de Trato del Defensor del Pueblo). Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Conferencia virtual. 12:00h.



Exposición APTE-UC3M: Mujeres que cambiaron el mundo

En el marco del proyecto "Ciencia y tecnología en femenino". Campus Madrid - Puerta de Toledo. Presentación el 11 febrero. 10:30h.



La política del antirracismo en estado(s) de negación

Silvia Rodríguez Maeso (Centro de Estudios Sociales de la Universidad de Coimbra). ERC project RIVERS. Aula 14.0.11. Campus de Getafe. 11:00h.

NEWSLETTER
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 191: Semana del 23 al 29 de noviembre - Hemeroteca [Twitter](#) [Compartir](#)

 <p>La Noche Europea de los Investigadores y las Investigadoras de Madrid 2020 Consulta las actividades de la UC3M. Celebración el viernes 27 de noviembre. Leer más</p>	 <p>XII Jornadas con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género Jornadas online. Consulta la programación. Del 23 al 26 de noviembre. Leer más</p>	 <p>Semana Europea de la Prevención de Realidades Bajo el lema "Realidades Invitadas". Del 21 al 25 de noviembre. Consulta actividades. Leer más</p>
--	--	--

NEWSLETTER
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 190: Semanas del 16 al 22 de noviembre - Hemeroteca [Twitter](#) [Compartir](#)

 <p>La Noche Europea de los Investigadores y las Investigadoras de Madrid 2020 Consulta las actividades de la UC3M. Inscripciones a partir del 18 de noviembre. Celebración el viernes 27 de noviembre. Leer más</p>	 <p>Presentación del Protocolo de la UC3M para la prevención y actuación contra el acoso y el ciberacoso sexual Por razón de sexo, orientación sexual y por identidad y expresión de género. Leer más</p>	 <p>MOOC'S y SPOC'S 2021/2022 Consejo de la Vicepresidencia de Formación y Innovación Digital. Hasta el 30 de noviembre. Leer más</p>
--	---	---

NEWSLETTER
uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 186: Semana del 19 al 25 de octubre - Hemeroteca [Twitter](#) [Compartir](#)

 <p>Congreso 75 aniversario de Naciones Unidas Charlas, ponencias y mesas redondas. Organizado por ANAU3M. Del 21 al 23 de octubre. Leer más</p>	 <p>SEMANA DE LA CIENCIA Y LA INNOVACIÓN EN LA UC3M Semana de la Ciencia y de la Innovación 2020 en la UC3M. Del 2 al 19 de noviembre. Consulta e insíbete en las actividades propuestas por la UC3M. Leer más</p>	 <p>Evento Technovation Girls 2020 Evento online. Se requiere inscripción. Viernes 23, 18:00h. Leer más</p>
--	--	---

En todos los medios internos de la universidad se ha 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.

Se han difundido durante este periodo **15 actividades** de este tipo.



Algunas actividades de difusión

Newsletter

Premios Pilar Azcárate



PREMIOS



Premios Pilar Azcárate de TFG, TFM y tesis doctorales en materia de género e igualdad

Plazo de presentación de solicitudes hasta el 9 de diciembre.

Otros premios



Concurso 'Nos duele a todos' por la igualdad y contra la violencia de género

Promovido por la Fundación Mutua Madrileña. Plazo de solicitudes hasta el 17 de mayo.



Concurso de cartel contra la violencia de género 2020

Dirigido a la comunidad universitaria. Plazo de presentación abierto hasta el 16 de octubre.

Jornadas contra la violencia de género



XII Jornadas con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género

Jornadas online. Consulta la programación. Del 23 al 26 de noviembre.

[Leer más](#)

Otras jornadas



Jornada y exposición: Ciencia y tecnología en femenino 2020

Presentaciones, mesas redondas y exposiciones virtuales. Parque Científico de la UC3M. 9:15h.

Día Internacional de la Mujer



Actos con motivo del Día Internacional de la Mujer 2020

Del 2 al 4 de marzo. Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad. Campus de Leganés y Getafe. Consulta el programa.

NEWSLETTER

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Número 161: Semana del 2 al 8 de marzo - Hemeroteca

[Twitter](#)

[Compartir](#)

SEMANA DE LA EDUCACIÓN

Semana de la Educación 2020
La UC3M participa en la Semana de la Educación del 4 al 8 de marzo.
[Leer más](#)



La UC3M, entre las tres mejores universidades públicas españolas
Según el U-Multirank 2019-2020, promovido por la Unión Europea.
[Leer más](#)



Actos con motivo del Día Internacional de la Mujer 2020
Del 2 al 4 de marzo. Campus de Leganés y Getafe. Consulta el programa.
[Leer más](#)

Vídeo:

Tanto para la realización de vídeos de divulgación científica como los corporativos, se tiene en cuenta continuamente el compromiso de la UC3M con la paridad y la promoción del papel de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

En el caso de los vídeos de divulgación científica, de las 22 entrevistas publicadas en 2020, más del 45% de los entrevistados han sido investigadoras UC3M. Asimismo, merece la pena destacar la serie audiovisual creada especialmente para el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que pone el foco en aquellas intelectuales que han marcado la Historia. El objetivo era dar visibilidad a las mujeres de ciencia e inspirar a generaciones futuras en busca de referentes femeninos en el área STEM.

En cuanto a los vídeos institucionales, el porcentaje de entrevistas a mujeres es similar, destacando las realizadas durante la realización de los cursos de La Escuela de Las Artes, en colaboración con el Círculo de Bellas Artes, donde se seleccionaron para entrevistar el mismo número de ponentes femeninas y masculinos.

Es importante mencionar igualmente la realización de un vídeo especial para el 8 de marzo de 2020, Día Internacional de la Mujer, que con el eslogan "Este es el día" se pretendía poner en relieve el papel esencial de la mujer en todas las áreas de la sociedad.

<https://www.youtube.com/watch?v=Kp2ZpBQ0COE>

Vídeos de divulgación científica:

Día de la mujer y la niña en la Ciencia 2020

MUJERES DE CIENCIA #1 | UC3M

<https://youtu.be/WMFzSirnp6o>



Día de la mujer y la niña en la Ciencia 2020

MUJERES DE CIENCIA #2 | UC3M

https://youtu.be/8hNI6_h-h0



Día de la mujer y la niña en la Ciencia 2020

MUJERES DE CIENCIA #3 | UC3M

https://youtu.be/TeW_eYjufhQ



Estudian la reparación económica de las víctimas de violencia sexual en Europa | UC3M

<https://youtu.be/Xg8d7PUxH04>



Basado en hechos reales, Pilar Carrera | UC3M

<https://youtu.be/oo7NDqANqxM>



Un corcho magnético permite eliminar residuos acuáticos contaminantes | UC3M

<https://youtu.be/DAVwgxF5xcM>



LA UC3M PRESENTA: ¿Cuánto vale nuestra privacidad?

<https://youtu.be/-3CveVx5eM>



LA UC3M PRESENTA: ¿Cómo ha cambiado nuestras vidas la Inteligencia Artificial?

<https://youtu.be/7Uvt5GTGkJU>



Metales dúctiles. Guadalupe Vadillo | UC3M

https://youtu.be/dUmC_pTAAQ



LA UC3M PRESENTA: Sostenibilidad, ¿Marketing o concienciación?

<https://youtu.be/VHqUjxQzses>



El sonido y la voz en la comunicación online | Carmen Peláez, investigadora UC3M

https://youtu.be/p_o6nXE2BgY



Ejemplos de comunicación a lo largo de la historia | Beatriz de las Heras, investigadora UC3M

<https://youtu.be/FW-vQ7dyKzs>



Digital Interiors. Pilar Carrera | UC3M

<https://youtu.be/ebkYvg-eNNc>



Vídeos corporativos:

Núria Espert | Doctora Honoris Causa 2020 UC3M

<https://youtu.be/rtRwPu-B-Cc>



Mireia Sentís. Escuela de las Artes UC3M-CBA 2020

https://youtu.be/JztW_SMB2ho



Raquel Taranilla. Escuela de las Artes UC3M-CBA 2020

<https://youtu.be/sj04iAwsz4Y>



Mona León Siminiani. Escuela de las Artes UC3M-CBA 2020

<https://youtu.be/G8cncJgEpFU>



Nazaret G Crespo. Escuela de las Artes UC3M-CBA 2020

<https://youtu.be/PRxXtAkRo4w>



Social Bots. Mariluz Congosto | UC3M

<https://youtu.be/pNsL3rUZK80>



Vídeos Día Internacional de la Mujer:

Día Internacional de la Mujer 8M 2020 | UC3M

<https://youtu.be/Kp2ZpBQ0COE>



Podcast:

Con motivo de las medidas frente a la Pandemia de Covid-19, durante 2020 algunos de los contenidos audiovisuales se han adaptado a las circunstancias. Siendo imposible la realización de entrevistas presenciales, algunas se han realizado telemáticamente, optando en algunos casos por el formato de audio a través de Podcast, que ha permitido, además, generar contenidos de mayor duración con entrevistas más en profundidad.

La entrevista a Mónica Moro, Directora General Creativa de la agencia publicitaria McCann España, inauguró esta sección.

Este formato también ha permitido publicar y divulgar resúmenes de charlas y ponencias realizadas telemáticamente, como la celebrada con motivo de la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid. En este coloquio, moderado por la profesora Pilar Carrera, participaron la bailaora y coreógrafa María Pagés y la periodista Esther Paniagua.

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

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

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

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

Las personas que han participado y asistido, al menos, a una acción formativa desarrollada en 2020, distribuida por colectivo y sexo, ha sido el siguiente (prácticamente un 50% de hombres y mujeres en su conjunto)

Tabla 4.- Asistentes a cursos de formación por sexo

ASISTENCIA CURSOS DE FORMACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PAS	229	423	652
PDI	672	479	1151
TOTAL	901	902	1803

Los ponentes de los cursos de formación impartidos en 2020, distribuida por colectivo y sexo, ha sido el siguiente (60% mujeres y 40% hombres en su conjunto)

Tabla 5.- Ponentes en los cursos de formación por sexo

PONENTES CURSOS DE FORMACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PAS	11	15	26
PDI	17	27	44
TOTAL	28	42	70

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

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

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

Durante el 2020 se han celebrado 49 comisiones de concursos de acceso de profesores permanentes para 55 plazas en las cuales han sido nombrados 233 hombres y 208 mujeres (entre titulares y suplentes)

Miembros comisiones selección tiempo completo PNP (profesorado no permanente): nombrados por Consejo Gobierno 14 hombres, 16 mujeres. También participan los 27 directores de departamento (18 hombres y 11 mujeres) y la representación sindical con 5 miembros (3 mujeres y 2 hombres).

Miembros comisiones selección tiempo parcial PNP (profesorado no permanente): nombrados por Vicerrector de profesorado 11 hombres y 9 mujeres; también participan los representantes sindicales como vocales: 3 hombres y 2 mujeres, así como los 27 directores de departamento como vocales (18 hombres y 11 mujeres) y 27 miembros de las comisiones de contratación que actúan como secretarios (14 mujeres y 13 hombres).

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, se busca siempre la paridad en los tribunales de los procesos selectivos para el acceso a plazas, tanto de personal funcionario como laboral. Si bien todavía no se ha elaborado la instrucción que entre a regular esta cuestión garantizando el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de dichos órganos.

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

Esta medida sólo es aplicable al PAS. Se está cumpliendo en los procesos con carácter general.

En 2020, el desarrollo y ejecución de los procesos selectivos de acceso, tanto de turno libre como de promoción interna, se han visto afectados por la suspensión de plazos administrativos decretada por el Gobierno y la imposibilidad de llevar a cabo cualquier tipo de prueba o examen de carácter presencial debido a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Ello, no obstante, las bases de los procesos selectivos que ya estaban en marcha, así como las de los publicados en la segunda mitad de 2020 recogen, en sus programas, normativa relacionada con temas de Igualdad. Y, en ese sentido, cabe destacar las pruebas selectivas para la cobertura de veinte plazas de la Escala de Gestión de Sistemas e Informática (Subgrupo A2) de la Universidad Carlos III de Madrid, para su provisión por los turnos de acceso de promoción interna y libre.

Además, en este tipo de procesos suele estar prevista la celebración de cursos de formación entre cuyas materias a tratar se incluye la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

Se suministrarán, como se suele hacer anualmente, los datos desagregados necesarios para la elaboración de los informes correspondientes por la Unidad de Igualdad o se puede estudiar la posibilidad de realizar el estudio conjuntamente entre ambos servicios.

En profesorado, por ejemplo, se pueden facilitar datos del acceso y la ocupación de las últimas convocatorias, por Concurso de acceso a las plazas del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad y Profesorado Titular de Universidad, distribuidos por género.

Tabla 6.- Distribución del acceso a las plazas de PDI permanente del año 2020 por sexo

OCUPACIÓN PLAZAS POR GÉNERO							
CATEDRÁTICOS UNIVERSIDAD		PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD		PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD CON CERTIFICADO I3		TOTALES	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
11	4	11	28	4	4	22	32

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

El Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2020 aprobó el protocolo regulador del procedimiento para la protección de la maternidad ante la posible existencia de riesgos laborales.

https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Prevencion/es/TextoDosColumnas/1371284844471/Embarazo_y_lactancia

Con este protocolo se garantizan las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes

La Universidad realiza una campaña anual de reconocimientos ginecológicos para la vigilancia de la salud de las empleadas de la uc3m.

<https://www.uc3m.es/prevencion/reconocimiento-ginecologico>

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

Difícilmente viable por el ámbito de las responsabilidades familiares.

Se pueden proporcionar datos sobre licencias y permisos de acumulaciones de lactancia del año 2020 solicitados por el PDI:

ACUMULACIONES DE LACTANCIA (madres): 10

ACUMULACIONES DE LACTANCIA (padres): 6

a.3 Medidas del Eje III: Conciliación y corresponsabilidad

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

En 2020 y debido a la situación excepcional de crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID 19 se han tomado medidas de conciliación y para facilitar la vida laboral y familiar tanto para personal de administración y servicios como para personal docente e investigador.

El **Plan MECUIDA** aprobado por *RD 8/2020, de 17 de marzo* ha sido acogido a nivel interno por la UC3M y se prevé mantenerlo incluso los primeros meses de 2021 siempre que a su vez se mantenga la necesidad por la evolución de la pandemia. Este plan ha supuesto facilitar la vida laboral estableciendo mecanismos para que los trabajadores que tengan responsabilidades familiares puedan solicitar permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral, así como el uso preferente del teletrabajo allí donde sea posible.

La UC3M se ha acogido desde el inicio a este Plan adoptando medidas para su personal con necesidades de conciliación de la vida personal y familiar. Desde Recursos Humanos se realizó un esfuerzo en este marco de facilitar la conciliación centrado en:

- Detección de necesidades de personas carentes de equipos.
- Instrucciones para la elaboración de test en los domicilios para garantizar las medidas de PRL en los puestos de trabajo en casa, en coordinación con el Servicio de PRL.

- Apoyo al seguimiento de las actividades del PAS durante las semanas de trabajo completo a distancia, gestionando el reporte de las actividades de cada colaborador a su responsable.
- Acciones directas sobre la base de datos de control horario y adecuación del sistema de marcajes a la nueva situación.
- Emisión de certificados de prestación de servicios en determinados momentos y Campus para la justificación de desplazamientos del personal.
- Diseño de acciones formativas online para aquellos trabajadores cuyo contenido de trabajo no era susceptible de realizarse a distancia.
- Diseño y puesta en práctica de acciones para la recuperación por los trabajadores de una parte de los gastos incurridos por el teletrabajo, tanto en equipamiento como en conectividad.
- Análisis y gestión de las situaciones de adaptación de jornada solicitadas por los trabajadores en aplicación del Plan Mecuida, en coordinación con los directores y responsables de los equipos.

Desde la perspectiva del PDI se han organizado cursos para la mejora competencial en las tecnologías que dan soporte a la docencia online. Estos cursos han tenido un seguimiento masivo por parte del PDI, facilitando la inmersión forzada del curso paso en la enseñanza online a raíz de la pandemia por COVID-19, lo que ha permitido la mejora en la conciliación de la vida familiar.

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

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

Desde mediados de marzo de 2020, con carácter general, las reuniones de trabajo se celebran por videoconferencia, evitándose (siempre que sea posible) las reuniones presenciales.

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

Y, si bien en este último año ha habido momentos en los que ha sido difícil lograr un equilibrio entre el teletrabajo y la conciliación, se está trabajando para elaborar una política de desconexión digital que permita garantizar este derecho y prevenir la amenaza de la fatiga informática.

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

La situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha cambiado en la UC3M el prisma bajo el que se desarrollaba el teletrabajo del PAS de la Universidad. Así, hasta el 10 de marzo de 2020 existían dos convocatorias de teletrabajo:

- **Teletrabajo vinculado a situaciones de conciliación de la vida familiar y laboral.** En el Programa para el curso 19/20, cuya duración prevista alcanzaba hasta el 15 de junio de 2020, se concedieron 35 plazas sobre un total de 54 solicitudes.
- **Teletrabajo vinculado a situaciones organizativas** manifestadas por los Servicios y aceptadas por los trabajadores implicados en las mismas, con 8 plazas adjudicadas.

Con ocasión de la declaración del cierre de la actividad académica a todos los niveles educativos, por parte del Gobierno regional y nacional, con efectos de 11 de marzo de 2020, la UC3M reaccionó con rapidez permitiendo a sus empleados/as PAS acogerse a teletrabajo en la totalidad de la jornada en determinados supuestos, como eran el tener hijos/as menores de 16 años o tener una enfermedad crónica, desde ese mismo día. Poco después, con efectos del 17 de marzo de 2021 se dispuso por resolución Rectoral el cierre de las instalaciones de la Universidad excepto para aquellas actividades esenciales que requiriese presencialidad (como la asistencia a ciertos laboratorios), pasando entonces todo el PAS de la UC3M a realizar su actividad a distancia.

Esto supuso un gran esfuerzo logístico por parte de toda la organización, pero especialmente por lo que respecta a la logística de proporcionar medios para teletrabajar a quienes más lo necesitaban.

En relación al colectivo de trabajadores cuya actividad no era susceptible de realizar a distancia o bien ésta había minorado considerablemente al no realizarse la actividad presencial (técnicos de información y servicios y personal de secretaría) se llevó a cabo un programa para la colaboración voluntaria de estas personas en Servicios deficitarios de personal o con una mayor carga de trabajo por la situación sobrevenida. Gracias a ello se pudieron destinar recursos a servicios como: Investigación, Emprendimiento y Apoyo a la Innovación, Relaciones Internacionales y Cooperación o Recursos Humanos y Organización.

Por último, el servicio de Recursos Humanos y Organización fue parte de los Grupos de Trabajo en los que se sustentó el diseño del nuevo modelo docente para el curso 20/21, en cuanto al diseño del modelo de teletrabajo para el PAS durante dicho curso, lo que se materializó en una instrucción de la Gerencia de 30 de junio de 2020 (BOEL de 10 de julio de 2020) por la que se establecen las medidas a adoptar para la organización de los servicios universitarios con motivo de la nueva normalidad y para el inicio del curso académico 20/21.

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 e Igualdad y Gerencia
INDICADORES	Aumentar un 10% el número de convenios suscritos
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	<p>IMPLEMENTADA</p> <p>EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN</p> <p>X SIN IMPLEMENTAR</p>

No se ha avanzado en este ámbito.

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

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

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

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

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

En cualquier caso, la situación provocada por la pandemia ha hecho que todo el PAS y el PDI teletrabajen una parte de su jornada semanal (ya explicado en la medida 3 de este mismo eje)

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

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

No se ha avanzado en este ámbito.

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

Durante 2020, debido a las circunstancias derivadas de la pandemia mundial provocada por la COVID-19, fue necesario realizar un esfuerzo ingente en cambiar toda la planificación de la formación presencial del PAS y PDI, que se encontraba cerrada y programada, al formato online. También se incluyeron en este proceso las clases de inglés presenciales para PAS y PDI. A partir del mes de marzo, toda la formación se impartió online quedando distribuida de la siguiente forma:

- Del total de cursos ofertados para PAS, 35 se imparten en modalidad online en directo y 10 en formato 100% online.
- Del total de cursos ofertados para PDI, se impartieron 39 cursos online en directo y 4 se ofertaron en formato 100% online.
- La oferta formativa en idiomas asciende a un total de 35 grupos, 21 en la modalidad online en directo y 14 corresponden a la modalidad 100% online.

EJE III	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA 8	Facilitar y promover medidas de apoyo al colectivo de familias monoparentales
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
INDICADORES	Aumentar el apoyo en teletrabajo y una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación familiar
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	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 a este tipo de colectivos y obtener una puntuación mayor en determinados aspectos.

Si bien en el año 2019 se asumió 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, dado el desarrollo de un 2020 un tanto peculiar por la pandemia mundial, el teletrabajo se ha extendido del modo explicado en la medida nº 3 del Eje 3.

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

No se ha avanzado en este sentido.

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

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

-Estudiantes que están en un Grado y necesitan medidas especiales o atención especial por razones de conciliación familiar: desde las Oficinas de Estudiantes se les asesora para que anulen matrícula (si ya tenían la matrícula hecha) o realicen matrícula parcial (si están admitidos/as 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.

a.4 Medidas del Eje IV: Docencia e Investigación

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

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

Actividades, talleres, experiencias del ámbito de igualdad de género ofertadas en el catálogo de actividades susceptibles de ser reconocidas en el "Pasaporte de igualdad": XII Jornadas contra la violencia de género, Día Internacional de la Mujer, Semana de la Ciencia, Día de la mujer y la niña en la Ciencia....

Algunas Titulaciones tienen incorporadas asignaturas optativas en materia de género, como son las siguientes:

- Análisis de problemas sociales I: desigualdad y exclusión
- Análisis de problemas sociales II: Familia y Género
- Estudios de Género
- Promoción de la Igualdad y diversidad en empresas e instituciones
- Género y Políticas de Igualdad
- Política de sexos. Introducción a la Teoría Feminista
- Sociedad del conocimiento, ciencia y tecnología con perspectiva de género
- Desigualdad
- Feminismos

Y en el curso 2019/2020 cabe señalar la oferta de 75 cursos de Humanidades en género.

Desde el Instituto de Estudios de Género se ha impartido durante los dos años anteriores el título "Postgrado en Gestión de Políticas de Igualdad" a través de un convenio con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, pero la pandemia ha paralizado este acuerdo.

https://www.uc3m.es/especialista/gestion-politicas-igualdad#admision_matricula

YUFE. La alianza YUFE trata de promover un cambio radical en la educación superior europea, posicionándose como un modelo líder de universidad europea joven, centrada en los estudiantes, no elitista, abierta e inclusiva. Se están desarrollando itinerarios académicos que incluirán asignaturas de estudios género.

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (DOCENCIA)
MEDIDA 2	Integrar progresivamente la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado que proceda
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudios
INDICADORES	Revisar la aplicación de la perspectiva de género en los informes de propuesta de nuevos títulos
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	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, salvo en el caso de las Humanidades como se menciona más abajo.

En este sentido, como se indica en la medida anterior existen:

- 5 asignaturas optativas ofertadas en los Grados de Relaciones Laborales y Empleo, Grado en Filosofía Política y Economía, Doble Grado en Periodismo y Humanidades, Historia y Política y Sociología.
- 2 asignaturas obligatorias en el Grado en Sociología.
- 75 cursos de Humanidades sobre perspectiva de género.

En el curso 2020/21, el Vicerrectorado de Estudios ha publicado una nueva convocatoria de cursos de humanidades en la que se valorará como un mérito para su concesión o adjudicación, la inclusión de la perspectiva de género.

Desde hace varios años se imparten cursos sobre “Introducción de la perspectiva de género en la docencia” para el PDI (recogido en medida 9 del eje I) y se está avanzando en la recopilación de materiales para poner a disposición del profesorado.

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

Desde ambos Vicerrectorados se impulsó un proyecto técnico (Base de Datos de Gestión Académica, Sigma), llamado “Gestión de cambio de nombre” en colaboración con Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad Autónoma de Madrid, así como las asociaciones LGTBI UC3M, cuyo desarrollo principal se realizó dentro de los plazos previstos en el curso 2017-18 y que se completó en el curso 2018-19. Dicho proyecto facilita la introducción del nombre deseado de los/as estudiantes que quieran cambiarlo por razones de identidad de género. Su resultado fundamental es que los **listados y otros recursos que manejan profesores/as (Aula Global)** reflejan dicho nombre permitiendo un tratamiento de género adecuado a la identidad de los/as estudiantes.

Desde hace varios años se imparten cursos sobre “Introducción de la perspectiva de género en la docencia” para el PDI (medida 9 del eje I) y se está avanzando en la recopilación de materiales para poner a disposición del profesorado.

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

Existe la página web ya mencionada en informes anteriores: https://uc3m.libguides.com/estudios_de_genero, en la que nuestra Biblioteca aloja recursos bajo el nombre “Investigación en Estudios de Género”, donde se puede encontrar bibliografía,

repositorio de algunos eventos en materia de igualdad, así como soporte para proyectos de investigación etc.

Por otro lado, con el fin de dar cumplimiento a esta medida se están intentando conseguir diversos textos donde se explica cómo introducir la perspectiva de género en la docencia según distintas materias o enseñanzas. Se espera disponer de estos documentos a lo largo del año 2021. Se pondrán a disposición del PDI en la página web de la Unidad de Igualdad y se hará la oportuna difusión.

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

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

Los objetivos de aprendizaje de este MOOC son:

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

Está impartido por un equipo docente integrado por:

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

Se ha impartido en el año 2020 entre el 21 de abril y el 15 de junio y se han inscrito 2.674 estudiantes, de los cuales, 250 han solicitado certificado.

Se ha vuelto a ofertar desde el 8 de septiembre de 2020 con la idea de que esté abierto durante todo el año 2021 (hasta el 21 de diciembre). De hecho, la apertura por todo el año ha sido solicitada directamente por edX porque han tenido un cliente interesado en ofrecerlo a sus 400 estudiantes, pero no han podido facilitarnos su nombre por petición expresa del cliente. En este momento tiene 2.127 inscritos, de los que 179 han solicitado certificado.

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

Durante el último trimestre de 2020 se iniciaron los contactos con dos investigadoras en el ámbito de Comunicación para crear una base de datos que pudiera derivar en una red de expertas en esta materia.

Como acercamiento a este proyecto se acordó celebrar una sesión dentro de los Actos con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021 donde ellas expondrían la situación.

Paralelamente se presentó un proyecto a la convocatoria de ayudas de investigación bajo el título SÍ HAY EXPERTAS. FUENTES EXPERTAS y (SUB) REPRESENTACIÓN DE GENERO.

En coincidencia con la publicación de los resultados 2020 del Programa Mundial de Monitoreo de Medios

(GMMP) este evento se propone analizar la situación de las mujeres expertas en los medios y revisar las

iniciativas implementadas para promover la diversidad y paridad de género en el uso de fuentes expertas.

Hace décadas que el debate sobre la visibilidad de las mujeres en los medios forma parte de la agenda académica y política, pero el avance hacia una representación equilibrada e igualitaria es lento y trabajoso.

Desde 1995, el seguimiento quinquenal del Programa de Monitoreo Mundial de Medios (GMMP) refleja que la representación de las mujeres en los medios va a la zaga de transformaciones en el mundo laboral o académico. La creciente importancia de las fuentes expertas en los medios, el impacto que la exposición pública tiene a nivel económico y de construcción de prestigio para un profesional o la necesidad de erradicar los patrones de género que identifican el “expertise” con lo masculino son sólo algunas de las razones por las que es necesario desarrollar herramientas para revertir la consistente subrepresentación de las mujeres como fuentes expertas. Pero una representación equilibrada es además un elemento esencial de la información de calidad.

Con esto se pretende profundizar el análisis y la discusión académica sobre la (sub) representación de las mujeres expertas en los medios e intercambiar experiencias que permitan extraer buenas prácticas tanto para los medios como las instituciones que nuclea a expertas, científicas e investigadoras.

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.

Tabla 7.- Evolución de los Proyectos con perspectiva de género

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

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

Los detalles de los proyectos con perspectiva de género que se encuentran recogidos en el ResearchPortal de la Uc3m se muestran en la siguiente tabla:2020:

Título	Fecha Inicio	Fecha fin real	Investigador ppal	Entidad Financiadora
Procesos de exclusión social: segregación de género y política sanitaria	01/06/2020	31/05/2024	RICARDO MORA VILLARRUBIA	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
Identificación de sesgos de género en inteligencia artificial. Discursos tecnológico, científico y mediático.	01/06/2020	31/05/2023	MARIA TERESA SANDOVAL MARTIN; CLARA SAINZ DE BARANDA ANDUJAR	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DOBLEMENTE VULNERABLES& (INVIGE2V)	13/03/2020	31/12/2020	BARBARA DE LA VEGA JUSTRIBO	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
Detección de miedo a través del audiovisual y sensorización de neurotransmisores y EEG para identificar situaciones de riesgo en Violencia de Género (Anualidad 2020)	01/01/2020	31/12/2020	CLARA SAINZ DE BARANDA ANDUJAR; ELENA ROMERO PERALES	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
Dinámicas de colaboración científica internacional: un análisis de redes con perspectiva de género (anualidad 2020)	01/01/2020	31/12/2020	IÑAKI UCAR MARQUES; MARGARITA TORRE FERNANDEZ	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	31/12/2021	JAVIER LORENZO RODRIGUEZ; MARGARITA TORRE FERNANDEZ	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)
EMPATÍA-CM. protección integral de las víctimas de violencia de género Mediante computación AfecTiva multimodal	01/01/2019	31/12/2021	ROSA SAN SEGUNDO MANUEL	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
EMPATÍA-CM. protección integral de las víctimas de violencia de género Mediante computación AfecTiva multimodal	01/01/2019	31/12/2021	CELIA LOPEZ ONGIL	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION

¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	04/02/2020	03/02/2026	MARIA CARMEN BARRANCO AVILES	MINISTERIO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL
ENGAGE-CM - Envejecimiento Activo, Calidad de Vida y Género	01/01/2020	31/12/2021	MARIA SILVERIA AGULLO TOMAS	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION

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

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

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 3	Fomentar las investigaciones en materia de género a través de la convocatoria de premios de investigación Pilar Azcárate
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Celebrar una convocatoria anual. Aumentar en un 10% el número de solicitudes y el número de noticias relacionadas en los medios de comunicación y redes sociales
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	X IMPLEMENTADA 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 estudiantado, y la segunda, para visibilizar estos estudios realizados durante el Grado, el Master o el Doctorado.

En la última convocatoria (VI) referida al curso 2019/20, el número de solicitudes ha disminuido ligeramente respecto de la quinta convocatoria, pero los datos aún son importantes.

Se observa que la temática de estos trabajos cada año es más variada, así como las titulaciones implicadas.

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

En el gráfico siguiente puede verse la evolución a lo largo de las 6 convocatorias celebradas.

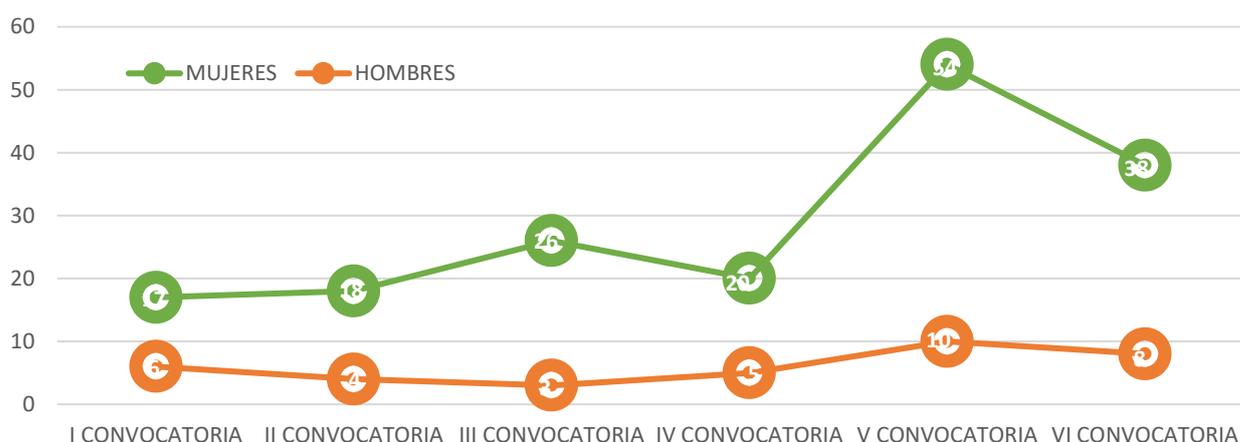


Gráfico 4- Evolución de la participación de mujeres y hombres en la convocatoria de los premios Pilar Azcárate. Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Se desglosa a continuación por categorías de trabajos los presentados en el siguiente cuadro:

Tabla 8.- Número de trabajos presentados por categorías y por sexo de autoría

CATEGORÍA	M	H
TFG	27	4
TFM	9	2
TESIS	2	2

En la convocatoria de 2019/20 el número total de solicitudes ha sido de 46 frente a los 64 de la anterior edición.

Por lo que respecta a los temas que se tratan cada vez son más transversales tocando desde los Derechos Humanos, a la conciliación, la mujer con discapacidad, los medios, la política, distintos aspectos de la violencia de género, de la maternidad, del acceso al trabajo, etc.

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

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 4	Analizar la evolución de la participación de las mujeres en la investigación y difundir los resultados
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y Vicerrectorado de Comunicación y Cultura
INDICADORES	Realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en los proyectos de investigación. Incrementar las apariciones en medios corporativos y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	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 (tabla 9): Este indicador incluye el porcentaje de mujeres investigadoras (PDI y contratadas con cargo a proyectos de investigación) que realizan actividades de investigación en la uc3m. Igualmente, se incluye el porcentaje de sexenios que han conseguido las investigadoras de la universidad en los dos últimos años. En este apartado se incluye también los indicadores de liderazgo que han realizado las investigadoras (PDI) en los dos últimos años entre los que se encuentran: los Grupos de Investigación, las Unidades Académicas Precompetitivas y los Institutos de Investigación.

Indicadores generales de investigación	2018	2019	2020
Porcentaje de PDI mujer (respecto al PDI total)	33%	32%	32%
Porcentaje de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación en relación al total de contratos con cargo a proyectos de investigación	33%	36%	33%
Porcentaje de sexenios de investigación de mujeres respecto del total de Sexenios uc3m	31%	31%	31,5%
Porcentaje de Grupos de Investigación liderados por mujeres	26%	32%	29%
Porcentaje Institutos de Investigación dirigidos por mujeres	26%	26%	30%
Porcentaje de Unidades Académicas lideradas por mujeres	18%	18%	18%

4.2 Indicadores de la participación de la mujer en proyectos competitivos (tabla 10)

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	2018	2019	2020
---	------	------	------

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

(*) NOTA:

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

4.3 Indicadores de la participación de las investigadoras en el Programa Propio de Investigación de la uc3m (tabla 11)

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)	2018	2019	2020 de consulta MEG2020
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad predoctoral	50%	25%	32%
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de movilidad jóvenes doctores	29%	40%	47 %
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de preparación propuestas europeas	26%	13%	12 %
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de apoyo en la redacción de propuestas internacionales	27%	24%	15 %
% de ayudas concedidas a mujeres en la convocatoria de organización de congresos y workshops	38%	80%	43 %

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 5	Aumentar la visibilidad de las investigaciones realizadas por mujeres en la UC3M
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Vicerrectorado de Política Científica y Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad
INDICADORES	Incrementar las apariciones en medios y medición de impacto
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	X IMPLEMENTADA EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

La visibilidad de las investigaciones realizadas por mujeres se realiza tanto a través de noticias y videos (como ya se ha visto en otros apartados de esta memoria) como a través de la organización de eventos de divulgación científica, como se detallará brevemente a continuación.

En las noticias sobre temas de I+D+i se trata de visualizar el papel de las mujeres en el ámbito científico. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

Estudian la reparación económica de las víctimas de violencia sexual en Europa

24/02/20

Un estudio realizado por investigadoras de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) analiza la eficacia del sistema español para reparar económicamente a las víctimas de violencia sexual. Este trabajo se ha realizado en el marco de FAIRCOM, un proyecto europeo coordinado por la UC3M.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371285734450/1371215537949/Estudian_la_reparacion_economica_de_las_victimas_de_violencia_sexual_en_Europa (puede accederse al enlace de un vídeo en el que la profesora Helena Soletto explica el proyecto en la medida 20 del eje I de este informe. Página 39)



Una investigación analiza los efectos de la fórmula “basado en hechos reales”

30/03/20

La fórmula “basado en hechos reales” y similares se utilizan en la ficción audiovisual, entre otras cosas, para cortocircuitar la distancia crítica e interpretativa con la historia que se cuenta, generar una falsa sensación de transparencia discursiva y crear simulacros de actualidad en el espacio retórico y estereotipado de un discurso audiovisual que oculta su dimensión política apelando a los “hechos”. Estas son las conclusiones de un estudio realizado por una investigadora de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) que analiza la dimensión política de este tipo de expresiones empleadas masivamente en series televisivas y películas de ficción.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371288278590/1371215537949/Una_investigacion_analiza_los_efectos_de_la_formula_basado_en_hechos_reales (puede accederse al enlace de un vídeo en el que la profesora Pilar Carrera explica el proyecto en la medida 20 del eje I de este informe. Página 39)

Un corcho magnético permite eliminar residuos acuáticos contaminantes

16/04/20

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), junto a la Universidad Pontificia de Comillas y la Universidad de Oporto, ha patentado un corcho magnético que, entre otras aplicaciones, podría eliminar del agua las partículas contaminantes.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371289010275/1371215537949/Un_corcho_magnetico_permite_eliminar_residuos_acuaticos_contaminantes



Una investigación analiza cómo se fracturan los metales impresos en 3D

22/09/20

Un estudio de la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad de Texas A&M (EEUU) y el Instituto Tecnológico de Israel ha identificado dos mecanismos que producen la fractura al aplicar carga en materiales metálicos impresos en 3D, utilizados en la industria aeroespacial y automotriz. Este avance, que mejora el conocimiento sobre el comportamiento de los microporos existentes en el interior de estos metales, ayudará a diseñar materiales más resistentes y con aplicaciones en otros campos, como implantes en la industria biomédica.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/Detalle/Comunicacion_C/1371297662855/1371215537949/Una_investigacion_analiza_como_se_fracturan_los_metales_impresos_en_3D

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. En las mesas redondas, por ejemplo, se trata de respetar la paridad, como por ejemplo en la actividad central de la Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras 2020, tal y como se puede apreciar en el siguiente enlace, donde se puede ver que el número de participantes de uno y otro género están equiparado. En concreto, 9 de las 17 personas que figuran en esta web corresponden a investigadoras, mientras que 8 corresponden a investigadores:



<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371299997635/>

Esta participación equitativa se ha tenido en cuenta en las dos principales actividades organizadas en el marco de este evento. En primer lugar, en el evento dirigido a centros de educación secundaria, participaron 2 investigadoras y 3 investigadores, como se puede comprobar en el siguiente enlace:



Webinar teatral sobre herramientas de las artes escénicas que se pueden utilizar para mejorar la comunicación en diversos ámbitos, desde las relaciones interpersonales hasta las videoconferencias. Esta sesión está preparada por el Aula de las Artes de la UC3M.

Además, varios investigadores/as de la UC3M aportarán algunas claves para comunicar mejor:

- > "Qué contar y cómo contarlo bien". Anto Benitez. Dpto. de Comunicación de la UC3M.
- > "Divulgación científica, redes sociales y privacidad". Ángel Cuevas. Dpto. de Ingeniería Telemática de la UC3M.
- > "Ejemplos de comunicación a lo largo de la historia". Beatriz de las Heras. Dpto. de Humanidades: Historia, Geografía y Arte de la UC3M.
- > "Comunicar sin caer en la red de las noticias falsas". Raúl Magallón. Dpto. de Comunicación de la UC3M.
- > "El sonido y la voz en la comunicación online". Carmen Peláez. Dpto. de Teoría de la Señal y Comunicaciones de la UC3M.

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371299912210/

En el caso de la mesa redonda sobre tecnología y política, destinada a público general, se contó con la participación de 3 mujeres (2 ponentes y la moderadora) y 3 hombres (3 ponentes), como se puede ver en el siguiente enlace:

TECNOLOGÍA Y POLÍTICA: HACIA UNA SOCIEDAD POST-COVID

Inicio / La Noche Europea de los Investigadores y de las Investigadoras de Madrid 2020 / Tecnología y Política: hacia una sociedad post-covid



La UC3M reúne en una jornada online interdisciplinar a académicos, artistas, comunicadores y tecnólogos para debatir sobre las relaciones entre tecnología y política y ofrecer una perspectiva crítica sobre los discursos hegemónicos en torno a lo tecnológico (tanto informativos y divulgativos, como ficcionales y de entretenimiento).

Ponentes:

- > Fernando Broncano, catedrático de Lógica y Filosofía de la Ciencia en la UC3M.
- > Esteban Moro, profesor del Dpto. de Matemáticas de la UC3M y del MIT Media Lab.
- > Lluís Orriols, politólogo, profesor del Dpto. de Ciencias Sociales de la UC3M.
- > María Pagés, bailaora y coreógrafa de flamenco española.
- > Esther Paniagua, periodista especializada en ciencia, tecnología e innovación.

Moderadora: Pilar Carrera, vicerrectora de Comunicación y Cultura de la UC3M.



www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoDosColumnas/1371299868228/

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 o compartido 48 post sobre estos temas.



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

Desde el Vicerrectorado de Comunicación y Cultura se han organizado 40 actividades de divulgación científica en el marco de la Semana de la Ciencia de Madrid de 2020 a las que han asistido unas 1600 personas. La información referente a este evento se puede encontrar en esta página web: <https://www.uc3m.es/investigacion/semana-ciencia-2020>

SEMANA DE LA CIENCIA Y DE LA INNOVACIÓN 2020 DE LA UC3M

Inicio / Investigación y transferencia / Semana de la Ciencia y de la Innovación 2020 de la UC3M

SEMANA DE LA CIENCIA Y LA INNOVACIÓN EN LA UC3M

Investigación para encontrar respuestas

2 al 15 de noviembre de 2020



#SemanaCienciaInnovación

Reserva a partir del 19 de octubre a las 9h

Participa en casi 40 actividades gratuitas y abiertas a todos los públicos para descubrir la I+D+i de la UC3M: encuentros online, visitas guiadas virtuales, webinars y cursos online, etc.

Consultas y sugerencias: oic@uc3m.es

En el marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación de la UC3M de 2020 hubo 41 investigadoras entre los 83 ponentes que participaron. Indicadores:

- 41 mujeres (7 más que el año pasado) participaron en la organización de las actividades (representan casi un 50 %)
- De las 40 actividades, 21 han contado con la participación de mujeres

Además, cinco actividades (una más que el año pasado) fueron dedicadas expresamente a promover la igualdad. Se pueden ver las fichas a continuación:

- Exposición: Mujeres que hicieron historia y la siguen haciendo
- Encuentro online con investigadores: Igualdad de género, tolerancia y derechos humanos.
- Webinar: las tareas de cuidados en el contexto de la COVID-19.
- Webinar: Género, calidad de vida, envejecimiento activo e imágenes.
- Webinar: Las mujeres ante las pandemias

<p>Mujeres que hicieron historia y lo siguen haciendo</p>  <p>Tipo de actividad: Exposiciones. Fecha y hora: Martes 3 al viernes 6, lunes 9 al viernes 11, 18:00. Lugar: Edificio Auditorio Carlos III, entrada principal, plaza Dirección Avenida de la Universidad, 30, 28911, Leganés. Descripción: Exposición que visibiliza el trabajo de científicas y tecnólogas de prestigio para crear referentes y fomentar el STEAM en chicas. Aforo: 50 personas. Patrocinador: Comunidad de Madrid. Colaboran: Asociación de Docentes Científicas y Tecnológicas España (ADCTE), Asociación Empresarial PCTE Leganés. Reservas: a través de este formulario. Visita virtual: También se puede visitar virtualmente a través de esta web. Más información: conoce más sobre este proyecto nacional web.</p>	<p>Igualdad de género, tolerancia y derechos humanos en la era post COVID-19</p>  <p>Tipo de actividad: Encuentros online con investigadores. Fecha y hora: Viernes 6 de 16:00 a 19:00. Descripción: Conoce a cuatro expertos españoles y tributar Derechos Humanos para hablar sobre la igualdad de género, tolerancia en la actualidad, que atenderán dudas de quien o este encuentro. Lugar: Sala virtual. Aforo: 240 personas. Presentes: Helen Hall, Senior Lecturer, Nottingham Trent; Javier García Oliva, Senior Lecturer, University of Manchester; Oscar Ciudad Aragón, Catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid; Santiago Calzadillas Arribas, Profesor Titular de la Universidad Complutense de Madrid. Dirigido a: Público individual: general, universitario, esta ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. Reservas: oscar.ciudad@uc3m.es</p>	<p>Las tareas de cuidados en el contexto de la COVID-19</p>  <p>Tipo de actividad: Webinars y cursos online. Fecha y hora: Martes 10 de 17:00 a 18:30. Descripción: Conoce las tareas de cuidados y sus desajustes la pandemia en un webinar del Vicerrectorado de Estudios Igualdad y la Unidad de Igualdad, dentro de las medidas de Igualdad UC3M. Lugar: Sala virtual. Aforo: 100 personas. Presentes: Genia Quintana Lima, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UC3M; María José Farfán Dulce, Titular de Filosofía del Derecho de la UC3M; Irene Vico Echevarría, doctoranda en Estudios Avanzados en Derecho en la UC3M. Moderadora: María del Carmen Baranco Añó, Profesora Filósofa del Derecho de la UC3M y Directora del Instituto Derechos Humanos Bariloche de las Casas (IDHC). Dirigido a: público individual: general, universitario, esta ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. Reservas: a través de este formulario Datos de contacto: unidad.igualdad@uc3m.es T. 9162484</p>	<p>Género, calidad de vida, envejecimiento activo e imágenes: reflexiones en época de pandemia</p>  <p>Tipo de actividad: Webinars y cursos online. Fecha y hora: Miércoles 11 de 17:00 a 18:30. Descripción: Conoce un poco más sobre el envejecimiento activo y la investigación que trabajan en el área de estudio del Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad y la Unidad Igualdad de la UC3M. Lugar: Sala virtual. Aforo: 100 personas. Presentes: Gloria Fernández Mayoral, investigadora e interdisciplinar en el CSC, coordinadora del programa ENIGAD-C-Silverio Aguila Irujo, profesora del Depto. de Análisis Social de la UC3M del programa ENIGAD-CM; Yanesa Zorrilla (Irujo) profesora e investigadora en UC3M y colaboradora del programa ENIGAD-CM. Las 3 presentaciones en el IES. Colaboran: Instituto Universitario de Estudios de Género (IUEG) de la UC3M. Dirigido a: Público individual: general, universitario, esta ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. Reservas: a través de este formulario Datos de contacto: unidad.igualdad@uc3m.es T. 9162484</p>	<p>Las mujeres ante las pandemias de la gripe de 1918 a la covid-19: una perspectiva histórica</p>  <p>Tipo de actividad: Webinars y cursos online. Fecha y hora: Jueves 12 de 17:00 a 18:30. Descripción: Conoce los efectos de la pandemia a través de la historia en este webinar del Vicerrectorado de Estudiantes Igualdad y la Unidad de Igualdad, dentro de las medidas de Igualdad UC3M. Lugar: Sala virtual. Aforo: 100 personas. Presentes: Beatriz de las Heras Herrera, profesora de Historia Contemporánea de la UC3M; Mónica Pizarro Núñez, Profesora de Historia Contemporánea de la UC3M. Dirigido a: Público individual: general y universitario. Reservas: a través de este formulario Datos de contacto: unidad.igualdad@uc3m.es T. 9162484</p>
--	---	--	---	--

Sobre estas tres últimas actividades cabe decir que se celebraron a iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad-Unidad de Igualdad, mediante un ciclo de conferencias bajo el epígrafe “*Mujeres ante las pandemias: de la gripe de 1918 al COVID-19*”, que se celebraron los días 10, 11 y 12 de noviembre de 2020:

- “Las tareas de cuidados en el contexto de la COVID-19”. 10 de noviembre. 73 asistentes (58 mujeres y 15 varones; 79,5% Mujeres)
- “Género, calidad de vida, envejecimiento activo e imágenes: reflexiones en época de pandemia”. 11 de noviembre. 74 asistentes (61 mujeres y 13 varones; 82,4% Mujeres)
- “Las mujeres ante las pandemias: de la gripe de 1918 a la COVID-19. Una perspectiva histórica”. 12 de noviembre. 90 asistentes (74 mujeres y 16 varones; 81,4% Mujeres)

EJE IV	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (INVESTIGACIÓN)
MEDIDA 7	Promover acuerdos con instituciones públicas y privadas para la investigación y la transferencia de resultados de investigación con perspectiva de género
RESPONSABLES	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad, Departamentos e Institutos
INDICADORES	Alcanzar un 25% de acuerdos con instituciones públicas y privadas para la investigación en donde se evalúe la perspectiva de género en la transferencia de los resultados de investigación
GRADO DE IMPLANTACIÓN (marcar con una X la opción más correcta)	IMPLEMENTADA X EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN SIN IMPLEMENTAR

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

Datos empleo femenino SEI Servicio de apoyo al Emprendimiento

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

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

- El ratio de empleo femenino en empresas incubadas por la UC3M respecto al número total de sus trabajadores experimenta un incremento respecto al ejercicio anterior. En concreto, se sitúa en el 25,6% de un total de 301 trabajadores. A destacar que, cerca del 40% del personal femenino es personal dedicado a actividades de I+D.
- El número de jóvenes empresas innovadoras incubadas por la UC3M fundadas y dirigidas por mujeres es de 3, cerca del 8% del total.
- El número de jóvenes empresas innovadoras incubadas por la UC3M con Plan de Igualdad es de 6. Dado que, tan sólo supone un 15,8% del total, en 2020 se pone en marcha contactos con entidades especializadas para realizar campaña de sensibilización y de definición de un documento guía para el conjunto de empresas con objeto de facilitarles la elaboración de sus planes.

Datos sobre género recogidos por el SEI Servicio de apoyo al Emprendimiento en su actividad con el tejido empresarial de su entorno:

- De los 21 eventos con público externo organizados a lo largo del 2020, han participado 98 ponentes de los que el 32,7% fueron mujeres (2020). Destacar, no obstante, que de los PDIS ponentes, el 71,4% han sido mujeres.

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

- **APTE (Asociación de parques tecnológicos de España):**

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

1. Desarrollo [tres nuevos rollers](#) para actualizar exposición
2. Exposición itinerante Mujeres que cambiaron el mundo en campus UC3M: Hall Puerta de Toledo (semana 11 feb), Biblioteca Getafe (semana 8 marzo). Parque Científico (varios momentos) y [Auditorio Leganés \(semana ciencia noviembre\)](#)
3. [Evento de presentación](#) del proyecto: 8 octubre
4. [Acción especial con IES Julio Verne](#) de Leganés para incrementar vocaciones STEM en chicas de 3º ESO en el mes de octubre:
 - a. Exposición rollers en hall del centro
 - b. Una charla con mujer STEM de Leganés Tecnológico
 - c. Taller ODS y liderazgo femmenino

5. Presencia Sara Correyero (socia fundadora de Ienai Space, empresa incubada UC3M) en [evento APTE redes STEM femenino](#) 30 nov
- Incorporación perspectiva de género en el proyecto europeo Go2Space HUBs coordinado por SEI UC3M y con participación de entidades de Portugal, Estonia, España, Polonia y Bélgica incorpora **la perspectiva de género en las actividades de transferencia y emprendimiento en las actividades a desarrollar** en el periodo 10/12/19-29/11/21. Incluye:
 - Traducción e implantación en idioma inglés de los materiales de Innovatia 8.3 (proyecto para la igualdad de oportunidades en el emprendimiento), en concreto: Plan de Empresa con perspectiva de género.y Lienzo Lean Canvas con enfoque de género), impartición de talleres para formadores, mentores, dinamizadores de las unidades de creación de empresa, incubación y aceleración de la red conformada por 3 Hubs (Coimbra, Madrid, Tallin), e implementación en las acciones diseñadas en el proyecto, en especial, en los programas de aceleración e incubación de start-ups y scale-ups.
 - [Presentación del "Lean Canvas con perspectiva de Género"](#), de Innovatia 8.3, dentro del Hackathon Go2SpaceHubs HUB Madrid, 20 febrero 2021.

7.3 Acciones para promover la igualdad en la investigación, innovación y la transferencia de resultados de la investigación y de iniciativas de emprendimiento.

- Apoyo en difusión y presentación de candidaturas a los PREMIOS INNOVATIA 8.3. Asistencia de la UC3M SEI al acto de entrega de la III Edición Madrid 8/10/2020

Capacitación estudiantes UC3M:

- [Conversación. "La Mujer y la coyuntura causada por la Covid-19"](#). Dentro de la II Semana del Emprendimiento, en la Jornada de Emprendimiento y Economía Social, el 14 de octubre 2020.
- Taller del Pasaporte Emprende: "[Emprendimiento con igualdad de género: emprendedores y emprendedoras liderando modelos de negocio inclusivos](#)", 10 marzo 2021.
- Las acciones de sensibilización realizada han derivado en una alta presencia femenina del 55% entre el conjunto de 36 jóvenes emprendedores seleccionados para la nueva edición 2020/2021 del Centro Explorer UC3M

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 referidos al año 2020:

Título	Fecha inicio	Fecha Fin Real	Investigador Ppal.	Entidad Financiadora	Tipo
Procesos de exclusión social: segregación de género y política sanitaria	01/06/2020	31/05/2024	RICARDO MORA VILLARRUBIA	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)	Proyecto Estatal
Identificación de sesgos de género en inteligencia artificial. Discursos tecnológico, científico y mediático.	01/06/2020	31/05/2023	MARIA TERESA SANDOVAL MARTIN; CLARA SAINZ DE BARANDA ANDUJAR	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)	Proyecto Estatal
ENGAGE-CM- Envejecimiento Activo, Calidad de Vida y Género	01/01/2020	31/12/2021	MARIA SILVERIA AGULLO TOMAS	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION	Proyecto Regional
Detección de miedo a través del audiovisual y sensorización de neurotransmisores y EEG para identificar situaciones de riesgo en Violencia de Género (Anualidad 2020)	01/01/2020	31/12/2020	CLARA SAINZ DE BARANDA ANDUJAR; ELENA ROMERO PERALES	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION	Proyecto Regional
Dinámicas de colaboración científica internacional: un análisis de redes con perspectiva de género (anualidad 2020)	01/01/2020	31/12/2020	IÑAKI UCAR MARQUES;	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION	Proyecto Regional
Las Redes Sociales en Perspectiva de Género: ¿Techo virtual o ventana de oportunidad?	01/01/2019	31/12/2021	MARGARITA TORRE FERNANDEZ; JAVIER LORENZO RODRIGUEZ;	AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION (AEI)	Proyecto Estatal
EMPATÍA-CM. protección integral de las víctimas de violencia de género Mediante computación afectiva multimodal	01/01/2019	31/12/2021	MARGARITA TORRE FERNANDEZ	CAM. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION	Proyecto Regional
¿Es el género, la motivación o algo más? Un estudio de las desigualdades de género en la implicación con la política	30/12/2016	29/12/2020	ROSA SAN SEGUNDO MANUEL	MINISTERIO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL	Proyecto Estatal

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.