

PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD CARLOS III
DE MADRID



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

VICERRECTORADO DE IGUALDAD Y COOPERACIÓN
APROBADO POR CONSEJO DE GOBIERNO DE 8/04/2010



La igualdad entre mujeres y hombres, formalmente reconocida en nuestros ordenamientos jurídicos, dista todavía de ser una realidad. Se ha avanzado mucho en los últimos años, y las políticas de igualdad han conocido un renovado impulso a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Universidad Carlos III de Madrid no ha permanecido al margen del proceso. Hemos promovido diferentes actuaciones que denotan un firme compromiso con el objetivo de conseguir la igualdad real de oportunidades, para todos y todas, en nuestra comunidad universitaria. Con el fin de coordinar e impulsar tales acciones, a principios del curso 2008-2009 se crearon tanto el Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación como la Unidad de Igualdad. La elaboración e implantación del Plan de Igualdad que ahora ve la luz ha sido, desde entonces, un objetivo prioritario.

Este plan es el fruto de un trabajo colectivo, reflexivo y riguroso, realizado en colaboración con una consultora externa especializada. Se abordó después de que la Unidad de Igualdad realizara un diagnóstico para conocer la situación de partida y detectar los problemas más relevantes. A continuación se constituyó una Comisión *ad hoc*, de composición heterogénea y representativa de todos los colectivos de la universidad. El Plan de Igualdad que ahora se presenta a la comunidad universitaria es un plan ambicioso que pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es nuestra universidad.

Quiero agradecer a la primera Vicerrectora de Igualdad y Cooperación de la universidad, Lourdes Blanco, que inició este proyecto con gran entusiasmo y eficacia, y a la vicerrectora actual, Pilar Azcárate, que lo ha completado con éxito, así como a sus equipos, su compromiso y esfuerzo para hacer posible este primer Plan de Igualdad. Espero y deseo que con la colaboración de toda la comunidad universitaria estos objetivos se conviertan pronto en realidades.

Daniel Peña
Rector



ÍNDICE

Presentación	4
I. Introducción	5
1.1. Marco conceptual	5
1.2. Marco contextual de las políticas de igualdad	7
1.3. Antecedentes de la Universidad Carlos III de Madrid en el desarrollo de políticas de igualdad	9
II. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad	11
2.1. Metodología y Agentes implicados	11
2.2. Fases de elaboración	12
III. EL Plan	14
3.1. Principios rectores	14
3.2. Estructura del Plan: Ejes de Intervención, agentes implicados y medidas	15
Eje I. Visualización y conocimiento de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres	
Eje II. Integrar la igualdad de género en la organización y en la gestión	
Eje III. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los valores, la transmisión del conocimiento y en los procesos de trabajo	
IV. Anexos	
4.1. Principales conclusiones del diagnóstico	28



PRESENTACION

La Universidad Carlos III de Madrid (en adelante UC3M) es plenamente consciente de los obstáculos que, hoy por hoy, persisten para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de su responsabilidad para el fomento de la misma. Y es que, al papel estratégico de las universidades como agentes claves en la construcción de la sociedad del conocimiento, se le suma uno de relevante importancia: su intervención para fomentar una sociedad basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como elemento clave para construir una sociedad más democrática, justa y productiva.

El **compromiso** de la Universidad con la igualdad de género se manifiesta ahora con más fuerza con la puesta en marcha del **I Plan de Igualdad**, a iniciativa del Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, creado en septiembre de 2008, y de la **Unidad de Igualdad** de él dependiente. Un plan que implica un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en el que se ven implicados tanto los departamentos de la Universidad como los diferentes agentes que en ella participan, desde el personal docente e investigador, hasta el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes.

Con la puesta en marcha del Plan, la UC3M toma parte activa en su papel como agente socializador, desde donde se genera y transmite el conocimiento y se consolidan los principales valores que guían el funcionamiento de la sociedad. El Plan de Igualdad implica, por tanto, que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad y un principio rector de la Universidad, así como un valor imprescindible que debe transmitir a la comunidad universitaria y al resto de la población.

El documento de presentación del I Plan de Igualdad de la UC3M está organizado en los siguientes apartados:

1. En el primero de ellos, a modo de **introducción**, se describe en primer lugar el **marco conceptual** básico sobre teoría de género, seguido del **marco contextual** de las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación universitaria y las exigencias normativas que justifican la elaboración del Plan de Igualdad. En tercer lugar se describe **la experiencia y la trayectoria** de la Universidad Carlos III en el desarrollo de políticas de igualdad de género.
2. En el segundo apartado se describe el **proceso** seguido para la elaboración del plan, describiendo la **metodología** utilizada, los **agentes** que han participado en todo el proceso y las **fases** recorridas para su elaboración.
3. En la tercera parte del documento se describe el Plan propiamente dicho, ateniendo a los siguientes aspectos: **los principios rectores** sobre los que se fundamenta el



contenido del Plan y que han guiado el proceso de elaboración, la **estructura** del Plan, es decir cuáles son **los ejes organizadores** que lo estructuran, los objetivos de cada uno de ellos, las áreas y servicios involucrados y las medidas, especificando quienes serán los agentes responsables de la ejecución de las mismas.

4. Por último se incluyen en este documento un **anexo**: que describe las **principales conclusiones del diagnóstico** realizado

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Marco Conceptual

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Universidad Carlos III de Madrid tiene como principal objetivo la transmisión del conocimiento, teniendo un papel primordial en la transferencia de valores sociales. Valores que deben contribuir a la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las siguientes definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Principio de no discriminación: tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



Acciones positivas: medidas de carácter temporal que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades

Corresponsabilidad: la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el [artículo 53.2 de la Constitución](#), incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de



reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

1.2. Marco contextual de las políticas de igualdad

En las últimas décadas, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han consolidado y reforzado, en todos los estados democráticos, creándose estructuras administrativas para su desarrollo a nivel estatal, autonómico y local. Esta consolidación ha venido de la mano de cambios sustanciales en el modelo de gestión de dichas políticas, cambios que tienen que ver con el compromiso y la intervención activa de todas las administraciones públicas para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que suponen la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, pasando *de la recomendación de no discriminar a la prescripción de lograr la igualdad* como criterio de calidad en la gestión administrativa. Esta posición, claramente activa y basada en el compromiso, se ha traducido en toda Europa, y en España, en la creación de un marco normativo específico de esta materia que abarca tanto el ámbito estatal, **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, como el autonómico (en el que se han promulgado diversas leyes).

Las **Universidades públicas españolas**, en su papel estratégico de creadoras y transmisoras del conocimiento, se han visto afectadas por esta nueva forma de abordar las políticas de igualdad de género. Desde 2007, la Ley Orgánica de Igualdad impulsa "la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros" (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que "las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo:

- La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La creación de postgrados específicos.
- La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia. (Art. 25)

Así, la **Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)**, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario, desarrollando así lo que dispone la Ley de Igualdad. En la disposición



adicional duodécima se indica textualmente que «*las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres*». Además, la igualdad entre mujeres y hombres, ocupa un lugar importante en esta Ley dentro del sistema de valores que la rigen y en su propio articulado:

- En el **Preámbulo** se recoge textualmente que “esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y *de igualdad entre hombres y mujeres*, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. (...) La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial”.
- En el **Artículo 27 bis**. señala que la Conferencia General de Política Universitaria debe “coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”.
- En el **Artículo 46**. Derechos y deberes de los estudiantes señala que “la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos”.¹

Por último, la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son definidos por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como “*un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*” que permitan “*fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”.

¹ En este sentido, es importante señalar que la UC3M está elaborando actualmente un **Plan de Accesibilidad Integral** para fomentar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a iniciativa del Espacio Estudiantes, y más concretamente del PIED (Programa para la integración de estudiantes con discapacidad). Un Plan que tendrá que tener en cuenta las necesidades específicas de los hombres y las mujeres con discapacidad, garantizando así la igualdad de oportunidades entre ambos sexos de este colectivo.



En este contexto, el Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación junto con la **Unidad de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid**, ha iniciado el proceso para la elaboración de su primer Plan de igualdad, que será de aplicación a toda la UC3M por lo que engloba a la totalidad de su personal: Estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios, y en los tres Campus: Getafe, Leganés y Colmenarejo. Tendrá una vigencia de tres años a partir de su aprobación por el Consejo de Gobierno. En tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del primero, comenzando a negociarse el siguiente en los tres meses anteriores a la fecha prevista para la extinción del primero.

1.3 Antecedentes de la UC3M en el desarrollo de políticas de igualdad

La Universidad Carlos III de Madrid tiene una trayectoria corta en el tiempo si la comparamos con otras Universidades españolas, ya que fue creada en 1989. Quizás ese sea el motivo por el que se encuentra en un proceso inicial de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Un proceso que se materializa en el compromiso de fomentar dicha igualdad integrando entre sus **principios rectores** el objetivo de "*eliminar los obstáculos que impidan la igualdad de género entre los miembros de la comunidad universitaria*"² y que cobra fuerza con la reciente creación de la Unidad de Igualdad, entre cuyas funciones está la de fomentar la integración del principio de igualdad de género de forma transversal en todos los procesos de trabajo y gestión de la Universidad, garantizando con ello que la misma contribuya a la construcción de una sociedad igualitaria. Esto cobra aún más sentido teniendo en cuenta que la Universidad, por definición, es un referente en la transmisión de valores sociales y como tal, debería contribuir con sus acciones al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad en la que se inserta.

En esta misma línea, los **planes de estudio** de la Universidad cuentan ya con varias materias relativas a estudios de mujeres y relaciones de género, que se han incorporado en alguno de los nuevos Grados y en los Dobles Grados de Derecho-Administración de Empresas, Derecho-Ciencias Políticas, Derecho-Economía, Informática-Administración de Empresas y Periodismo-Comunicación Audiovisual. Así mismo se prevé la posibilidad de poner en marcha un postgrado específico en la materia. El compromiso de la Universidad con la igualdad se constata, además, con la organización de varias **jornadas y eventos específicos** desarrollados en el último año, dirigidas a la comunidad universitaria y al público en general.

Respecto a la **organización interna**, en diciembre de 2008, se aprobó una normativa para la selección del profesorado titular interino, en la cual se estableció que la Comisión Básica deberá incorporar al menos un porcentaje de mujeres igual o superior al porcentaje de Catedráticas de Universidad o Profesoras Titulares de Universidad con al menos tres sexenios

² Punto nº 3 de la Líneas Estratégicas del Programa del equipo rectoral para el año 2008-2009



o con dos sexenios y sexenio relativo igual a uno de la rama correspondiente en la Universidad Carlos III de Madrid.

Igualmente, se han desarrollado varias iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, relativas al permiso de maternidad y paternidad, a los "desayunos de conciliación" y a la puesta en marcha de un proyecto de teletrabajo³, entre otras.

Por lo que se refiere al **personal docente e investigador**, el Consejo de Gobierno de la Universidad aprobó en su sesión de 12 de julio de 2007, las Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres en la Universidad Carlos III de Madrid, que son:

1º- Durante los períodos de baja por maternidad o paternidad, el personal docente investigador tendrá derecho a una reducción en el período evaluado cuando soliciten complementos retributivos, años sabáticos u otras acciones ligadas a programas propios de la Universidad.

2º- En el mismo supuesto se podrá solicitar a los Departamentos una reducción en la carga docente de hasta el 50% durante los dos años siguientes a la maternidad. En el caso de los padres la reducción será de dos meses por cada mes de baja disfrutada.

Cabe señalar que la Unidad de Igualdad, a pesar de su reciente creación, ha hecho esfuerzos importantes para hacer presente la igualdad de género en la Universidad, no sólo mediante la elaboración de este Plan de igualdad sino mediante otras acciones, entre las que se encuentran la comunicación al resto de departamentos universitarios de la existencia de la normativa relativa a la promoción de la igualdad de género que deben cumplir e integrar en todos sus procesos habituales de trabajo.

Por último, tras la entrada en vigor de la **LOMLOU**, las Universidades debían adaptar sus Estatutos a las modificaciones que la Ley introduce, tarea que la Universidad Carlos III de Madrid ha realizado ya, habiéndose publicado el nuevo texto de los mismos en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 4 de diciembre de 2009 (Decreto 95/2009, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Comunidad de Madrid). Estos han recogido varias cuestiones relacionadas con lo establecido en el presente Plan de Igualdad, entre ellas:

- Inclusión del principio de igualdad de trato y de oportunidades⁴
- Referencia a la paridad y al principio de igualdad,
- El mandato legal de creación de la Unidad de Igualdad y sus competencias.

³ Es necesario incidir que estas dos últimas iniciativas aún están en proceso de desarrollo: el proyecto de teletrabajo es un proyecto piloto para el PAS. Igualmente, los desayunos de conciliación son una iniciativa particular que no está inserta en ninguna estructura de toma de decisiones o de negociación laboral.



Esta reforma ha quedado recogida en el Artículo 159bis:

1. La Universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad, en especial entre mujeres y hombres.
2. El Rector nombrará a la persona que dirigirá la Unidad de Igualdad.
3. La Unidad de igualdad asumirá, entre otras, las siguientes competencias:
 - a) Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.
 - b) Informar y asesorar a los órganos de gobierno y comisiones de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
 - c) Elaborar una memoria anual.
 - d) Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad y fomentar en la comunidad universitaria el conocimiento y aplicación del principio de igualdad.

Ahora, con la puesta en marcha del Plan, la Universidad reafirma su postura ante la igualdad de género y da continuidad a las acciones que ha venido desarrollando hasta el momento, reposicionándose entre las Universidades españolas más comprometidas con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Metodología y Agentes Implicados

La elaboración del plan se ha basado en una **metodología participativa**, en la que se han visto implicados diversos agentes representativos de toda la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar unos resultados coherentes con la realidad y acordes a las necesidades reales de la UC3M. En dicho proceso han intervenido los siguientes **agentes**, cada uno de ellos con diferentes funciones según sus competencias y responsabilidades en el proyecto:

- El equipo del **Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación** y la **Unidad de Igualdad**, como impulsor y promotor del Plan de Igualdad, entre sus funciones está la de prestar el apoyo y asesoramiento necesario a la Comisión dinamizando y coordinando el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
- La **Comisión negociadora** creada para elaborar el Plan, está presidida por la Vicerrectora de Igualdad y Cooperación y compuesta por representantes de los siguientes órganos y colectivos universitarios: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Gerencia, Defensora Universitaria, Secciones Sindicales, Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Administrativo y de Servicios (PAS), Estudiantes de Grado, de Primer y Segundo Ciclo, de Postgrado y Doctorado y el Comité de Seguridad y Salud. La función principal de la Comisión

a lo largo del proceso han sido la elaboración de propuestas respecto a las medidas a implementar para reducir las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

- La asistencia técnica, encargada del asesoramiento durante el proceso de elaboración del Plan, ha sido prestada por la consultora Likadi. Entre sus funciones básicas están la de realizar propuestas, elaborar documentos base de trabajo, guiar y dinamizar las reuniones presenciales, procurando el consenso y la negociación de las propuestas realizadas.



La metodología que pauta el proceso de participación de estos agentes se ha basado en dos **técnicas de producción grupal**:

- La realización de **reuniones de trabajo presenciales** entre la asistencia técnica, la Comisión y la Unidad, con el objetivo de generar procesos de discusión y consenso grupal en torno a la estructura y contenidos del Plan de Igualdad, a partir de los documentos base elaborados por la Unidad (diagnóstico) y por la asistencia técnica (conclusiones diagnóstico y borrador del Plan).
- La construcción de un **espacio de discusión "virtual"** a través del cual se han intercambiado impresiones y se ha dado continuidad a los procesos de trabajo y de discusión abiertos en las sesiones presenciales.

Ambas modalidades de reflexión y debate han sido complementarias y se articulan en un proceso secuencial de trabajo que comienza con la exposición y análisis de los resultados y las implicaciones del diagnóstico y finalizan con la elaboración del documento final del Plan de igualdad, que se pondrá a disposición de la comunidad universitaria para su validación (vía on-line). A continuación se describen las fases del proceso de elaboración del Plan.

2.2. Fases de Elaboración

La elaboración del Plan de Igualdad ha seguido un proceso secuencial integrado por 5 fases:



- 1. Fase previa.** Como paso previo a la elaboración del Plan fue necesario la **formalización del compromiso adquirido** por la Universidad para el impulso, promoción y ejecución del mismo. Para ello se elaboró un *comunicado* que visibiliza la intención de poner en marcha el I Plan de Igualdad en la UC3M y se difundió a toda la comunidad universitaria. Para formalizar dicho compromiso y garantizar la efectividad del Plan, se creó un grupo de trabajo (la *comisión negociadora*). Dicha comisión, junto con la asistencia técnica, ha sido quien ha elaborado las propuestas y aportado las ideas concretas para la estructuración del Plan.

- 2. Fase de Diagnóstico.** Una vez adquirido el compromiso y formado el grupo de trabajo (Comisión), el equipo de la Unidad de Igualdad realizó un diagnóstico de la situación de la Universidad respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como paso previo para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación. Para la realización del diagnóstico, la Unidad contó con el asesoramiento y las orientaciones de la asistencia técnica, en cuanto a la estructura y posibles fuentes de información, entre las cuales cabe destacar:
 - Datos estadísticos, solicitados por la Unidad⁵, a los diferentes departamentos y servicios universitarios⁶, sobre distintos aspectos relacionados con la situación del alumnado, del PDI y del PAS, y que permitieron un análisis de carácter cuantitativo.
 - Análisis de los contenidos de la página Web de la Universidad. A través de la Web institucional se pudo conseguir información sobre investigación (grupos que investigan sobre género, memorias de investigación, etc.), así como la información necesaria para completar el diagnóstico.

- 3. Fase de Planificación.** Las conclusiones del diagnóstico (ver anexo 1) permitieron identificar las prioridades de actuación, estructurándose el Plan en varios ejes de intervención. La estructura, propuesta por la asistencia técnica, se debatió y consensuó con la comisión negociadora y con la Unidad de Igualdad. Tras su aprobación, se propusieron los objetivos y las medidas para desarrollar los mismos, en función de los ejes de intervención consensuados. Una vez elaborado el primer

⁵ Es necesario apuntar que no todos los datos solicitados estaban desagregados por sexo, y muchos de los datos solicitados no estaban informatizados, por lo que los servicios responsables tuvieron que hacer un esfuerzo adicional para procesar la información.

⁶ Recursos Humanos: datos del PDI y PAS, OTRI: datos de investigación (dispone de pocos datos desagregados por sexo), Espacio Estudiantes: actividades culturales, deportivas, estudiantes inscritos en el PIÉD, y becas de colaboración, SERINT (Relaciones Internacionales): datos de Estudiantes Erasmus y otras estancias fuera de España, El SOPP (Servicio de Orientación y Planificación Profesional de la Fundación Universidad Carlos III de Madrid): datos de acceso al empleo, de formación para el empleo, etc. , Servicio de Programación y Presupuestos: datos de estudiantes: nº, fracaso, abandono, éxito., Centro de Ampliación de Estudios: datos sobre Tesis, y premios de Doctorado, Servicio de Apoyo a Secretaría General: datos de composición de órganos de Gobierno, y de Doctorados Honoris Causa.



borrador del Plan, se presentó a la Comisión, tras lo cual se inició un periodo de debate y revisión por parte del grupo.

4. Fase de presentación al equipo rectoral. Se presentó el documento al Rector y al Consejo de Dirección, antes de someterlo a información pública según la normativa aprobada en Consejo de Dirección del 27 de enero de 2010.
5. Fase de difusión e implantación. Se trata en esta fase de difundir y comunicar la existencia del Plan a toda la comunidad universitaria, así como organizar las estrategias de implantación a seguir. Una vez aprobado el Plan por el Consejo de Gobierno, se constituirá una Comisión integrada por miembros de los principales órganos, servicios y colectivos universitarios, con representación asimismo de las secciones sindicales que operan en la UC3M. Corresponderá a esta Comisión la elaboración de propuestas de los indicadores y mecanismos oportunos para la implantación y el seguimiento del Plan de Igualdad.

III. EL PLAN

3.1. Principios rectores

La Universidad Carlos III asume su responsabilidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, materializando su compromiso con la iniciativa de elaborar y poner en marcha su primer Plan de Igualdad. Un Plan que implica la iniciación de un proceso a través del cual integrar el principio de igualdad en la planificación y gestión de sus acciones y que exige la consideración de los siguientes principio rectores, en los que se fundamentan tanto las líneas de intervención como las medidas recogidas en el Plan:

- La **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.
- La **adopción de acciones positivas** con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad.
- La **adopción de una estrategia dual** que desarrolle, en paralelo, la integración de la perspectiva de género en la transmisión del conocimiento y en la gestión de los recursos, contemplando todas sus fases (elaboración, ejecución y evaluación), es decir, la transversalidad de género y la adopción de medidas de acción positiva.
- La **participación**. Los procesos implicados en el diseño, ejecución y evaluación del Plan han de implicar a todos los y las agentes relevantes, lo que incluye necesariamente a todos los estamentos que conforman la comunidad universitaria (PAS, PDI, estudiantes)

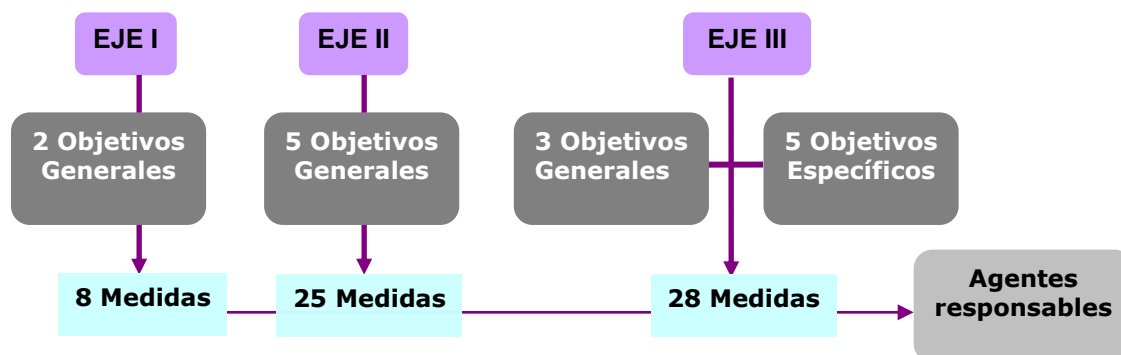
- La **coordinación entre los distintos servicios, unidades, Departamentos, etc.** como uno de los principios básicos que fundamenta el Plan y que permite avanzar hacia el trabajo grupal.
- El **papel protagonista** del Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, así como de la Unidad de Igualdad, para impulsar y apoyar el proceso de la transversalidad de género en la Universidad, asumiendo el ejercicio de la actividad ejecutiva del Plan: tomando la iniciativa, promoviendo, convocando las sesiones con la comisión y motivando al conjunto de los agentes implicados en el desarrollo del mismo.

3.2. Estructura del Plan. Ejes de Intervención, agentes implicados y medidas

Antes de presentar el Plan, es necesario realizar una breve descripción de la estructura general en que se articula. Así, el Plan se estructura en tres grandes *Ejes de Intervención*, cada uno de los cuales se desarrolla a través de varios objetivos generales y una serie de *Medidas* diseñadas para desarrollar cada uno de los objetivos, especificando los agentes responsabilizados de su ejecución:

- * **Ejes Organizadores:** entendidos como *dimensiones* que permiten agrupar una finalidad y temática común de intervención, dando así respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico y definiendo la estructura general del Plan.
- * **Medidas:** acciones a poner en marcha para la consecución de los objetivos definidos en cada eje de intervención. En total, tenemos un Plan que se desarrolla en **61 medidas**. En el Plan se identifica además, para cada medida, los servicios responsables en su ejecución, avanzando así en la concreción del mismo.

En el siguiente gráfico se presenta, *de forma esquemática*, la estructura general del Plan:



Como se muestra en el gráfico, el Plan está estructurado en tres grandes ejes de intervención, compuestos por un total de 10 objetivos generales y 5 objetivos específicos, a desarrollar por un total de 61 medidas.



A continuación se presenta el desarrollo del Plan siguiendo esta estructura, que se inicia con una breve introducción al eje organizador, identificando su finalidad, los objetivos que lo desarrollan y las medidas propuestas para el logro de los mismos.

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

Para actuar frente a la desigualdad es necesario partir de la realidad que se vive, es decir, saber qué es lo que está ocurriendo y diagnosticar la situación para, a partir de ahí, elaborar un plan de acción encaminado a *mejorar* esa situación. La recopilación de información para la realización del diagnóstico ha permitido identificar las desigualdades principales entre mujeres y hombres en el contexto de la UC3M. No obstante no se pudo contar con algunos datos relevantes (por su no existencia o falta de desagregación por sexo) para profundizar y completar el diagnóstico. La carencia de información debe constituir por sí misma un área de mejora a incluir en este Primer Plan de Igualdad, con el objetivo de *seguir profundizando en el conocimiento de situaciones que pueden causar desequilibrios de género*, de cara a la posterior elaboración de medidas encaminadas a reducir dichos desequilibrios.

Por lo tanto, este eje tiene una doble finalidad:

- 1- **Profundizar en el conocimiento** de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como en los factores que inciden en dichas desigualdades.
- 2- **Potenciar la investigación** sobre el grado de integración de la igualdad de género en las diversas intervenciones de la Universidad.

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

- 1.1.1.** Desagregación por sexo de los datos elaborados por la Universidad, de manera que se genere información que permita el análisis de género, incidiendo en los datos que no se han podido incluir en el diagnóstico, por ejemplo, tiempo de promoción PAS/PDI.

Agentes Responsables: Todos los departamentos y servicios que generen información y Órganos de Gobierno



- 1.1.2.** Revisión e identificación del impacto de género causado por las acciones y actividades de la Universidad: normativas, proyectos reglamentarios, planes de formación, jornadas, actividad del servicio de investigación, etc.

Agentes Responsables: Servicios, departamentos y Órganos de Gobierno e Institutos.

- 1.1.3.** Análisis de los procesos y procedimientos de gestión de las políticas de personal desde la perspectiva de género: procesos de selección y/o contratación, procesos de promoción, política salarial, políticas de formación continua, política de prevención de riesgos laborales, etc.

Agentes Responsables: Unidad de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Profesorado y de Departamentos

- 1.1.4.** Análisis de la magnitud y las causas de la desigualdad de género en ámbito de la cultura tecnológica.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

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

- 1.2.1.** Creación de un Observatorio cuya finalidad sea promover un análisis continuo de la situación de la Universidad respecto a la igualdad de género, siendo una de sus funciones la realización de un informe anual del conjunto de la Universidad, que incluya los avances, las medidas desarrolladas y las desigualdades persistentes.

Agentes Responsables: Equipo de Dirección y Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

- 1.2.2.** Realización de un informe anual, por parte los departamentos y de cada unidad de la universidad, sobre las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad de género, que refleje tanto sus avances como los elementos de mejora.

Agentes Responsables: Comisión de Seguimiento



- 1.2.3.** Promoción y difusión de las investigaciones realizadas en materia de género e igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Investigación

- 1.2.4.** Impulso del papel de la Unidad de Igualdad como agente clave en la coordinación de las acciones y actividades desarrolladas por la UC3M en materia de género e igualdad.

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad

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

Los resultados del diagnóstico realizado han puesto de manifiesto la existencia de desequilibrios de género, que afectan tanto al alumnado como al personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS). La única forma de garantizar la igualdad de oportunidades es iniciando un *proceso intencional y planificado* para integrar la dimensión de género en los modos de gestión de los recursos, de lo contrario el impacto sobre mujeres y hombres responderá a las inercias sociales que perpetúan (aunque sea inconscientemente) las situaciones de desigualdad.

En consecuencia, este eje agrupa todas las medidas necesarias para reducir las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres.

La **finalidad** de este eje es articular procedimientos para eliminar, progresivamente, la segregación horizontal y vertical, así como el resto de desigualdades detectadas que afecten a la comunidad universitaria.

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

- 2.1.1.** Integración del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de decisión, de gobierno y consultivos.



Agentes Responsables: Rector, Consejo Social, y Órganos de Gobierno, de decisión, y consultivos

- 2.1.2.** Promoción de la elección de ámbitos de investigación diversificados y libres de sesgos de género. También toda la docencia que se imparta estará libre de sesgos, sexismos y una imagen estereotipada y peyorativa de las mujeres

Agentes Responsables: Vicerrectorado Investigación y grupos de investigación.

- 2.1.3.** Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la transferencia tecnológica del conocimiento, como base generadora de la innovación.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Departamentos, Institutos

- 2.1.4.** Promoción de una participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación del alumnado

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Estudiantes y Centros

- 2.1.5.** Fomento de la participación de mujeres y hombres en aquellas actividades donde estén infra representados ambos sexos.

Agentes Responsables: Todos los servicios, Órganos de Gobierno, Departamentos, Institutos, Espacio Estudiantes

- 2.1.6.** Promoción de la participación equilibrada de ambos sexos en los programas de orientación para el empleo, articulando procedimientos de colaboración con empresas captadoras de estudiantes en prácticas y con empresas contratantes del alumnado que haya finalizado sus estudios (a través de la bolsa de empleo)

Agentes Responsables: SOPP, Centros

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

- 2.2.1.** Diseño de medidas encaminadas a reducir o eliminar progresivamente las desigualdades detectadas en el análisis de los procesos de gestión de las políticas de personal (medida 1.1.3).



Agentes Responsables: Gerencia, Recursos Humanos, Unidad de Igualdad

- 2.2.2.** Inclusión de normativa y legislación sobre políticas de igualdad en las convocatorias públicas de empleo del PAS.

Agentes Responsables: Gerencia, Recursos Humanos

- 2.2.3.** Promoción, en la oferta de formación continua del PAS y del PDI, de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Gerencia, Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos, Unidad de Igualdad

- 2.2.4.** Promoción de acciones formativas en género e igualdad de oportunidades dirigidas específicamente al personal responsable de la Unidad de Igualdad.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

- 2.2.5.** Revisión de la definición de los puestos de trabajo para garantizar su neutralidad y transparencia.

Agentes Responsables: Gerencia, Recursos Humanos

- 2.2.6.** Establecimiento de medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por sexo de los servicios administrativos de la UC3M.

Agentes Responsables: Gerencia, Recursos Humanos

- 2.2.7.** Avance en la disminución de la segregación horizontal y vertical del PDI y PAS, a partir de los resultados del análisis de los procesos y procedimientos de gestión de las políticas de personal desde la perspectiva de género (medida 1.1.3.).

Agentes Responsables: Rector, equipo de Gobierno

- 2.2.8.** Impulso de políticas de incentivos que permitan equilibrar por sexo las trayectorias profesionales del PDI.

Agentes Responsables: Órganos de Gobierno, Departamentos y Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos

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



- 2.3.1.** Refuerzo, difusión y continuidad de los servicios, programas e iniciativas desarrolladas hasta ahora por la Universidad cuya finalidad sea conciliar la vida laboral, familiar y personal (teletrabajo, desayunos de conciliación, etc.)

Agentes Responsables: Gerencia, Recursos Humanos

- 2.3.2.** Promoción del ajuste de horarios en las reuniones dentro de la Universidad, de forma que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas, procurándose que ninguna reunión finalice con posterioridad a las 18 horas.

Agentes Responsables: Todos los servicios y Departamentos universitarios

- 2.3.3.** Realización de campañas y/o jornadas de sensibilización dirigidas al alumnado y al personal de la Universidad para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, Vicerrectorado de Comunicación, Cultura y Deporte y Extensión Universitaria

- 2.3.4.** Consideración del cuidado de personas dependientes, debidamente justificado, para la asignación de horarios, por parte del PDI, del PAS y del alumnado.

Agentes Responsables: Centros, Gerencia, Departamentos

- 2.3.5.** Fomento de la creación de sistemas y ayudas para facilitar el cuidado de personas dependientes.

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad, Gerencia

- 2.3.6.** Fomento de la creación de servicios y ayudas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, doméstica y privada

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad, Gerencia

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

- 2.4.1.** Elaboración de un protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual⁷ y acoso por razón de sexo⁸ en el ámbito de la Universidad Carlos III.

⁷ El acoso sexual queda definido, por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, como *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*



Agentes Responsables: Unidad de Igualdad

- 2.4.2.** Realización de campañas de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria, incluyendo acciones formativas.

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad

- 2.4.3.** Realización de actividades de asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género.

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad, Gabinete apoyo psicopedagógico

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

- 2.5.1.** Realización, en los espacios de encuentro con el alumnado y el profesorado de secundaria y bachillerato, de acciones para sensibilizar a ambos colectivos sobre el problema de la desigualdad de género y orientar al alumnado en su carrera universitaria y profesional.

Agentes Responsables: Espacio de Estudiantes y Vicerrectorado de Estudiantes

- 2.5.2.** Integración de la perspectiva de género en la elaboración de guías, dirigidas principalmente al alumnado de secundaria y bachillerato, que explican las diferentes titulaciones y especialidades universitarias ofrecidas por la Universidad Carlos III, con sus salidas profesionales, motivando así la diversificación en las elecciones académicas.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Grado

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

Como decíamos antes, para garantizar un impacto positivo en la igualdad de género, es necesario *ampliar* la mirada y considerar el género como una categoría de análisis, y no como una variable aislada. Hombres y mujeres parten de condiciones y situaciones diferentes debido al proceso de socialización diferencial, situándose las mujeres en una clara posición de

⁸ Constituye acoso por razón de sexo *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*



desventaja social, que tenderá a perpetuarse si no se tienen en cuenta esas diferencias a la hora de planificar y gestionar los procedimientos habituales de trabajo. Es por ello que con este eje se pretenden desarrollar medidas que permitan una incorporación, progresiva, de la perspectiva de género en la organización y gestión de la Universidad, especialmente teniendo en cuenta su importancia en la transmisión de valores y conocimientos. Sólo de esta forma se podrá garantizar la contribución de la universidad Carlos III al logro de la igualdad de género.

La **finalidad** de este eje es desarrollar medidas que permitan incorporar el principio de igualdad de oportunidades en el sistema de valores que guían el funcionamiento de la Universidad, en los procesos habituales de trabajo y en la generación y transmisión del conocimiento.

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

Objetivo específico 3.1.1. Fomentar la igualdad de género en los sistemas de comunicación

3.1.1.1. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos de carácter administrativo que se elaboren dentro de la Universidad.

Agentes Responsables: Todos los Servicios y Departamentos Universitarios

3.1.1.2. Elaboración y publicación de una guía con orientaciones para la utilización de un lenguaje escrito y visual no sexista, así como de una instrucción, dirigida a todos los departamentos y unidades de la Universidad, que inste a utilizar este lenguaje en los documentos elaborados.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

3.1.1.3. Formación dirigida al personal docente y no docente para la utilización de un lenguaje no sexista.

Agentes Responsables: Unidad de igualdad, RRHH

3.1.1.4. Promoción de una mayor presencia de contenidos sobre género e igualdad de oportunidades en la información transmitida a la comunidad universitaria a través de diferentes medios (tablones de anuncios, carteles, etc.).

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Comunicación, Cultura, Deporte y Extensión Universitaria



Objetivo específico 3.1.2. Promover una imagen de la Universidad comprometida con la igualdad de género.

3.1.2.1. Integración del principio de igualdad de género entre los criterios que rigen los sistemas de calidad de la Universidad.

Agentes Responsables: Consejo de Dirección

3.1.2.2. Organización de jornadas y eventos, dirigidas a la comunidad universitaria y al público en general, sobre género e igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

3.1.2.3. Promoción de actividades culturales, artísticas y deportivas desarrolladas por mujeres (teatro, música, etc.) y/o en las que el tema principal verse sobre la igualdad de género.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Comunicación, Cultura, Deporte y Extensión Universitaria

3.1.2.4. Revisión y modificación de las políticas de reconocimiento académico (por ejemplo *Honoris Causa*, *discursos en actos académicos...*) para visibilizar la contribución de mujeres a la docencia y a la investigación.

Agentes Responsables: Consejo de Dirección

3.1.2.5. Reconocimiento de los departamentos universitarios que desarrollen medidas para avanzar en el logro de la igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

3.1.2.6. Establecimiento, en los pliegos administrativos de contratación a empresas externas, de cláusulas que favorezcan la contratación de empresas que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Agentes Responsables: Dirección Económico Financiera

3.1.2.7. Inclusión de la perspectiva de género en la planificación y elaboración de los diferentes programas presupuestarios de la UC3M.

Agentes Responsables: Todas las Unidades

3.1.2.8. Organización de espacios de encuentro entre estudiantes y asociaciones juveniles, de mujeres y que fomenten la igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Estudiantes



- 3.1.2.9. Articulación de sistemas de coordinación con otras universidades españolas para el intercambio de experiencias y el establecimiento de procesos comunes de trabajo para fomentar la igualdad de género, favoreciendo a su vez la creación de redes entre universidades para el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación y Unidad de Igualdad

- 3.1.2.10. Realización de acciones informativas dirigidas a la Comunidad Universitaria sobre la situación de las mujeres en la Universidad y visibilización de toda la información, documentación, etc. en materia de igualdad que genere la universidad, centralizando dicha información en la Web (Blog, Foro)

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

- 3.1.2.11. Realización de una campaña de sensibilización anual informando a toda la Comunidad de la importancia de la Igualdad.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

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

Objetivo específico 3.2.1. Promover y difundir el conocimiento en materia de género.

- 3.2.1.1. Impulso de la oferta de materias específicas referidas a igualdad de oportunidades, estudios de mujeres, relaciones de género y feminismo dentro de los planes de formación de las distintas titulaciones y especializaciones, así como de post-gradados específicos en la materia.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, Vicerrectorado de Grado y Vicerrectorado de Posgrado y Calidad

- 3.2.1.2. Promoción de grupos de investigación e investigaciones particulares (tesis) en estudios de género.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

- 3.2.1.3. Aumento de los recursos bibliográficos específicos sobre género e igualdad en todas las bibliotecas de la Universidad.



Agentes Responsables: Vicerrectorado de Infraestructuras, Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

Objetivo específico 3.2.2. Integrar progresivamente la perspectiva de género en las distintas titulaciones y en los contenidos de sus materias.

3.2.2.1. Identificación de todas aquellas titulaciones y materias susceptibles de integrar la dimensión de género en sus contenidos.

Agentes Responsables: Responsables de Titulaciones y Unidad de Igualdad

3.2.2.2. Elaboración de una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en todas las materias en que sea pertinente.

Agentes Responsables: Responsables de Titulaciones y Unidad de Igualdad

3.2.2.3. Integración de la perspectiva de género en las titulaciones en las que sea pertinente, recopilando las aportaciones realizadas por la teoría de género y los estudios feministas.

Agentes Responsables: Responsables de Titulaciones y Unidad de Igualdad

Objetivo específico 3.2.3. Aplicación de los principios de transversalidad e igualdad en las actuaciones de la Universidad, en materia de cooperación al desarrollo

3.2.3.1. Análisis del impacto de género de los proyectos de cooperación que se desarrollen a partir de la puesta en marcha del Plan, como requisito previo para poder desarrollar el mismo

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

3.2.3.2. Impulso de formación específica en género y desarrollo, orientada a la aplicación posterior de la perspectiva de género en los proyectos elaborados.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

3.2.3.3. Establecimiento de criterios que garanticen la contribución de los proyectos de cooperación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como



fórmula para priorizar aquellos proyectos que integren la igualdad de género entre sus objetivos.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación

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

3.3.1. Promoción del uso de las nuevas tecnologías entre el alumnado y el personal de la Universidad, garantizando la participación equilibrada de hombres y mujeres.

Agentes Responsables: Vicerrectorado de Infraestructuras y Medio Ambiente

3.3.2. Promoción del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de la docencia y de la investigación, garantizando la transmisión de una imagen igualitaria (lenguaje no sexista escrito y visual contenidos, etc.)

Agentes Responsables: Servicio de Informática, Vicerrectorado de estudiantes, de investigación, de grado y de postgrado

3.3.3. Adaptación o creación de infraestructuras informáticas (bases de datos, etc.) asegurando la inclusión en las mismas de indicadores que permitan disponer de información útil para el análisis de género

Agentes Responsables: Unidad de Igualdad, Servicio de Informática

3.3.4. Revisión de los contenidos de la página WEB de la Universidad, así como de los boletines electrónicos, desde la perspectiva de género, con la finalidad de hacer más visible la igualdad de oportunidades.

Agentes Responsables: Unidad de igualdad y Servicio de Comunicación



IV. ANEXOS

4.1. Principales Conclusiones del Diagnóstico

Del diagnóstico realizado se han extraído las siguientes conclusiones, claves para la elaboración del Plan:

1. Respecto al Sistema de Valores, se observa lo siguiente;

- * El compromiso de la Universidad con la igualdad de género se refleja en sus principios rectores, aunque no se manifiesta de forma tan clara en los sistemas de comunicación interna y externa, ni se integra como criterio en el sistema de calidad.
- * No están protocolizados los procesos y procedimientos habituales de trabajo que inciden en el avance de la igualdad de género (lenguaje, imágenes, información, comunicación, etc.). Aunque se van abriendo camino lentamente, sobre todo gracias al trabajo de la Unidad de Igualdad con el resto de áreas y departamentos, que en gran medida siguen ajenos a la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades.
- * No existe ninguna cláusula relativa a la promoción de la igualdad de género en los criterios de contratación de servicios (cafetería, reprografía, jardinería, limpieza, cafetería, etc.) a través de empresas externas, en los convenios con empresas u otras entidades.
- * En el apartado de la cooperación al desarrollo, se ha incluido en la III convocatoria de ayudas de la Universidad Carlos III (2009) en la evaluación y valoración de los proyectos, el siguiente criterio: "Incorporación al proyecto de aspectos transversales: lucha contra la pobreza, equidad de género, sostenibilidad ambiental, fortalecimiento institucional y defensa de los derechos humanos".

2. Respecto a la Situación del Alumnado, PDI y PAS, se observa lo siguiente:

- * La presencia de mujeres y hombres en el alumnado, PDI y PAS presenta desigualdades en distintos aspectos. Por ejemplo, se mantiene una segregación horizontal entre el alumnado y el PDI en las titulaciones de carácter tecnológico, donde hay muchos más varones que



mujeres, mientras que en las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas, así como en las de Humanidades, Comunicación y Documentación, se produce la situación inversa. Por otro lado, en caso del PDI y, en menor medida, el PAS, se produce una clara segregación vertical que implica una pérdida de la presencia femenina a medida que se avanza en la escala jerárquica y de responsabilidad.

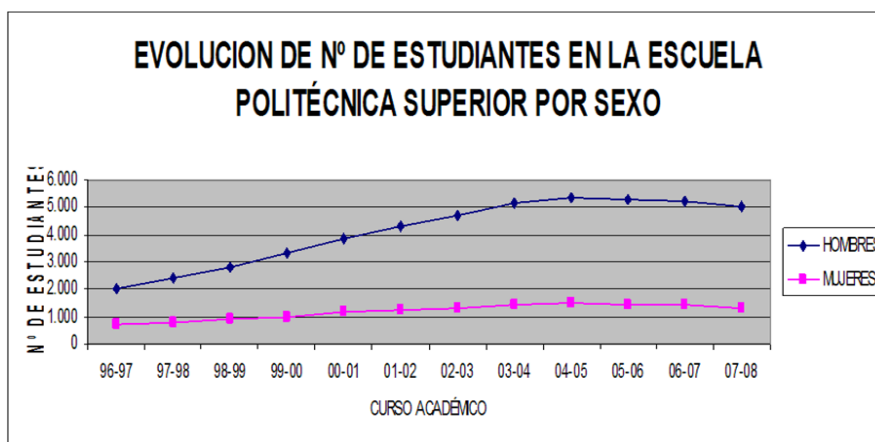
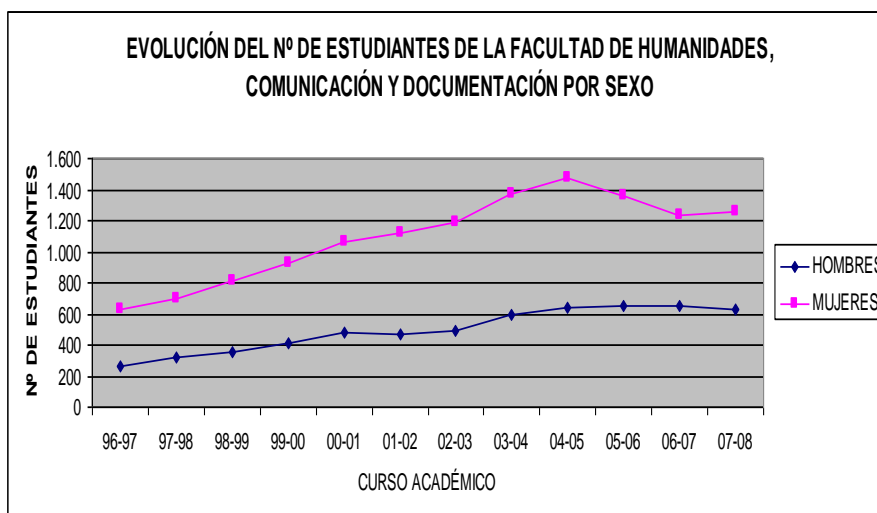
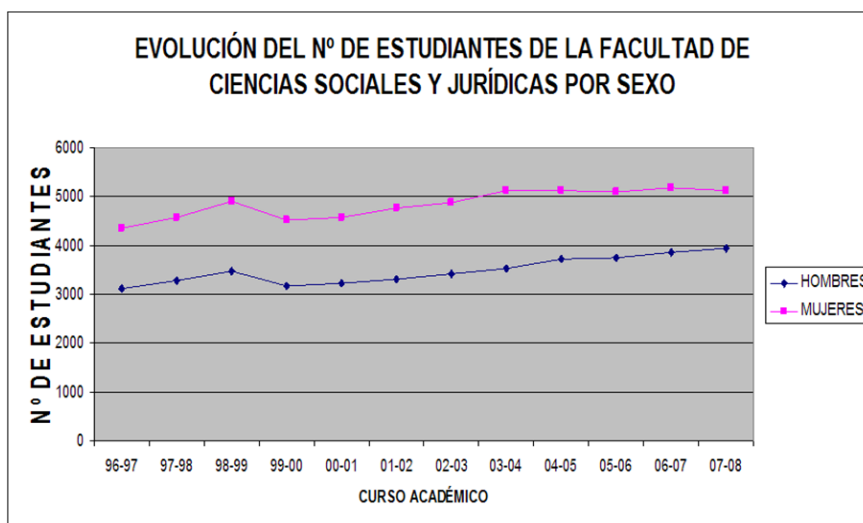
- * Por no disponer de información no se han podido analizar procesos como los de gestión de recursos humanos, de manera que no se ha podido analizar la integración de la dimensión de género en los mismos.

3. Respeto a la Generación y Transmisión del Conocimiento:

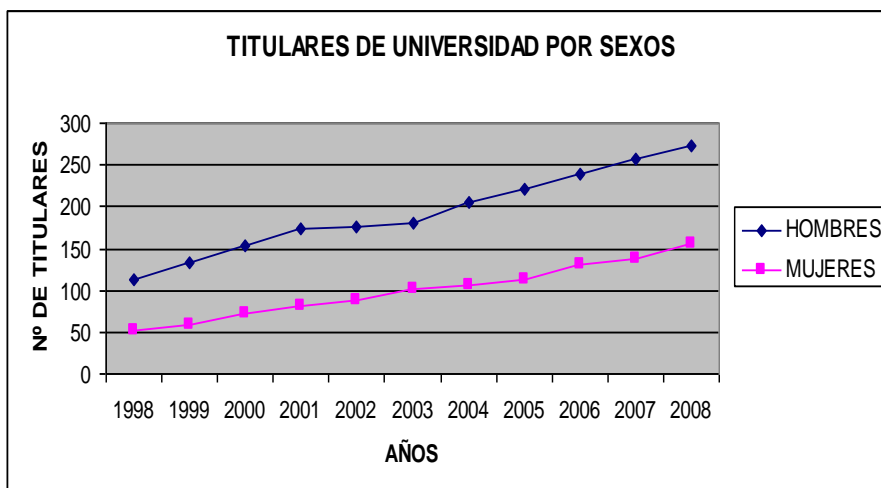
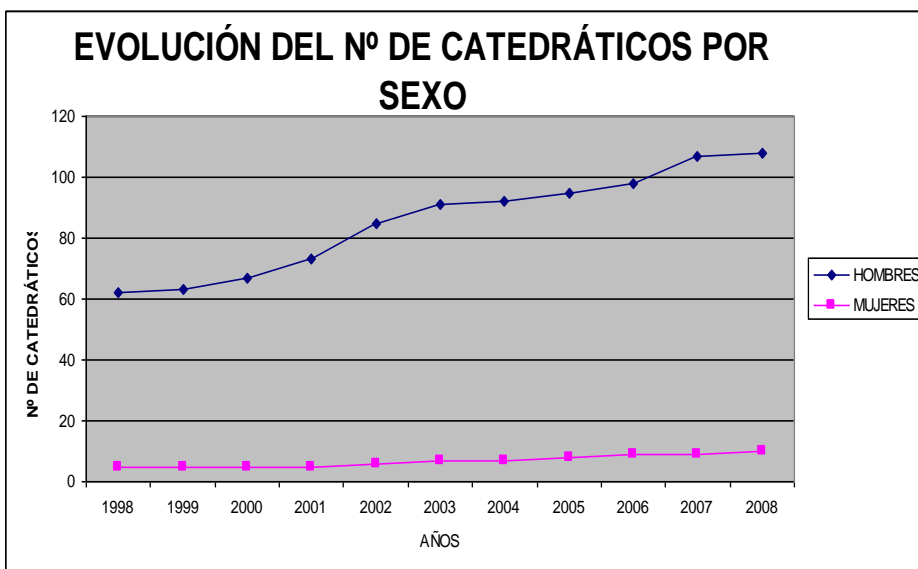
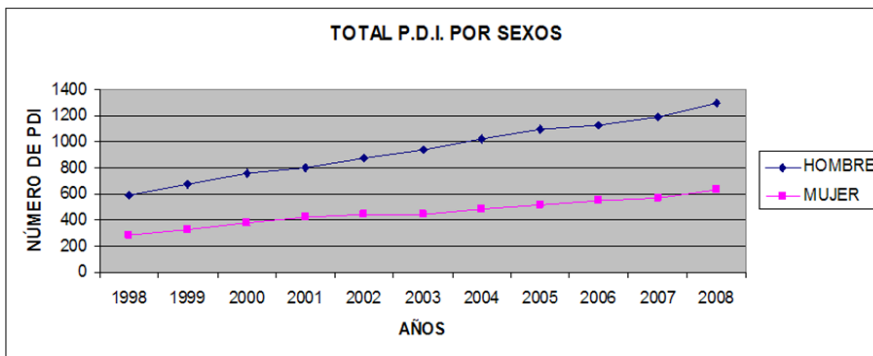
- * La categoría género no está aún plenamente integrada en el sistema científico, como sería deseable. Su presencia de forma aislada en materias específicas y en grupos de investigación muestra la necesidad de sistematizar su integración. Sin embargo, no se trata de "añadir" el género a los planes de estudio y al ámbito de la investigación, sino de considerar la necesidad de "integrar" el género como una categoría de análisis que aporta amplitud a la visión científica. La teoría de género constituye un marco de interpretación de la realidad, que debe considerarse como un elemento de valor para el desarrollo de la ciencia.

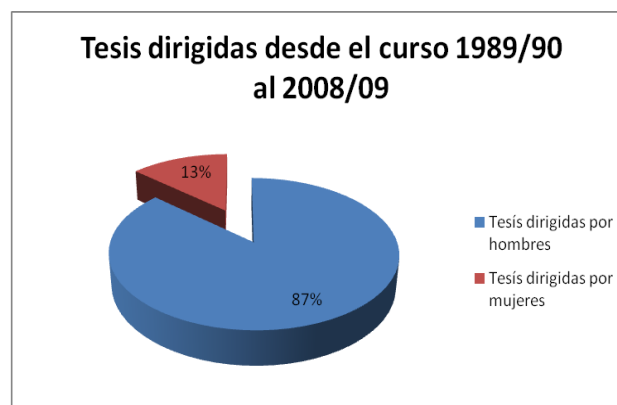
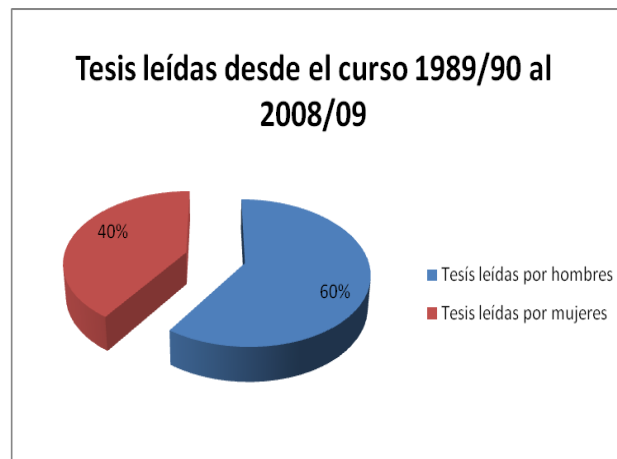
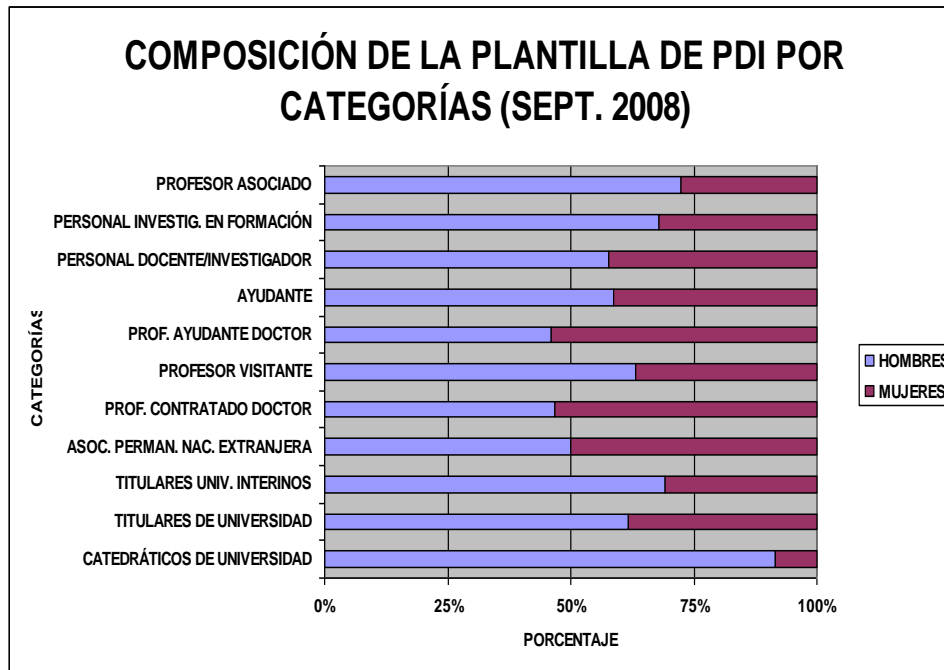
Las conclusiones del diagnóstico de la Universidad Carlos III de Madrid evidencian una **clara conciencia "anti-discriminatoria"** de la Universidad, que prohíbe las discriminaciones directas y que, en todo caso, recomienda y anima a tener en cuenta lo dispuesto en la normativa vigente sobre la integración de la perspectiva de género de forma transversal.

Sin embargo, **se está iniciando el camino** para llegar a esa otra realidad en la que la igualdad de género traspase el plano formal de lo recomendado y se traduzca en acciones y resultados concretos y que sitúa a la organización en una posición favorable para la implementación de un proceso de integración transversal de la igualdad de género.

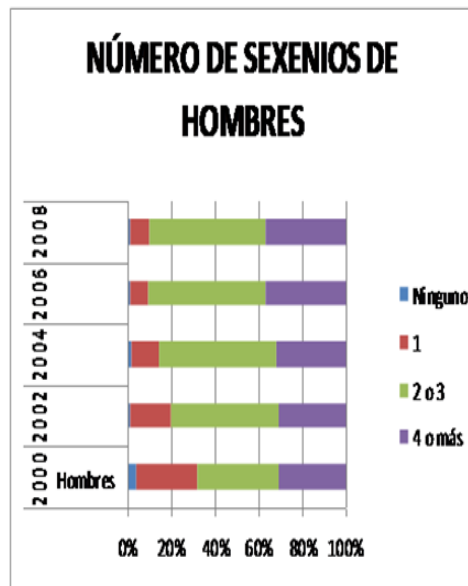
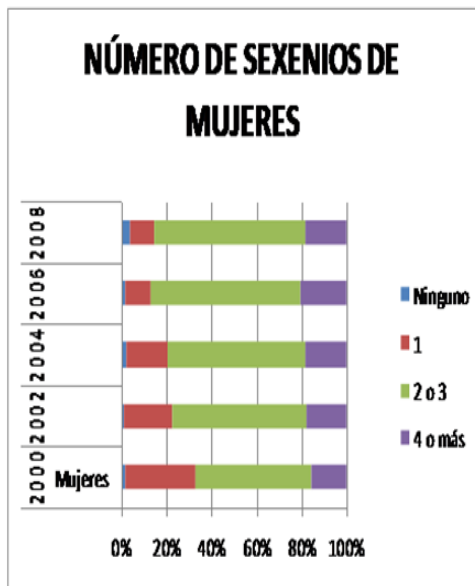


COMPOSICIÓN DEL P.D.I.





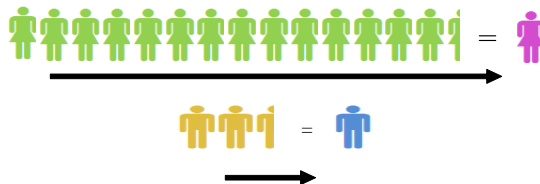
SEXENIOS



PROPORCIÓN DE TITULARES POR CATEDRÁTICAS Y POR CATEDRÁTICOS EN LOS CURSOS 2005/06 Y 2007/08 EN LA UC3M Y EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ESPAÑOLA

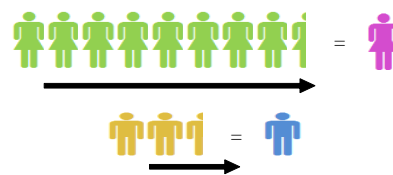
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
Curso 2005/06

MUJERES	HOMBRES
/	/
TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
14,13	2,33



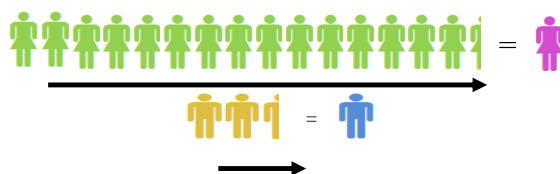
UNIVERSIDAD PÚBLICA
Curso 2005/06

MUJERES	HOMBRES
/	/
TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
8,40	2,30



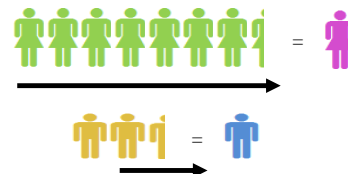
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
Curso 2007/08

MUJERES	HOMBRES
/	/
TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
15,2	2,4



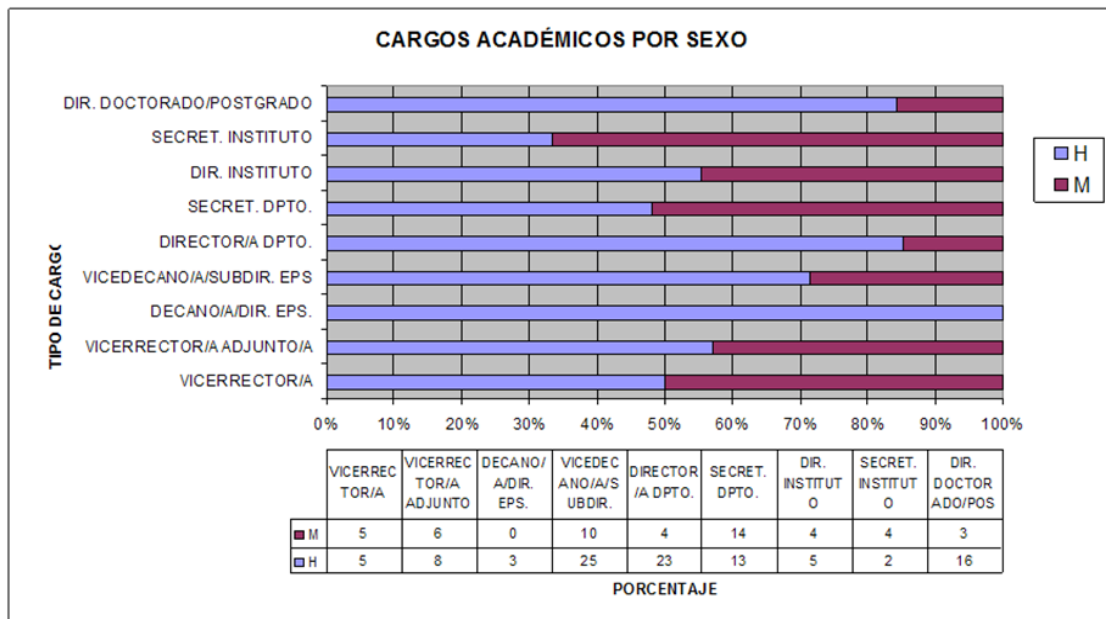
UNIVERSIDAD PÚBLICA
Curso 2007/08

MUJERES	HOMBRES
/	/
TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
7,7	2,3

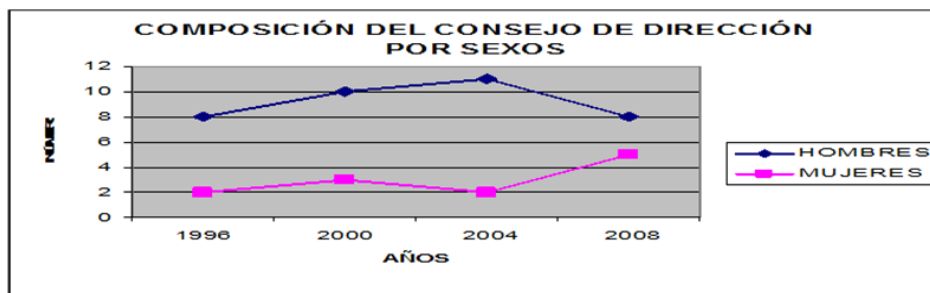


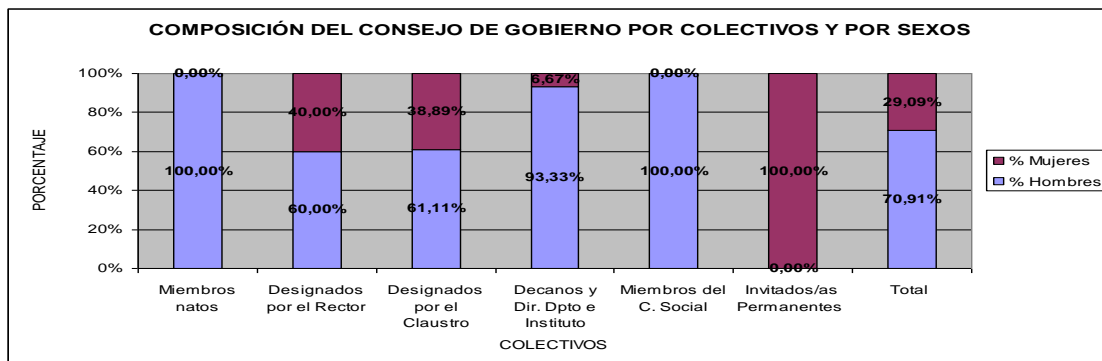


CARGOS ACADÉMICOS

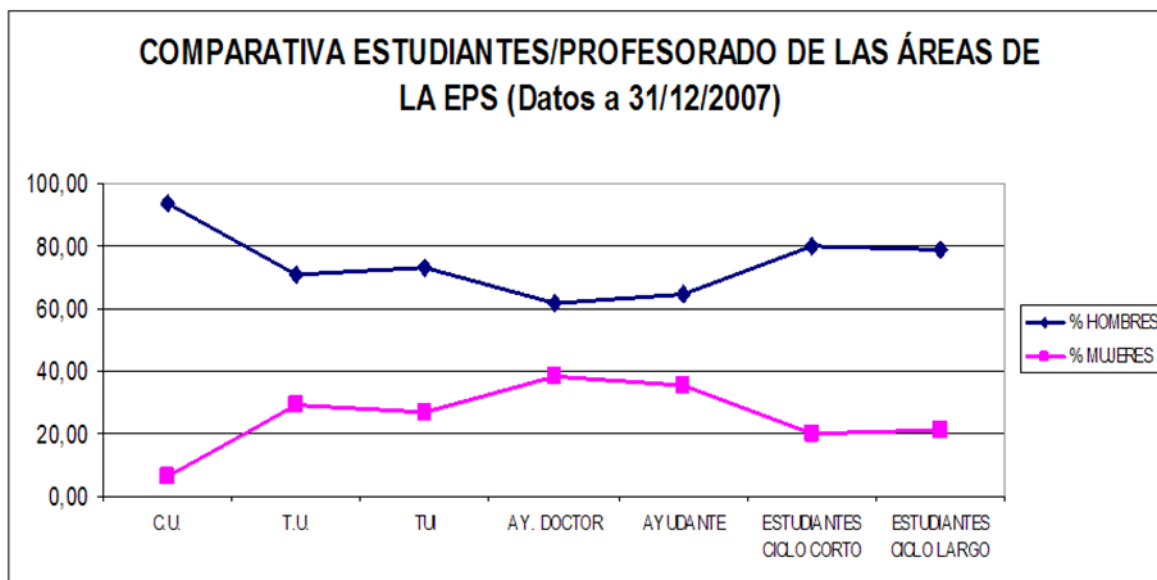


COMPOSICIÓN DE CONSEJO DE DIRECCIÓN Y CONSEJO DE GOBIERNO

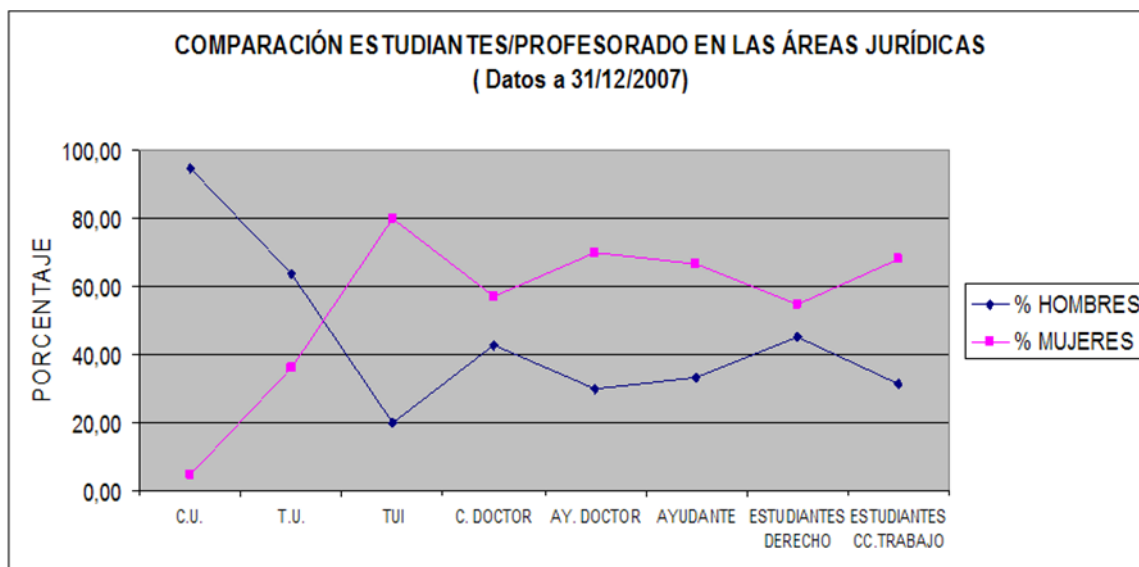




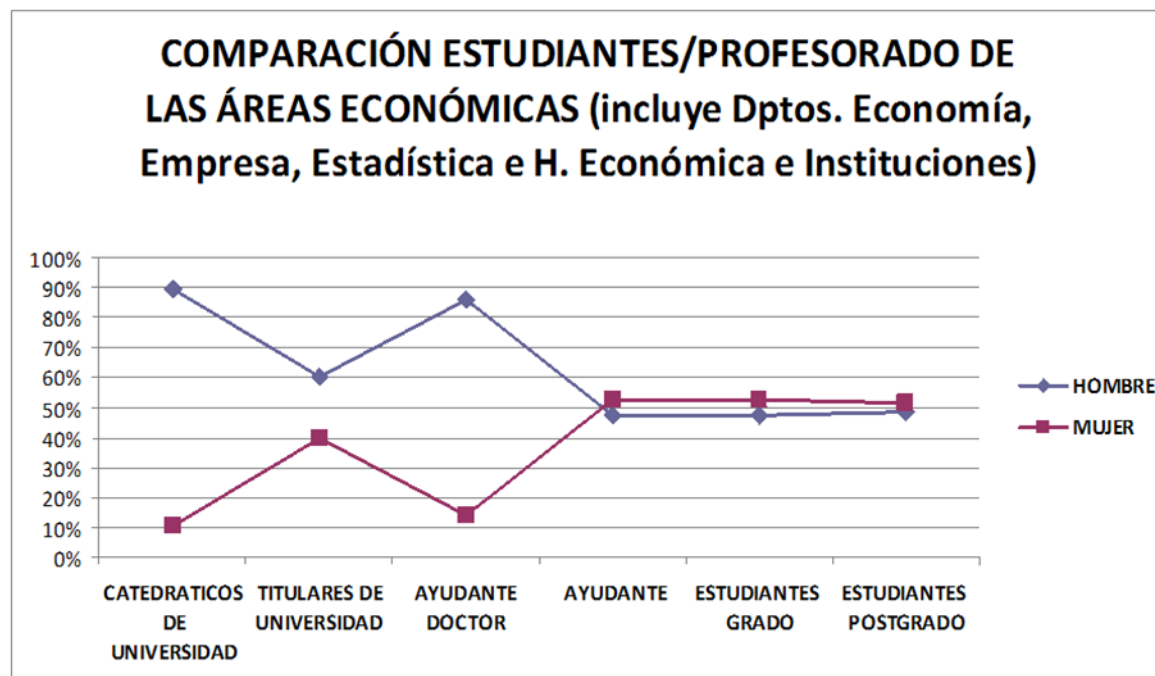
COMPARATIVAS



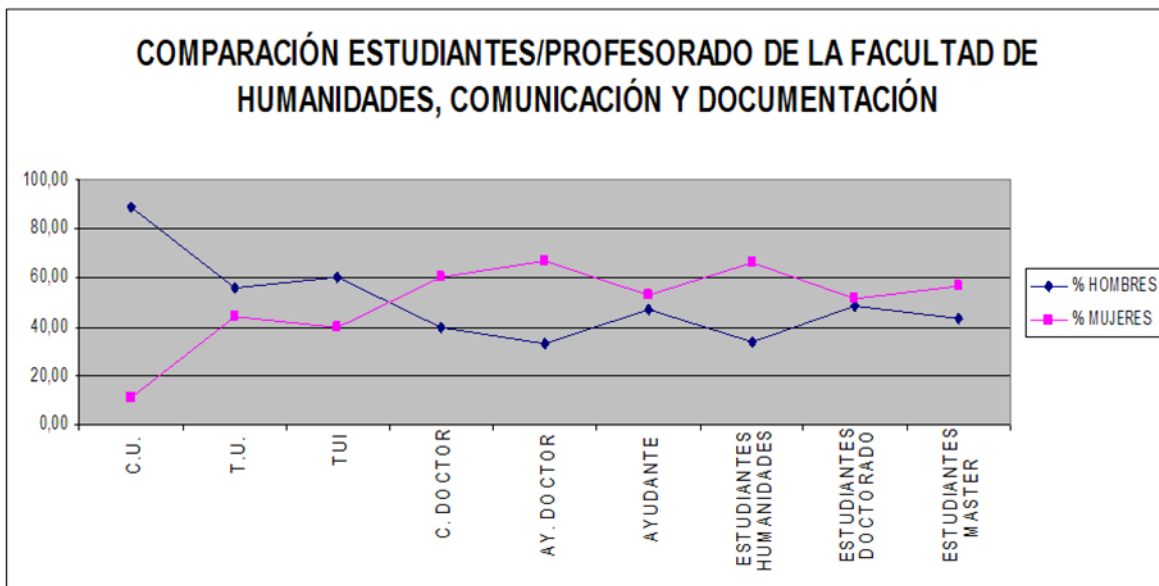
COMPARATIVAS



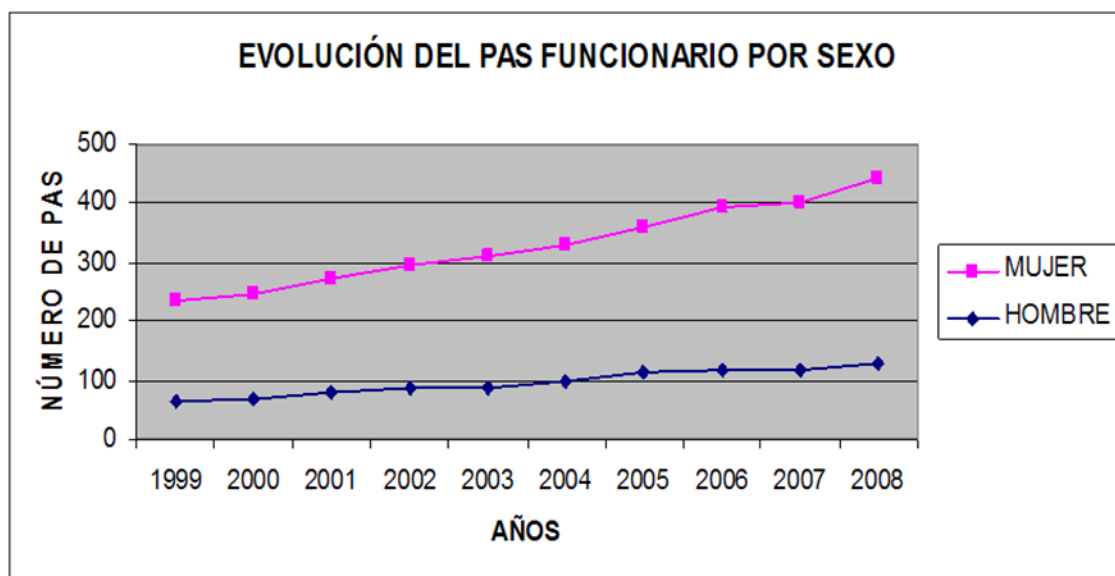
COMPARATIVAS



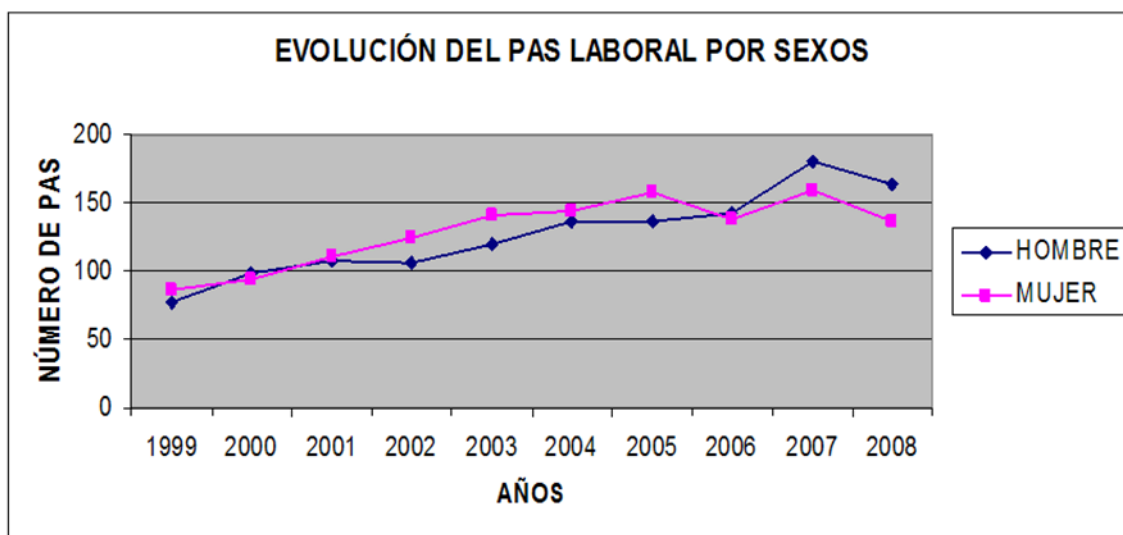
COMPARATIVAS



P.A.S.

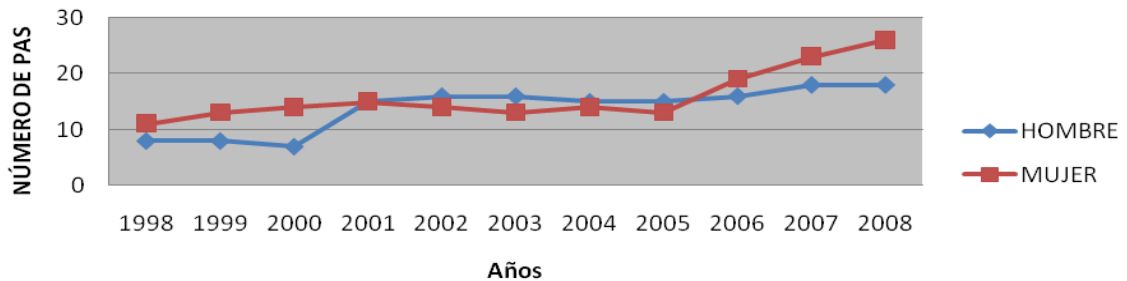


P.A.S.

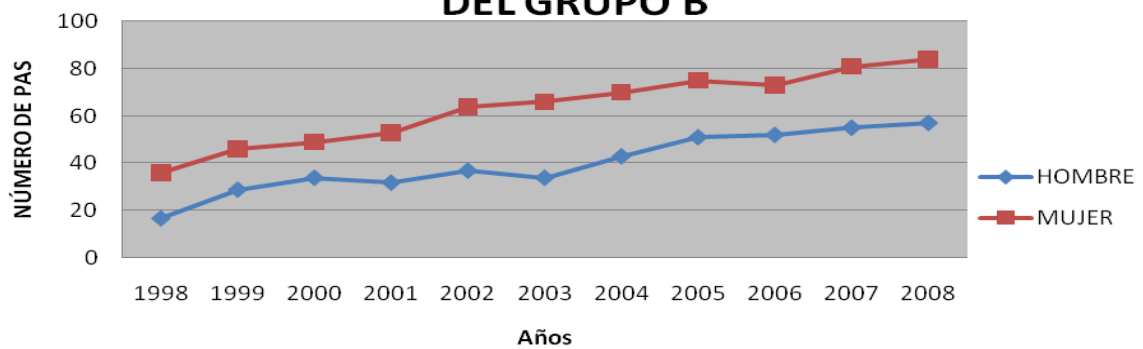




EVOLUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO DEL GRUPO A



EVOLUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO DEL GRUPO B



EVOLUCION DEL PAS FUNCIONARIO DE LOS GRUPOS C Y D

