

III WORKSHOP HRS4R

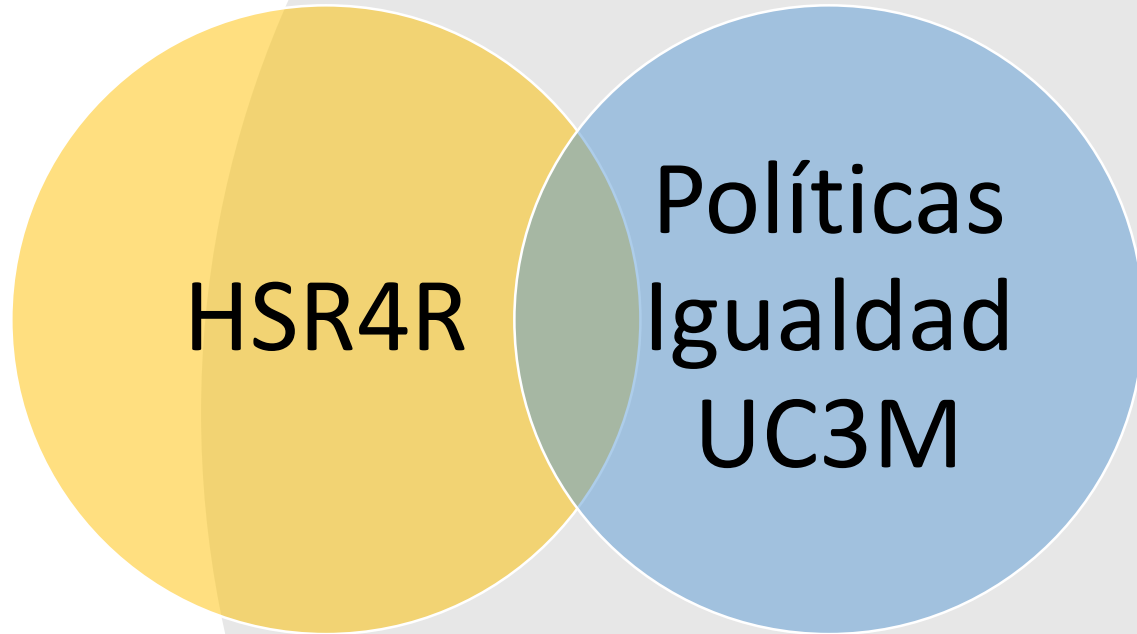


LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UC3M

uc3m

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad



→ *Alinear los 40 principios de la Carta Europea del investigador con la UC3M.*

- **art. 10 de la Carta Europea del Investigador** establece el *principio de no discriminación*: "Los empleadores y/o financiadores no discriminarán a los investigadores/as por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socioeconómica"
- **art. 24 establece sobre condiciones de trabajo**, que "Deben promoverse condiciones de trabajo que permitan tanto a hombres como a mujeres investigadoras *conciliar la vida familiar y la profesional...*"

Por ello, en el primer plan de acción, en el momento de optar al Logo, se indicó que la UC3M ya tenía un Plan de Igualdad aprobado en 2010 y estaba en vías de aprobar el segundo Plan de Igualdad.

Plan de Acción

De las **17 acciones**, **11 están completadas**, **3 en curso**, **3 acumulan cierto retraso**.
Algunas de ellas pueden requerir acciones de comunicación.

| | ACCIÓN | HECHO | EN CURSO | NO INICIADO | REQUIERE COMUNICACION/ FORMACIÓN |
|------------------------|--|-------|----------|-------------|----------------------------------|
| ASPECTOS ÉTICOS | 1) Code of Good Practices in Research | ● | | | SI |
| | 2) Protocol for requesting Report to UC3M Research Ethics Committee | ● | | | SI |
| | 3) Operating Regulations for UC3M Ethics Committee in Research | ● | | | SI |
| | 4) Hosting Protocol for Visiting Researchers | ● | | | |
| | 5) Hosting Protocol for Faculty | ● | | | |
| | 6) Open Access Institutional Policy | | ● | | SI |
| | 7) Laying the foundations for incentives for Faculty members for 2018 and 2020 | ● | | | |
| | 8) UC3M II Gender Equality Plan | ● | | | SI |
| CONTRATACIÓN | 9) Updating of UC3M Recruitment Regulation for nontenured Faculty | ● | | | SI |
| | 10) UC3M Recruitment Guidelines on Post-doctoral Researchers, for UC3M Departments, adapted to Spanish regulation (certifications) | ● | | | SI |
| | 11) Training the Selection Committee members, committing to compliance with the principles contained in the C&C | | ● | | SI |
| | 12) Developing new Employee Portal | | ● | | |
| | 13) UC3M Regulation on the use of English for all processes | | | ● | |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 14) UC3M Career Plan for Faculty | | | ● | SI |
| | 15) UC3M Researcher Portal: Co-authorship Map | ● | | | SI |
| | 16) International Health Insurance for Faculty | | | ● | |
| FORMACIÓN | 17) UC3M Training Plan for Faculty, within the four career stages | ● | | | SI |

¿CÓMO SE CREARON LOS ÓRGANOS DE IGUALDAD EN LA UC3M?

01

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

02

LEY ORGÁNICA 4/2007, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGANICA DE UNIVERSIDADES (LOMLOU)

1º

REFORMA DE LOS ESTATUTOS DE LA UC3M
BOCM 4/12/2009

2º

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. UNIDADES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

VICERRECTORADO DE IGUALDAD Y COOPERACIÓN Y UNIDAD DE IGUALDAD SEPTIEMBRE DE 2008

Art. 159 bis: Unidad de igualdad.

“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”.

LA UNIDAD DE IGUALDAD

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.

II Plan de Igualdad de Género

1 12 de abril de 2016

Constitución de la Comisión de elaboración del **II Plan de Igualdad de Género de la UC3M**

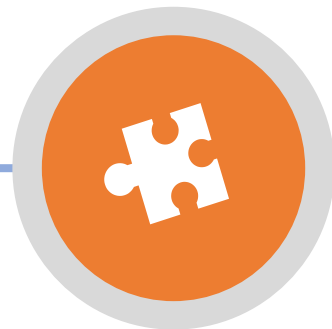
Trabajo en grupos por cada eje de actuación

2 30 de octubre de 2017

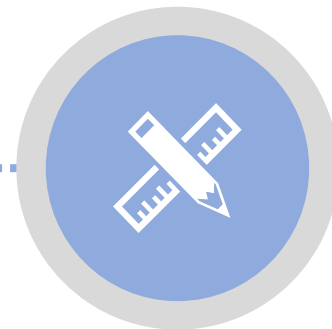
Aprobación en Consejo de Gobierno



5 AÑOS
VIGENCIA



ÓRGANOS RESPONSABLES:
VICERRECTORADOS,
DEPARTAMENTOS, GERENCIA, ...



OBJETIVOS MEDIBLES
Y CUANTIFICABLES



INFORMES DE
SEGUIMIENTO ANUALES

II Plan de Igualdad de Género

EJES DE INTERVENCIÓN

SENSIBILIZAR, COMUNICAR Y
FORMAR EN MATERIA DE
IGUALDAD.
21 medidas



ACCESO, PROMOCIÓN, CARRERA
PROF. Y CONDICIONES DE TRABAJO
6 medidas

CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD.
11 medidas



DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
14 medidas

EJE I: SENSIBILIZAR, FORMAR Y VISIBILIZAR. CULTURA DE LA IGUALDAD



ESTUDIANTES

- JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (12 ed.)
- DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (11 ed.)
- TALLER CONTRA EL ACOSO SEXUAL (3 ed.)
- CICLO DE CINE DOCUMENTAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL (5 ed.)
- TALLER DE LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO (2 ed.)

PAS y PDI

PARA PAS

- LENGUAJE NO SEXISTA
- CURSO TRANSVERSAL DE IGUALDAD (2 ed.)
- DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (4 ed.)

PARA PDI

- INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

VISIBILIZACIÓN

- DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO
- STEM 4 GIRLS

Propuestas de:

- DIFUSIÓN LOGROS MUJERES
- NOMBRES DE EDIFICIOS
- MUJERES PARA HONORIS CAUSA

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

PRESENCIA EQUILIBRADA EN TRIBUNALES Y COMISIONES DE SELECCIÓN Y EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN.

INCLUSIÓN DE NORMATIVA GENERAL Y PROPIA SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

PRL PARA LAS MUJERES. CAMPAÑAS SOCIO-SANITARIAS ESPECÍFICAS

ESTUDIOS SOBRE ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL POR GÉNERO

EJE III **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD** *(11 medidas)*

**PROGRAMA ESTABLE DE TELETRABAJO POR
CONCILIACIÓN PARA EL PAS**
(X EDICIÓN EN 2019)

**PROMOCIÓN DE AJUSTE DE HORARIOS EN
REUNIONES PARA QUE NO INTERFIERAN CON LA
CONCILIACIÓN**

**ORGANIZACIÓN DE CURSOS HORARIOS O
MODALIDADES QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN Y
POTENCIACIÓN DE CURSOS ON LINE**

EJE IV *DOCENCIA E INVESTIGACIÓN* (14 medidas)

DOCENCIA

- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA
- IMPULSO PARA CREACIÓN DE MOOCS
- PROMOVER ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO
- POSTGRADO EN POLÍTICAS DE GÉNERO

INVESTIGACIÓN

- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN
- PROMOVER LAS INVESTIGACIONES EN MATERIA DE GÉNERO (Premios Pilar Azcárate para TFG, TFM y Tesis)
- AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR MUJERES EN LA UC3M

PREMIOS DE INVESTIGACIÓN PILAR AZCÁRATE PARA TFG, TFM Y TESIS DOCTORALES EN MATERIA DE IGUALDAD

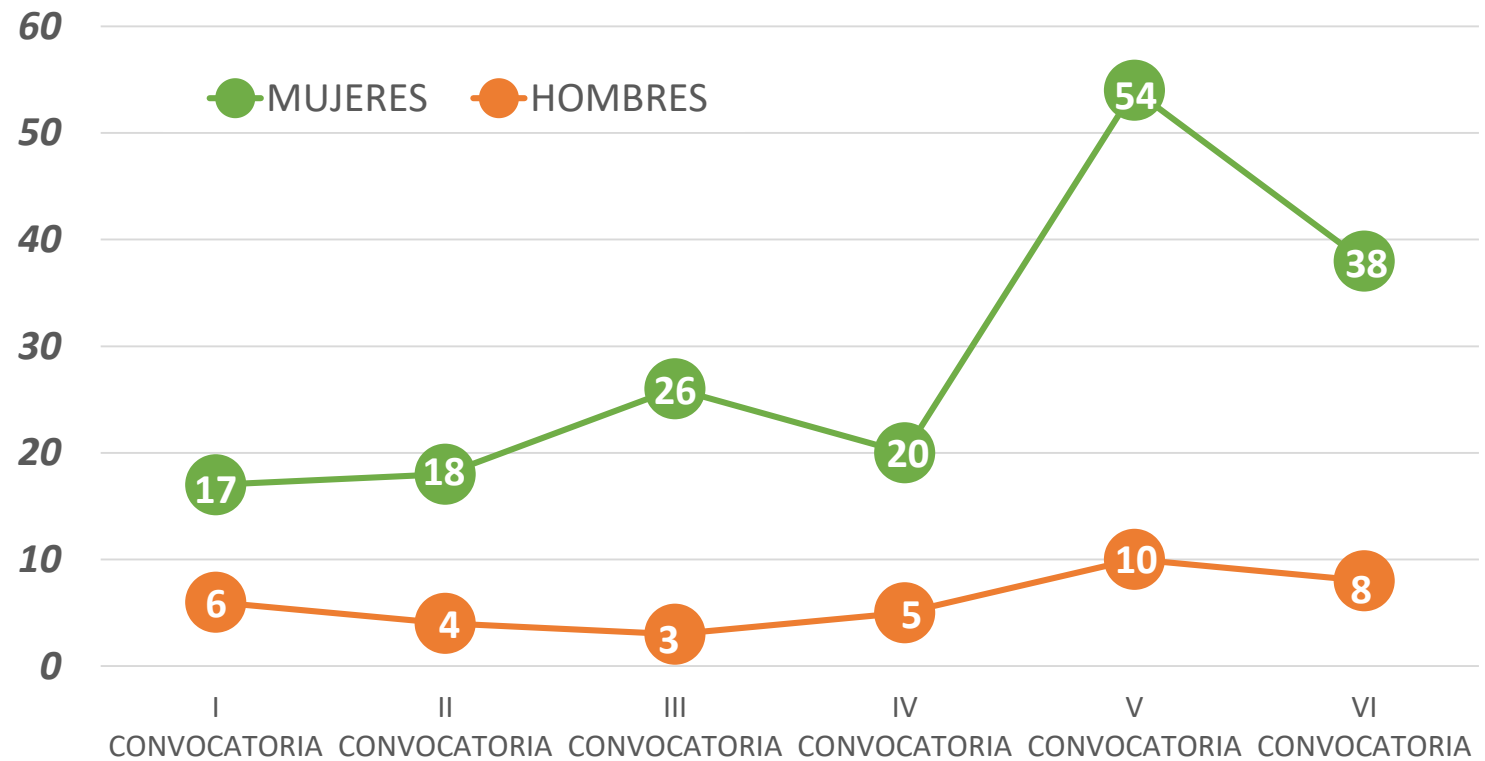
- 6 EDICIONES

- 209 trabajos (83% M)

□ 145 TFG

□ 50 TFM

□ 14 TESIS



COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN

(art. 10 Carta europea del investigador)



Procedimiento de cambio
de nombre por
identidad de género
(Resol. Rector de 17 de
julio de 2017)

II PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

*(aprobado en Consejo de Gobierno de
14/11/2019)*

uc3m
Universidad
Carlos III
de Madrid

DECÁLOGO DE LA UC3M CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL

Inicio

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

La UC3M tiene un compromiso inequívoco con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

III WORKSHOP HRS4R



LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UC3M

uc3m

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad