PLAN DE IGUALDAD

2022 2026

PLAN DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

LIBERTAS
PERFVNDET
OMNIA LVCE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....6
ANTECEDENTES 8
EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES.....10
EJE 1. GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 11
EJE 2. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES, RETENCIÓN DE TALENTO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPOSABILIDAD.....23
EJE 3. COMPROMISO DE LA UCM CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA Y CON EL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 36
EJE 4. CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD PARA LA UCM.....44
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 56

ANEXO 1: DIAGNÓSTICO DEL II PLAN DE IGUALDAD
ANEXO 2: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introduce los Planes de Igualdad como una valiosa herramienta para la eliminación de la discriminación por razón de sexo/género; siendo definidos legalmente en el art. 46 como:

> Un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán 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].

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica algunos artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, haciendo hincapié en la necesidad de realizar un diagnóstico previo y fijar objetivos concretos, que contendrá un mínimo de materias[2]. En la misma línea, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su art. 5 establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, para lo cual se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras[3]. Por último, el Real Decreto 902/2020, de 12 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene por objeto "establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva"[4].

El II Plan de Igualdad de la UCM ha sido elaborado por la Comisión Negociadora, presidida por el Rector y formada por 10 integrantes de los sindicatos con representación en Mesa Sindical y el mismo número de representantes de la institución.

---

[1] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.22. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

[2] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019. https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf

[3] Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020, p. 87480. https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf

[4] Real Decreto 902/2020, de 12 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020, p.7. https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf

Su objetivo principal es construir una cultura de igualdad en la Universidad Complutense, integrando la perspectiva de género transversal en todos los ámbitos, y corrigiendo las desigualdades y la brecha de género por discriminación directa e indirecta; además de consolidar la UCM como un espacio seguro, libre de violencias y especialmente de acoso sexual y sexista.

El Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la UCM pone de manifiesto que, en el año 2020, la brecha salarial del PDI se sitúa en el 8,3%, muy por encima de la brecha global para el conjunto de la UCM (3,7%); esto se debe, principalmente, a la baja participación de las mujeres en el cuerpo de catedráticas/os. Asimismo, resalta que el 60% de la producción científica corresponde, en la actualidad, a los varones del PDI. En cuanto al cuerpo del PAS, la brecha salarial de género se sitúa en un 2,7% (por debajo de la brecha global de la UCM); sin embargo, esta brecha asciende al 4,4% cuando consideramos el PAS funcionario de carrera y al 9,1% y 8,5% cuando se considera el PAS laboral fijo y temporal, respectivamente[5].

En base al conjunto del diagnóstico que aborda la brecha salarial y otras cuestiones complejas que afectan al desarrollo profesional, académico y personal de mujeres y hombres de toda la comunidad universitaria, se establecen en el II Plan de Igualdad 4 ejes de actuación, con objetivos concretos y medidas específicas, para los próximos 4 años, con un seguimiento permanente por parte de una Comisión específica, adoptando un compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, concretamente con el Objetivo 5: Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Por otro lado, el Objetivo 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos/todas, además del Objetivo 10: Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos, y el Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos/todas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles[6].

[5] Diagnóstico II Plan de Igualdad de la UCM: https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/diagnostico-ucm
[6] Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid ha sido una de las pioneras en España en el desarrollo de políticas de igualdad y un referente en la formación e investigación en estudios feministas y de género a nivel nacional e internacional.

En el curso académico 1988-89, se aprueba la creación del Instituto de Investigaciones Feministas (Instifem) por la Junta de Gobierno y el Consejo Social de la Universidad, dando el primer paso para el reconocimiento de los estudios y las investigaciones feministas. Es un centro dedicado a la investigación científica, interdisciplinar e interfacultativo, impulsado por Celia Amorós a partir de la creación del Seminario Permanente “Feminismo e Ilustración”.

La primera directora fue la profesora de Historia Contemporánea Carmen García-Nieto, que ya había creado en la Facultad en 1983 un grupo de profesoras y alumnas para trabajar conjuntamente en el ámbito de los estudios feministas. En la actualidad el Instifem forma parte de la Red Europea ATGENDER, Asociación Europea para la Investigación de Género, Educación y Documentación, que agrupa a diversas instituciones implicadas en los estudios de género, y cuyo objetivo es promocionar el intercambio y la cooperación entre las comunidades académicas y las organizaciones de mujeres, los centros de documentación y las bibliotecas.

La organización por parte de la UCM del Congreso Mundial Mundos de Mujeres/Women’s Worlds 2008 marcó también un hito en el ámbito universitario y en la sociedad en general. Su preparación durante un período de tres años, requirió la constitución de trece comisiones científicas, así como la participación de un elevado número de estudiantes y personal de administración en trabajos de voluntariado, facilitando así la sensibilización hacia los temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La culminación del Congreso en julio de 2008, con la asistencia de más de 3.500 personas de todo el mundo que ocuparon literalmente el Campus de Moncloa, fue sin duda relevante para la visibilización y normalización de la igualdad en la investigación, la docencia y el activismo feminista en la universidad.

Por otro lado, la UCM tiene un largo recorrido en estudios de género con varios másteres y algunas asignaturas específicas, además del innovador Programa de Doctorado en Estudios Feministas y de Género que se implantó en el curso 2013-2014. Son muchas las personas que se han formado en esta universidad desde una perspectiva de género, convirtiéndose en referentes en todo el mundo.

En lo que se refiere al plano político, en el año 2004 se crea una Oficina para la Igualdad de Género, OIG, (que será el germen de la futura Unidad de Igualdad) vinculada al Vicerrectorado de Innovación y Calidad. La OIG inicia su funcionamiento en octubre de ese año y en junio de 2005 pasa a depender del Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Social, hasta que en el año 2011, se convierte en la Unidad de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades que en su disposición adicional duodécima establece 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 mujeres y hombres”[7].
La Unidad de Igualdad de la UCM pasa a depender de la Delegación del Rector para Igualdad y los Estatutos actuales de la UCM, aprobados por Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, establecen en el art. 2.3. que “la UCM contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia”[8].

El I Plan de Igualdad de la UCM se aprobó en Consejo de Gobierno el 24 de febrero de 2015 con el fin de cumplir la legislación vigente y hacer realidad en la UCM el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desde unos valores sólidos en el ámbito de la formación, de la investigación y de relaciones laborales y personales. Este I Plan de Igualdad establecía una serie de ejes de actuación centrados en la prevención, detección y corrección de desigualdades[9].

La Delegación del Rector para Igualdad, a través de su Observatorio de Igualdad, ha colaborado con el Ministerio de Universidades, la CRUE y la ANECA realizando una auditoría en la UCM para identificar y corregir la brecha salarial de género en el sistema universitario público. La auditoría demuestra que, en la UCM, como en otras universidades públicas españolas, existe una brecha de género. Sin embargo, los resultados también confirman que el desarrollo de políticas de igualdad tiene un impacto positivo a corto y medio plazo, puesto que la larga trayectoria de la UCM en materia de igualdad hace que su brecha de género sea inferior a otras universidades participantes en la auditoria[10].

Sobre la base del I Plan de Igualdad y atendiendo a las nuevas necesidades emergentes y a las exigencias normativas, se elabora el II Plan de Igualdad de la UCM que consta de cuatro ejes: Eje 1. Gobernanza con perspectiva de género, Eje 2. Desarrollo de carreras profesionales, retención de talento y políticas de conciliación y corresponsabilidad, Eje 3. Compromiso de la UCM contra el acoso sexual y sexista y con el pacto de estado contra la violencia de género y Eje 4. Construcción de una cultura de igualdad en la UCM. Dentro de estos cuatro ejes se recogen un total de 19 objetivos a cumplir a través de 79 medidas concretas.

---

7 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, p. 16257. https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4/dof/spa/pdf

8 Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM, de 24 de marzo de 2017, p.3. http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/listadoNormativas.jsf#no-back-button

9 I Plan de Igualdad de la UCM: https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/plan-de-igualdad2
Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas: https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Prensa/ficheros/INFORME_BSG_WEB_MUNI.pdf

10 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.12. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

Los ejes, objetivos y acciones que se recogen en el II Plan de Igualdad tienen como marco de referencia principal la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, destacando:

- *Artículo 5* que hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.[11]
- *Artículo 11* que hace referencia a las acciones positivas con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.[12]
- *Artículo 14* que hace referencia a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.[13]
- *Artículo 16* que hace referencia a la presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de cargos de responsabilidad.[14]
- *Artículo 20* que hace referencia a la adecuación de las estadísticas y estudios incluyendo sistemáticamente la variable sexo.[15]
- *Artículos 24 y 25* que hacen referencia a la integración del principio de igualdad en la política de educación y, en concreto, en la educación superior.[16]
- *Artículo 26* que hace referencia a la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.[17]
- *Artículo 51* que hace referencia a los criterios de actuación de las Administraciones Públicas donde se recogen aquellas actuaciones que se deben llevar a cabo referentes al acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al fomento de la formación en igualdad, a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, al establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a la eliminación de cualquier discriminación retributiva por razón de sexo y a la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad.[18]

---

[11] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.12. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[12] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.13. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[13] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[14] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[15] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.20. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[16] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.16. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[17] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.16. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[18] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.24. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

EJE 1

EJE 1. GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La gobernanza con perspectiva de género supone evaluar y analizar exhaustivamente las brechas de género tratando de identificar las medidas necesarias para eliminarlas.

En palabras del Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres de la Unión Europea (2003), los presupuestos con perspectiva de género son una aplicación de la transversalidad de género en el proceso presupuestario. Esto implica incorporar una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurar los ingresos y gastos para promover la igualdad de género.[19]

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las administraciones públicas integrarán de forma activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres "en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"[20].

Por otro lado, la realización de un diagnóstico permanente de la realidad de mujeres y hombres es esencial para adoptar medidas correctoras de forma inmediata cuando sean detectadas. Resulta fundamental para lograrlo reforzar la estructura de la Unidad de Igualdad a través de la figura de la Directora o Director, así como la estructura del Observatorio de Igualdad que debe contar con una Coordinación específica. También es imprescindible que ambos organismos dispongan de recursos personales, materiales y económicos adecuados para realizar estudios, recoger datos, analizarlos y estructurarlos, de forma que permitan a la Comisión de Seguimiento (cuando sea preciso), comprobar el buen funcionamiento del Plan o establecer medidas correctoras.

Para realizar el diagnóstico permanente también es indispensable que todos los datos de la UCM estén desagregados por sexos (establecido en el art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) contemplando también otras identidades sexo-genéricas[21], ya que muchas personas no se identifican con definiciones binarias. Inventariar las bases de datos de los sistemas de información, incluir parámetros que tengan en cuenta estas variables de sexo, género y otras identidades, hacer realidad en todos los sistemas de información institucionales las variables sexo/género e incluir parámetros en el tratamiento informático y estadístico, llevará tiempo, pero en 4 años esperamos haberlo logrado.

---

[19] Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres de la UE (2003): Opinion On Gender Budgeting. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214_ES.pdf
[20] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf
[21] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.15. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

La transparencia retributiva está garantizada en el Portal de Transparencia[22] y nuestros salarios se fijan por la normativa vigente, sin discriminarse entre mujeres y hombres. Sin embargo, el informe de la auditoría de brecha de género en las universidades realizado por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE (ya citado anteriormente) pone de manifiesto que en la UCM todavía existe una brecha de género, por lo que habrá que analizar los datos contextualizando la realidad de las mujeres.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en su art. 13 establece que "los estatutos de las Universidades establecerán (…) las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres"[23]. En la misma línea, los Estatutos de la UCM en sus artículos 88 y 130 determinan que la composición de las comisiones y órganos de selección tenderá a la paridad entre mujeres y hombres[24]. De forma específica, el artículo 21 del Reglamento de Centros y Estructuras de la UCM establece que los equipos de gobierno de las Facultades y Escuelas deberán formarse respetando la representación equilibrada entre mujeres y hombres[25].

Hay ocasiones en las que resulta complicado el equilibrio de mujeres y hombres en determinados ámbitos, dado que existe desigualdad en determinadas áreas de conocimiento y en determinados niveles, como confirma el diagnóstico de la UCM para este II Plan de Igualdad y la auditoría de brecha de género (varias veces citada). Ello puede suponer que algunas mujeres tengan que realizar un trabajo extra con cargas y responsabilidades excesivas por estar entre las pocas que pueden formar parte de comisiones, lo que puede afectar al desarrollo de su carrera profesional creando el efecto contrario al buscado. Por ello, podrá justificarse cuando sea preciso la no inclusión suficiente de mujeres en determinados casos y en base a la realidad de la cantidad de mujeres que existen en el área de conocimiento o en ese nivel o puesto. Esa justificación ya está recogida en el art. 8 de los Estatutos de la UCM cuando señala que la composición de las comisiones de selección procurará ser paritaria salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.[26]

[22] Portal de Transparencia de la UCM: https://www.ucm.es/portaldetransparencia

[23] Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, p. 16243. https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf

[24] Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, pp. 88-111. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

[25] Reglamento de Centros y Estructuras de la UCM, BOUC núm.1 de 11 de febrero de 2010. https://bouc.ucm.es/pdf/1157.pdf

[26] Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, p. 71. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

Según el art. 33 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.[27]

Por otra parte, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, establece que en toda contratación pública se incorporarán, de manera transversal y preceptiva, criterios sociales y medioambientales, así como, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.[28] Por tanto, establecer cláusulas de igualdad en la contratación con empresas, con especial atención, al protocolo de acoso sexual y sexista, será fundamental para la Universidad y para la transferencia a la sociedad, desde un compromiso serio y firme con los derechos de las mujeres como derechos humanos.

Resulta imprescindible, la colaboración de la comunidad universitaria para crear un modelo que permita detectar las discriminaciones y reconocer la desigualdad dotado de herramientas para la construcción de una cultura de igualdad que cree entornos de trabajo y de aprendizaje adecuados en un espacio seguro. La UCM ocupa un espacio muy amplio, con un gran número de estudiantes, PDI y PAS, por lo que se crea la figura de enlace con la Unidad de Igualdad en los Centros y Facultades. Porque la igualdad se construye en equipo.

[27] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.19. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

[28] Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, BOE núm. 272, de 09 de noviembre de 2017. https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-consolidado.pdf

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la UCM.

Medida 1. Creación de un Programa de gasto y/o partidas presupuestarias específicas de igualdad para el desarrollo de las acciones del II Plan de Igualdad de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia de Gestión Económico – Financiera	• Permanente (anual)	• Porcentaje del presupuesto global de la UCM dedicado al desarrollo del II Plan de Igualdad de la UCM respecto al presupuesto total de la UCM • Porcentaje del gasto ejecutado respecto al presupuesto inicial

Objetivo 2. Visibilizar de manera permanente si existen o se mantienen brechas de género en la UCM.

Medida 1. Realización de un inventario de las bases de datos de los sistemas de información institucionales que incluyen variables sexo/género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Gerencia	• 1 año	• Grado de cumplimiento de la medida en el tiempo establecido

Medida 2. Inclusión de parámetros que tengan en cuenta las variables sexo/género (mujeres, hombres y otras identidades sexo/genéricas) en el tratamiento informático y estadístico.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Gerencia	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida en el tiempo establecido

Medida 3. Actualización de manera permanente de la información de los datos desagregados.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la actualización de los datos desagregados • Grado de cumplimiento de la publicación de los datos desagregados

Objetivo 3. Garantizar el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución entre mujeres y hombres en la UCM.

Medida 1. Creación de un registro retributivo que refleje las medias aritméticas y las medianas según las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la UCM (dichas agrupaciones se realizarán según establece el Art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad-Observatorio de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Permanente (anual)	• Grado de cumplimiento de la creación del registro retributivo de acuerdo con la normativa • Grado de cumplimiento de la publicación de los resultados para las distintas agrupaciones de los trabajos de igual valor en la UCM

Medida 2. Realización de una auditoría retributiva que analice la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (Art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad -Observatorio de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Cada 4 años	• Grado de cumplimiento de la publicación de la auditoría

Objetivo 4. Garantizar una composición paritaria en todos los órganos de dirección y gobierno de la UCM constituidos por órganos unipersonales por designación.

Medida 1. Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos internos de funcionamiento de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros • Vicerrectorado de Investigación • Gerencia	• 1, 2 años	• Nivel de cumplimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos modificados a partir de las recomendaciones que establezca la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad

Medida 2. Implementación de acciones positivas que garanticen el cumplimiento de la ley con respecto a la composición paritaria en dichos equipos y, en caso contrario, solicitar la justificación.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Permanente	• Nivel de cumplimiento de la composición paritaria (al menos, un 40% de mujeres) en los diferentes equipos de dirección y gobierno de la UCM

Objetivo 5. Eliminar la segregación vertical y horizontal en todos los órganos de la UCM.

Medida 1. Establecimiento y garantía de la composición paritaria en los órganos de selección en procesos selectivos, y en caso contrario, solicitar la justificación.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la composición paritaria (al menos, un 40% de mujeres) en los diferentes órganos de selección de la UCM • Número de miembros de los órganos de selección tenga formación en género

Medida 2. Diseño y desarrollo de programas de mentoría para el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional de mujeres de PDI y PAS.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de mentoras voluntarias y número de mujeres demandantes de los programas de mentoría • Número de mujeres participantes en los programas que llegan a ocupar puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional

Objetivo 6. Establecer cláusulas de igualdad en la contratación con empresas externas.

Medida 1. Inclusión en los pliegos de contratación de empresas oferentes con más de 50 personas trabajadoras, de la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida de contratación de empresas de más de 50 personas con Plan de Igualdad

Medida 2. Inclusión de una cláusula específica de aceptación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo de la UCM para todas las empresas oferentes en los pliegos de contratación.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera	• Permanente	• Nivel de cumplimiento de la medida de inclusión de la cláusula específica de aceptación del Protocolo • Grado de cumplimiento de las empresas oferentes que aceptan dicha cláusula

Medida 3. Priorización de la contratación de empresas que tengan programas de apoyo a víctimas de violencia de género, programas de inclusión con perspectiva de género y/o protocolo propio de acoso.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicegerencia Económico - Financiera	• Permanente	• Número de empresas contratados por la UCM que tienen dichos programas respecto al total

Objetivo 7. Fortalecer el Observatorio de Igualdad, el Dispositivo de Atención Social (DAS) y el Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la Unidad de Igualdad.

Medida 1. Dotación de recursos económicos y de personal al Observatorio de Igualdad de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia	• 2 años	• Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Observatorio de Igualdad de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Observatorio de Igualdad de la UCM

Medida 2. Dotación de recursos económicos y de personal al Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia	• 2 años	• Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Dispositivo de Atención Social (DAS) de la UCM

Medida 3. Dotación de recursos económicos y de personal al Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Gerencia	• 2 años	• Grado de cumplimiento de la dotación de recursos económicos asignados al Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM • Número de personas trabajadoras en el Dispositivo de Atención Psicológica a Víctimas de Violencia de Género (DAPs) de la UCM

Objetivo 8. Crear Enlaces de Igualdad con formación en género demostrable para la implementación de las acciones del II Plan de Igualdad de la UCM en las facultades y los centros.

Medida 1. Creación de Enlaces de Igualdad de estudiantes, PDI y PAS.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• 2 años	• Número de Enlaces de Igualdad de Estudiantes • Número de Enlaces de Igualdad de PDI • Número de Enlaces de Igualdad de PAS

EJE 2

EJE 2. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES, RETENCIÓN DE TALENTO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La magnitud de la brecha de género que existe en la UCM, pone de manifiesto que es preciso desarrollar acciones que pongan énfasis en la discriminación indirecta de las mujeres, estableciendo medidas de acción positivas cuando sea necesario, para paliar los efectos que tiene sobre la carrera académica, investigadora y de promoción profesional del PDI y del PAS. Ello implica una pérdida de talento que ni la UCM ni la sociedad se pueden permitir.

El artículo 41 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades determina que "se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos"[29].

El artículo 88 de los Estatutos de la UCM establece que "la composición de las comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas"[30].

En este sentido, será un objetivo prioritario de la UCM llevar a cabo políticas efectivas, con medidas eficaces para hacer realidad la igualdad efectiva y que un número importante de profesoras, investigadoras y PAS mujeres encuentran limitaciones en su desarrollo profesional, por cuestiones diversas entre las que destacan los cuidados de menores y de personas mayores, así como los estereotipos que se mantienen en la sociedad de responsabilidades de las mujeres en el ámbito de lo doméstico. Los estudios realizados en el marco del confinamiento por COVID19 por la Unidad de Igualdad y por el Proyecto Supera, pusieron de manifiesto que los varones aumentaron su producción científica, mientras las mujeres disminuyeron sus publicaciones a causa de responsabilidades familiares.

El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, en lo referente a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, en su punto 8:

El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.[31]

---

[29] Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001, p.29. https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf

[30] Decreto 32/2017, de 21 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, BOCM núm. 71, de 24 de marzo de 2017, p. 94. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-77/BOCM_Estatutos_0317.PDF

[31] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

La UCM con las medidas del II Plan de Igualdad, tratará de equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en el acceso y en la promoción de las carreras profesionales, y fomentará las carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género. Incluir la perspectiva de género no significa únicamente, ni necesariamente, hablar de número de mujeres y hombres, sino realizar acciones que permitan contextualizar la realidad de las mujeres desde la comprensión de las causas de la desigualdad y los elementos. En este sentido se incorporan medidas en el ámbito del Programa Docentia, en cumplimiento de Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que en su artículo 4 referente a los principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales, establece en el punto 2 que:

Dichos planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, (…) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato.[32]

Posteriormente en el Art. 4.3 afirma, además, que “estos valores y objetivos deberán incorporarse como contenidos o competencias de carácter transversal, en el formato que el centro o la universidad decida”[33].

La incorporación de la perspectiva transversal de género en la docencia implica la formación del profesorado para que este, revisando los contenidos de la materia, evite los sesgos e incorpore esta perspectiva a la naturaleza específica de la materia. El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, crea además un nuevo ámbito de conocimiento: los Estudios de género y estudios feministas[34]. Lo que permitirá adscribir determinados proyectos a esta área específica. En el ámbito de la investigación ya la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introduce la perspectiva de género transversal, tanto en cuanto a contenidos como porcentaje de mujeres y hombres[35].

[32] Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf

[33] Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf

[34] Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119574. https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf

[35] Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02 de junio de 2011. https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

Las medidas del II Plan de Igualdad en el ámbito de la investigación facilitarán la incorporación de mujeres a los equipos de investigación, así como la puesta en valor de la perspectiva de género en los proyectos de investigación. Esto requerirá, como en la docencia, un Plan de Formación para investigadoras e investigadores.

El compromiso de la UCM con la conciliación y la corresponsabilidad se traducirá en un Plan Integral de Conciliación que afiance la responsabilidad de la Institución. En él se incluirán medidas que garanticen la conciliación como es la firma de convenios con escuelas infantiles y centros de mayores, cuando sea necesario para un desarrollo profesional adecuado y sin limitaciones. Además, en los 4 años de vigencia del II Plan de Igualdad, siempre que la comunidad universitaria lo siga demandando y se consigan los recursos económicos necesarios, se pretende poner en marcha las bases para la creación de una Escuela Infantil de 0 a 3 años, para que el cuidado de las y los menores no impida el desarrollo académico, investigador y profesional.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral[36]. Este es un tema complejo especialmente para el profesorado y el personal investigador, ya que realizan actividades con universidades de diferentes lugares del mundo, en diferentes husos horarios. Esto requiere atender a cada caso concreto siempre cumpliendo con la normativa vigente, así como con los acuerdos y convenios en esta materia.

[36] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, p. 119838.https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf

Objetivo 1. Equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en el acceso y en la promoción de las carreras profesionales.

Medida 1. La presidencia de los tribunales, comisiones y órganos de selección, velará por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y promoción del PAS en la UCM, y en caso de duda consultará a la Unidad de Igualdad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia	• Permanente	• Número de consultas recibidas por la Unidad de Igualdad • Número de quejas por no cumplimiento recibidas por la Unidad de Igualdad

Medida 2. La presidencia de los tribunales y comisiones, velará por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y promoción del PDI en la UCM, y en caso de duda consultará a la Unidad de Igualdad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	• Permanente	• Número de consultas recibidas por la Unidad de Igualdad • Número de quejas por no cumplimiento recibidas por la Unidad de Igualdad

Medida 3. Equilibrio de porcentajes en los puestos de libre designación de PAS y PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia	• Permanente	• Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de libre designación

Medida 4. Realización de cursos de formación para la Promoción Interna del PAS en horario laboral para favorecer la realización de los cursos por mujeres con cargas familiares y/o cuidados.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia	• Permanente	• Número de cursos para Promoción Interna realizados en horario laboral y fuera de él • Número de cursos demandados con desagregación por sexo

Medida 5. Realización de cursos para PDI que incorporen la perspectiva de género, con el fin de cumplir con los requisitos de Proyectos Nacionales y Proyectos Europeos en materia de igualdad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento.	• Permanente	• Número de cursos ofertados que incorporen la perspectiva de género • Número de cursos demandados con desagregación por sexo.

Objetivo 2. Fomentar las carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género.

Medida 1. Promoción de la inclusión de un mínimo del 40% de mujeres en Proyectos nacionales e internacionales de investigación, introduciendo un formulario de justificación en caso de no cumplimiento cuando se solicita el proyecto.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	• Permanente	• Número de proyectos que incluyen un mínimo de 40% de mujeres • Número de formularios de justificación presentados

Medida 2. Promoción de la inclusión un mínimo del 40% de mujeres en los Grupos de investigación de la UCM, introduciendo un formulario de justificación en caso de no cumplimiento cuando se solicita la acreditación del grupo y mantener en las incorporaciones posteriores.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	• Permanente	• Número de grupos de investigación UCM liderados mujeres y por hombres • Grado de incremento en el número de grupos de investigación UCM liderados por mujeres tras la incorporación de la medida

Medida 3. Inclusión de la perspectiva de género como criterio de evaluación en el programa Docentia-UCM a través de un bloque de preguntas sobre la aplicación e incorporación de la perspectiva de género del PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Calidad	• Permanente	• Número de preguntas sobre la aplicación e incorporación de la perspectiva de género del PDI en el programa Docentia-UCM

Medida 4. Inclusión de la perspectiva de género en los ítems de evaluación en el auto informe del profesor/a del Programa DOCENTIA.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Calidad	• Permanente	• Número de ítems referentes a la inclusión de la perspectiva de género

Objetivo 3. Fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a toda la comunidad universitaria.

Medida 1. Mantenimiento y promoción de las medidas contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de promoción del PAS y del PDI, contabilizando tales permisos como tiempo de servicio efectivo.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 2. Mantenimiento y promoción de las medidas correctoras contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de asignación de complementos al PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 3. Mantenimiento y promoción de las medidas contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de evaluación del PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia • Vicerrectorado de Calidad	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 4. Elaboración de un Plan Integral de Conciliación y Corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria teniendo en cuenta el cuidado de menores, personas mayores y personas dependientes, con especial atención a las familias monomarentales/monoparentales y horarios.

Órgano/s responsable/s:	Temporalización:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	• 2 años	• Grado de cumplimiento de la medida • Número de medidas que incluyen y colectivos representados

Medida 5. Creación de una Escuela Infantil para menores de 0 a 3 años hijas/os de las/los miembros de toda la comunidad universitaria.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria • Gerencia	• 4 años	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 6. Apoyo a la firma de convenios con escuelas infantiles cercanas a los Campus de Moncloa y Somosaguas para hijos e hijas del PAS y PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria	• Permanente	• Número de Convenios firmados • Número de personas usuarias

Medida 7. Diseño y puesta en marcha de un Espacio Lúdico en el Campus de Moncloa y otro en el Campus de Somosaguas para hijos e hijas menores del PDI y PAS, que posibilite la realización de actividades profesionales por parte del personal en horario diferente al escolar.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria	• 1 año	• Número de espacios creados • Número de personas usuarias

Medida 8. Apoyo a la firma de convenios con centros de día próximos a los campus de la UCM para la atención de personas mayores y dependientes de PAS y PDI.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Política Económica • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria	• Permanente	• Número de Convenios firmados • Número de personas usuarias

Medida 9. Realización y difusión de campañas de sensibilización para todas las personas que integran la comunidad universitaria sobre conciliación y corresponsabilidad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de acciones realizadas

Medida 10. Publicación de un Catálogo de los Servicios que ofrece la Universidad en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 11. Impulso a la posibilidad de realizar tareas a través del teletrabajo en casos perfectamente justificados para asegurar la conciliación y corresponsabilidad del PAS.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos	• Permanente	• Número de personas de PAS que solicitan teletrabajo • Número de permisos de teletrabajo que se conceden

Objetivo 4. Garantizar el derecho a la desconexión digital.

Medida 1. Establecimiento de horarios de atención y tiempos de respuesta a miembros de la organización y a estudiantes a través del campus virtual, correos electrónicos, etc.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros	• Permanente	• Grado de cumplimiento de los horarios establecidos

Medida 2. Difusión, a toda la comunidad universitaria, de la obligación de no sobrepasar los horarios establecidos según jornada laboral del PAS.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos • Vicerrectorado de Ordenación Académica • Vicerrectorado de Tecnología y Sostenibilidad	• Permanente	• Número de comunicaciones enviadas a la comunidad universitaria

EJE 3

EJE 3. COMPROMISO DE LA UCM CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA Y CON EL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las violencias de género continúan siendo un grave problema en las sociedades del siglo XXI. La UCM como parte de la sociedad no es ajena a esta situación y adquiere, entre otros, los compromisos de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género.

Estas violencias no están predeterminadas por la condición o situación de la persona, ya sea ideológica, religiosa, social, económica y/o cultural, sino que son un problema social que tiene que ver los con procesos de socialización y educativos en los que se entrelazan diferentes aspectos. Son violencias que se ejercen sobre las mujeres por el hecho de serlo y que se apoyan en las relaciones de poder; por lo que tampoco tienen un victimario con perfil concreto ideológico, religioso, social, económico y/o cultural.

Algunas de las violencias más extendidas en el ámbito universitario son el acoso sexual y el acoso sexista. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo[37]. En este sentido el compromiso de la UCM, como institución pública, debe ser firme. Ya en 2016 se aprueba el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la UCM[38](aprobado en Mesa Sindical el 16 de diciembre de 2016 y ratificado por el Consejo de Gobierno el 20 de diciembre de 2016) que supuso un gran avance en la intervención en este sentido. No obstante, la experiencia ha demostrado que se necesita un Protocolo más ágil, rápido, con garantías, y que dé apoyo a las víctimas desde el primer momento y a lo largo de todo el procedimiento. Por lo cual se ha elaborado en el marco del II Plan de Igualdad, el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista, a petición de las/ los representantes de las trabajadoras/es y negociado en la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que agiliza los procedimientos y crea la Comisión Técnica y la Comisión de Garantías para evaluar y dar respuesta a los casos cuya gravedad no haya implicado la puesta en conocimiento de los órganos judiciales competentes el caso de forma inmediata.

---

[37] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.26. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

[38] Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la UCM: https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocoloacosoucm

Para garantizar el acompañamiento a las víctimas, en el marco del II Plan de Igualdad se consolida el Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs) de la Unidad de Igualdad, creado para acompañar, orientar, asesorar y atender a la víctima desde el momento en que pone en conocimiento de la Unidad de Igualdad su caso, independientemente de que haya denuncia o no, y que participa en todo el procedimiento para evitar la revictimización de la persona que ha sufrido el daño. Por otro lado, se refuerza también el Dispositivo de Atención Social (DAS) de la Unidad de Igualdad para evaluar cada situación individual y detectar necesidades específicas de las personas implicadas en el procedimiento, con el fin de evitar riesgos.

Por otro lado, estos Dispositivos de Atención de la Unidad de Igualdad, actúan también en procesos de agresión física o psicológica de pareja, o en casos de agresión sexual dentro o fuera de la pareja, acompañando a las mujeres de la comunidad universitaria independientemente de que hayan puesto denuncia o no en el ámbito judicial.

De esta forma, se actúa acorde con el Eje 2 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2019) que, con respecto a la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género:

Obliga a introducir medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles maximizando el uso de los recursos disponibles, promoviendo recursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria y mejorando la confianza de las víctimas en las instituciones[39].

La prevención de las violencias de género es fundamental, por eso, la UCM llevará a cabo diversas acciones encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria para evitar, en la medida de lo posible, el acoso y la agresión sexual y sexista en el seno de la institución. Al mismo tiempo se ofrecerán cursos de formación englobados dentro de un Plan Integral de Formación, para que tanto las víctimas como su entorno detecten a tiempo situaciones concretas y se pueda intervenir lo antes posible. Como institución pública comprometida con el Pacto de Estado, también se reforzarán y crearán nuevos programas de ayuda dirigidos a víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

[39] Gobierno de España. (2019). Pacto de Estado contra la Violencia de Género, p.7. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pd

Objetivo 1. Prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o sexista.

Medida 1. Activación del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista del II Plan de Igualdad la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Comisión de Garantías del Protocolo	• Permanente	• Número de veces que se activa el protocolo • Número de casos remitidos a Inspección de Servicios • Número de casos derivados a servicios de atención psicológica o psicosocial • Número de casos donde se aplican medidas de intervención preventivas o cautelares • Número de casos que se archivan • Número de casos donde se aplican medidas de mediación • Número de casos que no presentan denuncia o queja, pero sí alertan

Medida 2. Dotación de atención psicológica y social a las víctimas de acoso sexual y/o sexista.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • DAPs • DAS	• Permanente	• Número de personas que reciben atención psicológica • Número de personas que reciben atención social

Medida 3. Diseño y desarrollo de un Plan Integral de Formación sobre acoso sexual y/o sexista.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicegerencia de Recursos Humanos • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento	• 1 año para creación • Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida • Número de acciones formativas destinadas al PDI • Número de acciones formativas destinadas al PAS • Número de acciones formativas destinadas a estudiantes

Medida 4. Organización de campañas de comunicación y difusión del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista del II Plan de Igualdad de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de campañas que se organizan

Medida 5. Puesta en marcha de campañas de comunicación y difusión para la prevención del acoso sexual y/o sexista.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de campañas que se realizan

Objetivo 2. Prevenir y actuar frente a las violencias de género en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Medida 1. Prestación de atención psicológica y social a las víctimas de violencias de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • DAPs • DAS	• Permanente	• Número de personas que reciben atención psicológica • Número de personas que reciben atención social

Medida 2. Firma de convenios y acuerdos con recursos especializados en Violencia de Género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de convenios firmados • Número de intervenciones realizadas por cada uno de los recursos en el marco del convenio

Medida 3. Publicación de una Guía de Actuación frente a las agresiones sexuales.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • DAPs	• 6 meses	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 4. Mantenimiento de las tasas de matrícula gratuitas para mujeres e hijas/os víctimas de violencia de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes	• Permanente	• Número de personas que se benefician de la medida • Número de informes que se realizan desde la Unidad de Igualdad

Medida 5. Creación de un programa de becas para Formación Permanente para estudiantes víctimas de violencia de género y sus hijas/os.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento	• 1 año para la creación del programa • Permanente	• Número de personas solicitantes de dichas becas • Número de becas que se conceden

Medida 6. Establecimiento de un programa de becas para estudiantes perseguidas/os políticamente en sus países por ser mujeres o por su condición de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Unidad de Diversidad e Inclusión • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento	• 1 año para la creación del programa • Permanente	• Número de personas solicitantes de dichas becas • Número de becas que se conceden

Medida 7. Establecimiento de un programa de reserva de plazas de alojamiento en Colegios Mayores para estudiantes víctimas de violencia de género y para estudiantes que sean hijas/os de víctimas de violencia de género en situación de riesgo.

Órgano/s responsable/s:	**Programación temporal:**	**Indicadores:**
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes	• 1 año para la creación del programa • Permanente	• Número de personas solicitantes de dichas plazas de alojamiento • Número de plazas de alojamiento que se conceden

Medida 8. Creación un programa de ayudas de alojamiento para trabajadoras de la UCM (PDI y PAS) víctimas de violencia de género en situación de riesgo.

Órgano/s responsable/s:	**Programación temporal:**	**Indicadores:**
• Unidad de Igualdad • Gerencia	• Permanente	• Número de personas solicitantes de dichas ayudas • Número de ayudas concedidas

Medida 9. Creación de una red interuniversitaria para luchar contra la Violencia de Género.

Órgano/s responsable/s:	**Programación temporal:**	**Indicadores:**
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de universidades nacionales que forman de la red • Número de universidades internacionales que forman de la red

Medida 10. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre las violencias de género.

Órgano/s responsable/s:	**Programación temporal:**	**Indicadores:**
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de campañas que se desarrollan

EJE 4

EJE 4. CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD EN LA UCM

Construir una cultura de igualdad es un reto para la UCM al igual que lo es para el resto de instituciones públicas y privadas pertenecientes a los distintos ámbitos de la sociedad. El lenguaje inclusivo es un primer paso, porque solamente existe aquello que se nombra.

La ONU, en su Proyecto "Contribución a la igualdad de género en contextos multilingües Estrategias para la Igualdad de Género", señala que:

Por lenguaje inclusivo en cuanto al género se entiende ''la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género''. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género[40].

Y crea una serie de recursos, materiales, etc. para el uso de lenguaje inclusivo en varios idiomas.

La UCM no puede mantenerse al margen en estas cuestiones si quiere realmente abordar la igualdad de género y visibilizar a las mujeres, contribuyendo a la erradicación de las desigualdades por razón de género en la sociedad para la que es un referente. El artículo 14 punto 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se refiere a la "implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas"[41]como criterio general de actuación de los Poderes Públicos. Por ello, un primer paso será la difusión de criterios básicos para un lenguaje inclusivo de género, con un plan de formación y sensibilización que persiga modificar la cultura de la comunidad universitaria en esta materia a la vez que se cumple con la legislación vigente. Nombrar a las mujeres es sólo un primer paso, pero ayudará a comprender el valor del lenguaje rompiendo con prejuicios y estereotipos.

La incorporación de la perspectiva de género en la organización de eventos o la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio es esencial y, actualmente obligado, por el ya citado Real Decreto 822/2021 de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad[42].

---

[40] Proyecto "Contribución a la igualdad de género en contextos multilingües" de la ONU. https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/toolbox.shtml

[41] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p.14. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

[42] Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021, p. 119542. https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15781.pdf

Para ello es preciso un Plan Integral de Formación para toda la comunidad universitaria que permita comprender y contextualizar la desigualdad para construir desde el conocimiento y no desde la opinión, abriendo debates científicos y académicos para la construcción de una cultura de igualdad entre las y los miembros de la comunidad universitaria. En España, las mujeres en la Universidad llevan poco más de un siglo, ya que no se les permitió estudiar hasta 1910[43](Real Orden de 8 de marzo de 1910). Los avances en igualdad no se logran sin una voluntad política sólida y sin estructuras que materialicen dichas políticas; de lo contrario la brecha de género tardará en cerrarse más de 100 años.

Dado que la brecha de género en la UCM es menor que en otras universidades, sin duda por el trabajo que se lleva haciendo en esta universidad desde diversos ámbitos, es fundamental dar un paso hacia delante construyendo una cultura de igualdad. El saber nos permite comprender que la desigualdad no es una cuestión de costumbres sino de leyes y normas.

[43] Real Orden de 8 de marzo de 1910, BOE núm. 68, de 9 de marzo de 1910. https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1910/068/A00497-00498.pdf

Objetivo 1. Implantar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la UCM.

Medida 1. Difusión de los criterios de la UCM para el uso del lenguaje inclusivo entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• 1 año	• Número de acciones realizadas para la difusión • Número documentos escritos y audiovisuales elaborados de acuerdo con los criterios establecidos • Número de personas a las que se hace llegar el documento que recoge los criterios

Medida 2. Revisión y adecuación de documentos, formularios, etc. a los criterios de la UCM para el uso del lenguaje inclusivo.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Todos los Órganos de la UCM • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 3. Edición y difusión de guías y documentos sobre el uso del lenguaje inclusivo.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de guías y documentos que se difunden

Objetivo 2. Incluir la perspectiva de género en diversas actividades de la comunidad universitaria.

Medida 1. Fomento de la incorporación de asignaturas específicas de género en los Planes de Estudio de la UCM que se vayan renovando y en las nuevas propuestas de Planes de Estudio.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudios	• 1, 2, 3, 4 años	• Número de asignaturas de género que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster en todas las áreas del conocimiento

Medida 2. Establecimiento de garantías para la presencia paritaria de mujeres y hombres en los actos de inauguración de congresos, jornadas, seminarios y eventos diversos organizados en la UCM, salvo excepciones perfectamente justificadas.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Departamentos y Centros • Vicerrectorado de Estudios • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Permanente	• Número de actos que cumplen la paridad • Número de actos que no cumplen la paridad

Medida 3. Inclusión de la perspectiva de género en las actividades deportivas de la UCM, especialmente las de estudiantes, y apoyo a la organización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en el deporte.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria	• Permanente	• Número de actividades deportivas que incorporan la perspectiva de género • Número de actividades que visibilicen a las mujeres en el deporte

Medida 4. Inclusión de la perspectiva de género en las actividades culturales y de Extensión Universitaria de la UCM, especialmente las de estudiantes, y apoyo a la realización de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en la cultura.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria	• Permanente	• Número de actividades culturales y de extensión universitaria que incorporan la perspectiva de género • Número de actividades concretas que visibilicen a las mujeres en la cultura

Medida 5. Fomento y apoyo de seminarios, cursos, congresos y eventos diversos sobre feminismo, género e igualdad promovidos por miembros de la comunidad universitaria y especialmente aquellos organizados por estudiantes.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de seminarios, cursos, congresos y eventos diversos sobre feminismo, género e igualdad que se celebran en la UCM

Medida 6. Diseño de programas para construir valores de convivencia con perspectiva de género en la comunidad universitaria y en los Colegios Mayores de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes	• Permanente	• Número de seminarios, cursos, congresos, etc. sobre feminismo, género e igualdad que se celebran en la UCM • Número de seminarios, cursos, congresos, etc. sobre feminismo, género e igualdad que organizan los Colegios Mayores

Objetivo 3. Incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales de la UCM.

Medida 1. Revisión del Plan de Prevención de la UCM y de las evaluaciones de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	• Permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Medida 2. Diseño y difusión de programas de promoción de la salud específicos para mujeres de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	• Permanente	• Número de programas implementados • Número de campañas de difusión de dichos programas

Medida 3. Actualización de procedimientos específicos relativos al riesgo durante el embarazo, postparto y la lactancia natural y dar a conocer los derechos laborales de las mujeres que se encuentren en dichas situaciones.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para la Promoción de la Cultura Preventiva • Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	• Permanente	• Número de puestos exentos de riesgo en caso de embarazo, postparto y/o lactancia • Número de puestos adaptados a las necesidades de las mujeres durante el embarazo, postparto y/o la lactancia • Número de campañas de difusión de los derechos laborales de las mujeres en situación de embarazo, postparto y/o lactancia

Objetivo 4. Visibilizar la investigación de las mujeres de la UCM, los estudios e investigaciones sobre feminismo y género y las acciones encaminadas a fomentar la igualdad.

Medida 1. Promoción y apoyo de proyectos de investigación de la UCM sobre feminismo y género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Permanente	• Número de proyectos de investigación realizados sobre feminismo y género

Medida 2. Establecimiento de programas de ayudas para proyectos de investigación sobre feminismo y género liderados por mujeres de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento • Vicerrectorado de Política Económica	• Permanente	• Número de ayudas ofertadas • Número de proyectos de financiados

Medida 3. Creación de premios específicos para Tesis Doctorales, Trabajos Fin de Máster y Trabajos Fin de Grado sobre feminismo y género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Anualmente	• Número de premios concedidos

Medida 4. Difusión de los trabajos de las mujeres científicas de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Permanente	• Número de seminarios, congresos y cursos • Número de personas asistentes a los seminarios, congresos y cursos • Número de publicaciones de mujeres científicas de la UCM

Medida 5. Difusión de los trabajos sobre feminismo, género e igualdad realizados por personas investigadoras UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Permanente	• Número de seminarios, congresos y cursos • Número de personas asistentes a los seminarios, congresos y cursos • Número de publicaciones sobre feminismo, género e igualdad de las personas investigadoras UCM

Medida 6. Creación de un directorio de mujeres de la UCM expertas en diferentes ámbitos del conocimiento y especialidades concretas.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• 1 año para la creación • Actualización permanente	• Grado de cumplimiento de la medida

Objetivo 5. Consolidar la marca de igualdad UCM.

Medida 1. Inclusión de la perspectiva de género en toda la comunicación de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Delegación del Rector para Comunicación • Gabinete de Comunicación	• Permanente	• Número de comunicaciones que incluyen la perspectiva de género • Número de comunicaciones que no incluyen la perspectiva de género

Medida 2. Diseño y desarrollo de un Plan Integral de Formación en igualdad para todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Gerencia • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento • Vicerrectorado de Estudiantes	• 2 años	• Número de cursos que forman parte del Plan Integral de Formación • Número de personas que solicitan cursos

Medida 3. Promoción del liderazgo de la Unidad de Igualdad UCM en redes como la Red de Unidades de Igualdad de Género Madrileñas (RUIGEMA), Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), Grupo de Políticas de Género en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de participaciones de la UCM • Número de comisiones en las que la UCM tiene protagonismo • Número de cargos que están ocupados por personal de la UCM

Medida 4. Fomento de la presencia de grupos de investigación de género UCM en redes nacionales, europeas e internacionales.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de personas investigadoras de género de la UCM que participan en las redes nacionales, europeas e internacionales • Número de grupos de investigación de género UCM que participan en las redes nacionales, europeas e internacionales

Medida 5. Visibilización de las acciones UCM sobre igualdad en los medios de comunicación internos y externos, en redes sociales, etc. y especialmente las acciones realizadas por estudiantes.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad	• Permanente	• Número de entrevistas, artículos, reportajes, y otros, en que se nombra o se visibiliza la igualdad de la UCM como valor de excelencia

Medida 6. Generación de redes de colaboración y cooperación entre las asociaciones feministas y con perspectiva de género, la Unidad de Igualdad y las investigadoras de la UCM.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento	• Permanente	• Número de reuniones realizadas • Número de informes realizados conjuntamente entre las asociaciones y la Unidad de Igualdad

Medida 7. Apoyo a la creación y consolidación de asociaciones de estudiantes feministas y con perspectiva de género.

Órgano/s responsable/s:	Programación temporal:	Indicadores:
• Unidad de Igualdad • Vicerrectorado de Estudiantes • Vicerrectorado de Centros y Departamentos • Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento	• Permanente	• Número de asociaciones que se crean • Número de personas pertenecientes a dichas asociaciones • Número de facultades que ceden espacios para dichas asociaciones • Número de proyectos que nacen de estas asociaciones

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los órganos responsables de realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la UCM serán el Observatorio de Igualdad y la Comisión de Seguimiento.

El Observatorio de Igualdad elaborará un informe anual del grado de implantación, ejecución y consecución de los objetivos y le dará traslado a los Organismos de Representación de las personas trabajadoras de la UCM.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la UCM estará formada por quienes integraron la Comisión Negociadora del Plan: 10 representantes de la UCM y 10 representantes de la parte sindical, de acuerdo con la representación obtenida en elecciones sindicales. Esta Comisión realizará un seguimiento y evaluación anual del funcionamiento del II Plan de Igualdad de la UCM, elaborando un informe que será publicado. Pasados cuatro años, la Comisión realizará una Evaluación Técnica para conocer si es preciso introducir reformas sustanciales o realizar un nuevo Plan de Igualdad. También será la responsable de aprobar el Plan Integral de Formación y el Plan Integral de Conciliación quedando así representada la institución y los sindicatos.

DIAGNÓSTICO SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO

EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ANEXO 1 PERTENECIENTE AL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

Diagnóstico sobre desigualdades de género en la Universidad Complutense de Madrid

Observatorio de la Unidad de Igualdad de la UCM

II Plan de Igualdad de la UCM

Madrid, 18 de noviembre de 2021

Este documento presenta un resumen de las principales conclusiones de los informes que se han ido presentando a la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) con el propósito de elaborar, negociar y cerrar el diagnóstico sobre las desigualdades de género existentes en la UCM que sirva de apoyo en la propuesta de medidas y acciones concretas del nuevo Plan de Igualdad de la UCM.

Las personas que integran la UCM pueden calificarse en función de su desempeño profesional en tres grandes colectivos: Estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS), y Personal Docente e Investigador (PDI). En este informe diagnóstico y dadas las funciones de la mesa negociadora del II Plan de Igualdad vamos a centrarnos sólo en el PAS y el PDI, es decir, en el personal al servicio de la UCM y que cobra una nómina directamente desde la universidad. Los datos se muestran para el cierre del último año completo disponible, que en el momento de elaboración del informe es el año 2020.

Para la realización de este borrador del diagnóstico se han recopilado y analizado los datos procedentes de los sistemas de información institucionales de la UCM. En este sentido queremos agradecer tanto al Centro de Inteligencia Institucional como a la Delegada de Protección de Datos, la Vicegerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de la Fundación General de la UCM toda su ayuda y colaboración con el Observatorio de la Unidad de Igualdad, preparando, procesando y proporcionado la información solicitada sobre las personas trabajadoras al servicio de la UCM. Cualquier error u omisión es exclusiva responsabilidad del Observatorio.

Contenido

1. Resumen del informe diagnóstico 1

2. Análisis global de la brecha de género de la plantilla de la UCM 6

2.1. Evolución de la plantilla servicio de la UCM según sexo: 2007-2020 6

2.2. Brecha salarial media en el conjunto de la plantilla durante el 2020 10

2.3. Edad media de la platilla 13

2.4. Evolución de la plantilla según colectivos 17

2.5. Brecha salarial media durante el 2020 según Colectivo 28

3. Análisis del Personal Docente e Investigador (PI y PDI) de la UCM 33

3.1. Evolución global del PDI según sexos 33

3.2. Representación de varones y mujeres en las diferentes categorías del PI y PDI 37

3.3. Brecha salarial en el PDI 43

3.4. Edad media según categorías del Personal Docente e Investigador 48

3.5. Brechas de género en la dirección de Proyectos de investigación 50

3.6. Brechas de género en el número de las publicaciones científicas 56

3.7. Brechas de género en los sexenios de investigación 61

4. Análisis del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UCM 69

4.1. Evolución global del PAS según sexos 70

4.2. Evolución del PAS según tipo de contrato 73

4.3. Evolución del PAS según grupo de titulación 79

4.4. Evolución del PAS según edad 82

4.5. Retribuciones del PAS según sexos, grupos y niveles 87

5. Representación en los Cargos Académicos y Órganos de Gestión Académica 106

5.1. Participación en los Órganos de Gestión Académica 106

5.2. Participación en los Cargos de Gestión Académica 108

6. Permisos, Reducción de Jornadas y Excedencias 115

6.1. Uso de Permisos Parentales por parte del PDI 116

6.2. Uso de Permisos Parentales, Reducción de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PAS 118

7. ANEXO I: Fuente de Datos 122

8. ANEXO II: Distribución del PDI según centros por centros 124

9. ANEXO III: Distribución del PAS laboral y funcionario según Centros 131

10. ANEXO IV: Distribución del PAS laboral y funcionario según Grupos de Titulación y sexo. 133

11. ANEXO V: Distribución del salario bruto anual del PAS laboral y funcionario según sexo. 139

12. ANEXO VI: Encuesta sobre necesidades de conciliación de vida académica y vida familiar 140

Índice de tablas

Tabla 1. Evolución del personal total al servicio de la UCM 7
Tabla 2 Tasa de crecimiento de la plantilla de la UCM según sexos 8
Tabla 3 Salarios brutos anuales medios y medianos durante el año 2020 del total de la plantilla UCM según sexo 10
Tabla 4 Evolución de la edad media del personal total al servicio de la UCM 14
Tabla 5 Edades Modales del conjunto de la plantilla en 2010 y 2020 según sexo 15
Tabla 6 Personal total al servicio de la UCM según tipo de empleado 17
Tabla 7 Evolución del personal total al servicio de la UCM según Colectivo Profesional 21
Tabla 8 Crecimiento del número de personas en cada colectivo desde 2010 hasta 2020 21
Tabla 9 Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo 23
Tabla 10 Evolución del porcentaje de mujeres en cada colectivo 24
Tabla 11. Evolución de las edades medias y modales del personal de la UCM por sexos y categorías: 2010-2020 26
Tabla 12. Salario Bruto Anual 2020 según colectivo y sexo 28
Tabla 13. Brecha salarial de género 2020 según colectivo y sexo 28
Tabla 14. Evolución del total PDI según categoría 37
Tabla 15. Evolución del peso de cada categoría en el total PDI 38
Tabla 16. Evolución del peso de las mujeres en cada categoría PDI 41
Tabla 17. Distribución del total PDI según sexo y rama de conocimiento 42
Tabla 18. Distribución del total de Catedráticas/os según sexo y rama de conocimiento 42
Tabla 19. Brecha salarial de género en el PDI 43
Tabla 20. Aportación de cada uno de los componentes del coste salarial a la explicación de la brecha salarial de género en el PDI 45
Tabla 21. Salarios medios y brechas salariales de género en el PDI según categorías 47
Tabla 22. Número de IP varones y mujeres de Proyectos de Investigación Competitivos 50
Tabla 23. Porcentaje de varones y mujeres IP de Proyectos de Investigación Competitivos 51
Tabla 24. Porcentaje de varones y mujeres IP de proyectos de Investigación sobre el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos 52
Tabla 25. Importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo del IP 53
Tabla 26.Número de IP e importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo y centro de adscripción del departamento. 54
Tabla 27. Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas de la UCM 57
Tabla 28. Participación de las mujeres en las publicaciones totales según categoría 57
Tabla 29. Brechas relativas de género en las publicaciones científicas 58
Tabla 30. Número de Publicaciones medio según categoría y sexo 60
Tabla 31. Evolución del número medio de Sexenios según sexo 61
Tabla 32. Participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación 63
Tabla 33. Participación de mujeres y varones en el PDI con sexenio vivo 64
Tabla 34. Número de sexenios de investigación y transferencia según categorías del PDI 65
Tabla 35. Evolución PAS según Sexo 70
Tabla 36. Evolución participación varones y mujeres en el total del PAS 72
Tabla 37. Evolución de la Participación de la Mujer en el PAS según colectivo 78
Tabla 38. Evolución del PAS según Grupo de Titulación 80
Tabla 39. Importancia relativa de cada Grupo de Titulación en el total del PAS 80
Tabla 40. Brecha salarial de género media y mediana en el PAS durante 2020 87
Tabla 41. Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo 87
Tabla 42. Brecha salarial de género durante 2020 según tipo de colectivo del PAS 89
Tabla 43. Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación y colectivo del PAS 91
Tabla 44. Número de varones y mujeres del PAS funcionario de carrera en cada nivel salarial 97
Tabla 45. Brecha salarial de género durante 2020 en el PDI laboral en cada componente salarial y su contribución a la brecha salarial media 103
Tabla 46. Representación de la mujer entre el personal laboral que recibe los principales complementos explicativos de la brecha salarial media 104
Tabla 47. Participación de Mujeres y Varones en el Equipo Rectoral 106
Tabla 48. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo de Gobierno 107
Tabla 49. Participación de Mujeres y Varones en el Claustro Universitario 107
Tabla 50. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo Social 107
Tabla 51. PDI de referencia para el análisis de los permisos parentales 116

Tabla 52. Uso de permisos Parentales por parte del PDI durante el año 2020 117
Tabla 53. PAS de referencia para el análisis de los permisos parentales 118
Tabla 54. Uso de permisos Parentales por parte del PAS durante el año 2020..... 118
Tabla 55 Uso de excedencias para cuidado de dependientes por parte del PAS durante el 2020..... 119
Tabla 56 Uso de reducciones de jornada por parte del PAS durante el año 2020 119

Índice de figuras

Figura 1. Evolución anual de la plantilla total de la UCM 2007-2020 6
Figura 2. Evolución de la plantilla de la UCM según sexo 8
Figura 3 Evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM 9
Figura 4 Límites 40% - 60% y evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM 9
Figura 5 Salarios Brutos Anuales del conjunto de la plantilla en 2020 según sexo 11
Figura 6 . Gráfico de distribución de frecuencias del salario bruto anual para el conjunto de la plantilla de la UCM ... 12
Figura 7. Evolución de la Edad media del conjunto de personas trabajadoras de la UCM 13
Figura 8 histograma de edad años 2010 y 2020 15
Figura 9 Histograma de edades de edades de varones y mujeres según año 2010 y 2020 16
Figura 10 Composición del total de personas al servicio de la UCM según tipo de empleado 2010 y 2020 18
Figura 11. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado y sexo: 2010 y 2020 19
Figura 12. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado años 2010 y 2020 según sexos .. 19
Figura 13 Evolución del Personal al servicio de la UCM según Colectivos: PAS, PI y PDI 20
Figura 14. Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo 22
Figura 15 Evolución de la participación de varones y de mujeres en cada colectivo 24
Figura 16 Histograma de frecuencias de las edades del personal de la UCM según Colectivos: 2010-2020 25
Figura 17 Distribución de edades según colectivo y sexo: 2010 y 2020 27
Figura 18. Salarios Brutos Anuales 2020 por colectivo PAS, PDI y PI según sexo 29
Figura 19 Histograma de frecuencias de los salarios Brutos según colectivo y sexo 30
Figura 20 Salarios Medios brutos anuales 2020 según Colectivo y tipo de relación 31
Figura 21 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) 33
Figura 22 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) según sexos 34
Figura 23 Evolución de la participación por sexos en el Personal Docente e Investigador (PDI+PI) 34
Figura 24 Histograma de distribución de edades de la plantilla del PDI, años 2010 y 2020 35
Figura 25 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) 36
Figura 26 histograma de frecuencias de las edades del Personal docente e Investigador (PDI+PI) 36
Figura 27 Composición del PDI según categoría (en % número total de personas) 38
Figura 28 Evolución del PDI según categoría y sexo 39
Figura 29 Evolución de la participación de cada sexo en categoría del PDI 40
Figura 30 histograma de distribución de frecuencias del salario bruto anual del PDI 44
Figura 31 Brechas de género en el PDI según categorías 46
Figura 32 Distribución de frecuencias y edades según sexo y categoría del PDI 48
Figura 33 Evolución de la participación de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos 51
Figura 34 Participación media de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos 51
Figura 35 Evolución de la participación de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos 52
Figura 36 Participación media de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos 53
Figura 37 Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas totales acumuladas de la UCM 56
Figura 38 Representación de las brechas relativas de género en la producción científica. 59
Figura 39 Evolución del número de sexenios de investigación y transferencia según sexo del PDI 62
Figura 40 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación . 63
Figura 41 Distribución de la edad según número de Sexenios de investigación en el año 2020 66
Figura 42 Evolución del total de efectivos del PAS 2007-2020 70
Figura 43 Evolución del PAS total según sexo 71
Figura 44 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PAS total 71
Figura 45 Evolución de la composición del PAS según colectivo 74
Figura 46 Composición del PAS según colectivo 2010 y 2020 75
Figura 47 Evolución del PAS según colectivo y sexo 76
Figura 48 Evolución de la participación de mujeres y varones del PAS según colectivo 77
Figura 49 Evolución del PAS según Grupo de Titulación 80
Figura 50 Evolución de la participación por sexos del PAS según Grupo de Titulación 81
Figura 51 Evolución de la edad media del PAS 82
Figura 52 Evolución de la distribución de la edad del PAS 82
Figura 53 Evolución de la distribución de la edad del PAS según sexo 83

Figura 54 Evolución de la distribución de la edad según colectivo del PAS 84
Figura 55 Distribución de la edad según sexo y colectivo del PAS 85
Figura 56 Edad media en 2020 según sexo y colectivo del PAS 86
Figura 57 Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo 88
Figura 58 Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación del PAS 90
Figura 59 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según grupo de titulación 93
Figura 60 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de interino según grupo de titulación 94
Figura 61 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según grupo de titulación 95
Figura 62 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral temporal según grupos de titulación 96
Figura 63 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según niveles 98
Figura 64 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según centros 99
Figura 65 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según centro 101
Figura 66 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según áreas funcionales 102
Figura 67 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM 108
Figura 68 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM según sexos 109
Figura 69 Evolución del número vicerrectoras y vicerrectores 110
Figura 70 Evolución del número Decanas y Decanos de Facultad 110
Figura 71 Evolución del número Vicedecanas y Vicedecanos de Facultad 111
Figura 72 Evolución del número de Directores y Directoras de Departamento 112
Figura 73 Evolución de la participación de las mujeres según Cargo de Gestión Académica 113

1. Resumen del informe diagnóstico

La participación de las mujeres en el conjunto de la plantilla de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) ha ido creciendo en los últimos años hasta alcanzar en la actualidad algo más del 51% del personal de la UCM (PDI y PAS), eliminándose así la brecha en la participación que en términos globales existía a principios de la década de los 2010. Ello no significa que se hayan eliminado todas las brechas de género en el personal al servicio de la UCM.

La brecha salarial media de género en la UCM se situó en el año 2020 en el 3.7%. Esto es, términos globales, el conjunto de varones al servicio de la UCM ganan en promedio un 3.7% más que sus compañeras mujeres[1]. Esta brecha, se encuentra muy lejos del 25%, que es la referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a partir de la cual se requiere elaborar una justificación de la brecha. Otra referencia que nos sirve para situar la brecha salarial global de la UCM, es la que proporcionan los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (elaborada por el INE) que sitúa la brecha salarial media en España en 2018 en el 21% para el conjunto de sectores de la industria y los servicios; en el 5.3% para el sector Educación; y en el 10.7% para el conjunto de la Administración Pública.

Para realizar la diagnosis y la detección aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad de género en el personal de la UCM, resulta imprescindible bajar a un análisis más detallado del personal según colectivos y categorías profesionales.

El personal docente e investigador (PDI) ha venido experimentando durante la última década un claro proceso de convergencia en la participación de ambos sexos. El crecimiento del PDI desde 2010 a 2020 ha venido protagonizado, fundamentalmente, por la incorporación neta de mujeres a la UCM. El número de mujeres del PDI ha crecido un 19.68 % en esta última década, mientras que el número de varones ha crecido un 4.3% en el mismo periodo. Esa incorporación, además se ha producido por abajo, en las escalas iniciales de la carrera docente e investigadora, Personal Investigador (PI), Ayudante doctor

[1] La brecha salarial relativa se define como la diferencia entre el salario medio de los varones, menos el de las mujeres con relación al salario medio de los varones, esto es, el tamaño de la brecha media en relación al salario medio de los varones, y que puede interpretarse como el porcentaje en que debería bajar el salario medio de los varones para alcanzar el salario medio actual de las mujeres.

y PDI contratado doctor, categorías éstas donde la participación de las mujeres ha superado ya el 50%.

Sólo en las categorías profesorado catedrático y de profesorado emérito la presencia de mujeres era todavía en 2020 minoritaria, no llegándose a los límites mínimos de referencia del 40% de participación de las mujeres[2]. Aunque precisamente en estas categorías es donde se partía de una mayor brecha de género inicial (por ejemplo, en el 2007 no llegaban al 20% las mujeres catedráticas), y a pesar del incremento experimentado a la largo de la última década en el número de mujeres catedráticas, y a que existe un tendencia clara hacia la paridad (al menos en el caso del profesorado catedrático), en el año 2020 todavía existía en la UCM una brecha de género importante en estas dos categorías de profesorado (34.3% de mujeres catedráticas frente al 65.7% de varones catedráticos en 2020; y 31% de mujeres frente a un 69% de varones entre el profesorado Emérito en este mismo año).

Esta todavía relativamente escasa participación de las mujeres entre el cuerpo de catedráticas y catedráticos es además responsable, en buena medida, de la brecha salarial de género detectada en el colectivo del PDI, y que en el 2020 se situaba en el 8.3% (por encima de la brecha global para el conjunto de la UCM). Algo más del 30% de esta brecha salarial (del 8.3%) entre el conjunto del PDI se explicaba por las diferencias entre mujeres y varones en cuanto al número de sexenios y en cuanto a las remuneraciones procedentes de la FGUCM (correspondientes en su mayoría con contratos al amparo del art. 83 de la LOU). El resto de la brecha se explica, fundamentalmente por las diferencias en la participación en las diferentes categorías del PDI, y fundamentalmente en la del cuerpo de catedráticas y catedráticos de Universidad

En efecto, cuando se analizan las brechas salariales de género dentro de cada una de las categorías de PDI observamos que las diferencias entre salarios medios de mujeres y varones son prácticamente nulas (y estadísticamente no significativas) tanto en las cuatro categorías de PDI funcionario (profesorado Catedrático y Titular de Universidad y de escuela Universitaria) como en la del profesorado Contratado Doctor.

[2] En este informe diagnóstico tomamos como referencia de una participación de varones y mujeres integrada en términos de género cuando la participación de cada sexo se encuentra entre el 40% y el 60% del total de ambos sexos.

La brecha fundamental en cuanto al PDI se encuentra, insistimos, en la baja participación de las mujeres la categoría de catedráticas y catedráticos (que en 2020 no alcanzaba el 34%). Es cierto, que aparece una tendencia secular hacia una mayor participación de las mujeres en esta categoría del PDI, pero **es necesario estar vigilantes para evitar trabas o barreras en la carrera de las mujeres que impidan o dificulten su promoción en su carrera académica.**

En este sentido, la **producción científica**, medida tanto por el número de publicaciones totales, como por el número de proyectos de investigación dirigidos, como por el número de sexenios refleja que **el 60% del total de producción científica, en media, corresponde en la actualidad a los varones** del PDI (frente a un 40% de las mujeres). Estas cifras reflejan, sin embargo, tan solo la foto fija de la composición del PDI, con menor número de mujeres catedráticas que de varones catedráticos. En efecto, **no aparecen diferencias de género en cuanto a la producción científica dentro de una misma categoría académica**. Por ejemplo, no hay diferencias entre el número medio de sexenios de las catedráticas y los catedráticos. Lo que existe es una diferencia en cuanto al número de mujeres catedráticas, mucho menor que el de sus homólogos catedráticos.

Entre las barreras que podrían estar limitando las posibilidades de promoción en la carrera académica de las mujeres podríamos encontrar factores externos a la propia UCM, como podrían ser las responsabilidades familiares en cuanto al cuidado de hijas e hijos o de otras personas dependientes. Según la encuesta realizada para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UCM, las mujeres del PDI siguen dedicando en promedio una hora más a las tareas de cuidados familiares que sus compañeros varones del PDI. Este tipo de corresponsabilidad con las tareas de cuidados podría estar detrás del hecho de que, según reflejan los datos, **los varones llegan antes, en promedio, a los sexenios que las mujeres,** lo cual sería un indicador indirecto de que efectivamente existe algún tipo de traba o limitación en el desarrollo de sus carreras, aunque no necesariamente limitaciones propias de la universidad. Lo que sí puede hacer la UCM es ayudar a limitar dichas trabas mediante políticas de apoyo a las mujeres, por ejemplo, mediante medidas de conciliación de sus vidas familiares y universitarias.

Para terminar este resumen de conclusiones, y en referencia al **Personal de Administración y Servicios (PAS)**, cabe mencionar que el tamaño total de este colectivo ha ido en descenso en los últimos años. **El número de mujeres del PAS cayó un 11.7% entre 2010 y 2020, y el de varones cayó un 8.1% en esta misma década**. En relación con la participación de mujeres y varones en el PAS se observa un **comportamiento diferencial cuando nos referimos al**

PAS funcionario y al PAS laboral (que aproximadamente suponen cada uno el 50% del total del PAS). Entre el PAS funcionario existe una mayoría de mujeres (un 72% del funcionario de carrera y un 80% del funcionario interino son mujeres). Por el contrario, la participación de las mujeres baja hasta el 46.8 y el 39% en el PAS laboral no permanente y permanente respectivamente.

La brecha salarial media de género en el PAS se sitúa en el 2.7% (por debajo de la brecha media para el conjunto del personal de la UCM). Esta brecha asciende al 4.4% cuando consideramos el PAS funcionario de carrera, y hasta el 9.1% y el 8.5% cuando se considera el PAS laboral fijo y temporal, respectivamente. Precisamente en esta categoría de PAS laboral, las brechas salariales se explican por los diferentes salarios base o grupos profesionales (20.7% de la brecha), por los Complementos Funcionales (responsables del 18.6% de la brecha), los complementos por Jornada de mañana y tarde (14.7%), Complemento por Jornada diferida rotatoria (11.7%), el complemento por Dirección o Jefatura (responsable del 7.3% de la brecha) y el complemento por jornada nocturna (que explica otro 7.3% de la brecha).

También en el caso del PAS habrá que observar, por tanto, que no se estén dando situaciones que limiten a las mujeres tanto en su promoción como en el acceso a determinadas funciones de responsabilidad que lleven asociadas un complemento retributivo adicional.

BLOQUE I: LA BRECHA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA DE LA UCM

2. Análisis global de la brecha de género de la plantilla de la UCM

El objetivo del presente informe es proporcionar información que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad de género en el personal de la Universidad Complutense. Esta información pretende, por tanto, ayudar en la diagnosis, la detección de brechas de género, y en la propuesta de medidas a integrar en el II Plan de Igualdad de la UCM.

Aunque en próximos capítulos desarrollaremos el análisis desagregado por colectivos y según diferentes categorías y puestos de trabajo, consideramos pertinente proporcionar en este apartado una primera aproximación proporcionando una visión global de la situación de las brechas de género para el conjunto de la plantilla al servicio de la UCM.

2.1. Evolución de la plantilla servicio de la UCM según sexo: 2007-2020

Empezamos analizando la evolución del conjunto de todas las personas al servicio de la UCM y su desagregación por sexos (**Figura 1** y **Tabla 1**).

La tasa de crecimiento global de las personas trabajadoras en la UCM desde el 2010 hasta el 2020 se sitúa en el 3.3%.

Figura 1. Evolución anual de la plantilla total de la UCM 2007-2020

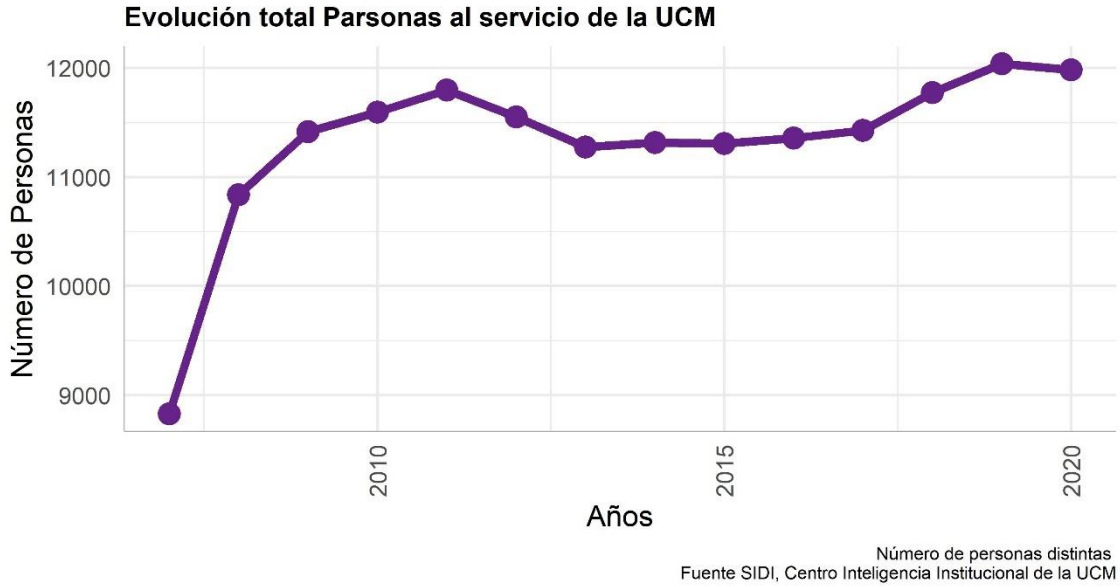


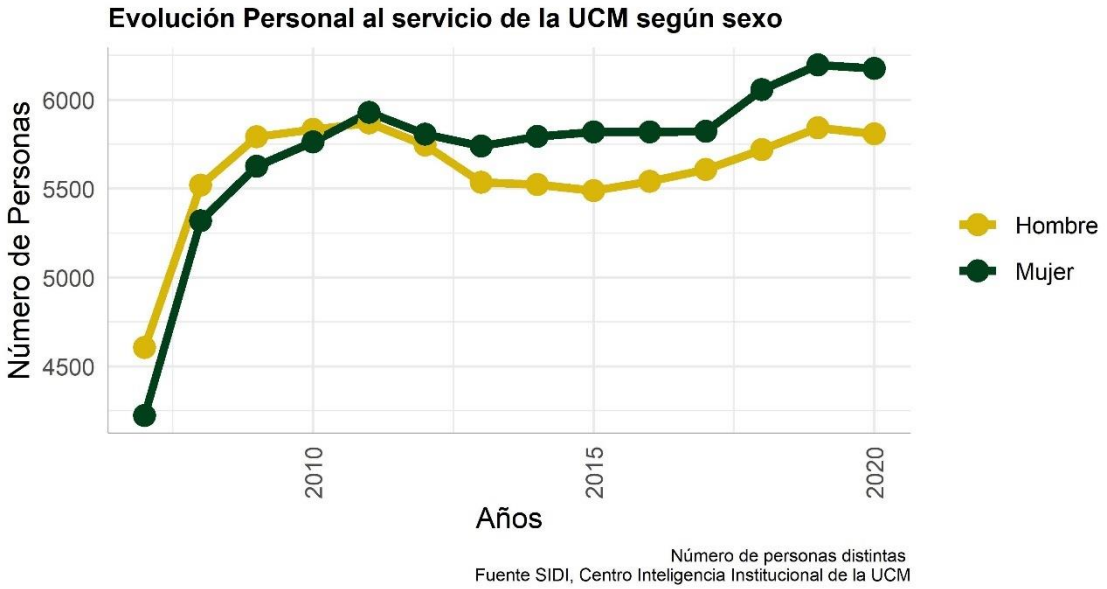
Tabla 1. Evolución del personal total al servicio de la UCM

Año	**Total Personas** (A=B+C)	**Número varones** (B)	**Número mujeres** (C)	**Participación varones** (B/A %)	**Participación mujeres** (C/A %)
2007	8829	4606	4223	52.17%	47.83%
2008	10837	5519	5318	50.93%	49.07%
2009	11417	5792	5625	50.73%	49.27%
2010	11596	5833	5763	50.30%	49.70%
2011	11799	5870	5929	49.75%	50.25%
2012	11551	5745	5806	49.74%	50.26%
2013	11276	5536	5740	49.10%	50.90%
2014	11316	5522	5794	48.80%	51.20%
2015	11307	5489	5818	48.55%	51.45%
2016	11359	5541	5818	48.78%	51.22%
2017	11430	5607	5823	49.06%	50.94%
2018	11776	5720	6056	48.57%	51.43%
2019	12038	5843	6195	48.54%	51.46%
2020	11983	5807	6176	48.46%	51.54%

Número de personas distintas

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

Figura 2. Evolución de la plantilla de la UCM según sexo



Los principales hechos a destacar de la evolución de la plantilla según sexo de la Figura 2 son los siguientes:

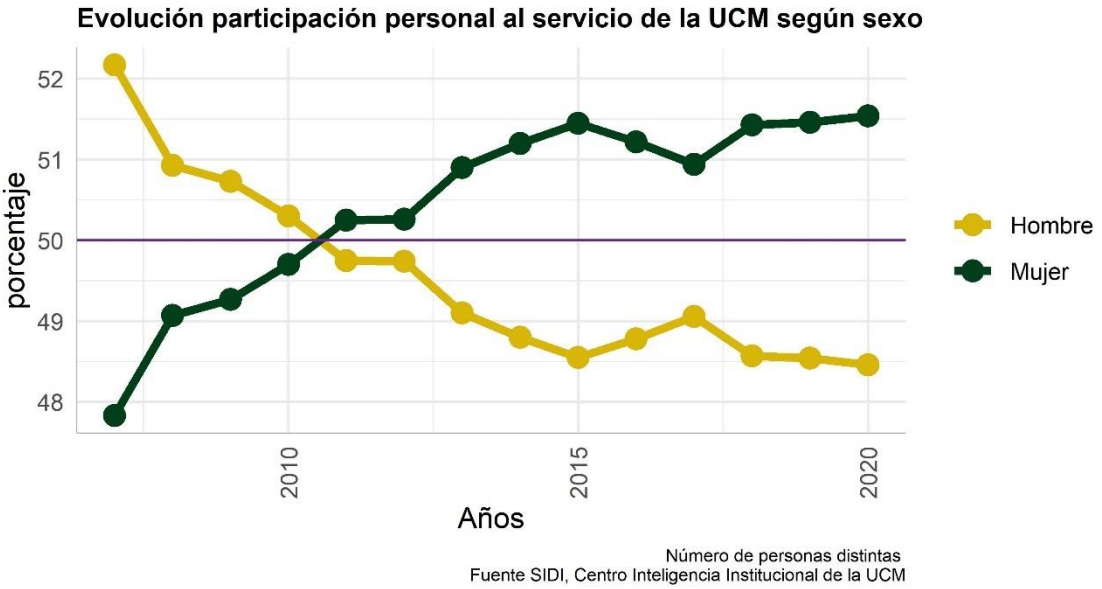
- Desde el 2007 hasta el 2010, el número de varones se encontraba por encima de las mujeres A partir de 2010, año cuando prácticamente se igualó la participación de ambos sexos, el número de mujeres se ha mantenido por encima del de los varones.

- El aumento de la plantilla de la UCM desde el 2010 hasta el 2020 (3.3%) ha sido protagonizado por la incorporación neta de mujeres. Así si bien durante esta década el número de varones ha permanecido prácticamente estancado (-0.4%), el número de mujeres al servicio de la UCM ha crecido un 7.2% (**Tabla 2**).

Tabla 2 Tasa de crecimiento de la plantilla de la UCM según sexos

Tasa de crecimiento 2010 a 2020		
Ambos Sexos	Varones	Mujeres
3.3%	-0.4%	7.2%

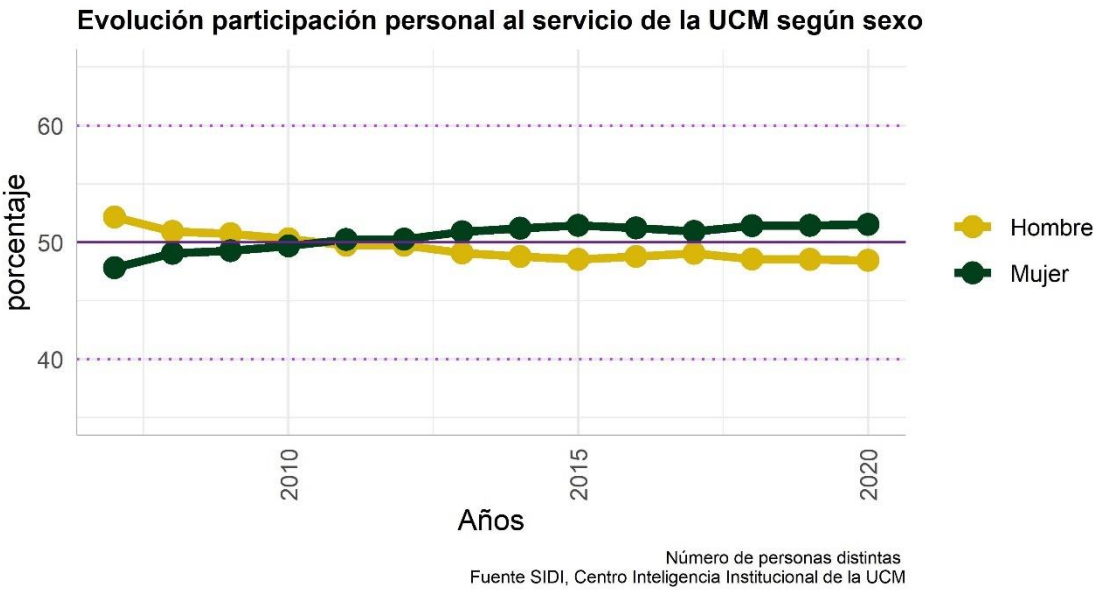
Figura 3 Evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM



- La participación de la mujer en el global de la plantilla ha mantenido una trayectoria creciente durante todo el periodo 2007-2020. Partiendo de porcentajes próximos al 47.9% en 2007 y situándose a finales del 2020 en el 51.7% del total de personas trabajadoras de la UCM (**Figura 3**)

No se observa, a largo de todo el periodo 2007-2020, ninguna desviación respecto a la referencia del 40%-60% considerados como los porcentajes que delimitan la participación paritaria (**Figura 4**)

Figura 4 Límites 40% - 60% y evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM



2.2. Brecha salarial media en el conjunto de la plantilla durante el 2020

Uno de los principales objetivos del presente informe diagnóstico es evidenciar la posible brecha salarial de género en la UCM. Para el análisis de esta brecha salarial se han recopilado datos del salario bruto anual durante todo el 2020 de la plantilla completa de la UCM (PI, PDI y PAS) incluyendo no sólo las percepciones recibidas a través de la nómina, sino también las remuneraciones procedentes de la Fundación General de la UCM por contratos de investigación, cursos u otros conceptos no incluidos en la nómina. Se ha considerado la remuneración total durante todo el 2020, sin ajustar por el número de días efectivamente trabajados durante el año, ni por el número de horas de la jornada laboral habitual.

Tabla 3 Salarios brutos anuales medios y medianos durante el año 2020 del total de la plantilla UCM según sexo

	Salario Medio	***Salario Mediano***
Mujeres	27.550 €	27.410 €
Varones	28.617 €	28.928 €
Ambos Sexos	28.075 €	27.994 €
Brecha Salarial Anual	1.067 €	1.518 €
% Sobre Varones	3.7%	5.2%

Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

- La brecha salarial de género en el año 2020 para el conjunto de la plantilla de la UCM se sitúa en los 1.067€ brutos anuales en media a favor de los varones, y en los 1.518 € brutos anuales en mediana (**Figura 5**)

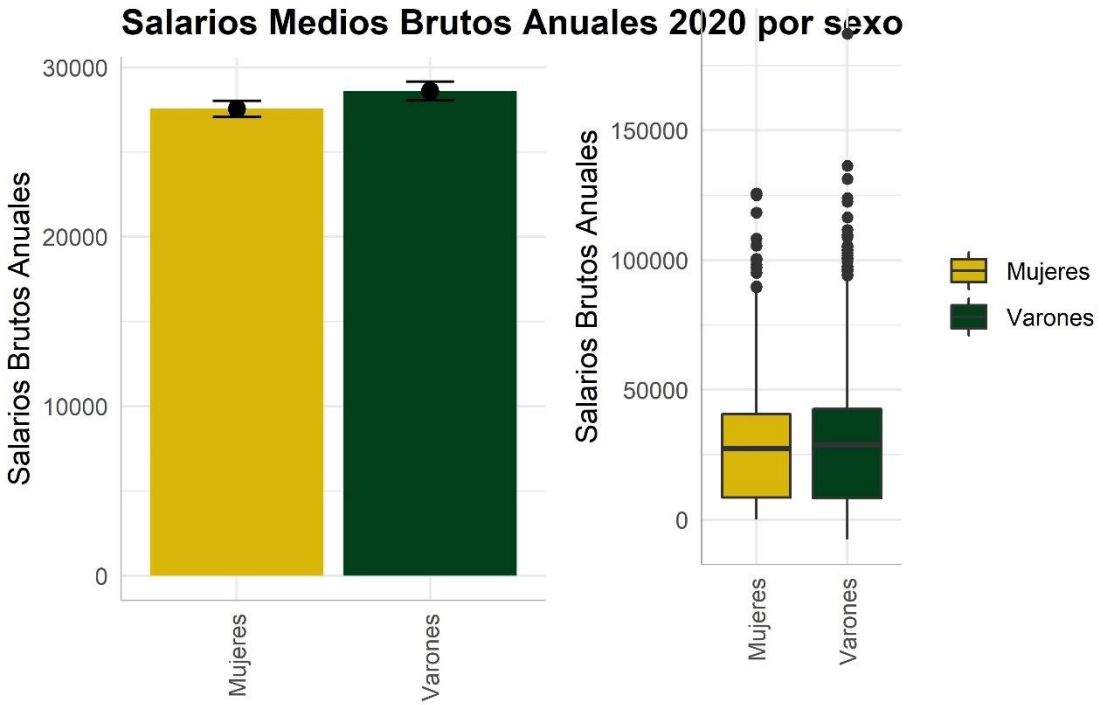
En términos porcentuales la brecha salarial global de género en la UCM supone un 3.7% en media (y un 5.2% en mediana) (**Tabla 3**).

- Esta brecha salarial se encuentra lejos del 25% de referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y

hombres, porcentaje máximo a partir del cual se requiere de una justificación a la brecha.[3]

- Otra referencia que nos sirve para situar la brecha salarial global de la UCM (3.7%) es la que proporciona la **Encuesta de Estructura Salarial** (elaborada por el INE), que sitúa la brecha salarial media en España en 2018 en el 21% para el conjunto de sectores de la industria y los servicios; en el **5.3% para el sector Educación**; y en el **10.7% para el conjunto de la Administración Pública**.

Figura 5 Salarios Brutos Anuales del conjunto de la plantilla en 2020 según sexo



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

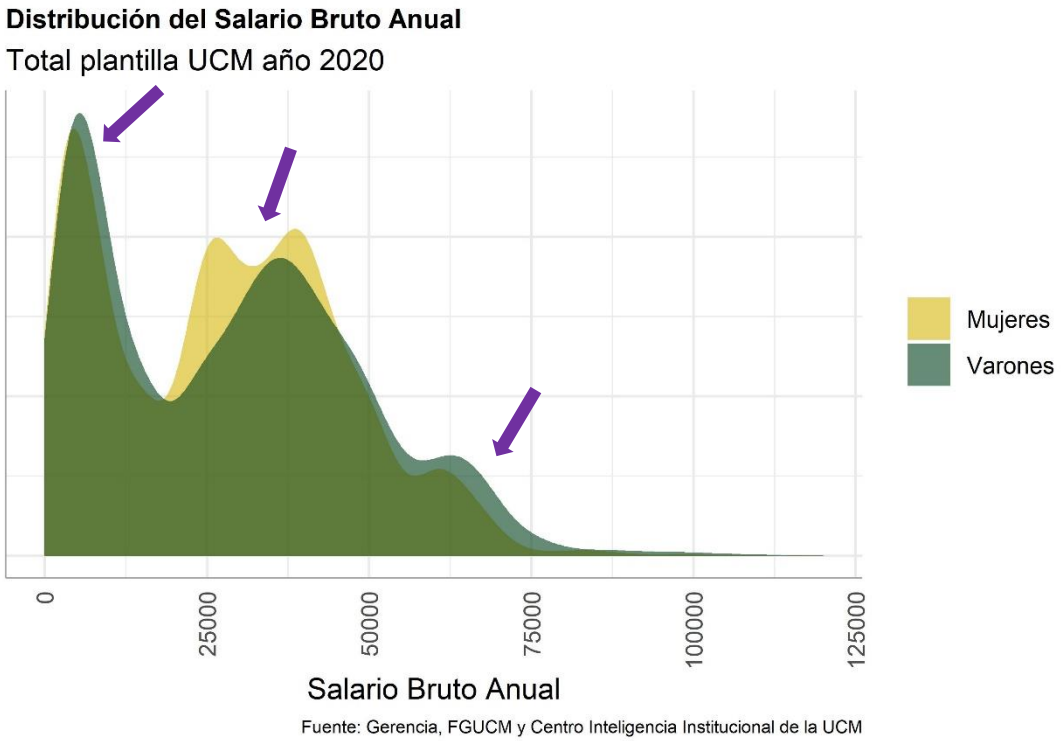
El análisis de la distribución de frecuencias de los salarios brutos anuales del conjunto de toda la plantilla (**Figura 6**) permite obtener una serie de conclusiones:

- En primer lugar, que la distribución no en simétrica, por lo que tal vez la mediana resulte una medida más adecuada de resumen central de los salarios que la media.

[3] Estas diferencias resultan, sin embargo, estadísticamente significativas. Test F-Welch de diferencia de medias 8.22, p-valor=0.004; Test Wilcoxon diferencias de medias p-adj= 0.031; Test X^2 de Mood de diferencia de medianas 5.26, p-valor=0.022

- La cantidad de varones que perciben salarios más altos se encuentra por encima de la frecuencia de mujeres con estos salarios más altos. Esto explica, en buena media, la existencia de esa brecha salarial de género del 3.7% en media (y 5.2% en mediana)
- Existe una alta concentración de personas en remuneraciones relativamente bajas, por debajo de los 15.000 euros. De hecho, el salario modal (el de mayor frecuencia) está en torno a los 4.700 euros (4.428 euros para las mujeres y 5.438 euros para los varones, lo que supone una brecha del 18.6%).
- Además, la distribución de salarios es claramente multimodal. Los salarios se concentran en torno a remuneraciones concretas detrás de las cuales deben encontrarse las diferentes categorías salariales en las que se encuadra la plantilla de la UCM. Es por ello, que para poder seguir analizando la brecha salarial y el diagnóstico de las diferencias de género se hace necesario profundizar en el análisis de la plantilla según diferentes colectivos y categorías profesionales.

Figura 6 . Gráfico de distribución de frecuencias del salario bruto anual para el conjunto de la



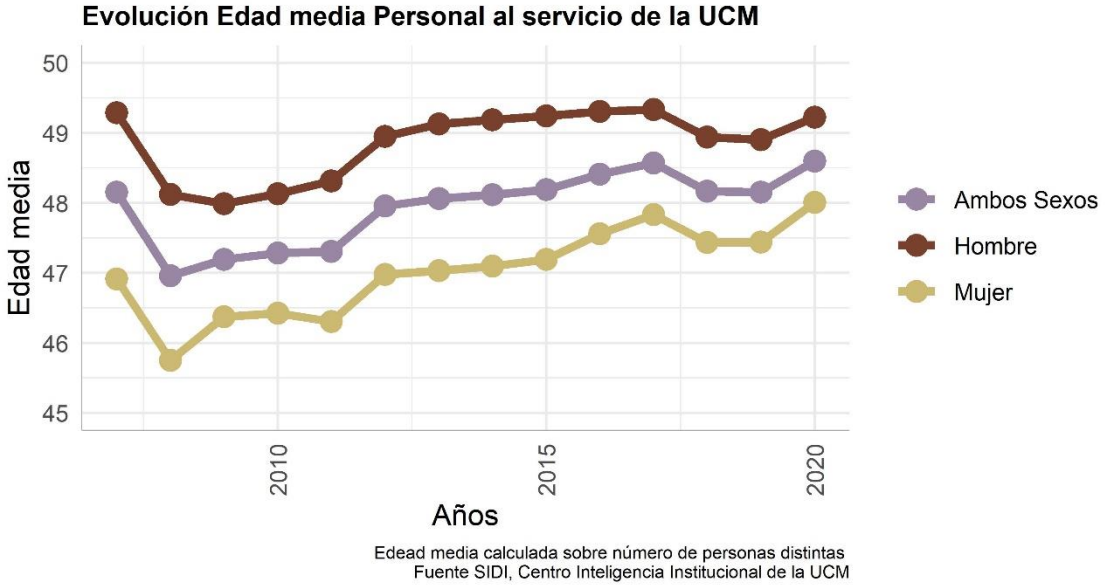
plantilla de la UCM

2.3. Edad media de la platilla

Entre las características de los efectivos de la UCM que podemos analizar con la información disponible en los registros de personal se encuentra la edad y la antigüedad media de la plantilla. Otras características familiares, como el número de hijos, la convivencia a en pareja, o el cuidado de otras personas dependientes no se encuentran disponibles en los registros de recursos humanos[4]. Este tipo de características personales y familiares se irán analizando en futuros estudios recurriendo, por tanto, no a datos de registros sino de encuestas que se realicen exprofeso para tal fin.

Así, antes de pasar al análisis desagregado por colectivos y según diferentes categorías profesionales y áreas funcionales, vamos, en esta sección a destacar los principales resultados en cuanto a la antigüedad en el puesto de trabajo actual y la edad media del conjunto de la plantilla de la UCM.

Figura 7. Evolución de la Edad media del conjunto de personas trabajadoras de la UCM



La **Figura 7** muestra que la **edad media del conjunto de personas al servicio de la complutense muestra una tendencia ligeramente creciente, es decir, una tendencia hacia cierto envejecimiento de la UCM**, más acusado en los periodos donde el total de personas sufrió un estancamiento (del 2011 a 2016) y en un ligero retroceso a partir de entonces.

[4] Existe cierta información que declaran algunas personas trabajadoras de manera voluntaria y a efectos del IRPF, pero que no podemos considerar completa ni ajustada a la realidad de toda la plantilla.

- Esta evolución parece indicar que el proceso de expansión global de la plantilla de la UCM iniciado a partir de 2016 se ha producido principalmente con la incorporación de personal joven (y fundamentalmente del Personal Investigador -PI- y del personal docente e Investigador -PDI-).
- Analizando las medias globales (**Tabla 4**) se observa que esta edad media apenas ha crecido en un año y medio para el conjunto de la plantilla, pasando de los 47.3 años de media en el 2010, a los 48.6 años en 2020.

Tabla 4 Evolución de la edad media del personal total al servicio de la UCM

Año	*Ambos Sexos*	*Hombres*	*Mujeres*
2007	48.15	49.29	46.91
2008	46.96	48.12	45.75
2009	47.19	47.99	46.37
2010	47.28	48.13	46.42
2011	47.31	48.31	46.31
2012	47.96	48.95	46.98
2013	48.06	49.13	47.03
2014	48.12	49.19	47.1
2015	48.19	49.24	47.19
2016	48.41	49.3	47.56
2017	48.57	49.34	47.83
2018	48.17	48.94	47.44
2019	48.15	48.91	47.44
2020	48.6	49.23	48.01

Edad media estimada sobre el número de personas distintas de cada año a 31 de diciembre

- Si desagregamos por sexos, se observa que en 2020 los varones tienen en promedio una edad superior en algo más de un año a la de las mujeres complutenses.
- Aunque los varones presentan una edad media superior a la de las mujeres durante todo el periodo, esta diferencia de edad ha ido reduciéndose ligeramente en los últimos años, a partir de 2016. Este último resultado es compatible con la evolución de la participación global de las mujeres en el conjunto de plantilla, que recordemos ha ido creciendo durante todo el periodo situándose por encima del 51% (más mujeres que varones).

Cabe mencionar, sin embargo, que estas medias enmascaran un dato que aparece cuando se analiza la distribución de frecuencias de la edad. Para analizar en más detalle este proceso mostramos en la **Figura 8** el histograma de frecuencias (función de densidad

empírica) de las edades del conjunto de personas al servicio de la UCM en los años 2010 y 2020. Como puede observarse, del 2010 al 2020 existe un desplazamiento generalizado a la derecha del histograma (un envejecimiento).

- La edad modal (la de mayor frecuencia) ha pasado de los 51 años en 2010 a 57 años en 2020 para el conjunto de la plantilla (Tabla 5).

Sin embargo, este envejecimiento se ha visto parcialmente compensando por la incorporación de personal más joven, hecho este que queda reflejado en la una acumulación (un pico marcado con una flecha en la figura) en las edades más jóvenes (por debajo de los 30 años). Se explica así que la edad promedio del conjunto de la plantilla sólo haya aumentado 1.3 años entre 2010 y 2020.

Figura 8 histograma de edad años 2010 y 2020

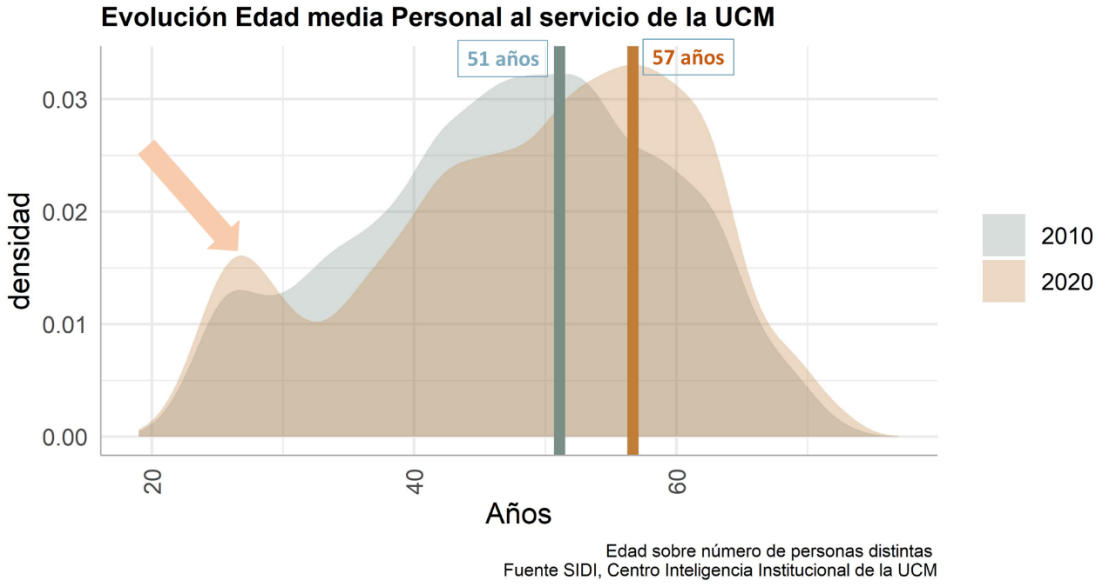


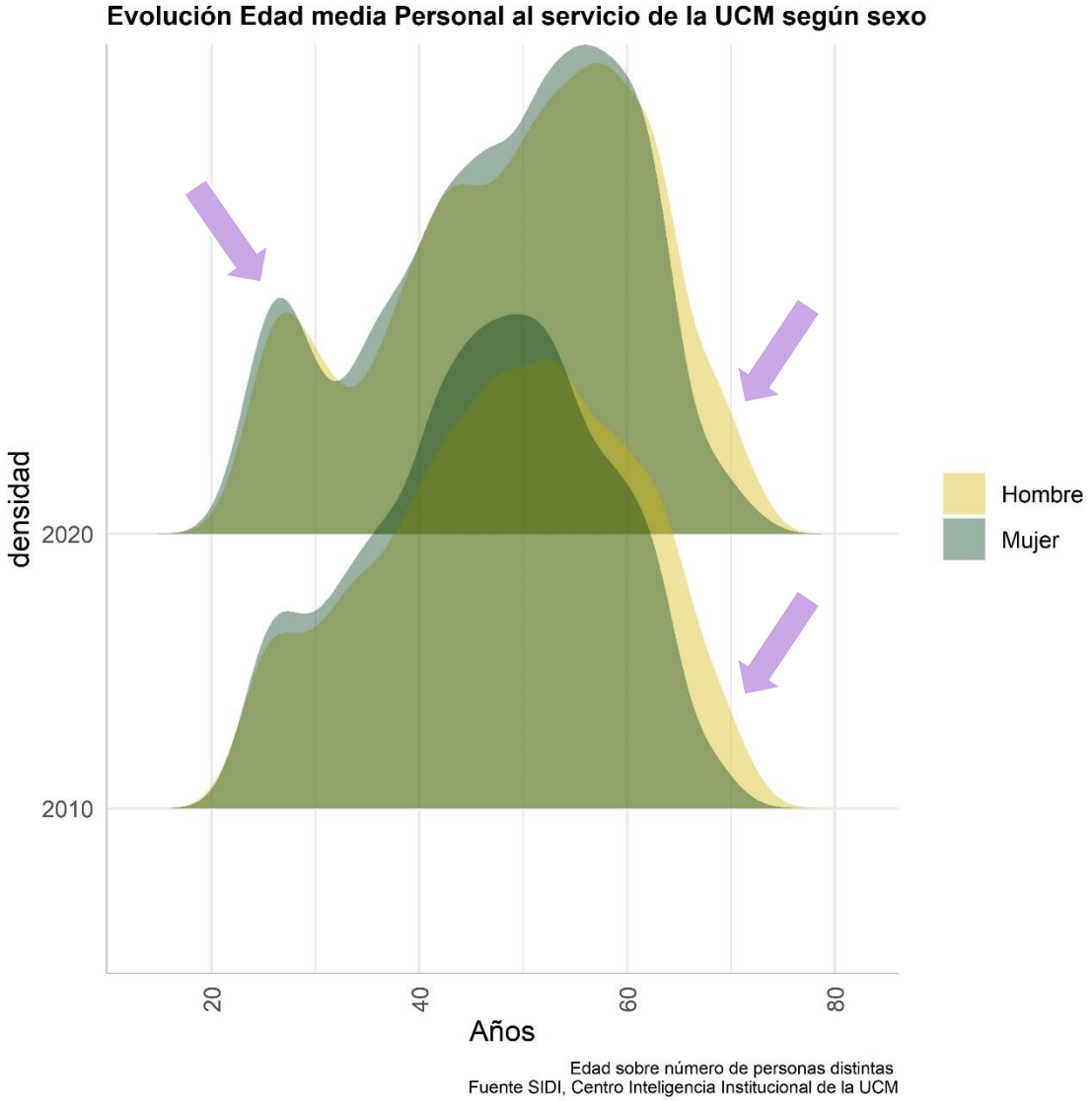
Tabla 5 Edades Modales del conjunto de la plantilla en 2010 y 2020 según sexo

	2010	2020
HOMBRES	52.3	57.30
MUJERES	49.6	56.2
AMBOS SEXOS	51.1	56.7

Al igual que sucede con la edad media, la edad modal (la más frecuente) de los varones también está por encima de la de las mujeres en algo más de un año en el 2020 (Tabla 5). Sin embargo, se observa un mayor envejecimiento relativo de las mujeres durante la última década, con una edad modal que para el conjunto de mujeres durante el 2020 se sitúa muy próxima ya a la de los varones. Evidentemente cuando se analicen con mayor detalle las

diferentes categorías de personal se comprobará que este comportamiento ha sido más acusado en algunos colectivos que en otros (por ejemplo, este mayor envejecimiento relativo de las mujeres es especialmente acusado en el caso del Personal de Administración y Servicios -PAS-).

Figura 9 Histograma de edades de edades de varones y mujeres según año 2010 y 2020



Esta tendencia a la igualación de las edades medias y modales de varones y mujeres se produce como consecuencia del propio movimiento o dinámica natural de las personas al servicio de la UCM. Por una parte, hay un flujo de entrada de personas jóvenes similar entre varones y mujeres (**Figura 9**). Y, por otra parte, como se parte de una situación en 2010 en la que los varones presentaban en promedio mayor edad, el proceso de jubilación (salida) de la plantilla durante la última década ha favorecido esa tendencia a la igualación de las edades medias de varones y de mujeres. Además, es de esperar que este proceso se mantenga en los próximos años

2.4. Evolución de la plantilla según colectivos

Existen diferentes formas de clasificar al conjunto de personas al servicio de la UCM. Los registros de SIDI permiten, por ejemplo, hacer una clasificación según sean personal laboral o funcionario, y según diferentes tipos de contratos para el Personal Investigador. Atendiendo a esta primera clasificación, la **Tabla 6** muestra que:

- La mayoría de las personas trabajadoras se clasificaba en 2010 como funcionarias (41%), seguida del personal contratado no permanente (30%), y del personal contratado permanente (18%). En estas tres categorías mayoritarias el porcentaje de mujeres se encontraba muy próximo al 50% en términos globales (con un ligero mayor número de mujeres que de varones funcionarias).

- Cuando se analiza cómo ha cambiado esta composición de la plantilla desde ese año 2010 al 2020 (**Figura 10**) destaca, en primer lugar, el gran incremento en el número de Personal investigador (PI) predoctoral. En segundo lugar, destaca también el aumento considerable de las personas contratadas no permanentes, a la vez que se reduce el número de funcionarios. De hecho, esa categoría de personal contratado no permanente se ha convertido ahora en la mayoritaria en el conjunto de la plantilla, superando al número de personal funcionario. De nuevo este resultado parecería indicar que el proceso de expansión de la plantilla de los últimos años se está produciendo por abajo, desde las categorías inferiores

Tabla 6 Personal total al servicio de la UCM según tipo de empleado

	Porcentaje de cata tipo de empleo sobre el total según sexo						Porcentaje de Mujeres sobre el total de cada tipo de empleo	
	Ambos sexos		Hombres		Mujeres			
	2010	*2020*	*2010*	*2020*	*2010*	*2020*	*2010*	*2020*
Contratado no permanente	30.01%	36.24%	30.72%	35.89%	29.29%	36.58%	48.51%	52.01%
Contratado permanente	18.16%	15.70%	20.40%	18.05%	15.89%	13.49%	43.49%	44.28%
Funcionario	41.12%	31.61%	38.83%	30.03%	43.43%	33.10%	52.50%	53.96%
Investigador posdoctoral	0.31%	1.55%	0.39%	2.01%	0.23%	1.12%	36.11%	37.10%
Investigador predoctoral	1.66%	6.58%	1.25%	6.99%	2.06%	6.19%	61.98%	48.48%
Técnico de apoyo	5.55%	2.13%	5.28%	1.39%	5.83%	2.82%	52.17%	68.24%
Contratado por proyecto	.	3.06%	.	3.32%	.	2.82%	.	47.41%
Total Personal	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**49.70%**	**51.54%**

Estimada sobre el número de personas distintas de cada año

- Este patrón en cuanto a la composición general de la plantilla se mantiene tanto para varones como mujeres (**Tabla 6**, **Figura 11**y **Figura 12**), destacando si acaso que el proceso de crecimiento del personal contratado no permanente ha sido algo más acusado entre las mujeres, lo que ha supuesto que en 2020 esta categoría presente una participación femenina superior a la de los varones.

- También puede destacarse que la categoría de técnico de apoyo, a pesar de ser una categoría relativamente minoritaria en la UCM (2.1% del total de la plantilla), es la única donde se observa una participación por sexos fuera de los limites del 40%-60%, con una participación de las mujeres del 68% del total de la categoría en 2020

Figura 10 Composición del total de personas al servicio de la UCM según tipo de empleado 2010 y 2020

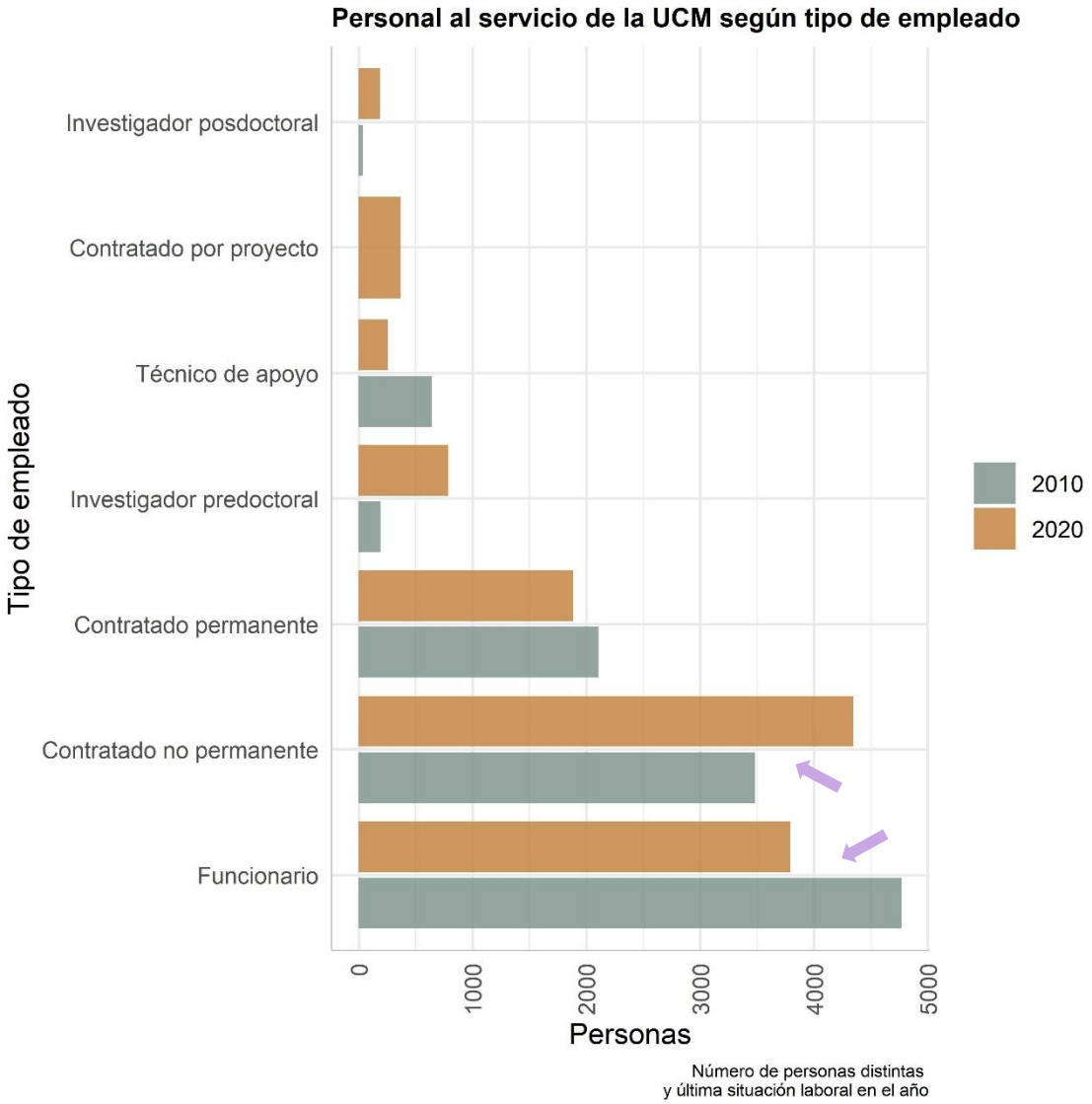


Figura 11. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado y sexo: 2010 y 2020

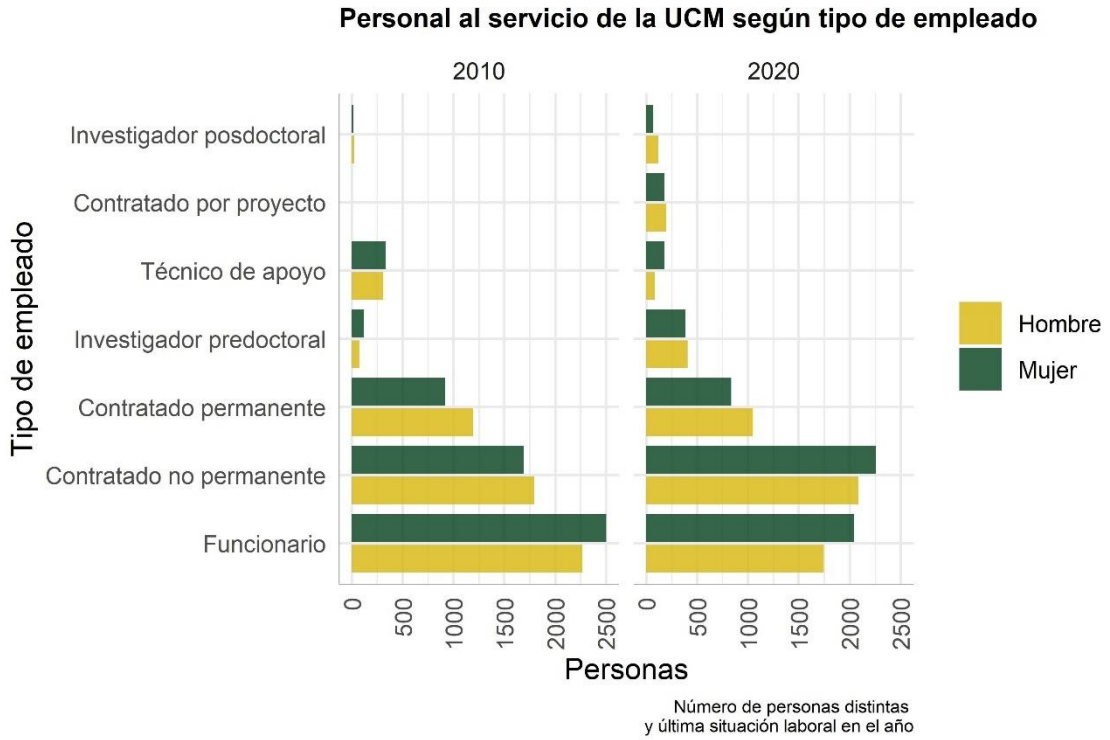
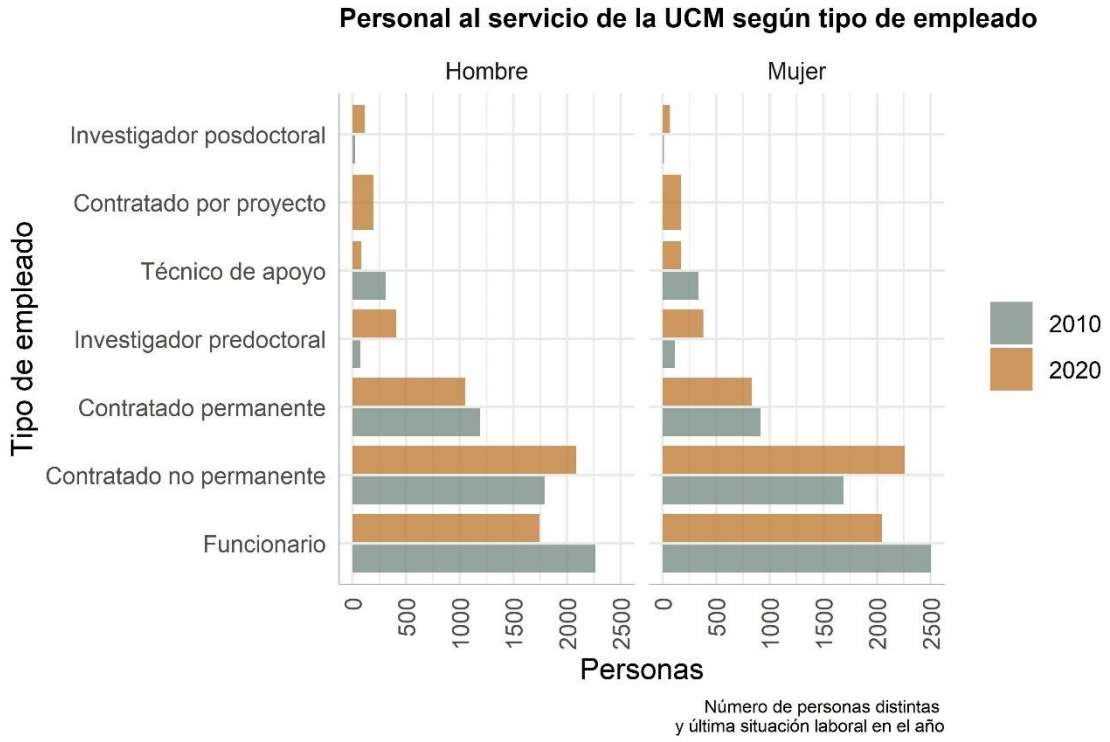


Figura 12. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado años 2010 y 2020 según sexos



Dentro del ámbito universitario, y atendiendo a las funciones desarrolladas, quizás la forma más adecuada de desagregar y analizar al personal de la UCM sea utilizando los tres grandes colectivos de: Personal investigador (PI), Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS).

Es cierto que los registros de SIDI incluyen un cuarto colectivo residual de OTROS que básicamente incluye al alumnado que disfruta de algún tipo de beca de colaboración con centros o departamentos y que no puede incluirse dentro de la categoría de personal investigador (no son becas FPI, FPU ni se encuentran asociadas a la investigación ni a ningún proyecto de investigación). Aunque consideraremos a este colectivo en este apartado, no serán objeto de análisis en el resto del informe diagnóstico.

La **Figura 13** muestra la distribución de las personas al servicio de la UCM según grandes colectivos. El mayoritario es el compuesto por el PDI (un 55% de la plantilla total de la UCM en 2020), seguido del PAS (29%) y de manera todavía minoritaria el PI (15%) (ver **Tabla 7**). Como acabamos de indicar el colectivo OTROS es residual dentro de la plantilla de la UCM (representa un 3% del total de personas)

- La evolución de estos tres grandes colectivos (PAS, PI y PDI) entre 2010 y 2020 ha sido dispar (**Tabla 7** y **Tabla 8**). Así, mientras que el PDI ha permanecido estable (con un crecimiento que no llega al 1%), se observa un elevado crecimiento del PI (83.6%) y una sustancial caída en el PAS (-10.2%).

Figura 13 Evolución del Personal al servicio de la UCM según Colectivos: PAS, PI y PDI

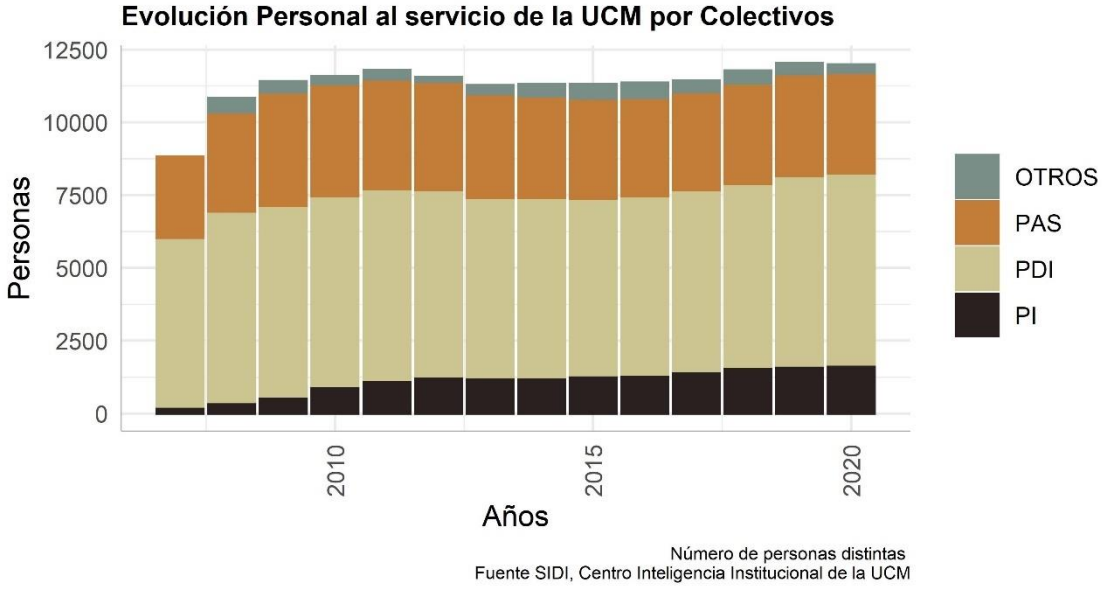


Tabla 7 Evolución del personal total al servicio de la UCM según Colectivo Profesional

	Número de personas					*Porcentaje sobre el Total*				
	PDI	*PAS*	*PI*	*OTROS*	*Total*	PDI	PAS	PI	OTROS	Total
2007	5789	2875	161	4	8829	65.6%	32.6%	1.8%	0.1%	100.0%
2008	6540	3402	316	579	10837	60.4%	31.4%	2.9%	5.3%	100.0%
2009	6537	3899	510	471	11417	57.3%	34.2%	4.5%	4.1%	100.0%
2010	6515	3839	872	370	11596	56.2%	33.1%	7.5%	3.2%	100.0%
2011	6547	3776	1075	401	11799	55.5%	32.0%	9.1%	3.4%	100.0%
2012	6399	3703	1198	251	11551	55.4%	32.1%	10.4%	2.2%	100.0%
2013	6150	3567	1171	388	11276	54.5%	31.6%	10.4%	3.4%	100.0%
2014	6147	3494	1169	506	11316	54.3%	30.9%	10.3%	4.5%	100.0%
2015	6058	3434	1239	576	11307	53.6%	30.4%	11.0%	5.1%	100.0%
2016	6107	3385	1262	605	11359	53.8%	29.8%	11.1%	5.3%	100.0%
2017	6202	3362	1383	483	11430	54.3%	29.4%	12.1%	4.2%	100.0%
2018	6278	3457	1519	522	11776	53.3%	29.4%	12.9%	4.4%	100.0%
2019	6504	3494	1571	469	12038	54.0%	29.0%	13.1%	3.9%	100.0%
2020	6567	3447	1601	368	11983	54.8%	28.8%	13.4%	3.1%	100.0%

Número de personas distintas

Tabla 8 Crecimiento del número de personas en cada colectivo desde 2010 hasta 2020

Tasa de crecimiento desde 2010 hasta 2020

PDI	PAS	PI	OTROS	**Total**
0.8%	-10.2%	83.6%	-0.5%	**3.3%**

El análisis de la participación de la mujer en estos colectivos de PDI, PAS y PI (**Figura 14**, **Figura 15**, **Tabla 9** y **Tabla 10**, muestra los siguientes resultados:

- Entre el colectivo del PDI (el mayoritario), el número de varones es superior al de mujeres. Sin embargo, su evolución según sexos ha sido claramente diferente. Así, **mientras el número de varones dentro del PDI ha caído un -6.6% desde el 2010 al 2020, el número de mujeres dentro de este colectivo ha aumentado durante el mismo periodo en un 10%.** En consecuencia, aunque la participación de las mujeres en este colectivo se sitúa por debajo del de los varones, dicha representación se sitúa durante todo el periodo analizado dentro de los márgenes de referencia del 40%-60%, con una **tendencia hacia la convergencia en torno al 50% de participación de ambos sexos**.
- En el PAS existe una mayoría de mujeres, representando un 58% del total del colectivo, muy cerca de los márgenes de referencia del 60%. Y sin que se observe una tendencia clara de convergencia hacia el 50%. El principal resultado a destacar

dentro de este colectivo sea su contracción o reducción generalizada. Entre el 2010 y el 2020 el número de varones cayó un -8% y las mujeres un -12% dentro de este colectivo PAS

- El número de personas dentro del PI ha experimentado un crecimiento considerable en los últimos 10 años. Además, dicho crecimiento, aunque elevado por el escaso número de personas PI iniciales, ha sido similar entre varones (98%) y mujeres (71%). De hecho, el porcentaje de participación de varones y mujeres ha permanecido estable en torno al 50% a partir del 2016
- Sólo dentro del colectivo residual de OTROS (compuesto básicamente por personas becarias de colaboración de centros y departamentos) se observa que el porcentaje de mujeres se mantiene sistemáticamente desde el 2012 por encima del límite superior de referencia del 60%

Figura 14. Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo

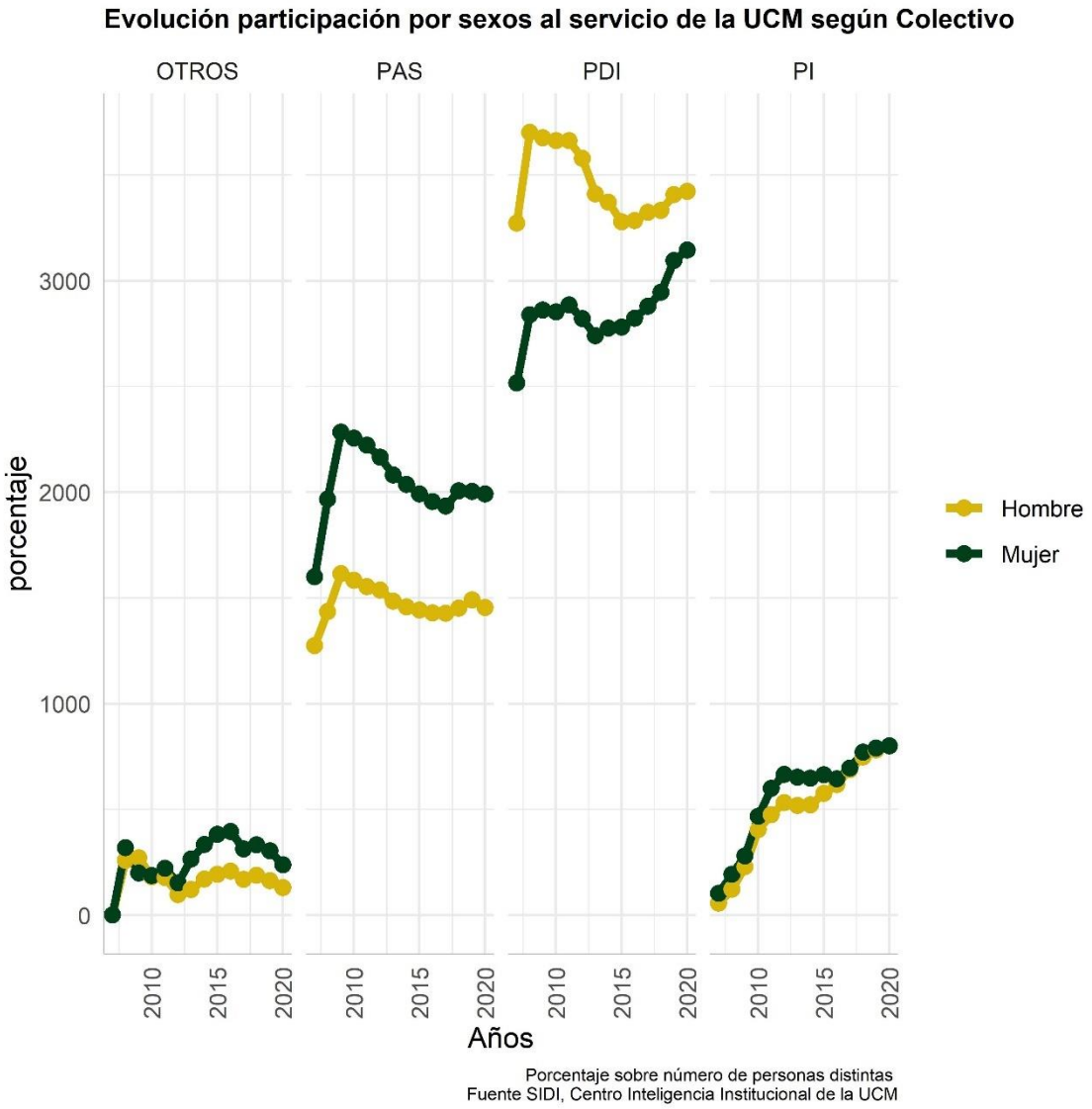


Tabla 9 Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo

	PDI		PAS		PI		OTROS		Total	
	Hombres	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*
2007	3272	2517	1275	1600	57	104	2	2	4606	4223
2008	3701	2839	1435	1967	123	193	260	319	5519	5318
2009	3676	2861	1615	2284	230	280	271	200	5792	5625
2010	3663	2852	1584	2255	404	468	182	188	5833	5763
2011	3662	2885	1554	2222	475	600	179	222	5870	5929
2012	3578	2821	1537	2166	532	666	98	153	5745	5806
2013	3410	2740	1485	2082	519	652	122	266	5536	5740
2014	3371	2776	1458	2036	522	647	171	335	5522	5794
2015	3278	2780	1442	1992	575	664	194	382	5489	5818
2016	3285	2822	1429	1956	618	644	209	396	5541	5818
2017	3323	2879	1427	1935	688	695	169	314	5607	5823
2018	3332	2946	1451	2006	748	771	189	333	5720	6056
2019	3408	3096	1490	2004	781	790	164	305	5843	6195
2020	3422	3145	1455	1992	800	801	130	238	5807	6176

Tasa de crecimiento desde 2010 hasta 2020

PDI		PAS		PI		OTROS		Total	
Hombres	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*
-6.6%	10.3%	-8.1%	-11.7%	98.0%	71.2%	-28.6%	26.6%	-0.4%	7.2%

Figura 15 Evolución de la participación de varones y de mujeres en cada colectivo

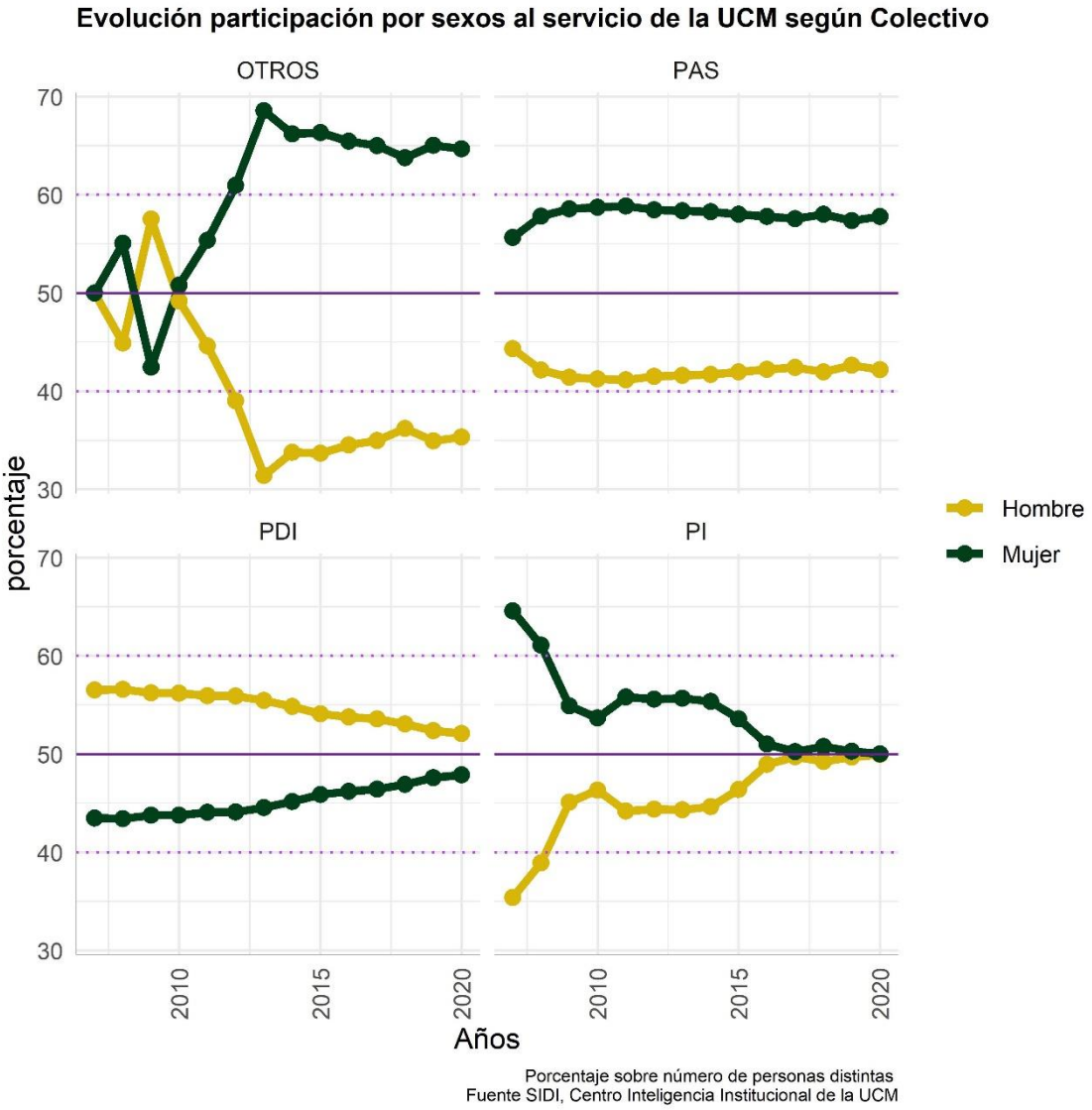


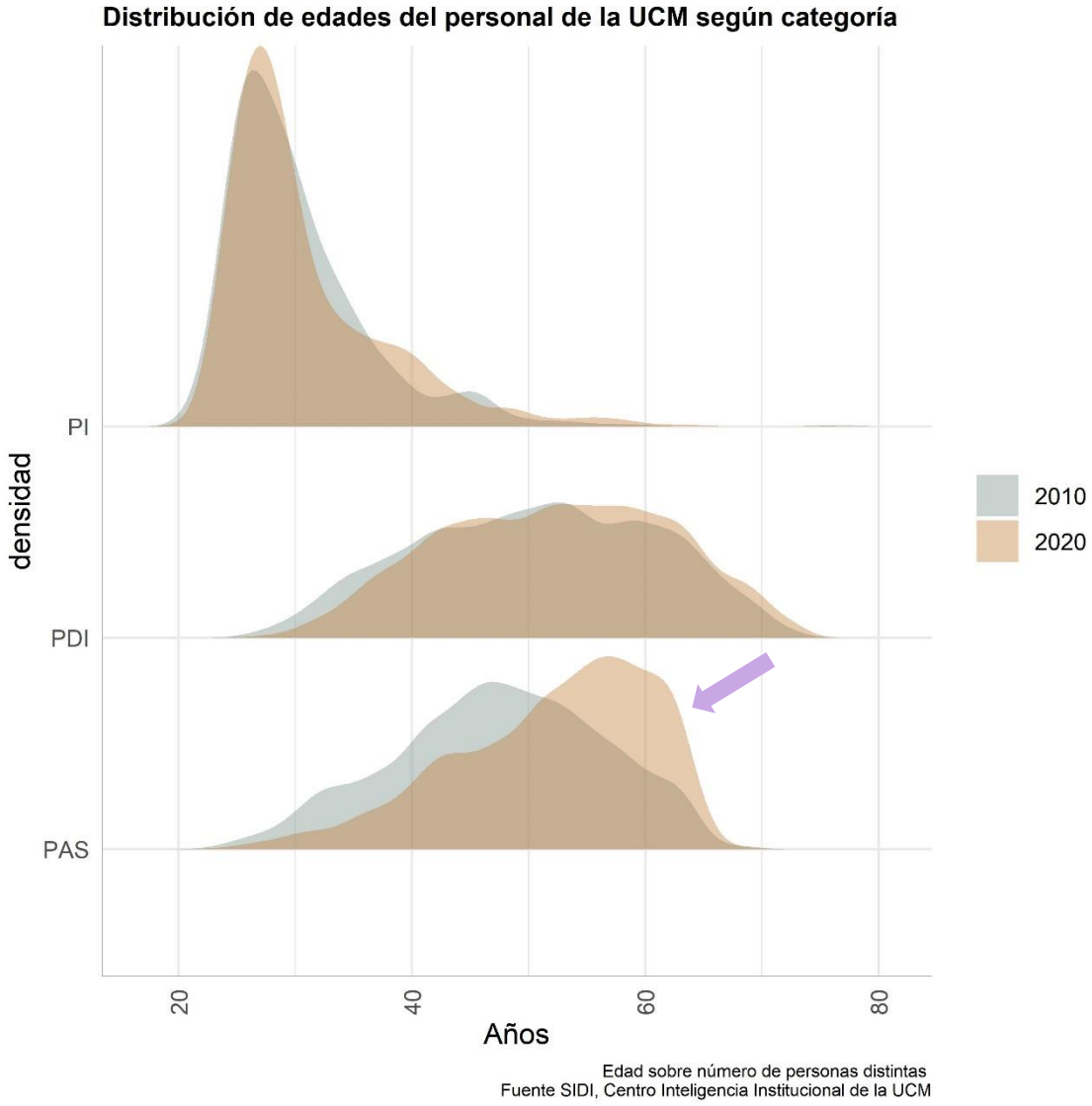
Tabla 10 Evolución del porcentaje de mujeres en cada colectivo

	PDI	PAS	PI	OTROS	Total
2007	43.5%	55.7%	64.6%	50.0%	47.8%
2008	43.4%	57.8%	61.1%	55.1%	49.1%
2009	43.8%	58.6%	54.9%	42.5%	49.3%
2010	43.8%	58.7%	53.7%	50.8%	49.7%
2011	44.1%	58.9%	55.8%	55.4%	50.3%
2012	44.1%	58.5%	55.6%	61.0%	50.3%
2013	44.6%	58.4%	55.7%	68.6%	50.9%
2014	45.2%	58.3%	55.4%	66.2%	51.2%
2015	45.9%	58.0%	53.6%	66.3%	51.5%
2016	46.2%	57.8%	51.0%	65.5%	51.2%
2017	46.4%	57.6%	50.3%	65.0%	50.9%
2018	46.9%	58.0%	50.8%	63.8%	51.4%
2019	47.6%	57.4%	50.3%	65.0%	51.5%
2020	47.9%	57.8%	50.0%	64.7%	51.5%

Una vez incorporado al análisis los grandes colectivos PAS, PI y PDI, podemos volver a analizar la distribución de edades para matizar los resultados anteriores en los que se concluía que durante los últimos 10 años se ha producido un envejecimiento de la plantilla de la UCM, pero acompañado de un aumento de la participación de las personas más jóvenes.

La **Figura 16** muestra el histograma de frecuencias de la edad de cada uno de los colectivos PI, PAS y PDI. Como ya se ha comentado, el PI que es el colectivo que con más fuerza ha crecido en estos últimos 10 años, y es un colectivo joven (con una edad modal inferior a los 30 años (**T*abla* 11.**)

Figura 16 Histograma de frecuencias de las edades del personal de la UCM según Colectivos: 2010-2020



El análisis de los colectivos del PAS y el PDI pone de manifiesto que el envejecimiento de la plantilla en estos últimos 10 años, aunque se ha producido en ambos colectivos, es especialmente pronunciado en el caso del PAS. Entre 2010 y 2020: la edad modal en el PAS ha aumentado en diez años, y de manera similar en ambos sexos (Figura 17), mientras que en el PDI la incorporación neta de personal (esto es, teniendo en cuenta las bajas y las nuevas incorporaciones) ha supuesto un envejecimiento que ronda los 4 años tanto en los varones como entre las mujeres del PDI (Tabla 11)

Tabla 11. Evolución de las edades medias y modales del personal de la UCM por sexos y categorías: 2010-2020

Evolución de la edad media por Colectivos de la UCM

	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	2010	**2020**	**2010**	**2020**	**2010**	**2020**
OTROS	25.2	26.5	25.3	26.8	25.1	26.3
PAS	47.5	52.1	46.6	51.6	48.1	52.4
PDI	50.7	52.3	51.9	53.4	49.1	51.2
PI	30.2	30.9	30.1	30.9	30.4	30.9
Total Personal	**47.3**	**48.6**	**48.1**	**49.2**	**46.4**	**48**

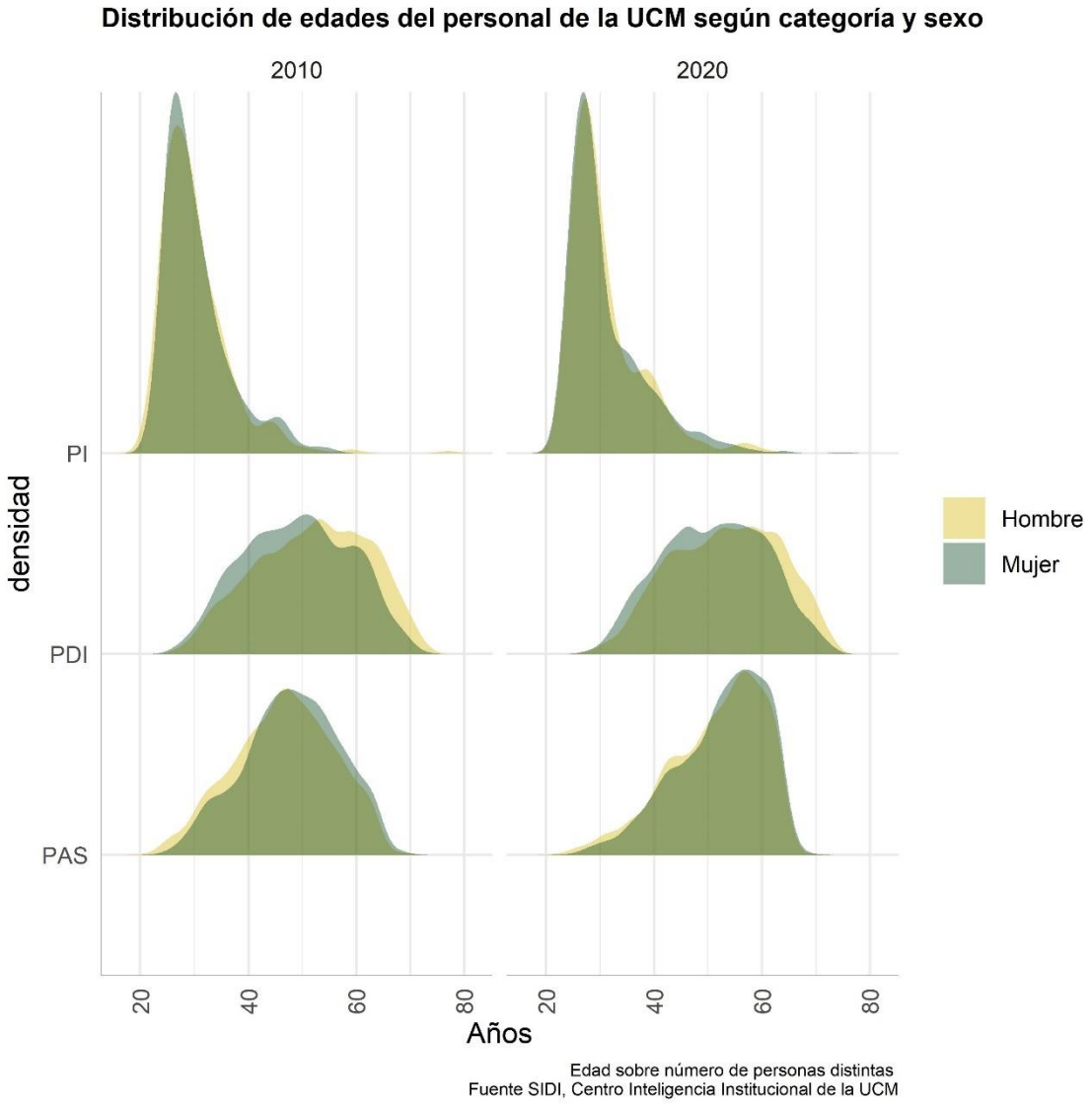
Estimada sobre el número de personas distintas en cada año

Evolución de la edad modal por Colectivos de la UCM

	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	2010	**2020**	**2010**	**2020**	**2010**	**2020**
OTROS	25.5	25.2	25.2	25	25.7	25.1
PAS	47	56.6	47.1	57	47.3	57.3
PDI	52.2	53.2	53.3	57.9	50.5	54.3
PI	26.3	27.2	26.5	27.1	26.4	26.9
Total Personal	**51.1**	**56.7**	**52.3**	**57.3**	**49.6**	**56.2**

Estimada sobre el número de personas distintas en cada año

Figura 17 Distribución de edades según colectivo y sexo: 2010 y 2020



2.5. Brecha salarial media durante el 2020 según Colectivo

La **Tabla 12** muestra la remuneración bruta anual media del 2020 según sexo y colectivo (PAS, PDI y PI). Estos datos reflejan diferencias en cuanto a la brecha de género según categorías (**Figura 18**). En efecto, aunque la brecha media de género global se sitúa en el 3.7% para el conjunto de la plantilla de la UCM (del 5.2% cuando se considera la mediana) la brecha salarial media de género entre el PAS se sitúa por debajo del 3%, asciende hasta el 8.6% en el caso del PDI, y hasta el 9.1% en el PI (**Tabla 13**).

Tabla 12. Salario Bruto Anual 2020 según colectivo y sexo

Colectivo		*N*	*Salario Medio*	*Salario Mediano*
PAS	Varones	1460	34,671 €	33,481 €
	Mujeres	1989	33,732 €	31,752 €
	Ambos Sexos	3449	34,130 €	32,599 €
PDI	Varones	3435	28,832 €	28,208 €
	Mujeres	3161	26,353 €	23,750 €
	Ambos Sexos	6596	27,644 €	25,353 €
PI	Varones	682	14,571 €	14,360 €
	Mujeres	595	13,244 €	14,123 €
	Ambos Sexos	1277	13,953 €	14,273 €
PDI+PI	Varones	4117	26,469 €	18,884 €
	Mujeres	3756	24,276 €	18,569 €
	Ambos Sexos	7873	25,423 €	18,569 €
Total UCM	**Varones**	**5577**	**28,617 €**	**28,928 €**
	Mujeres	**5745**	**27,550 €**	**27,410 €**
	Ambos Sexos	**11322**	**28,075 €**	**27,994 €**

Fuente:Gerencia, FGUCM y CII de la UCM

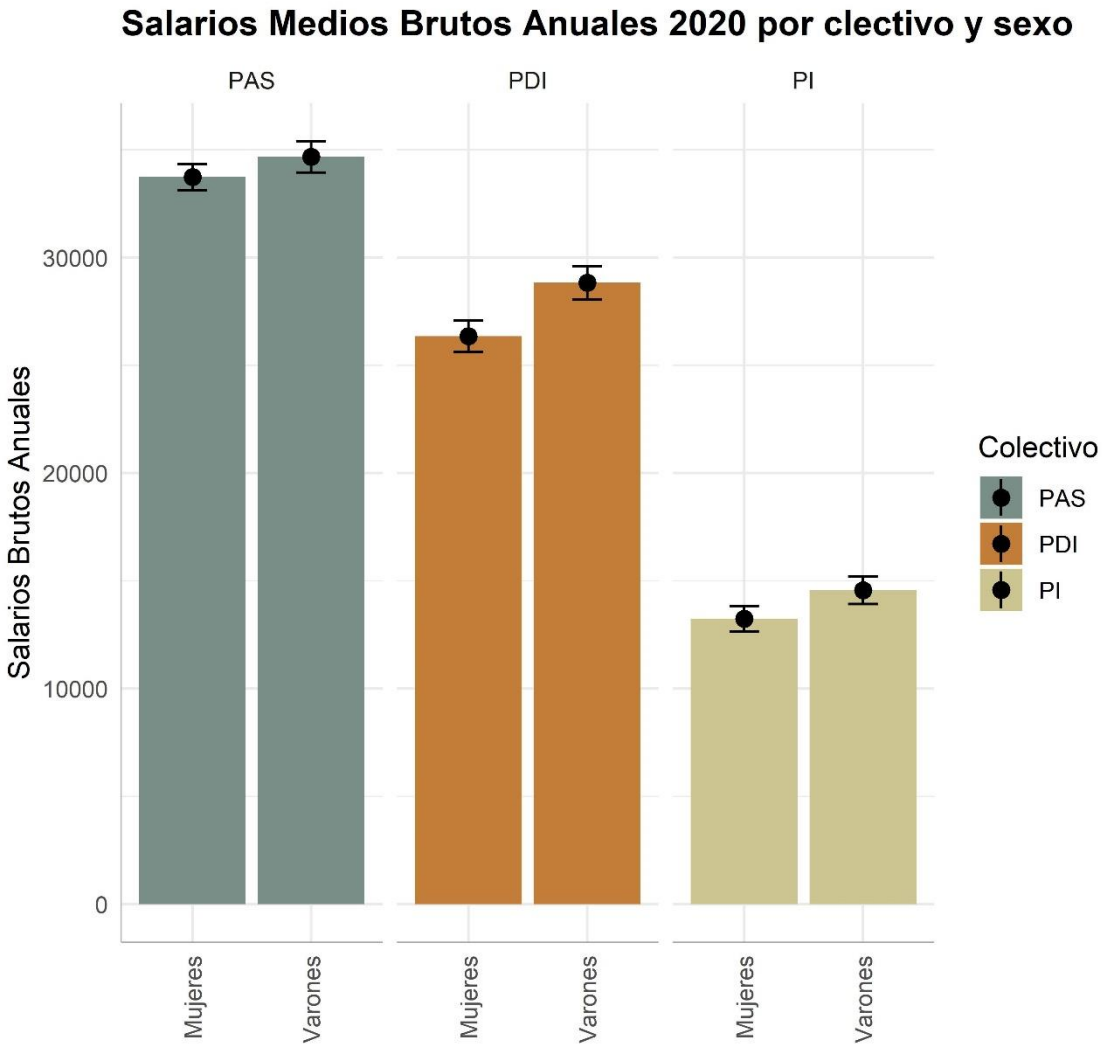
Tabla 13. Brecha salarial de género 2020 según colectivo y sexo

Colectivo	*N*	*Brecha Salarial en Media*	*Brecha Salarial en Mediana*
PAS	3449	2.7%	5.2%
PDI	6596	8.6%	15.8%
PI	1277	9.1%	1.6%
PDI*=PDI+PI	7873	8.3%	1.7%
Total UCM	**11322**	**3.7%**	**5.2%**

Fuente:Gerencia, FGUCM y CII de la UCM

Recordemos que, a efectos de tener una referencia, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE, para el 2018 la brecha de género media en España en el total de la Industria y Servicios era del 21%, en el subsector de la Educación del 5.3% y en el conjunto de la Administración Pública de un 10.7%

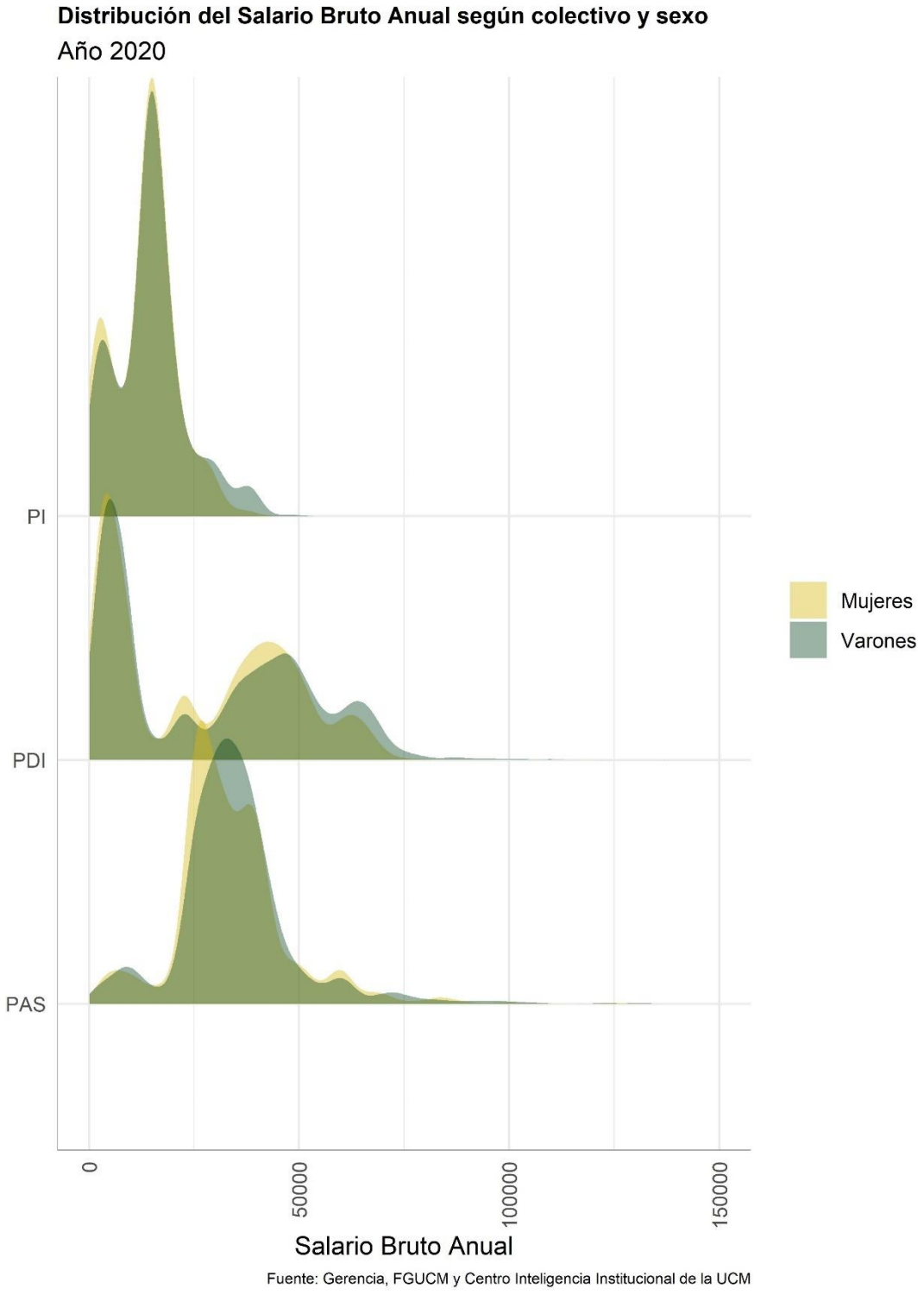
Figura 18. Salarios Brutos Anuales 2020 por colectivo PAS, PDI y PI según sexo



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

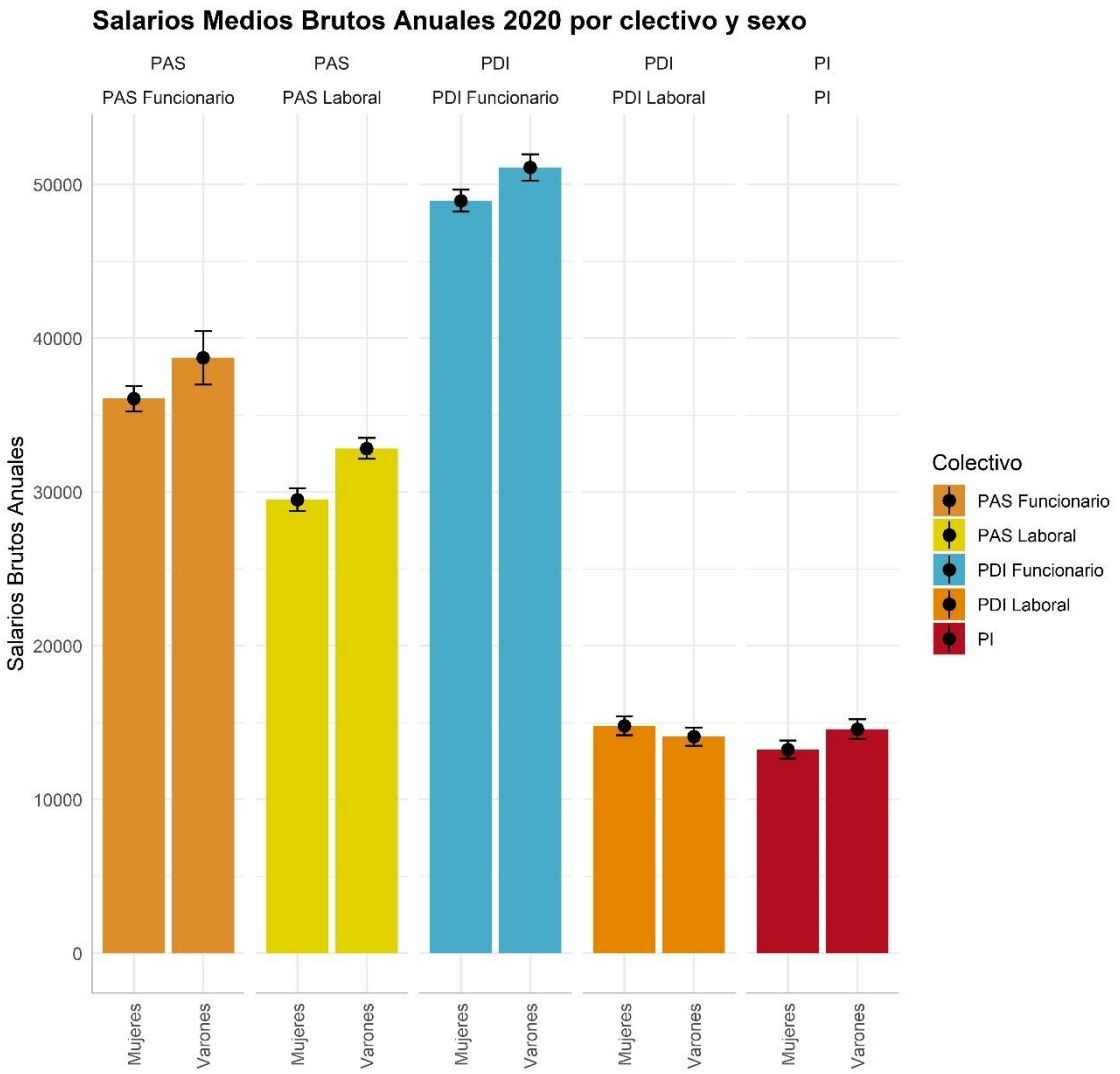
Estos datos promedio para cada colectivo enmascaran, sin embargo, las diferentes remuneraciones existentes dentro de un mismo colectivo. En efecto, la **Figura 19** muestra que las distribuciones de salarios no son unimodales, sino que se concentran en diferentes valores detrás de los cuales se encuentran (como veremos más adelante) las diferentes remuneraciones que reciben las diferentes categorías o grupos profesionales que integran cada uno de los colectivos. En cualquier caso, estos histogramas reflejan, en efecto, la existencia de esas brechas de género al representar la mayor frecuencia o presencia de varones entre las personas que reciben mayores remuneraciones, y por el contrario, una mayor presencia de mujeres entre aquellas otras que reciben un menor salario.

Figura 19 Histograma de frecuencias de los salarios Brutos según colectivo y sexo



La **Figura 20** muestra que las brechas persisten cuando se analizan dentro de cada colectivo diferentes tipologías de empleados, por ejemplo, diferenciando entre el personal laboral y el funcionario dentro de cada colectivo.

Figura 20 Salarios Medios brutos anuales 2020 según Colectivo y tipo de relación



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Estos datos sobre brechas medias salariales siguen enmascarando la existencia de diferentes categorías dentro de cada colectivo. Por ejemplo, el PDI laboral incluye categorías con remuneraciones bien distintas como la del profesorado asociado y la del profesorado contratado doctor. Para continuar con el análisis de estas brechas salariales y sus posibles causas será necesario, por tanto, profundizar en el estudio pormenorizado de las diferentes categorías profesionales dentro de cada colectivo de PAS, PI y de PDI. A esto dedicaremos el resto de las secciones de este informe diagnóstico.

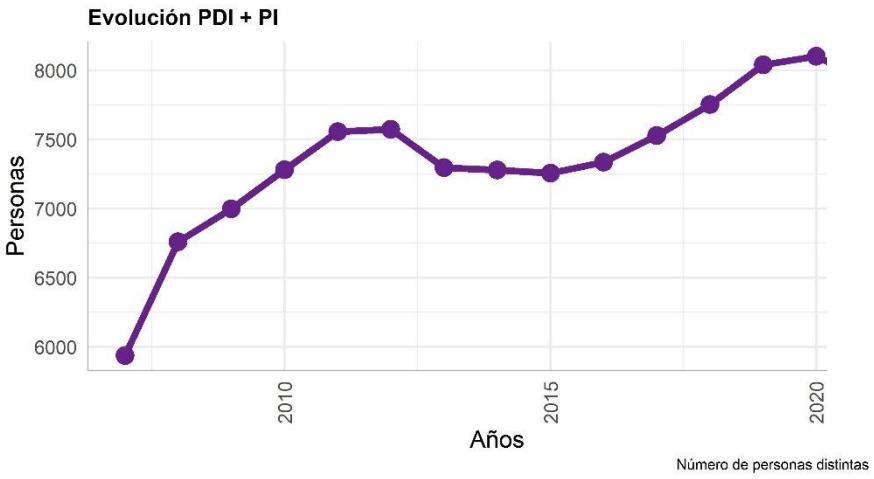
BLOQUE II: BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

3. Análisis del Personal Docente e Investigador (PI y PDI) de la UCM

3.1. Evolución global del PDI según sexos

Vamos en este apartado a centrarnos en el análisis de las posibles brechas de género en el personal Docente e Investigador (PI + PDI). Y comenzamos con la evolución general del tamaño de estos colectivos y la participación de la mujer en este colectivo. La **Figura 21** muestra que desde 2010 a 2020 el personal docente e investigador ha experimentado un crecimiento neto global del 11.26%

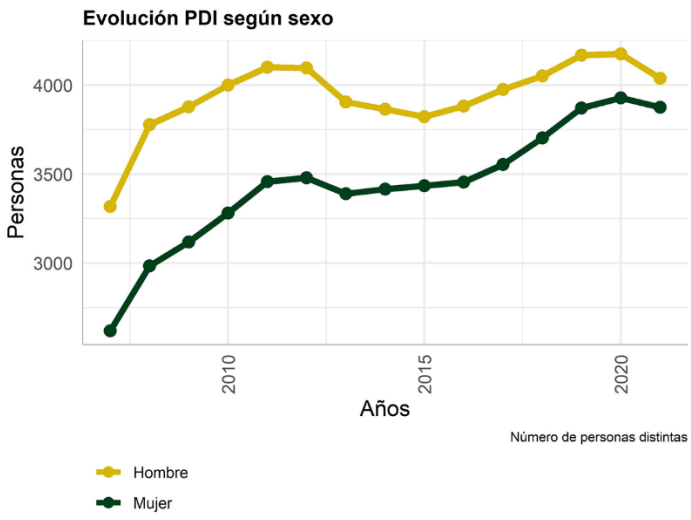
Figura 21 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)



Año	TOTAL PERSONAS
2007	5938
2008	6761
2009	6997
2010	7281
2011	7557
2012	7574
2013	7295
2014	7279
2015	7256
2016	7335
2017	7528
2018	7753
2019	8039
2020	8101

2010-2020	TOTAL PERSONAS
Tasa Crecimiento	11.26%

Figura 22 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) según sexos

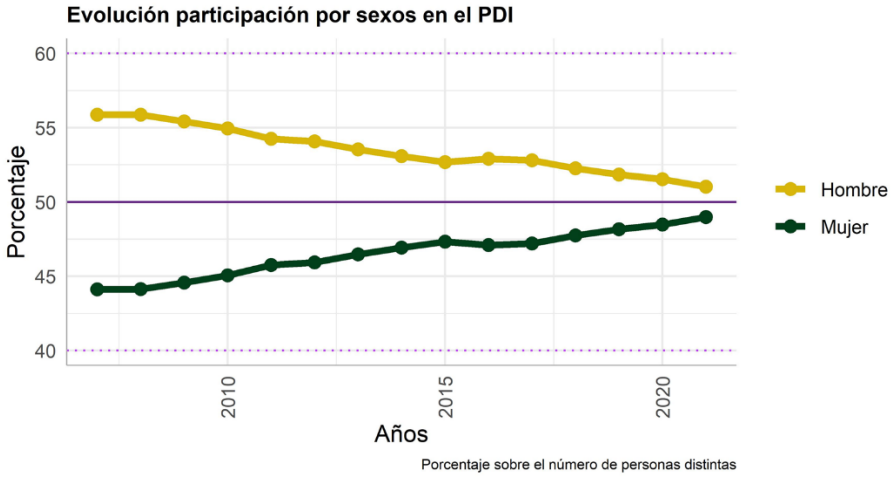


Año	TOTAL PERSONAS	Varones	Mujeres	% Mujeres
2007	5938	3318	2620	44.12%
2008	6761	3777	2984	44.14%
2009	6997	3878	3119	44.58%
2010	7281	4000	3281	45.06%
2011	7557	4100	3457	45.75%
2012	7574	4095	3479	45.93%
2013	7295	3905	3390	46.47%
2014	7279	3864	3415	46.92%
2015	7256	3822	3434	47.33%
2016	7335	3881	3454	47.09%
2017	7528	3975	3553	47.20%
2018	7753	4051	3702	47.75%
2019	8039	4168	3871	48.15%
2020	8101	4174	3927	48.48%
2021	7912	4037	3875	48.98%

2010-2020	TOTAL PERSONAS	Varones	Mujeres
Tasa Crecimiento	11.26%	4.35%	19.68%

Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 23 Evolución de la participación por sexos en el Personal Docente e Investigador (PDI+PI)



Año	% Mujeres
2007	44.12%
2008	44.14%
2009	44.58%
2010	45.06%
2011	45.75%
2012	45.93%
2013	46.47%
2014	46.92%
2015	47.33%
2016	47.09%
2017	47.20%
2018	47.75%
2019	48.15%
2020	48.48%
2021	48.98%

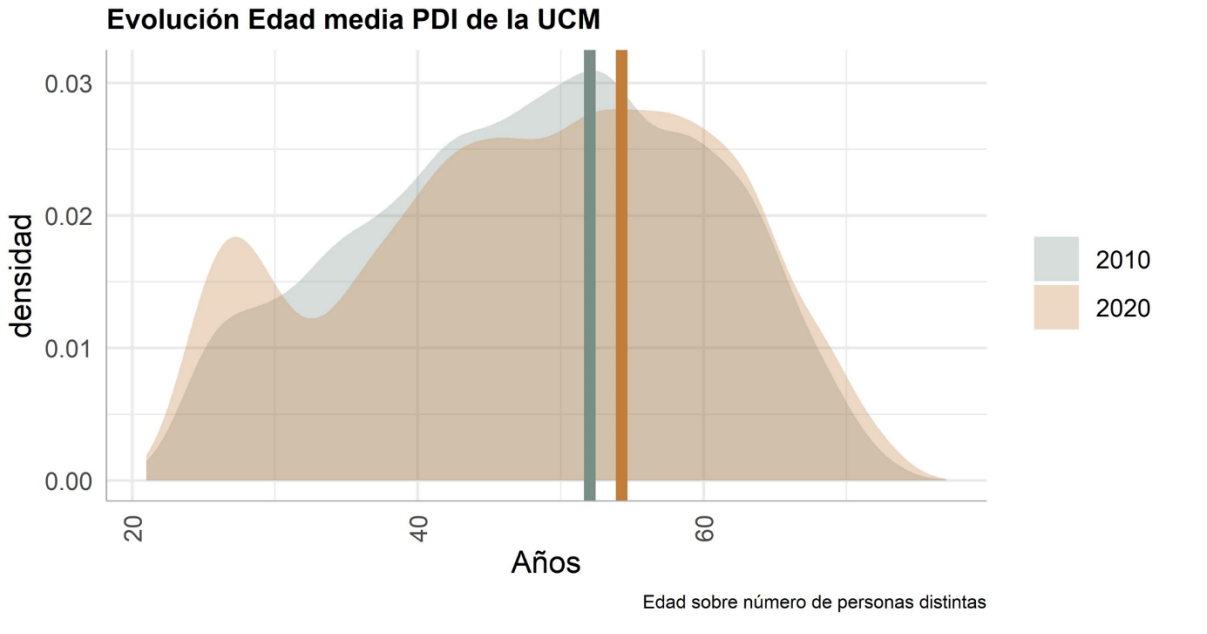
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Esta expansión de la plantilla a lo largo de los últimos años (un 11.26%) se ha realizado con una mayor intensidad en el caso de las mujeres (el número de mujeres ha crecido un 19.7% entre 2010 a 2020) que en el caso de los varones (el número de varones ha crecido un 4.35% durante este mismo periodo) **Figura 22**.

El resultado de esta evolución de la plantilla del PDI ha supuesto una convergencia en la participación de ambos sexos, ya que, aunque el número de varones en este colectivo sigue siendo superior al de las mujeres, existe una clara tendencia a la igualación en la participación de ambos sexos, alcanzando en los últimos años unos porcentajes de participación cercanos al 49% (**Figura 23**)

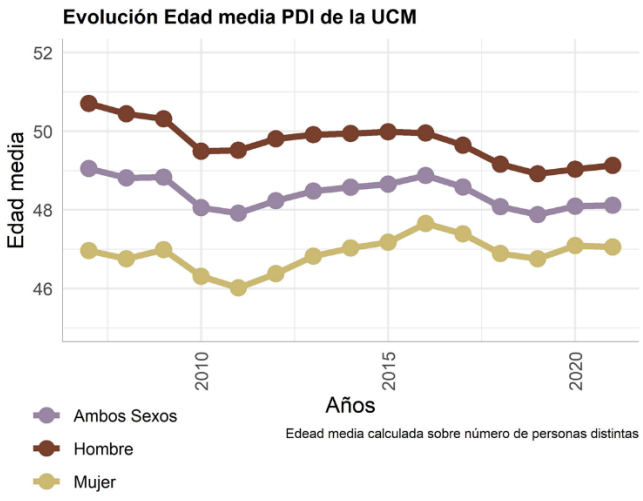
El crecimiento del PDI se ha realizado además mediante la incorporación por abajo, es decir de personal más joven (Figura 24), lo que ha permitido que, a pesar del envejecimiento natural de la plantilla, durante los últimos años se han mantenido las edades medias de la plantilla del PDI entorno a los 48 años (Figura 25). Diferenciando entre sexos, los varones presentan una edad media superior a la de las mujeres, si bien esa brecha por edad se ha ido reduciendo en el tiempo, aumentando más rápidamente durante los últimos años la edad media de las mujeres que la de los varones (**Figura 25** y **Figura 26**)

Figura 24 Histograma de distribución de edades de la plantilla del PDI, años 2010 y 2020



Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 25 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)



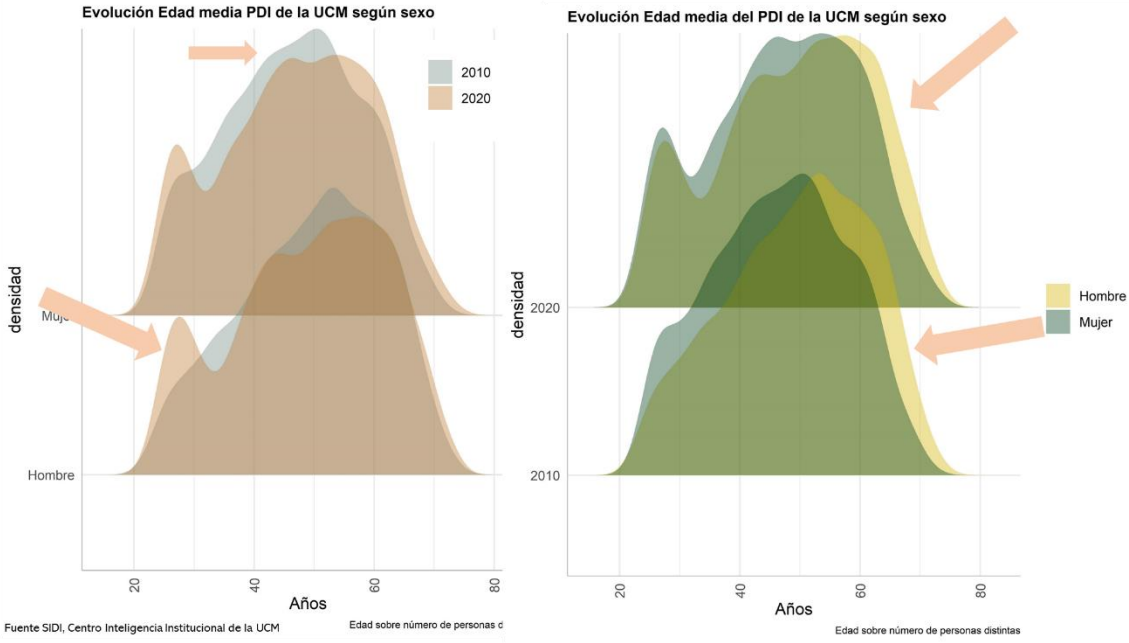
Evolución de la edad media del personal total al servicio de la UCM

Ano	*Ambos.Sexos*	*Hombre*	*Mujer*
2007	49.05	50.7	46.96
2008	48.82	50.44	46.76
2009	48.83	50.32	46.99
2010	48.06	49.49	46.31
2011	47.92	49.52	46.02
2012	48.23	49.81	46.38
2013	48.48	49.91	46.82
2014	48.58	49.94	47.03
2015	48.66	49.99	47.18
2016	48.87	49.96	47.65
2017	48.58	49.65	47.39
2018	48.08	49.16	46.89
2019	47.88	48.92	46.76
2020	48.09	49.03	47.09
2021	48.12	49.13	47.06

Estimada sobre el número de personas distintas

Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 26 histograma de frecuencias de las edades del Personal docente e Investigador (PDI+PI)



3.2. Representación de varones y mujeres en las diferentes categorías del PI y PDI

Con el objetivo de continuar con el análisis de las posibles brechas de género a continuación se muestra la evolución del total de PDI según las diferentes categorías, incluyendo a todo el Personal investigador no docente (PI) como una categoría única separada del resto de categorías del PDI.

En términos globales, y considerando los últimos diez años, la evolución del número de personas en cada categoría ha seguido una evolución muy dispar que refleja cómo se ha producido el crecimiento de la plantilla del PDI (que recordemos que globalmente ha crecido un 11.3%). Así **las categorías con una mayor expansión han sido, por este orden, el profesorado Contratado Doctor (con un crecimiento del 70%), el Ayudante Doctor (67% de crecimiento), el PI (62%) y el profesorado asociado (30.5%)**. Por el contrario, **las categorías de Titular de Escuela Universitaria y Colaborador fueron las que su propia naturaleza (figuras en extinción) mayor retroceso experimentaron durante este periodo 2010-2020**. Cabe destacar a su vez el retroceso en el número de Titulares de Universidad (que cayeron en un 29%), en parte como consecuencia del proceso de promoción hacia las Cátedras, que en términos netos es la única categoría que permaneció con un número estable de miembros (un crecimiento del 0.8% decrecimiento en los últimos 10 años) (**Tabla 14**)

Tabla 14. Evolución del total PDI según categoría

Ano	*TOTAL PERSONAS*	*PI*	*Asociado*	*Colaborador*	*Ayudante Doctor*	*Contratado Doctor*	*T.E.U.*	*T.U*	*Catedrático*	*Emérito*	*Visitante*
2007	5938	393	1218	125	92	531	452	2308	746	56	17
2008	6761	529	1905	91	133	577	338	2366	743	53	26
2009	6997	671	1942	73	201	553	295	2336	777	124	25
2010	7281	971	1951	68	291	492	260	2315	775	142	16
2011	7557	1135	2018	62	351	478	229	2257	806	201	20
2012	7574	1235	1944	57	346	506	202	2235	781	232	36
2013	7295	1187	1884	53	294	576	181	2188	748	161	23
2014	7279	1171	2048	53	208	651	159	2122	704	126	37
2015	7256	1238	2030	52	172	767	146	2032	671	114	34
2016	7335	1261	2166	45	126	849	134	1961	647	120	26
2017	7528	1381	2285	42	177	885	117	1820	685	119	17
2018	7753	1518	2349	41	253	917	105	1714	737	108	11
2019	8039	1566	2502	41	445	874	89	1642	772	97	11
2020	8101	1572	2547	38	486	838	85	1641	778	100	14
2021	7912	1458	2540	35	498	856	65	1575	782	88	14

Número de personas distintas

2020-2010	*TOTAL PERSONAS*	*PI*	*Asociado*	*Colaborador*	*Ayudante Doctor*	*Contratado Doctor*	*T.E.U.*	*T.U*	*Catedrático*	*Emérito*	*Visitante*
Tasas de crecimiento	11.3%	61.9%	30.5%	-44.1%	67.0%	70.3%	-67.3%	-29.1%	0.4%	-29.6%	-12.5%

Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Las categorías con un mayor peso en términos del total de personas, ha cambiado como consecuencia de esa evolución dispar década categoría. Así, en la actualidad, el mayor número de personas que integran el PDI ocupan la categoría de Profesorado Asociado (31.44% del total del PDI en 2020), en detrimento del Titular de Universidad que era la categoría mayoritaria en 2010 y que en 2020 ha pasado al segundo lugar (con un peso del 20.26% del total del PDI). También el PI (con una cuota actual del 19.41%) y en menor medida el Profesorado Contratado Doctor (10.34) y Ayudante Doctor (6.00%) han ido ganando peso frente a las categorías de PDI funcionario. El Profesorado Catedrático supone en 2020 un 9.60% del total del PDI (Tabla 15 y Figura 27).

Tabla 15. Evolución del peso de cada categoría en el total PDI

Porcentajes sobre el total de PDI de cada año

Ano	*PI*	*Asociado*	*Colaborador*	*Ayudante Doctor*	*Contratado Doctor*	*T.E.U.*	*T.U*	*Catedrático*	*Emérito*	*Visitante*
2007	6.62%	20.51%	2.11%	1.55%	8.94%	7.61%	38.87%	12.56%	0.94%	0.29%
2008	7.82%	28.18%	1.35%	1.97%	8.53%	5.00%	34.99%	10.99%	0.78%	0.38%
2009	9.59%	27.75%	1.04%	2.87%	7.90%	4.22%	33.39%	11.10%	1.77%	0.36%
2010	13.34%	26.80%	0.93%	4.00%	6.76%	3.57%	31.80%	10.64%	1.95%	0.22%
2011	15.02%	26.70%	0.82%	4.64%	6.33%	3.03%	29.87%	10.67%	2.66%	0.26%
2012	16.31%	25.67%	0.75%	4.57%	6.68%	2.67%	29.51%	10.31%	3.06%	0.48%
2013	16.27%	25.83%	0.73%	4.03%	7.90%	2.48%	29.99%	10.25%	2.21%	0.32%
2014	16.09%	28.14%	0.73%	2.86%	8.94%	2.18%	29.15%	9.67%	1.73%	0.51%
2015	17.06%	27.98%	0.72%	2.37%	10.57%	2.01%	28.00%	9.25%	1.57%	0.47%
2016	17.19%	29.53%	0.61%	1.72%	11.57%	1.83%	26.73%	8.82%	1.64%	0.35%
2017	18.34%	30.35%	0.56%	2.35%	11.76%	1.55%	24.18%	9.10%	1.58%	0.23%
2018	19.58%	30.30%	0.53%	3.26%	11.83%	1.35%	22.11%	9.51%	1.39%	0.14%
2019	19.48%	31.12%	0.51%	5.54%	10.87%	1.11%	20.43%	9.60%	1.21%	0.14%
2020	19.41%	31.44%	0.47%	6.00%	10.34%	1.05%	20.26%	9.60%	1.23%	0.17%
2021	18.43%	32.10%	0.44%	6.29%	10.82%	0.82%	19.91%	9.88%	1.11%	0.18%

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 27 Composición del PDI según categoría (en % número total de personas)

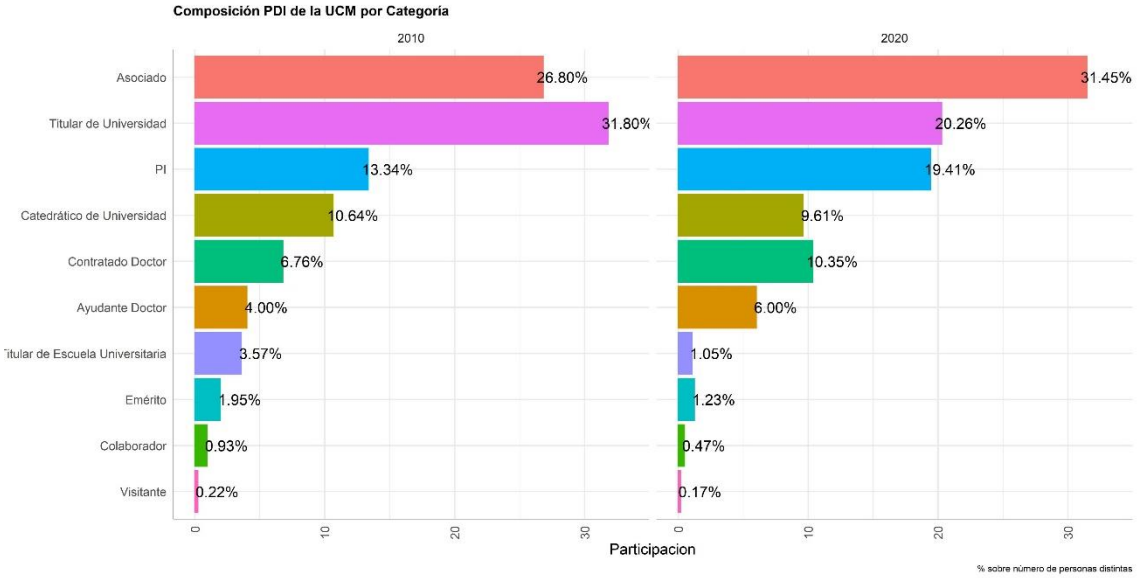


Figura 28 Evolución del PDI según categoría y sexo

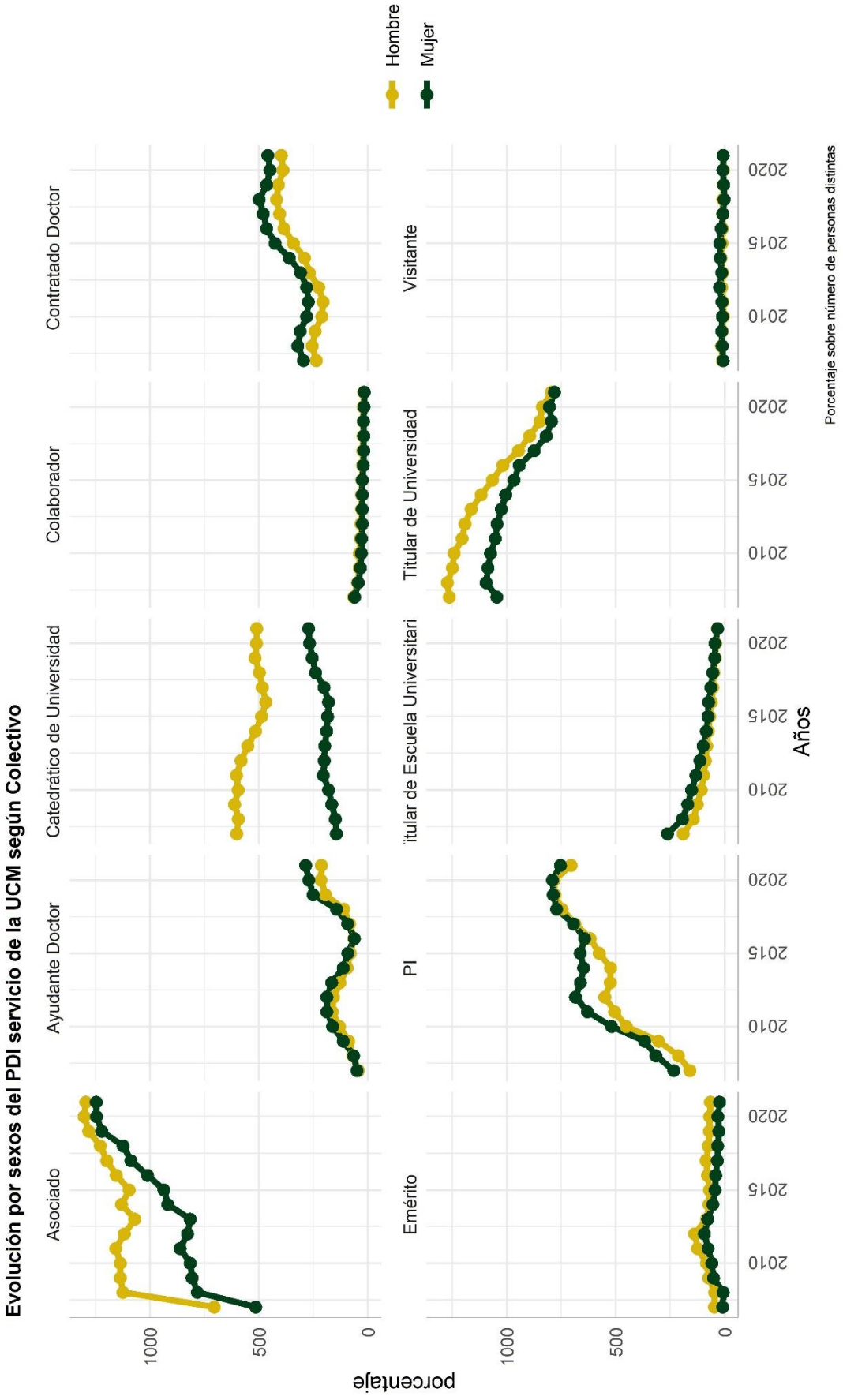
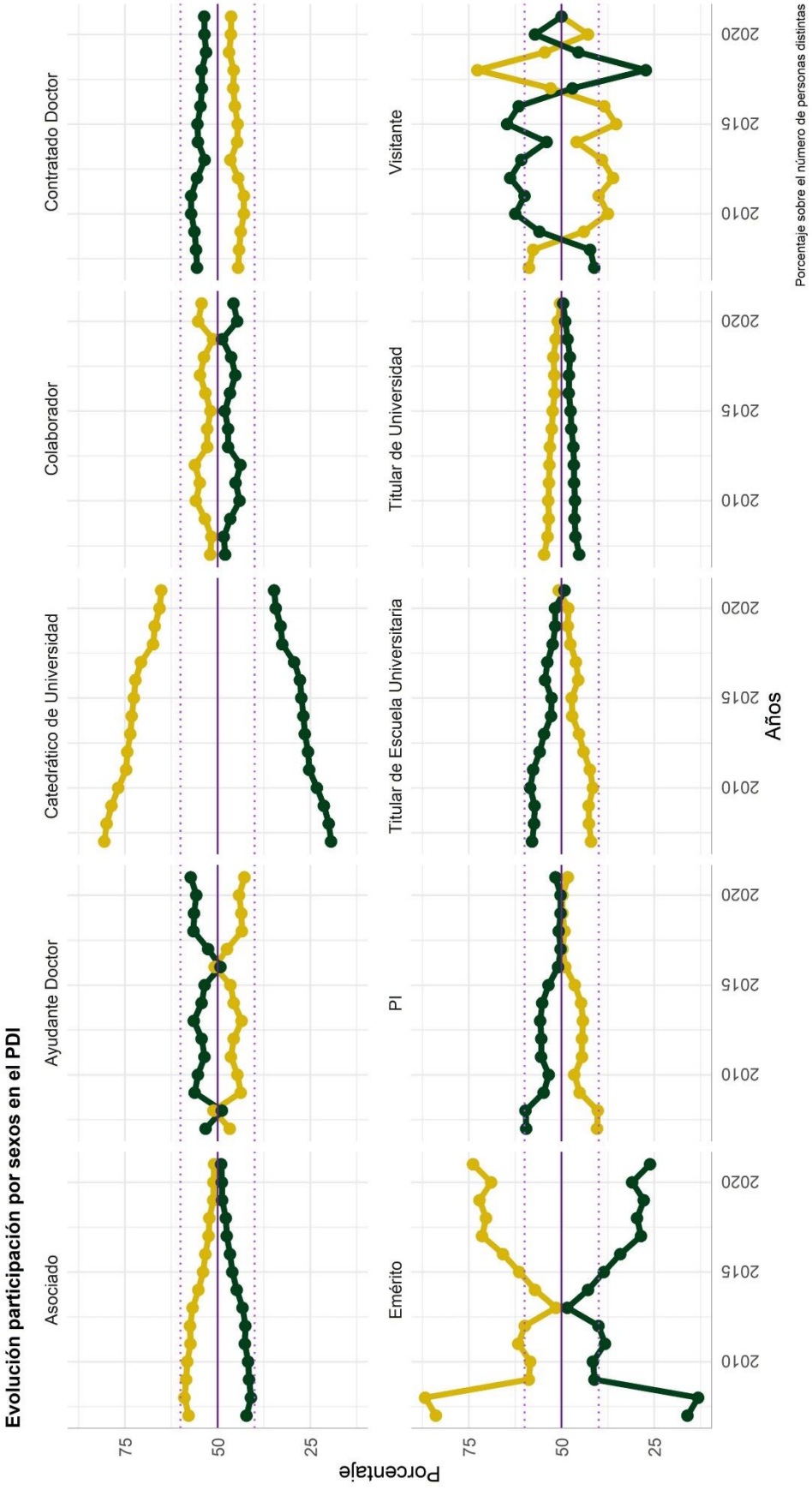


Figura 29 Evolución de la participación de cada sexo en categoría del PDI



Cuando se analiza la participación de varones y mujeres en cada categoría del PDI (**Figura 28**, **Figura 29** y **Tabla 16**) se observa que, a excepción del profesorado emérito y visitante, en todas las categorías ha existido una clara convergencia hacia la paridad en la participación de ambos sexos. En el 2020, la presencia de mujeres ha sido mayoritaria en las categorías de PI, Ayudante Doctor y Contratado Doctor, Titular de Escuela Universitaria y profesorado visitante.

Sólo en las categorías de profesorado emérito y profesorado catedrático la presencia de mujeres era todavía en 2020 minoritaria, no llegándose a los límites del 40%-60% de participación por sexos. Son precisamente en estas categorías donde se partía de una mayor brecha de género inicial (por ejemplo, en el 2007 no llegaban al 20% las mujeres catedráticas), y a pesar del incremento experimentado a la largo de la última década en el número de mujeres catedráticas, y a que existe un tendencia clara hacia la paridad (al menos en el caso del profesorado catedrático), en el 2020 todavía existía una brecha de género importante en estas dos categorías de profesorado: con un 34.3% de mujeres catedráticas frente al 65.7% de varones catedráticos; y 31% de mujeres profesoras eméritas frente a un 69% de varones profesores eméritos.

Tabla 16. Evolución del peso de las mujeres en cada categoría PDI

	Total PDI+PI	PI	Asociado	Colabora.	Ayudante Doctor	Contrat. Doctor	TEU	TU	Catedráti	Emérito	Visitante
2007	44.1%	59.5%	42.2%	48.0%	53.3%	55.6%	58.0%	45.3%	19.4%	16.1%	41.2%
2008	44.1%	59.7%	41.1%	48.4%	48.9%	55.8%	57.4%	46.2%	20.1%	13.2%	42.3%
2009	44.6%	54.8%	41.5%	46.6%	56.2%	56.2%	57.3%	46.5%	21.4%	41.1%	56.0%
2010	45.1%	53.5%	41.8%	44.1%	55.3%	57.1%	58.5%	46.4%	23.2%	41.6%	62.5%
2011	45.8%	55.5%	42.7%	45.2%	53.6%	57.1%	57.6%	46.6%	25.3%	38.3%	60.0%
2012	45.9%	55.5%	42.5%	43.9%	54.3%	55.5%	55.9%	46.7%	25.6%	40.1%	63.9%
2013	46.5%	55.8%	43.3%	47.2%	56.5%	53.5%	54.7%	46.9%	26.5%	48.5%	60.9%
2014	46.9%	55.3%	44.8%	47.2%	54.3%	55.3%	52.8%	47.4%	26.9%	42.9%	54.1%
2015	47.3%	53.6%	46.1%	48.1%	53.5%	55.4%	52.7%	47.6%	27.4%	38.6%	64.7%
2016	47.1%	51.0%	46.7%	46.7%	49.2%	54.7%	54.5%	48.1%	27.8%	34.2%	61.5%
2017	47.2%	50.3%	47.6%	45.2%	52.5%	54.2%	53.9%	48.0%	29.3%	28.6%	47.1%
2018	47.8%	50.8%	47.8%	46.3%	56.5%	54.3%	52.4%	47.8%	32.6%	29.6%	27.3%
2019	48.2%	50.3%	48.8%	48.8%	56.4%	53.1%	51.7%	48.4%	33.0%	27.8%	45.5%
2020	48.5%	50.3%	48.9%	44.7%	55.8%	53.6%	51.8%	49.0%	34.3%	31.0%	57.1%

En el **anexo** se proporcionan tablas y gráficos con información sobre la participación de varones y mujeres en cada categoría según las diferentes **facultades y centros** que conforman la Universidad Complutense de Madrid. En términos generales esas distribuciones por facultades y centros replican la información de la **Tabla 17** que muestra la distribución del PDI total según sexo y **ramas de conocimiento**. Las titulaciones que imparte la Complutense determinan que en general la rama de la arquitectura y la ingeniería sea la minoritaria en nuestra universidad. En cualquier caso, esta **rama de arquitectura e ingeniería es** también **la más masculinizada. El resto de las ramas se encuentran integradas en términos de género, siendo las ramas con mayor presencia relativa de las mujeres las Ciencias de la Salud y las Artes y Humanidades**.

Si nos detenemos en la figura del **profesorado catedrático** (que recordemos es la principal categoría del PDI donde aún persisten las brechas de género en cuanto a su composición o presencia femenina), la rama que mayor diferencia de género presenta en cuanto al profesorado catedrático es la de las Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 72% de catedráticos frente a un 28% de catedráticas (**Tabla 18**). Por el contrario, es la rama de las Artes y Humanidades, donde menor diferencias existen en cuanto a participación en las cátedras (de hecho, es la única rama que estaría dentro de los límites del 40%-60% de participación por sexos).

Tabla 17. Distribución del total PDI según sexo y rama de conocimiento

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*
ARTES Y HUMANIDADES	656	661	49.8%	50.2%	17.5%	16.1%
CIENCIAS	787	942	45.5%	54.5%	21.0%	22.9%
CIENCIAS DE LA SALUD	1016	947	51.8%	48.2%	27.1%	23.0%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1161	1305	47.1%	52.9%	30.9%	31.7%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	136	262	34.2%	65.8%	3.6%	6.4%
TOTAL	3756	4117	47.7%	52.3%	100.0%	100.0%

Tabla 18. Distribución del total de Catedráticas/os según sexo y rama de conocimiento

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*
ARTES Y HUMANIDADES	54	80	40.3%	59.7%	20.2%	15.6%
CIENCIAS	84	163	34.0%	66.0%	31.5%	31.7%
CIENCIAS DE LA SALUD	50	92	35.2%	64.8%	18.7%	17.9%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	56	142	28.3%	71.7%	21.0%	27.6%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	23	37	38.3%	61.7%	8.6%	7.2%
TOTAL	267	514	34.2%	65.8%	100.0%	100.0%

3.3. Brecha salarial en el PDI

El análisis previo sobre la participación de varones y mujeres en cada categoría del PDI resulta fundamental para entender la brecha salarial de género existente en el PDI de la Complutense. La **Tabla 19** muestra los datos de la brecha salarial de género entre el personal Docente e Investigador (PDI+PI)[5].

La brecha de género media en el PDI asciende a 2.193,40 euros brutos anuales, que en porcentajes respecto al salario medio de los varones supone un 8.29% de brecha salarial media contra las mujeres del PDI.

Tabla 19. Brecha salarial de género en el PDI

Salarios Medios y Medianos		
Sexo	MEDIA	MEDIANA
Mujeres	24,275.92 €	18,569.31 €
Varones	26,469.32 €	18,884.04 €
Ambos Sexos	25,422.91 €	18,569.31 €
Brecha	2,193.40 €	314.73 €
%Brecha Sobre Mujeres	9.04%	1.69%
% Brecha Sobre Varones	8.29%	1.67%
% Brecha Sobre Ambos S	8.63%	1.69%

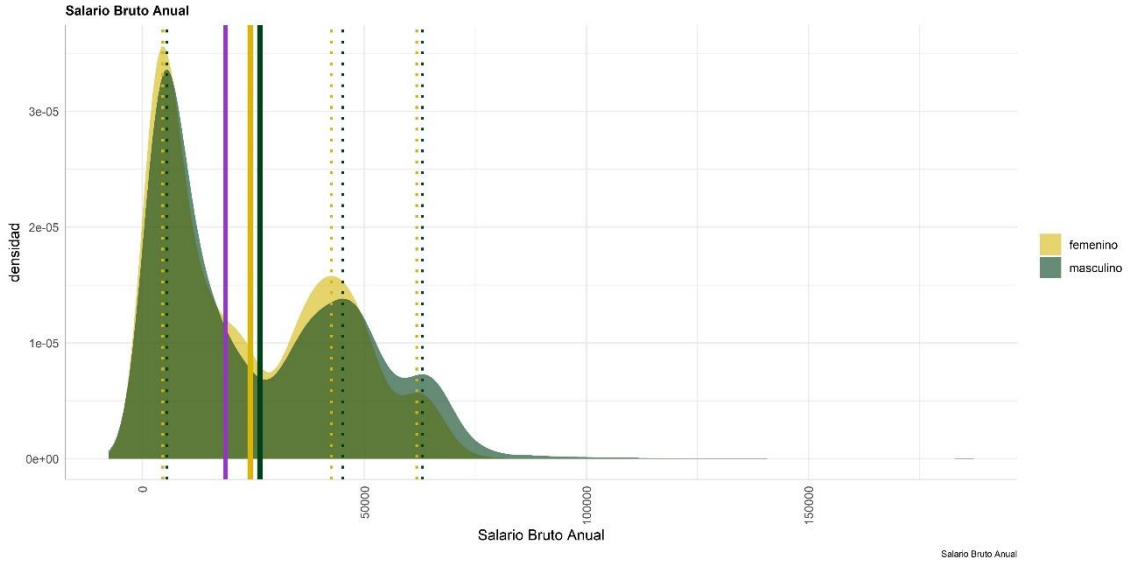
Fuente Servicio de Personal-UCM
(incluye remuneraciones procedentes de la FGUCM)

[5] La brecha de género en el PDI calculadas sólo con los importes incluidos en Nómina **(excluyendo los pagos recibidos de la Fundación General de la UCM) sería del 7.2%:**

Salarios Medios y Medianos BRUTOS Anuales		
	Salario Medio	Salario Mediano
Mujer	24,011.70 €	18,565.10 €
Varón	25,886.80 €	18,569.31 €
Ambos Sexos	24,992.24 €	18,569.31 €
	MEDIA	MEDIANA
BRECHA	1,875.10 €	4.21 €
Brecha % Sobre Mujer	7.8%	0.0%
Brecha% Sobre Varón	7.2%	0.0%

Esta brecha se reduce hasta el 1.67% si se considera como medida de posición o de resumen al salario mediano. Esta discrepancia entre brechas media y mediana pone de manifiesto la asimetría de la distribución de salarios, que según se desprende de la **Figura 30** muestra, además, un claro componente multimodal que se corresponde con los salarios recibidos por las diferentes categorías profesionales del PDI. Es decir, no todas las categorías reciben la misma remuneración base, y por tanto el análisis de las brechas, para detectar situaciones de desigualdad que requieran una intervención en el ámbito del Real Decreto 202/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, requiere, por tanto, comparar remuneraciones dentro de una misma categoría de PDI.

Figura 30 histograma de distribución de frecuencias del salario bruto anual del PDI



En efecto, el análisis de los componentes de las remuneraciones que integran la nómina permite determinar cuánto aporta cada uno de esos componentes a explicar la brecha salarial global dentro del PDI (el 8.3%) (**Tabla 20**). Así, **el Complemento de Específico y el Complemento de destino explican el 50% de la brecha de género en el** PDI. Recordemos que estos complementos están asociados a la categoría del PDI. También los sexenios y las remuneraciones procedentes de la Fundación General de la UCM (en su mayoría procedentes de contratos al amparo del artículo 83 de la LOU) suponen una parte importante de la brecha salarial de género (un 17.5% y un 14.5% de la brecha global del PDI respectivamente)

Tabla 20. Aportación de cada uno de los componentes del coste salarial a la explicación de la brecha salarial de género en el PDI

Componentes de la remuneracion del PDI de la UCM

Componentes_Salario	*Mujeres*	*Varones*	*Brecha*	*Brecha%*	*Aportación*
Salario_Brt_Base	12,523 €	12,385 €	- 139 €	-1.1%	-6.3%
Complemento_destino	3,068 €	3,567 €	500 €	14.0%	22.8%
Complemento_especifico	2,082 €	2,687 €	604 €	22.5%	27.5%
Quinquenios	2,383 €	2,595 €	213 €	8.2%	9.7%
Trienios	1,867 €	2,054 €	187 €	9.1%	8.5%
Sexenios	1,522 €	1,905 €	383 €	20.1%	17.5%
RemBrta_FGUCM	264 €	583 €	318 €	54.6%	14.5%
Remun_actividadesForm	273 €	388 €	115 €	29.6%	5.2%
Otros_complementos	293 €	305 €	12 €	4.0%	0.6%
Salario_Brt_total	24,276 €	26,469 €	2,193 €	8.3%	100.0%

Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Cuando se analiza la brecha salarial media de género dentro de cada una de las categorías del Personal Docente e Investigador observamos que las brechas son prácticamente nulas (y estadísticamente no significativas) en las cuatro categorías de PDI funcionario (profesorado Catedrático U, Titular U, Catedrático de EU y titular de EU) y en la del profesorado Contratado Doctor (**Tabla 21**y **Figura 31**)

Sólo en las categorías minoritarias de Profesorado Visitante y Profesorado Emérito existen diferencias salariales superiores al 25%. En el caso del personal investigador post doctoral aparece una brecha de género también considerable (superior al 16%), y muy superior a la brecha de género del 1.2% en la categoría del PI ayudante y en formación no doctor.

La principal conclusión que puede derivarse del análisis de la brecha salarial de género en el PDI, es que una vez que se tienen en cuenta la participación de mujeres y varones en las diferentes categorías profesionales desaparecen las brechas de género. Esto es, la brecha salarial media entre varones y mujeres en el PDI (8.3%) se explica, en buena medida, por las diferencias existentes en cuanto a la participación de varones y mujeres en cada categoría.

En este sentido cobra una **especial relevancia la categoría del profesorado catedrático.** Esta categoría profesional, es la que mantiene **una baja participación de las mujeres con relación a la de los varones** (en el resto de las categorías existe una participación convergente y siempre dentro de los márgenes del 40% - 60%). Y es también esta categoría de profesorado catedrático la que supone un **incremento significativo en la remuneración recibida respecto al resto del PDI**. Así, aunque no existen diferencias entre la remuneración que reciben las mujeres catedráticas y los varones catedráticos, el reducido número de catedráticas con relación a sus compañeros varones, explica, en buena medida, la existencia de una brecha salarial de género global en el conjunto del PDI.

Figura 31 Brechas de género en el PDI según categorías

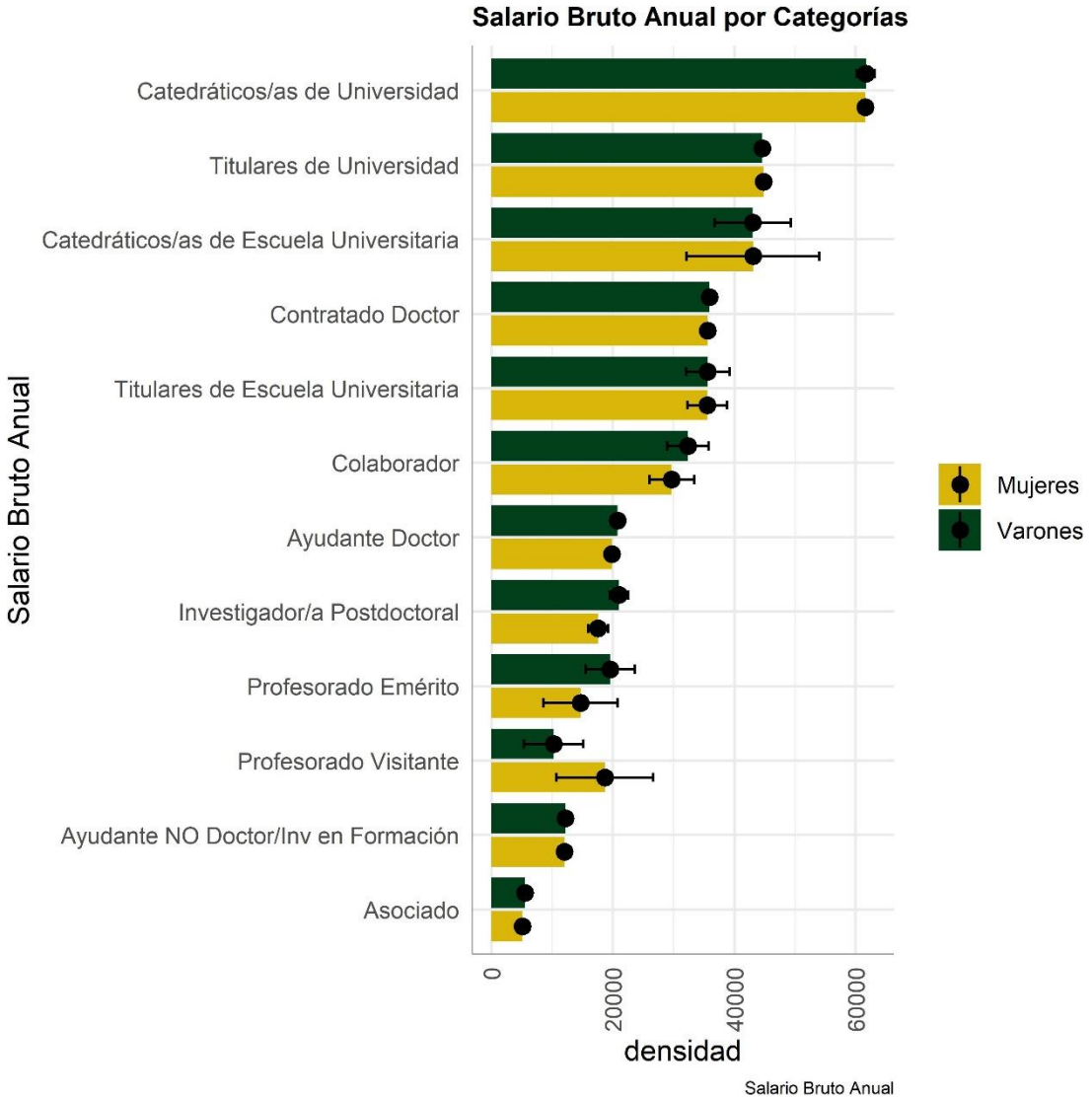


Tabla 21. Salarios medios y brechas salariales de género en el PDI según categorías

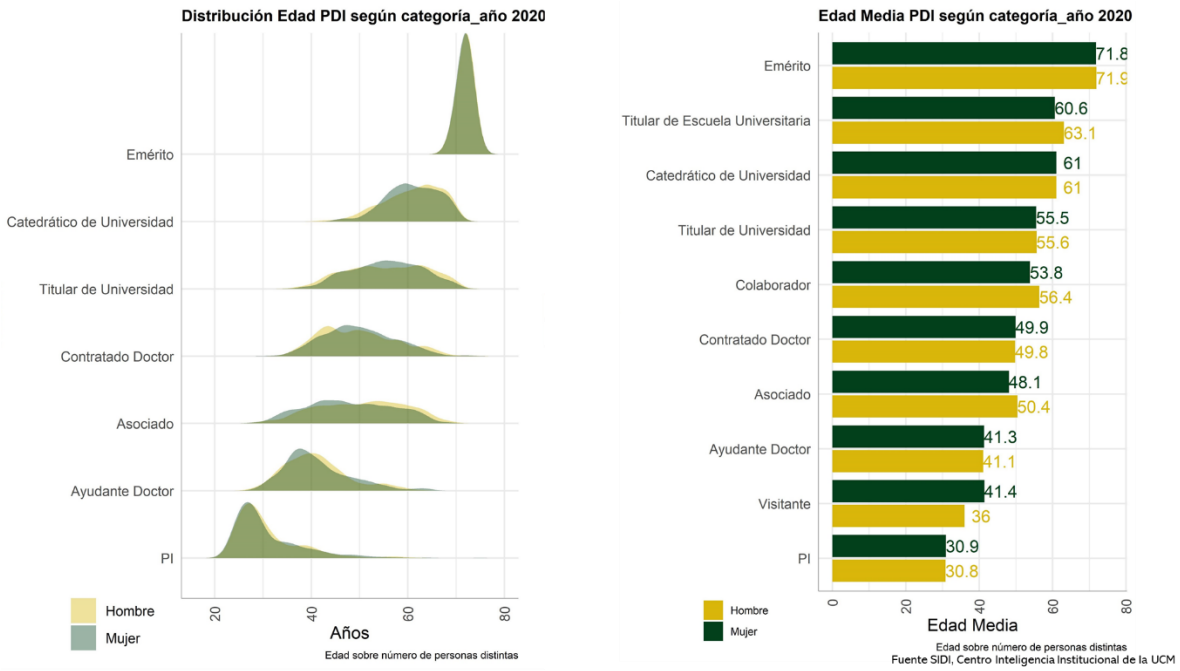
	Mujeres		Varones		Ambos Sexos		Brecha	
	Salario Medio	*Salario Mediano*	*Salario Medio*	*Salario Mediano*	*Salario Medio*	*Salario Mediano*	*Media*	*Mediana*
Catedráticos/as de Universidad	61,563 €	62,332 €	61,626 €	63,528 €	61,604 €	63,153 €	0.1%	1.9%
Titulares de Universidad	44,810 €	45,682 €	44,597 €	46,141 €	44,702 €	45,858 €	-0.5%	1.0%
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	43,056 €	48,375 €	43,012 €	47,011 €	43,022 €	47,290 €	-0.1%	-2.9%
Contratado Doctor	35,586 €	35,749 €	35,920 €	35,749 €	35,741 €	35,749 €	0.9%	0.0%
Titulares de Escuela Universitaria	35,564 €	40,211 €	35,610 €	41,282 €	35,586 €	40,859 €	0.1%	2.6%
Colaborador	29,683 €	31,823 €	32,344 €	33,024 €	31,116 €	32,471 €	8.2%	3.6%
Ayudante Doctor	19,808 €	21,994 €	20,754 €	22,316 €	20,227 €	22,039 €	4.6%	1.4%
Investigador/a Postdoctoral	17,556 €	18,357 €	20,993 €	21,165 €	19,575 €	19,972 €	16.4%	13.3%
Profesorado Emérito	14,673 €	6,157 €	19,571 €	6,157 €	18,252 €	6,157 €	25.0%	0.0%
Profesorado Visitante	18,693 €	19,888 €	10,272 €	9,926 €	14,763 €	11,331 €	-82.0%	-100.4%
Ayudante NO Doctor/Inv en Formación	12,038 €	14,123 €	12,180 €	14,123 €	12,112 €	14,123 €	1.2%	0.0%
Asociado	5,133 €	4,119 €	5,550 €	4,928 €	5,346 €	4,339 €	7.5%	16.4%

3.4. Edad media según categorías del Personal Docente e Investigador

Uno de los factores determinantes de la carrera académica del PDI es su antigüedad y experiencia profesional. Como proxi de esta antigüedad podemos utilizar la edad del PDI para analizar la existencia de brechas de género en la carrera académica del PDI. En efecto, la **Figura 32** muestra cómo la carrera académica (que iría desde el PI, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Titular, Catedrática/o, y Emérito) sigue un claro patrón asociado con la edad.

En términos generales, no se observan diferencias significativas en las edades medias de mujeres y varones dentro de una misma categoría profesional. Podríamos concluir por tanto que no es este factor de la edad el que en media determina una brecha en la carrera académica de mujeres y varones del PDI.

Figura 32 Distribución de frecuencias y edades según sexo y categoría del PDI



Precisamente son en las categorías que podríamos considerar que quedan al margen o que van en paralelo a la carrera académica del PDI donde sí se observan diferencias en cuanto a la edad media de mujeres y varones. Así, es entre el profesorado Asociado, y en las categorías a extinguir de Titular de Escuela Universitaria y de profesorado Colaborador donde sí se aprecian algunas diferencias de género en cuanto a la edad media del PDI (siendo los varones algo mayores en media a las mujeres en esta categoría).

En los siguientes apartados analizaremos otros aspectos que pueden ayudar a entender las diferencias en el acceso y la promoción de la carrera del personal docente e investigador y por tanto en las brechas salariales de género de este colectivo más allá de la edad. Nos estamos refiriendo, fundamentalmente, a la actividad investigadora.

3.5. Brechas de género en la dirección de Proyectos de investigación

El acceso a las diferentes categorías docentes viene determinado, en buena medida, por la actividad investigadora y por la producción científica. En los próximos tres apartados vamos a analizar los tres aspectos más estrechamente vinculados a los méritos en la actividad investigadora que mejor pueden ayudar a explicar las carreras académicas del PDI. Nos referimos a la dirección de proyectos de investigación financiados con fondos de convocatorias públicas competitivas; a las publicaciones científicas; y, como resumen de lo anterior, al número de sexenios de investigación reconocidos, que son a la postre un reflejo de la producción científica y, por tanto, de las posibilidades de promoción. Estos sexenios de investigación, además, constituyen un complemento directo en las nóminas del PDI, que como hemos visto anteriormente son responsables directos de la explicación de un 17.5% de la brecha salarial de género de la UCM entre el PDI.

Comenzaremos en este apartado con el análisis de las brechas de género en la dirección de proyectos de investigación competitivos. La información sobre proyectos de investigación desglosada por sexo del investigador o investigadora principal del proyecto (IP) ha sido facilitada por el servicio de investigación del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.

La **Tabla 31** muestra el número total de IPs de proyectos de investigación financiados con convocatorias competitivas según el año de inicio del proyecto y sexo del IP. Estos datos muestran que **la participación de las mujeres en la dirección de proyectos se ha mantenido en promedio en torno al 39.3% durante todo el periodo 2016 a 2021**. La participación de los varones, por consiguiente, en la dirección de proyectos de investigación ha sido del 60.7% en promedio durante este periodo 2016 a 2021 (**Tabla 23**, **Figura 33** y **Figura 34**)

Tabla 22. Número de IP varones y mujeres de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total general
IP Varones	301	39	180	187	166	138	1011
IP Mujeres	203	35	98	130	95	94	655
Total general	**504**	**74**	**278**	**317**	**261**	**232**	**1666**

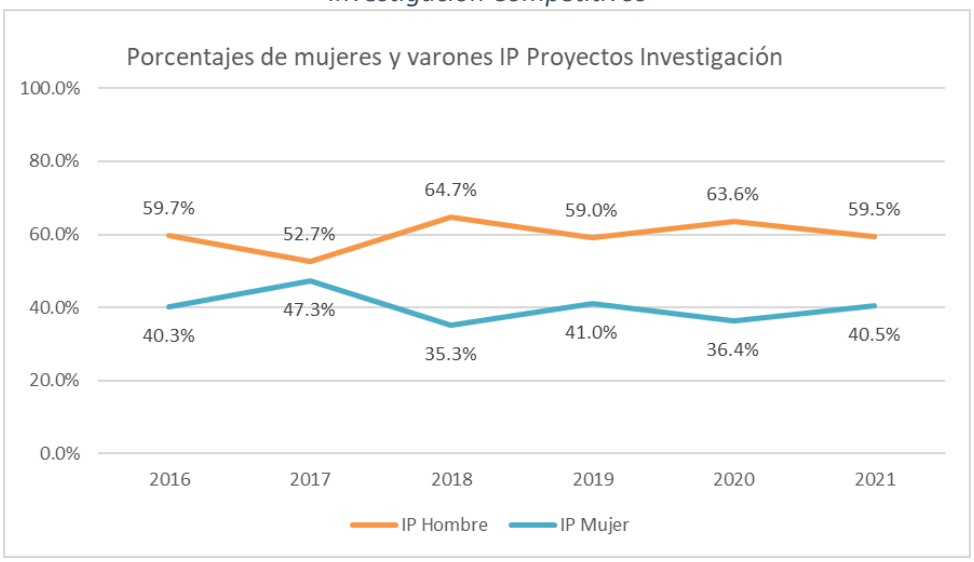
Fuente: Servicio de Investigación

Tabla 23. Porcentaje de varones y mujeres IP de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Varones	59.7%	52.7%	64.7%	59.0%	63.6%	59.5%	60.7%
IP Mujeres	40.3%	47.3%	35.3%	41.0%	36.4%	40.5%	39.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Servicio de Investigación

Figura 33 Evolución de la participación de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Figura 34 Participación media de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos

Fuente: Servicio de Investigación

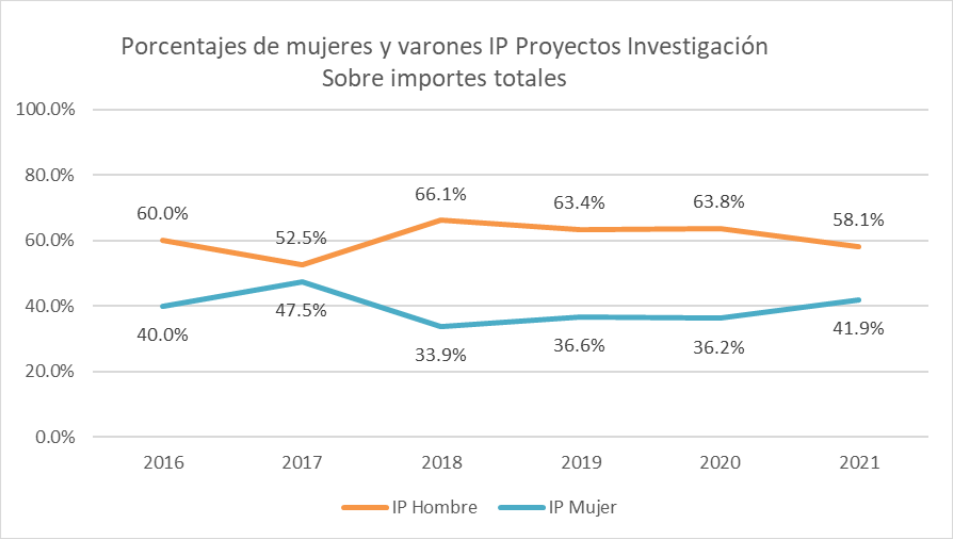
Esta infrarrepresentación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación se reproduce también cuando se analizan los importes totales financiados en convocatorias públicas. La **Tabla 24** y la **Figura 35** muestran la distribución total por sexos de los importes financiados según sexo de los IPs. De nuevo la participación de las mujeres se sitúan en promedio por debajo del 40%, sin que exista una tendencia clara hacia la convergencia con la participación de los varones. La participación promedio de las mujeres se situó en el 38% del importe total financiado en el periodo 2016-2021, frente al 62% de participación de los varones (**Figura 36**).

Tabla 24. Porcentaje de varones y mujeres IP de proyectos de Investigación sobre el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Varones	60.0%	52.5%	66.1%	63.4%	63.8%	58.1%	62.0%
IP Mujer	40.0%	47.5%	33.9%	36.6%	36.2%	41.9%	38.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

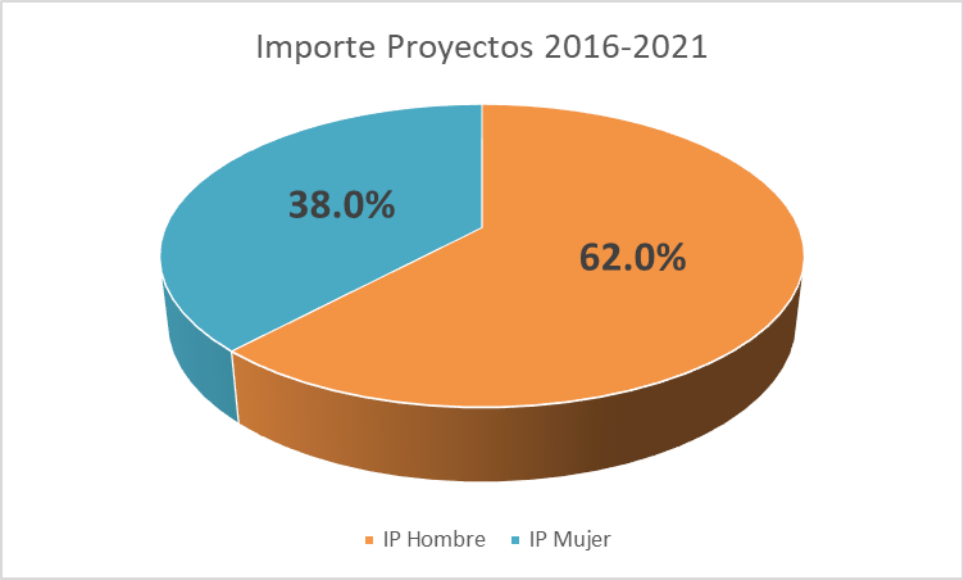
Fuente: Servicio de Investigación

Figura 35 Evolución de la participación de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Figura 36 Participación media de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Esta brecha de género en cuanto al número de IPs y al importe total financiado, se agrava cuando se analizan los importes medios financiados de los proyectos, donde de nuevo, para el conjunto del periodo 2016-2021 existe una brecha media del 5.2% (**Tabla 25**). El importe de los proyectos correspondientes a IP varones se encuentra en promedio en los 80.378 euros, mientras que el importe para las IP mujeres se situó en los 76.169 euros durante todo el periodo, lo que implica una brecha media de 4.209 euros (que en términos relativos supone el 5.2% de brecha de género en los importes medios financiados)

Tabla 25. Importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo del IP

Promedio de presupuesto total financiado Proyectos de Investigación

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Hombre	69,232 €	27,384 €	82,927 €	99,752 €	76,484 €	94,770 €	80,378 €
IP Mujer	68,337 €	27,570 €	78,001 €	82,832 €	75,932 €	100,296 €	76,169 €
Total general	68,871 €	27,472 €	81,191 €	92,814 €	76,283 €	97,009 €	78,723 €
Brecha	**1.3%**	**-0.7%**	**5.9%**	**17.0%**	**0.7%**	**-5.8%**	**5.2%**

Fuente: Servicio de Investigación

La **Tabla 26** muestra el número de IPs y los importes medios financiados de los proyectos de investigación según el centro de adscripción. Debemos advertir, sin embargo, que estos datos no son completos, ya que no ha sido posible adjudicar a un centro a la mayoría de los IPs. Sin embargo, y teniendo en cuenta estas salvedades, entre los IPs identificados y clasificados según el centro de adscripción de su departamento, la tabla muestra importantes variaciones en cuanto a la participación de las mujeres en la dirección de proyectos. Así, la participación de las mujeres es mayoritaria en algunos centros (F. Filología, F. CC. Documentación, F. CC Biológicas, F. Bellas Artes, F. Educación o la F. de Farmacia), a pesar de que, en promedio, su participación es claramente minoritaria en el conjunto de centros (con una participación promedio del 39%).

Tabla 26.Número de IP e importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo y centro de adscripción del departamento.

	Número de IP proyectos de Investigación				Importes Medios			
	IP Hombre	IP Mujer	Total	%Mujeres	IP Hombre	IP Mujer	Total	Brecha
No disponible	797	528	1325	39.8%	77,009 €	74,456 €	75,991 €	3.3%
F. BELLAS ARTES	3	6	9	66.7%	21,500 €	37,000 €	31,833 €	-72.1%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS	9	16	25	64.0%	120,922 €	75,104 €	91,599 €	37.9%
F. CC DE LA DOCUMENTACION	1	2	3	66.7%	20,664 €	12,124 €	14,971 €	41.3%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION	2	2	4	50.0%	21,250 €	11,900 €	16,575 €	44.0%
F. CC EE Y EMPRESARIALES	10	6	16	37.5%	29,669 €	39,215 €	33,249 €	-32.2%
F. CIENCIAS FISICAS	31	11	42	26.2%	114,763 €	144,071 €	122,439 €	-25.5%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS	6	3	9	33.3%	143,707 €	133,131 €	140,181 €	7.4%
F. CIENCIAS MATEMATICAS	12	3	15	20.0%	71,929 €	100,632 €	77,670 €	-39.9%
F. CC POLITICAS Y SOCIOLOGIA	9	2	11	18.2%	56,058 €	56,000 €	56,048 €	0.1%
F. CIENCIAS QUIMICAS	38	17	55	30.9%	160,686 €	151,375 €	157,808 €	5.8%
F. DERECHO	7	3	10	30.0%	28,386 €	30,492 €	29,018 €	-7.4%
F. EDUCACION-CTRO F. PROFESOR	2	3	5	60.0%	25,699 €	38,514 €	33,388 €	-49.9%
F. ENFERMERIA, FISIOT Y PODOLOG	3		3	0.0%	51,161 €		51,161 €	100.0%
F. FARMACIA	5	6	11	54.5%	69,860 €	158,167 €	118,027 €	-126.4%
F. FILOLOGIA	6	14	20	70.0%	31,215 €	30,426 €	30,663 €	2.5%
F. FILOSOFIA	9	3	12	25.0%	12,372 €	24,169 €	15,321 €	-95.3%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA	19	14	33	42.4%	42,570 €	38,553 €	40,866 €	9.4%
F. INFORMATICA	7	3	10	30.0%	95,890 €	201,265 €	127,503 €	-109.9%
F. MEDICINA	17	5	22	22.7%	165,828 €	90,732 €	148,760 €	45.3%
F. PSICOLOGIA	6	4	10	40.0%	61,622 €	86,310 €	71,497 €	-40.1%
F. TRABAJO SOCIAL	1		1	0.0%	4,200 €		4,200 €	100.0%
F. VETERINARIA	9	3	12	25.0%	76,648 €	88,000 €	79,486 €	-14.8%
SIN ASIGNACION A CENTRO	2	1	3	33.3%	32,620 €	39,060 €	34,767 €	-19.7%
Total general	**1011**	**655**	**1666**	**39.3%**	**80,378 €**	**76,169 €**	**78,723 €**	**5.2%**

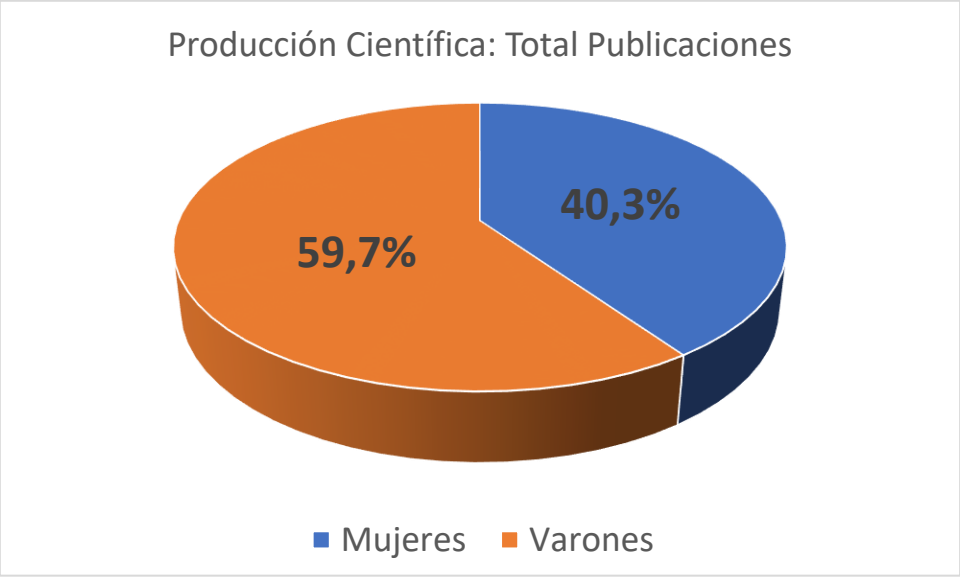
Detrás de esta brecha general en cuanto a la dirección de proyectos de investigación asumimos que se encuentra de nuevo las diferencias en la participación de varones y mujeres en las diferentes categorías académicas, y fundamentalmente en las diferencias en cuanto al número total de catedráticas y de catedráticos. Recordemos que muchos de los IPs de proyectos competitivos son catedráticas y catedráticos, y que en promedio para el 2020 la participación de las mujeres en el total del PDI catedrático estaba en el 34.3% frente al 65.7% de varones catedráticos. Hemos intentado llevar a cabo un análisis de la brecha de género en la dirección de proyectos de investigación según la categoría académica del IP, sin embargo, no nos ha sido posible, por el momento, cruzar todos los datos. Es por ello por lo que postponemos el análisis de la influencia que tiene la diferencia entre la participación de las mujeres en el cuerpo de catedráticas/cos y en la dirección de proyectos, al uso de otros indicadores de producción científica como pueden ser las publicaciones científicas o los sexenios de investigación, que sí tenemos desglosados según categorías académicas del PDI.

3.6. Brechas de género en el número de las publicaciones científicas

Recientemente la Universidad Complutense de Madrid ha creado el portal de la investigación (https://produccioncientifica.ucm.es/), que proporciona información detallada de la producción científica de los diferentes centros, departamentos, grupos de investigación y del PDI de la UCM.

Según las cifras recopiladas en este portal de la investigación de la UCM, el conjunto del PDI actualmente activo acumula un total de 107.864 publicaciones científicas (se computan el total de publicaciones, tanto artículos en revistas de impacto, como capítulos de libros, libros, etc.)[6]. El 59.7% de este conjunto publicaciones totales acumuladas del PDI de la UCM corresponde a PDI varones y el 40.3% a PDI autoras mujeres (Figura 37 y Tabla 27). Nótese que estos porcentajes reproducen de manera casi mimética las brechas de género observadas en el apartado anterior en cuanto a la dirección de proyectos de investigación.

Figura 37 Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas totales acumuladas de la UCM



[6] Se han computado el total de publicaciones acumulado según la información de cada investigador o investigadora. Son datos acumulados porque recogen el histórico de todas sus publicaciones. Estas cifras no corresponden necesariamente con el número de publicaciones, sino más bien con el número de autorías o coautorías (véase https://produccioncientifica.ucm.es/ para más información). Así, si un mismo artículo ha sido publicado por dos o más investigadoras o investigadores de la UCM dicho artículo habrá sido computado varias veces a efectos de coautoría en las cifras de este apartado. Nuestro interés se centra no tanto en número de publicaciones de la Complutense, sino más bien en la producción científica de cada PDI de la Complutense.

Tabla 27. Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas de la UCM

			Número de Publicaciones	
	Total Publicaciones	**Representación**	**Mediana**	**Media**
Mujeres	43.478	40.3%	10	14,5
Varones	64.386	59.7%	14	19,5
Total	**107.864**	**100%**	**12**	**17,1**

Esta brecha de género global entre las publicaciones del PDI de la UCM se mantiene cuando se analizan las publicaciones dentro de una misma categoría académica (Tabla 28). Así, en general la participación de las mujeres en el conjunto de publicaciones es inferior a la de los varones en todas las categorías académicas a excepción del colectivo del Personal Investigador con un 72.7% de participación de mujeres (aunque su peso en el conjunto de publicaciones de la UCM es más bien testimonial ya que no suponen ni un 0.05% del total de publicaciones analizadas). Por el contrario, la participación de las mujeres en el conjunto de publicaciones es especialmente baja en algunas categorías como la del cuerpo de catedráticas y catedráticos de Universidad (32% de mujeres) que suponen casi un tercio del total de publicaciones. También encontramos una participación de las mujeres inferior a la media entre el profesorado asociado, el visitante, el emérito o el profesorado colaborador.

Tabla 28. Participación de las mujeres en las publicaciones totales según categoría

	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Catedráticos/as de U.	10429	21401	31830	32.8%
Titulares U.	16964	19608	36572	46.4%
Caredráticos/as de EU	174	382	556	31.3%
Titular de EU	170	174	344	49.4%
Prof. Contratado Doctor	6122	6916	13038	47.0%
Prof. Ayudante Doctor	2621	2467	5088	51.5%
Prof.Asociado	2759	4200	6959	39.6%
Prof.AsociadoCCSS	2985	6161	9146	32.6%
Prof.Colaborador	39	178	217	18.0%
Prof.Ayudante	4	24	28	14.3%
Prof.Emerito	846	2424	3270	25.9%
Prof.Visitante	10	54	64	15.6%
Personal InvestigadorI	32	12	44	72.7%
Desconocido	323	385	708	45.6%
Total	**43478**	**64386**	**107864**	**40.3%**

Cabe destacar por el otro lado, que las brechas en cuanto al número de publicaciones prácticamente desaparecen (con una participación de las mujeres cercana al 50%) en el cuerpo de Titulares de Universidad, del profesorado Contratado Doctor o Ayudantes doctores.

Para analizar en qué medida estas brechas en las publicaciones suponen una infrarrepresentación relativa de las mujeres en cuanto a producción científica es necesario comparar las participaciones femeninas en el total de publicaciones con las correspondientes representaciones en el total de personas dentro de cada categoría. Los datos de la **Tabla 29** muestran que en todas las categorías salvo en la de PI las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en cuanto al número de publicaciones, esto es, la participación en el número total de publicaciones se encuentra por debajo de su participación en el total de personas de cada colectivo.

Tabla 29. Brechas relativas de género en las publicaciones científicas

	Participación de las Mujeres		
	en el total de personas de cada categoría	en el total de publicaciones de cada categoría	Brecha relativa en las publicaciones
Catedráticas/os	34.3%	32.8%	4.5%
TU*	49.0%	46.2%	5.8%
TEU	51.8%	49.4%	4.5%
Contrat. Doctor	53.6%	51.5%	3.9%
Ayudante Doctor	55.8%	51.5%	7.6%
Asociad**	48.9%	35.7%	27.0%
Colabora.	44.7%	18.0%	59.8%
Emérito	31.0%	15.6%	49.6%
Visitante	57.1%	15.6%	72.7%
PI***	50.3%	50.0%	0.5%
Total PDI+PI	48.5%	40.3%	16.9%

* Incluye Titular de Universidad y Catedráticas/os de Escuela Universitaria

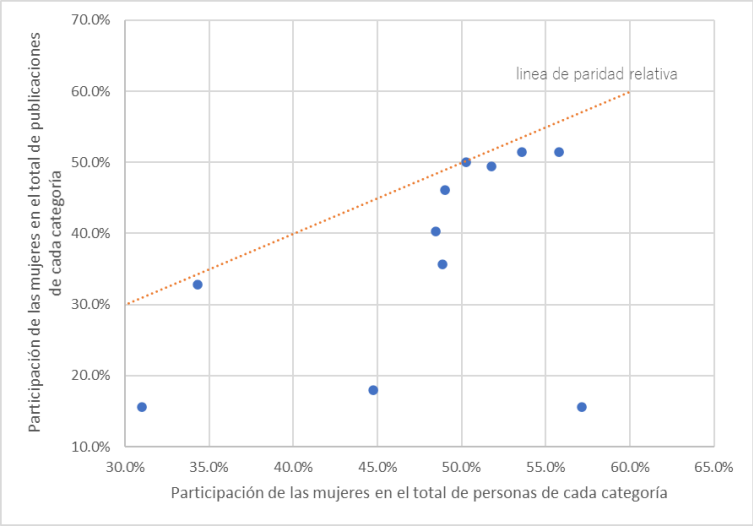
** Incluye Asociadas/os CCSS

*** incluye a profesor Ayudante

La **Figura 38** muestra una representación de estos datos, en la que cada punto representa la participación de las mujeres en una categoría diferente del PDI. La línea de paridad relativa indica cual debería ser la participación de las mujeres en el total de publicaciones

de cada categoría para que esa representación igualase a su representación en el total de personas de esa misma categoría. Los puntos por debajo de la línea de paridad relativa indican una representación femenina inferior a la que le correspondería por su peso relativo en el total de personas dentro de su categoría académica.

Figura 38 Representación de las brechas relativas de género en la producción científica.



Estos datos sí pueden interpretarse, por tanto, como evidencia de la existencia de una brecha de género en cuanto a la producción científica (publicaciones científicas), que para el conjunto del PDI se sitúa en el 16.9% (diferencia relativa entre la participación de las mujeres en las publicaciones de cada categoría y la participación en el total del PDI de dicha categoría). Esta brecha global de género está sesgada por el gran peso que tiene el profesorado asociado en el conjunto de la plantilla. De hecho, esta brecha relativa de género en las publicaciones se reduce hasta el 3.9%, 5.8% y 4.5% en el profesorado Contratado doctor, Titular de Universidad y Catedrático respectivamente.

Otra forma de detectar brechas de género en la producción científica es fijándonos en el número medio de publicaciones según sexo (**Tabla 30**). En general, para el conjunto de PDI de la UCM, las mujeres tienen un 25% menos de publicaciones que los varones (14.5 para ellas y 19.5 para ellos). Estas diferencias se reducen mucho para el caso del cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad donde el número de publicaciones de las mujeres (39.7) está por debajo del de los varones (42.5) en un 6.8%. Sólo en el caso del profesorado Catedrático y Titular de Escuela Universitaria el número medio de publicaciones de las mujeres es superior al de los varones.

Tabla 30. Número de Publicaciones medio según categoría y sexo

	Mujeres	Varones	Total	Diferencia
Catedráticos/as de U.	39.7	42.5	41.6	-6.8%
Titulares U.	23.4	26.2	24.8	-10.9%
Caredráticos/as de EU	21.8	21.2	21.4	2.5%
Titular de EU	5.7	5.4	5.5	4.2%
Prof. Contratado Doct	14.2	17.9	16.0	-20.3%
Prof. Ayudante Doctor	9.9	11.9	10.8	-17.3%
Prof.Asociado	3.9	5.0	4.5	-20.5%
Prof.AsociadoCCSS	6.3	14.7	10.3	-57.3%
Prof.Colaborador	3.0	8.9	6.6	-66.3%
Prof.Ayudante	0.4	1.8	1.2	-78.3%
Prof.Emerito	36.8	39.7	38.9	-7.4%
Prof.Visitante	2.0	9.0	5.8	-77.8%
Personal Investigador	6.4	12.0	7.3	-46.7%
Desconocido	7.0	7.9	7.5	-10.6%
Total	**14.5**	**19.5**	**17.1**	**-25.5%**

3.7. Brechas de género en los sexenios de investigación

Otro de los determinantes que ayudan a entender la carrera académica del PDI son los tramos de evaluación de la actividad investigadora, más conocidos como sexenios.

Recordemos que estos sexenios de Investigación y Transferencia ayudaban a explicar el 17.5% de la brecha salarial media de género del PDI de la UCM (Tabla 20). En promedio, para el conjunto de todo el PDI, existe una brecha de género del 20.1% entre la remuneración directa por sexenios que reciben los varones y las mujeres. En efecto, los datos de la **Figura 39** y la **Tabla 31** muestran que, **entre el PDI que puede solicitar sexenios o PDI elegible (PDI funcionario y Contratado Doctor), el número medio de sexenios de investigación de los varones es superior al de las (ellas tienen en 2020 en promedio un 14.3% menos de sexenios que los varones)**

Tabla 31. Evolución del número medio de Sexenios según sexo

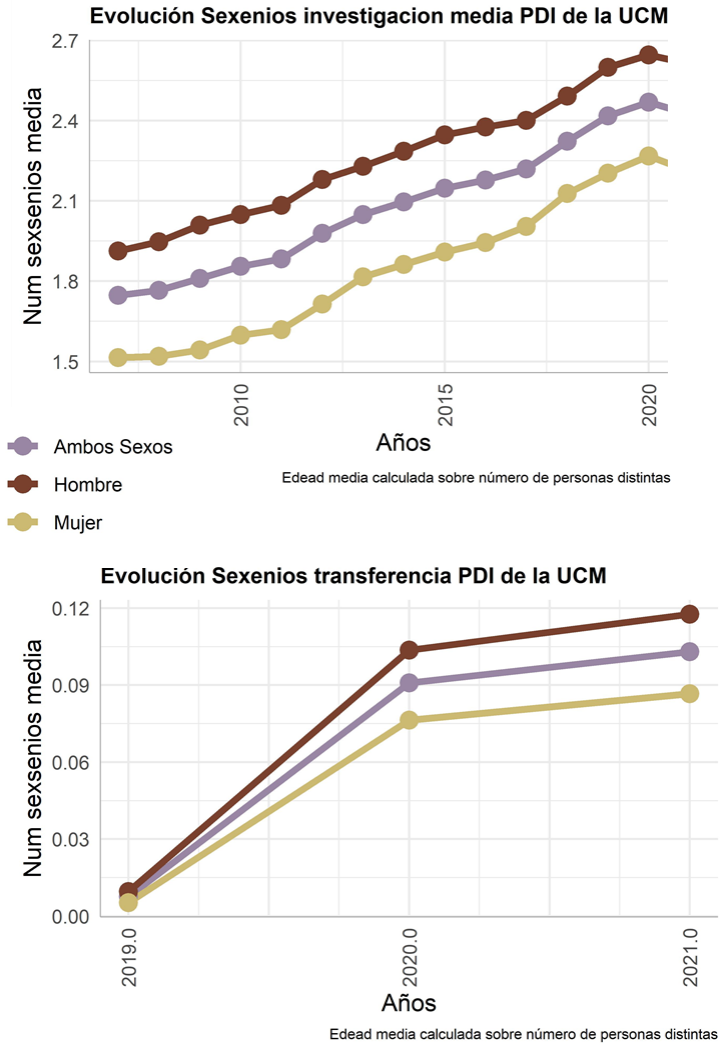
	Sexenio Investigación			Sexenio Transferencia		
	Ambos Sexos	*Varones*	*Mujeres*	*Ambos Sexos*	*Varones*	*Mujeres*
2007	1.75	1.91	1.51	0	0	0
2008	1.77	1.95	1.52	0	0	0
2009	1.81	2.01	1.54	0	0	0
2010	1.86	2.05	1.6	0	0	0
2011	1.88	2.08	1.62	0	0	0
2012	1.98	2.18	1.71	0	0	0
2013	2.05	2.23	1.82	0	0	0
2014	2.1	2.29	1.86	0	0	0
2015	2.15	2.35	1.91	0	0	0
2016	2.18	2.38	1.94	0	0	0
2017	2.22	2.4	2	0	0	0
2018	2.32	2.49	2.13	0	0	0
2019	2.42	2.6	2.2	0.01	0.01	0.01
2020	2.47	2.65	2.27	0.09	0.1	0.08

Promedio Sexenios (Sólo PI Catedráico, Titular U y Contratado Doctor)

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional de la UCM

Entre el 2007 y el 2020, **existe una tendencia creciente en el número de tramos de investigación** reconocidos y consolidados (en el 2020 el número medio de sexenios para el PDI elegible es 2.47). Este patrón de crecimiento en el número de sexenios se observa tanto para los varones (para los que se ha pasado de 1.91 sexenios en 2007 de media 2.65 en 2020) como para las mujeres (que han pasado de los 1.51 a 2.27 sexenios en media para el mismo periodo). **No se observa, sin embargo, ninguna tendencia clara hacia la reducción de esta brecha de género en cuanto al número medio de sexenios de investigación.**

Figura 39 Evolución del número de sexenios de investigación y transferencia según sexo del PDI



Cuando se analiza la participación de mujeres y varones según número de sexenios reconocidos (**Figura 40**), puede observarse que la presencia de mujeres entre el PDI elegible con 3, 4, 5 y 6 sexenios de investigación es minoritaria y decreciente (47.7%, 43.5%, 36.5% y 31%) (**Tabla 32**). Es decir, a medida que se asciende en el número de sexenios reconocidos va reduciéndose la presencia de mujeres. Así, dentro del PDI elegible, que puede solicitar sexenios, pero que no tiene ninguno reconocido el 50.5% son mujeres, entre el PDI con un sexenio también son mayorías las mujeres (54%), pero a partir de 2 sexenios la presencia de las mujeres del PDI va cayendo hasta situarse por debajo del 40% de participación de las mujeres en las escalas más altas de producción científica (medidas por número de sexenios).

Figura 40 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación

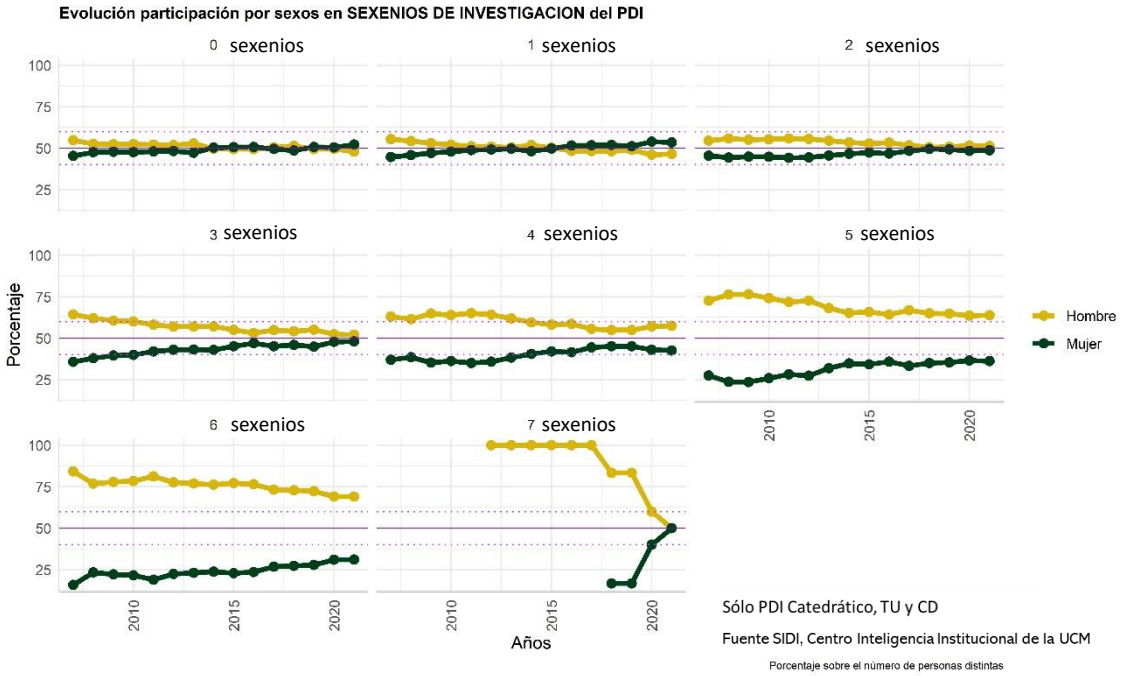


Tabla 32. Participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación

Num	Personas		% Horizontal		% Vertical	
Sexenios	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0	273	278	49.5%	50.5%	15.7%	18.3%
1	227	266	46.0%	54.0%	13.1%	17.5%
2	353	331	51.6%	48.4%	20.3%	21.8%
3	310	283	52.3%	47.7%	17.8%	18.6%
4	260	196	57.0%	43.0%	15.0%	12.9%
5	195	112	63.5%	36.5%	11.2%	7.4%
6	116	52	69.0%	31.0%	6.7%	3.4%
7	3	2	60.0%	40.0%	0.2%	0.1%
Total	**1737**	**1520**	**53.3%**	**46.7%**	**100.0%**	**100.0%**

Sólo PDI Catedrático, Titular y Contratado doctor
Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

En cuanto a los recientes sexenios de Transferencia, es necesario apuntar que requieren, para poder ser solicitados, disponer de manera previa de al menos un sexenio de investigación. Según los datos disponibles en el 2021 (después de la primera y única convocatoria de este tipo de sexenios hasta el momento de cerrar este informe), del total del PDI con sexenios de transferencia, el 39.1% eran mujeres y el 60.9% eran varones. Una brecha de género de similar cuantía a la observada en otros indicadores de producción científica

Uno de los indicadores más habituales sobre el **reconocimiento de la actividad investigadora del PDI**, es no sólo del número de sexenios totales reconocidos, sino también si el último **sexenio está vivo**, es decir, si no han pasado más de seis años desde que se obtuvo el último reconocimiento de la actividad investigadora (el último sexenio). Este indicador de sexenio vivo es un indicador no sólo de reconocimiento de la actividad investigadora, sino de que dicha actividad es reciente o que no se ha visto interrumpida en los últimos años.

Analizando el porcentaje de PDI funcionario y contratado doctor (que son los que pueden solicitar el reconocimiento de un sexenio) se puede destacar un primer resultado interesante: **el 69.7% de los varones y el 67.2% de las mujeres del PDI de la UCM que puede solicitar una evaluación de su actividad investigadora tiene su sexenio vivo**.

La participación de las mujeres entre el conjunto de PDI que sí tiene sexenio de investigación vivo ha evolucionado favorable durante los últimos años (**Tabla 33**). Esta participación de las mujeres en los sexenios vivos ha pasado del 40% en 2010 hasta casi el 46% en 2020.

Tabla 33. Participación de mujeres y varones en el PDI con sexenio vivo

	% Varones con sexenio Vivo	% Mujeres con Sexenio Vivo	% Mujeres Sobre total con Sexenio Vivo
2007	51.2%	48.5%	40.1%
2008	52.6%	48.7%	40.6%
2009	54.4%	48.9%	40.1%
2010	55.9%	50.9%	40.6%
2011	56.3%	51.9%	41.2%
2012	58.0%	53.5%	41.3%
2013	59.7%	55.5%	41.8%
2014	62.2%	56.8%	42.4%
2015	62.9%	57.6%	43.2%
2016	63.0%	57.8%	43.8%
2017	62.4%	58.8%	44.4%
2018	65.8%	64.5%	45.8%
2019	69.3%	67.4%	45.4%
2020	69.7%	67.2%	45.8%

Sólo PDI Catedrático, Titular y Contratado doctor
Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

La brecha de género en la producción científica, medida por el número de sexenios reconocidos, del conjunto del PDI que muestran las anteriores tablas, parece estar condicionada, de nuevo, por la diferente participación de mujeres y varones en cada una de las categorías del PDI (**Tabla 34**). En efecto, **no parece que exista una brecha en el número medio de sexenios reconocidos entre mujeres y varones de una misma categoría**. Sí existe, sin embargo, una diferencia en el número de sexenios de una categoría a otra (tanto entre varones como entre mujeres). El número medio de sexenios entre el colectivo de catedráticos y catedráticos se situó en 2020 en torno a los 4.60, mientras que en la siguiente categoría de profesorado Titular de Universidad el número medio de sexenios estaba en torno a los 2.2 y en 1 sexenio entre el profesorado contratado doctor.

Tabla 34. Número de sexenios de investigación y transferencia según categorías del PDI

Sexenio investigación

	Catedráticas/cos U		Titulares U		Profesorado Contratado Doctor		Emérito	
Ano	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*
2007	3.49	3.28	1.41	1.53	0.59	0.59	0.09	0
2008	3.57	3.33	1.45	1.56	0.67	0.54	1.22	0
2009	3.71	3.57	1.44	1.52	0.65	0.54	2.4	2
2010	3.82	3.72	1.44	1.52	0.61	0.54	2.96	2.24
2011	3.9	3.89	1.43	1.47	0.58	0.51	2.97	2.05
2012	4.06	4.08	1.56	1.58	0.6	0.53	2.86	1.99
2013	4.21	4.26	1.66	1.7	0.62	0.62	2.31	1.95
2014	4.27	4.42	1.75	1.81	0.84	0.68	2.9	1.87
2015	4.4	4.46	1.87	1.93	0.89	0.75	3.04	2.23
2016	4.45	4.52	1.99	2.01	0.89	0.8	3.58	2.78
2017	4.5	4.54	2	2.12	0.82	0.73	3.89	2.97
2018	4.55	4.53	2.05	2.15	0.99	0.93	4.28	3.56
2019	4.59	4.56	2.11	2.15	1.09	1.01	4.51	4.41
2020	4.55	4.6	2.21	2.23	1.09	0.95	4.67	4.84
2021	4.51	4.55	2.21	2.2	0.98	0.84	4.95	5.09

Sexenio transferencia

	Catedráticas/cos U		Titulares U		Prof Contratado Doctor		Emérito	
	Hombres	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*
2021	0.21	0.21	0.1	0.08	0.03	0.02	0.06	0

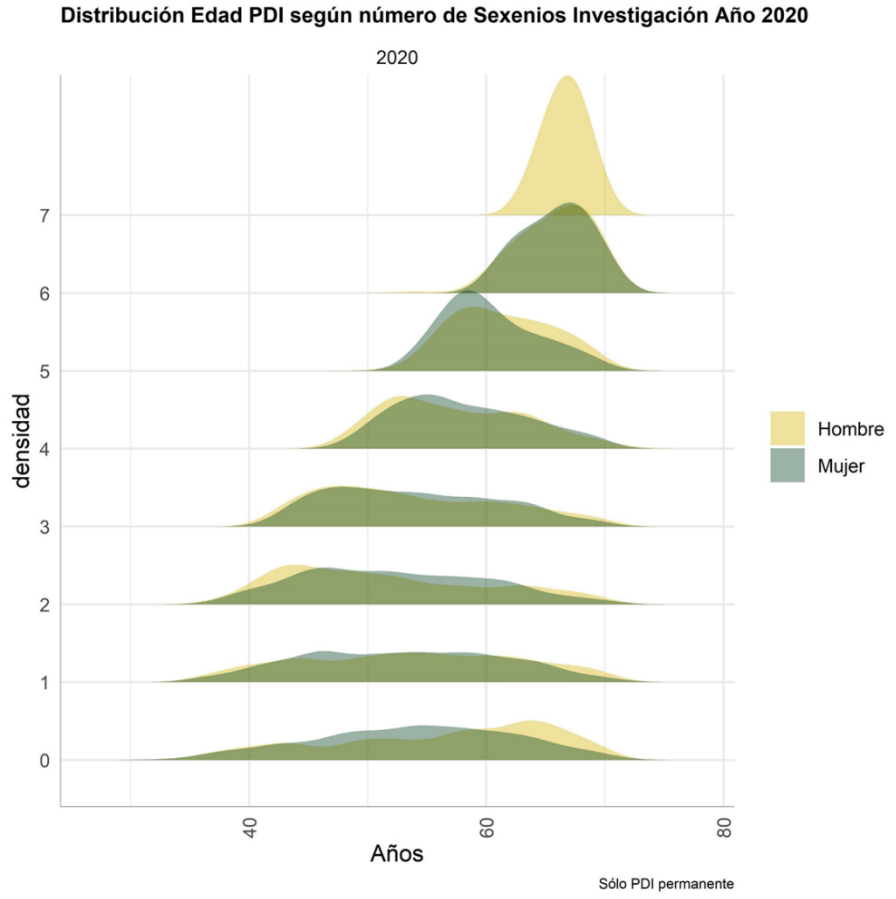
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Podemos concluir, por tanto, que para entender y explicar la brecha salarial de género en el conjunto del PDI, resulta imprescindible referirse a la menor participación de las mujeres entre la categoría de catedráticas/os (un 34.3% de mujeres frente a un 65.8% de varones). Y no sólo porque esas diferencias implican que en promedio las mujeres tengan también

menor número de sexenios en el conjunto del PDI, sino también por que sexenios solicitados por catedráticas/os son de un mayor importe que los del resto de categorías (lo que se refleja también en las brechas de género en este componente de la nómina asociado a los sexenios).

A todo ello cabe añadir que los sexenios, además de su impacto salarial directo, son un reflejo de la actividad investigadora del PDI y, por tanto, uno de los indicadores clave para medir los méritos de investigación que permiten el desarrollo de la actividad académica, o si se quiere, el ascenso y promoción en la carrera profesional del PDI. Ello permite utilizar estos sexenios para analizar, aunque sea de manera indirecta los posibles límites o barreras del PDI en el ascenso de su carrera académica. Y más concretamente en la minoritaria presencia de las mujeres en las categorías más elevadas dentro del ámbito académico, que cómo hemos analizado en el resto de las secciones de este capítulo ayudan a explicar en buena medida las brechas globales de género en el conjunto del PDI.

Figura 41 Distribución de la edad según número de Sexenios de investigación en el año 2020



Así, del análisis de la distribución del PDI según edad y sexo (**Figura 41**) se desprende que entre el PDI con al menos un sexenio reconocido parece que los varones alcanzan los sexenios a una edad más temprana que las mujeres (sólo entre el PDI sin sexenios o con 5 sexenios aparece una mayor frecuencia de mujeres en edades más jóvenes que de varones del PDI). No consideremos plausible la hipótesis de que las aptitudes intrínsecas de las mujeres jóvenes sean inferiores a las de sus compañeros jóvenes varones. Por tanto, la consecución de méritos de investigación a una edad más tardía entre las mujeres debe responder a algún otor tipo de factor o limitación a la capacidad de las mujeres para desarrollar su labor investigadora.

Teniendo en cuenta que las edades en las que se inicia la carrera investigadora coinciden con las edades reproductivas del PDI, cabe conjeturar, por consiguiente, que entre las barreras que podrían estar limitando las posibilidades de promoción en la carrera académica de las mujeres se encuentran factores externos a la propia UCM asociados a las responsabilidades y cargas familiares por el cuidado de hijas e hijos.

Según la encuesta realizada para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UCM en diciembre de 2021, las mujeres del PDI siguen dedicando en promedio una hora más a las tareas de cuidados familiares que sus compañeros varones del PDI (véanse los principales resultados de esta encuesta en **el anexo**). Este tipo de diferencias en la dedicación a las tareas de cuidados podría estar detrás, como hemos comentado, del hecho de que los varones llegan antes, en promedio, a los sexenios que las mujeres. Las mujeres del PDI, por tanto, se enfrentan a estas trabas que las limitan en mayor medida que sus compañeros varones. Estas trabas o limitaciones (cargas familiares) en el desarrollo de sus carreras, aunque no necesariamente limitaciones propias de la universidad sí podrían ser consideradas explícitamente en los planes de igualdad de la UCM. Según esta hipótesis, la UCM podría ayudar a limitar dichas trabas mediante implementación de políticas de apoyo a las mujeres, por ejemplo, mediante medidas de conciliación de sus vidas familiares y universitarias.

BLOQUE III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

4. Análisis del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UCM

En este apartado pasamos a analizar las posibles brechas de género del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Complutense de Madrid. Comenzaremos analizando la distribución global del PAS según sexos y desagregando el total de efectivos según los grandes colectivos dentro del PAS, funcionario y laboral. Posteriormente se analizarán las brechas salariales dentro de cada uno de estos grandes colectivos del PAS según grupos y niveles profesionales

4.1. Evolución global del PAS según sexos

La evolución global del PAS en la última década ha seguido una clara tendencia decreciente (**Figura 42**). La plantilla global del PAS se ha pasado de las 3839 personas en 2010 a las 3447 en 2020, lo que supone una reducción global del -10.2% (**Tabla 35**).

Figura 42 Evolución del total de efectivos del PAS 2007-2020

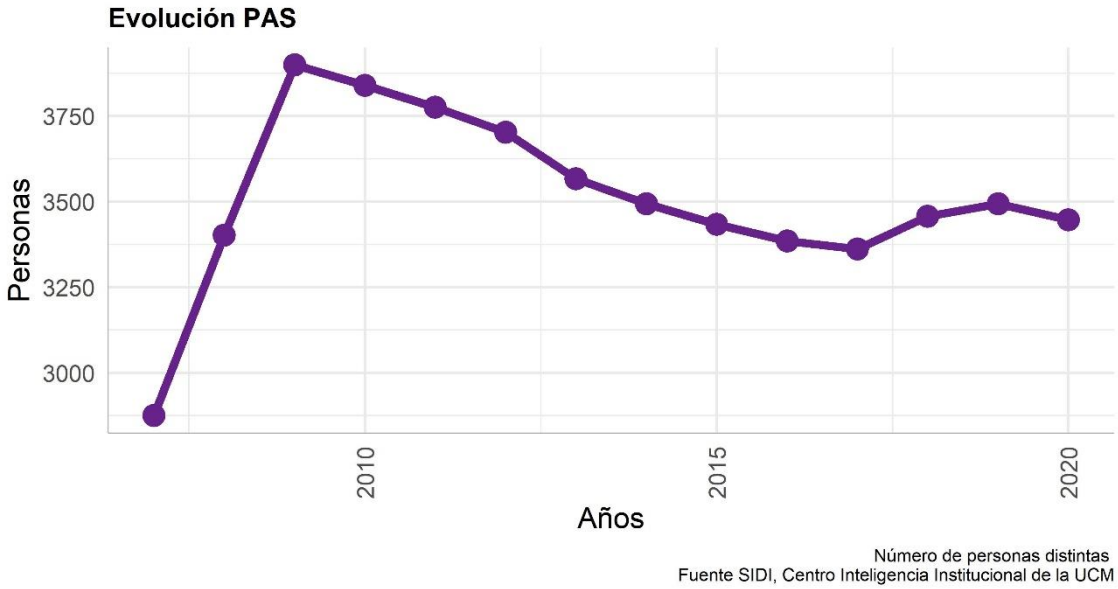


Tabla 35. Evolución PAS según Sexo

Año	TOTAL PERSONAS	Nº Varones	Nº Mujeres
2007	2875	1275	1600
2008	3402	1435	1967
2009	3899	1615	2284
2010	3839	1584	2255
2011	3776	1554	2222
2012	3703	1537	2166
2013	3567	1485	2082
2014	3494	1458	2036
2015	3434	1442	1992
2016	3385	1429	1956
2017	3362	1427	1935
2018	3457	1451	2006
2019	3494	1490	2004
2020	3447	1455	1992

Tasa de crecimiento 2010 - 2020		
TOTAL PERSONAS	Nº Varones	Nº Mujeres
-10.2%	-8.1%	-11.7%

Un aspecto destacable de la composición del PAS es que en este colectivo hay una presencia mayoritaria de mujeres (**Figura 43**), y a pesar de que la reducción de la plantilla a afectado más intensamente a las mujeres (con una caída del -11.7% en la última década) que a los varones del PAS (cuyo tamaño se redujo en un -8.1% en el mismo periodo) (**Tabla 35**), la participación de las mujeres en el PAS se ha mantenido estable en torno al 58% durante los últimos diez años (**Figura 44**y **Tabla 36**). Nos encontramos con un sector fuertemente feminizado (dentro de los límites del 40%-60% pero muy cerca del límite superior).

Figura 43 Evolución del PAS total según sexo

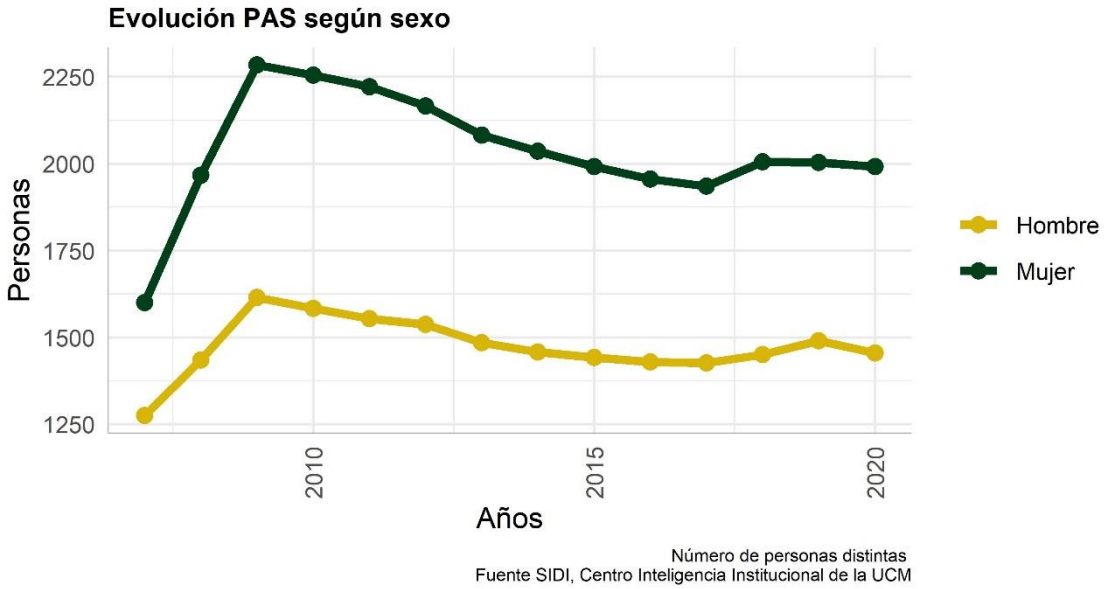


Figura 44 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PAS total

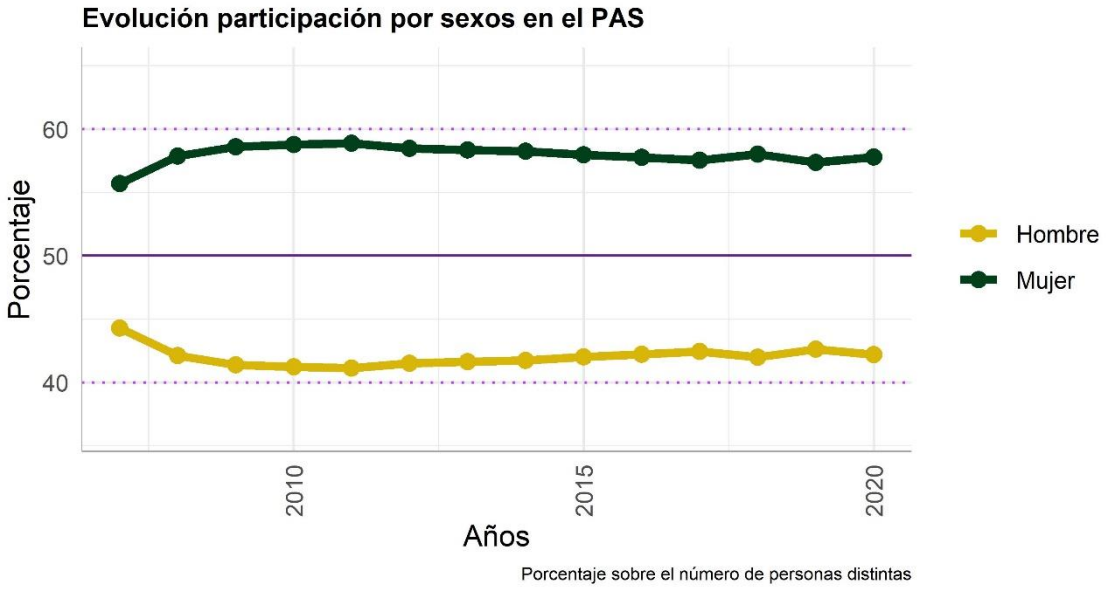


Tabla 36. Evolución participación varones y mujeres en el total del PAS

Año	*% Varones*	*% Mujeres*
2007	44.35%	55.65%
2008	42.18%	57.82%
2009	41.42%	58.58%
2010	41.26%	58.74%
2011	41.15%	58.85%
2012	41.51%	58.49%
2013	41.63%	58.37%
2014	41.73%	58.27%
2015	41.99%	58.01%
2016	42.22%	57.78%
2017	42.44%	57.56%
2018	41.97%	58.03%
2019	42.64%	57.36%
2020	42.21%	57.79%

4.2. Evolución del PAS según tipo de contrato

Dentro del Personal de Administración y Servicios de la UCM podemos diferencias dos claros grupos, áreas, colectivos o tipos de contrato. Nos referimos al PAS laboral y al PAS funcionario. A su vez dentro de cada uno de estos colectivos podemos distinguir dos categorías según duración de su contrato Fijos o eventuales. Llegamos así a una primera clasificación del PAS en cuatro grandes colectivos (Laboral Fijo, Laboral Temporal, Funcionario de Carrera y Funcionario Interino) cuyas estructuras y salariales y relación de puestos de trabajo están claramente diferenciados. Es por ello por lo que utilizaremos esta primera clasificación del PAS para abordar el presente informe diagnóstico del II plan de igualdad.

La **Figura 45** muestra la importancia relativa de cada uno de estos cuatro colectivos del PAS. Como puede observarse, **la composición del PAS se ha mantenido estable a lo largo de los últimos diez años repartida en torno un 50% del PAS funcionario y un 50% PAS laboral** (en 2020 un 50.4% era funcionario y un 49.6% laboral). A lo largo de estos años lo que sí ha cambiado es el peso del **personal con contrato temporal o eventual, que han ido ganando peso tanto entre el PAS laboral como el funcionario**, pasando del 17.7% el PAS eventual en 2010 hasta el 27.7% en 2020. Más concretamente, en el 2020, y a pesar de que la gran mayoría del PAS tenía una relación contractual permanente, **el 30% del PAS Laboral y el 25% del funcionario tenían carácter temporal o no permanente** (**Figura 46**).

En cuanto a la participación por sexos en cada uno de estos cuatro colectivos sí se aprecian rasgos claramente diferenciados de un colectivo a otro (**Figura 47**). Así, **entre el PAS funcionario existe una clara mayoría de mujeres, mientras que entre el PAS laboral la presencia de las mujeres es minoritaria** (**Figura 48**). Más concretamente, tanto entre el PAS funcionario de carrera como el interino el porcentaje de mujeres se situó en el 72% y el 80% en el 2020, superando el límite del 40%-60%, y además de manera continuada en el tiempo (**Tabla 37**).

El PAS laboral, por el contra es un colectivo masculinizado. La mayoría del PAS laboral fijo, el 61% en 2020, está compuesto por varones, sin que se aprecie una tendencia clara de reducción de su peso. Sólo entre el PAS laboral temporal, a pesar de que la participación de los varones también es mayoritaria, del 53% en 2020, es el único colectivo del PAS en el que la participación por sexos se encuentra integrada en términos de género, es decir, dentro de los márgenes del 40%-60% (**Tabla 37**).

Figura 45 Evolución de la composición del PAS según colectivo

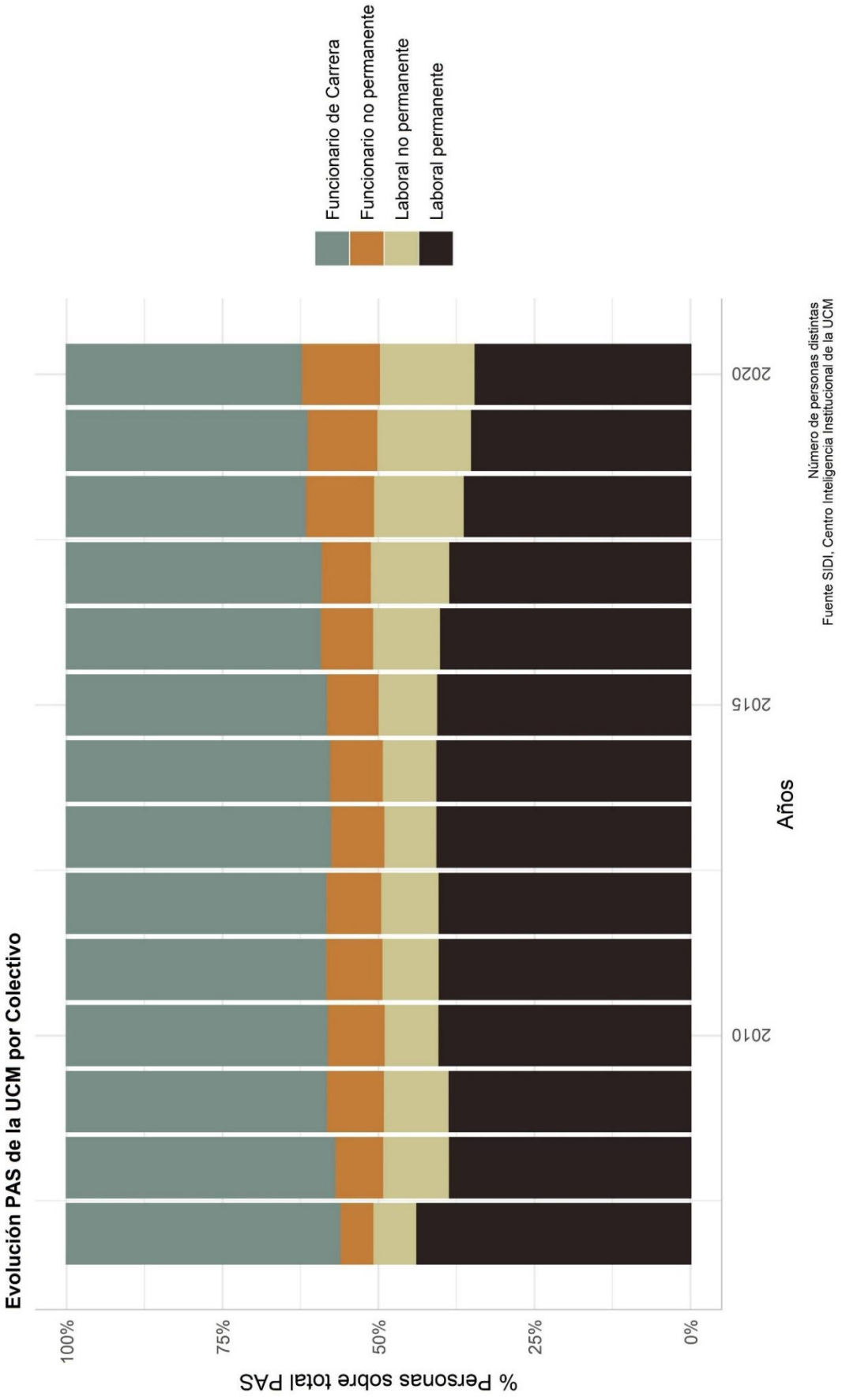


Figura 46 Composición del PAS según colectivo 2010 y 2020

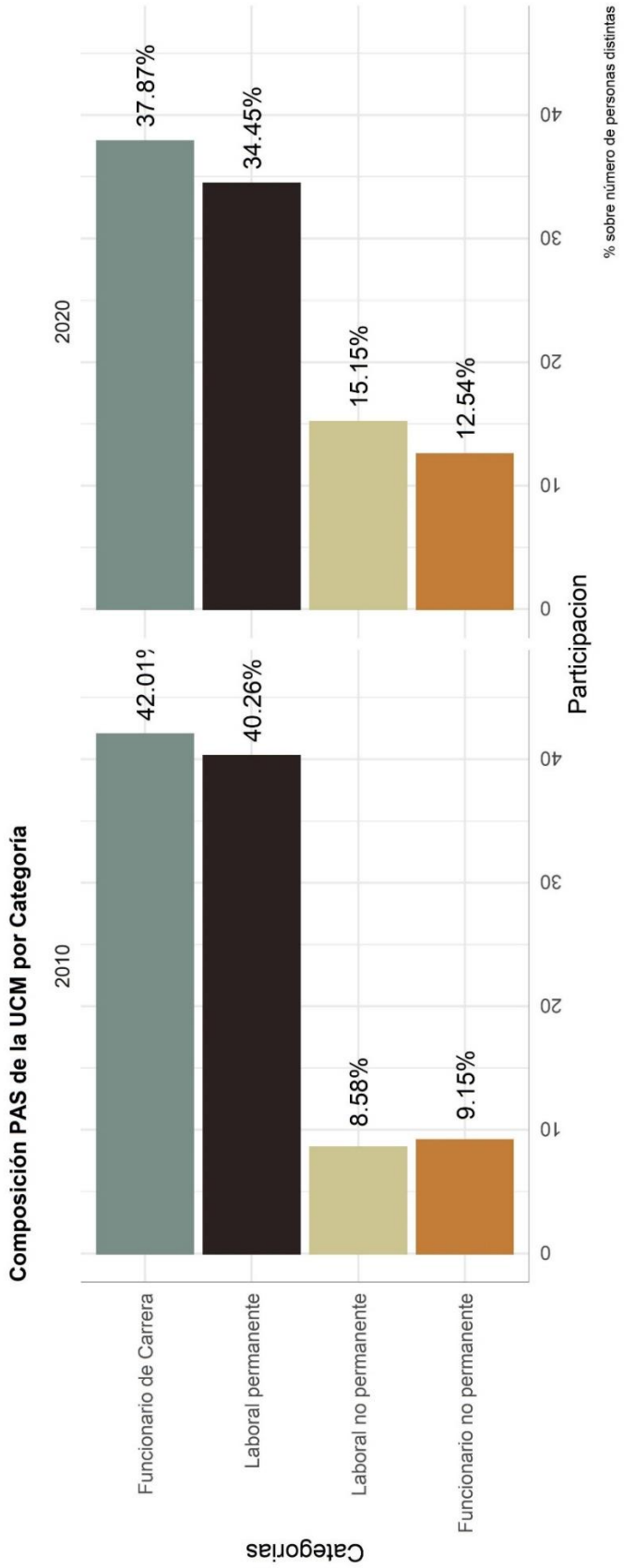


Figura 47 Evolución del PAS según colectivo y sexo

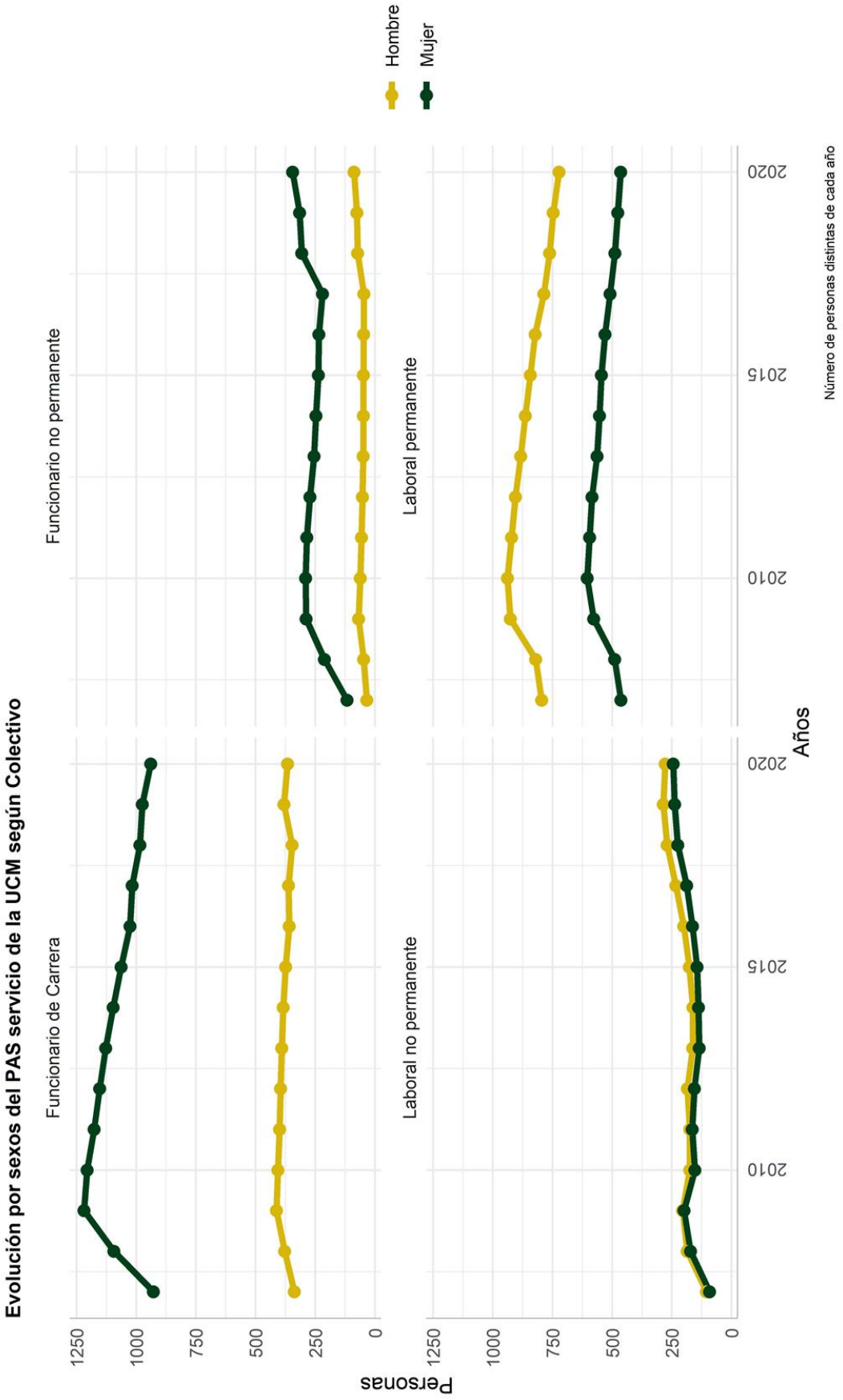


Figura 48 Evolución de la participación de mujeres y varones del PAS según colectivo

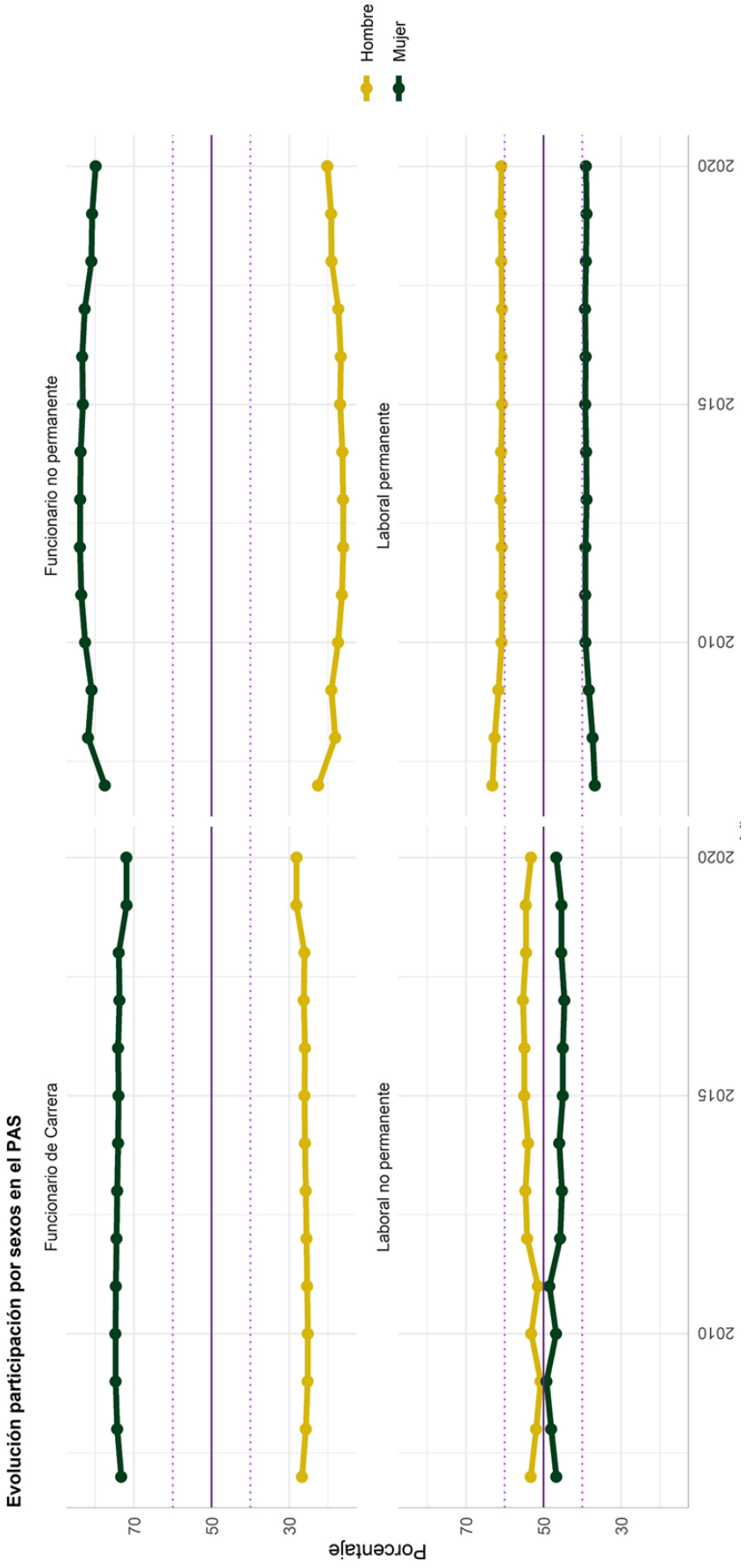


Tabla 37. Evolución de la Participación de la Mujer en el PAS según colectivo

Año	*Funcionario de Carrera*	*Funcionario no permanente*	*Laboral no permanente*	*Laboral permanente*	***Total PAS***
2007	73.30%	77.48%	46.70%	36.80%	**55.71%**
2008	74.30%	81.85%	48.04%	37.38%	**57.87%**
2009	74.74%	80.90%	49.26%	38.36%	**58.61%**
2010	74.80%	82.62%	46.81%	39.18%	**58.77%**
2011	74.67%	83.58%	48.53%	39.25%	**58.88%**
2012	74.48%	83.95%	45.75%	39.22%	**58.48%**
2013	74.31%	83.88%	45.30%	38.93%	**58.36%**
2014	74.07%	83.73%	46.00%	39.03%	**58.26%**
2015	73.97%	83.16%	45.03%	39.27%	**57.98%**
2016	74.08%	83.33%	45.05%	39.17%	**57.77%**
2017	73.75%	82.71%	44.66%	39.31%	**57.54%**
2018	73.95%	80.95%	45.45%	39.09%	**58.02%**
2019	71.88%	80.82%	45.42%	38.92%	**57.37%**
2020	71.95%	79.86%	46.74%	39.09%	**57.81%**

4.3. Evolución del PAS según grupo de titulación

Otra clasificación del PAS que también recoge diferencias en los puestos de trabajo y en el esquema de remuneraciones es la que atiende a los grupos de titulación. La **Tabla 38** muestra el número de personas de cada grupo, siendo los que mayor porcentaje concentran los grupos C1, C2, y C3 (un 31%, 33% y 18% en 2020 respectivamente) (**Tabla 39** y **Figura 49**). Los siguientes grupos en importancia, ya a más distancia son el A2 y el A3, con un peso en 2020 del 9% y del 5% respectivamente.

El análisis de la participación de la mujer en cada grupo de titulación muestra que en los dos grupos que mayor porcentaje de PAS concentran, el C1 y el C2, la participación de las mujeres es claramente mayoritario, situándose en porcentajes muy próximos al 60%. El grupo C3, aunque con mayoría también de mujeres se encuentra integrado en términos de género (con porcentajes de participación de varones y mujeres próximos al 50%). El grupo A1 también se encuentra actualmente integrado en términos de género, si bien es un grupo donde tradicionalmente ha habido un mayor peso de los varones que de las mujeres (siempre dentro de los márgenes del 40%-60%). El grupo A2, por su parte, es de los mayoritarios el que tiene una representación más feminizada con una participación de las mujeres en 2020 superior al 60%. Por su parte, los grupos minoritarios B1 y B2 que concentran un 1% y un 3% del total del PAS respectivamente, son grupos con una mayoría de varones, el grupo B1 con una participación de los varones todavía por encima de los límites del 60%, y el B2 integrado en términos de género (dentro de los límites del 40%-60% de participación por sexos).

En el **anexo** se recoge la participación por sexos en estos grupos de titulación según el colectivo o tipo de contrato (laboral o funcionario, permanente o no permanente). A modo de resumen podemos destacar: que la mayoría del PAS funcionario de carrera (el 54%) se encuentra en el grupo C1, y dentro de este colectivo sólo el grupo A1 (7.36% del total) se encuentra integrado en términos de género (el resto de grupos se encuentran fuertemente feminizado); la gran mayoría del PAS funcionario no permanente (el 96%) se encuentra concentrado en el grupo C2, que es además un grupo altamente feminizado; en el PAS laboral permanente, la mayor parte se encuentra en los grupos C3, C2, C1 (con una concentración del 32%, el 27 y el 23% respectivamente), pero sólo el grupo C3 se encuentra integrado en términos de género, estando fuertemente masculinizados los otros dos grupos C2 y C1 (con una participación de los varones por encima del 60%); en el PAS laboral también el grupo C3 es el mayoritario y el único integrado en términos de género, estando los C2 y C1 fuertemente masculinizados.

Figura 49 Evolución del PAS según Grupo de Titulación

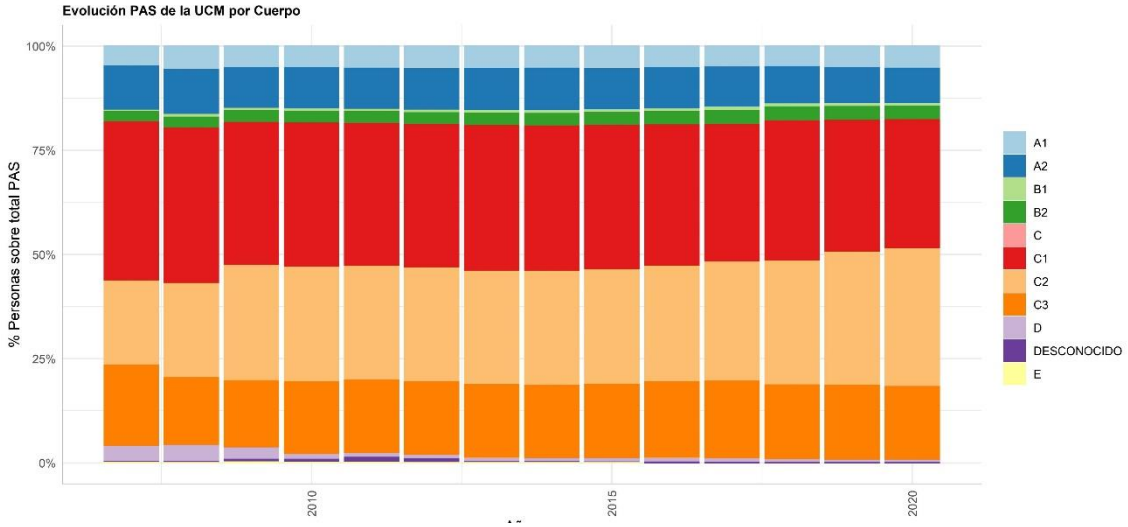


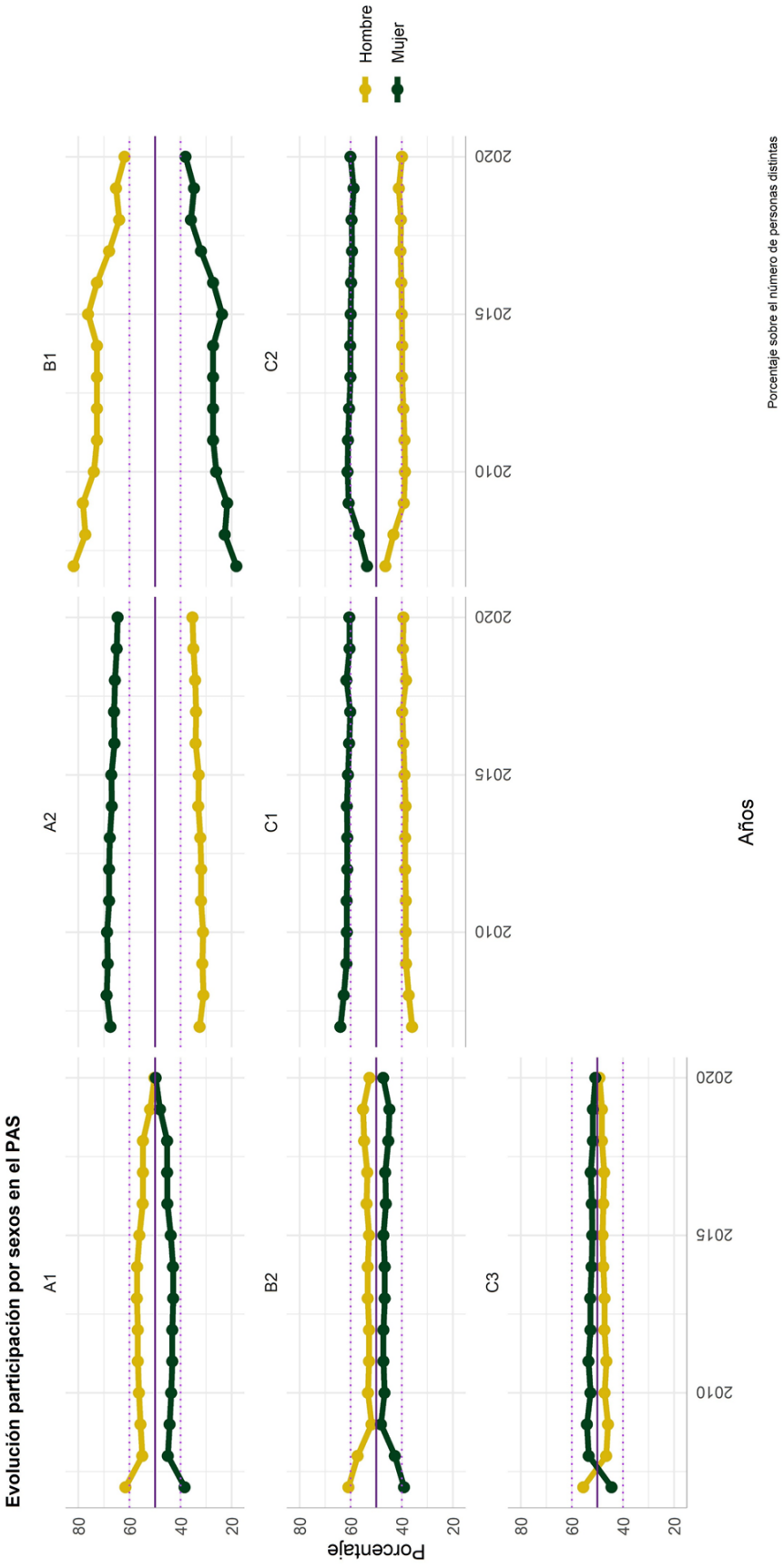
Tabla 38. Evolución del PAS según Grupo de Titulación

Año	TOTAL PERSONAS	A1	A2	B1	B2	C	C1	C2	C3	D	NA	E
2007	2872	138	304	11	69	1	1096	580	560	105	6	2
2008	3399	191	367	22	89	1	1267	768	552	130	10	2
2009	3895	201	381	23	110	.	1337	1076	628	106	24	9
2010	3835	199	381	23	107	.	1324	1055	669	45	27	5
2011	3772	201	372	22	106	.	1292	1030	665	34	46	4
2012	3702	201	369	22	106	.	1271	1012	656	30	33	2
2013	3566	191	362	22	105	.	1247	970	631	28	8	2
2014	3493	186	357	22	105	.	1218	956	612	28	7	2
2015	3432	187	340	21	106	.	1188	943	611	28	7	1
2016	3384	175	337	22	106	.	1146	938	624	29	7	.
2017	3361	170	324	25	114	.	1109	962	625	30	2	.
2018	3456	170	309	25	117	.	1161	1029	618	25	2	.
2019	3493	181	303	23	116	.	1104	1116	628	21	1	.
2020	3446	183	294	21	112	.	1065	1140	610	20	1	.
2021	3429	179	280	21	112	.	1009	1173	634	21	.	.

Tabla 39. Importancia relativa de cada Grupo de Titulación en el total del PAS

Año	A1	A2	B1	B2	C	C1	C2	C3	D	NA	E
2007	4.81%	10.58%	0.38%	2.40%	0.03%	38.16%	20.19%	19.50%	3.66%	0.21%	0.07%
2008	5.62%	10.80%	0.65%	2.62%	0.03%	37.28%	22.59%	16.24%	3.82%	0.29%	0.06%
2009	5.16%	9.78%	0.59%	2.82%	.	34.33%	27.63%	16.12%	2.72%	0.62%	0.23%
2010	5.19%	9.93%	0.60%	2.79%	.	34.52%	27.51%	17.44%	1.17%	0.70%	0.13%
2011	5.33%	9.86%	0.58%	2.81%	.	34.25%	27.31%	17.63%	0.90%	1.22%	0.11%
2012	5.43%	9.97%	0.59%	2.86%	.	34.33%	27.34%	17.72%	0.81%	0.89%	0.05%
2013	5.36%	10.15%	0.62%	2.94%	.	34.97%	27.20%	17.69%	0.79%	0.22%	0.06%
2014	5.32%	10.22%	0.63%	3.01%	.	34.87%	27.37%	17.52%	0.80%	0.20%	0.06%
2015	5.45%	9.91%	0.61%	3.09%	.	34.62%	27.48%	17.80%	0.82%	0.20%	0.03%
2016	5.17%	9.96%	0.65%	3.13%	.	33.87%	27.72%	18.44%	0.86%	0.21%	.
2017	5.06%	9.64%	0.74%	3.39%	.	33.00%	28.62%	18.60%	0.89%	0.06%	.
2018	4.92%	8.94%	0.72%	3.39%	.	33.59%	29.77%	17.88%	0.72%	0.06%	.
2019	5.18%	8.67%	0.66%	3.32%	.	31.61%	31.95%	17.98%	0.60%	0.03%	.
2020	**5.31%**	**8.53%**	**0.61%**	**3.25%**	**.**	**30.91%**	**33.08%**	**17.70%**	**0.58%**	**0.03%**	**.**

Figura 50 Evolución de la participación por sexos del PAS según Grupo de Titulación



4.4. Evolución del PAS según edad

El análisis de la distribución y la evolución de las edades del PAS permite visualizar cómo ha sido la dinámica de este colectivo según sexos, es decir, cómo han sido los procesos de entrada y salida del PAS según sexos.

Como ya se ha visto en las anteriores secciones, en términos generales, el tamaño plantilla del PAS ha venido marcado por un retroceso en los últimos 10 años. La incorporación de nuevos efectivos al PAS, por consiguiente, no parece que haya cubierto las salidas por jubilaciones o por otros motivos. Esta dinámica determina que **durante el periodo 2010-2020 se haya producido un fuerte envejecimiento este colectivo**, con un incremento continuado de la edad media (**Figura 51**), y con un desplazamiento hacia la derecha de toda la distribución de edades (**Figura 52**). La edad modal del conjunto del PAS ha pasado de los 47 años en 2010 a los 57 años en 2020.

Figura 51 Evolución de la edad media del PAS

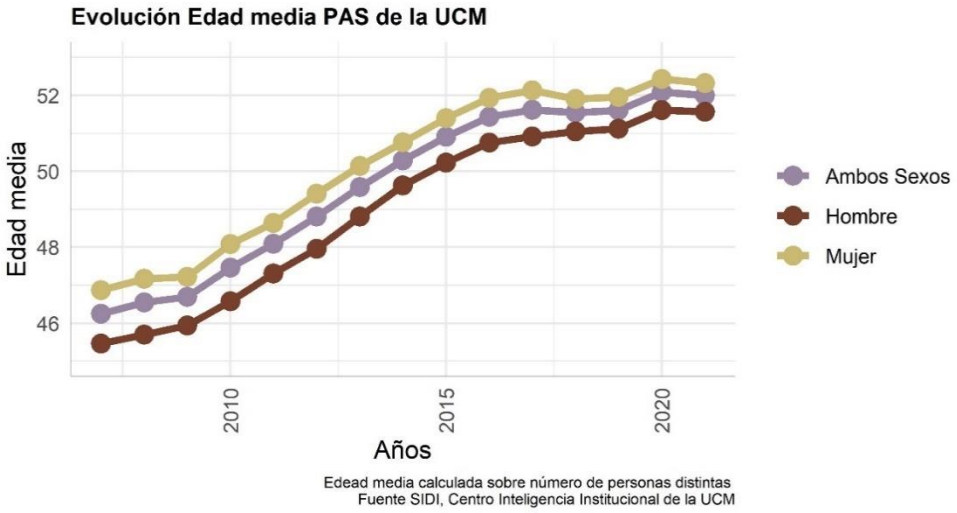
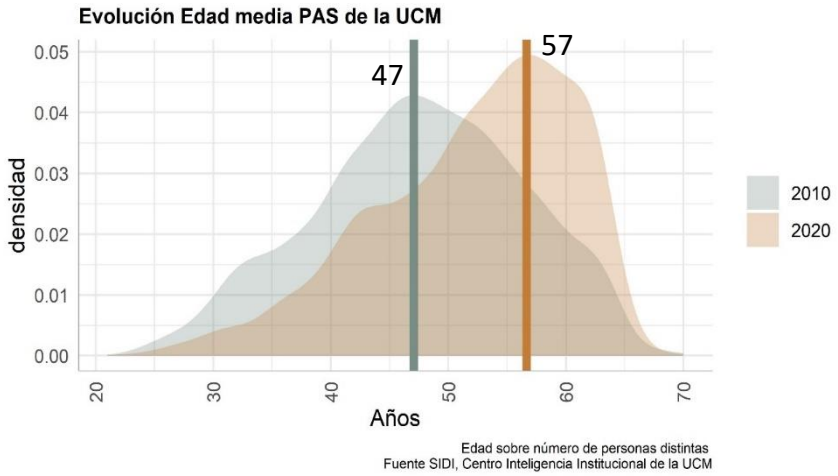
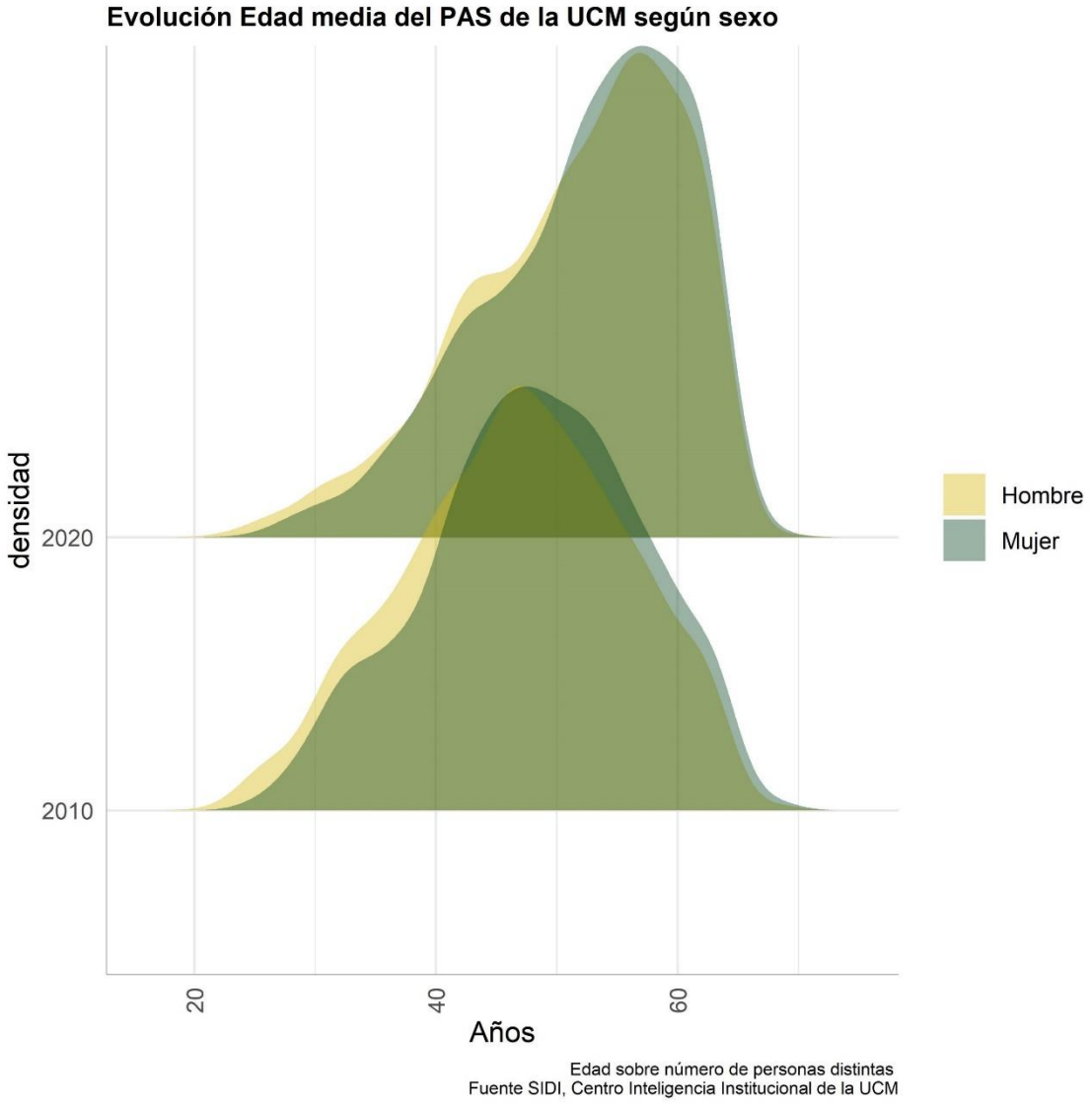


Figura 52 Evolución de la distribución de la edad del PAS



En general, la presencia de las mujeres es mayoritaria dentro del PAS. Además, la edad media de las mujeres ha sido tradicionalmente algo superior a la de los varones. En 2010, por ejemplo, la distribución de edades entre las mujeres del PAS se encontraba desplazada hacia la derecha en relación con la de los varones, reflejo de ese relativamente mayor envejecimiento de las mujeres frente a los varones del PAS (**Figura 53**). En 2020, sin embargo, y seguramente como consecuencia de los procesos de jubilación del personal, los patrones en cuanto a la distribución de edades de varones y mujeres ha ido convergiendo y solapándose uno sobre el otro.

Figura 53 Evolución de la distribución de la edad del PAS según sexo



A pesar de esta convergencia en la distribución de la edad, lo cierto es que la edad media de los varones sigue siendo ligeramente inferior a la de las mujeres. Ello podría estar explicado por **los procesos de incorporación de nuevo personal, más joven, que han venido protagonizados por los varones**. Este efecto se refleja en la aparición de un mayor porcentaje de varones que de mujeres entre la población más joven en la figura de distribución de edades, fundamentalmente entre el colectivo del PAS funcionario (**Figura 54**), tanto en el funcionario de carrera, pero sobre todo en el interino (**Figura 55**), que recordemos era ya en 2010 un colectivo fuertemente feminizado.

Figura 54 Evolución de la distribución de la edad según colectivo del PAS

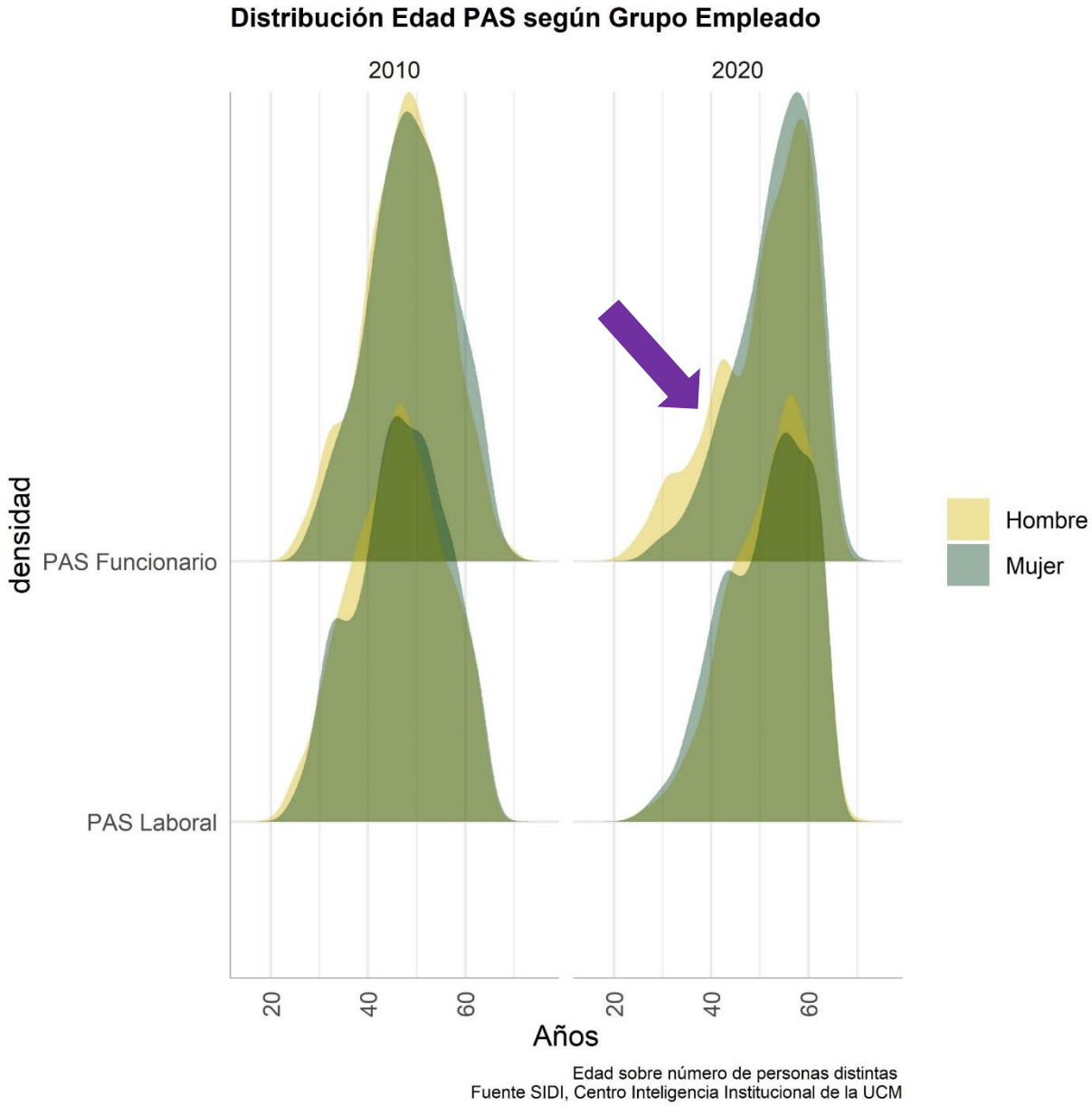
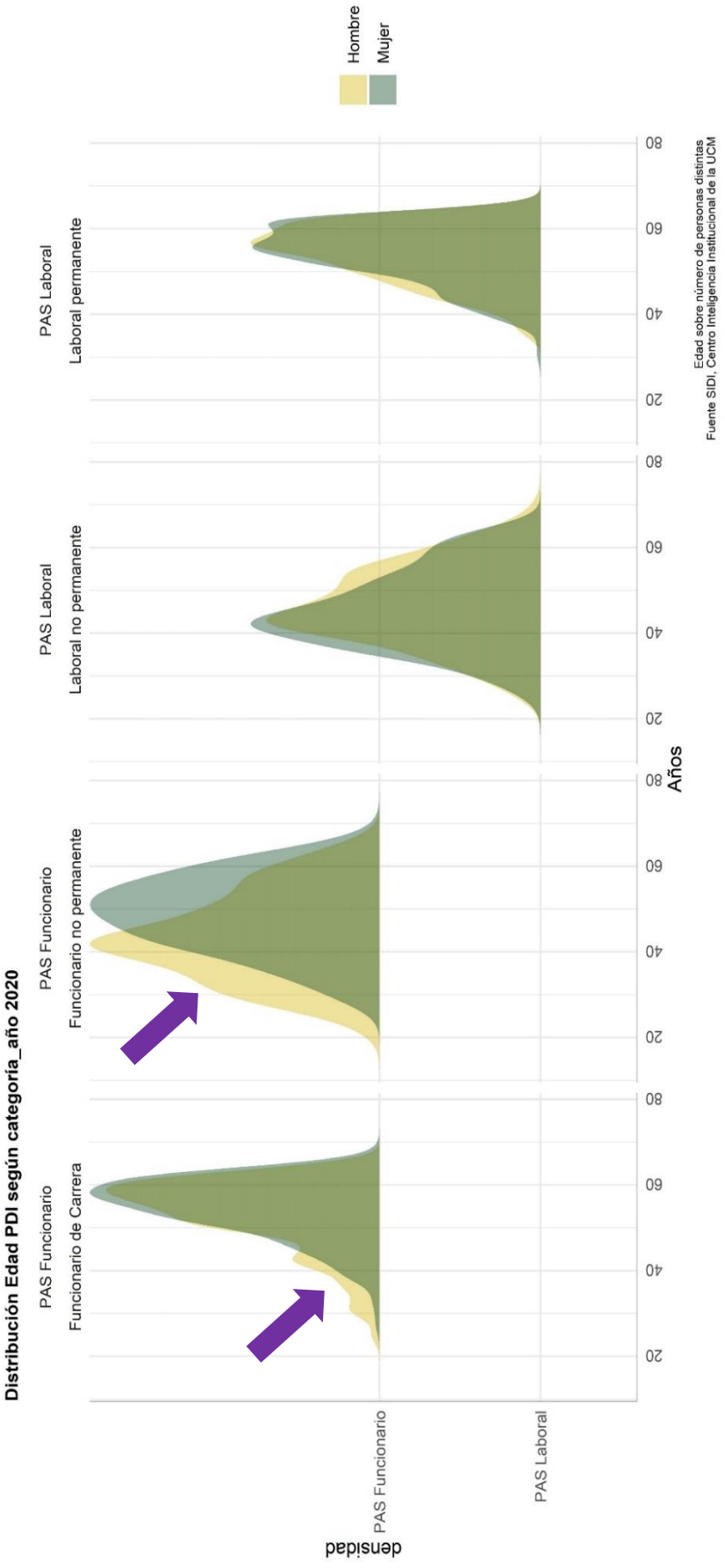
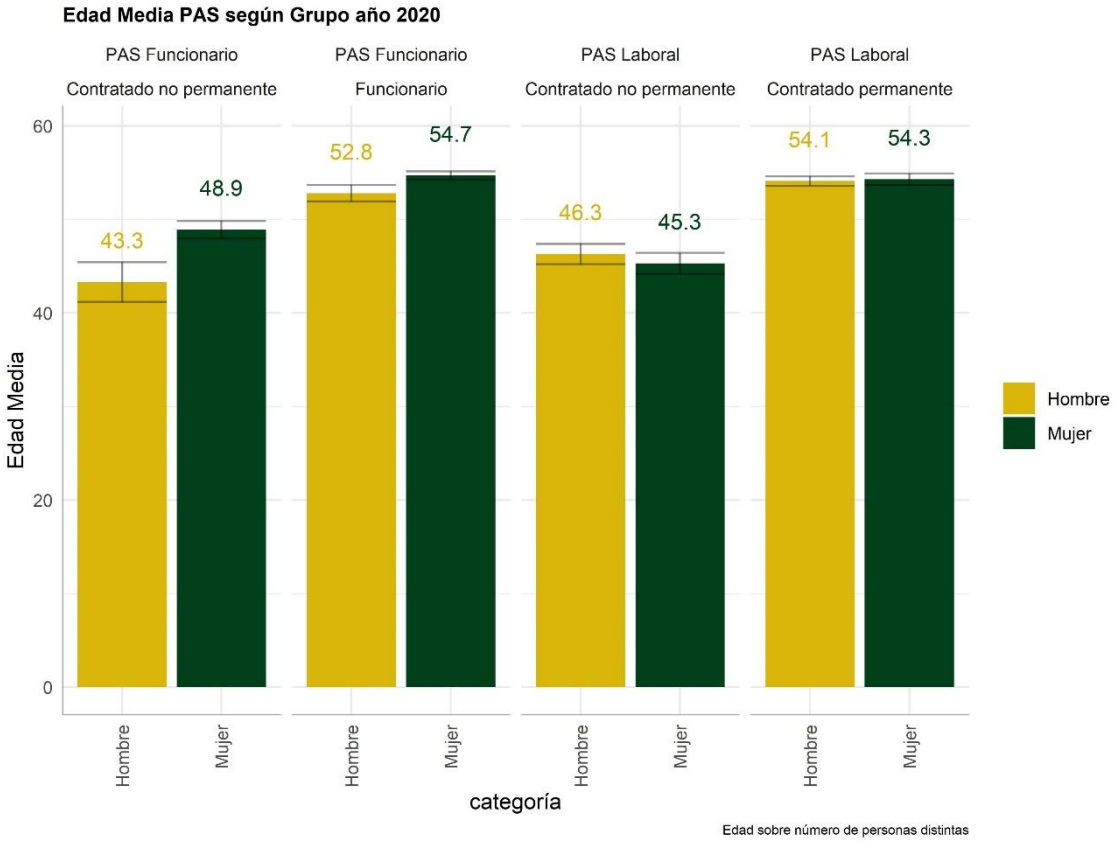


Figura 55 Distribución de la edad según sexo y colectivo del PAS



Como consecuencia de lo anterior, los datos de la **Figura 56** muestran que en 2020 apenas existen diferencias (estadísticamente no significativas) entre las edades medias de mujeres y varones del personal laboral (mayores para el PAS permanente que para el temporal); pero que las edades medias de los varones entre el personal funcionario sí son estadísticamente inferiores a las de las mujeres, sobre todo entre el PAS funcionario interino donde la diferencia de edad supera los cinco años.

Figura 56 Edad media en 2020 según sexo y colectivo del PAS



4.5. Retribuciones del PAS según sexos, grupos y niveles

La brecha salarial de género se sitúa en el 2.7% para el conjunto del PAS, inferior a la brecha global de la UCM y a la del colectivo del PDI (Tabla 40). En este apartado profundizaremos en el análisis de esta brecha de género analizando las retribuciones brutas de varones y mujeres en cada uno de los colectivos del PAS (funcionario y laboral, permanente y no permanente) y grupos de titulación considerados en este informe diagnóstico.

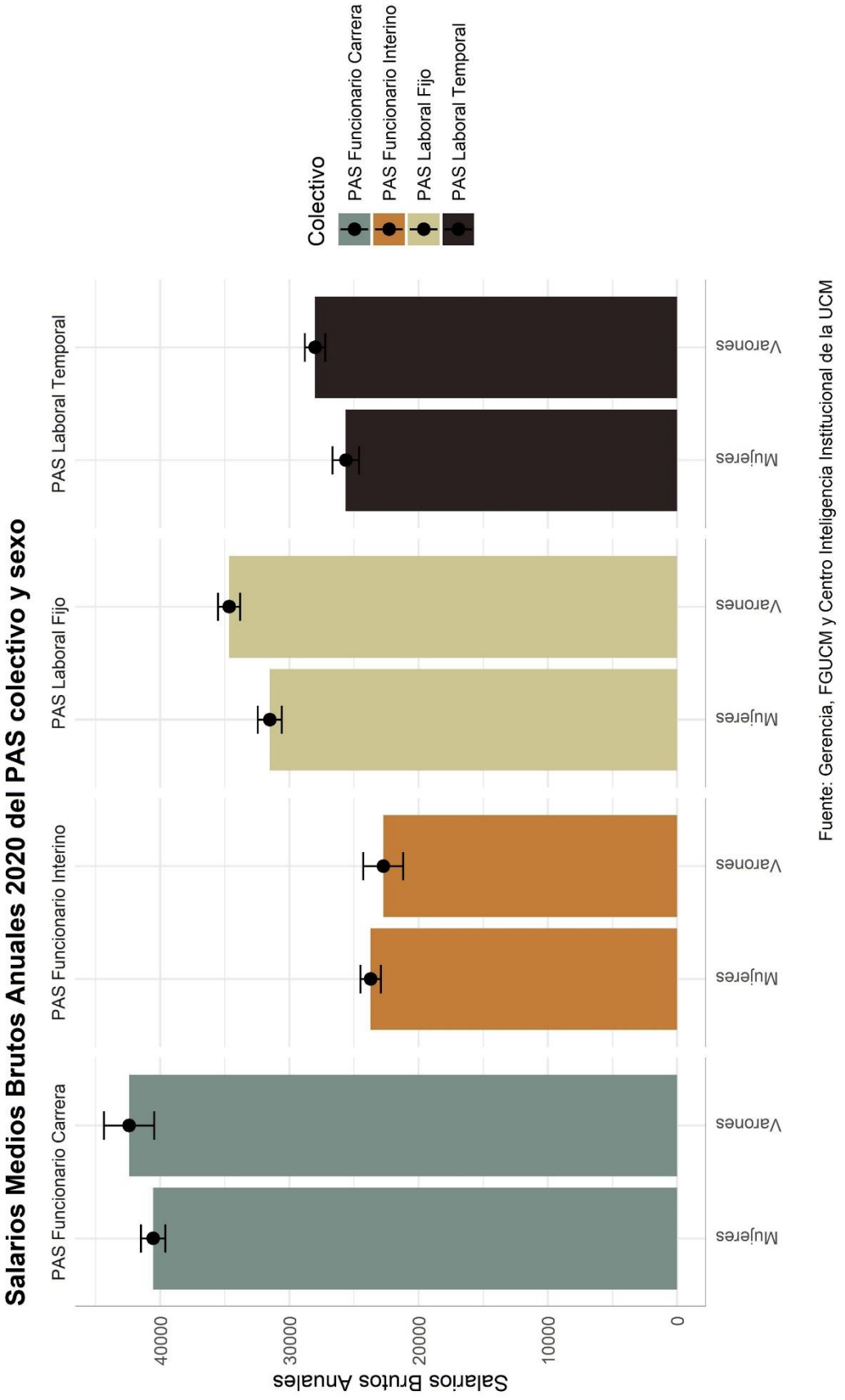
Tabla 40. Brecha salarial de género media y mediana en el PAS durante 2020

Salarios Medios y Medianos		
Sexo	*SalarioMedio*	*SalarioMediano*
Mujeres	33,732.03 €	31,751.80 €
Varones	34,671.25 €	33,480.82 €
Ambos Sexos	34,129.61 €	32,599.38 €
		Salarios Brutos Anuales
Brecha	939.22 €	1,729.02 €
Brecha%	2.7%	5.2%

Tabla 41. Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo

Colectivo PAS	*Sexo*	*N*	*Salario Medio*	*Salario Mediano*	*Salario Modal*
PAS Funcionario Carrera	Varones	370	42,409 €	39,512 €	39,495 €
PAS Funcionario Carrera	Mujeres	940	40,551 €	38,628 €	39,419 €
PAS Funcionario Carrera	Ambos Sexos	1310	41,076 €	38,935 €	39,422 €
PAS Funcionario Interino	Varones	85	22,738 €	25,218 €	25,294 €
PAS Funcionario Interino	Mujeres	341	23,720 €	25,525 €	25,293 €
PAS Funcionario Interino	Ambos Sexos	426	23,524 €	25,385 €	25,286 €
PAS Laboral Fijo	Varones	727	34,672 €	34,620 €	34,583 €
PAS Laboral Fijo	Mujeres	464	31,527 €	31,166 €	29,610 €
PAS Laboral Fijo	Ambos Sexos	1191	33,447 €	33,598 €	34,203 €
PAS Laboral Temporal	Varones	278	28,019 €	29,271 €	30,696 €
PAS Laboral Temporal	Mujeres	244	25,648 €	25,545 €	24,726 €
PAS Laboral Temporal	Ambos Sexos	522	26,910 €	27,496 €	24,895 €
Total PAS	Varones	1460	34,671 €	33,481 €	32,579 €
Total PAS	Mujeres	1989	33,732 €	31,752 €	26,348 €
Total PAS	Ambos Sexos	3449	34,130 €	32,599 €	26,226 €

Figura 57 Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo



La **Tabla 41**y la **Figura 57** muestran información de los salarios brutos anuales de los diferentes colectivos del PAS. Las mayores remuneraciones medias corresponden al PAS funcionario de carrera (41.076 € de media), seguidos del PAS laboral fijo (33.447€), el PAS laboral temporal (26.910 €) y el PAS funcionario interino (23524 €). En todos los casos el salario medio, mediano y modal de los varones es superior al de las mujeres. Sólo en el caso del PAS funcionario interino la brecha tiene signo negativo (las mujeres ganan en promedio por encima de los varones)

Estas cantidades permiten desagregar la brecha salarial según colectivos del PAS (**Tabla 42**). Las mayores brechas salariales de género se dan entre el PAS Laboral, que se sitúan en un 9.1% para el personal fijo, y un 8.5% para el temporal. La brecha en el PAS funcionario de Carrera se sitúa en el 4.4% en media. En el caso del PAS funcionario interino existe una brecha negativa del -4.3%.

Tabla 42. Brecha salarial de género durante 2020 según tipo de colectivo del PAS

Colectivo PAS	*Salario Medio*	*Salario Mediano*
PAS Funcionario Carrera	4.4%	2.2%
PAS Funcionario Interino	-4.3%	-1.2%
PAS Laboral Fijo	9.1%	10.0%
PAS Laboral Temporal	8.5%	12.7%
Total PAS	**2.7%**	**5.2%**

Nota la brecha se calcula aplicando la siguiente fórmula sobre los salarios medios y medianos de cada colectivo del PAS: $(Salario_{varones} - Salario_{mujeres}) / Salario_{varones}$. Como consecuencia, las brechas globales no pueden calcularse como la media de las brechas de cada colectivo

La **Figura 58** y la **Tabla 43** muestran los salarios medios y las brechas de género según tipo de colectivo y para cada grupo de titulación. Sólo en una categoría, la del PAS laboral temporal del grupo B2 aparece una brecha media que requiera una especial atención (47.7%). Este colectivo es ciertamente minoritario (un 2.38% del PAS laboral temporal y un 0.36% del total de la plantilla del PAS), a pesar de ello debería analizarse con mayor detalle esta situación y proporcionar una justificación de esta brecha al superar el 25%, que es la referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Figura 58 Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación del PAS

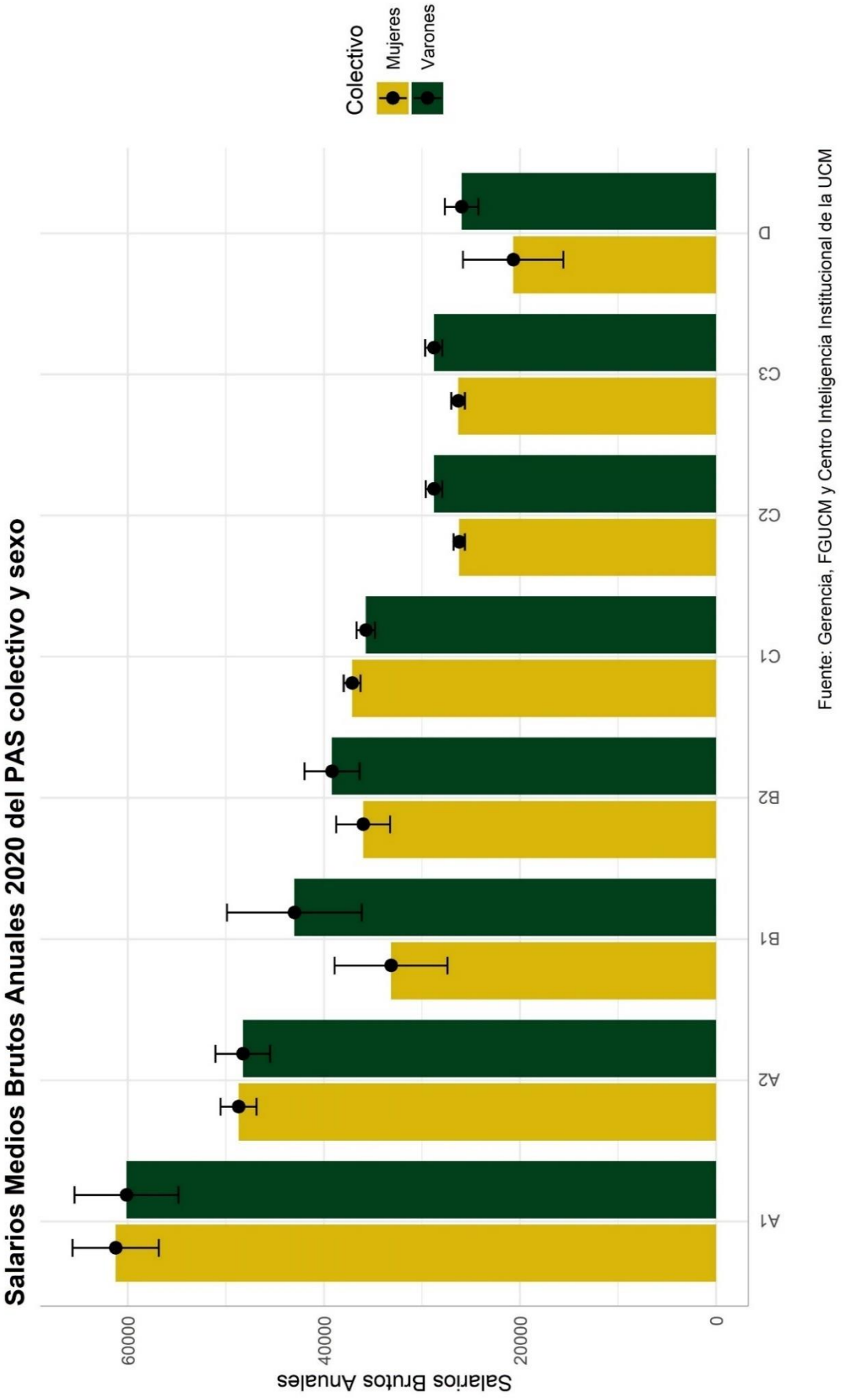


Tabla 43. Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación y colectivo del PAS

Grupo_PAS	Cuerpo_PAS	Mujeres	Varones	Total	Brecha
PAS Funcionario Carrera	A1	71,899 €	68,072 €	70,084 €	-5.6%
PAS Funcionario Carrera	A2	50,414 €	52,220 €	50,966 €	3.5%
PAS Funcionario Carrera	C1	38,674 €	39,296 €	38,825 €	1.6%
PAS Funcionario Carrera	C2	28,235 €	24,624 €	27,163 €	-14.7%
PAS Funcionario Interino	C1	29,993 €	31,241 €	30,305 €	4.0%
PAS Funcionario Interino	C2	23,607 €	22,533 €	23,394 €	-4.8%
PAS Laboral Fijo	A1	50,348 €	53,849 €	52,510 €	6.5%
PAS Laboral Fijo	A2	39,536 €	39,213 €	39,317 €	-0.8%
PAS Laboral Fijo	B1	32,998 €	43,005 €	39,845 €	23.3%
PAS Laboral Fijo	B2	37,565 €	40,256 €	38,951 €	6.7%
PAS Laboral Fijo	C1	29,295 €	33,739 €	32,542 €	13.2%
PAS Laboral Fijo	C2	31,168 €	33,241 €	32,491 €	6.2%
PAS Laboral Fijo	C3	27,853 €	30,438 €	29,183 €	8.5%
PAS Laboral Temporal	A1	37,584 €	34,706 €	36,817 €	-8.3%
PAS Laboral Temporal	A2	34,984 €	37,288 €	35,885 €	6.2%
PAS Laboral Temporal	B1	33,644 €	NA	33,644 €	
PAS Laboral Temporal	B2	16,784 €	32,111 €	27,002 €	47.7%
PAS Laboral Temporal	C1	27,789 €	31,080 €	29,968 €	10.6%
PAS Laboral Temporal	C2	24,512 €	27,718 €	26,589 €	11.6%
PAS Laboral Temporal	C3	24,166 €	25,809 €	24,908 €	6.4%
PAS Laboral Temporal	D	20,698 €	25,953 €	23,588 €	20.2%
Total	Total	33,732 €	34,671 €	34,130 €	2.7%

En cuanto a las brechas en el resto de colectivos y grupos de titulación del PAS también destacar algunos datos relevantes (**Tabla 43**):

- La brecha salarial media en el PAS funcionario de carrera, aunque globalmente es del 4%, sí presenta variaciones importantes dependiendo del grupo de titulación. Así dentro de este colectivo del PAS funcionario, la brecha media es negativa dentro del grupo C2 (-14.7%) y A1 (-5.6%). Esto es, en estos dos grupos, en promedio, las mujeres tienen un mayor salario que los varones. se aprecian brechas (**Figura 59**).

- Dentro del colectivo del PAS funcionario interino la brecha del grupo C2 resulta negativa (-4.8%). Éste es el grupo mayoritario dentro de este colectivo (más del 96% de este PAS interino pertenece a este grupo de titulación). Es por ello por lo qué, la brecha global de este colectivo de PAS funcionario interino es también negativa (-4.3%) (a pesar de que existe una brecha de género del 4.0% en el grupo C1) (**Figura 60**).

- El PAS laboral Fijo presenta una brecha global del 9.1%. Recordemos que en este colectivo los grupos mayoritarios eran el C1, C2, y C3, que presentan una brecha salarial del 13.2%, el 6.2% y el 8.5% respectivamente. Cabe destacar dentro de este colectivo de Pas laboral permanente el grupo A2, y el B1, que aunque minoritarios presenta el primero una brecha negativa próxima a cero (-0.8%), y una brecha muy elevada, del 23.3% el segundo (**Figura 64**).

- El PAS laboral Temporal presenta una brecha global del 8.5%, de hecho, en los grupos de titulación mayoritarios dentro de este colectivo, esto es el C1, C2 y C3, las brechas se situaron en el 2020 en el 10.6%, el 11.6% y el 6.4%. En el resto de los grupos, los más minoritarios dentro de este colectivo, existen comportamientos muy variados, desde la brecha negativa del grupo A1 (-8.3%) hasta la elevada brecha del 47.7% ya comentada anteriormente del grupo B2

Figura 59 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según grupo de titulación

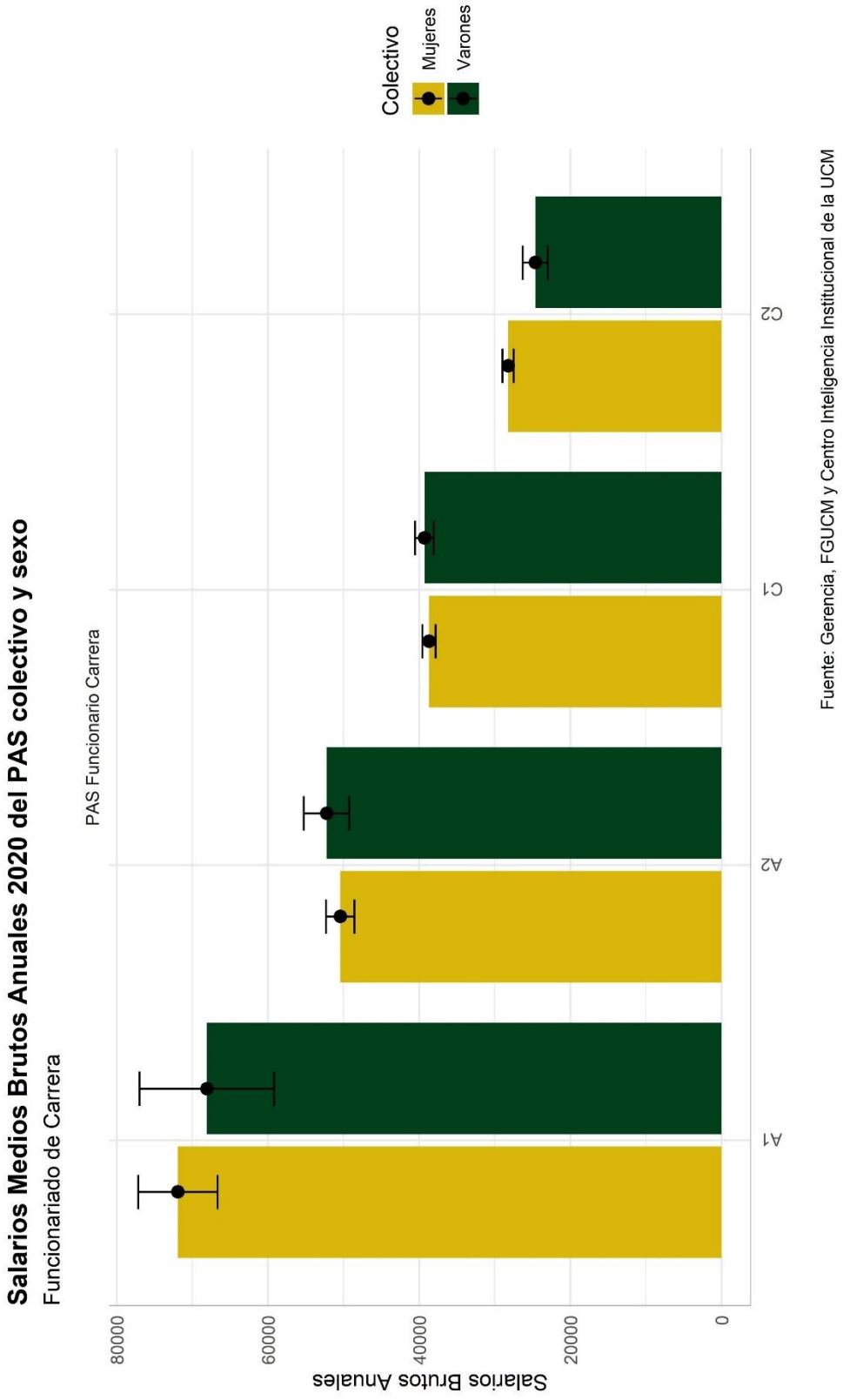


Figura 60 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de interino según grupo de titulación

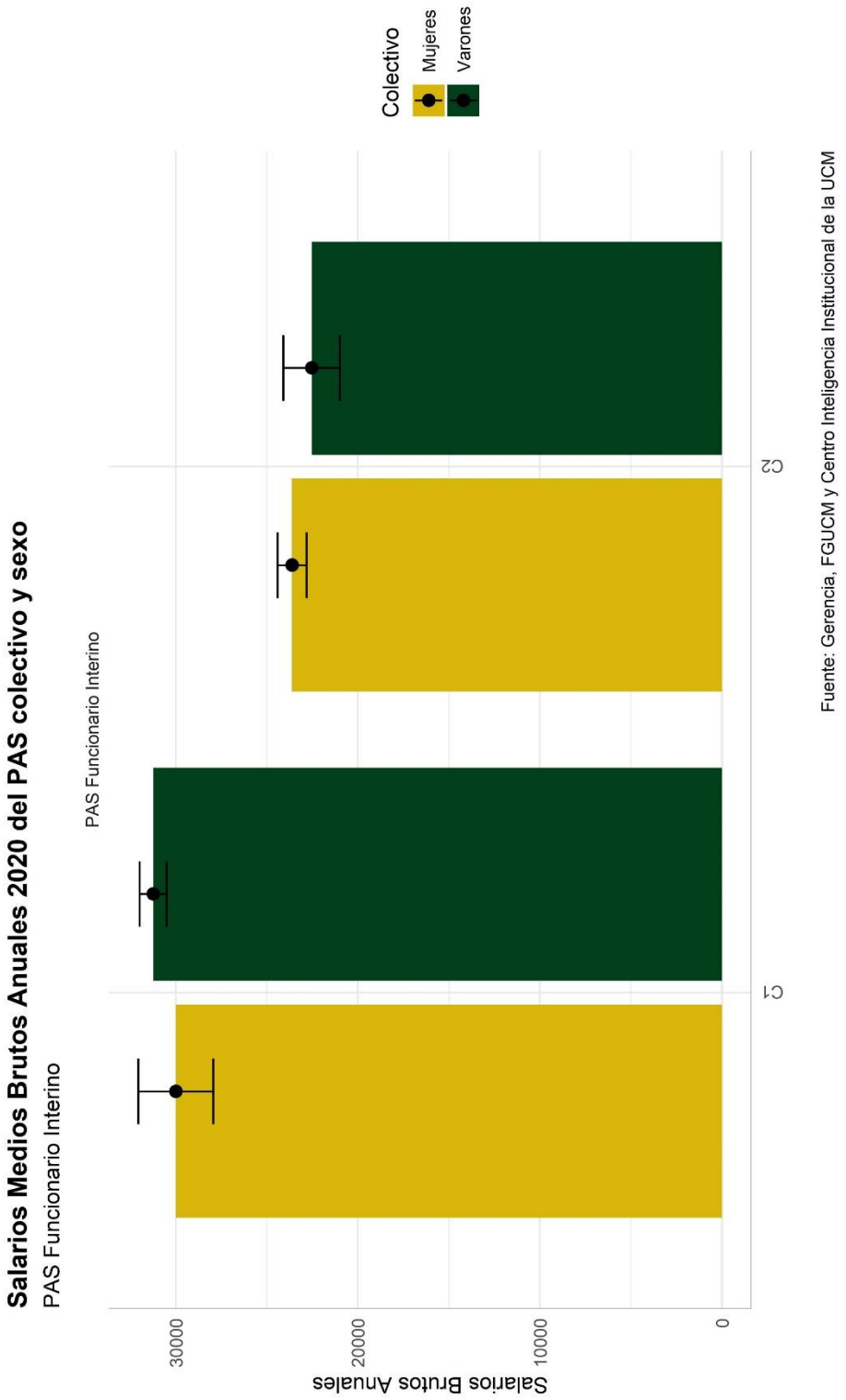


Figura 61 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según grupo de titulación

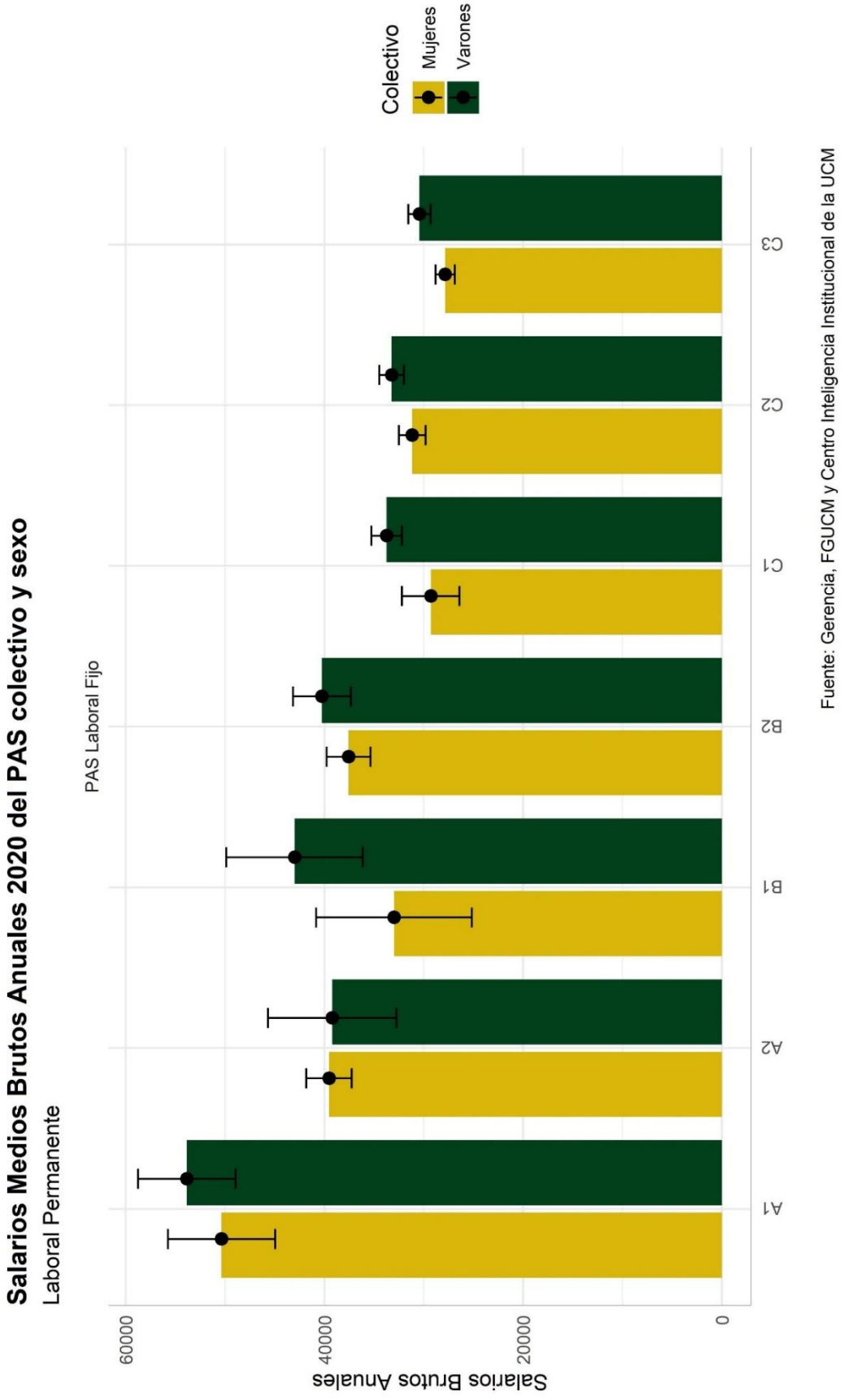
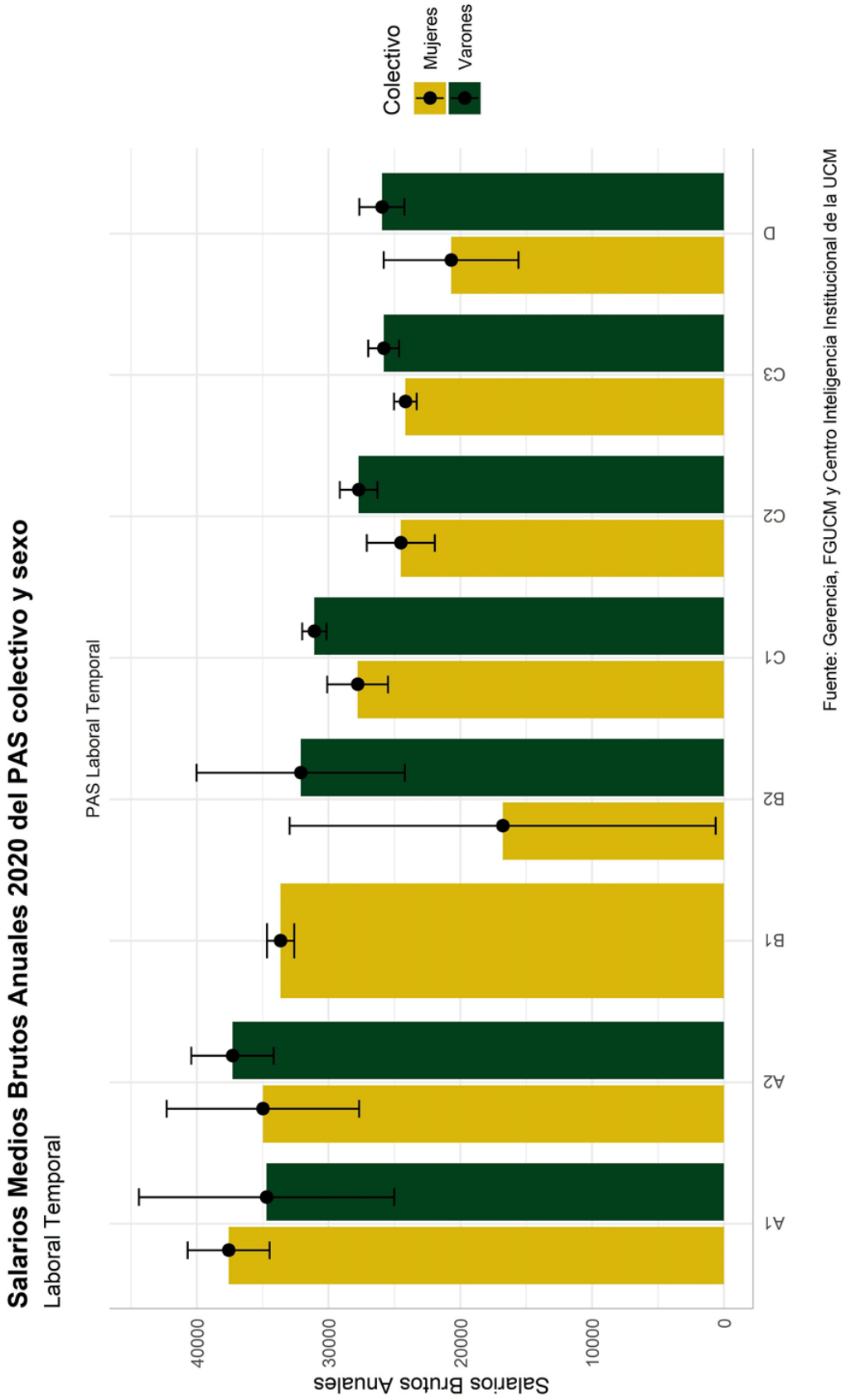


Figura 62 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral temporal según grupos de titulación



Para poder profundizar en el análisis de la brecha, la **Figura 63** muestra un desglose de los salarios medios de mujeres y varones dentro del colectivo del PAS funcionario de carrera respecto a los niveles salariales. Es en el mayor de estos niveles, el nivel 30, donde se aprecia una mayor diferencia salarial a favor de las mujeres. Para ponderar estos resultados, mostramos en la **Tabla 44** el número de varones y mujeres funcionarias permanentes dentro de cada nivel. Como puede observarse, en este nivel 30 sólo hay dos personas, una mujer y un varón, por lo que cualquier conclusión sobre el tamaño de la brecha resultaría estadísticamente poco relevante. Por el contrario, la mayor brecha salarial se da en el nivel 27 (en este caso a favor de los varones), que es también un nivel minoritario y tampoco podemos concluir que dicha brecha salarial sea significativa.

Tabla 44. Número de varones y mujeres del PAS funcionario de carrera en cada nivel salarial

				%Concentración	
Nivel_PAS	*Varones*	*Mujeres*	%Mujeres	Varones	Mujeres
0	1	0	0.0%	0%	0%
14	51	83	61.9%	14%	9%
16	2	14	87.5%	1%	1%
18	40	167	80.7%	11%	18%
20	70	262	78.9%	19%	28%
21	9	27	75.0%	2%	3%
22	101	206	67.1%	27%	22%
24	22	63	74.1%	6%	7%
25	2	8	80.0%	1%	1%
26	41	83	66.9%	11%	9%
27	3	6	66.7%	1%	1%
28	16	16	50.0%	4%	2%
29	11	4	26.7%	3%	0%
30	1	1	50.0%	0%	0%

Entre los niveles que concentran a más personas del PAS funcionario de carrera, los niveles 14, 18, 20, 22 y 26, no se aprecian que las diferencias entre varones y mujeres sean estadísticamente significativas, salvo quizás en el nivel 18, donde el salario de las mujeres es superior al de los varones.

Para terminar con el análisis de este colectivo, la **Figura 64** muestra los salarios del PAS funcionario de carrera según sexos y centro de trabajo. La gran mayoría de este colectivo se encuentra en Facultades (52,74%) y en servicios centrales (43.86%) y en estos dos centros el salario medio de los varones del PAS funcionario es ligeramente superior al de las mujeres, aunque dichas diferencias resultan escasamente significativas.

Figura 63 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según niveles

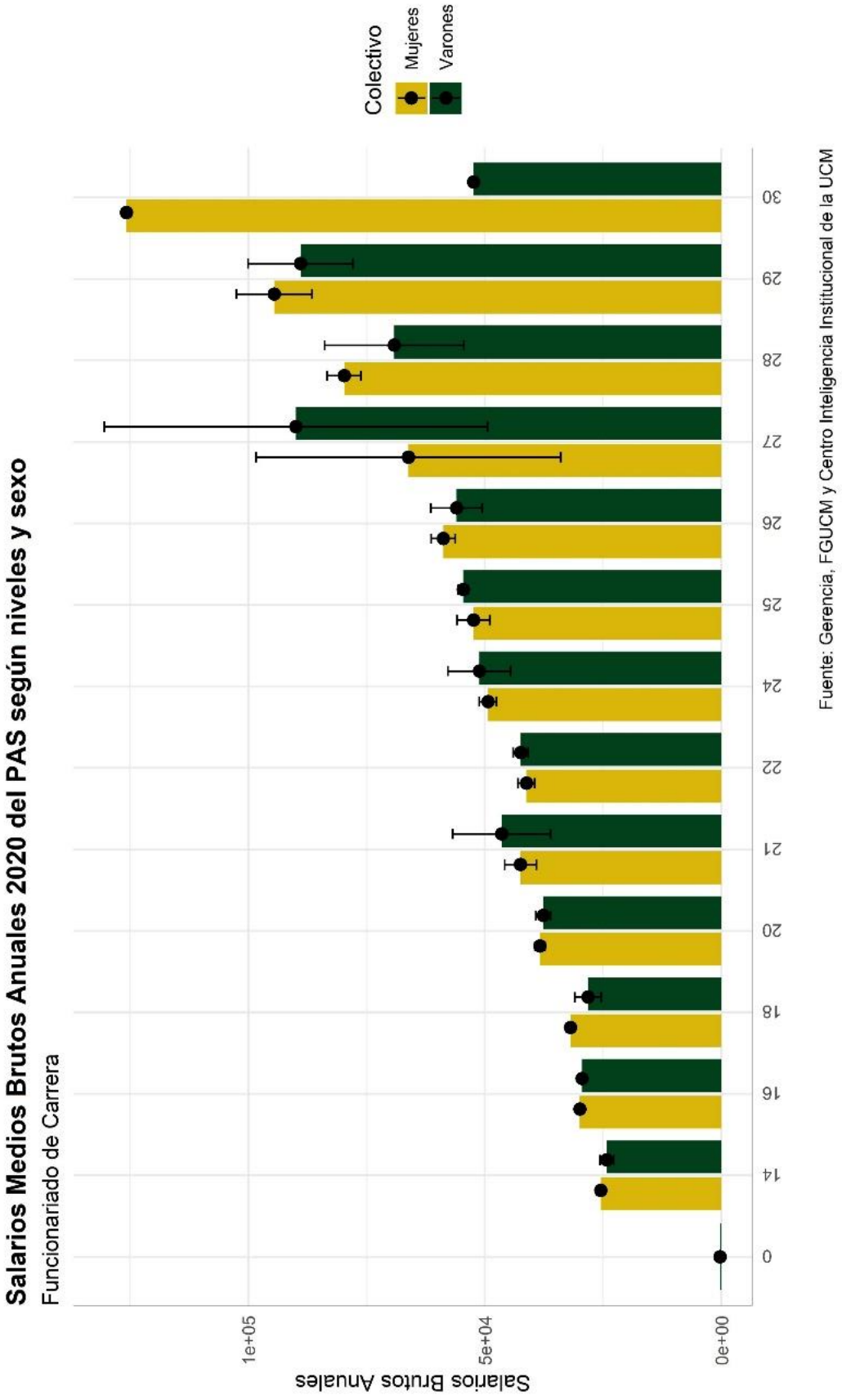
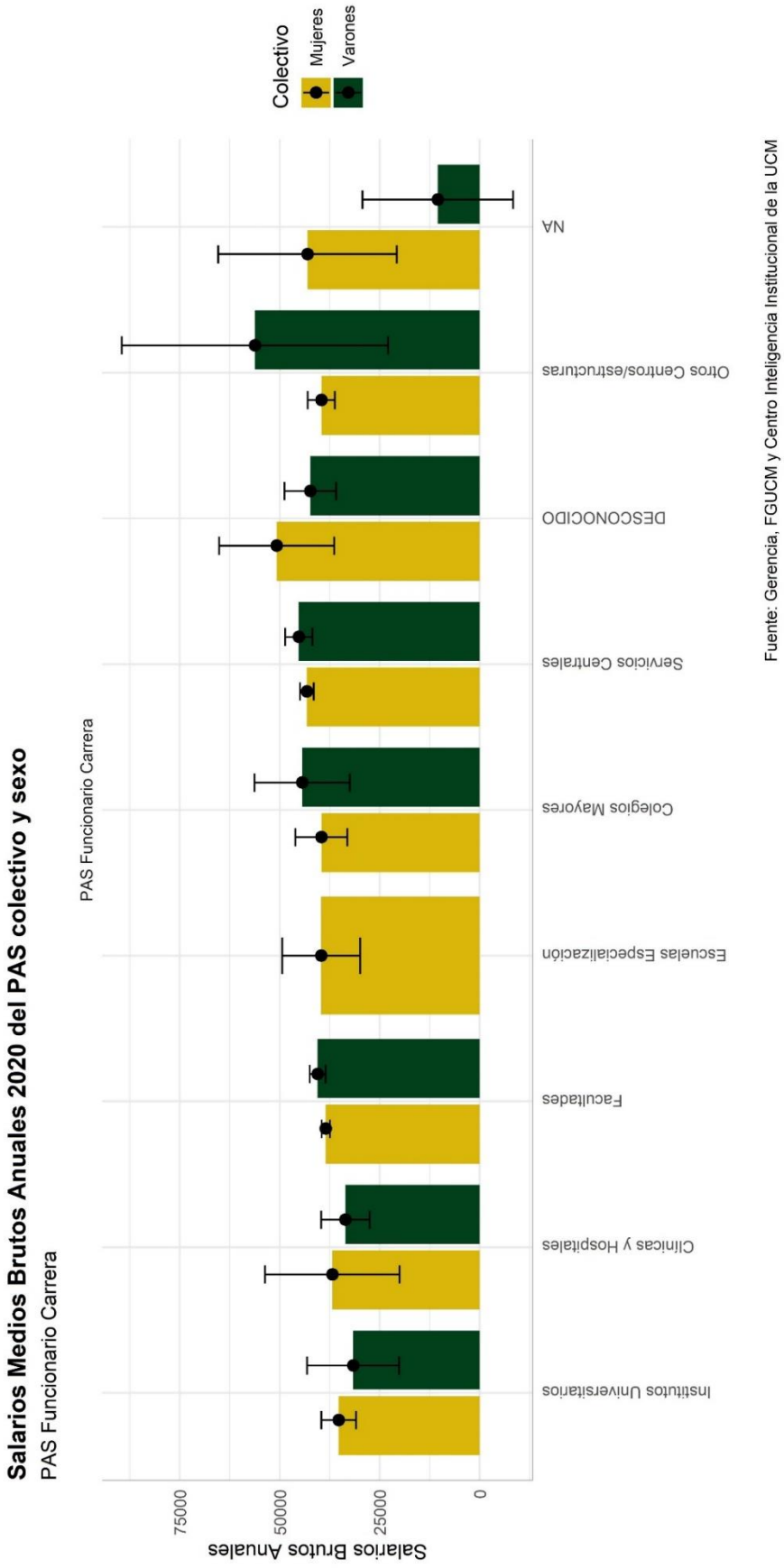


Figura 64 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según centros



El segundo de los colectivos del PAS por tamaño es el de los laborales permanentes. La **Figura 65** muestra los salarios medios de varones y mujeres del PAS laboral con contrato permanente. La mayor parte de este personal tiene como centro de trabajo o bien las facultades (un 44%) o bien los servicios centrales (un 36.2%). En ambos casos se aprecia una brecha salarial a favor de los varones, que además resulta estadísticamente significativa.

Dentro de este colectivo del PAS laboral permanente es posible analizar las brechas salariales según las diferentes áreas funcionales (**Figura 66**). Los mayores salarios se encuentran, en promedio, en el área de informática, tanto en varones como en mujeres. En todas las áreas, además se aprecian brechas salariales medias a favor de los varones, sólo se observan salarios más elevados en media en las mujeres en el área de biblioteca, archivos, museos y documentación, y en el área Sanitario y asistencial, y en el área de residencias y colegios mayores.

Globalmente, este colectivo del personal laboral permanente es el que presenta una mayor brecha salarial media contra las mujeres (un 9.1%). Para profundizar en el origen de esta brecha es posible analizar los diferentes componentes de la nómina de la mayoría de este colectivo, así como la contribución de cada uno de ellos a la explicación de la brecha salarial. No ha sido posible obtener información desglosada de los componentes retributivos para el total del PAS laboral fijo. Es por ello por lo que, el dato de la brecha salarial difiere ligeramente respecto a la brecha obtenida cuando utilizamos toda la plantilla (9.1% frente al 12.5% utilizando los datos de los diferentes componentes salariales). Aun así, creemos que este análisis resulta interesante en sí mismo en la medida que ayuda a aflorar en donde aparecen las mayores diferencias salariales entre varones y mujeres del PAS laboral fijo.

En esta categoría de PAS laboral (**Tabla 45**), las brechas salariales se explican por los diferentes salarios base o grupos profesionales (20.7% de la brecha), por los Complementos Funcionales (responsables del 18.6% de la brecha), los complementos por Jornada de mañana y tarde (14.7%), el Complemento por Jornada diferida rotatoria (11.7%), el complemento por Dirección o Jefatura (responsable del 7.3% de la brecha) y el complemento por jornada nocturna (que explica otro 7.3% de la brecha).

También en el caso del PAS habrá que observar, por tanto, que no se estén dando situaciones que limiten a las mujeres tanto en su promoción como en el acceso a determinadas funciones de responsabilidad que lleven asociadas un complemento retributivo adicional (**Tabla 46**).

Figura 65 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según centro

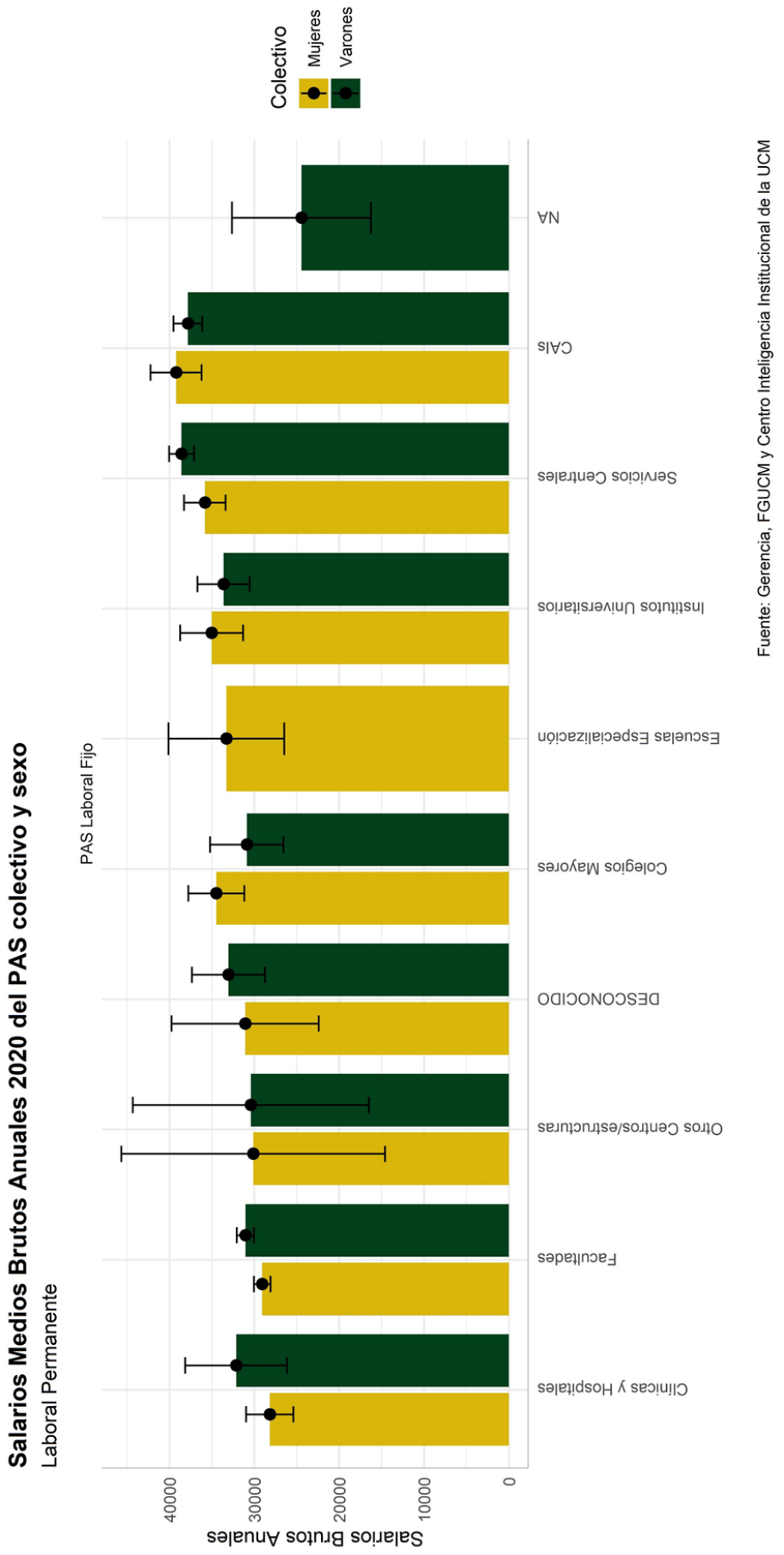


Figura 66 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según áreas funcionales

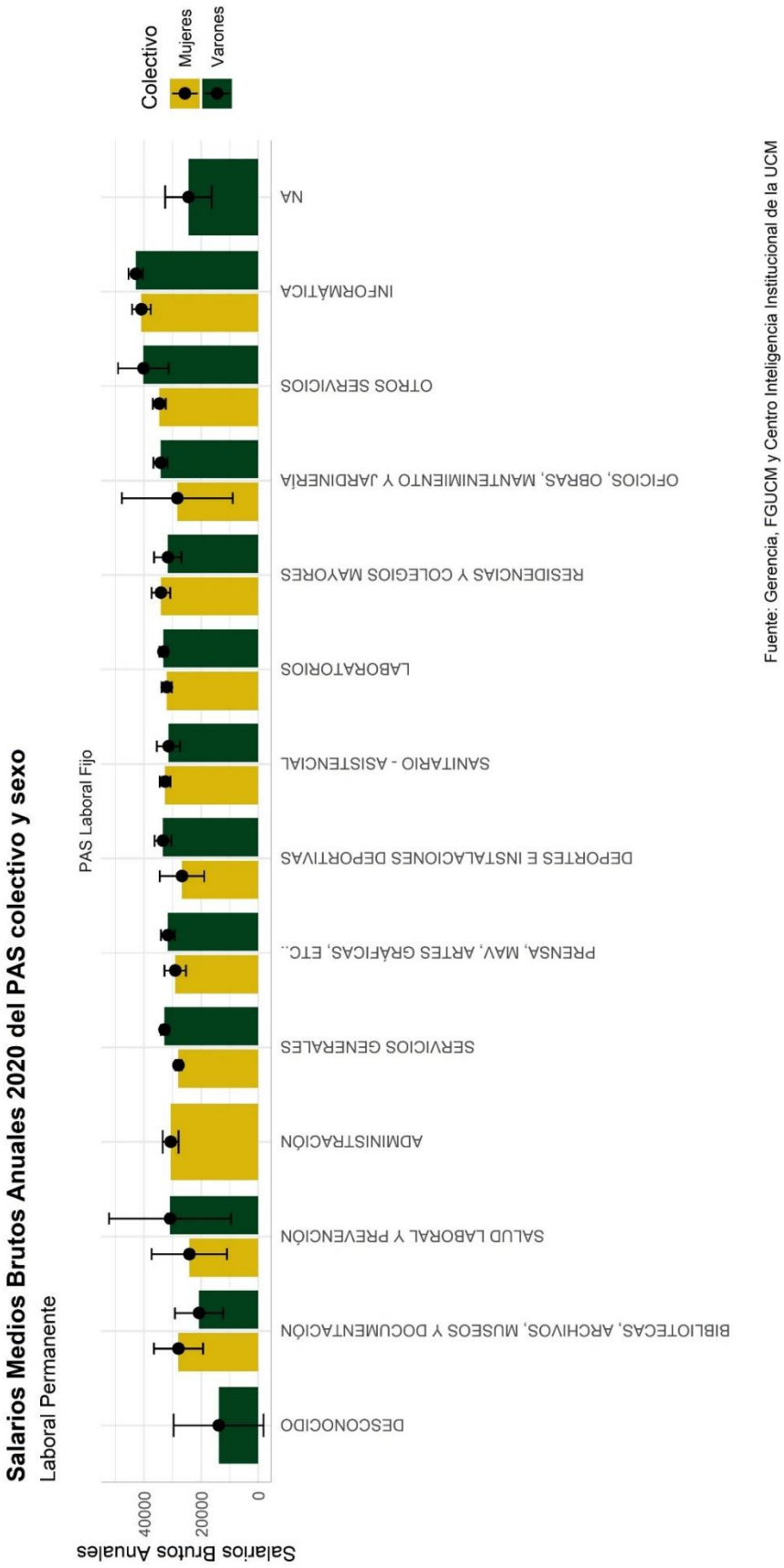


Tabla 45. Brecha salarial de género durante 2020 en el PDI laboral en cada componente salarial y su contribución a la brecha salarial media

Componentes de la remuneracion del PDI laboral fijo y Aportación a la brecha total

Componentes_Salario	*Mujeres*	*Varones*	Brecha	%Brecha	**Aportación**
Salario Base	17,591 €	18,295 €	704 €	3.9%	**20.7%**
Complemento Funcional	**401 €**	**1,033 €**	632 €	61.2%	**18.6%**
C.Jornada Mañana y Tarde	**1,343 €**	**1,845 €**	501 €	27.2%	**14.7%**
Comp.Jornada Difer.Rotato	**248 €**	**647 €**	399 €	61.6%	**11.7%**
Comp.Dirección o Jefatura	**417 €**	**666 €**	249 €	37.4%	**7.3%**
Comp.Jornada Nocturna	**31 €**	**279 €**	248 €	89.0%	**7.3%**
Complemento Antigüedad	**2,594 €**	**2,748 €**	154 €	5.6%	**4.5%**
Compl. antigüedad consoli	**492 €**	**609 €**	117 €	19.2%	**3.4%**
C. AdPers. Pelig.Tox.Pen.	**150 €**	**247 €**	97 €	39.3%	**2.9%**
C. Ad Personam Informátic	**127 €**	**198 €**	70 €	35.6%	**2.1%**
C.Jornada Tarde y Mañana	15 €	65 €	51 €	77.7%	**1.5%**
C. AdPers. Conductores	- €	42 €	42 €	100.0%	**1.2%**
Sueldo Base	- €	35 €	35 €	100.0%	**1.0%**
Compl Dispensa Sindical	- €	34 €	34 €	100.0%	**1.0%**
C. AdPers. Inform.Program	10 €	38 €	28 €	72.9%	**0.8%**
C. AdPers. Inform. Dtor.	- €	17 €	17 €	100.0%	**0.5%**
C. AdPers. Prolon.Jornada	1 €	16 €	15 €	96.0%	**0.4%**
Cursos y Conferencias	8 €	19 €	10 €	54.4%	**0.3%**
C. AdPers. Inform.Operado	5 €	13 €	8 €	61.4%	**0.2%**
C. Funciones Sup. Categ.	**223 €**	**230 €**	7 €	3.2%	**0.2%**
Trienios	- €	6 €	6 €	100.0%	**0.2%**
C. AdPers. NoAbsorb NoInc	- €	6 €	6 €	100.0%	**0.2%**
Complemento Adicional	- €	4 €	4 €	100.0%	**0.1%**
Dif. Func. Analista-Progr	- €	2 €	2 €	100.0%	**0.1%**
CAdpers.JorNoct Sentencia	- €	2 €	2 €	100.0%	**0.1%**
C. AdPers. Pel.Tox.Pen MV	5 €	5 €	1 €	11.9%	**0.0%**
P.Adic.CEsp.Anti.Diciembr	- €	0 €	0 €	100.0%	**0.0%**
P.Adic.CEsp.Anti.Junio	- €	0 €	0 €	100.0%	**0.0%**
Comp.Per.Fijo en su cuant	11 €	11 €	- 0 €	-1.3%	**0.0%**
C.Sábados,Domingos y Fest	0 €	0 €	- 0 €	-92.0%	**0.0%**
C. AdPers. Infor.Pel.Tox.	8 €	7 €	- 1 €	-19.8%	**0.0%**
C. AdPers. Inform.Analist	76 €	67 €	- 9 €	-13.7%	**-0.3%**
Compl. Cargo Reglado	6 €	- 3 €	- 10 €	278.7%	**-0.3%**
Comp.20% Sal.Base Mensual	17 €	1 €	- 16 €	-1143.6%	**-0.5%**
Salario_TOT	23,780 €	27,184 €	3,405 €	12.5%	**100.0%**

Tabla 46. Representación de la mujer entre el personal laboral que recibe los principales complementos explicativos de la brecha salarial media

	Mujeres	Varones	%mujeres
Complemento Funcional	25	90	21.7%
C.Jornada Mañana y Tarde	417	799	34.3%
Comp.Jornada Difer.Rotato	78	267	22.6%
Comp.Dirección o Jefatura	116	410	22.1%

BLOQUE IV: CARGOS ACADÉMICOS Y REPRESENTACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

5. Representación en los Cargos Académicos y Órganos de Gestión Académica

En este capítulo se presenta información sobre la participación de las mujeres en los diferentes puestos de gestión y en la estructura de gobierno de la Universidad Complutense de Madrid. Todas las composiciones se refieren a 20 de junio de 2021

5.1. Participación en los Órganos de Gestión Académica

A continuación, mostramos información sobre la participación de las mujeres en los principales Órganos de Gestión Académica de la Universidad Complutense de Madrid. Tanto el Equipo Rectoral (**Tabla 47**), como en el Consejo de Gobierno (**Tabla 48**), y en el Claustro de la UCM (**Tabla 49**) la participación de las mujeres (48%, 46% y 43 % respectivamente), aunque minoritaria, se encuentra dentro de los límites del 40%-60%.

Tan sólo en el Consejo Social la participación de las mujeres se considera insuficiente, con un cuota de un tercio del total de miembros (7 mujeres y 14 varones, **Tabla 50**).

Tabla 47. Participación de Mujeres y Varones en el Equipo Rectoral

Composición Equipo Rectoral

	Mujeres	Varones	Total	%Mujeres
Rector de la Universidad Complutense de Madrid	0	1	1	0%
Secretaria General de la Universidad Complutense de Madrid	1	0	1	100%
Gerente General de la Universidad Complutense de Madrid	0	1	1	0%
Vicerrectores/as	5	7	12	42%
Delegados/as del Rector	4	2	6	67%
Total Equipo Rectoral	**10**	**11**	**21**	**48%**

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 48. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo de Gobierno

Composición del Consejo de Gobierno

	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
MIEMBROS NATOS	2	1	3	66.7%
REPRESENTANTES DEL CONSEJO SOCIAL	0	3	3	0.0%
DESIGNACIÓN DEL RECTOR	7	8	15	46.7%
DECANAS/OS	4	6	10	40.0%
DIRECTORAS/ES DE DEPARTAMENTO	1	3	4	25.0%
PROFESORAS/ES DOCTORES CON VINCULACIÓN PERMANENTE	7	4	11	63.6%
DIRECTORA INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN	1	0	1	100.0%
RESTO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	1	1	2	50.0%
ESTUDIANTES	3	2	5	60.0%
PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIOS	0	2	2	0.0%
TOTAL CONSEJO GOBIERNO	26	30	56	46.4%

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 49. Participación de Mujeres y Varones en el Claustro Universitario

Composición del Claustro Universitario

	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Miembros Natos	1	2	3	33%
Profesores Doctores con vinculación permanente	74	85	159	47%
Resto de personal docente e investigador	8	17	25	32%
Estudiantes	30	36	66	45%
Personal Administración y Servicios	11	25	36	31%
Total Claustro de la UCM	**124**	**165**	**289**	**43%**

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 50. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo Social

Composición del Consejo Social

	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Presidente		1	1	0.0%
Vicepresidentes		2	2	0.0%
En representación de la Universidad Complutense	2	1	3	66.7%
En representación de la comunidad universitaria	1	2	3	33.3%
En representación de los intereses sociales	4	7	11	36.4%
Secretario del Consejo Social		1	1	0.0%
TOTAL CONSEJO SOCIAL	7	14	21	33.3%

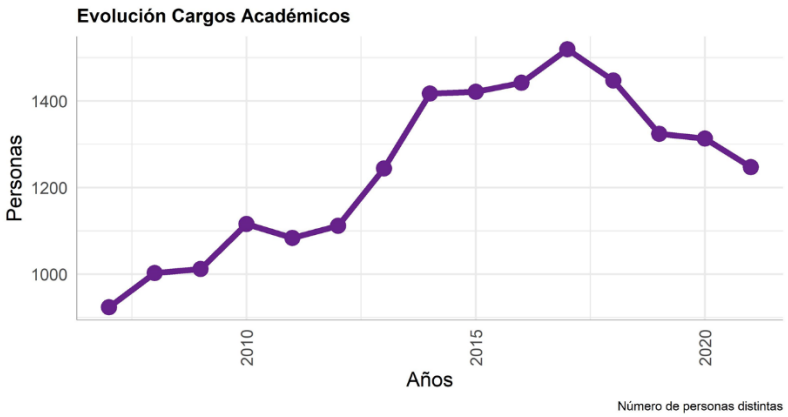
Composición a 20 de junio de 2021

5.2. Participación en los Cargos de Gestión Académica

Los datos extraídos del Centro de Inteligencia Institucional de la UCM permiten realizar un análisis longitudinal de la participación de las mujeres en los diferentes Cargos de Gestión Académica a los que le corresponde algún tipo de descarga docente (por el desempeño de dicho cargo de gestión) y que constituyen el grueso de la dirección, coordinación y gestión de la universidad. En particular, hemos recogido el número de personas diferentes que durante cada año han desempeñado alguno de esos cargos con descarga docente reconocida, incluyendo tanto a equipo rectoral, como al resto de cargos de asesoría, delegaciones, coordinaciones, direcciones, decanatos, vicedecanatos, direcciones y subdirecciones de Departamento, secretarios, etc..).

Globalmente, la **Figura 67** muestra el número total de personas que han desempeñado cargos académicos en la UCM, que ha seguido claramente dos periodos bien diferenciados. Por una parte, el periodo comprendido desde 2007 (primero para el que se dispone de información) hasta el 2017, caracterizado por la expansión en el número de cargos académicos (se pasó de 924 personas desempeñando cargos académicos en 2007, al máximo de 1519 de 2017, lo que supone un crecimiento global del 64% entre esos dos años). El segundo periodo, es el más reciente, entre 2017 y 2021, caracterizado por la reducción o contracción en el número de personas diferentes desempeñando cargos académicos (se pasó de las 1519 de 2017 a 1247 en el 2021, lo que supone una reducción del -17.9% en el número de personas desempeñando cargos Académicos).

Figura 67 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM



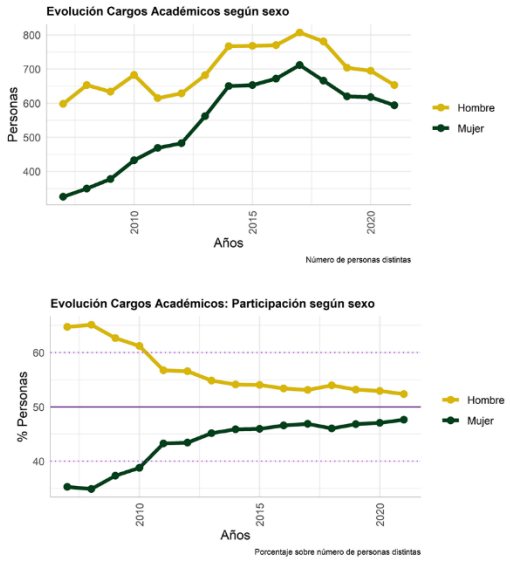
Evolución de Cargos Acadé

Ano	TOTAL_PERSONAS
2007	924
2008	1003
2009	1012
2010	1116
2011	1084
2012	1112
2013	1244
2014	1417
2015	1421
2016	1442
2017	1519
2018	1447
2019	1324
2020	1313
2021	1247

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

Este patrón en la evolución de los cargos académicos, primero de crecimiento hasta 2017 y después de contracción hasta el 2021, se repite tanto para las mujeres como para los varones que han desarrollado algún cargo de gestión (**Figura 68**). A pesar de ello, sí existe una importante diferencia entre ambos sexos. Cuando se realiza este análisis de desglosado por sexos, se aprecia un claro proceso de convergencia en la participación de las mujeres en esta gestión académica. Al principio del periodo en el 2007 las mujeres representaban un 35% del total de personas desempeñando cargos académicos. A partir de entonces esta brecha de género en la gestión ha ido reduciéndose de manera continuada en el tiempo, alcanzando las mujeres en 2021 una participación del 47.7% en el total de personas que desempeñan cargos de gestión académica.

Figura 68 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM según sexos

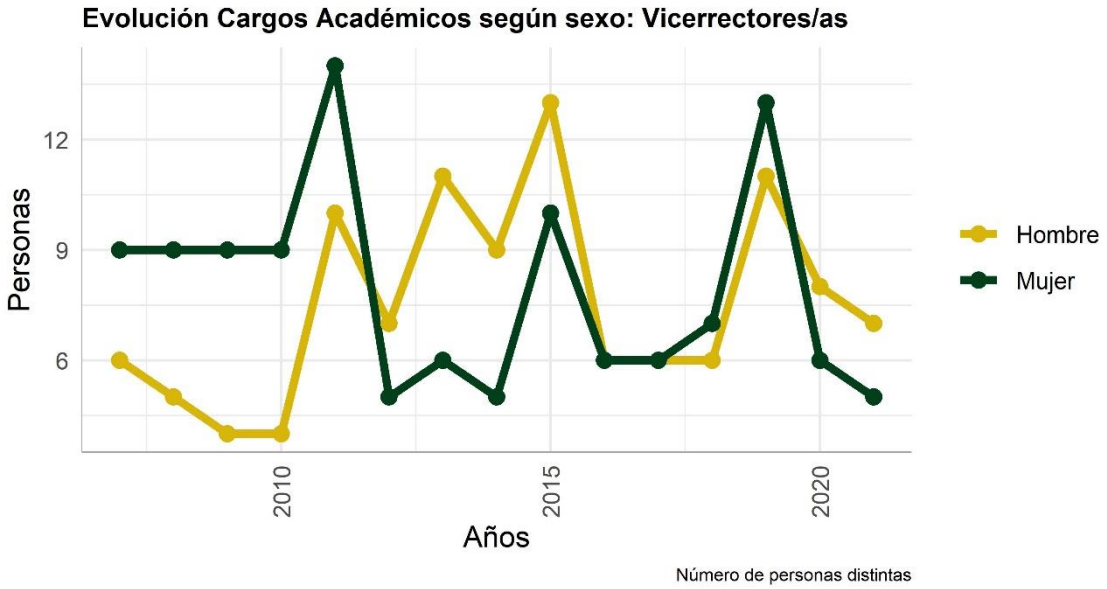


Ano	*Hombres*	*Mujeres*	*% Hombres*	*% Mujeres*
2007	598	326	64.72%	35.28%
2008	653	350	65.10%	34.90%
2009	634	378	62.65%	37.35%
2010	683	433	61.20%	38.80%
2011	615	469	56.73%	43.27%
2012	629	483	56.56%	43.44%
2013	682	562	54.82%	45.18%
2014	767	650	54.13%	45.87%
2015	768	653	54.05%	45.95%
2016	770	672	53.40%	46.60%
2017	807	712	53.13%	46.87%
2018	781	666	53.97%	46.03%
2019	704	620	53.17%	46.83%
2020	695	618	52.93%	47.07%
2021	653	594	52.37%	47.63%

Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

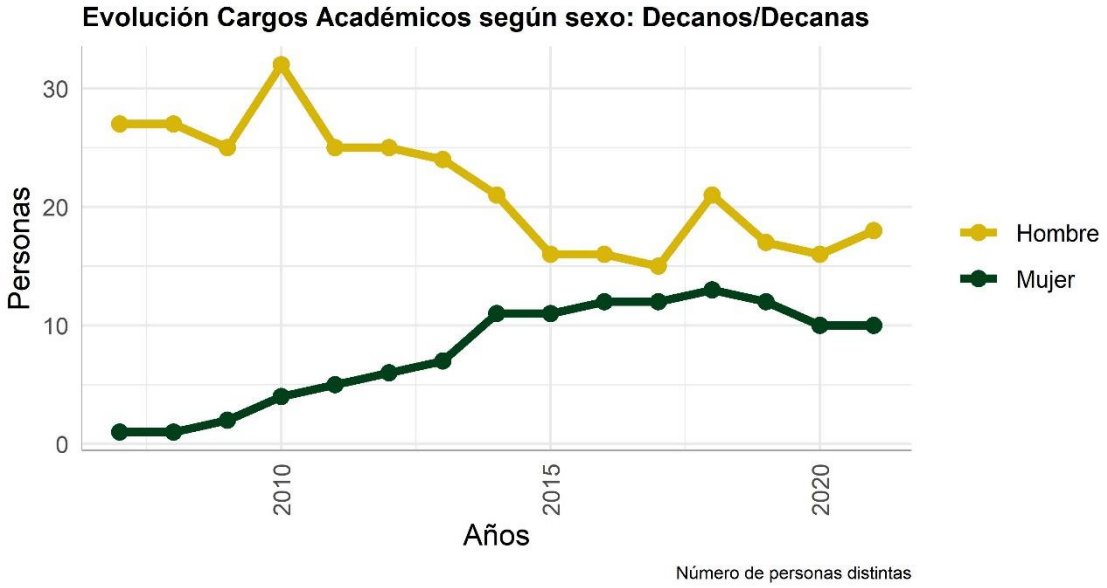
Este proceso de convergencia global en la participación de ambos sexos en la gestión académica presenta algunas diferencias importantes que podemos destacar cuando nos fijamos en el tipo de cargo académico. Así, comenzando por el equipo rectoral, a pesar de que todavía no hemos tenido una Rectora en nuestra universidad, sí se aprecia una participación paritaria de las mujeres en los diferentes vicerrectorados, con una participación dentro de los límites del 40-60%, y siendo el número de vicerrectoras superior al de los vicerrectores en numerosos años (**Figura 69**).

Figura 69 Evolución del número vicerrectoras y vicerrectores



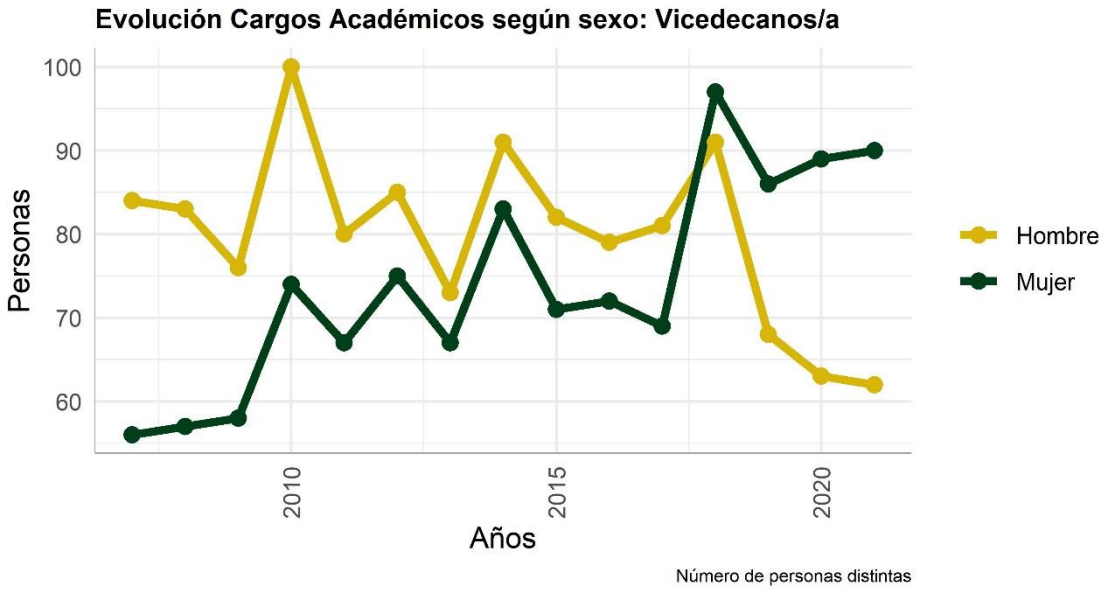
Si bajamos a los equipos decanales de las Facultades, se observa que el número de Decanos se ha mantenido persistente por encima del número de Decanas durante todo el periodo 2007-2021 (**Figura 70**). Además, y a pesar de que durante el trienio 2015-2017 se produjo un acercamiento en la participación de varones y mujeres, en los últimos años ha vuelto a producirse un distanciamiento (reducción del número de mujeres decanas y aumento del número de varones decanos) que ha hecho que la participación de las mujeres entre las Decanas/os se sitúe fuera de los márgenes del 40%-60%.

Figura 70 Evolución del número Decanas y Decanos de Facultad



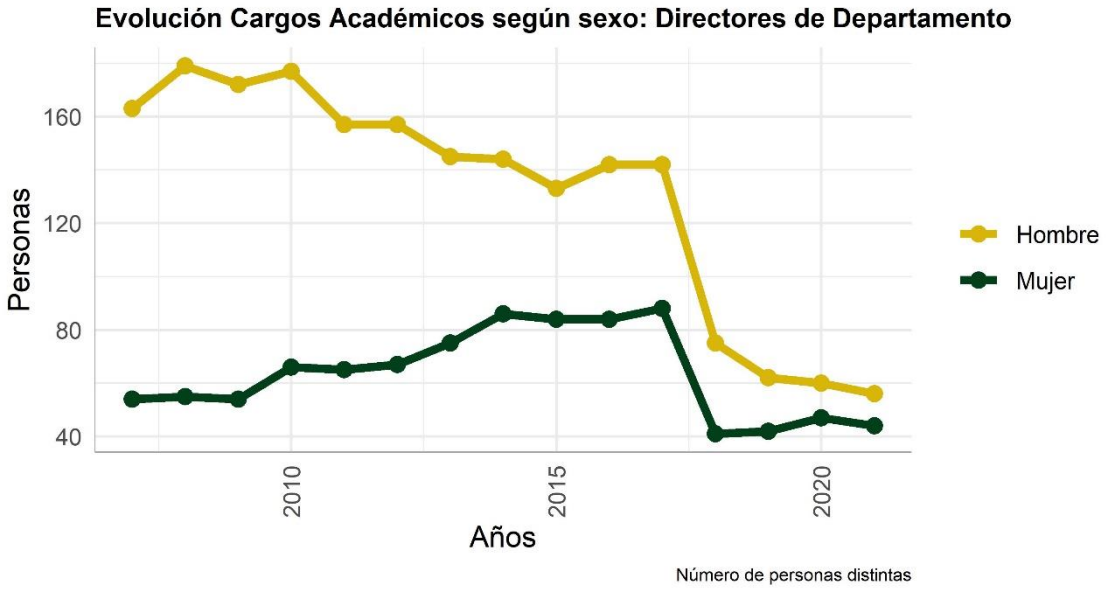
Compensando quizás este patrón entre las Decanas/os, entre las Vicedecanas/os se ha producido el movimiento inverso, es decir, no sólo se ha producido un acercamiento entre el número de vicedecanos y vicedecanas, sino que, en los últimos cuatro años, el número de mujeres es superior al de varones en el desempeño de estos cargos académicos de las Facultades, llegando incluso a rozar el 60% de participación de las mujeres en el año 2021 (**Figura 71**).

Figura 71 Evolución del número Vicedecanas y Vicedecanos de Facultad



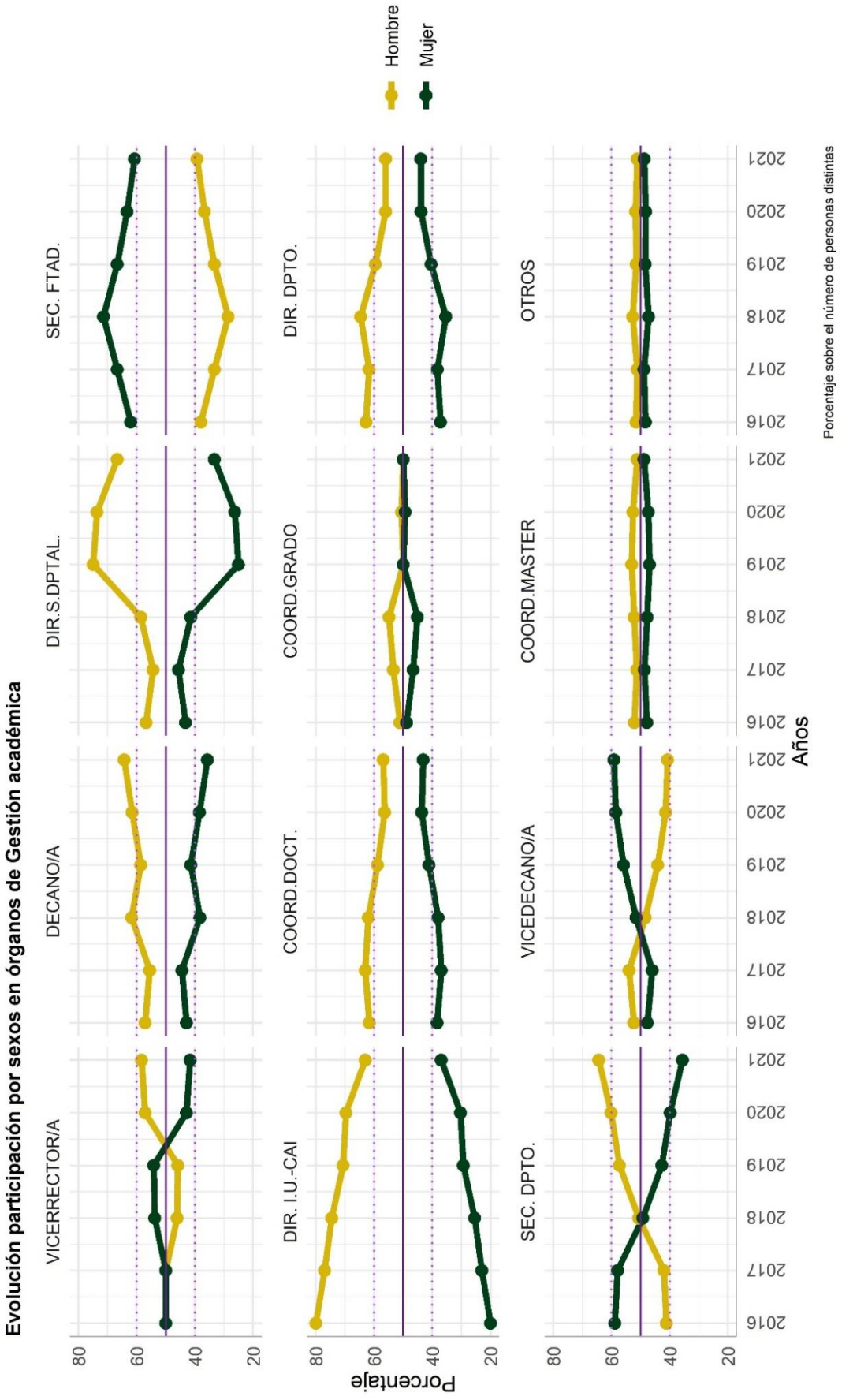
La **Figura 72** muestra la evolución de otro de los cargos académicos de mayor importancia en la gestión académica de la Universidad. Nos referimos a los Directores y Directoras de Departamentos. La dirección de estos Departamentos está caracterizada por una clara infrarrepresentación de las mujeres, que aunque ha ido reduciéndose e lo largo del tiempo, permanecía por debajo del 40% hasta el 2017. En este año se produjo una importante reorganización de la estructura de departamentos con una reducción considerable de su número. Este proceso de fusión de departamentos ha supuesto un importante empujón hacia la paridad en términos de participación de varones y mujeres en la dirección de departamentos, ya que a pesar de que el número de varones sigue siendo superior al de mujeres, se ha conseguido mantener dentro de los márgenes del 40%-60%.

Figura 72 Evolución del número de Directores y Directoras de Departamento



La **Figura 73** muestra la evolución reciente en la participación de mujeres y varones en éstos y otros cargos de gestión académica. Podemos destacar los siguientes resultados que ayudan a realizar la diagnosis en cuanto a las brechas de género en la gestión académica. La mayoría de los cargos se encuentran integrados en términos de género (dentro de los límites de participación de las mujeres del 40%-60%). Los cargos más masculinizados son las direcciones de secciones departamentales, los decanatos, las direcciones de Institutos universitarios y CASI, y la secretaría de los departamentos (que tradicionalmente por el contrario, había sido ocupada mayoritariamente por mujeres). En el lado contrario los cargos más feminizados son las Secretarías Académicas de las facultades y los vicedecanatos.

Figura 73 Evolución de la participación de las mujeres según Cargo de Gestión Académica



BLOQUE V: REDUCCIÓN DE JORNADAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES

6. Permisos, Reducción de Jornadas y Excedencias

En este apartado vamos a analizar de manera específica algunas situaciones que, como ya se adelantó al final del apartado 3.6, podrían estar condicionando de alguna forma las carreras profesionales del personal al servicio de la UCM. En particular se analizará el uso de los permisos parentales por nacimiento o adopción, así como las reducciones de jornadas y las excedencias que tienen su origen en los cuidados de personas dependientes.

Los datos proceden de la información proporcionada por el Servicio de Coordinación, Nóminas y Seguros sociales para el 2020, y como puede existir alguna discrepancia (mínima) entre el número de efectivos respecto a las cifras procedentes de SIDI que son las utilizadas en el resto de apartados de este informe diagnóstico. Es por ello que, vamos a mostrar en cada caso, no sólo el número de efectivos que hace uso de los permisos, excedencias o reducción de jornada, sino también de los datos totales de referencia procedentes de este servicio.

6.1. Uso de Permisos Parentales por parte del PDI

Comenzamos con el análisis del PDI. La **Tabla 51** muestra el total de personas integrantes del colectivo PDI durante el año 2020 según esta fuente de datos. Se incluye en estos datos a todo el PDI, también al PI, el profesorado visitante y los contratos FPI, y FPU. Para poder tener una visión global de la importancia relativa del PDI que ha hecho uso de los permisos parentales y dado que la plantilla de la UCM se encuentra relativamente envejecida, se muestran datos también a la población con edad entre 30 y 45, que supone aproximadamente un 26% de la plantilla (algo más en el caso de las mujeres 28.2% que de los varones 25.2%, consecuencia del relativo mayor envejecimiento de la plantilla de éstos últimos). Es precisamente en esta franja de edad en la que es más probable que se utilicen los permisos parentales.

Tabla 51. PDI de referencia para el análisis de los permisos parentales

TOTAL PDI

Sexo	número	edad media	Participación
Mujeres	3758	47.9	47.7%
Varones	4123	49.7	52.3%

PDI entre 30 y 45 años

Sexo	número	edad media	Participación	% sobre el total PDI mismosexo
Mujeres	1060	38.3	50.5%	28.2%
Varones	1039	38.4	49.5%	25.2%

Nota: se incluye a todo el PDI (también los Investigadores visitantes FPU, FPI, etc)

Teniendo en cuenta estas cifras globales de referencia, podemos analizar ahora cuántas de estas personas se encontraron en algún momento durante el 2020 en situación de permiso parental. Las cifras **Tabla 52** muestran que el uso de permisos entre el PDI es muy reducido: 76 mujeres, el 2% de las mujeres del PDI disfrutó durante el 2020 del permiso de Maternidad (un 7.2% de las mujeres entre 30 y 45 años); entre los varones fueron 61 los

que disfrutaron del permiso paternal, un 1.5% del total de varones del PDI, y un 5.9% de los varones entre 30 y 45 año del PDI).

Del total del PDI que disfrutó durante el 2020 de algún permiso por nacimiento o adopción el 55.5% eran mujeres y el 44.5% varones. La participación de las mujeres asciende al 78% del PDI que disfrutó de permiso por acumulación de días de lactancia (un 47.4% de las mujeres que habían disfrutado de permiso de maternidad).

Tabla 52. Uso de permisos Parentales por parte del PDI durante el año 2020

Uso permisos parentales PDI (personas)

	Clase de permiso	número	edad media	participación	% sobre el Total PDI	% sobre el PDI de entre 30 y 45 años	% sobre el totalde permisos parentales
Mujeres	Maternidad	76	37.5	55.5%	2.0%	7.2%	
Varones	Descanso paternal	61	40.1	44.5%	1.5%	5.9%	
Mujeres	Lactancia	1	38.0	50.0%	0.0%	0.1%	1.3%
Varones	Lactancia	1	28.0	50.0%	0.0%	0.1%	1.6%
Mujeres	Acumulación por lactancia	36	38.0	78.3%	1.0%	3.4%	47.4%
Varones	Acumulación por lactancia	10	41.2	21.7%	0.2%	1.0%	16.4%
Mujeres	Permiso sem. 37 embarazo	9	37.4	90.0%	0.2%	0.8%	11.8%
Varones	Riesgo durante embarazo	1	34.0	10.0%	0.0%	0.1%	1.6%

Nota se incluye a todo el PDI (también los Investigadores visitantes FPU, FPI, etc)

Dentro del PDI no se dispone de información de ningún caso de reducción de jornadas laborales ni de excedencias motivadas por el cuidado de personas dependientes. Dentro de este colectivo del PDI, por consiguiente, el uso de medidas para la conciliación de la vida académica con las tareas de cuidados de hijos tras el nacimiento o adopción se limitan a los permisos legamente establecidos, sin que se haya observado el uso de ninguna excedencia reglamentaria (de carácter voluntario y no remunerada).

Por su parte, la fata de datos sobre el uso de reducciones de jornadas laborales para el cuidado de hijos u otros familiares se deba a que las jornadas del PDI son de hecho bastante flexibles y tal vez permitan una mejor adaptación y compatibilidad con las tareas de cuidados. Esta flexibilidad horaria no ocurre en otro tipo de trabajadores como es el caso del Personal de Administración y Servicios -PAS- de la UCM, colectivo que pasamos a analizar a continuación.

6.2. Uso de Permisos Parentales, Reducción de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PAS

Para el análisis de la situación del PAS respecto a los permisos parentales se ha recurrido también a la información suministrada por el Servicio de Coordinación, Nóminas y Seguros Sociales para el año 2020. En este caso sí se ha obtenido información adicional sobre reducción de jornadas y situaciones de excedencia por cuidado de personas dependientes.

Las cifras de personas totales consideradas en este colectivo de PAS para este análisis se muestran en la siguiente **Tabla 53**. Como puede observarse, también cuando se analizan los datos de este servicio de nóminas aparece como característica global destacable la presencia mayoritaria de mujeres dentro de este PAS, colectivo que se encuentra además envejecido, como ya se ha visto en el apartado 4, siendo el porcentaje del PAS con edades entre 35 y 45 años en torno al 19% del total.

Tabla 53. PAS de referencia para el análisis de los permisos parentales

	Total PAS	*Edad Media*	*PAS entre 35 y 45 años*	*% sobre el PAS TOTAL*
Mujeres	1989	52.57	370	18.6%
Varones	1460	51.8	288	19.7%

Dentro de este colectivo del PAS, durante el 2020, 15 mujeres y 15 varones utilizaron el permiso parental por nacimiento o adopción reglamentario (**Tabla 54**). Un 4.1% de las mujeres PAS entre 35 y 45 años y un 5.2% de los varones de esta misma franja de edad se encontraban en situación de permiso (por nacimiento o lactancia).

Tabla 54. Uso de permisos Parentales por parte del PAS durante el año 2020

Uso de permisos parentales

	Uso Permisos Personas	*Número Días*	*Número Semanas*	*Edad Media*	*% sobre el PAS TOTAL*	*% PAS entre 35 y 45 años*
Mujeres	15	114	16	36.6	0.8%	4.1%
Varones	15	55	8	39.1	1.0%	5.2%

Las mujeres del PAS utilizaron durante este 2020 una media de 16 semanas de permiso (113 días), mientras que los varones utilizaron de media 8 semanas durante este mismo año (55 días), cuando recordemos que el permiso legal al que tenían derecho los padres por nacimiento o adopción de hijos pasó de las 8 semanas a las 12 semanas a partir del 1 enero de 2020. A partir de enero de 2021 tanto padres como madres pueden disfrutar de un permiso de 16 semanas remunerado, por lo que es de esperar que el número promedio de semanas de permisos de padres y madres tienda a igualarse en torno a las 16 semanas reglamentarias.

En cuanto a las Excedencias no remuneradas (**Tabla 55**) sólo 3 mujeres y 2 varones del colectivo PAS se encontraban en situación de excedencia por cuidado de hijas e hijos. Y sólo 3 mujeres y ningún varón por excedencia de cuidado de otros familiares.

Tabla 55 Uso de excedencias para cuidado de dependientes por parte del PAS durante el 2020

Uso de Excedencias

	Tipo de excedencia	*Personas*	*Edad Media*	*% sobre el PAS TOTAL*
Mujeres	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	3	36.3	0.2%
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	3	55.3	0.2%
Varones	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	2	46.0	0.1%
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	-	0.0%

Finalmente, en cuanto a la reducción de la Jornada Laboral (**Tabla 56**), un 2.2% de las mujeres del PAS tomaron una reducción de jornada (en media una reducción de un 13% de la jornada), frente a un 0.8% de los PAS varones (con una reducción media de la jornada del 21%). No se dispone de certeza sobre el motivo por el que se solicitó dicha reducción de jornada, por lo que aunque el cuidado de hijos y familiares dependientes se encuentra con seguridad entre los posibles motivos, no podemos asegurarlo con la información disponible en el momento de realizar este informe diagnóstico.

Tabla 56 Uso de reducciones de jornada por parte del PAS durante el año 2020

Uso de Reducción de Jornada

	Personas	*Porcentaje de Jornada*	*Edad Media*	*% sobre el PAS TOTAL*
Mujeres	43	87.22%	49.4	2.2%
Varones	11	78.70%	61.6	0.8%

BLOQUE VI: ANEXOS ESTADÍSTICOS

7. ANEXO I: Fuente de Datos

Los datos utilizados para la realización las tablas y gráficos de este informe han sido obtenidos del Sistema Integrado de datos Institucionales SIDI (con el apoyo del Centro de Inteligencia Institucional), del Servicio de Personal Docente y del Servicio de Nóminas (con el apoyo de la Vicegerencia de Recursos Humanos y de la gerencia de la Fundación General de la UCM[7].

La información de SIDI corresponde a personal ocupando puesto de trabajo, en Activo y que NO ha obtenido el puesto en comisión de servicios[8]. SIDI extrae información sobre el personal al servicio de la UCM (una foto) mensualmente. En este informe se trabaja con datos anuales, considerando la información y situación de cada persona en el último mes disponible en caso de personal que haya causado baja antes de finalizar el año, o bien a 31 de diciembre en caso de que las personas continúen en activo en esa fecha.

Para analizar la situación familiar y número de hijos/as del personal al servicio de la UCM se ha solicitado información al servicio de nóminas conforme a MODELO 145 AEAT. La declaración de la condición familiar en este modelo es de carácter voluntario para la persona trabajadora, por lo que los resultados obtenidos deben tomarse con mucha precaución. También se ha solicitado al Servicio de Nóminas información sobre jornadas reducidas, excedencias y permisos por cuidados de personas dependientes para intentar conocer las necesidades de conciliación de vida laboral y familiar de la plantilla de la UCM y detectar posibles desigualdades de género. En el futuro, si se considerase adecuado y conveniente, debería profundizarse en este análisis de la situación familiar y en las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras de la UCM no recurriendo a registros administrativos, como en el presente informe diagnóstico, sino a encuestas representativas dirigidas al PDI y al PAS que muestreen, con cierto margen de error, al conjunto de la plantilla.

Por último, la información de retribuciones ha sido proporcionada por el Servicio de Nóminas y hace referencia a las retribuciones brutas anuales (suma de todas las retribuciones percibidas a lo largo del año) de todas aquellas personas que hayan estado al servicio de la UCM en algún momento durante el año de referencia, que para el caso de

[7] De cara al seguimiento del II Plan de igualdad podrían establecerse otro tipo de fuentes, como la realización de algún estudio específico, mediante algún tipo de cuestionario tanto para la dirección como para la plantilla, siguiendo por ejemplo el modelo propuesto en la Guía para la elaboración de planes de igualdad del Instituto de las Mujeres (2021).

[8] Filtro aplicado: (Puesto Ocupado==SI) &(Estado==Activo) & (Modalidad != de "Obtener Puesto en Comisión de Servicios)

este informe diagnóstico es el año 2020). Hay que tener en cuenta, que no todas las personas habrán tenido una relación laboral con la UCM durante todo el año completo. En principio hemos decidido no ajustar el análisis para tener en cuenta el número de días trabajados. Esto podría incluir algún sesgo en la estimación de la brecha en caso de que las altas y bajas a lo largo del año no se distribuyan uniformemente según el sexo de la persona (en el futuro habrá que comprobar este supuesto y corregir en caso necesario). Esta información sobre remuneraciones a través de la nómina de la UCM se ha completado con las retribuciones que esas mismas personas podrían estar recibiendo procedentes de la Fundación General de la UCM y que responden a la realización de cursos, contratos de investigación y asesoramiento al amparo del artículo 83 de la LOU u otros trabajos realizados, que aunque no aparecen en la nómina del trabajador, sí pueden considerarse como parte integrante de la remuneración que recibe el personal desde la UCM[9].

Fases en la elaboración del informe

Las **fases seguidas en la elaboración del informe** se representan esquemáticamente en la siguiente:

- primero se han identificado los principales indicadores y colectivos a analizar;
- posteriormente se ha procedido a recopilar y solicitar los datos e informes necesarios;
- y por último se ha procedido al análisis y tratamiento estadístico de esos datos con el objetivo de resumir y extraer la información relevante, cuya interpretación y discusión permitirá extraer las conclusiones en cuanto al diagnóstico sobre las brechas de género en la plantilla de la UCM.

[9] No se incluyen en el análisis del presente informe diagnóstico a las personas empleadas directamente por la Fundación General de la UCM, y que son objeto de su propio plan de igualdad. Sólo a aquellas personas que reciben su remuneración a través del Servicio de Nóminas de la UCM pero que a su vez puedan estar recibiendo una retribución adicional desde la Fundación General de la UCM.

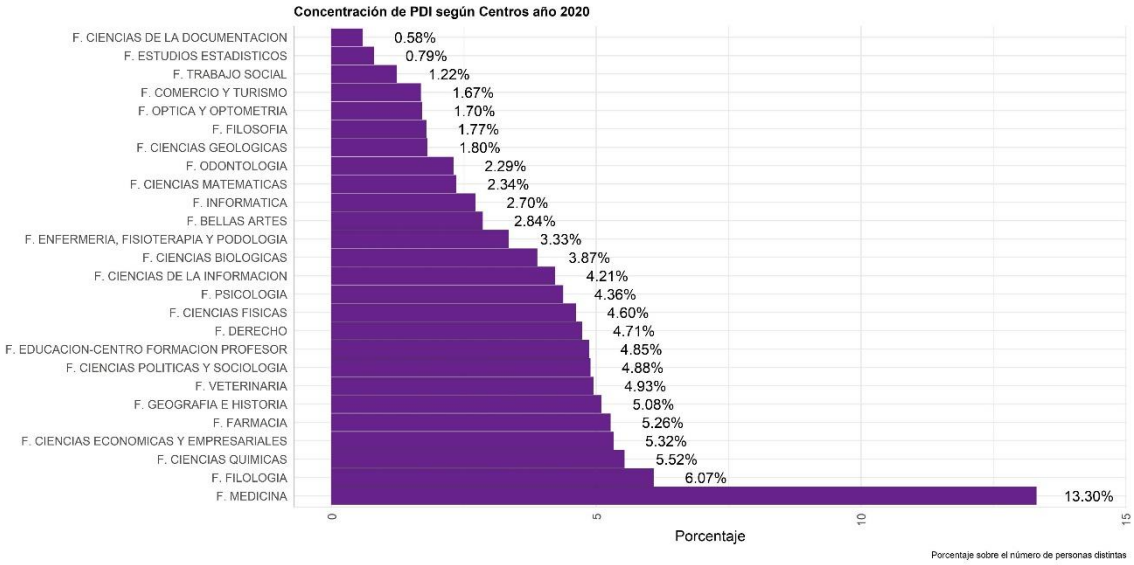
8. ANEXO II: Distribución del PDI según centros por centros

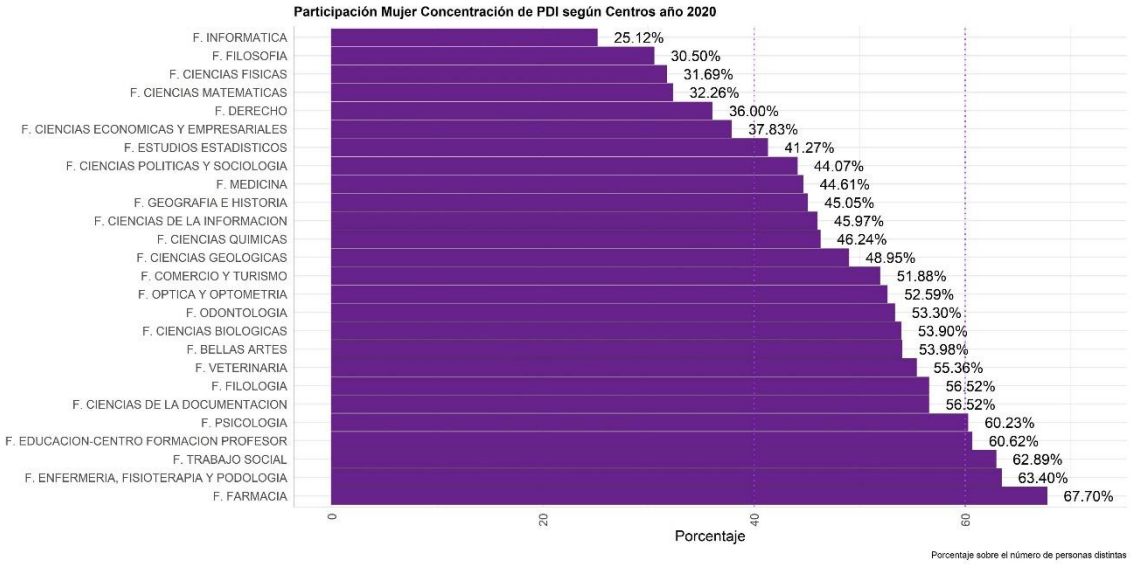
Total PDI

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*
ARTES Y HUMANIDADES	656	661	49.8%	50.2%	17.5%	16.1%
CIENCIAS	787	942	45.5%	54.5%	21.0%	22.9%
CIENCIAS DE LA SALUD	1016	947	51.8%	48.2%	27.1%	23.0%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1161	1305	47.1%	52.9%	30.9%	31.7%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	136	262	34.2%	65.8%	3.6%	6.4%
TOTAL	3756	4117	47.7%	52.3%	100.0%	100.0%

Catedráticas/os

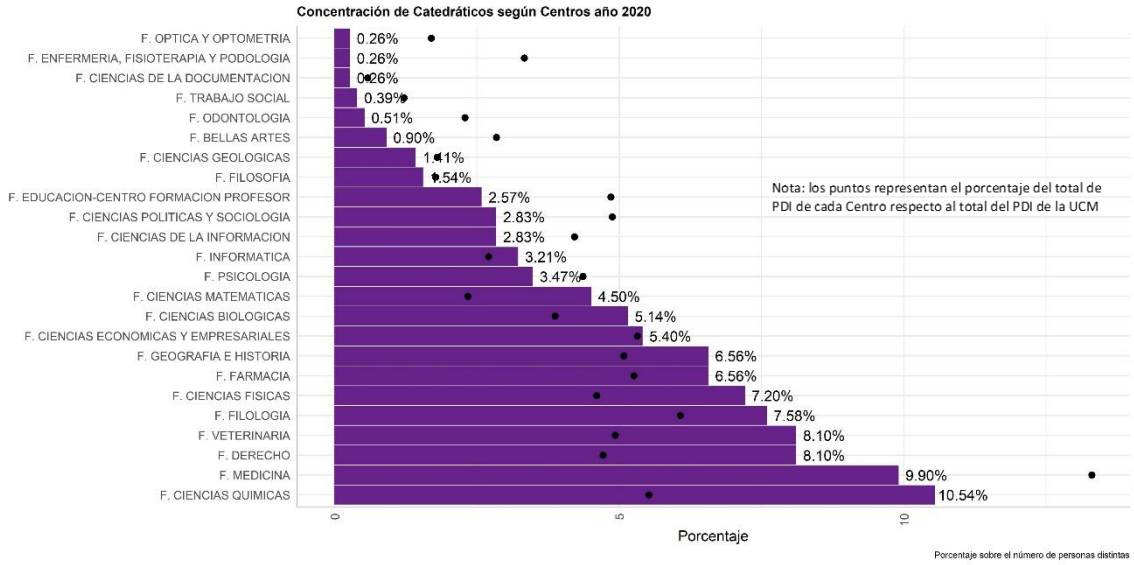
	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*	*Mujeres*	*Varones*
ARTES Y HUMANIDADES	54	80	40.3%	59.7%	20.2%	15.6%
CIENCIAS	84	163	34.0%	66.0%	31.5%	31.7%
CIENCIAS DE LA SALUD	50	92	35.2%	64.8%	18.7%	17.9%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	56	142	28.3%	71.7%	21.0%	27.6%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	23	37	38.3%	61.7%	8.6%	7.2%
TOTAL	267	514	34.2%	65.8%	100.0%	100.0%

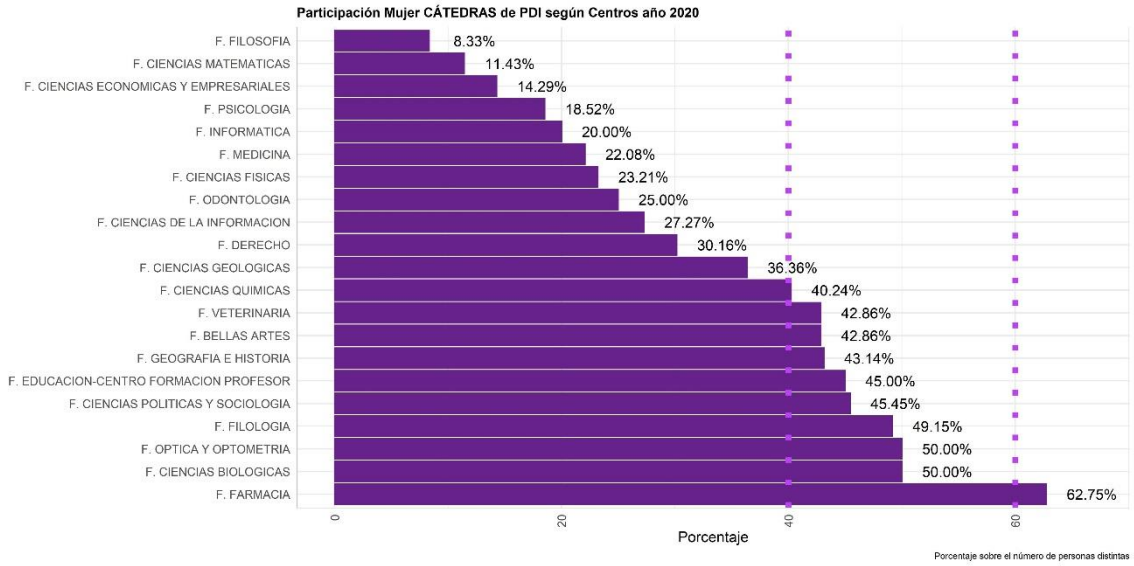

Concentración de PDI según Centros año 2020
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION 0.58%
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS 0.79%
F. TRABAJO SOCIAL 1.22%
F. COMERCIO Y TURISMO 1.67%
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 1.70%
F. FILOSOFIA 1.77%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 1.80%
F. ODONTOLOGIA 2.29%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 2.34%
F. INFORMATICA 2.70%
F. BELLAS ARTES 2.84%
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA 3.33%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 3.87%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 4.21%
F. PSICOLOGIA 4.36%
F. CIENCIAS FISICAS 4.60%
F. DERECHO 4.71%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 4.85%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 4.88%
F. VETERINARIA 4.93%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 5.08%
F. FARMACIA 5.26%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 5.32%
F. CIENCIAS QUIMICAS 5.52%
F. FILOLOGIA 6.07%
F. MEDICINA 13.30%
0
5
10
15
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

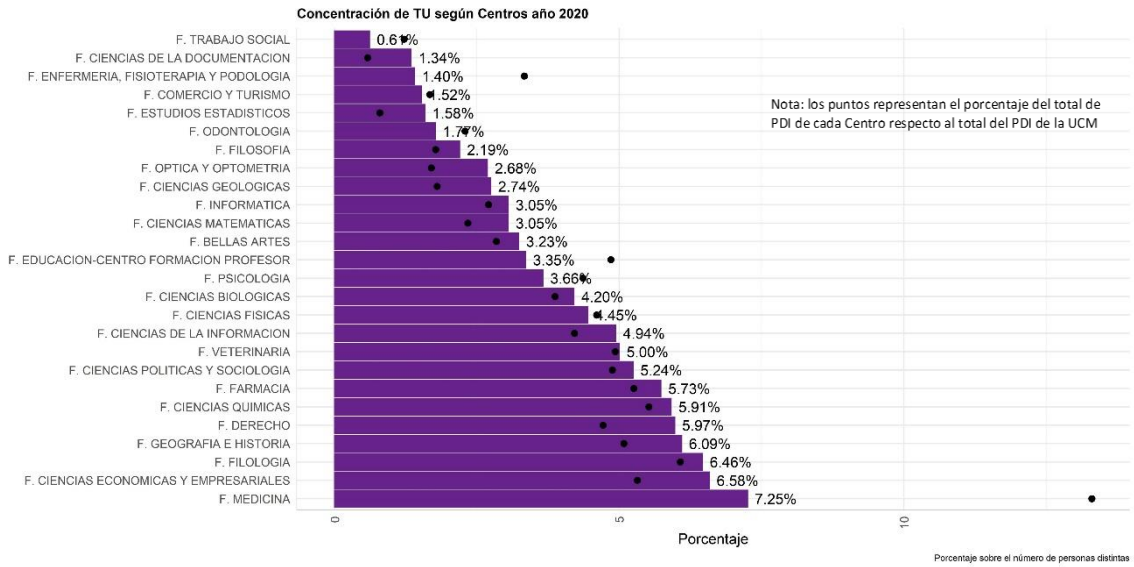

Participación Mujer Concentración de PDI según Centros año 2020
F. INFORMATICA 25.12%
F. FILOSOFIA 30.50%
F. CIENCIAS FISICAS 31.69%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 32.26%
F. DERECHO 36.00%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 37.83%
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS 41.27%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 44.07%
F. MEDICINA 44.61%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 45.05%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 45.97%
F. CIENCIAS QUIMICAS 46.24%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 48.95%
F. COMERCIO Y TURISMO 51.88%
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 52.59%
F. ODONTOLOGIA 53.30%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 53.90%
F. BELLAS ARTES 53.98%
F. VETERINARIA 55.36%
F. FILOLOGIA 56.52%
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION 56.52%
F. PSICOLOGIA 60.23%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 60.62%
F. TRABAJO SOCIAL 62.89%
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA 63.40%
F. FARMACIA 67.70%
0
20
40
60
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

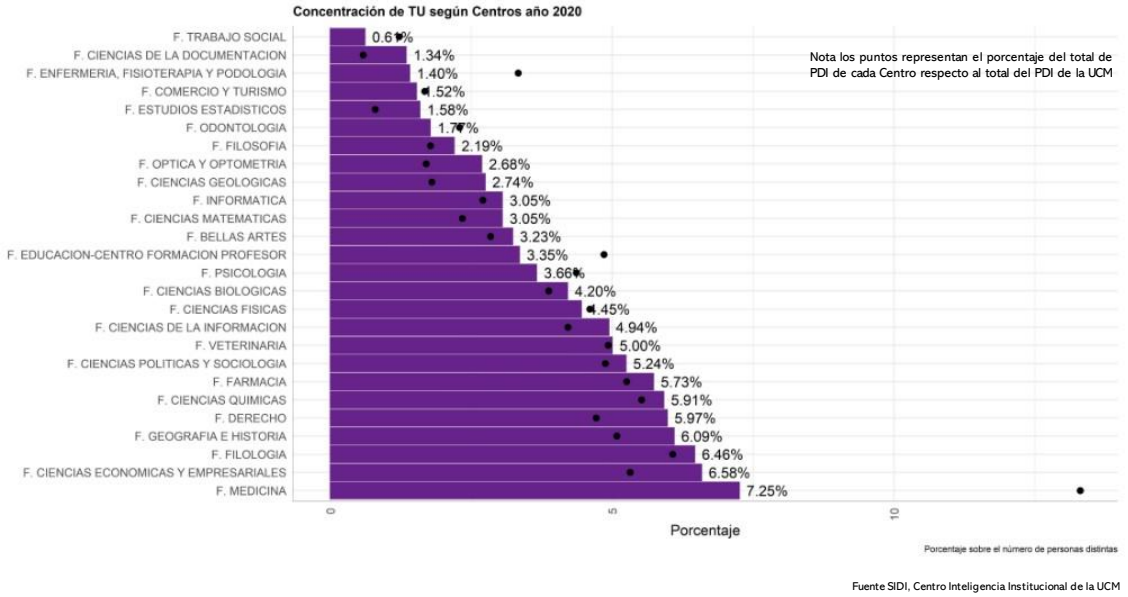
Concentración de PDI según Centros año 2020
Asociado
Ayudante Doctor
Catedrático de Universidad
Colaborador
Contratado Doctor
Emérito
PI
Titular de Escuela Universitaria
Titular de Universidad
Visitante
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION
F. CIENCIAS GEOLOGICAS
F. ODONTOLOGIA
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS
F. BELLAS ARTES
F. FILOSOFIA
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA
F. COMERCIO Y TURISMO
F. TRABAJO SOCIAL
F. CIENCIAS MATEMATICAS
F. CIENCIAS BIOLOGICAS
F. PSICOLOGIA
F. OPTICA Y OPTOMETRIA
F. VETERINARIA
F. INFORMATICA
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
F. FARMACIA
F. GEOGRAFIA E HISTORIA
F. DERECHO
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION
F. CIENCIAS FISICAS
F. CIENCIAS QUIMICAS
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA
F. MEDICINA
F. FILOLOGIA

Participación Mujer Concentración de PDI según Centros año 2020
Asociado
Ayudante Doctor
Catedrático de Universidad
Colaborador
Contratado Doctor
Emérito
PI
Titular de Escuela Universitaria
Titular de Universidad
Visitante
F. INFORMATICA
F. CIENCIAS FISICAS
F. DERECHO
F. FILOSOFIA
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
F. GEOGRAFIA E HISTORIA
F. CIENCIAS GEOLOGICAS
F. CIENCIAS MATEMATICAS
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION
F. ODONTOLOGIA
F. CIENCIAS QUIMICAS
F. OPTICA Y OPTOMETRIA
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS
F. COMERCIO Y TURISMO
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA
F. BELLAS ARTES
F. MEDICINA
F. CIENCIAS BIOLOGICAS
F. FILOLOGIA
F. PSICOLOGIA
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION
F. VETERINARIA
F. FARMACIA
F. TRABAJO SOCIAL
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

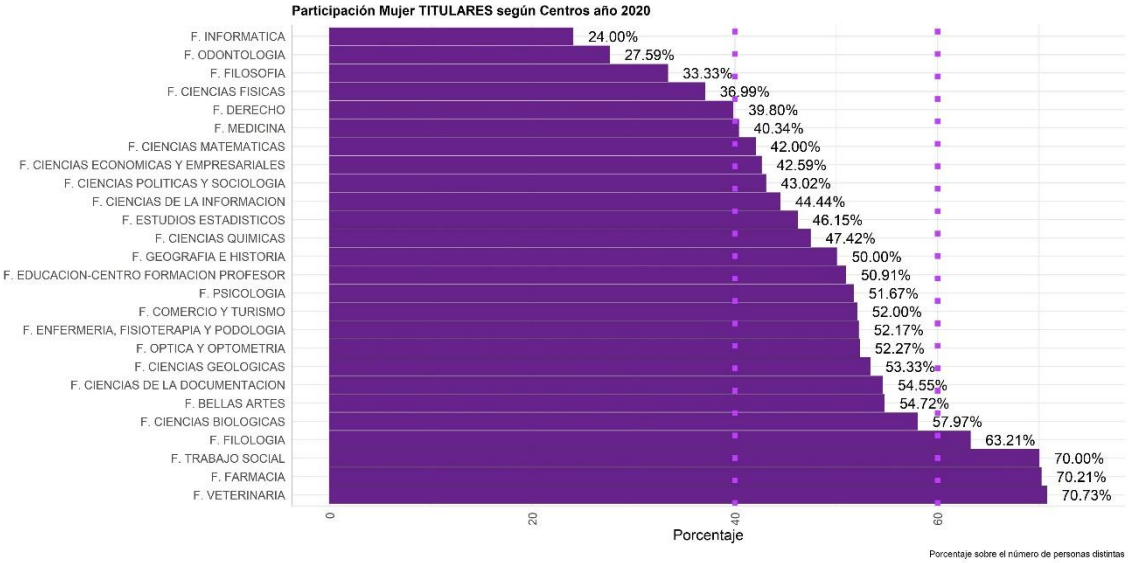

Concentración de Catedráticos según Centros año 2020
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 0.26%
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA 0.26%
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION 0.26%
F. TRABAJO SOCIAL 0.39%
F. ODONTOLOGIA 0.51%
F. BELLAS ARTES 0.90%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 1.41%
F. FILOSOFIA 1.54%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 2.57%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 2.83%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 2.83%
F. INFORMATICA 3.21%
F. PSICOLOGIA 3.47%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 4.50%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 5.14%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 5.40%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 6.56%
F. FARMACIA 6.56%
F. CIENCIAS FISICAS 7.20%
F. FILOLOGIA 7.58%
F. VETERINARIA 8.10%
F. DERECHO 8.10%
F. MEDICINA 9.90%
F. CIENCIAS QUIMICAS 10.54%
Nota: los puntos representan el porcentaje del total de PDI de cada Centro respecto al total del PDI de la UCM
0
5
10
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

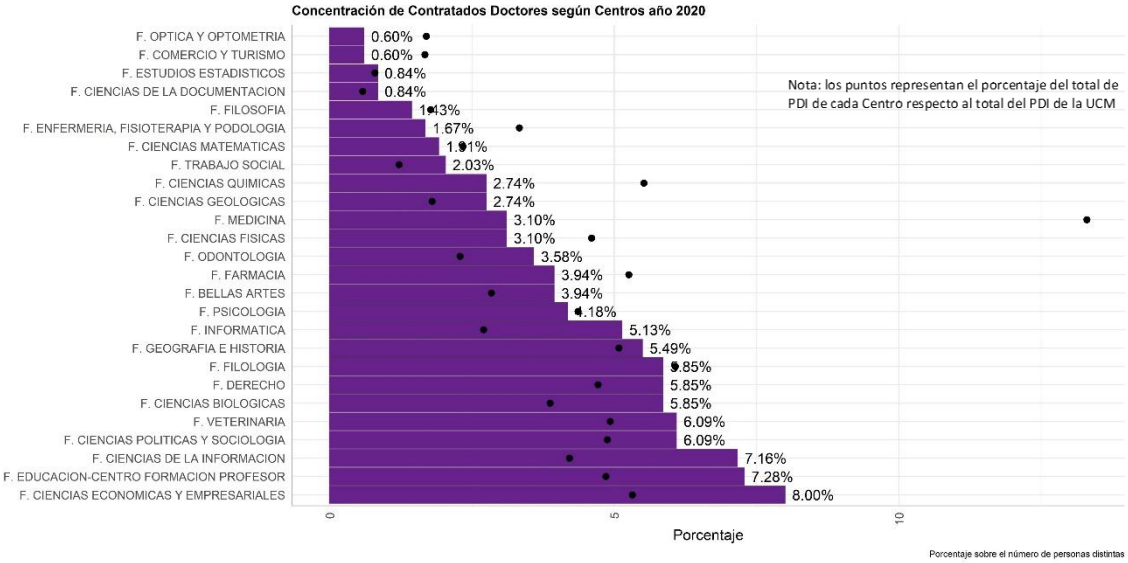

Participación Mujer CÁTEDRAS de PDI según Centros año 2020
F. FILOSOFIA 8.33%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 11.43%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 14.29%
F. PSICOLOGIA 18.52%
F. INFORMATICA 20.00%
F. MEDICINA 22.08%
F. CIENCIAS FISICAS 23.21%
F. ODONTOLOGIA 25.00%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 27.27%
F. DERECHO 30.16%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 36.36%
F. CIENCIAS QUIMICAS 40.24%
F. VETERINARIA 42.86%
F. BELLAS ARTES 42.86%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 43.14%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 45.00%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 45.45%
F. FILOLOGIA 49.15%
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 50.00%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 50.00%
F. FARMACIA 62.75%
0
20
40
60
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

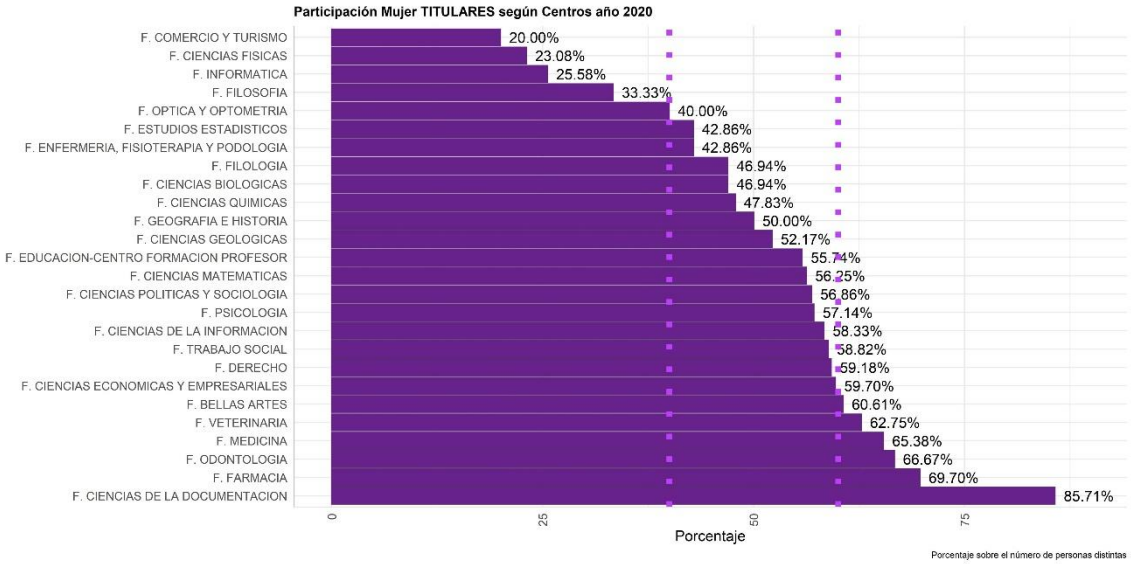

Concentración de TU según Centros año 2020
F. TRABAJO SOCIAL 0.61%
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION 1.34%
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA 1.40%
F. COMERCIO Y TURISMO 1.52%
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS 1.58%
F. ODONTOLOGIA 1.77%
F. FILOSOFIA 2.19%
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 2.68%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 2.74%
F. INFORMATICA 3.05%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 3.05%
F. BELLAS ARTES 3.23%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 3.35%
F. PSICOLOGIA 3.66%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 4.20%
F. CIENCIAS FISICAS 4.45%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 4.94%
F. VETERINARIA 5.00%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 5.24%
F. FARMACIA 5.73%
F. CIENCIAS QUIMICAS 5.91%
F. DERECHO 5.97%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 6.09%
F. FILOLOGIA 6.46%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 6.58%
F. MEDICINA 7.25%
Nota: los puntos representan el porcentaje del total de PDI de cada Centro respecto al total del PDI de la UCM
0
5
10
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas



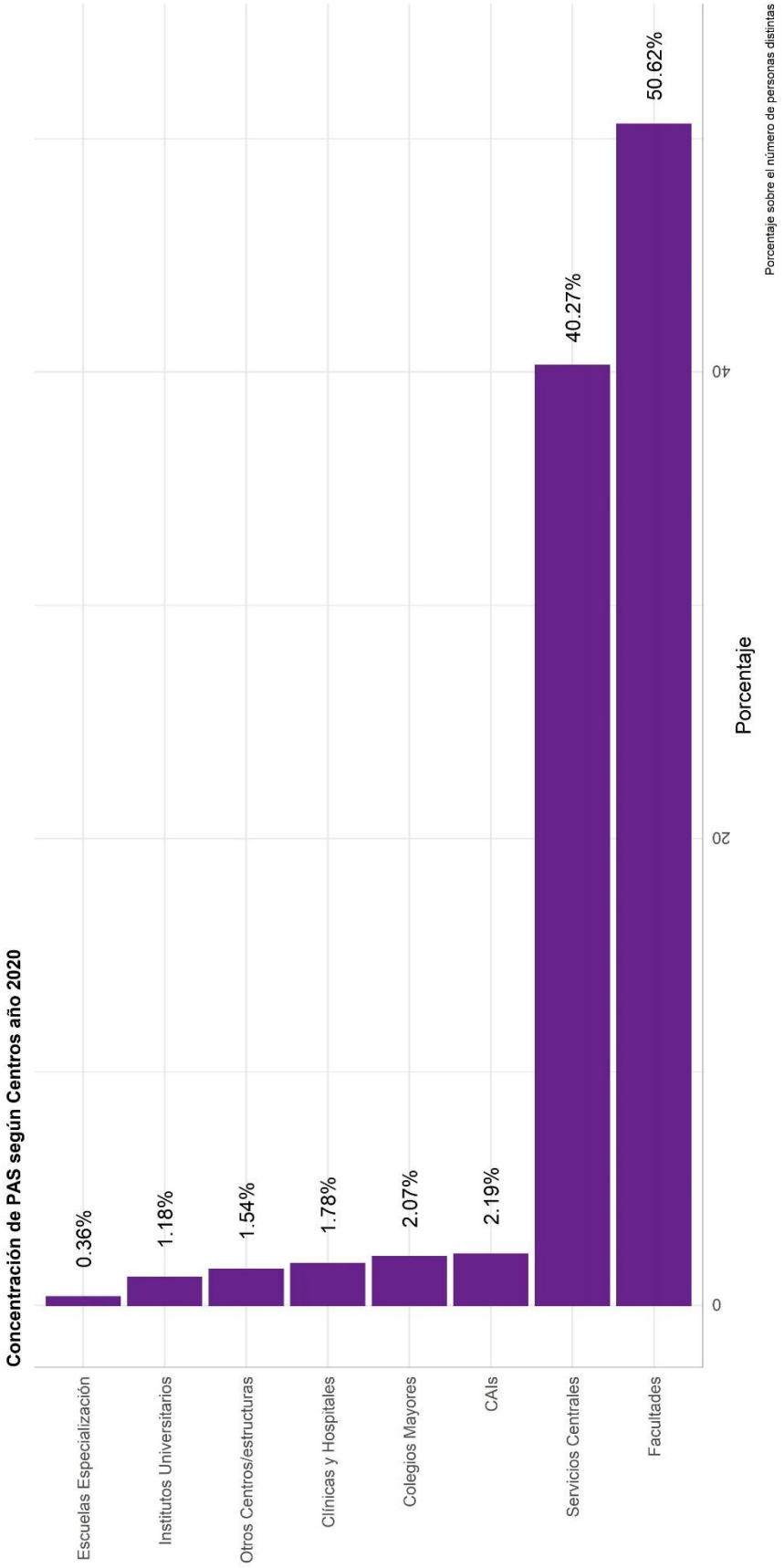
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

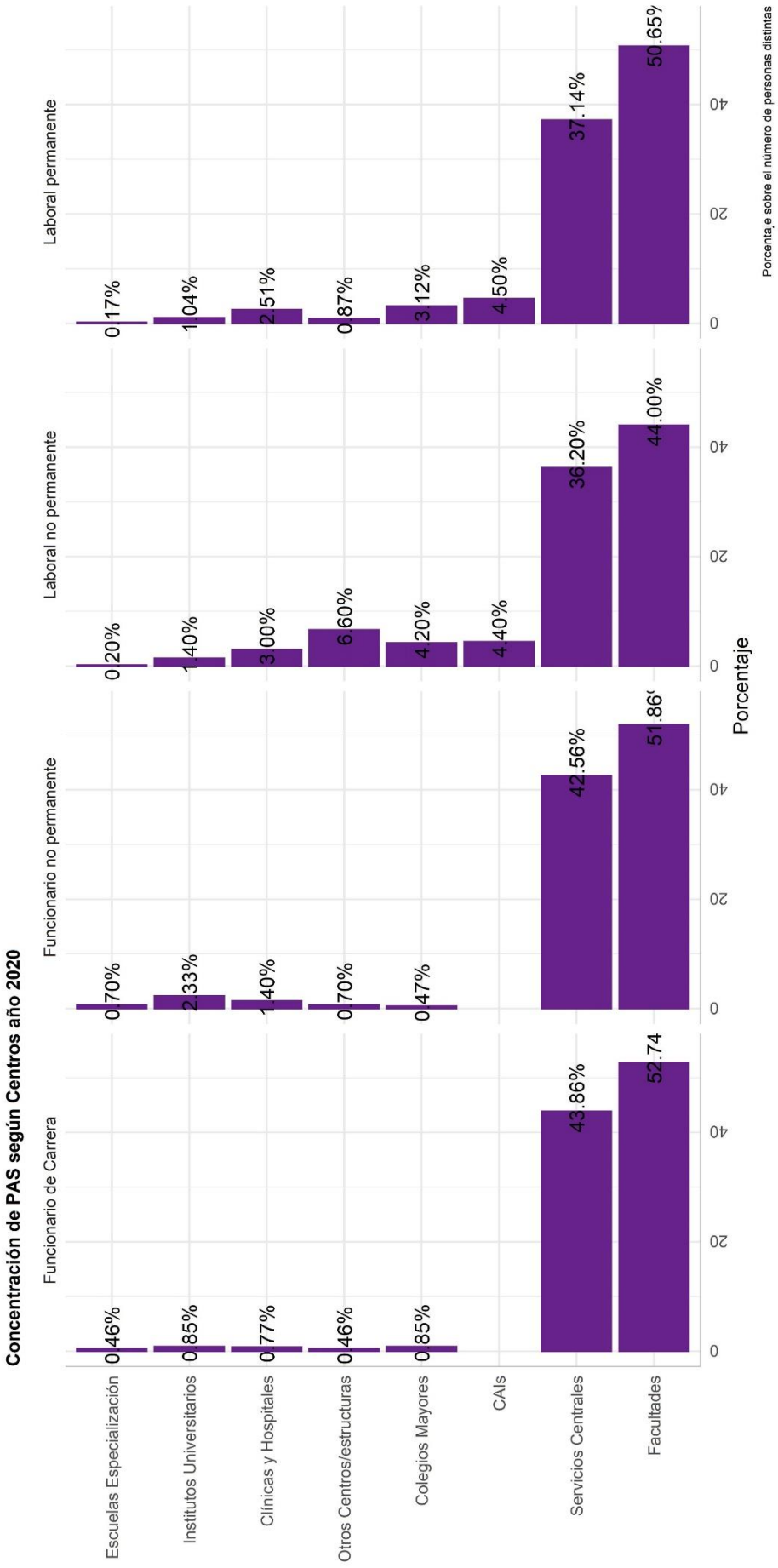





Participación Mujer TITULARES según Centros año 2020
F. COMERCIO Y TURISMO 20.00%
F. CIENCIAS FISICAS 23.08%
F. INFORMATICA 25.58%
F. FILOSOFIA 33.33%
F. OPTICA Y OPTOMETRIA 40.00%
F. ESTUDIOS ESTADISTICOS 42.86%
F. ENFERMERIA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGIA 42.86%
F. FILOLOGIA 46.94%
F. CIENCIAS BIOLOGICAS 46.94%
F. CIENCIAS QUIMICAS 47.83%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA 50.00%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS 52.17%
F. EDUCACION-CENTRO FORMACION PROFESOR 55.74%
F. CIENCIAS MATEMATICAS 56.25%
F. CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA 56.86%
F. PSICOLOGIA 57.14%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION 58.33%
F. TRABAJO SOCIAL 58.82%
F. DERECHO 59.18%
F. CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES 59.70%
F. BELLAS ARTES 60.61%
F. VETERINARIA 62.75%
F. MEDICINA 65.38%
F. ODONTOLOGIA 66.67%
F. FARMACIA 69.70%
F. CIENCIAS DE LA DOCUMENTACION 85.71%
0
25
50
75
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas

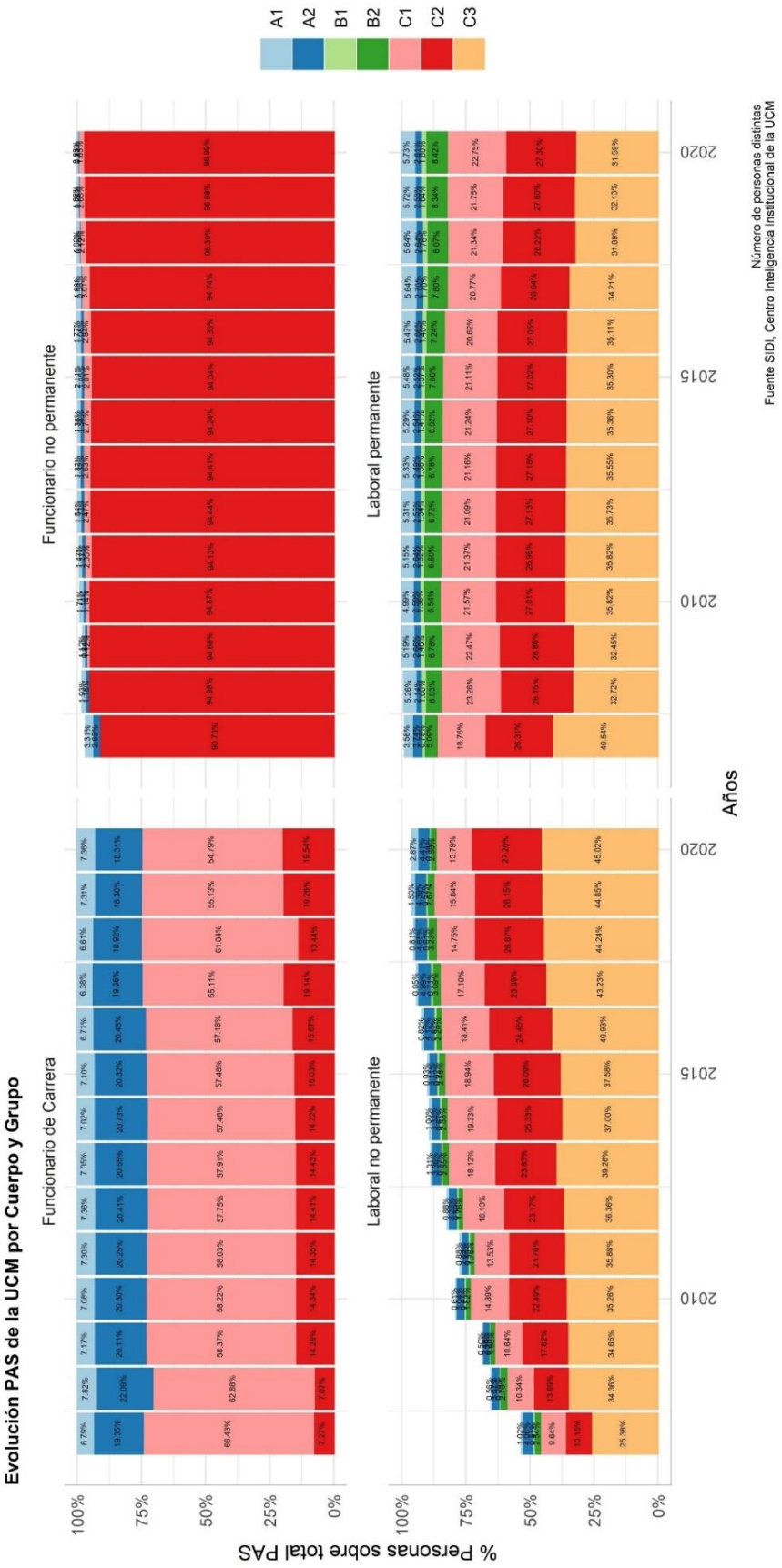
9. ANEXO III: Distribución del PAS laboral y funcionario según Centros



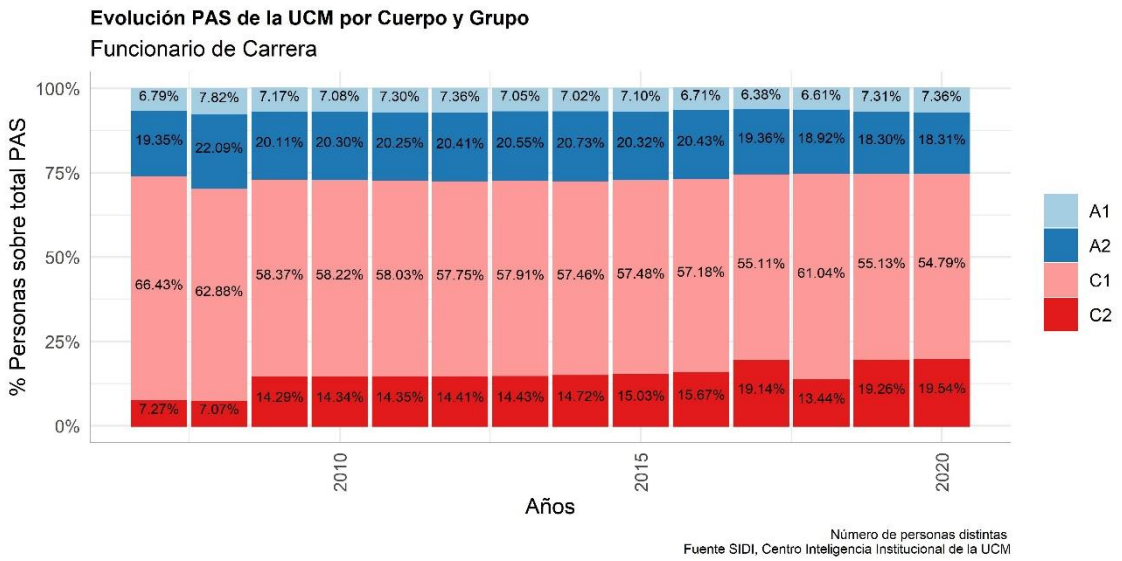

Concentración de PAS según Centros año 2020
Funcionario de Carrera
Funcionario no permanente
Laboral no permanente
Laboral permanente
Porcentaje
Porcentaje sobre el número de personas distintas
Escuelas Especialización
Institutos Universitarios
Clínicas y Hospitales
Otros Centros/estructuras
Colegios Mayores
CAIs
Servicios Centrales
Facultades
0.46%
0.85%
0.77%
0.46%
0.85%
43.86%
52.74
0.70%
2.33%
1.40%
0.70%
0.47%
42.56%
0.20%
1.40%
3.00%
6.60%
4.20%
4.40%
36.20%
44.00%
0.17%
1.04%
2.51%
0.87%
3.12%
4.50%
37.14%
0
20
40

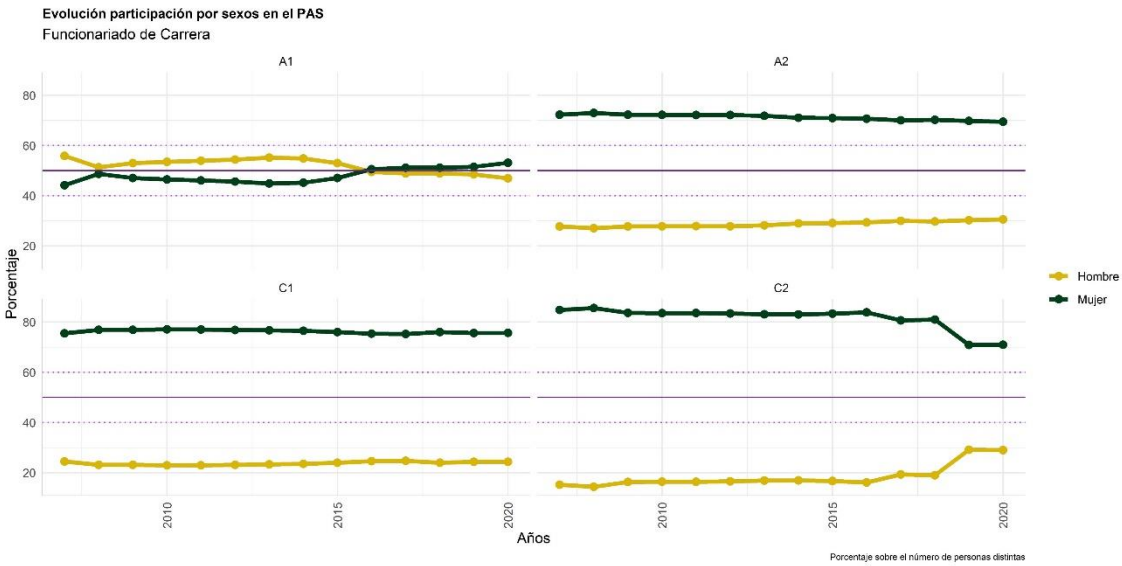
10. ANEXO IV: Distribución del PAS laboral y funcionario según Grupos de Titulación y sexo.

Evolución de la participación por sexos del PAS según tipo de empleado (cuerpo) y Grupo de Titulación

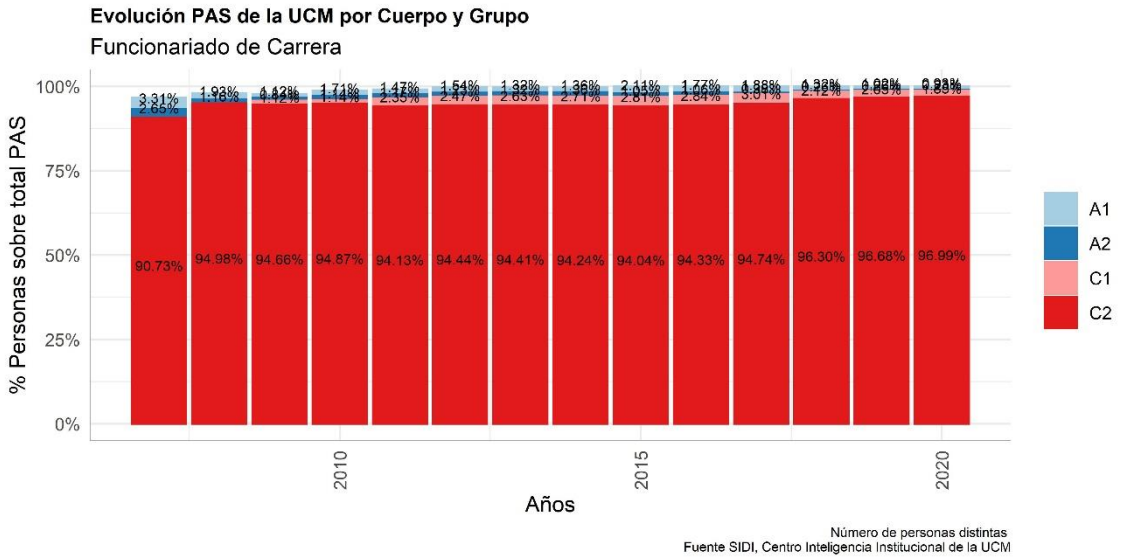


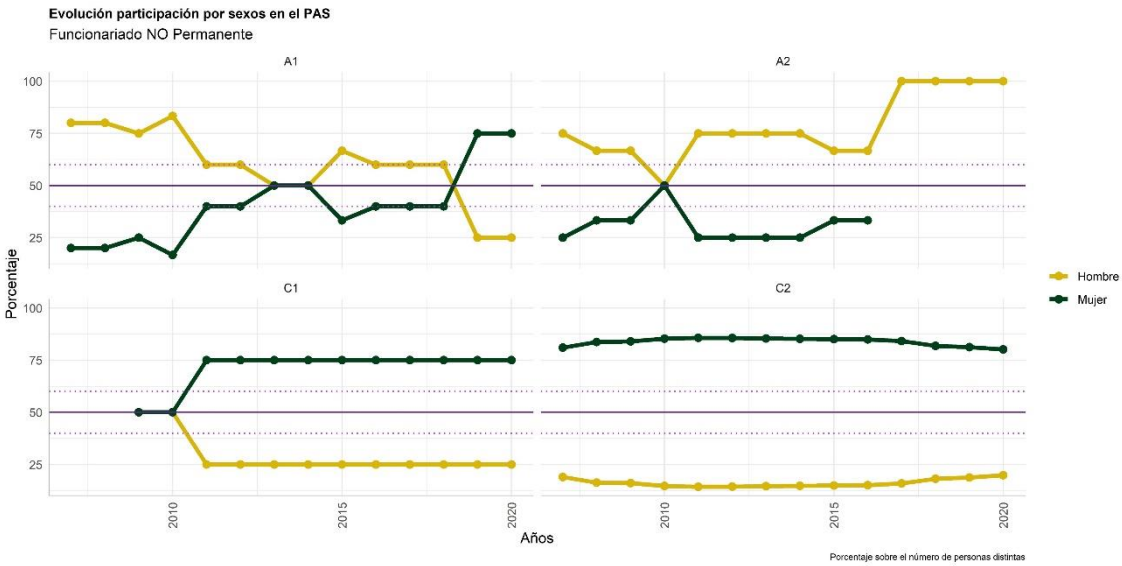
PAS funcionario de carrera



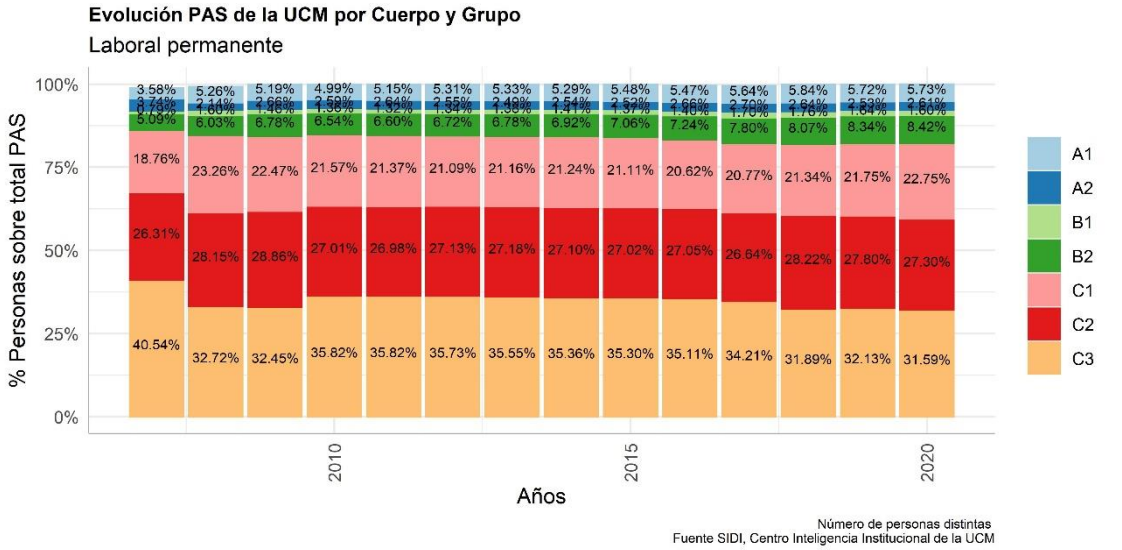


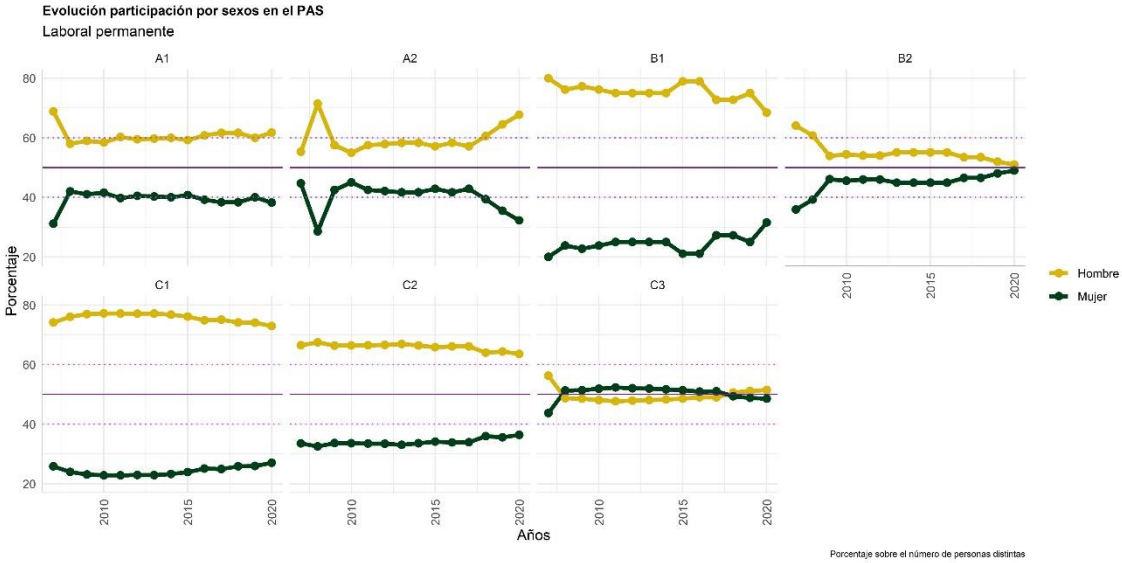
PAS funcionario interino



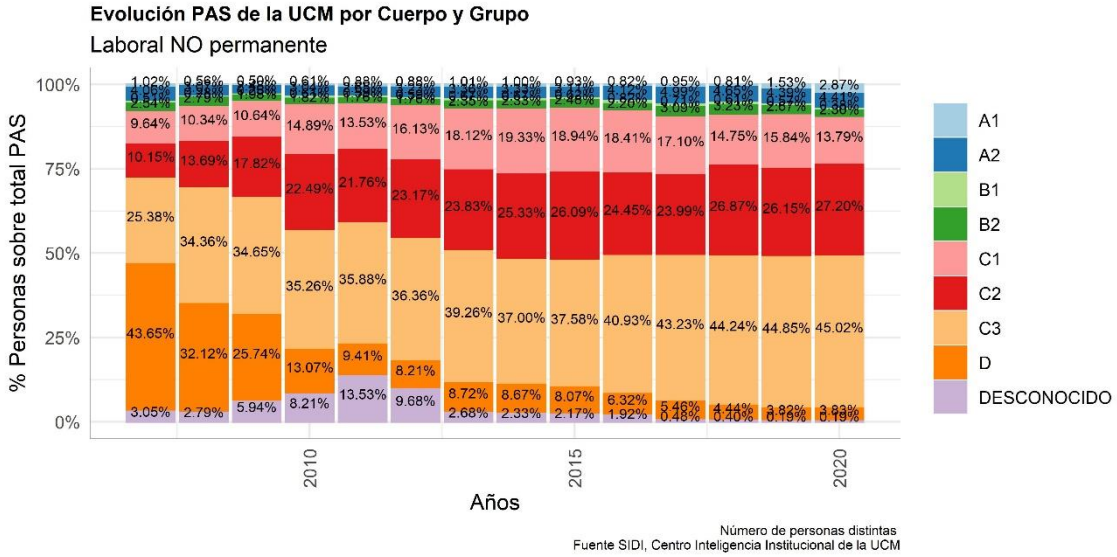


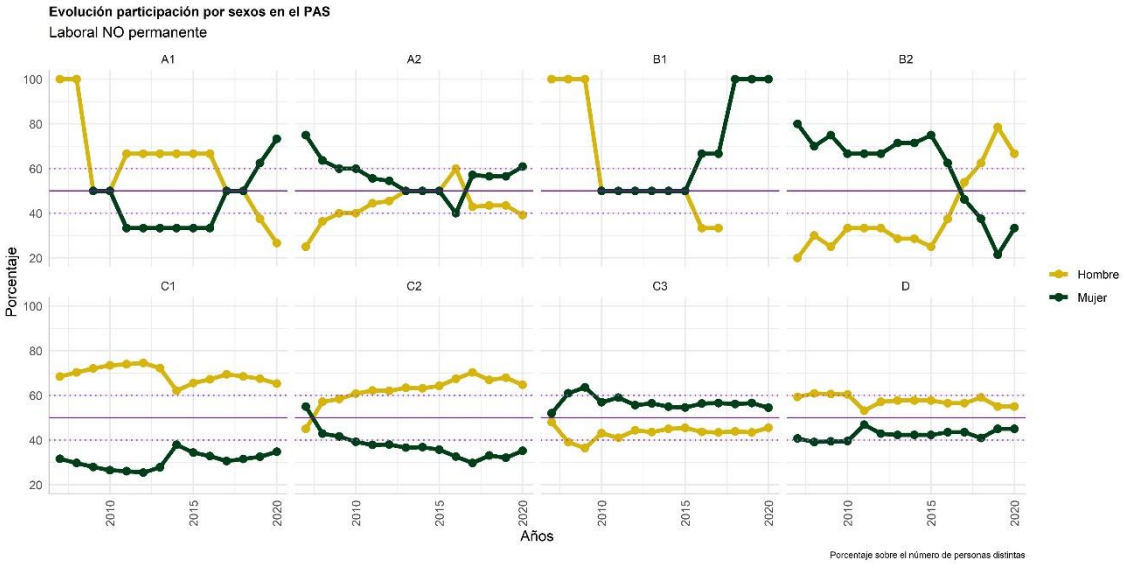
PAS laboral permanente



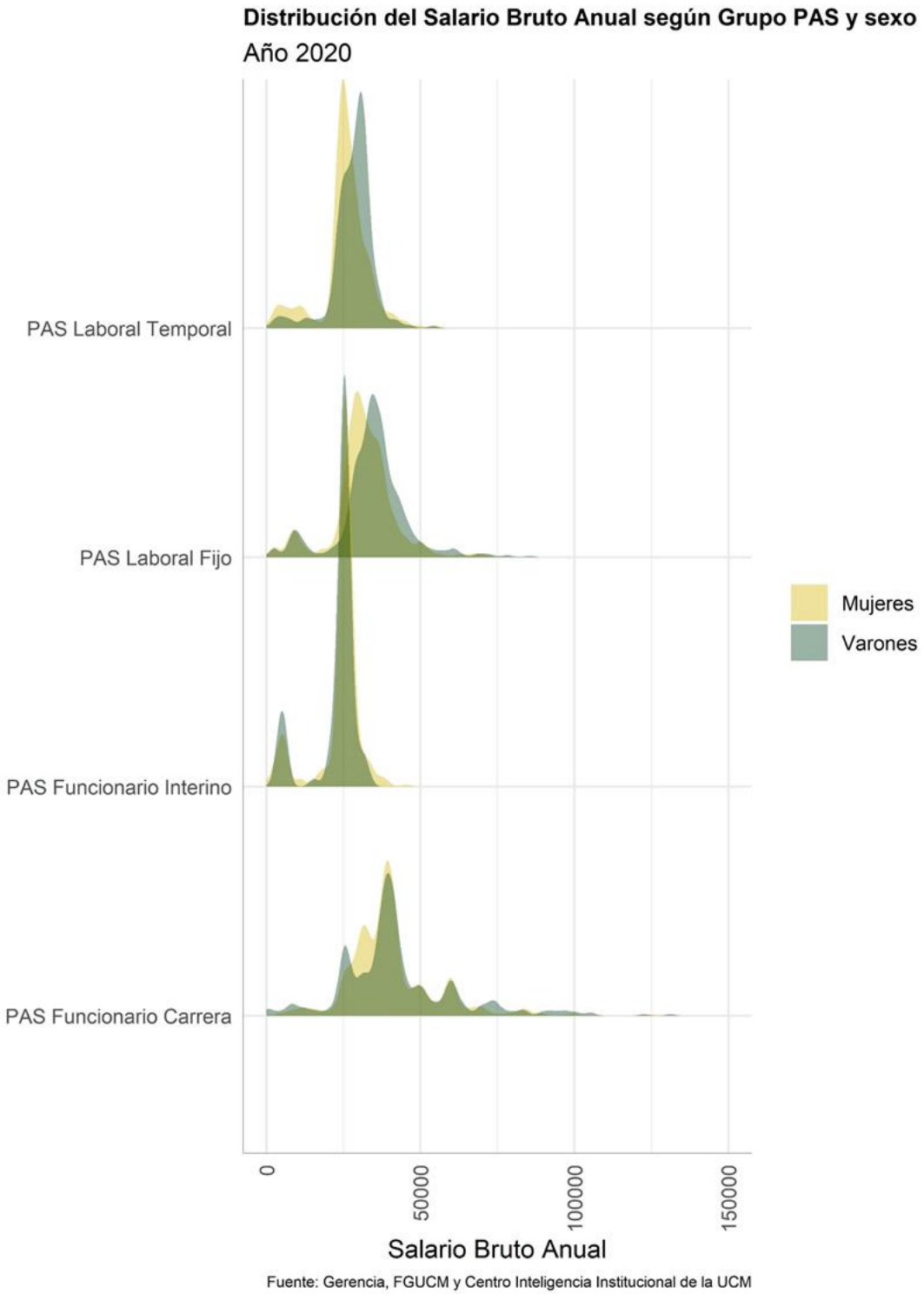


PAS laboral no-permanente





11. ANEXO V: Distribución del salario bruto anual del PAS laboral y funcionario según sexo.



12. ANEXO VI: Encuesta sobre necesidades de conciliación de vida académica y vida familiar

La Encuesta sobre necesidades de conciliación para el cuidado de hijas, hijos y otras personas dependientes se ha realizado en el ámbito de la negociación del II Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid de 2021

El objetivo último y general de la encuesta ha sido conocer las necesidades de estudiantes y personal de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) para la conciliación de su vida familiar y su actividad universitaria.

Las circunstancias de cada persona son muy diferentes. Resulta complicado tener presentes en una encuesta como ésta todos los aspectos asociados a la conciliación de la vida universitaria y la vida familiar (y laboral). Es por ello que, en esta encuesta se pregunta a estudiantes y personal de la UCM por, en primer lugar, su dedicación a la universidad y, en segundo lugar, por las necesidades derivadas de su conciliación y sus responsabilidades en el cuidado de hijas/os y de otras personas dependientes (dependientes en sentido amplio: personas con discapacidad, ascendientes y otras personas convivientes o no convivientes que requieran de atención y cuidados).

Estas tareas de cuidados dificultan que la persona cuidadora pueda llevar su actividad universitaria igual que otra compañera o compañero que no tenga este tipo de cargas. Por tal motivo, en esta encuesta se considera y se pregunta de manera explícita por conveniencia de que desde la UCM se ayude a las personas cuidadoras con dos tipos de medidas:

a) Con algún tipo ayuda o de servicio de Escuela de Educación Infantil para las hijas e hijos (de 0 a 3 años) de estudiantes y del personal de la universidad
b) Y con otras medidas de apoyo a través de ayudas a centros de día (distintos a la escuela infantil) para el cuidado de otras personas dependientes.

El objetivo último que se perseguiría con estas ayudas de la UCM sería que las tareas de cuidados no supongan un freno demasiado grande para que estas personas cuidadoras puedan desarrollar su actividad universitaria.

METODOLOGIA

Universo: toda la comunidad complutense: Estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI)

Muestreo: la encuesta se ha realizado mediante un formulario Google. El enlace al formulario se ha enviado a los tres colectivos (Estudiantes, PAS y PDI) a través de tres listas de distribución de correo electrónico. El cuestionario estuvo abierto entre el 22 de diciembre de 2021 hasta el 16 de enero de 2022.

El Observatorio de la Unidad de Igualdad sólo dispone de los microdatos de la encuesta de manera anonimizada, sin que haya tenido acceso ni al correo electrónico ni a cualquier otra identificación de los participantes. Este fichero anonimizado con las respuestas se ha custodiado por el Observatorio con el único fin de su explotación estadística.

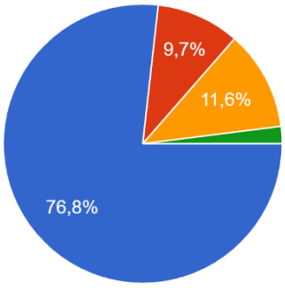
Representatividad de los resultados: el enlace a la encuesta se ha enviado a todas las personas que integran la UCM (a todo el universo). Cumplimentar el formulario ha tenido carácter voluntario para la población de la UCM. Por tanto, los errores en la representatividad de los resultados son los asociados al sesgo de respuesta típico de este tipo de muestreo. Se han obtenido un total de 6017 cuestionarios cumplimentados. La tasa de respuesta se encuentra en el 6.5% para el estudiantado, el 10.5% para el PDI y el 17.6% para el PAS

Los resultados sólo pueden considerarse representativos en la medida de que la falta de respuesta pueda considerarse puramente aleatoria e independiente de la opinión sobre el contenido de la propia encuesta. En este tipo de encuesta suele existir un cierto sesgo a que respondan más aquellas personas más directamente afectadas por las cargas de cuidados y con más dificultades para conciliar o las personas más implicadas con temas de igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidados. En cualquier caso, el número de personas que en total de la UCM puedan necesitar de ayudas por parte de la UCM, serán siempre superiores a las que han manifestado en la encuesta que están necesitadas de dicha ayuda.

A continuación, se muestran de forma gráfica los principales resultados de la encuesta

Tamaño de la muestra por colectivos

¿A qué colectivo pertenece?
6.017 respuestas



- Estudiante
- Personal de Administración y Servicios - PAS -
- Personal Docente e Investigador - PDI -
- Personal Investigador contratado - PI - (FPI, FPU, Investigador Contratado Pre o Post doctoral, etc)

Total Personas según Colectivo

Colectivo	Personas	Participación
Estudiantes	4620	76.78%
PAS	582	9.67%
PDI	815	13.54%
TOTAL	6017	100.00%

Nota Encuesta Conciliación UCM, datos actualizados a 2022/01/16

Participantes según sexo

	Mujer	Varón	Otras identidades	Total
Estudiantes	**74%**	**24%**	**2%**	**100%**
PAS	**65%**	**35%**	**0%**	**100%**
PDI	**57%**	**42%**	**1%**	**100%**
Total	**71%**	**28%**	**2%**	**100%**

Dedicación a la Universidad (media de horas diarias habituales)

Estudiantes		Horas diarias de Estudio			
	N	En el aula	En casa	Otras	Total Horas de Estudio
Mujer	3396	4.7	3.2	2.0	9.9
Varón	1125	4.3	2.8	1.9	9.0
Otras identidades	99	4.8	2.7	2.2	9.7
Total Estudiantes	4620	4.6	3.1	2.0	9.7

Personal Docente e Investigador (PDI)

		Horas diarias de dedicación académica			
	N	Docencia	Investigación	Gestión	TOTAL Horas
Mujer	465	4.3	4.1	1.8	**11.1**
Varón	344	3.9	4.1	1.6	**10.4**
Otras identidades	6	3.8	4.2	0.8	**9.3**
Total PDI	**815**	**4.2**	**4.1**	**1.7**	**10.8**

Personal de Administración y Servicios (PAS)

	N	Horas diarias Jornada laboral
Mujer	381	7.2
Varón	201	7.4
Otras identidades	0	-
Total PAS	**582**	**7.3**

Porcentaje de participantes con hijas/hijos a sargo

¿Tiene hijas/hijos a su cargo?

	No	Sí	Total
Estudiantes	92.32%	7.68%	100.00%
PAS	33.85%	66.15%	100.00%
PDI	40.49%	59.51%	100.00%
Total	79.64%	20.36%	100.00%

Horas promedio dedicadas al según cuidado de hijas/hijos según sexo y colectivo

¿Cuántas horas dedica en promedio a diario al cuidado de hijas/hijos?

Sexo	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Mujer	8.77	7.30	6.32	7.41
Varón	5.36	5.69	4.50	5.06
Total	7.70	6.77	5.55	6.56

Participantes con hijas/hijos de 0 a 3 años a cargo respecto al total

	¿Tiene hijas/hijos de 0 a 3 años a su cargo?			
	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Sí	128	59	122	309
No	4492	523	693	5708
Total	4620	582	815	6017
% con hijas/os a cargo	2.8%	10.1%	15.0%	5.1%

Dedicación a la Universidad y al cuidado de hijos (menores de 18 años) según se tengan hijos pequeños (de 0 a 3 años)

		Sin Hijos de 0 a 3 años			Con Hijos de 0 a 3 años		
		N	Horas Universidad	Horas Cuidados	N	Horas Universidad	Horas Cuidados
Estudiantes	Mujer	3303	10.0	0.3	93	7.8	12.0
	Varón	1090	9.0	0.3	35	8.3	6.2
	Otras identidades	99	9.7	0.2	0	-	-
PAS	Mujer	342	7.2	4.3	39	6.9	10.1
	Varón	181	7.4	3.1	20	7.4	8.5
	Otras identidades	0	-	0.0	0	-	-
PDI	Mujer	388	10.8	2.7	77	12.1	9.6
	Varón	299	10.3	2.1	45	10.6	6.3
	Otras identidades sexo/genéricas	6	9.3	1.3	0	-	-

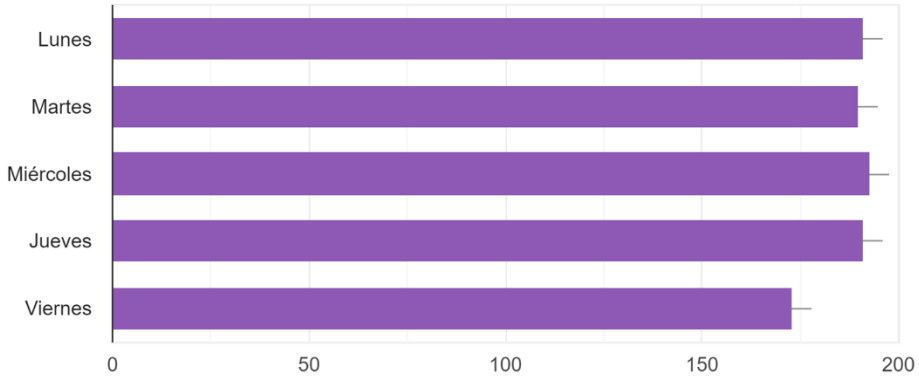
¿A quién o quienes confía el cuidado de sus hijas/hijos mientras usted desarrolla su actividad universitaria?

	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Mi pareja	39.1%	16.9%	13.9%	24.9%
Escuela de Educación Infantil	28.1%	69.5%	73.0%	53.7%
Persona contrsatada	4.7%	0.0%	6.6%	4.5%
Familiares/amistades	21.1%	13.6%	4.9%	13.3%
Otro tipo de ayuda	2.3%	0.0%	1.6%	1.6%
No cuento con ayuda	4.7%	0.0%	0.0%	1.9%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

¿Necesita_Ayudas_para_Escuelas_Infantiles?	N	%	Horas Universidad	Horas Cuidados hijos
No, no tengo ninguna intención ni necesidad de utilizar los servicios de ninguna escuela infantil	40	12.9%	10.4	7.5
Sí, me interesaría disponer de una escuela infantil promovida por la propia UCM en el propio campus de Moncloa y de Somosaguas	67	22%	9.0	10.0
Sí, pero aunque podría interesarme disponer de una escuela infantil en la UCM, en realidad preferiría recibir una ayuda económica directa equivalente para alguna Escuela cerca de mi domicilio	202	65%	9.0	9.7
Total con Hijos de 0 a 3	309	100%	9.2	9.5

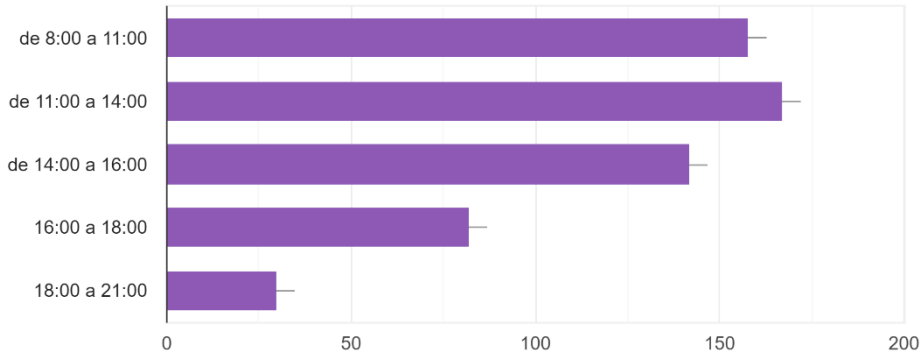
En caso de utilizar los servicios de la Escuela Infantil UCM, ¿durante cuántos días de la semana requeriría su utilización?

207 respuestas



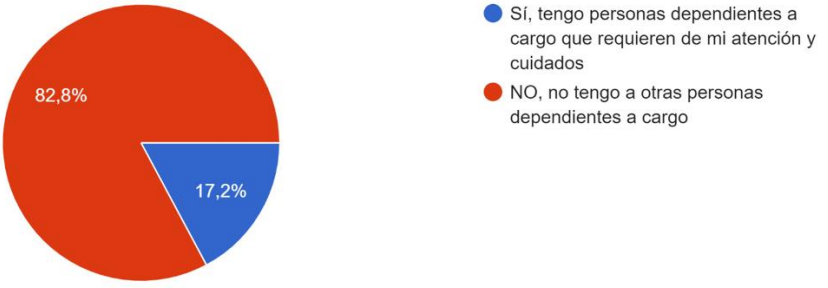
En caso de utilizar los servicios de la escuela infantil, ¿en qué franjas horarias requeriría su utilización?

207 respuestas



¿Tiene a otras personas que requieren de su atención y cuidados?

6.017 respuestas



¿Tiene a otras personas que requieren de su atención y cuidados?

		NO			SÍ		
		N	Horas Universidad	Horas cuidados	N	Horas Universidad	Horas cuidados
Estudiantes	Mujer	2887	9.8	0.0	509	10.3	5.2
	Varón	962	9.0	0.0	163	8.7	3.9
	Otras identidades	80	8.9	0.0	19	13.1	6.5
PAS	Mujer	260	7.2	0.0	121	7.3	4.4
	Varón	156	7.4	0.0	45	7.5	3.3
	Otras identidades	0	-	-	0	-	-
PDI	Mujer	348	10.9	0.0	117	11.4	3.7
	Varón	286	10.5	0.0	58	9.7	2.5
	Otras identidades	4	9.3	0.0	2	9.5	2.0
TOTAL	**Mujer**	**3495**	**9.8**	**0.0**	**747**	**10.0**	**4.9**
	Varón	**1404**	**9.2**	**0.0**	**266**	**8.7**	**3.5**
	Otras identidades	**84**	**9.0**	**0.0**	**21**	**12.7**	**6.1**

Si la UCM tuviese convenios firmados con centros de día para atender a las personas dependientes ¿utilizaría esos centros de día?

1.034 respuestas

DEL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

ANEXO 2 PERTENECIENTE AL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN 4
2. ANTECEDENTES 7
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 8
4. OBJETO 9
5. OBJETIVOS 10
6. COMPETENCIA 11
7. RECURSOS 12
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN 13
9. PROCEDIMIENTO 14
    - Qué hacer en caso de acoso 15
10. INTERVENCIÓN 16
    - Principios de la intervención 17
    - La Unidad de Igualdad 18
    - La Comisión Técnica y de Garantías 18
11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 20
12. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO 21
13. DEROGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID 21

ANEXO MODELO DE FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

1. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Complutense de Madrid como institución pública, adopta el compromiso de crear espacios seguros y libres de acoso sexual y sexista, en los que la comunidad universitaria pueda desarrollar sus actividades desde el reconocimiento de la igualdad, como signo de excelencia para una universidad que pone en el centro de todas sus acciones los Derechos Humanos.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se fundamenta en la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Las conductas de acoso sexual y sexista conllevan una gran complejidad jurídica, teniendo en cuenta su transversalidad e interseccionalidad. Una misma conducta puede vulnerar a la vez derechos fundamentales, estar tipificada en el ámbito penal y tener impacto en el ámbito laboral o de la administración pública, además de en la convivencia del ámbito universitario. Por ello, este Protocolo prevé el tratamiento individualizado e integral de cada caso, teniendo en cuenta las violencias múltiples vinculadas a los procesos de socialización, para que las personas puedan sentirse seguras y acompañadas, desde el respeto a las circunstancias personales y en un marco que tenga siempre como referencia el estado social y democrático de derecho.

La normativa que ampara el procedimiento de este Protocolo es:

» Ámbito internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW, Naciones Unidas (34/80, de 18 de diciembre de 1979).
- IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

» Ámbito europeo:

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y la violencia en el trabajo (2007).
- Directiva 2006/54/CE de aplicación del principio de igualdad de trato ente hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra las mujeres y la violencia doméstica (2011), más conocido como Convenio de Estambul.

» Ámbito nacional:

- Constitución Española de 1978.

- En materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo:
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado el 28 de enero de 2011.
  - Pacto de Estado contra la violencia de género (2017).

- En el ámbito del empleo público.
  - La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

- En el ámbito del Estatuto de los Trabajadores.
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
  - Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- En el ámbito de la Ley de Sanidad.
    - Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

- En el ámbito de las Universidades.
    - Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.
    - Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen de profesorado universitario.
    - Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
    - Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

- En el ámbito del Código Penal.
    - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- En el ámbito de la Protección de Datos.
    - Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
    - Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), de 27 de abril de 2016.

» Ámbito autonómico en la Comunidad de Madrid:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

» Ámbito de la Universidad Complutense de Madrid:

- II Plan de Igualdad de la UCM (2022).
- Estatutos y Reglamentos UCM.

2. ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid tiene una larga trayectoria en la defensa de los Derechos Humanos desde la construcción de una cultura de igualdad para que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

En diciembre de 2016, se aprobó el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género*.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se enmarca en el II Plan de Igualdad de la UCM e introduce ciertos aspectos innovadores como la creación de una Comisión Técnica y de Garantías que integra a representantes de las/os trabajadoras/os y/o de las/os estudiantes en función de la naturaleza del caso y que, además, supone una herramienta de transparencia.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se basa en los siguientes principios:

1) Respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos, de los Derechos Fundamentales y de los valores y principios democráticos y constitucionales.

2) Respeto, protección y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el derecho a un trato respetuoso y digno, así como a la intimidad, a la integridad física y moral y a la libertad de todas las personas.

3) Respeto, protección y promoción derecho a la salud física, psicológica y moral de todas las personas.

4) Respeto, protección y promoción de la presunción de inocencia.

5) Actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información, formación y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso, creando un clima de convivencia y respeto mutuo en la UCM.

6) Condena y rechazo de las violencias machistas y otras violencias, dando una respuesta adecuada a las víctimas.

7) Empleo de la debida diligencia en toda la actividad institucional de prevención y actuación.

8) Promoción de la participación de la comunidad universitaria para implementar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista, de tal forma que el mayor número de personas pueda asumirlo y se convierta en instrumento propio, cercano y eficaz para la prevención y la intervención.

9) Protección de datos personales con arreglo a la normativa vigente.

4. OBJETO

El objeto principal del presente **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista**, es la construcción de una universidad libre de acoso, como espacio seguro, activando los procedimientos y recursos específicos cuando sea preciso, siempre siguiendo los principios rectores de atención integral, permanente y urgente desde la especialización profesional.

La Unidad de Igualdad, dependiente de la Delegación del Rector para Igualdad, es el órgano competente en la actuación en los supuestos de acoso sexual y/o sexista y atenderá, mediante un seguimiento individualizado de cada situación, a las personas que soliciten **asesoramiento** o presenten **denuncia**, con independencia de la interposición de la denuncia policial, para asegurar la necesaria ayuda y prevenir cualquier riesgo o desprotección.

La actuación se adecuará a cada persona, tanto los procesos de asistencia como los itinerarios específicos de intervención, siempre con el seguimiento profesional de referencia en cada caso y respetando, en todo momento, los tiempos y necesidades de cada persona.

5. OBJETIVOS

» Objetivo general:

Crear una cultura en la comunidad universitaria complutense que prevenga el acoso sexual y/o sexista, al mismo tiempo que se actúa con garantías cuando se produce el acoso.

» Objetivos específicos:

- Establecer un procedimiento de actuación con garantías frente al acoso sexual y/o sexista.
- Garantizar el acompañamiento y la atención psicológica y social a la víctima o víctimas, independientemente de que decidan presentar una denuncia. En el caso de estudiantes, garantizar también el acompañamiento, la atención y la orientación pedagógica.
- Crear un sistema de asistencia y protección a las víctimas adoptando las medidas necesarias para derivarlas a los recursos apropiados, con independencia de que decidan o no presentar una denuncia.
- Garantizar en todo momento la seguridad y la dignidad de las personas implicadas.
- Prevenir el acoso sexual y/o sexista en el entorno universitario.

6. COMPETENCIA

La **Unidad de Igualdad** es el órgano de la Universidad Complutense que tiene atribuida la competencia en los asuntos relativos al **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista.**

En el supuesto de que la denuncia se presente ante un órgano universitario que no sea la Unidad de Igualdad como, por ejemplo, ante un decanato o departamento, éste deberá derivar la denuncia a la Unidad de Igualdad.

Las competencias en materia sancionadora corresponden al Rector en la Universidad Complutense de Madrid. La Unidad de Igualdad deberá abstenerse de actuar en los casos en los que existan procedimientos judiciales o policiales en curso, salvo en lo que compete al acompañamiento, orientación y atención psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y/o social a la víctima, y en el asesoramiento a los órganos responsables de la adopción de medidas cautelares cuando sea preciso.

7. RECURSOS

La Unidad de Igualdad dispone de los siguientes recursos para la atención a las víctimas de acoso sexual y/o sexista:

1) **Dispositivo de Atención Psicológica a víctimas de violencia de género de la Unidad de Igualdad (DAPs)**. Integrado y atendido por profesionales expertas del campo de la psicología y la pedagogía con formación y experiencia en el ámbito de la victimización y la violencia de género. Proporciona acompañamiento, orientación, asesoramiento, atención y derivación a las víctimas y establece una valoración de sus necesidades psicológicas y pedagógicas (en el caso de estudiantes).

2) **Dispositivo de Atención Social de la Unidad de Igualdad (DAS)**. Integrado y atendido por trabajadoras sociales con formación especializada. Se dirige al conjunto de la comunidad universitaria complutense y atiende situaciones personales o familiares que dificultan o impiden el pleno funcionamiento social y progreso académico.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

» Ámbito de aplicación objetivo

El Protocolo establece un procedimiento de actuación para la intervención y prevención ante posibles conductas de acoso sexual y/o sexista en la UCM.
Para que haya sanción o intervenga la Unidad de Igualdad la conducta debe producirse dentro de cualquier espacio del campus, de sus centros, dependencias e instalaciones universitarias (incluidos los Colegios Mayores) o fuera de ellos, siempre y cuando la conducta se dé en el marco de una actividad organizada por la UCM o esté vinculada con una relación derivada de la actividad laboral o educativa.

» Ámbito de aplicación subjetivo

El Protocolo se aplica tanto a aquellas personas que forman parte de la UCM, así como a aquellas personas o entidades que, no siendo parte de la UCM, están vinculadas a la misma a través de cualquier otro tipo de relación, como lo puede ser, por ejemplo, una empresa mediante contrato o una ONG por convenio.
A efectos del presente Protocolo **son miembros de la comunidad universitaria de la UCM:**

1) Estudiantes, tanto de estudios oficiales (grados, másteres y doctorados) como de títulos propios, seminarios, congresos, cursos organizados por la UCM en sus campus o en otros espacios a nivel nacional e internacional, así como estudiantes de movilidad.

2) Personal docente.

3) Personal de investigación, incluido el personal investigador en formación.

4) Personal de administración y servicios.

5) Colegialas/es de los Colegios Mayores Universitarios de titularidad Complutense y de los Colegios Mayores adscritos a la UCM.

A efectos del presente documento, no son miembros de la comunidad universitaria, pero mantienen vinculación y se les aplicará el Protocolo:

- Cualquier persona que realice actividades o preste sus servicios en la UCM, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, como entidad, empresa o proveedor/a, colaboradoras externas o contratistas vinculados por razones académicas o de investigación.
- Personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas autónomas relacionadas con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicios u otros.
- Personas que realicen labores de tutela a estudiantes de la UCM o sean compañeras/os de estudiantes de la UCM, en empresas, asociaciones u organizaciones, o en la propia UCM.

9. PROCEDIMIENTO

» Qué hacer en caso de acoso sexual y/o sexista

Dirigirse siempre a la Unidad de Igualdad en caso de acoso sexual y/o sexista:

- Presencialmente pidiendo cita previa a través de los teléfonos o correos electrónicos que aparecen a continuación: C/Isaac Peral s/n. Pabellón de Gobierno, 28015, Madrid.
- Por correo electrónico: **protocolo.ui@ucm.es / daps@ucm.es**
- Por teléfono: **91 394 6955 / 91 394 6577**
  (para casos de urgencia: **650971925**)
- También existe un formulario a disposición de toda la comunidad universitaria en “Anexo formularios” del Protocolo de Actuación.

» ¿Qué se puede hacer en la Unidad de Igualdad?

1) **Se puede presentar una denuncia**. Para ello, se debe solicitar una reunión en la Unidad de Igualdad. La solicitud puede hacerse vía telefónica o por correo electrónico.

La persona o personas que soliciten presentar la denuncia podrán asistir acompañadas, si lo desean. Explicarán su situación o los hechos al personal especializado de la Unidad de Igualdad y decidirán si presentar o no la denuncia. Independientemente de cual sea su decisión se le asesorará sobre los recursos disponibles en el área psicológica, pedagógica y social.

El procedimiento sólo se iniciará cuando se firme el documento de denuncia. La persona o personas que soliciten asesoramiento o presente la denuncia estarán en todo momento acompañadas y asesoradas por personal especializado de la Unidad de Igualdad.

- **En el formulario debe** identificarse a la/s persona/s que formula la denuncia y a la/s persona/s presuntamente acosadora.
- **La denuncia** debe ser presentada por la persona/s afectada/s, con independencia de que en todo momento estén acompañadas.
- **No se admitirán ni denuncias anónimas, ni denuncias que no se presenten con la firma autógrafa o digital de la persona/s afectada/s.**

No siempre es necesario presentar una denuncia, en la Unidad de Igualdad también existen otras opciones:

2) **Se puede realizar una consulta o solicitar asesoramiento**. Puede hacerlo quien o quienes estén sufriendo acoso, personas de su entorno, autoridades académicas, etc. El asesoramiento puede ser presencial, telefónico o por correo electrónico.

3) **Se puede alertar a la Unidad de Igualdad**. Si la persona/s que está sufriedo acoso no quiere denunciar puede alertar a la Unidad de Igualdad de que se está produciendo una situación de acoso sexual y/o sexista para que la unidad tenga constancia de ello y considere las medidas oportunas.

Independientemente de la acción que se decida poner en marcha, siempre se podrá solicitar tanto acompañamiento y atención psicológica y/o social, como acompañamiento y asesoramiento pedagógico (en el caso de estudiantes).

PRIVACIDAD

Desde la recepción de la denuncia y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Unidad de Igualdad asignará al caso un código numérico identificativo. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada en la Unidad de Igualdad.

El registro y centralización de datos se realizará de acuerdo con la normativa vigente de Protección de Datos, mediante un programa de gestión específico de acceso seguro y restringido a disposición de la Unidad de Igualdad.

Todo el procedimiento se tramitará con estricto cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) UE 2016/679* del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016.

La forma en la que se recogen los datos será puesta en conocimiento de el/la Delegada/o de Protección de Datos UCM.

10. INTERVENCIÓN

» Principios de la intervención

La intervención debe regirse por el debido respeto y protección a las víctimas, un deber que la UCM asume con rigor y responsabilidad. El modelo de intervención está basado en el principio de debida diligencia. Se actuará teniendo en cuenta los principios generales de debida diligencia para la investigación de violación de derechos humanos:

1) Oficiosidad. La actuación debe desarrollarse por las autoridades competentes.

2) Diligencia. La intervención debe iniciarse de manera inmediata, ser llevada a cabo en un plazo razonable y ser propositiva.

3) Competencia. La investigación debe ser realizada por profesionales con formación y experiencia acreditadas en materia de acoso y género y empleando los procedimientos apropiados.

4) Informalidad. Dispensa de cumplir con las formas no esenciales del procedimiento en aras de garantizar la protección de la dignidad de las personas afectadas.

5) Garantía de respeto y participación de la persona afectada y su red social de apoyo.

6) Confidencialidad, protegiendo y respetando el derecho a la protección de datos personales.

7) Imparcialidad. El procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

8) Respeto del principio de presunción de inocencia.

9) Protección de la dignidad de las personas afectadas.

10) Restitución de las víctimas. Las víctimas tendrán derecho a ser restituidas en todos los derechos, expectativas y/o condiciones profesionales o académicas que legítimamente le correspondieran en el momento de iniciarse la conducta constitutiva de acoso y que hubieran podido verse alterados o perjudicados por ella.

11) Protección de la salud de la/s víctima/s. Se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas, desde la ayuda social a la psicológica, a través de los recursos de la Unidad de Igualdad, siempre con el consentimiento de la víctima.

12) Se protegerá a las personas que efectúen una denuncia o quienes intervengan en el procedimiento, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Se asegura en todo momento el derecho a la asistencia psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y social integral por profesionales con cualificación para la intervención en cada caso, así como el seguimiento personalizado.

UNIDAD DE IGUALDAD

La Unidad de Igualdad cuenta con un Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs) encargado de recibir a las personas y ofrecer asesoramiento, orientación, acompañamiento o atención psicológica y pedagógica (en el caso de estudiantes) en temáticas relacionadas con el acoso sexual y/o sexista (independientemente de que se ponga una denuncia), así como con otras violencias contra las mujeres.

En los casos de acoso sexual y/o sexista, si la persona afectada decide poner una denuncia en la Unidad de Igualdad existen dos posibilidades:

1. En el supuesto de que se detecte un caso que sea de extrema gravedad, éste se pondrá en conocimiento de la fiscalía o de la policía y la universidad actuará de oficio.

2. El resto de denuncias serán enviadas a la Comisión Técnica y de Garantías para su valoración y/o evaluación.

COMISIÓN TÉCNICA Y DE GARANTÍAS

1. La Comisión Técnica y de Garantías **es la encargada de evaluar las denuncias** que le sean derivadas por la Unidad de Igualdad con un código alfanumérico para proteger la privacidad.

2. Una vez recibido el caso, la Comisión Técnica y de Garantías **deberá reunirse en un plazo de 48 horas hábiles.**

   » Deberá valorar el caso y considerar la necesidad o no de encargar un Informe Técnico externo a una o dos personas expertas.

   - Si **no** se viese la necesidad de solicitar un Informe Técnico externo a una o dos personas expertas, deberá emitir su informe en un **plazo máximo de 5 días hábiles**.

- Si hubiese necesidad de encargar un Informe Técnico a una o dos personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías dispone de un **plazo máximo de 7 días hábiles** para realizar dicho encargo. La persona o personas expertas que reciban el encargo deberán entregar el Informe Técnico a la Comisión Técnica y de Garantías en un **plazo máximo de 10 días hábiles** a partir de la solicitud realizada por escrito.

» Una vez recibido el informe solicitado a la persona o personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías emitirá su i**nforme final**.

El informe **será remitido** a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad, e incluirá recomendaciones para:

A. Remisión del caso a la Inspección de Servicios.

B. Derivación a servicios de atención psicológica o psicosocial de cualquiera de las partes implicadas.

C. Medidas de intervención preventiva o cautelares para cualquiera de las partes.

D. Se contemplará la posibilidad de establecer medidas de mediación, explícitamente cuando no se haya producido violencia de género.

E. Archivo del caso, siempre y cuando no se hayan producido indiciariamente actos constitutivos de delito.

F. En el caso de resultar inadmitida la denuncia por parte de la Comisión Técnica y de Garantías, se podrá presentar recurso de alzada ante el Rector en el plazo de un mes.

La Comisión Técnica y de Garantías podrá **solicitar a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad que transmita al Rector la necesidad de adoptar medidas urgentes o cautelares** cuando:

a. Se detecten indicios de un delito o de una infracción administrativa muy grave o grave.

b. Se detecte la necesidad de atención y de intervención psicológica, pedagógica y/o social urgente de cualquiera de las partes.

c. Se detecten riesgos para cualquiera de las partes que puedan afectar a su integridad física, moral, psicológica, académica o social.

Las **medidas urgentes o cautelares** que se propongan serán siempre de naturaleza preventiva, tendentes a evitar que se puedan producir riesgos para quienes presentan las denuncias o para otras personas implicadas en los hechos o en el procedimiento.

Si hubiese que entrevistar a la víctima por parte de la Comisión Técnica o de Garantías esta podrá solicitar el acompañamiento psicológico o pedagógico del Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs).

La Comisión Técnica y de Garantías **evitará entrevistar a la parte reclamada** cuando se detecten indicios de sanción administrativa y remisión a la Inspección de Servicios, con el fin de no duplicar el procedimiento.

La Comisión Técnica y de Garantías **podrá recabar testimonios de las personas implicadas en los hechos, así como practicar las pruebas que estime necesarias para esclarecerlos**, en los términos y con las garantías procesales establecidos en la legislación vigente, así como con el debido respeto a los derechos de las personas implicadas.

La Comisión Técnica y de Garantías es un órgano compuesto por:

- Director/a de la Unidad de Igualdad, que actuará como presidenta/e de la Comisión y nombrará a la/el secretaria/o.
- Representante del Dispositivo de Atención Psicológica de la Unidad de Igualdad a víctimas de violencia de género, DAPs.
- Psicóloga/o de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos casos que afecten a personal de la universidad.
- Una persona en representación de las/os trabajadoras/es cuando afecte a trabajadoras/es. Será designada por los sindicatos de la Mesa Sindical de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Una persona en representación de las/os estudiantes cuando afecte a estudiantes. Será designada por la Delegación de Estudiantes de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Un/a profesor/a de la UCM del ámbito jurídico.

Todas las personas integrantes de la Comisión Técnica y de Garantías recibirán formación en acoso sexual y/o sexista.

11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención es fundamental en todos los casos de violencia de género. La construcción de una cultura de igualdad en la UCM es imprescindible para favorecer el libre desarrollo de las personas, su formación integral y su contribución a una sociedad libre de agresiones tanto en el ámbito profesional y académico, como en el privado.

La Unidad de Igualdad realizará las siguientes acciones de prevención:

1) Creará un **Plan Integral de Formación para la prevención y la detección del acoso sexual y/o sexista** para el conjunto de la comunidad universitaria y especialmente para personas que ocupan puestos de responsabilidad.

2) Promoverá campañas trimestrales dando a conocer el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** a través de diferentes medios, para lo cual se elaborarán píldoras audiovisuales y materiales didácticos que con tribuyan a la prevención.

3) Realizará acciones en colaboración con asociaciones de estudiantes y representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

» COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** debe ser difundido a través de diferentes medios de comunicación de la UCM.

Es importante que toda la comunidad universitaria y las personas colaboradoras de la UCM conozcan el Protocolo y sepan que tienen a su disposición una herramienta para garantizar sus derechos.

En los pliegos de condiciones para nuevas contrataciones y en los convenios de prácticas que realice la UCM deberá figurar la información y adhesión al presente Protocolo de Actuación.

El personal y estudiantes de movilidad recibirán información específica de la existencia del Protocolo de Actuación y deberán suscribir un documento de haber recibido dicha información y aceptar su cumplimento.

Las acciones de comunicación e información también incluirán:

- Organización permanente de campañas de comunicación a la comunidad universitaria y a terceras personas vinculadas con la UCM.
- Elaboración de documentos divulgativos y guías accesibles en diferentes soportes.
- Divulgación de las guías, documentos y recursos entre las y los integrantes de la comunidad universitaria y todas las personas que se vinculen a la UCM.

12. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la UCM realizará un diagnóstico y evaluación anual del funcionamiento del **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** elaborando un informe que será presentado en Mesa Sindical para su conocimiento.

Pasados cuatro años, la Comisión Técnica y de Garantías realizará un Informe Técnico para conocer si es preciso introducir reformas sustanciales o si es preciso realizar un nuevo protocolo.

13. DEROGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIO- NES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Queda derogado el ‘‘Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid’’.

Este formulario sólo deberá rellenarse en el caso en que la persona haya tomado la decisión de presentar una denuncia ante la Unidad de Igualdad.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS :
SEXO : **(mujer, hombre u otras identidades sexo / genéricas)**
DNI :
OCUPACIÓN :
FACULTAD O CENTRO DONDE DESARROLLA SU ACTIVIDAD :
TELÉFONO CONTACTO:
EMAIL:

RELATO DE LOS HECHOS (Si existe posibilidad, se recomienda incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se ha producido o se han estado produciendo dichas conductas, posibles testigos)

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE CREA SITUACIÓN DE ACOSO

PRESENTACIÓN / DOCUMENTACIÓN ANEXA (En caso afirmativo, especificar)

☐ **SOLICITO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA**

LOCALIDAD Y FECHA: **FIRMA:**

Los datos personales aportados en esta solicitud, así como el contenido de la documentación que en su caso le acompañe, serán tratados por la Unidad de Igualdad y demás órganos competentes de la UCM de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.