

## LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID

No hay una sola sociedad en la que nacer con un sexo determinado no tenga secuelas en la vida de cada cual. En concreto, nacer mujer suele conllevar implicaciones negativas. Sin embargo, la perspectiva de género, es decir, el análisis de dichas consecuencias y la posición que ocupan mujeres y hombres en la sociedad, representa una dimensión que suele estar ausente de cualquier análisis científico de la realidad. Como si nacer con un sexo determinado no significara nada.

Y sin embargo, la realidad que vivimos día tras día nos viene a demostrar lo contrario. Ser mujer lleva aparejada una mochila que se asume con absoluta naturalidad por buena parte de la sociedad: discriminación laboral y salarial, violencias machistas, desempleo y precariedad en el empleo cuando se accede al mismo, desvalorización de la actividad femenina en todas sus dimensiones, doble o triple presencia, feminización de la pobreza, exigencia a las mujeres de asumir unas responsabilidades en el ámbito de los cuidados y las tareas familiares que no se contemplan para los hombres, etc.

Y a pesar de esta situación son muchos los que creen que la igualdad ya está conseguida y que ya se han alcanzado los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer en todos los ámbitos de la sociedad y la universidad no es una excepción. Un somero análisis de la realidad de las universidades viene a confirmar todo lo contrario: en la universidad se constata la vigencia de la falacia de la igualdad. La potencia de tal falacia reside principalmente en la supuesta neutralidad del conocimiento científico y el acceso aparentemente meritocrático al empleo público en las universidades, y especialmente en el ámbito de la carrera científica y docente.

### La Igualdad/Desigualdad en la Universidad

En el ámbito universitario, la equiparación formativa de las mujeres y el paulatino incremento de su presencia no se ha visto secundada por una redistribución de poder acorde con la composición de las universidades. Todos los datos revelan una sobrerrepresentación masculina en los órganos de gobierno, máxime en cargos de libre designación, que se evidencia en el conocido "gráfico tijera" según el cual la presencia femenina va disminuyendo según van siendo superiores las categorías académicas y profesionales, situación que se invierte en el caso de los varones. Sin embargo, la evidencia de dichos datos convive con una suerte de negacionismo frente a los techos de cristal, la brecha salarial, la segregación vertical y horizontal. E incluso, la violencia de género.

Si analizamos los datos globales de los tres últimos cursos académicos en relación a las universidades públicas madrileñas, podemos constatar una doble circunstancia:

1. La presencia de las mujeres, con carácter global, se sitúa en el 46,96 % del total de las empleadas y empleados públicos (PAS y PDI). Este porcentaje se mantiene más o menos estable dentro del período comparado (47,13% en el curso 2016/2017, 46,84% en el curso 2015/2016 y 46,90% en el curso 2014/2015).
2. Esta presencia femenina es mucho mayor en el sector del Personal de Administración y Servicios (PAS) que en el del Personal Docente e Investigador (PDI). Así, en el curso 2016/2017, las mujeres representan el 58,83% en el sector del PAS frente al 40,63% en el PDI.

En el caso del PAS, la UNED es la universidad con una mayor presencia de mujeres, con un 70,25% del total del colectivo, situándose la UPM en el extremo opuesto, con un 48,17%. En realidad, la UPM es la única universidad en la que la presencia de mujeres en el colectivo del PAS se sitúa por debajo del 50%.

En relación al PDI, los extremos de la horquilla los ocupan la URJC, con un 47,80% y la UPM, con un 26,28%.

La universidad con una mayor presencia relativa de mujeres en sus plantillas de PAS y PDI sería la UNED, situándose en el extremo contrario la UPM.



*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

Resulta reseñable la clara diferenciación entre ambos colectivos en relación con esta cuestión toda vez que:

1. En relación al PAS, aunque existen diferencias entre las diferentes universidades, las diferencias porcentuales se sitúan, si no consideramos las de mayor y menor presencia, en una horquilla de un 7% y con una presencia mayoritaria de mujeres.
2. En relación al PDI, si aplicamos el mismo criterio, la horquilla resultante se sitúa muy cerca del 17%.

### Evolución de las plantillas de PAS y PDI desde la perspectiva de género en las Universidades Públicas de Madrid

|                                   | PAS         |               |             |               |             | PDI         |               |              |               |              |
|-----------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| 2016/17                           | mujeres     |               | hombres     |               | TOTAL       | mujeres     |               | hombres      |               | TOTAL        |
| Alcalá                            | 498         | 63,44%        | 287         | 36,56%        | 785         | 686         | 41,35%        | 973          | 58,65%        | 1659         |
| Autónoma de Madrid                | 637         | 61,37%        | 401         | 38,63%        | 1038        | 1060        | 42,06%        | 1460         | 57,94%        | 2520         |
| Carlos III de Madrid              | 445         | 64,59%        | 244         | 35,41%        | 689         | 493         | 31,70%        | 1062         | 68,30%        | 1555         |
| Complutense de Madrid             | 1870        | 57,70%        | 1371        | 42,30%        | 3241        | 2644        | 46,17%        | 3083         | 53,83%        | 5727         |
| Politécnica de Madrid             | 909         | 48,17%        | 978         | 51,83%        | 1887        | 765         | 26,28%        | 2146         | 73,72%        | 2911         |
| Rey Juan Carlos                   | 355         | 57,54%        | 262         | 42,46%        | 617         | 728         | 47,80%        | 795          | 52,20%        | 1523         |
| <b>SUBTOTAL</b>                   | <b>4714</b> | <b>57,09%</b> | <b>3543</b> | <b>42,91%</b> | <b>8257</b> | <b>6376</b> | <b>40,11%</b> | <b>9519</b>  | <b>59,89%</b> | <b>15895</b> |
| Nacional de Educación a Distancia | 883         | 70,25%        | 374         | 29,75%        | 1257        | 577         | 47,41%        | 640          | 52,59%        | 1217         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>5597</b> | <b>58,83%</b> | <b>3917</b> | <b>41,17%</b> | <b>9514</b> | <b>6953</b> | <b>40,63%</b> | <b>10159</b> | <b>59,37%</b> | <b>17112</b> |
| 2015/16                           | mujeres     |               | hombres     |               | TOTAL       | mujeres     |               | hombres      |               | TOTAL        |
| Alcalá                            | 483         | 63,64%        | 276         | 36,36%        | 759         | 676         | 40,67%        | 986          | 59,33%        | 1662         |
| Autónoma de Madrid                | 637         | 61,67%        | 396         | 38,33%        | 1033        | 1039        | 41,59%        | 1459         | 58,41%        | 2498         |
| Carlos III de Madrid              | 440         | 64,90%        | 238         | 35,10%        | 678         | 493         | 31,54%        | 1070         | 68,46%        | 1563         |
| Complutense de Madrid             | 1927        | 57,99%        | 1396        | 42,01%        | 3323        | 2652        | 45,86%        | 3131         | 54,14%        | 5783         |
| Politécnica de Madrid             | 918         | 48,52%        | 974         | 51,48%        | 1892        | 761         | 25,96%        | 2170         | 74,04%        | 2931         |
| Rey Juan Carlos                   | 344         | 58,21%        | 247         | 41,79%        | 591         | 647         | 47,89%        | 704          | 52,11%        | 1351         |
| <b>SUBTOTAL</b>                   | <b>4749</b> | <b>57,38%</b> | <b>3527</b> | <b>42,62%</b> | <b>8276</b> | <b>6268</b> | <b>39,70%</b> | <b>9520</b>  | <b>60,30%</b> | <b>15788</b> |
| Nacional de Educación a Distancia | 908         | 69,53%        | 398         | 30,47%        | 1306        | 593         | 47,48%        | 656          | 52,52%        | 1249         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>5657</b> | <b>59,04%</b> | <b>3925</b> | <b>40,96%</b> | <b>9582</b> | <b>6861</b> | <b>40,27%</b> | <b>10176</b> | <b>59,73%</b> | <b>17037</b> |
| 2014/15                           | mujeres     |               | hombres     |               | TOTAL       | mujeres     |               | hombres      |               | TOTAL        |
| Alcalá                            | 484         | 63,85%        | 274         | 36,15%        | 758         | 679         | 40,63%        | 992          | 59,37%        | 1671         |
| Autónoma de Madrid                | 613         | 61,79%        | 379         | 38,21%        | 992         | 1016        | 41,15%        | 1453         | 58,85%        | 2469         |
| Carlos III de Madrid              | 437         | 64,74%        | 238         | 35,26%        | 675         | 468         | 31,14%        | 1035         | 68,86%        | 1503         |
| Complutense de Madrid             | 1979        | 58,24%        | 1419        | 41,76%        | 3398        | 2633        | 45,47%        | 3157         | 54,53%        | 5790         |
| Politécnica de Madrid             | 976         | 48,36%        | 1042        | 51,64%        | 2018        | 763         | 25,19%        | 2266         | 74,81%        | 3029         |
| Rey Juan Carlos                   | 348         | 59,49%        | 237         | 40,51%        | 585         | 645         | 48,75%        | 678          | 51,25%        | 1323         |
| <b>SUBTOTAL</b>                   | <b>4837</b> | <b>57,41%</b> | <b>3589</b> | <b>42,59%</b> | <b>8426</b> | <b>6204</b> | <b>39,30%</b> | <b>9581</b>  | <b>60,70%</b> | <b>15785</b> |
| Nacional de Educación a Distancia | 925         | 69,55%        | 405         | 30,45%        | 1330        | 651         | 47,94%        | 707          | 52,06%        | 1358         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>5762</b> | <b>59,06%</b> | <b>3994</b> | <b>40,94%</b> | <b>9756</b> | <b>6855</b> | <b>39,99%</b> | <b>10288</b> | <b>60,01%</b> | <b>17143</b> |

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia

Pero los datos globales, con resultar significativos, nos ofrecen una perspectiva parcial de la situación de las universidades públicas madrileñas. Si entramos a valorar los datos por colectivos y las diferentes figuras de contratación que existen dentro de los colectivos de PAS y PDI podemos obtener una visión mucho más cercana a su realidad

## Personal de Administración y Servicios (PAS) Universidades Públicas. Distribución por género y grupo/subgrupo profesional CURSO 2016/2017

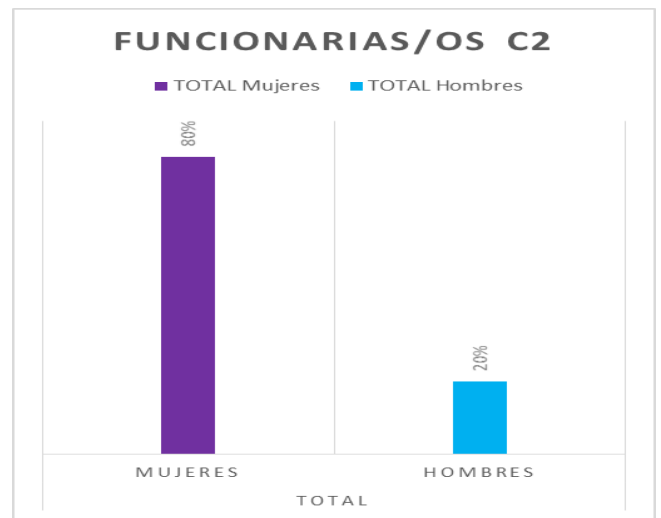
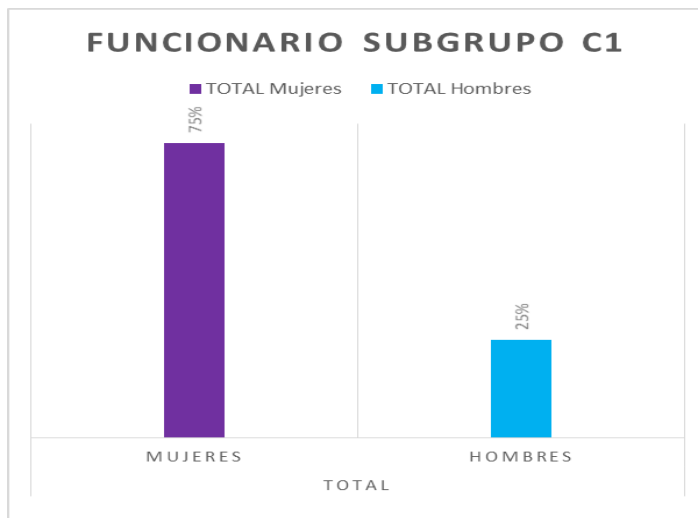
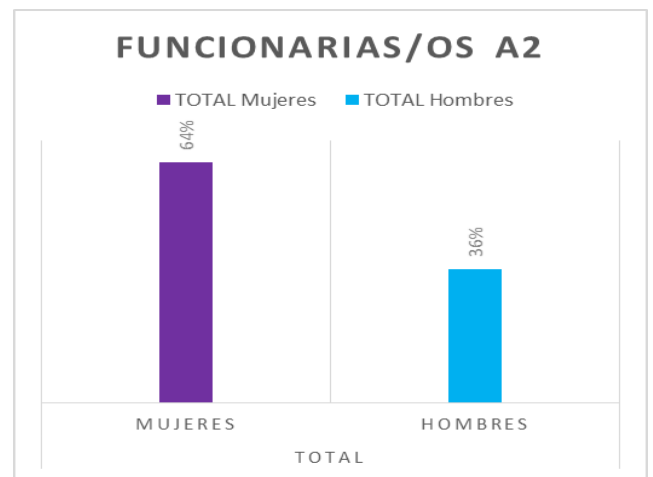
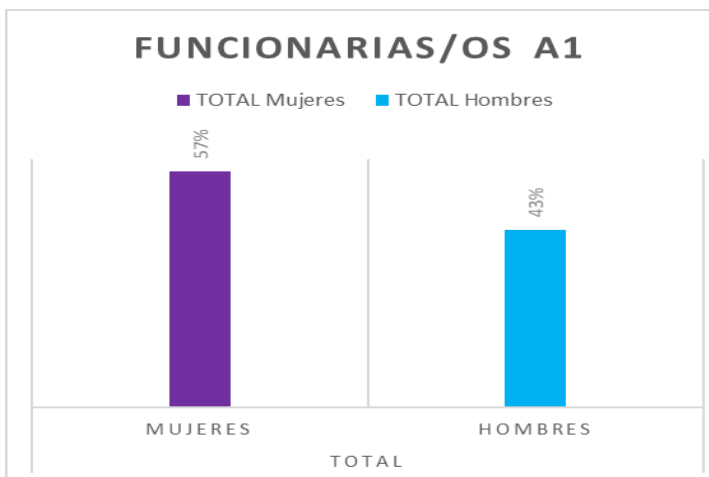
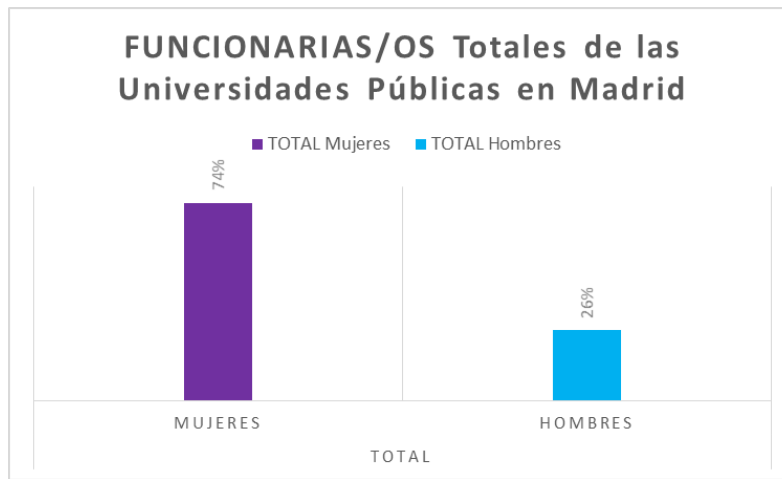
|         | UAH     | UAM     | UC3M    | UCM      | UPM     | URJC    | subtotal | UNED    | Total    |
|---------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|----------|
| Mujeres | 498 63% | 637 61% | 445 65% | 1870 58% | 909 48% | 355 58% | 4714 57% | 883 70% | 5597 59% |
| Hombres | 287 37% | 401 39% | 244 35% | 1371 42% | 978 52% | 262 42% | 3543 43% | 374 30% | 3917 41% |

| PAS FUNCIONARIO |         |     |     |     |     |      |     |      |     |       |      |       |     |
|-----------------|---------|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|-------|------|-------|-----|
| Univ.           | Género  | A1  |     | A2  |     | C1   |     | C2   |     | Otros |      | Total |     |
| UAH             | Mujeres | 9   | 45% | 49  | 65% | 151  | 75% | 169  | 87% | 1     | 100% | 379   | 77% |
|                 | Hombres | 11  | 55% | 26  | 35% | 50   | 25% | 26   | 13% | 0     | 0%   | 113   | 23% |
| UAM             | Mujeres | 33  | 79% | 60  | 69% | 215  | 80% | 116  | 76% | 0     | 0%   | 424   | 77% |
|                 | Hombres | 9   | 21% | 27  | 31% | 55   | 20% | 36   | 24% | 0     | 0%   | 127   | 23% |
| UC3M            | Mujeres | 26  | 55% | 88  | 59% | 121  | 72% | 125  | 79% | 0     | 0%   | 360   | 69% |
|                 | Hombres | 21  | 45% | 60  | 41% | 48   | 28% | 34   | 21% | 0     | 0%   | 163   | 31% |
| UCM             | Mujeres | 44  | 51% | 188 | 70% | 572  | 75% | 397  | 84% | 0     | 0%   | 1201  | 76% |
|                 | Hombres | 43  | 49% | 80  | 30% | 192  | 25% | 73   | 16% | 0     | 0%   | 388   | 24% |
| UPM             | Mujeres | 27  | 51% | 96  | 58% | 419  | 75% | 72   | 77% | 0     | 0%   | 614   | 70% |
|                 | Hombres | 26  | 49% | 70  | 42% | 139  | 25% | 22   | 23% | 1     | 100% | 258   | 30% |
| URJC            | Mujeres | 25  | 57% | 40  | 56% | 127  | 60% | 52   | 57% | 0     | 0%   | 244   | 58% |
|                 | Hombres | 19  | 43% | 32  | 44% | 84   | 40% | 39   | 43% | 0     | 0%   | 174   | 42% |
| Subtotal        | Mujeres | 164 | 56% | 521 | 64% | 1605 | 74% | 931  | 80% | 1     | 50%  | 3222  | 72% |
|                 | Hombres | 129 | 44% | 295 | 36% | 568  | 26% | 230  | 20% | 1     | 50%  | 1223  | 28% |
| UNED            | Mujeres | 16  | 73% | 51  | 69% | 349  | 82% | 305  | 81% | 0     | 0%   | 721   | 80% |
|                 | Hombres | 6   | 27% | 23  | 31% | 78   | 18% | 73   | 19% | 0     | 0%   | 180   | 20% |
| TOTAL           | Mujeres | 180 | 57% | 572 | 64% | 1954 | 75% | 1236 | 80% | 1     | 50%  | 3943  | 74% |
|                 | Hombres | 135 | 43% | 318 | 36% | 646  | 25% | 303  | 20% | 1     | 50%  | 1403  | 26% |



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*



Las mujeres representan el 59% del total del PAS de las universidades públicas en Madrid, presentándose como el colectivo con mayor presencia de mujeres en la universidad. Sin embargo, del análisis de los datos, se extraen varias conclusiones que contribuyen a definir la realidad del sector:

1. El PAS Funcionario (PASF) tiene una presencia de un 74% de mujeres frente al 40% en el colectivo del PAS Laboral (PASL). La razón que justifica esta desproporción se vincula directamente a las actividades desarrolladas de forma prioritaria en cada colectivo: frente a las tareas administrativas del PASF, tradicionalmente “feminizadas”, las actividades del PASL responden a trabajos técnicos o manuales, ocupados “tradicionalmente” por hombres.
2. Dentro del colectivo del PASF encontramos un claro gráfico de tijera: a medida que ascendemos en la carrera profesional vemos como la presencia de mujeres, aun siendo mayoritaria, se va reduciendo a la par que se incrementa la de los hombres.

| GRUPO | MUJERES % | HOMBRES % |
|-------|-----------|-----------|
| C2    | 80        | 20        |
| C1    | 75        | 25        |
| A2    | 64        | 36        |
| A1    | 57        | 43        |

La presencia de los hombres en el grupo A1 duplica a la misma presencia en el grupo C2, con lo que esto supone de mayor presencia en los puestos de dirección y responsabilidad, mayores retribuciones y mayor posibilidad de desarrollo profesional.

3. En relación al PAS Laboral (PASL) la presencia de mujeres es significativamente inferior (un 40% frente al 60% de hombres) y concentra su presencia de forma significativa en el grupo profesional inferior, el grupo D, donde representan el 53% del total.

| GRUPO | MUJERES % | HOMBRES % |
|-------|-----------|-----------|
| D     | 53        | 47        |
| C     | 36        | 64        |
| B     | 40        | 60        |
| A     | 50        | 50        |

Esto nos proporciona una imagen de acordeón en la que la presencia porcentual de las mujeres se incrementa en los extremos (grupos A y D), aunque la realidad estadística resulta un tanto engañosa ya que el grupo C es el que cuenta con mayor presencia de mujeres en términos cuantitativos: 1064 trabajadoras, un 63,44% del total de mujeres dentro del colectivo del PASL. Y precisamente es en ese grupo donde la presencia porcentual de mujeres es la menor de todos los grupos profesionales. Y aunque el dato no se refleja en la estadística, dentro de los tres niveles salariales del grupo C (C1, C2, C3), la presencia de mujeres se concentra en los grupos C3 y C2, los que tienen una menor retribución.

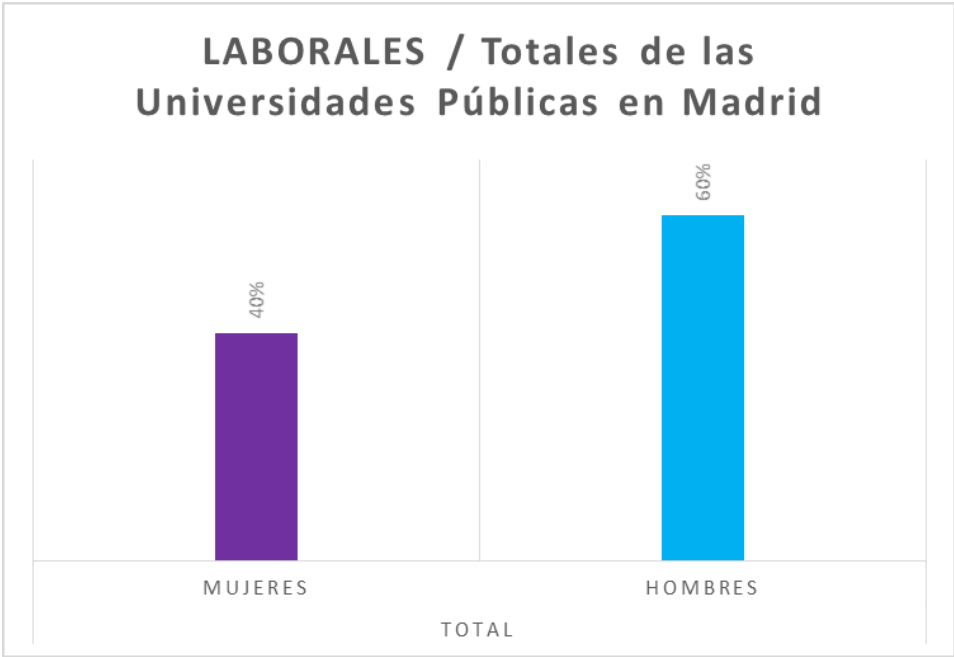
De esta forma podemos concluir que dentro del colectivo del PAS encontramos definida de forma clara una limitación en el desarrollo de la carrera profesional y en el acceso a unas mejores condiciones salariales en función del género, aunque las cifras globales aparentemente señalen todo lo contrario. La presencia mayoritaria de mujeres dentro del colectivo del PAS no debe ocultarnos la realidad de que la presencia de los hombres, proporcionalmente, es mayor en los grupos superiores.



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

| PAS LABORAL |         |     |     |     |     |      |     |     |     |            |      |       |     |
|-------------|---------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|------------|------|-------|-----|
| Univ.       | Género  | A   |     | B   |     | C    |     | D   |     | Eventuales |      | Total |     |
| UAH         | Mujeres | 7   | 32% | 16  | 47% | 80   | 37% | 10  | 83% | 6          | 86%  | 119   | 41% |
|             | Hombres | 15  | 68% | 18  | 53% | 138  | 63% | 2   | 17% | 1          | 14%  | 174   | 59% |
| UAM         | Mujeres | 49  | 54% | 35  | 38% | 103  | 41% | 25  | 50% | 1          | 50%  | 213   | 44% |
|             | Hombres | 41  | 46% | 56  | 62% | 151  | 59% | 25  | 50% | 1          | 50%  | 274   | 56% |
| UC3M        | Mujeres | 15  | 71% | 7   | 44% | 24   | 32% | 39  | 75% | 0          | 0%   | 85    | 51% |
|             | Hombres | 6   | 29% | 9   | 56% | 51   | 68% | 13  | 25% | 2          | 100% | 81    | 49% |
| UCM         | Mujeres | 53  | 41% | 53  | 42% | 549  | 40% | 12  | 41% | 2          | 33%  | 669   | 40% |
|             | Hombres | 76  | 59% | 72  | 58% | 814  | 60% | 17  | 59% | 4          | 67%  | 983   | 60% |
| UPM         | Mujeres | 14  | 61% | 36  | 30% | 195  | 25% | 50  | 52% | 0          | 0%   | 295   | 29% |
|             | Hombres | 9   | 39% | 83  | 70% | 581  | 75% | 47  | 48% | 0          | 0%   | 720   | 71% |
| URJC        | Mujeres | 6   | 30% | 5   | 83% | 41   | 55% | 55  | 59% | 4          | 80%  | 111   | 56% |
|             | Hombres | 14  | 70% | 1   | 17% | 34   | 45% | 38  | 41% | 1          | 20%  | 88    | 44% |
| Subtotal    | Mujeres | 144 | 47% | 152 | 39% | 992  | 36% | 191 | 57% | 13         | 59%  | 1492  | 39% |
|             | Hombres | 161 | 53% | 239 | 61% | 1769 | 64% | 142 | 43% | 9          | 41%  | 2320  | 61% |
| UNED        | Mujeres | 38  | 61% | 31  | 55% | 54   | 39% | 49  | 42% | 0          | 0%   | 162   | 46% |
|             | Hombres | 24  | 39% | 17  | 45% | 85   | 61% | 68  | 58% | 0          | 0%   | 194   | 54% |
| TOTAL       | Mujeres | 182 | 50% | 173 | 40% | 1046 | 36% | 240 | 53% | 13         | 59%  | 1654  | 40% |
|             | Hombres | 185 | 50% | 256 | 60% | 1854 | 64% | 210 | 47% | 9          | 41%  | 2514  | 60% |



# CCOO informa

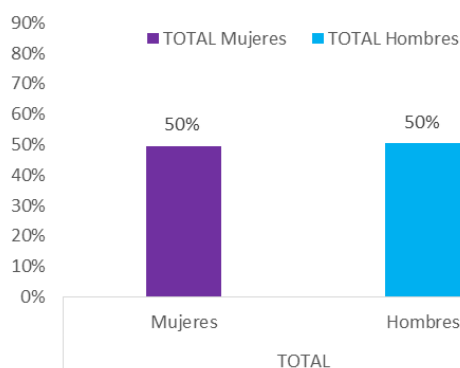
Monográfico

Nº 4/2018

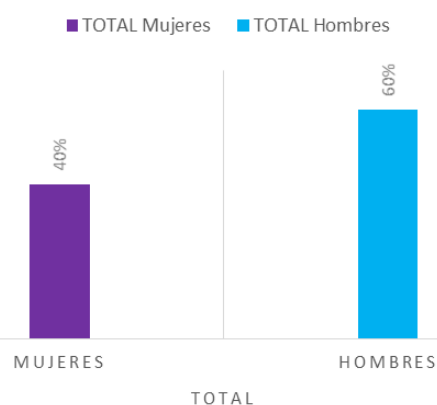
7

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

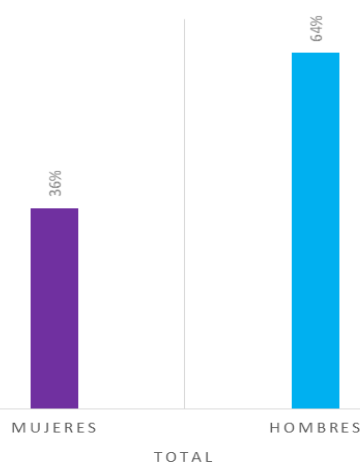
LABORAL Grupo A



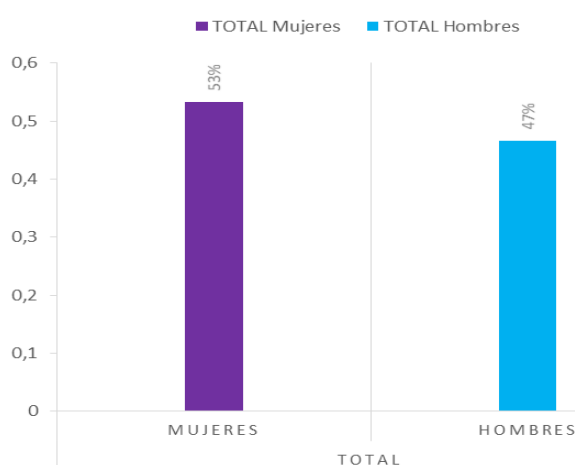
LABORAL Grupo B



LABORALES Grupo C



LABORALES GRUPO D



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

**Personal Docente e Investigador (PDI) de las Universidades Públicas.  
Distribución por género y figura de contratación CURSO 2016/2017**

|                | UAH |     | UAM  |     | UC3M |     | UCM  |     | UPM  |     | URJC |     | subtotal |     | UNED |     | Total     |
|----------------|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|----------|-----|------|-----|-----------|
| <b>Mujeres</b> | 686 | 41% | 1060 | 42% | 493  | 32% | 2644 | 46% | 765  | 26% | 728  | 48% | 6376     | 40% | 577  | 47% | 6953 41%  |
| <b>Hombres</b> | 973 | 59% | 1460 | 58% | 1062 | 68% | 3083 | 54% | 2146 | 74% | 795  | 52% | 9519     | 60% | 640  | 53% | 10159 59% |

| PDI FUNCIONARIO |         |                         |     |                     |     |                           |      |                               |     |       |      |       |     |
|-----------------|---------|-------------------------|-----|---------------------|-----|---------------------------|------|-------------------------------|-----|-------|------|-------|-----|
| Univ            | Género  | Catedrático Universidad |     | Titular Universidad |     | Catedrático Escuela Univ. |      | Titular Escuela Universitaria |     | Otros |      | Total |     |
| UAH             | Mujeres | 32                      | 21% | 204                 | 41% | 4                         | 50%  | 35                            | 38% | 0     | 0%   | 365   | 37% |
|                 | Hombres | 118                     | 79% | 297                 | 59% | 4                         | 50%  | 40                            | 62% | 1     | 100% | 460   | 63% |
| UAM             | Mujeres | 76                      | 23% | 370                 | 45% | 2                         | 100% | 4                             | 27% | 0     | 0%   | 452   | 39% |
|                 | Hombres | 258                     | 77% | 450                 | 55% | 0                         | 0%   | 11                            | 73% | 0     | 0%   | 719   | 61% |
| UC3M            | Mujeres | 21                      | 15% | 168                 | 40% | 0                         | 0%   | 0                             | 0%  | 0     | 0%   | 189   | 34% |
|                 | Hombres | 120                     | 85% | 253                 | 60% | 0                         | 0%   | 0                             | 0%  | 0     | 0%   | 373   | 66% |
| UCM             | Mujeres | 170                     | 27% | 887                 | 48% | 14                        | 33%  | 71                            | 55% | 0     | 0%   | 1142  | 43% |
|                 | Hombres | 450                     | 73% | 952                 | 52% | 28                        | 67%  | 57                            | 45% | 0     | 0%   | 1487  | 57% |
| UPM             | Mujeres | 45                      | 14% | 298                 | 28% | 11                        | 19%  | 121                           | 32% | 0     | 0%   | 475   | 26% |
|                 | Hombres | 271                     | 86% | 780                 | 72% | 47                        | 81%  | 262                           | 68% | 4     | 100% | 1364  | 74% |
| URJC            | Mujeres | 7                       | 11% | 208                 | 46% | 2                         | 67%  | 8                             | 44% | 0     | 0%   | 225   | 42% |
|                 | Hombres | 58                      | 89% | 246                 | 54% | 1                         | 33%  | 10                            | 56% | 0     | 0%   | 315   | 58% |
| Subtotal        | Mujeres | 351                     | 22% | 2135                | 42% | 33                        | 29%  | 229                           | 38% | 0     | 0%   | 2748  | 37% |
|                 | Hombres | 1275                    | 78% | 2978                | 58% | 80                        | 71%  | 380                           | 62% | 5     | 100% | 4718  | 63% |
| UNED            | Mujeres | 50                      | 30% | 249                 | 54% | 1                         | 50%  | 10                            | 53% | 0     | 0%   | 310   | 48% |
|                 | Hombres | 114                     | 70% | 214                 | 46% | 1                         | 50%  | 9                             | 47% | 0     | 0%   | 338   | 52% |
| TOTAL           | Mujeres | 401                     | 22% | 2384                | 43% | 34                        | 30%  | 239                           | 38% | 0     | 0%   | 3058  | 38% |
|                 | Hombres | 1389                    | 78% | 3192                | 57% | 81                        | 70%  | 389                           | 62% | 5     | 100% | 5056  | 62% |

# CCOO informa

Monográfico

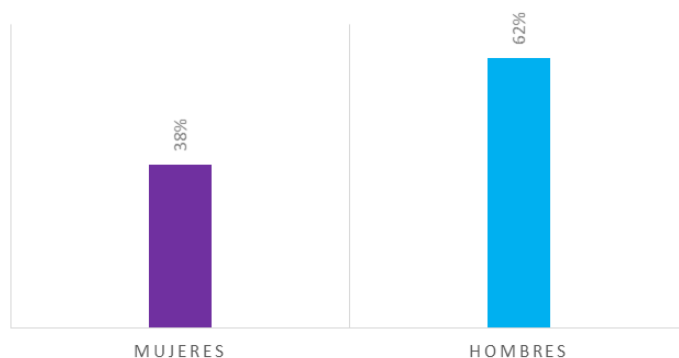
Nº 4/ 2018

9

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

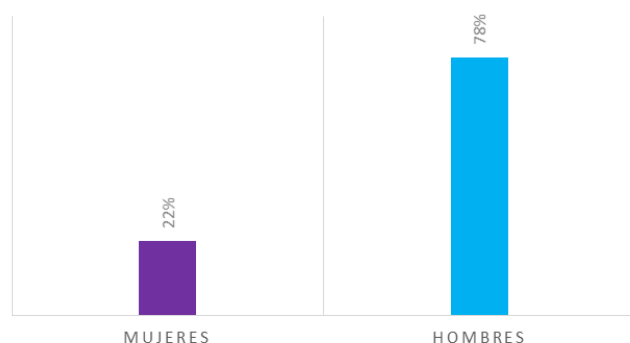
## TOTAL PDI FUNCIONARIO

■ Mujeres ■ Hombres



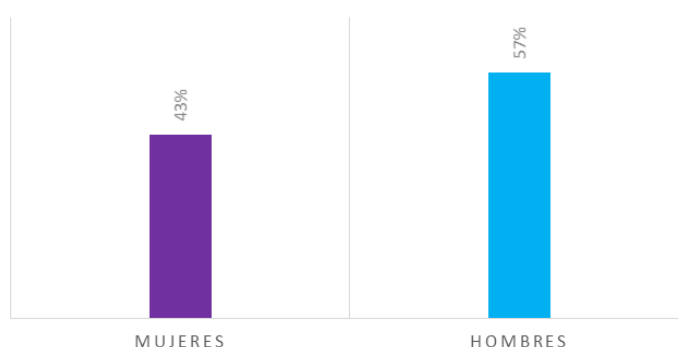
## TOTALES PDI F CU

■ Mujeres ■ Hombres



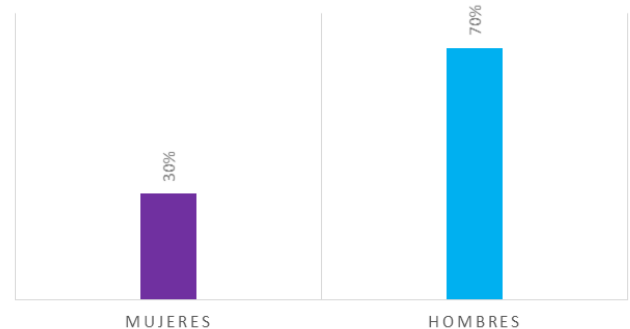
## TOTALES PDI F TU

■ Mujeres ■ Hombres



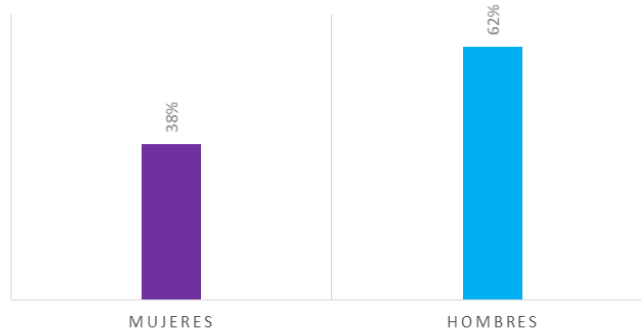
## TOTALES PDI F CEU

■ Mujeres ■ Hombres

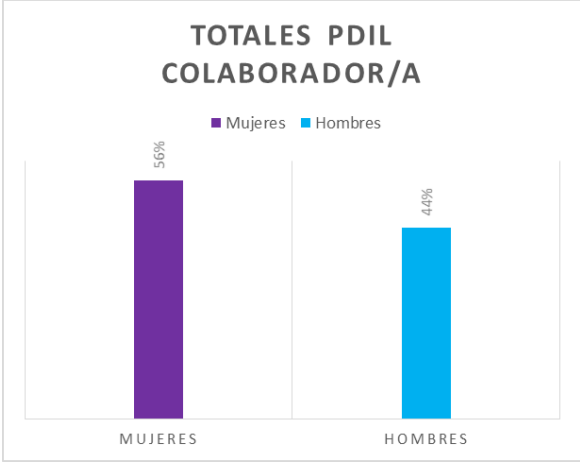
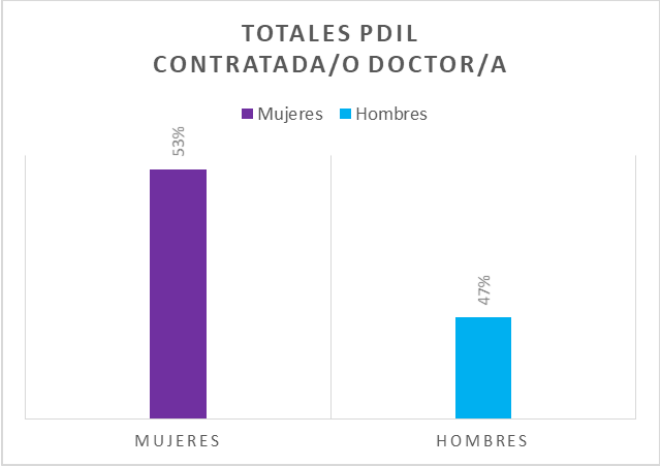
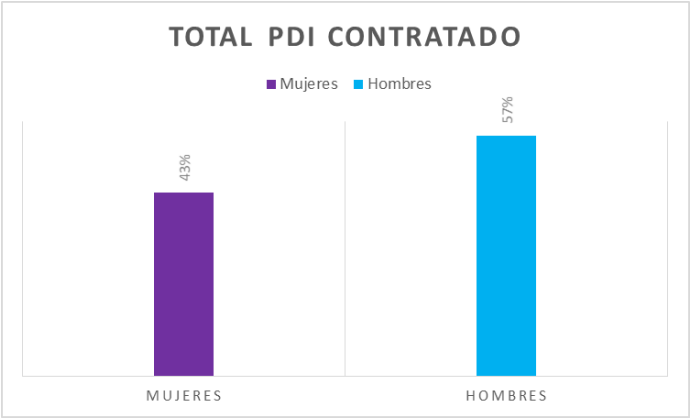


## TOTAL PDEI F TEU

■ Mujeres ■ Hombres

*La desigualdad tiene rostro de mujer*

| PDI LABORAL |         |                   |     |             |     |                 |     |          |     |           |     |          |     |                   |     |          |      |       |     |
|-------------|---------|-------------------|-----|-------------|-----|-----------------|-----|----------|-----|-----------|-----|----------|-----|-------------------|-----|----------|------|-------|-----|
| Univ        | Género  | Contratado Doctor |     | Colaborador |     | Ayudante Doctor |     | Ayudante |     | Visitante |     | Asociado |     | Asociado C. Salud |     | Eméritos |      | TOTAL |     |
| UAH         | Mujeres | 58                | 57% | 9           | 56% | 14              | 44% | 0        | 0%  | 14        | 54% | 110      | 39% | 198               | 46% | 18       | 39%  | 421   | 45% |
|             | Hombres | 44                | 43% | 7           | 44% | 18              | 56% | 0        | 0%  | 12        | 46% | 174      | 61% | 230               | 54% | 28       | 61%  | 513   | 55% |
| UAM         | Mujeres | 226               | 51% | 27          | 84% | 67              | 44% | 33       | 45% | 2         | 40% | 113      | 34% | 140               | 45% | 0        | 0%   | 606   | 45% |
|             | Hombres | 215               | 49% | 5           | 16% | 86              | 56% | 41       | 55% | 3         | 60% | 219      | 66% | 172               | 55% | 0        | 0%   | 738   | 55% |
| UC3M        | Mujeres | 7                 | 50% | 0           | 0%  | 19              | 40% | 11       | 38% | 108       | 39% | 159      | 26% | 0                 | 0%  | 0        | 0%   | 304   | 31% |
|             | Hombres | 7                 | 50% | 0           | 0%  | 29              | 60% | 18       | 62% | 172       | 61% | 456      | 74% | 0                 | 0%  | 7        | 100% | 689   | 69% |
| UCM         | Mujeres | 458               | 54% | 21          | 47% | 63              | 51% | 0        | 0%  | 10        | 77% | 546      | 46% | 368               | 47% | 14       | 19%  | 1480  | 48% |
|             | Hombres | 385               | 46% | 24          | 53% | 61              | 49% | 0        | 0%  | 3         | 23% | 630      | 54% | 407               | 53% | 58       | 81%  | 1568  | 52% |
| UPM         | Mujeres | 85                | 43% | 11          | 38% | 63              | 36% | 16       | 28% | 0         | 0%  | 110      | 19% | 0                 | 0%  | 0        | 0%   | 285   | 27% |
|             | Hombres | 112               | 57% | 18          | 62% | 111             | 64% | 42       | 72% | 0         | 0%  | 476      | 81% | 0                 | 0%  | 11       | 100% | 770   | 73% |
| URJC        | Mujeres | 171               | 59% | 17          | 65% | 27              | 57% | 2        | 50% | 147       | 54% | 68       | 37% | 71                | 45% | 0        | 0%   | 503   | 51% |
|             | Hombres | 120               | 41% | 9           | 35% | 20              | 43% | 2        | 50% | 125       | 46% | 117      | 63% | 87                | 55% | 0        | 0%   | 480   | 49% |
| Subtotal    | Mujeres | 1005              | 53% | 85          | 57% | 253             | 44% | 62       | 38% | 281       | 47% | 1106     | 35% | 777               | 46% | 32       | 24%  | 3599  | 43% |
|             | Hombres | 883               | 47% | 63          | 43% | 325             | 56% | 103      | 62% | 315       | 53% | 2072     | 65% | 896               | 54% | 104      | 76%  | 4758  | 57% |
| UNED        | Mujeres | 141               | 54% | 25          | 50% | 55              | 59% | 8        | 35% | 0         | 0%  | 32       | 28% | 0                 | 0%  | 6        | 22%  | 267   | 47% |
|             | Hombres | 118               | 46% | 25          | 50% | 39              | 41% | 15       | 65% | 0         | 0%  | 84       | 72% | 0                 | 0%  | 21       | 78%  | 302   | 53% |
| TOTAL       | Mujeres | 1146              | 53% | 110         | 56% | 308             | 46% | 70       | 37% | 281       | 47% | 1138     | 35% | 777               | 46% | 38       | 23%  | 3866  | 43% |
|             | Hombres | 1001              | 47% | 88          | 44% | 364             | 54% | 18       | 63% | 315       | 53% | 2156     | 65% | 896               | 54% | 125      | 77%  | 5060  | 57% |



## CCOO informa

Monográfico

Nº 4/ 2018

11

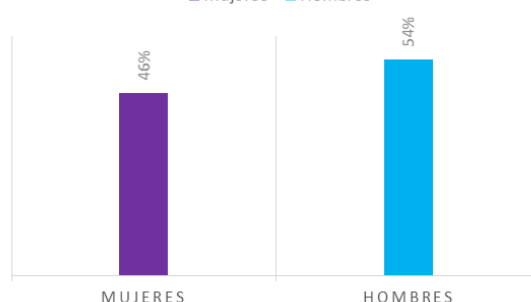
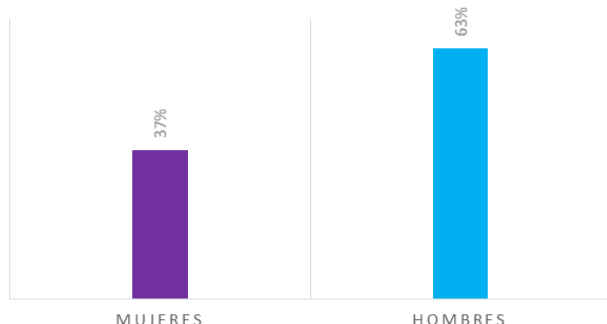
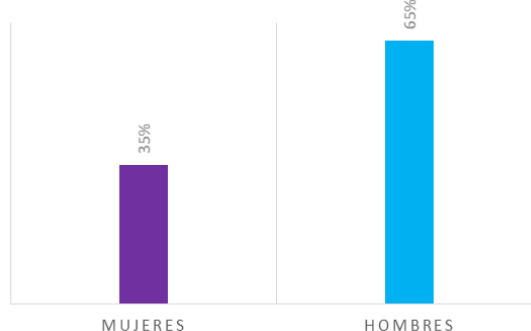
Sector: PDI y PAS

*Lo primero las personas*TOTALES PDI L  
VISITANTE

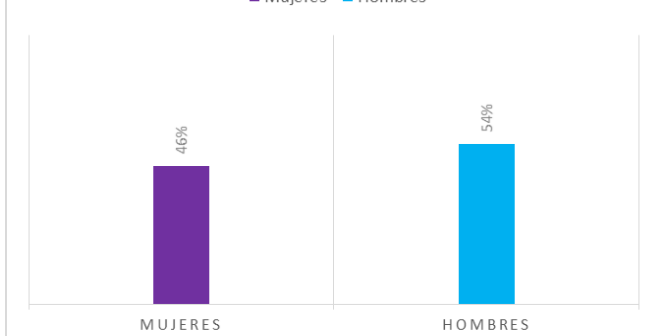
■ Mujeres ■ Hombres

TOTALES PDI L  
AYUDANTE DOCTOR/A

■ Mujeres ■ Hombres

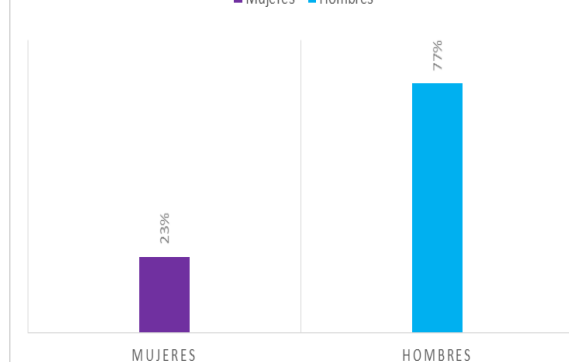
TOTALES PDI L  
AYUDANTETOTALES PDI L  
ASOCIADO/ATOTALES PDIL  
ASOCIADO DE C.C. DE SALUD

■ Mujeres ■ Hombres



TOTALES EMÉRITOS/AS

■ Mujeres ■ Hombres



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

Si nos fijamos en la carrera académica, en la universidad española las mujeres suponen un 54,3% del alumnado y un 57,6% de los titulados. A partir de ahí su presencia se va difuminando progresivamente.

A pesar de que, a nivel agregado, las mujeres son mayoría entre el alumnado de grado y representan una proporción similar a los hombres entre el alumnado de doctorado, la evolución de la carrera académica de unos y de otras presenta la forma de un gráfico de tijeras: mientras que las mujeres representan el 47% del PDI de las universidades públicas madrileñas en términos globales, sólo el 22% son catedráticas.

Aunque en términos globales las mujeres representan el 3 % del PDIF y el 43% del PDIL, la concentración en función del género en determinadas figuras contractuales resulta revelador:

1. El 43% de las Titulares se Universidad (TU) son mujeres frente a sólo un 22% de Catedráticas de Universidad (CU).
2. En el ámbito del PDIL se observa una disminución progresiva de la presencia de mujeres en función de la figura contractual y su grado de dedicación:

|                                  |                                            |            |
|----------------------------------|--------------------------------------------|------------|
| <b>Figuras a tiempo completo</b> | <b>Profesora Contratada Doctora (PCD)</b>  | <b>53%</b> |
|                                  | Profesora Colaboradora (PC)                | 56%        |
|                                  | Profesora Visitante (PV)                   | 47%        |
|                                  | Profesora Ayudante Doctora (PAYD)          | 46%        |
|                                  | Ayudante Doctora (PAD)                     | 37%        |
| <b>Figuras a tiempo parcial</b>  | Profesora Asociada                         | 35%        |
|                                  | Profesora Asociada en Ciencias de la Salud | 46%        |
| <b>Otras figuras</b>             | Profesora Emérita                          | 23%        |

Siguiendo la lógica de una carrera profesional ordenada, los porcentajes que se observan en las figuras laborales a tiempo completo, deberían reproducirse en las figuras funcionariales (CU, TU). Pero esto no es así: del 53% de PCD se pasa al 43% de TU y a un decepcionante 22% de CU mujeres. Es decir, la probabilidad de las compañeras docentes e investigadoras de acceder a la titularidad y especialmente a la cátedra son ostensiblemente menores (aunque se observan diferencias importantes entre las diferentes disciplinas académicas).

#### ¿Y cuál es la razón de esta situación?

No existe una única razón, aunque son varios los factores que definen estas desigualdades.

El diseño de la carrera profesional del Personal Docente Investigador (PDI) es ciega al género y a las responsabilidades del cuidado. Sin ir más lejos, los sistemas de evaluación de la docencia o la investigación computan el propio permiso de maternidad como si fueran vacaciones y el cuidado, en general, como tiempo libre. A nadie se le oculta que la promoción del PDI va de la mano de la investigación, y ésta, de la disponibilidad de tiempo para publicar e investigar. En resumidas cuentas, cuidar significa contar con una menor disponibilidad para publicar, lo que implica no promocionar y afecta a la carga docente, la posibilidad de dirigir proyectos, la estabilidad o el salario. Un sistema que se presenta como neutro y objetivo, pero que no es tal.

En la evaluación de méritos, la capacidad y desempeño profesional subyacen diferentes sesgos de género. A misma edad, antigüedad como doctores y productividad académica, **las profesoras titulares tienen una probabilidad dos veces inferior que los hombres de ser promocionadas a catedráticas** –si tienen hijos/as esta probabilidad es el doble de veces inferior–.

Asimismo, las mujeres obtienen peor valoración de sus méritos que los hombres cuando en el CV aparece el nombre completo frente a cuando sólo consta la inicial (véase el [Libro Blanco elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia](#)). El sesgo de género afecta también el volumen de citaciones recibidas, lo que determina el impacto de las publicaciones (los hombres recurren con mayor frecuencia a la auto-citación y sus trabajos tienden a incorporar referencias mayoritariamente de otros autores masculinos).

Estas dinámicas transmiten al alumnado la idea que la autoridad científica es básicamente masculina. Hay menos profesoras, los hombres copan las categorías más prestigiosas de la carrera profesional (así como los cargos de mayor responsabilidad en departamentos, facultades y órganos de gobierno universitarios) y los planes docentes incluyen escasas referencias de autoras. El resultado es que las mujeres son peor valoradas no sólo como científicas sino también como profesoras. La invisibilización de las mujeres y sus contribuciones, que se extiende a lo largo y ancho de un currículum educativo fundamentalmente ciego al género y a su intersección con otros ejes de desigualdad, va de la mano de la infravaloración de las áreas de investigación asociadas a los estudios de género. Y esta visión distorsionada de la realidad se perpetúa a instancias de la propia institución de manera muchas veces inconsciente. Así, ¿qué imagen se traslada al alumnado cuando ve que la inmensa mayoría de los reconocimientos como *doctor honoris causa* son hombres?, ¿cuál es la razón para que las mujeres sean minoría entre las personas galardonadas con premios y distinciones o entre las persona invitadas a impartir conferencias?, ¿Acaso las mujeres tienen menos méritos que los hombres?

La realidad es que las mujeres deben “adaptarse” a un modelo de carrea docente e investigadora hecho por hombres y con reglas ajustadas a una realidad que no responde a la de las mujeres. Debemos acabar con los sesgos implícitos de género que

discriminan a las mujeres en la percepción de méritos en los procesos de evaluación, acreditación, selección y promoción, en la revisión y aceptación de artículos, en la evaluación de proyectos de investigación e incluso en el volumen de citas recibidas por los trabajos académicos de las mujeres.

Y a esto se une la necesidad imperativa de que las medidas de conciliación de la vida y el trabajo contenidas en la negociación colectiva se pongan en práctica en la actividad docente, investigadora y de gestión y que se promueva la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados y la penalización que estos suponen en estos momentos para el reconocimiento y la carrera profesional de las mujeres.

### La brecha de género en la carrera científico-investigadora

Existe un sesgo de género según las ramas de conocimiento que se mantiene en todas las etapas de la vida académica:

- Las ciencias exactas, las ingenierías y el resto de ramas vinculadas a la tecnología están copadas por hombres.
- En las ramas vinculadas a los cuidados como la educación, la enfermería, la psicología etc. hay una mayor presencia de mujeres
- Los puestos de trabajo relacionados con las primeras están, en general, mejor remunerados, pero este no es el único motivo de la brecha salarial.

En las primeras etapas de la vida académica el porcentaje de mujeres y hombres es muy similar. Sin embargo a medida, que se avanza en la carrera científico-investigadora las mujeres están cada vez menos representadas. Así, existe un descenso de casi 10 puntos entre el porcentaje de mujeres graduadas de Máster y el porcentaje que deciden iniciar el doctorado, mientras el porcentaje de hombres aumenta. Pero hay un momento de brecha clave de descenso del porcentaje de mujeres que coincide con los 30-40 años (edad en la que suelen tenerse hijos), manteniéndose el incremento de este descenso en la presencia de las mujeres hasta la Cátedra, tal y como ya hemos mencionado.

En los organismos de investigación, como universidades o centros específicos, la presencia de la mujer en la base es mayor, pero se desploma según se sube de categoría. En la estadística del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, relativa a la presencia femenina en la carrera investigadora, se refleja que si bien las mujeres son más durante toda la etapa universitaria de estudiantes (54%-46% frente a los hombres en alumnado matriculado, hasta un 50% de cada sexo en tesis doctorales aprobadas), pasan automáticamente a ser menos cuando arranca la verdadera carrera profesional.

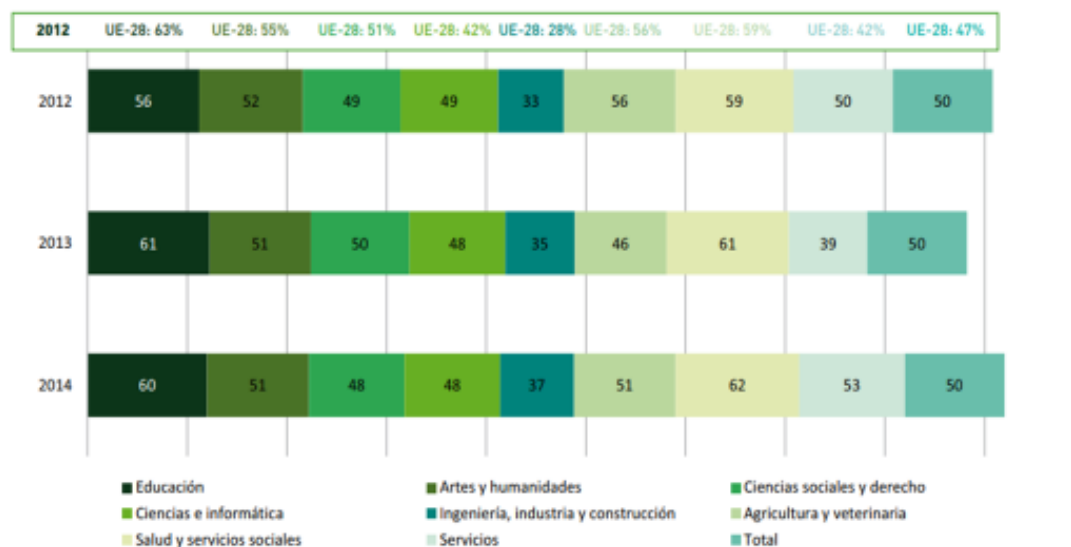
Entonces, las mujeres siguen siendo ligeramente más numerosas en el escalafón inferior (profesores ayudantes y personal en formación, los FPI y FPU) con un 51%, pero hasta ahí. Un peldaño más arriba (ayudantes doctor, investigadores visitantes, etc.) ya representan al 49%. En el siguiente nivel (titulares de universidad, contratados doctores, personal con contrato Ramón y Cajal) el salto es considerable: las féminas son el 42% del total. En la última categoría, la más alta (catedráticos de universidad), apenas suponen una de cada cinco personas (un 22%).

En los organismos específicos de investigación, por ejemplo, los OPIs (Organismos Públicos de Investigación), la situación es similar. Hay más mujeres en la base (58%), pero la cifra va cayendo progresivamente hasta que en la cúspide son una de cada cuatro (25%). Pese a estos y otros datos, España no sale malparada cuando se compara su situación con otros países europeos. En conjunto, en 2012 en España hay un 39% de investigadoras, cuando la media de la UE de los 28 era del 33%. Desglosado este dato, España se mantiene por encima en la administración pública (47% frente al 42%), en la enseñanza superior (42% frente al 41%) y en las empresas (30% y 20%).



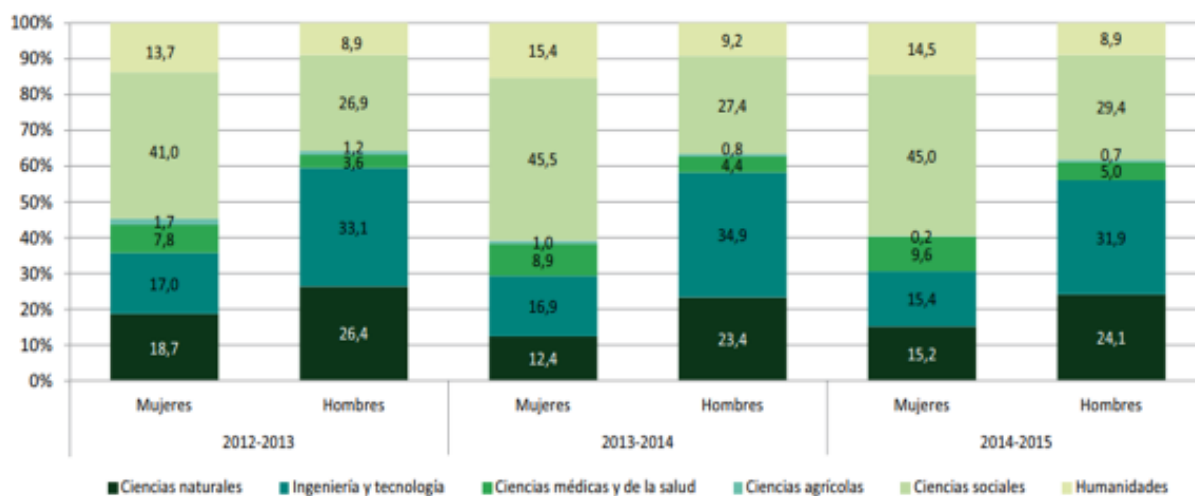
*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

Evolución de la proporción de mujeres entre quienes aprobaron tesis doctorales en las universidades públicas según ámbito de estudio, 2012-2014



Evolución de la concentración del personal investigador de Grado D de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



FUENTE: "CIENTÍFICAS EN CIFRAS" MINISTERIO DE ECONOMÍA

# CCOO informa

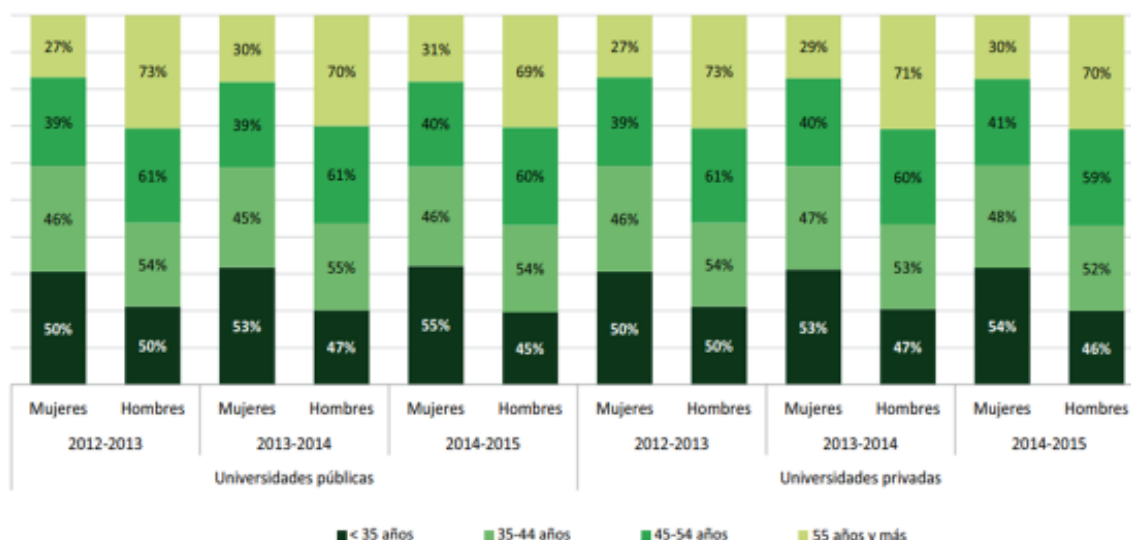
Monográfico

Nº 4/ 2018

15

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

Evolución de la distribución del personal investigador en las universidades públicas y privadas según sexo y edad,  
Cursos 2012-13 a 2014-15



Pero no solo es una cuestión de cifras. También de percepciones. Desde que somos pequeños (diversos estudios han demostrado que cuando a los niños se les pide que visualicen un científico, piensan en un hombre) hasta llegar a la edad adulta.

En esta sociedad, los cuidados familiares recaen principalmente, cuando no de manera exclusiva, en la mujer y llega un momento en el mundo de una investigadora en el que tienes que elegir entre la carrera investigadora y la familiar porque, sobre todo en las fases iniciales, si disminuye la productividad la mujer se puede quedar fuera de la carrera. Y aunque se presente como una opción personal, se trata de una realidad en la que se obliga a elegir ante la imposibilidad de conciliar.

Se constata que los proyectos dirigidos por mujeres tienen menores posibilidades de ser financiados. La mayor parte de los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento siguen siendo ciegos al género y las investigaciones de género y de sexualidad siguen siendo tratadas como estudios secundarios en todas las disciplinas. Resulta necesario que la dimensión de género se integre de manera transversal en la investigación, como recogen las Leyes de igualdad, las Leyes de la ciencia y la tecnología y las Recomendaciones de la Comisión Europea.

Y junto a esta necesidad, hay que avanzar en la adopción de medidas concretas como incrementar la presencia femenina en jurados y paneles de evaluación de plazas, la implementación de medidas reales de conciliación de la vida laboral y familiar, los currículos ciegos (sin datos biográficos, sólo académicos o profesionales), visibilizar a la mujer como protagonista de la ciencia y la investigación, etc. Y estas medidas son de aplicación tanto en el ámbito de la investigación como en el de la docencia.



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

**La situación se repite: los que toman las decisiones y manejan los recursos son hombres.**

La Ley de Igualdad impone la paridad en la universidad, pero –evidentemente– sólo en los puestos por nombramiento. Los rectores, decanos, directores de departamento, etc. se eligen por votación, por lo que resulta más difícil intervenir. Y entre una mayoría de docentes hombres, estos puestos tienden a ser ocupados por varones también.

Y de esta forma, se favorece el mantenimiento del *statu quo*, que perpetúa que los hombres tomen las decisiones. De hecho, ni tan siquiera se cumple la paridad en órganos de designación directa como son los equipos de gobierno: sólo UCM, UNED y UC3M cumplen este criterio. **En cómputo global, la presencia de mujeres en los equipos rectorales se limita a una 39,08%, bajando al 34,04 % su presencia en los Consejos de Gobierno.**

Otros órganos electos, que no dependen únicamente de la universidad pero que vienen a reflejar la representación de la sociedad madrileña, como sería **el caso de los consejos sociales, ofrecen datos aún más desalentadores: las mujeres representan de media el 28,29% de sus integrantes.**

**Incluso los datos de los claustros universitarios reflejan la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de las universidades madrileñas: sólo el 40,27% de sus integrantes son mujeres**, y ello gracias a la representación del PAS (49,73% mujeres) y de los estudiantes (43,61%). En el caso del profesorado, la presencia de las mujeres se reduce al 37,69%.

En el caso del PAS, el 59 % de mujeres en cómputo global dentro de este colectivo está representado por un 49% de representación dentro de su colectivo. En el caso del PDI el 41 % de presencia global de las mujeres dentro del PDI se reduce a un 37,69% en los claustros. Llamativo resulta el dato del alumnado, en el que siendo mayoría las mujeres matriculadas, su representación dentro del colectivo de “estudiantes” se reduce al 43,61%.

Se trata, por lo tanto, de realidades claramente masculinizadas en las que la presencia de la mujer es visiblemente minoritaria y que es el resultado evidente de la reducción progresiva de la presencia de las mujeres en los niveles superiores de las carreras profesionales de los distintos colectivos y de los efectos derivados de la doble presencia y la asunción por la mujer de forma mayoritaria de los cuidados en el ámbito familiar. Para ser rector, por ejemplo, es necesario ser catedrático previamente. Ya con una proporción de 4 a 1 a favor de los hombres es más complicado que una mujer pueda llegar a ser rectora.

| Las mujeres en los órganos de representación y gobierno de las Universidades Públicas Españolas |         |         |           |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|-----------|---------------------|---------|-----------|----------------|---------|-----------|--------------------|---------|-----------|
| Claustro                                                                                        |         |         |           | Consejo de Gobierno |         |           | Consejo Social |         |           | Equipos Rectorales |         |           |
|                                                                                                 | Hombres | Mujeres | % Mujeres | Hombres             | Mujeres | % Mujeres | Hombres        | Mujeres | % Mujeres | Hombres            | Mujeres | % Mujeres |
| UAH                                                                                             |         |         |           | 45                  | 13      | 22,41 %   | 17             | 4       | 19,04 %   | 9                  | 2       | 18,18 %   |
| PAS                                                                                             | 10      | 11      | 52,38 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| PDI                                                                                             | 84      | 50      | 37,31 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Estudiantes                                                                                     | 40      | 17      | 29,82 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Global                                                                                          | 134     | 83      | 38,25 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
|                                                                                                 |         |         |           |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| URJC                                                                                            |         |         |           | 34                  | 16      | 32 %      | 21             | 8       | 27,58 %   | 9                  | 5       | 35,71%    |
| PAS                                                                                             | 14      | 20      | 58,82 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| PDI                                                                                             | 107     | 75      | 40,98 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Estudiantes                                                                                     | 27      | 27      | 50 %      |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Global                                                                                          | 148     | 122     | 45,18 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
|                                                                                                 |         |         |           |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| UAM                                                                                             |         |         |           | 36                  | 19      | 34,54 %   | 15             | 5       | 25 %      | 9                  | 5       | 35,71%    |
| PAS                                                                                             | 12      | 15      | 55,55 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| PDI                                                                                             | 118     | 74      | 38,54 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Estudiantes                                                                                     | 30      | 32      | 51,61 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Global                                                                                          | 160     | 121     | 43,06 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
|                                                                                                 |         |         |           |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| UNED                                                                                            |         |         |           | 27                  | 25      | 48,08 %   | 13             | 5       | 27,77 %   | 5                  | 6       | 54,55%    |
| PAS                                                                                             | 9       | 15      | 62,5 %    |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| PDI                                                                                             | 111     | 100     | 47,39 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Estudiantes                                                                                     | 32      | 37      | 53,62 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |
| Global                                                                                          | 152     | 151     | 49,83 %   |                     |         |           |                |         |           |                    |         |           |

# CCOO informa

Monográfico

Nº 4/ 2018

17

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

|             |      |     |         |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
|-------------|------|-----|---------|-----|-----|---------|-----|----|---------|----|----|--------|
| UCM         |      |     |         | 28  | 25  | 47,17 % | 8   | 11 | 57,89 % | 7  | 8  | 53,33% |
| PAS         | 23   | 12  | 34,28 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| PDI         | 109  | 78  | 41,71 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Estudiantes | 31   | 34  | 52,31 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Global      | 163  | 124 | 43,20 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| UPM         |      |     |         | 41  | 11  | 21,15 % | 20  | 5  | 25 %    | 9  | 2  | 18,18% |
| PAS         | 17   | 10  | 37,03 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| PDI         | 153  | 43  | 21,93 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Estudiantes | 37   | 23  | 38,33 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Global      | 207  | 73  | 26,07 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| UC3M        |      |     |         | 37  | 19  | 33,93 % | 15  | 5  | 25 %    | 5  | 6  | 54,55% |
| PAS         | 9    | 10  | 52,63 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| PDI         | 95   | 50  | 34,48 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Estudiantes | 37   | 11  | 22,45 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| Global      | 141  | 71  | 33,49 % |     |     |         |     |    |         |    |    |        |
| TOTAL       | 1105 | 745 | 40,27%  | 248 | 128 | 34,04 % | 109 | 43 | 28,29%  | 53 | 34 | 39,08% |

## Unidades de Igualdad y marco de referencia en las Universidades Públicas de Madrid

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Desde la entrada en vigor de la Ley de igualdad y de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), las universidades han de tener unidades y planes de igualdad. Todas las universidades públicas en Madrid han ido creando dichas unidades de igualdad y aprobando sus Planes de Igualdad durante estos años. La realidad presente evidencia la consolidación de estas unidades y la puesta en marcha de diferentes protocolos y prácticas de prevención del acoso y de fomento de la igualdad en diferentes ámbitos de la vida universitaria.

| UNIDAD DE IGUALDAD | PROTOCOLOS ACOSO                                                                                                                                                                                                                                                                    | PLAN DE IGUALDAD                                                                                                                                                                                                                                                     | BUENAS PRÁCTICAS                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| UC3M               | Se encuentra constituida. En su seno se ha creado el Consejo de Igualdad con vocación de ser un foro de promoción, información, consulta, debate de iniciativas, formulación de propuestas y coordinación en todos los temas relacionados con la igualdad en todas sus dimensiones. | <a href="#">Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</a> (21 de marzo de 2013)<br><br><a href="#">Protocolo de actuación en materia de acoso psicológico en el trabajo de la universidad Carlos III de Madrid</a> (27.09.2012) | <a href="#">II Plan de Igualdad de Género</a> (30 de octubre de 2017)<br><br>Se han elaborado dos documentos de trabajo:<br><br><a href="#">Buenas prácticas en el tratamiento del lenguaje en igualdad</a><br><br><a href="#">Buenas prácticas en el tratamiento de imágenes en igualdad</a> |



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**  
**#VivasLibresUnidas**  
**POR LA IGUALDAD**

*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>UAH</b>  | Se encuentra constituida y cuenta con un reglamento de funcionamiento, con representación en su Comisión de todos los sectores.                                                                                                                                                                                                                                                                    | <a href="#">Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.</a> (30 de marzo de 2017)                                                                                                               | <a href="#">Plan de Igualdad de oportunidades para el personal de la UAH.</a><br><br><a href="#">Trayectorias profesionales de las mujeres y hombres de la UAH.</a> (febrero 2017)<br><br><a href="#">Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la UAH. Primer diagnóstico cuantitativo de situación.</a> (marzo 2015) | <a href="#">Guía de actuación y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.</a><br><br><a href="#">CÓDIGO DE CONDUCTA ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ</a> (11 de junio de 2014)                                                                                              |
| <b>UPM</b>  | Se encuentra constituida. Realiza Informes anuales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <a href="#">Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al caso por razón de sexo en la UPM</a> (25 de febrero de 2016)<br><br><a href="#">Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la UPM</a> (25 de febrero de 2016)                                          | <a href="#">Plan de Igualdad</a> (20.7.2017)<br><br><a href="#">Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades.</a>                                                                                                                                                                                                                       | <a href="#">Manual de lenguaje no sexista en la universidad</a> (2 de diciembre de 2016)<br><br><a href="#">Guía de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.</a>                                                                                                                                                                     |
| <b>UCM</b>  | Se encuentra constituida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <a href="#">Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual de identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid.</a> (20 de diciembre de 2016) | <a href="#">Plan de Igualdad</a> (24 de febrero de 2015)                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <a href="#">Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género</a> (marzo de 2017)<br><br>Publicación de los datos de análisis y diagnóstico. El último curso valorado es el 2015/2016.                                                                                                  |
| <b>URJC</b> | La Unidad de Igualdad depende del Observatorio de Igualdad de Género y tiene por finalidad desarrollar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de la URJC. El Observatorio coordina en un solo órgano las políticas de igualdad en el ámbito de la URJC, la investigación, la docencia en estudios de género, la colaboración con otras instituciones y el trabajo en red. | <a href="#">Protocolo de actuación y prevención de denuncias en materia de acoso</a> (11 de octubre de 2012)                                                                                                                                                                 | <a href="#">Plan de Igualdad 2016-2020</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>UAM</b>  | Se encuentra constituida.<br><br>Se denomina <a href="#">Unidad de Igualdad de Género</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <a href="#">Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo</a>                                                                                                                                                                                                         | <a href="#">II Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2015-2018)</a><br><br><a href="#">Informe Evaluación I Plan de Igualdad</a>                                                                                                                                                                                        | <a href="#">Presencia de hombres y mujeres en los proyectos de investigación de la UAM</a><br><br><a href="#">IV diagnóstico de la Igualdad de Género en la UAM</a>                                                                                                                                                                                                   |
| <b>UNED</b> | Se denomina "Oficina de Igualdad"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <a href="#">Protocolo de acoso</a>                                                                                                                                                                                                                                           | <a href="#">I Plan de Igualdad</a><br><br><a href="#">Reglamento de la Comisión de Igualdad</a>                                                                                                                                                                                                                                          | <a href="#">Convenio Marco de colaboración entre a UNED y el Instituto de la Mujer</a> (21 de diciembre de 2010)<br><br><a href="#">Convenio de colaboración entre la UNED y la Federación de Coordinadores y Asociaciones de Discapacitados Físicos de las Comunidades Autónomas de España (COAMFICOA) para la realización de actividades de formación continua.</a> |

A pesar de que no hay una sola universidad en la que exista un equilibrio de género, es frecuente que los planes tengan un valor puramente formal. En la mayoría de los casos las unidades de igualdad carecen de la atribución competencial necesaria para intervenir en los contenidos de la gestión universitaria, la docencia o la investigación de manera global y directa. Estas unidades se encuentran consolidadas y tienen un alto nivel de especialización, pero se debe avanzar en la línea de consolidar que su actividad trascienda su actual relevancia e incida de una forma más efectiva en las prácticas diarias de gestión de la actividad universitaria.

Para CCOO las unidades de igualdad de las universidades deben consolidarse como una unidad especializada dotada de los recursos humanos y económicos suficientes y dirigida por mujeres expertas en políticas de igualdad a quienes se reconozca adecuadamente la gestión que supone el cargo. Queremos reconocimiento y recursos suficientes para los institutos y seminarios de investigación feminista, de género y de las mujeres. Queremos también que los planes de igualdad tengan una implementación efectiva. Resulta imprescindible la aplicación efectiva de los procedimientos de investigación y sanción de los protocolos contra estas violencias y la asignación de un mayor volumen de recursos a las actividades de sensibilización y prevención de las violencias.

La igualdad hay que creérsela y, para ello, su práctica debe impregnar todas y cada una de las acciones y planteamientos de la vida universitaria. **Resulta imprescindible reconocer a estos servicios su trascendencia y dotarles de herramientas efectivas que permitan situar su trabajo en un lugar central de la actividad universitaria.**

## La desigualdad empieza por la ausencia de la perspectiva de género en los planes de estudio

Aunque el papel estratégico de la formación en igualdad en la erradicación de las desigualdades, el sexismo, el machismo o la violencia contra las mujeres, es un lugar común en declaraciones públicas de toda índole -máxime si coincide con señaladas fechas en las que algo se ha de decir como sucede el 25N o el 8M-, ésta sigue ausente en el currículo educativo del alumnado. No son pocas las leyes que, a su vez, recogen la obligatoriedad de su inclusión en los diferentes planes de estudio, entre otras, la Ley integral Contra la Violencia de Género del año 2004 (LIVG), la Ley Orgánica de igualdad del 2007 (LOIO) o la LOMLOU, pero es un mandato que permanentemente se pospone porque sale gratis su incumplimiento. De forma tal que han pasado casi tres lustros desde la aprobación de la LIVG y dos desde la LOIO y la formación en igualdad tiene un tratamiento periférico y voluntario, cuando no devaluado.

Ni siquiera la formación en violencia de género está presente en nuestras universidades. Aún menos aspectos obligatorios por ley, como la medición del impacto de género de las leyes y reglamentos estatales o la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Es frecuente escuchar cómo las personas responsables de dicha encomienda se lamentan de la falta de capacitación o de la dificultad para operativizar tales mandatos. Pero, ¿cómo se va saber si no está presente en los currículos educativos de nuestro alumnado? ¿por ciencia infusa?

La supuesta neutralidad y objetividad de las universidades oculta que son instituciones edificadas sobre los valores y trayectorias vitales de los hombres. La mera incorporación de las mujeres no basta para erradicar los roles y estereotipos sociales de género. Es por ello que las políticas de igualdad de oportunidades son insuficientes sin una estrategia complementaria para el cambio cultural y organizativo de las universidades. Y la solución ya está inventada: la perspectiva de género es de carácter obligatorio, aunque las universidades se resistan a su implementación con la connivencia de las autoridades gubernamentales responsables de la política universitaria

Respecto a la investigación la dinámica es la misma. El artículo 25 de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que las universidades públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre igualdad y promoverán investigaciones especializadas en la materia. Reto al que se suma La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación (2013-2020), entre otras. Pero pese a la proliferación de normas y documentos que obligan



*La  
desigualdad  
tiene rostro  
de mujer*

a su inclusión, los estudios de género no se recogen entre las casi 200 especialidades académicas que, en mayo de 2015, reconoció el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, que modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, establece cinco grandes áreas de conocimiento, 21 sub-áreas y 190 comisiones según especialidades por áreas y sub-áreas. Se contemplan áreas de los más variados, pero ningún área de estudios de género. Una ausencia que llama poderosamente la atención no sólo porque contraviene la legislación, sino también la práctica existente en las principales universidades europeas y norteamericanas que los reconocen -desde hace décadas- como un área específica de conocimiento (Gender Studies). En el nuevo Real Decreto 415/2015 el término “género” aparece en una sola y única ocasión: para justificar el uso del lenguaje sexista. Así, la Disposición Adicional Cuarta establece que “todas las referencias contenidas en este real decreto en género masculino se entenderán realizadas también al género femenino”; no existiendo ninguna otra mención más.

La falta de reconocimiento de los estudios de género provoca que las investigadoras e investigadores especializados en la materia sean evaluados por un sistema que no los contempla como un área específica de conocimiento. Un contexto que tiene un impacto claramente negativo en los periódicos procesos de evaluación a los que se somete el PDI en la medida que sus aportaciones y sus publicaciones son valoradas por áreas dispares, por personas expertas pero no especializadas; cuando no por personas que interpretan que un enfoque no androcéntrico es no ciencia, opinión o mera ideología.

Respecto a la estructura y organización de las universidades españolas conviene advertir que, al igual que no existe un área de conocimiento, tampoco existen departamentos de “Estudios de Género” (Gender Studies), como ocurre desde hace décadas implantadas en el ámbito internacional. Un aspecto esencial dado que representan unidades administrativo-académicas donde se aprueba el contenido o la distribución de la docencia, se adoptan las decisiones relativas a la inscripción o defensa de las tesis doctorales y la propuesta de contratación y promoción del profesorado. Su inexistencia impide, a su vez, recoger, sistematizar e impulsar un conocimiento que, si bien ha promovido profundos cambios sociales y jurídicos, no ha obtenido todavía el consecuente reconocimiento académico.

Son muchos los responsables universitarios que creen que están trabajando el género al nombrar mujeres como referente, pero también es importante la actitud, cómo se trata a los chicos y a las chicas, si se transmiten valores más masculinos como la competitividad, qué enunciados tienen los ejercicios, qué chistes se cuentan en clase, qué ejemplos se ponen..., esto resulta determinante para romper la perpetuación de roles sociales que suponen el mantenimiento de una discriminación explícita e implícita en los diferentes ámbitos de la realidad universitaria.

Es necesaria una docencia que sea socialmente relevante y al servicio de la transformación social, que tenga en cuenta las experiencias y necesidades de hombres y mujeres y que reconozca las contribuciones realizadas por las mujeres. La perspectiva de género tiene que integrarse en los programas de las asignaturas y en las metodologías docentes de todos los programas de grado y de postgrado.

## **Sobran los motivos**

Por lo tanto, la universidad no es un mundo aparte donde no pasa nada y todo es perfecto, sino que es un reflejo de la sociedad. Y como tal, acoge discriminaciones, desigualdades, micromachismos, microacosos, techos de cristal...que hacen que sea muy necesario seguir trabajando por la igualdad.

La convocatoria de movilización del próximo jueves 8 de Marzo es una oportunidad para evidenciar que las mujeres son, somos, la mitad de la población, que no es posible analizar la realidad desde un androcentrismo que representa una ficción de la realidad que impide verlas. Que la jerarquía sexual en pleno siglo XXI, en sus múltiples formas y expresiones, es absolutamente inadmisible. Que la desigualdad que sufren las mujeres y la indiferencia hacia sus derechos y libertades es intolerable. Por ello, la huelga es una oportunidad para exigir un nuevo modelo de sociedad donde nacer con un sexo determinado, no determine nada: ni derechos, ni libertades, ni salarios, ni oportunidades, ni el lugar que cada cual ocupa en la sociedad.

**Participa en las movilizaciones previstas para el 8M en las Universidades**

- **En la UAM**, la Asamblea de Trabajadoras convoca un encuentro que se celebrará a las 12,00 horas en el Salón de Actos de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. Concentración a las 13,30 horas frente a la Facultad de Filosofía y Letras y marcha hacia el Rectorado.
- **En la UAH**, concentración en la Plaza de Cervantes (frente al Ayuntamiento de Alcalá de Henares), de 11,30 a 13,30 horas.
- **En la UC3M**, marchas desde los Campus de Getafe y Leganés para concentrarnos posteriormente con las compañeras y compañeros de los Ayuntamientos y otros colectivos de movimientos asociativos.
  - Leganés: desde las 11,45 horas, desde el Campus hasta la Plaza de España. Acto final a las 12,45 horas.
  - Getafe: desde las 12,15 horas, desde el Campus hasta la Plaza de la Constitución 1 (frente al Ayuntamiento). Acto final a las 14,15 horas.
  - En los Campus de Colmenarejo y en el de Puerta de Toledo, durante los paros convocados se realizará una concentración en la que se leerá un Manifiesto.
- **En Ciudad Universitaria (UCM, UPM, UNED, URJC)**, concentración frente al "Caballo de Medicina" a partir de las 12,30 horas, confluyendo con las asociaciones de alumnas y lectura de manifiesto.

**Y, a partir de las 19,00 horas, acude a la manifestación de la HUELGA FEMINISTA que discurrirá entre Atocha y la Plaza de España**



*Madrid, a 7 de marzo de 2018*



*La desigualdad tiene rostro de mujer*