

DIAGNÓSTICO PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UC3M

Índice estructural del diagnóstico

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA UC3M	9
II. MARCO NORMATIVO DEL DIAGNÓSTICO	9
III. OBJETIVO	10
IV. PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA DE TRABAJO	10
DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO	12
I. PDI	12
1. PDI Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR SEXO	12
Tabla 1. Distribución de PDI por Campus a 31/12/2023	12
Conclusiones principales de la Tabla 1	13
1.1. CÁTEDRAS	14
Gráfico 1. Evolución de las Cátedras por sexo	14
Conclusiones principales del Gráfico 1	14
1.2. TITULARIDADES	15
Gráfico 2. Evolución de las Titularidades por sexo	15
Gráfico 3. Evolución de las Titularidades Interinas por sexo	15
Conclusiones principales de los Gráficos 2 y 3	15
1.3. PDI LABORAL INDEFINIDO	16
Gráfico 4. Evolución de la plantilla de profesores/as contratados/as doctor/a por sexo	16
1.4.- PDI LABORAL TEMPORAL	16
Gráfico 5. Evolución de la plantilla de profesores/as ayudante doctor/a por sexo	16
Gráfico 6. Evolución de la plantilla de profesores/as asociados	17
Gráfico 7. Evolución de la plantilla de profesores/as eméritos por sexo	17
Conclusiones principales de los gráficos 4 a 7	17
2. PDI Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR EDAD	18
Tabla 2. Edad media del PDI funcionario por categoría y sexo	18
Tabla 3. Edad media del PDI laboral por categoría y sexo	18
Conclusiones de la Tabla 3 y 4	18
3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PDI	19
3.1. PDI FUNCIONARIO	19
Tabla 5. Plazas de PDI funcionario convocadas y composición de las Comisiones de Selección por sexo	20
Conclusión de la Tabla 5	20
Tabla 6. Número de aspirantes a plazas de PDI funcionario por año y sexo	20
Tabla 7. Ocupación de las plazas de PDI funcionario convocadas por año y sexo	20
Conclusiones de las Tablas 6 y 7	20
3.2. PDI LABORAL	21
Tabla 8. Composición Comisiones plazas de PDI laboral a Tiempo completo por sexo	21
Tabla 9. Composición Comisiones plazas de PDI laboral a tiempo parcial por sexo	22

Conclusión de las Tablas 8 y 9	23
4. PROMOCIÓN	24
Gráfico 8. Permanencia en categorías por sexo	24
Tabla 10. Acreditaciones para las distintas figuras y cuerpos funcionariales	25
Tabla 11. Situación actual de las personas acreditadas para CU	25
Tabla 12. Situación actual de las personas acreditadas para TU	25
Tabla 13. Situación actual de las personas acreditadas para Contratado/a Doctor/a	26
Tabla 14. Situación actual de las personas acreditadas para Profesor/a Ayudante Doctor/a	26
Conclusión del gráfico 8 y tablas de la 10 a la 14	27
II. PTGAS	27
1. PTGAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR SEXO	27
Gráfico 9. Distribución de la plantilla de PTGAS por sexo	27
Tabla 15. Distribución de PTGAS por Campus	27
Conclusión del gráfico 9 y tabla 15	28
2. PTGAS FUNCIONARIO	28
Gráfico 10. Distribución de la plantilla de PTGAS funcionario por sexo	28
Gráfico 11. Distribución del PTGAS funcionario por grupos y por sexo	28
Tabla 16. Distribución de PTGAS por grupos y por sexos	29
Gráfico 12. Distribución del PTGAS funcionario por niveles y por sexo	29
Tabla 17. Distribución del PTGAS funcionario por grupos, niveles y sexo a 31/12/2023	30
Conclusiones de los gráficos 10, 11 y 12 y de las Tablas 16 y 17	30
Gráfico 13. Distribución de PTGAS funcionario según sea de carrera, interino o eventual por sexo, desde 2017 a 2023	31
Conclusión del Gráfico 13	31
3. PTGAS LABORAL	31
Gráfico 14. Evolución de la plantilla de PTGAS laboral por sexo	31
Tabla 18. Distribución del PTGAS laboral por grupos y sexo	32
Gráfico 15. Distribución del PTGAS laboral por grupos y por sexo desde 2017 a 2023	32
Conclusiones de los gráficos 14 y 15 y tabla 18	33
Tabla 19. Distribución del PTGAS laboral según tipo y sexo, de 2017 a 2023	33
Gráfico 16. Distribución del PTGAS laboral según tipo y sexo, desde 2017 a 2023	34
Conclusiones de la Tabla 19 y Gráfico 16	34
4. PTGAS DE LIBRE DESIGNACIÓN	35
Tabla 20. Puestos de libre designación de PTGAS funcionario	35
Conclusiones sobre la Tabla 20	35
5. PTGAS POR EDADES	35
Tabla 21. Distribución del PTGAS funcionario por franjas de edad y por sexo a lo largo de los últimos años	35
Tabla 22. Efectivos y edad media del PTGAS funcionario por grupos a 31/12/2023	36
Tabla 23. Distribución del PTGAS laboral por franjas de edad y por sexo a lo largo de los últimos años	36
Conclusiones de las Tablas 21, 22 y 23.	36
6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	37
6.1. PTGAS FUNCIONARIO	37

Tabla 24. Composición de tribunales y comisiones de procesos selectivos de PTGAS funcionario	37
Tabla 25. PTGAS presentado y aprobado para plazas de funcionario	37
Conclusiones de las Tablas 24 y 25	37
6.2. PTGAS LABORAL	38
Tabla 26. Composición de tribunales y comisiones de procesos selectivos de PTGAS laboral	38
Tabla 27. PTGAS presentado y aprobado para plazas de laboral	38
Conclusiones de las Tablas 26 y 27	38
7. PROMOCIÓN	39
Gráfico 16. Tiempo medio (en años) de permanencia en cada grupo funcional antes de promocionar a un grupo superior	39
Gráfico 17- Tiempo medio de permanencia en cada nivel antes de promocionar del PTGAS funcionario	40
Conclusiones de los gráficos 16 y 17	40
III.- FORMACIÓN	41
Tabla 28. Total de cursos de formación y horas impartidas por año	41
Tabla 29. Total de horas dedicadas a formación en Igualdad por PTGAS y PDI desde 1/01/2018 por sexo	41
Gráfico 18. Horas cursadas por PTGAS y PDI en actividades relacionadas con Igualdad por sexo	42
Conclusiones de las Tablas 28 y 29 y Gráfico 18	42
1. FORMACIÓN PARA PDI	43
Tabla 30. Cursos impartidos para PDI en materia de igualdad y número de asistentes por sexo	43
Conclusión de la Tabla 30	44
Tabla 31. Desglose de asistentes PDI a cursos de formación con y sin hijas e hijos menores de 12 años por sexo	44
Conclusión de la Tabla 31	44
2. FORMACIÓN PARA PTGAS	44
Tabla 32. Cursos impartidos para PTGAS en materia de igualdad y número de asistentes por sexo	44
Tabla 33. Desglose de asistentes PTGAS a cursos de formación con y sin hijas e hijos menores de 12 años por sexo	45
Conclusión de la Tabla 33	45
V. CONDICIONES DE TRABAJO	46
1. PDI	46
1.1. ASIGNACIÓN DE HORARIOS DOCENTES	46
1.2. SABÁTICOS Y ESTANCIAS/LICENCIAS POR ESTUDIOS	46
Tabla 34. Licencias por estudios y sabáticos concedidos por sexo según año	46
1.3.- Participación del PDI en el programa ERASMUS	47
Conclusiones condiciones de PDI	47
2. PTGAS	48
2.1. TIPO DE JORNADA	48
Tabla 37. Tipos de jornada de trabajo que realiza el PTGAS laboral por sexo	48
Conclusiones sobre las Tablas 36 y 37	49

2.2. Participación en el programa ERASMUS	49
Tabla 38. Participación del PTGAS en el programa ERASMUS por sexo y curso académico	49
VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	50
1. SOBRE CAMPAÑAS	50
Tabla 39. Resumen de campañas de PRL según tipo y participantes por sexo	50
2. SOBRE PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA	50
Conclusiones sobre prevención de riesgos con perspectiva de género	51
VII. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	51
Gráfico 19. Composición de los órganos de representación por sexo	51
Conclusiones sobre órganos de representación	51
VIII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	52
1. PDI	52
1.1. MEDIDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	52
Tabla 40. Número de mujeres y hombres que se han acogido a las medidas de apoyo a la investigación de 2007 en los últimos cursos académicos	52
Conclusiones sobre la Tabla 40	52
1.2. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE HIJAS/OS O FAMILIARES Y REDUCCIONES DE JORNADA	52
Tabla 41. Excedencias por cuidado de hijas/os o familiares solicitadas por el PDI por sexo según año	52
Tabla 42. Reducciones de jornada solicitadas por el PDI por sexo según año	53
Conclusiones sobre las Tablas 41 y 42	53
1.3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE PERSONAS MENORES, LACTANCIA A ACUMULACIÓN DE LACTANCIA	53
Tabla 43. Permisos por nacimiento y cuidado de personas menores solicitados por PDI por sexo y según año	53
Gráfico 20. Media de días de permiso por nacimiento disfrutados por mujeres y hombres del PDI	54
Tabla 44. Permisos por acumulación de lactancia solicitados por el PDI por sexo según año	54
Conclusiones sobre las Tablas 43 y 44	54
1.4. OTRAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES	55
Tabla 45. Otras responsabilidades familiares declaradas por el PDI	55
Tabla 46. Número de horas que dedica el PDI a otras responsabilidades familiares	55
Tabla 47. Carrera docente	Tabla 48. Respuesta a si las responsabilidades
Tabla 49. Sobre si han dejado de asistir a algún curso de formación por problemas de conciliación	56
Conclusiones sobre Tablas de la 45 a la 49	56
2. PTGAS	57
2.1. CONVOCATORIA ANUAL DE TELETRABAJO POR CONCILIACIÓN	57
Gráfico 21. Solicitudes presentadas a la convocatoria de teletrabajo por conciliación de 2023 por sexo	57
Gráfico 22. Concesión de teletrabajo por conciliación por sexo y convocatoria	57
Conclusiones sobre los gráficos 21 y 22	57

2.2. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE HIJAS/OS O FAMILIARES Y REDUCCIONES DE JORNADA	58
Tabla 50. Solicitudes de reducción de jornada solicitada por PTGAS por sexo y según año	58
Tabla 51. Solicitudes de excedencia por cuidado de hijas/os y familiares del PTGAS por sexo y según año	58
Conclusiones sobre las Tablas 50 y 51	58
2.3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE PERSONAS MENORES Y POR ACUMULACIÓN DE LACTANCIA	59
Tabla 52. Permisos por nacimiento solicitados por el PTGAS por sexo y según año	59
Gráfico 23. Media de días que disfrutaron hombres y mujeres del PTGAS de permiso por nacimiento	59
Tabla 53. Permisos por acumulación de lactancia solicitados por el PTGAS por sexo y según año	59
Conclusiones sobre las Tablas 52 y 53 y gráfico 23	60
2.4. OTRAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES	60
Tabla 54. Otras responsabilidades familiares que declara el PTGAS	60
Tabla 55. Horas semanales de dedicación a esas otras responsabilidades familiares	60
Tabla 56. Respuestas a la asistencia o no asistencia a cursos de formación por necesidad de conciliación	61
Tabla 57. Respuestas a si las responsabilidades familiares han influido en la carrera profesional	61
Conclusiones sobre las Tablas de la 54 a la 57	61
IX. REPRESENTACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	62
1. CARGOS ACADÉMICOS	62
1.1. COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS COLEGIADOS	62
Tabla 58. Evolución de la composición del Consejo de Dirección por sexo	62
Tabla 59.- Evolución de la composición del Consejo de Gobierno por sexo	62
Tabla 60. Composición del Claustro por sexo	62
Tabla 61. Composición del Consejo Social por sexo	63
Conclusiones sobre las Tablas 58 a 61	63
1.2. GOBIERNO DE LOS CENTROS	63
Tabla 62.- Evolución de la composición del gobierno de los Centros por sexo	63
Conclusiones sobre la Tablas 62	63
1.3. DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS	64
Conclusiones sobre la Tabla 63	64
1.4. DIRECCIÓN DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN	64
Tabla 64. Dirección de Institutos de Investigación por sexo	65
Conclusiones sobre la Tabla 64	65
1.5. DIRECCIONES Y SUBDIRECCIONES DE MÁSTER POR ESCUELAS DE POSTGRADO	65
Gráfico 24. Número de direcciones por sexo de máster por Escuela de Postgrado	65
Gráfico 25. Número de subdirecciones por sexo de máster por Escuela de Postgrado	66
Conclusiones gráficos 24 y 25	66
1.6. DIRECCIONES DE DOCTORADO POR ÁREAS	67
Gráfico 26. Número de direcciones de Doctorado por Áreas	67
Conclusiones gráficos 26	67

1.7. DIRECCIÓN CURSOS DE FORMACIÓN PERMANENTE (TÍTULOS PROPIOS) Y DIPLOMAS DE ESPECIALIZACIÓN Y EXPERTA/O	68
Gráfico 27. Número de direcciones de Cursos de Formación Permanente (Títulos Propios)	68
Gráfico 28. Número de direcciones de Diplomas de Especialización y Experta/o	68
Conclusiones gráficos 27 y 28	68
1.8. DIRECCIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	69
Gráfico 29. Porcentaje de grupos de investigación liderados por mujeres y hombres	69
Conclusiones sobre el gráfico 29	69
1.9. RECONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	70
Gráfico 30. Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2023	70
1.10. PROGRAMA DOCENTIA	71
Tabla 65. Resultados de la evaluación de DOCENTIA por convocatorias y por sexo	71
Conclusiones sobre la Tabla 65	71
1.11. PREMIOS DEL CONSEJO SOCIAL	72
Gráfico 31. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las convocatorias de los Premios de Excelencia del Consejo Social por años	72
Gráfico 32. Participación de PDI mujeres y hombres en la convocatoria de Premios de Excelencia del Consejo Social	72
Gráfico 33. Comparativa de solicitudes y premios por sexo en la categoría de PDI	73
Conclusiones de los Gráficos 31 a 33	73
Gráfico 34. Participación de PTGAS mujeres y hombres en la convocatoria de Premios de Excelencia del Consejo Social	73
Gráfico 35. Premios de Excelencia del Consejo Social concedidos en la categoría de PTGAS por sexo	74
Conclusiones de los Gráficos 34 y 35	74
2. COMISIONES ACADÉMICAS	75
Tabla 66. Composición de las Comisiones académicas por Centro y sexo	75
Conclusiones de la Tabla 66	75
3. COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TESIS DOCTORALES, TFM Y TFG	76
Tabla 67. Composición de los Tribunales de Tesis Doctorales desde 2017 a 2022 por sexo y programa de Doctorado	76
Gráfico 36. Composición de los Tribunales de TFM por sexo	78
Gráfico 37. Composición de los Tribunales de Trabajos Fin de Grado por sexo	78
Conclusiones de la Tabla 67 y los Gráficos 36 y 37	78
4. DIRECCIÓN DE TESIS DOCTORALES	79
Gráfico 38. Direcciones de Tesis Doctorales por sexo	79
Conclusiones del Gráfico 38	79
5. DOCENCIA MÁSTER	80
Gráfico 39. Docencia en Máster	80
Conclusiones del Gráfico 39	80
6. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN	81
Gráfico 40. Evolución de la dirección de proyectos por hombres y mujeres	81
Conclusiones del Gráfico 40	81
7. CONTRATOS ART. 60 (ART. 83 LOU)	81
Gráfico 41. Porcentaje de IP mujeres y hombres en los contratos artículo 60	81

Gráfico 42. Porcentaje de mujeres que obtienen ayudas dentro del Programa Propio en los últimos años	82
Conclusiones de los Gráficos 41 y 42	82
8. PROPIEDAD INTELECTUAL	83
Gráfico 43. Registros software por sexo (propiedad intelectual)	83
Conclusiones del Gráfico 43	83
9. GRUPO RESAD (Responsables de los servicios administrativos)	83
IX. RETRIBUCIONES	84
1. PDI FUNCIONARIO	84
Retribuciones complementarias	85
2. PDI LABORAL	86
3. SEXENIOS (complemento de productividad investigadora evaluable por una agencia externa)	88
Gráfico 44. Media de sexenios del PDI funcionario y laboral por año y por sexo	88
Gráfico 45. Evolución del Sexenio de transferencia de PDI funcionario y laboral por sexo	88
Gráfico 46. Sexenio relativo de PDI funcionario y laboral por sexo	89
Gráfico 47. Comparativa del sexenio relativo por franja de edad y por sexo a 31 de diciembre de 2017 y 31 de diciembre de 2023	90
Conclusiones de los Gráficos 44 a 47	90
1. RETRIBUCIONES ADICIONALES DEL PDI	91
Gráfico 48. Complementos por méritos individuales concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y sexo	91
Gráfico 49. Complementos por investigación concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo	91
Gráfico 50. Complementos por publicaciones concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo	92
Gráfico 51. Complementos de docencia concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo	92
Gráfico 52. Complementos por actividades de gestión concedidos a PDI funcionario por convocatoria y por sexo	93
Gráfico 53. Complementos por actividades de gestión concedidos a PDI laboral por convocatoria y por sexo	93
Conclusiones sobre los Gráficos 48 a 53	94
5. RETRIBUCIONES DEL PTGAS FUNCIONARIO	94
Tabla 68. Media del complemento de productividad del PTGAS funcionario por sexo	97
6. PTGAS LABORAL	98
Tabla 69. Número de PTGAS laboral que percibe complemento por Dirección/Jefatura y cuantía media por sexo	99
Tabla 70. PTGAS laboral que percibe el complemento por Jornada de mañana y tarde por sexo	99
Tabla 71. PTGAS laboral que percibe el complemento por prolongación de Jornada por sexo	100
Conclusiones sobre las Tablas 69, 70 y 71	100
X. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	100
1. MEDIDAS DE DIFUSIÓN	101
2. CURSOS OFERTADOS	101
Tabla 72. Asistentes a los cursos de prevención frente al acoso sexual por sexo	101

Conclusiones sobre la Tabla 72	101
3. NÚMERO DE CASOS DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DENUNCIADOS.	102
4. COMISIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	102

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA UC3M

La Universidad Carlos III de Madrid (en adelante,UC3M) se distribuye en 4 Campus (Getafe, Leganés, Colmenarejo y Puerta de Toledo); y se organiza en 3 Centros o Facultades (Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación y Escuela Politécnica Superior). En el Campus de Leganés se imparten los estudios de la Escuela Politécnica Superior, mientras que en Getafe se ubican las dos Facultades. En el Campus de Colmenarejo se imparten algunas Titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas y de la Escuela Politécnica Superior. Por último, en el Campus de Puerta de Toledo únicamente se imparten estudios de Postgrado. Además, la uc3m se organiza en 29 Departamentos, según las distintas ramas de conocimiento, y en 28 Institutos de investigación dedicados a la investigación científica y técnica.

II. MARCO NORMATIVO DEL DIAGNÓSTICO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH) establece que, con carácter previo a la realización de los Planes de Igualdad, se elaborará un diagnóstico que incluirá las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, complementa las reglas de elaboración del diagnóstico en el ámbito laboral.

Ante la ausencia de una regulación específica que oriente la elaboración del diagnóstico en el ámbito universitario y que determine sus requisitos, para establecer el contenido mínimo del diagnóstico previo al III Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid se ha negociado por las partes que se adoptará el marco jurídico que se aplica a las Administraciones Públicas y, además, que se seguirán metodológicamente los contenidos que resulten pertinentes del RD 901/2020.

III. OBJETIVO

El presente diagnóstico pretende presentar información cuantitativa y cualitativa de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos de la Universidad (PDI funcionarial y laboral, así como PTGAS funcionarial y laboral).

Esta información permitirá identificar las posibles desigualdades y los ámbitos o aspectos donde se producen, y servirá de guía al diseño de medidas o acciones que mitiguen dichas desigualdades, en el III Plan de Igualdad de la uc3m.

IV. PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

Atendiendo al marco normativo antes citado, se constituyó *Comisión negociadora del III Plan de Igualdad*, el 6 de junio de 2023. La Comisión se conformó siguiendo los principios de paridad (8 personas por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, Secciones Sindicales de CCOO y UGT que son las que cuentan con implantación en la uc3m y 8 personas en representación de la Universidad) y teniendo en cuenta la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

A fecha de 1 de octubre de 2024, las personas integrantes de la Comisión negociadora son¹:

NOMBRE Y APELLIDOS	REPRESENTACIÓN
Eva María Blázquez Agudo	Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad (Presidenta)
Patricia Cuenca Gómez	Vicerrectora Adjunta de Igualdad
José Luis García Sacristán	Coordinador de Desarrollo y Estrategia del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad
Cristina Castejón Sisamón	Vicerrectora Adjunta de Emprendimiento y Programa Propio de Investigación
Elviro Aranda Álvarez	Vicerrector Adjunto de Personal Docente e Investigador
Alberto García Martínez	Gerente
Diana Espada Tie	Técnica de la Unidad de Igualdad
Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos	Directora de la Unidad de Igualdad

¹ A lo largo del proceso de elaboración del presente III Plan, se han producido cambios en la Gerencia, en la representación del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad, lo que ha provocado modificaciones en la composición original de la Comisión negociadora: Alberto García Martínez sustituye a Salomé Abril-Martorell Hernández en la Gerencia (junio de 2024), y por tanto también en la Comisión, y José Luis García Sacristán, Coordinador de Desarrollo y Estrategia del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad, a Daniel Pérez del Prado, tras su cese como Vicerrector Adjunto de Relaciones Institucionales e Inclusión, (septiembre de 2024)). Por otro lado, también se han producido cambios en el Comité de Empresa de PDI, que han tenido efectos en la Comisión negociadora (Rafael Uña Ruano sustituye a Pablo Gimeno Díaz de Atauri, quien dejó de pertenecer a la uc3m en enero de 2024).

Clara Sainz de Baranda Andújar	Sección Sindical de UGT (Junta de PDI)
Rosa San Segundo Manuel	Sección Sindical de CCOO (Junta de PDI)
Ana Garrocho Salcedo	Sección Sindical de CCOO (Comité de PDI)
Rafael Uña Ruano (*)	Sección Sindical de UGT (Comité de PDI)
Ruth Moratilla Torrico	Sección Sindical de UGT (Junta de PTGAS)
Concepción Velasco González	Sección Sindical de CCOO (Junta de PTGAS)
María Jesús Jara Fernández	Sección Sindical de CCOO (Comité de PTGAS)
Laura Cristina Moreira Teijeira	Sección Sindical de UGT (Comité de PTGAS)

De acuerdo con el Reglamento de Funcionamiento (www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad) -que se aprobó por la Comisión Negociadora sus competencias en el marco del diagnóstico son:

- La negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- La elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

La Comisión acordó en su segunda reunión, celebrada el 13 de julio de 2023, la relación de datos a incluir en el diagnóstico siguiendo el Real Decreto 901/2020, y el ámbito temporal a analizar (partiendo de la aprobación del II Plan de Igualdad de la uc3m el 30 de octubre de 2017) siendo éste desde 31 de diciembre de 2017 a 31 de diciembre de 2023, porque daría información sobre la evolución durante este intervalo de tiempo.

A partir de estos acuerdos, el Informe Diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres se ha elaborado a partir de las siguientes actuaciones y fases:

1.- Acuerdo de la Comisión negociadora de los datos a recoger y su posterior análisis	julio 2023
2.-Identificación de servicios, unidades u órganos responsables de los datos RRHH.	julio 2023
3.- Diseño de cuestionario para PTGAS y PDI	noviembre-diciembre 2023
4.- Entrevistas con agentes clave (vicerrectorados implicados y Gerencia)	septiembre- noviembre 2024
5.- Análisis y tratamiento de la información. Elaboración de gráficos	enero - noviembre 2024
6.- Elaboración del registro retributivo y auditoría retributiva	septiembre-noviembre 2024

DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO

I. PDI

1. PDI Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR SEXO

La plantilla de PDI, a 31/12/2023, asciende a 2.268 personas, de las que 726 son mujeres (32%) y 1.542 son hombres (68%), con la siguiente distribución por campus y categorías:

Tabla 1. Distribución de PDI por Campus a 31/12/2023

	GETAFE	LEGANÉS	COLMENAREJO	PTA. TOLEDO	TODOS	
TOTAL PDI	1.188	1.035	33	12	2.268	%
M	471	246	8	1	726	32,01
H	717	789	25	11	1542	67,99
CU	102	125	0	0	227	%
M	36	32	0	0	68	29,96
H	66	93	0	0	159	70,04
TU	238	240	0	0	478	%
M	109	80	0	0	189	39,54
H	129	160	0	0	289	60,46
VISITANTE	86	49	0	0	135	%
M	36	17	0	0	53	39,26
H	50	32	0	0	82	60,74
C. DR/A	5	3	0	0	8	%
M	2	1	0	0	3	37,5
H	3	2	0	0	5	62,5

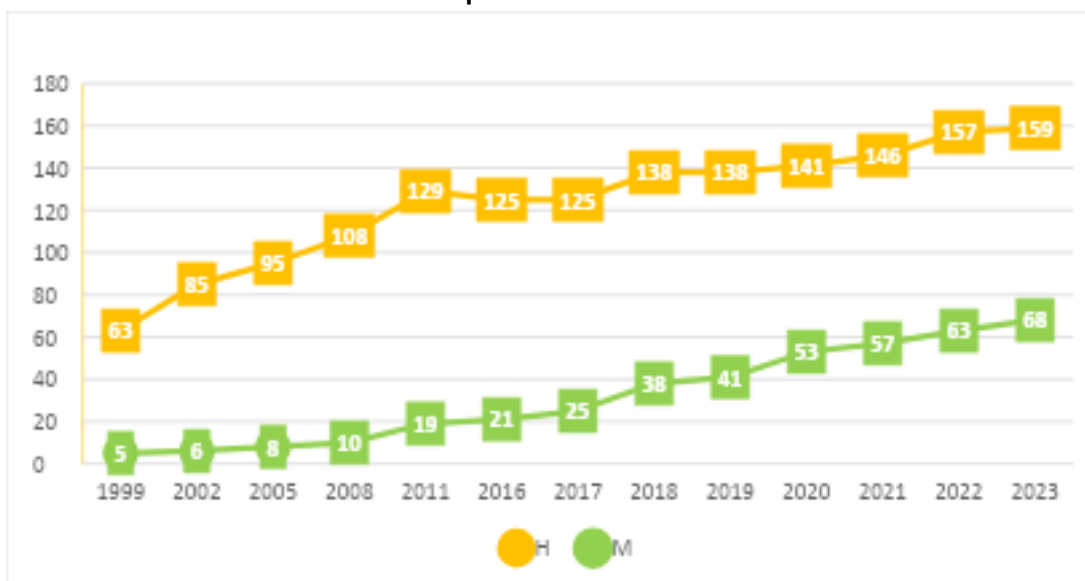
AY. DR/A	33	40	0	0	73	%
M	18	8	0	0	26	35,62
H	15	32	0	0	47	64,38
AY. ESPECIF.	11	5	0	0	16	%
M	8	0	0	0	8	50
H	3	5	0	0	8	50
ASOCIADO/A	514	285	33	11	843	%
M	190	34	8	1	233	27,64
H	324	251	25	10	610	72,36
OTRO PDI	199	288	0	1	488	%
M	72	74	0	0	146	29,91
H	127	214	0	1	342	70,08

Conclusiones principales de la Tabla 1

1. Teniendo en cuenta que la LO 3/2007 considera que existe presencia equilibrada cuando, al menos, hay un 40% de uno de los sexos, y menos del 60% del otro, se puede concluir que en ninguno de los 4 Campus hay presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque en el Campus de Getafe se está muy cerca del equilibrio.
2. Por categorías la presencia equilibrada solamente se cumple en la categoría de Ayudante Específico/a.
3. Existe un 30% de mujeres catedráticas de media, no obstante, hay que destacar que en el campus de Leganés hay solo un 25,6%.
4. En el campus de Leganés, las mujeres con categoría de profesoras titulares son solo un 33,3% del total.

1.1. CÁTEDRAS

Gráfico 1. Evolución de las Cátedras por sexo



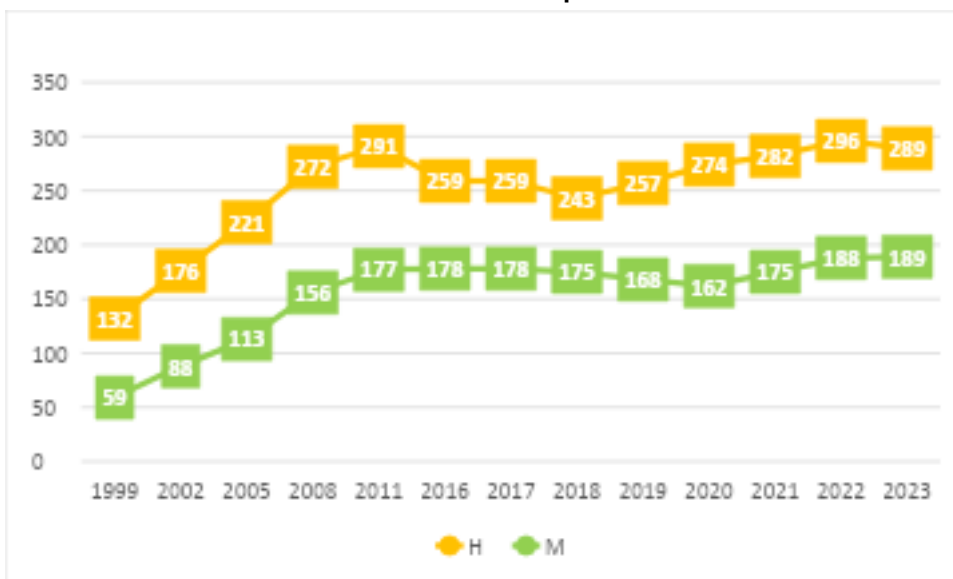
Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones principales del Gráfico 1

1. A 31 de diciembre de 2023, las mujeres representan un 30% del colectivo de cátedras, muy lejos aún de la paridad. Si se analizan los datos del Gráfico 1, se observa que ha habido una mejora paulatina de la situación de partida, desde el 7,4% en 1999 al 30% actual, pasando por el 8,5% en 2008, o 16,6% M en 2017 (a fecha de aprobación del II Plan de Igualdad en la UC3M).
2. Continúa siendo necesario, por tanto, plantear medidas que consigan la paridad entre mujeres y hombres en el acceso a las cátedras.

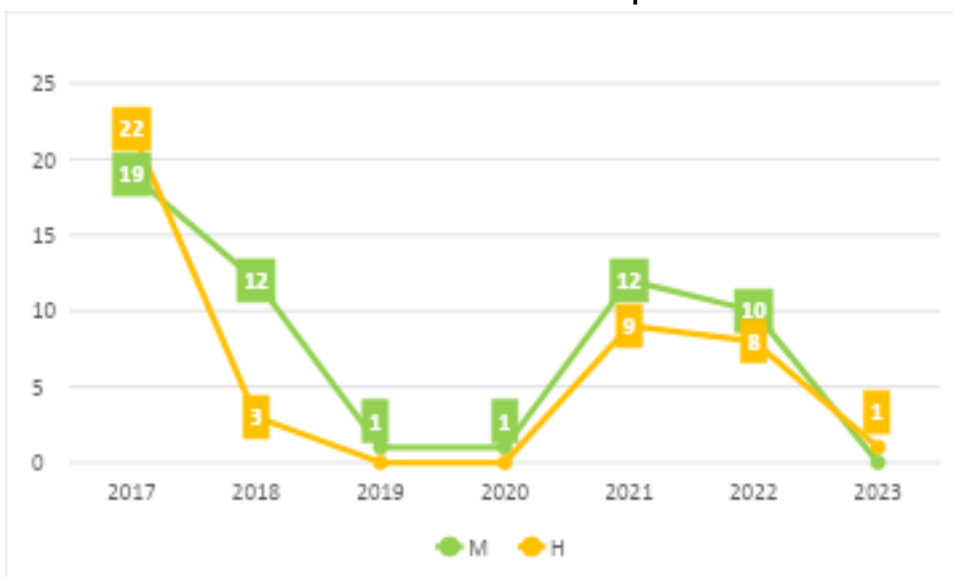
1.2. TITULARIDADES

Gráfico 2. Evolución de las Titularidades por sexo²



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 3. Evolución de las Titularidades Interinas por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

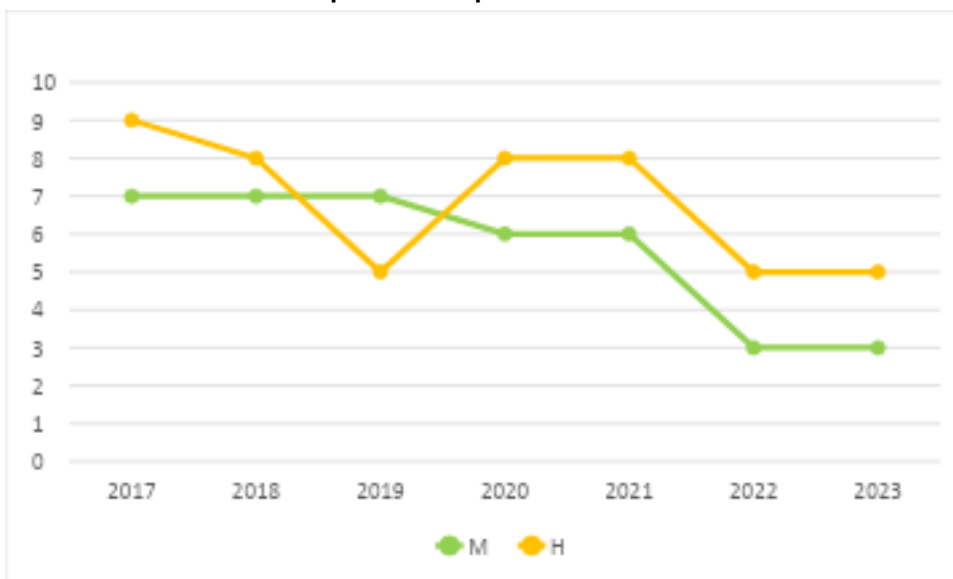
Conclusiones principales de los Gráficos 2 y 3

1. A diferencia de lo que sucede en las Cátedras, el porcentaje de mujeres en las Titularidades no se ha incrementado de forma clara a lo largo de estos años.
2. Es preciso seguir planteando medidas en este contexto a los efectos de aumentar la paridad en este colectivo.

² No incluye Titularidades Interinas

1.3. PDI LABORAL INDEFINIDO³

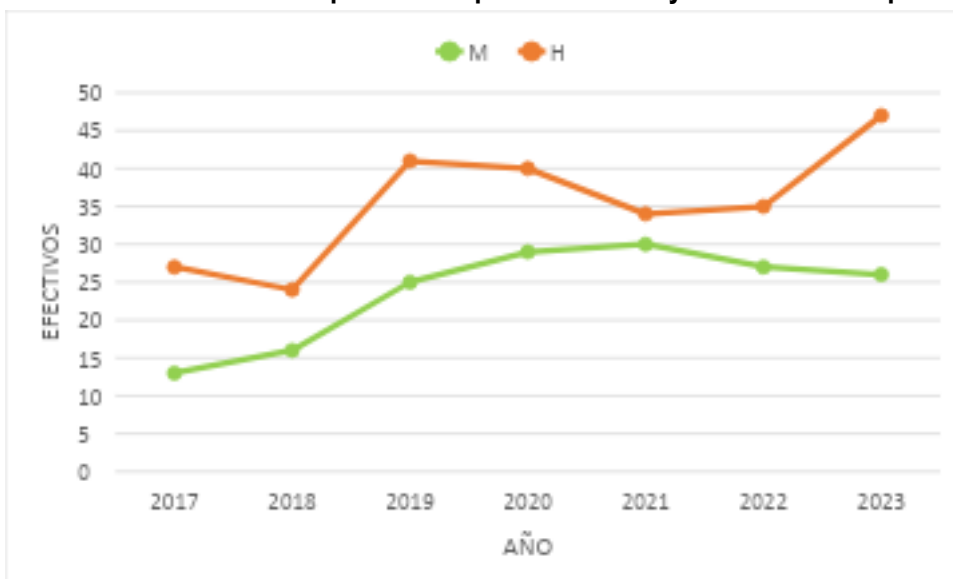
Gráfico 4. Evolución de la plantilla de profesores/as contratados/as doctor/a por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

1.4.- PDI LABORAL TEMPORAL⁴

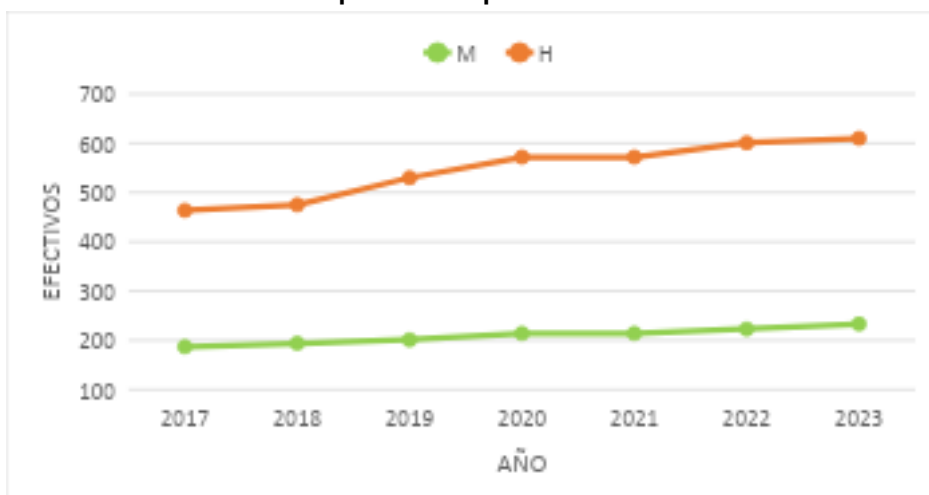
Gráfico 5. Evolución de la plantilla de profesores/as ayudante doctor/a por sexo



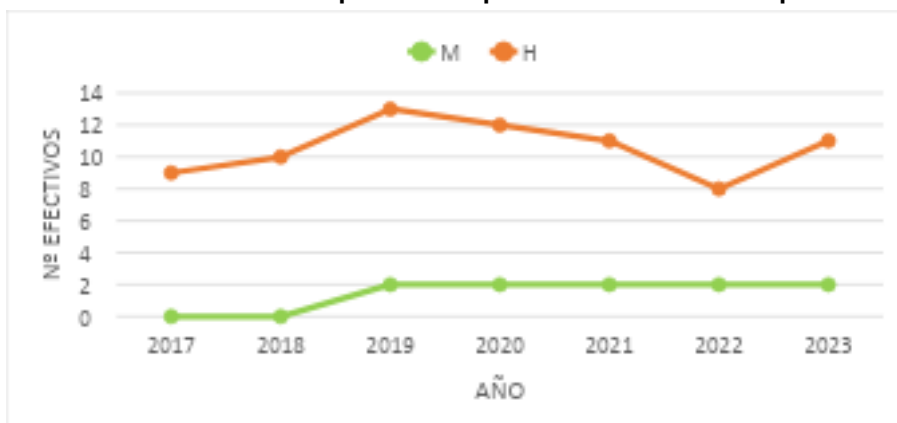
Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

³ En este epígrafe únicamente cabe la figura de Profesor/a Contratado/a Doctor/a, figura contractual que se incorporó de acuerdo con lo dispuesto en la derogada Ley Orgánica 6/2001, de Universidades. Siendo una figura por la que no se apostó en la UC3M, se han convocado solo un total de 16 plazas.

⁴ No se incluye el análisis del profesorado visitante, dado que está en proceso de sustitución por otras figuras.

Gráfico 6. Evolución de la plantilla de profesores/as asociados⁵

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 7. Evolución de la plantilla de profesores/as eméritos por sexo⁶

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones principales de los gráficos 4 a 7

1. Tanto en el colectivo de profesorado laboral permanente como temporal existe un número superior de hombres que de mujeres, por lo que es preciso establecer medidas que busquen la paridad en el ámbito laboral.
2. En el ámbito del profesorado emérito no parece posible establecer medidas para que aumente el número de mujeres a largo plazo, dado que dicho número viene determinado por las personas que se jubilan en cada momento.

⁵ Esta figura supone un contrato a tiempo parcial, no superior a 12 horas semanales.

⁶ De acuerdo con el artículo 102.1.f) de los Estatutos de la UC3M "serán contratados entre profesores jubilados que hayan pertenecido a los cuerpos docentes universitarios y prestado servicios destacados a la Universidad Carlos III de Madrid por un período mínimo de diez años". En los últimos años se han producido un importante número de jubilaciones, lo que ha supuesto un aumento de la figura del Profesorado Emérito.

2. PDI Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR EDAD

Tabla 2. Edad media del PDI funcionario por categoría y sexo

AÑOS	CU		TU		TUI	
	M	H	M	H	M	H
2017	54,8	57,3	48,8	49,7	44,6	44,5
2018	55,0	56,9	49,1	49,6	46,4	47,0
2019	54,2	57,3	49,4	49,3	48,0	-
2020	54,8	57,6	49,7	49,3	49,0	-
2021	55,4	57,5	50,1	49,8	48,1	44,9
2022	55,7	57,4	50,0	49,9	49,4	46,9
2023	56,1	57,5	50,7	50,4	-	56,0

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 3. Edad media del PDI laboral por categoría y sexo

AÑOS	CD. DR.		VISITANTE		AY. DR.		AY. ESPECIF.		ASOC.	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2017	49,9	48,2	40,5	40,2	36,8	37,0	35,9	33,3	46,0	47,7
2018	50,9	49,9	41,1	41,2	36,2	38,2	34,9	33,6	45,8	48,1
2019	52,7	50,9	41,5	42,0	38,1	38,1	32,5	32,2	46,9	48,2
2020	53,7	51,9	42,1	42,9	38,0	38,1	34,2	32,2	47,2	48,0
2021	54,7	52,9	42,1	43,0	38,9	38,3	32,6	33,1	47,8	48,7
2022	54,7	52,8	42,0	43,3	38,7	39,1	32,5	33,9	48,2	49,1
2023	55,6	53,8	42,4	44,4	39,0	37,0	35,7	31,8	48,4	49,4

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de la Tabla 3 y 4

1. La plantilla de PDI funcionario y laboral está, en general, bastante envejecida, ya que, por ejemplo, a 31 de diciembre de 2023, la edad media de la figura de Catedrático/a de Universidad es de 56,1 años en el caso de las mujeres y de 57,5 en el caso de los hombres.

2. Otro dato relevante es la edad media en la figura de Ayudante Doctor/a (39,0 años para las mujeres y 37,0 en el caso de los hombres), lo que supone que no han alcanzado la estabilización laboral a edades cercanas a los 40 años.
3. Es preciso establecer medidas que contribuyan a rejuvenecer la plantilla y a reducir el período de su consolidación.

3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PDI⁷

La publicidad del proceso depende del tipo de plazas a convocar: en el caso de las plazas de PDI funcionario, y según se establece legalmente, se procede a publicar las convocatorias en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM); mientras que en el caso de las plazas de PDI laboral temporal (Ayudante Doctor/a y Profesor/a Asociado/a), sólo se publican en la página web de Recursos Humanos de la universidad. En el Servicio de Recursos Humanos de la UC3M se pueden consultar todos los procesos selectivos de PDI: www.uc3m.es/empleo/pdi

Tras la celebración de varios cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo, se procura que las convocatorias de los procesos selectivos tengan en cuenta esta variable.

3.1. PDI FUNCIONARIO

Las Comisiones de selección de las plazas de PDI funcionario deben respetar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mismas, y la normativa que regula su composición se recoge en el *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2016, por el que se establecen directrices en relación con los concursos de acceso a plazas de Profesorado Permanente*. En este sentido, se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas:

1. El género de la persona que ostente la secretaría titular, que deberá ser distinto al del primer vocal de la terna, si esto no ocurriera, la presidencia elegida por el Rector será de sexo distinto excepto, si no fuera posible porque no haya en el área personas de ese sexo.
2. De las personas externas propuestas por el departamento, al menos 4 pertenecerán a cada género, para lo cual es necesario que en la lista de 10 vocales estén agrupadas las personas por género.

En los supuestos en que se proponga una Comisión desequilibrada por razón de sexo o integrada por personas ajenas a la especialidad de la plaza será preciso justificar expresamente que se cumplen los criterios mencionados.

⁷ En la actualidad, se está en un periodo de transición, donde aún no ha sido aplicada de forma general la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que entró en vigor el 12 de abril de 2023, abriendo un plazo máximo de dos años a partir de esa fecha para que las Universidades aprueban unos nuevos Estatutos.

Tabla 5. Plazas de PDI funcionario convocadas y composición de las Comisiones de Selección por sexo

	COMPOSICIÓN DE TRIBUNALES DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Nº PLAZAS CONVOCADAS	46		103		15		55		42		113		53	
SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nº MIEMBROS	158	85	381	312	71	55	233	208	178	155	447	381	201	167
% MIEMBROS TRIBUNAL	65,02	34,98	54,98	45,02	56,35	43,65	52,83	47,17	53,45	46,55	53,99	46,01	54,62	45,38

Fuente y elaboración: RRHH

Conclusión de la Tabla 5

1. Se respeta la representatividad en las comisiones de selección.

Tabla 6. Número de aspirantes a plazas de PDI funcionario por año y sexo

	CANDIDATURAS DE PLAZAS DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
NÚMERO DE ASPIRANTES	90	56	270	139	15	12	63	46	70	37	152	103	91	41

Fuente y elaboración: RRHH

Tabla 7. Ocupación de las plazas de PDI funcionario convocadas por año y sexo

	OCUPACIÓN DE PLAZAS DE PDI FUNCIONARIO (2017-2023)													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Nº PLAZAS CONVOCADAS	46		103		15		55		42		113		53	
OBTIENEN LA PLAZA	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CU	15	8	13	10	6	7	4	11	11	4	18	10	15	3
TU	10	5	26	17	26	14	32	15	16	8	46	39	15	13

Fuente y elaboración: RRHH

Conclusiones de las Tablas 6 y 7

1. Existe una diferencia sustancial de aspirantes por razón de sexo, lo que explica la propia composición de la plantilla de PDI en su conjunto.
2. Es preciso establecer medidas que promuevan la participación femenina en las candidaturas a las plazas de funcionario que se ofertan en la uc3m.

3.2. PDI LABORAL

Tabla 8. Composición Comisiones plazas de PDI laboral a Tiempo completo por sexo

RAMA	DEPARTAMENTOS	DICIEMBRE 23		JUNIO_23		DICIEMBRE 22		JUNIO_22		DICIEMBRE 21		JUNIO_21		DICIEMBRE 20		JUNIO_20		
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
CIENCIAS JURÍDICAS	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO, ECLESIASTICO Y FILOSOFÍA DEL DERECHO	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2		pandemia	pandemia
	DERECHO PENAL, PROCESAL E HISTORIA DEL DER.	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2			
	DERECHO PRIVADO	3	2	4	1	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2			
	DERECHO PÚBLICO DEL ESTADO	4	1	4	1	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3			
	DERECHO SOCIAL E INTERNACIONAL PRIVADO	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3			
CIENCIAS SOCIALES	ANÁLISIS SOCIAL	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	0	5	0	5			
	CIENCIAS SOCIALES	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4			
	ECONOMÍA	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4			
	ECONOMÍA DE LA EMPRESA	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4			
	ESTADÍSTICA	2	3	1	4	1	4	2	3	2	3	1	4	1	4			
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNIC.	INFORMÁTICA	2	3	2	3	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3			
	INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	2	3	2	3	1	4	1	4	1	4	2	3	3	2			
	INGENIERÍA TELEMÁTICA	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2			
	MATEMÁTICAS	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2			
	TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	3	2	3	2	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3			
	TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2			
INGENIERÍA INDUSTRIAL, AEROESPACIAL Y BIOMÉDICA	BIOINGENIERÍA	3	2	3	2	3	2											
	INGENIERÍA AEROESPACIAL	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	0	5	1	4			
	CIENCIA E INGENIERÍA DE MATERIALES E INGENIERÍA QUÍMICA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3			
	FÍSICA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3			
	INGENIERÍA ELÉCTRICA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3			

	INGENIERÍA MECÁNICA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3		
	INGENIERÍA TÉRMICA Y DE FLUIDOS	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3		
	MECÁNICA DE MEDIOS CONTINUOS Y TEORÍA DE ESTRUCTURAS	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3		
BIBLIOTECONOMÍA, COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES	BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4		
	HUMANIDADES: FILOSOFÍA, LENGUAJE Y LITERATURA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4		
	HUMANIDADES: HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ARTE	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3		
	COMUNICACIÓN	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	1	4		

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Tabla 9. Composición Comisiones plazas de PDI laboral a tiempo parcial por sexo

RAMA	DEPARTAMENTOS	DICIEMBRE _23		JUNIO _23		DICIEMBRE _22		JUNIO _22		DICIEMBRE _21		JUNIO _21		DICIEMBRE _20		JUNIO _20	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CIENCIAS JURÍDICAS	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO, ECLESIASTICO Y FILOSOFÍA DEL DERECHO	3	2	2	3	4	1	4	1	4	1	3	2	2	3		pandemia
	DERECHO PENAL, PROCESAL E HISTORIA DEL DERECHO	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3		
	DERECHO PRIVADO	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3		
	DERECHO PÚBLICO DEL ESTADO	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3		
	DERECHO SOCIAL E INTERNACIONAL PRIVADO	2	3	1	4	3	2	2	3	2	3	1	4	1	4		
CIENCIAS SOCIALES	ANÁLISIS SOCIAL	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
	CIENCIAS SOCIALES	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
	ECONOMÍA	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
	ECONOMÍA DE LA EMPRESA	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
	ESTADÍSTICA	3	2	4	1	3	2	4	1	4	1	3	2	3	2		
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	1	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2		
	INFORMÁTICA	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2		

	INGENIERÍA TELEMÁTICA	3	2	4	1	4	1	2	3	3	2	3	2	4	1		
	MATEMÁTICAS	3	2	4	1	3	2	3	2	4	1	4	1	4	1		
	TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	2	3	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3		
	TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES	3	2	4	1	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2		
INGENIERÍA INDUSTRIAL, AEROSPAECIAL Y BIOMÉDICA	BIOINGENIERÍA	4	1	2	3	1	4										
	INGENIERÍA AEROSPAECIAL	4	1	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	2		
	CIENCIA E INGENIERÍA DE MATERIALES E INGENIERÍA QUÍMICA	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1		
	FÍSICA	3	2	2	3	1	4	1	4	1	4	3	2	3	2		
	INGENIERÍA ELÉCTRICA	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1		
	INGENIERÍA MECÁNICA	3	2	2	3	1	4	1	4	1	4	4	1	3	2		
	INGENIERÍA TÉRMICA Y DE FLUIDOS	4	1	3	2	1	4	1	4	1	4	3	2	3	2		
	MECÁNICA DE MEDIOS CONTINUOS Y TEORÍA DE ESTRUCTURAS	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2		
BIBLIOTECONOMÍA, COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES	BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	2	3	3	2	1	4	1	4	1	4	0	5	1	4		
	HUMANIDADES: FILOSOFÍA, LENGUAJE Y LITERATURA	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4		
	HUMANIDADES: HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ARTE	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3		
	COMUNICACIÓN	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	4		

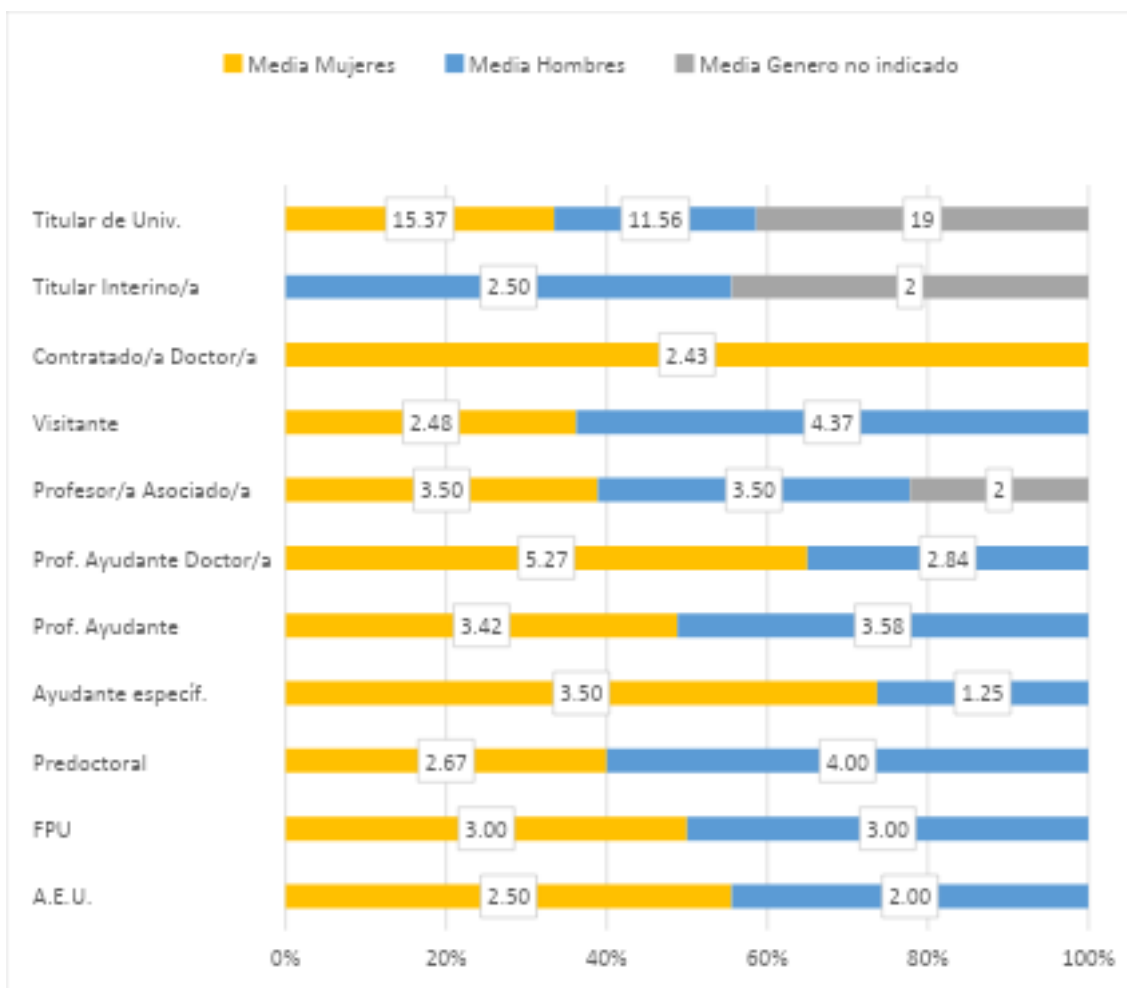
Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Conclusión de las Tablas 8 y 9

1. Se cumple la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las ramas de Ingeniería Industrial, Aeroespacial y Biomédica, así como en Biblioteconomía, Comunicación y Humanidades; pero no en el resto de las ramas.
2. Es preciso establecer medidas que garanticen la presencia equilibrada en todas las comisiones de selección.

4. PROMOCIÓN⁸

Gráfico 8. Permanencia en categorías por sexo



Fuente: Cuestionario enviado al PDI. Elaboración: Unidad de Igualdad

⁸ Los datos han sido obtenidos a través de un formulario que el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad envió a la comunidad universitaria. Las respuestas obtenidas hay que interpretarlas teniendo en cuenta el número de respuestas recibidas respecto del número total de PDI. Este punto se basa en las respuestas de un total de 378 personas (174 mujeres, 194 hombres, 1 persona binaria y 9 que no quisieron identificarse). Entre las mujeres 27 eran catedráticas y 73 titulares y entre los hombres 41 eran catedráticos y 62 titulares. Este punto se basa en las preguntas siguientes: "6.- Antigüedad en la categoría actual (año desde que se ocupa ese puesto) y 7.- Si ha ocupado otros puestos antes del actual, indique por favor, uno por uno y los años en los que estuvo trabajando".

Tabla 10. Acreditaciones para las distintas figuras y cuerpos funcionariales⁹

FIGURA	MUJERES	HOMBRES	NQ (1)
CU (73)	31	40	2
TU (105)	58	45	2
C.DR. (74)	42	31	1
AY.DR (69)	38	31	0
	169	147	5

(1) No quiero identificarme

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 11. Situación actual de las personas acreditadas para CU

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	NO QUIERO IDENTIFICARME
CU	22	24	2
TU	9	16	0
C.DR.	0	0	0
AY. DR.	0	0	0
VISITANTE	0	0	0
OTRAS	0	0	0
	31	40	2

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 12. Situación actual de las personas acreditadas para TU

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	NO QUIERO IDENTIFICARME
CU	9	9	0
TU	45	27	2
C.DR.	1	1	0
AY. DR.	2	2	0

⁹ Esta tabla se basa en la respuesta de 215 personas que contestaron que poseían una acreditación, frente a 108 que contestaron que no, 8 que estaban en proceso y 36 que no contestaron. Es posible que una misma persona pueda tener varias acreditaciones para distintas figuras contractuales o cuerpos funcionariales.

VISITANTE	1	5	0
OTRAS	0	1	0
	58	45	2

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 13. Situación actual de las personas acreditadas para Contratado/a Doctor/a

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	NO QUIERO IDENTIFICARME
CU	4	6	0
TU	19	14	0
AY.DR.	7	5	1
VISITANTE	6	3	0
ASOCIADO/A	4	2	0
OTRAS	2	1	0
	42	31	1

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 14. Situación actual de las personas acreditadas para Profesor/a Ayudante Doctor/a

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	NO QUIERO IDENTIFICARME
CU	2	4	0
TU	17	13	0
AY. DR.	8	7	0
VISITANTE	3	0	0
AYUD. ESPECÍFICO/A	1	4	0
ASOCIADO/A	3	1	0
OTRAS	4	2	0
	38	31	0

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusión del gráfico 8 y tablas de la 10 a la 14

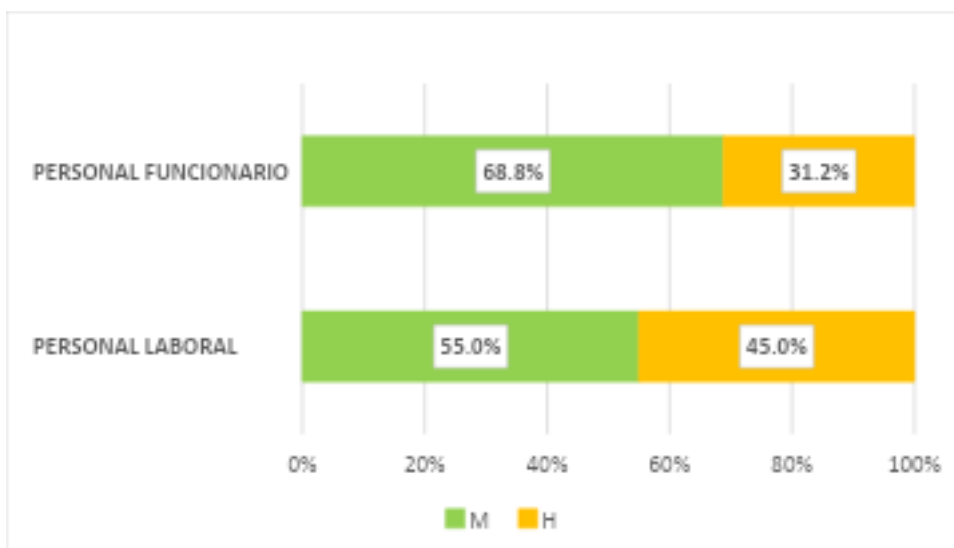
1. El tiempo de permanencia en la figura de Titular es superior para mujeres que para los hombres (3,81 años más) y algo similar sucede para la figura de Profesorado Ayudante Doctor/a (2,43 años más) y de Ayudante específico/a (2,25 años más las mujeres).
2. Es preciso reducir los tiempos de espera de promoción de las profesoras.

II. PTGAS

1. PTGAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR SEXO

Se van a analizar los datos del PTGAS en conjunto, según su régimen jurídico sea funcionario o laboral, a fecha de 31 de diciembre de 2023.

Gráfico 9. Distribución de la plantilla de PTGAS por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 15. Distribución de PTGAS por Campus

CAMPUS	PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL		%M
	M	H	M	H	
GETAFE	242	101	50	30	69,0%
LEGANÉS	104	59	45	47	58,40%
COLMENAREJO	20	5	3	3	74,20%
PTA. TOLEDO	20	10	1	1	65,60%

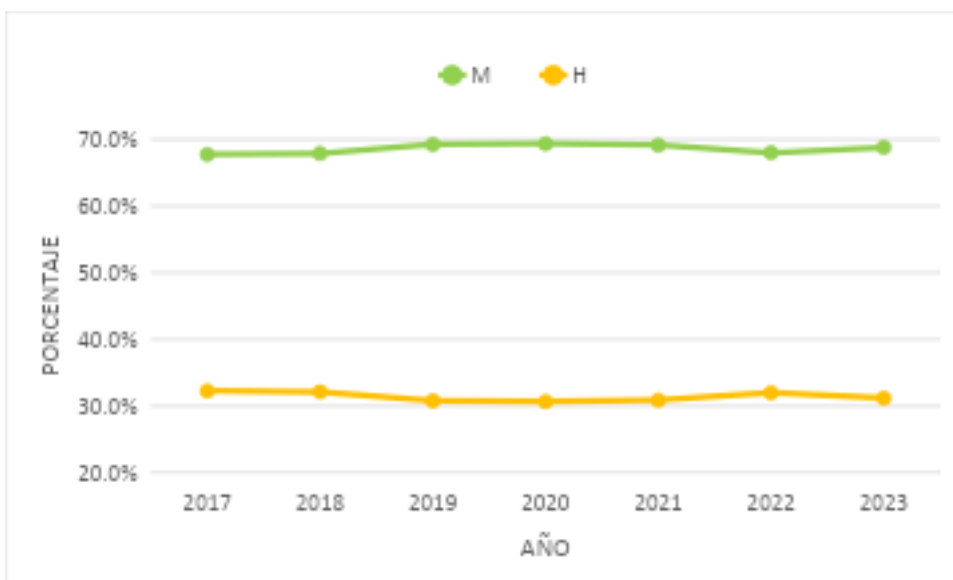
Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusión del gráfico 9 y tabla 15

1. Tanto en el personal funcionario como el laboral hay una mayor presencia de mujeres.

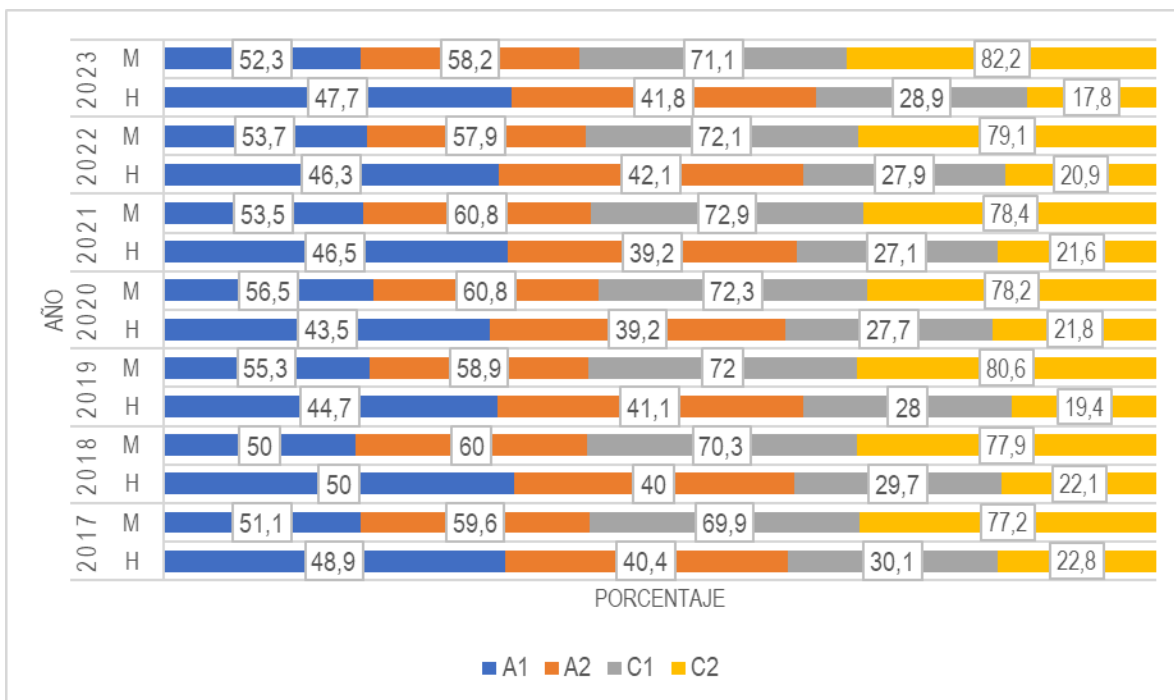
2. PTGAS FUNCIONARIO

Gráfico 10. Distribución de la plantilla de PTGAS funcionario por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 11. Distribución del PTGAS funcionario por grupos y por sexo



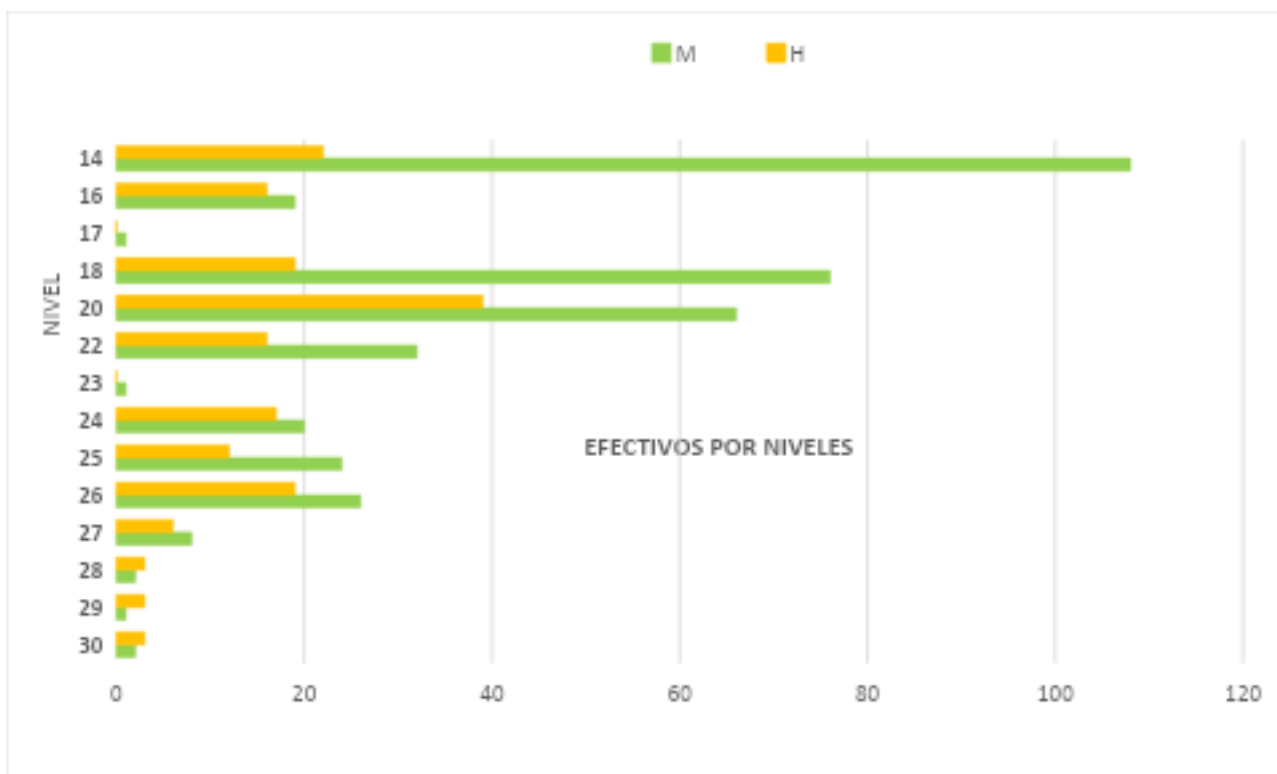
Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 16. Distribución de PTGAS por grupos y por sexos

GRUPO	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
A1	23	24	25	25	21	26	20	26	20	23	19	22	21	23
A2	59	87	62	93	67	96	65	101	69	107	77	106	77	107
C1	50	116	49	116	53	136	51	133	46	124	46	119	46	113
C2	39	132	38	134	31	129	36	129	35	127	33	125	31	143

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 12. Distribución del PTGAS funcionario por niveles y por sexo¹⁰



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

¹⁰ Los niveles que se señalan en este apartado son los establecidos dentro de la UC3M. Los intervalos establecidos a nivel general en la Administración, incluyen niveles que no se usan en esta Universidad.

Tabla 17. Distribución del PTGAS funcionario por grupos, niveles y sexo a 31/12/2023¹¹

GRUPO/SEXO	NIVEL													TOTAL	
	30	29	28	27	26	25	24	23	22	20	18	17	16		14
A1 - M	2	1	2	8	3	5	2								23
A1 - H	3	3	3	6	3	2	1								21
A2 - M					23	19	18	1	15	31					107
A2 - H					16	10	16	0	10	25					77
C1 - M									17	35	49	0	12		113
C1 - H									6	14	12	0	14		46
C2 - M											27	1	7	108	143
C2 - H											7	0	2	22	31
	5	4	5	14	45	36	37	1	48	105	95	1	35	130	561

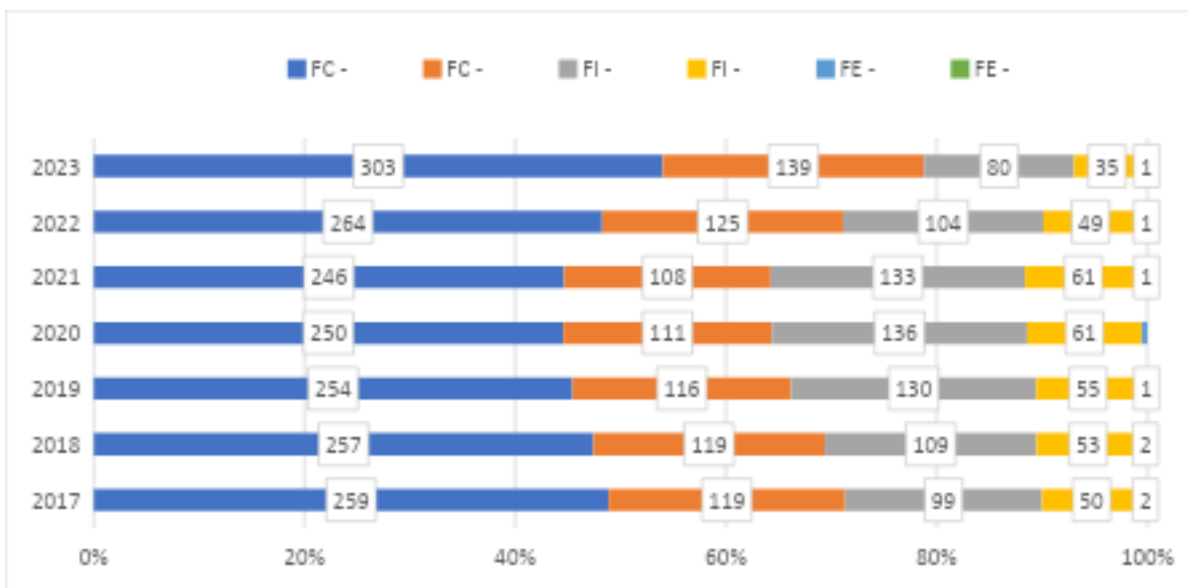
Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los gráficos 10, 11 y 12 y de las Tablas 16 y 17

1. La variación en el porcentaje entre mujeres y hombres es estable en el tiempo.
2. En todos los grupos hay mayor porcentaje de mujeres, si bien la diferencia más acusada es en los grupos C1 y C2, donde la proporción es de 3 mujeres por cada hombre, mientras en el grupo A1 está equilibrada la presencia de mujeres y hombres y en el grupo A2 se está muy cerca de esa presencia equilibrada que señala la Ley de Igualdad (40%-60%).
3. La plantilla de PTGAS funcionario no ha experimentado incremento significativo de número de personas en los últimos años. Se ha incrementado ligeramente el total de grupos A2 y C2, pero la tendencia es la contraria en los grupos A1 y C1.
4. En los niveles entre 28 y 30, hay más hombres que mujeres, mientras que del nivel 26 al 14 hay mayoría de mujeres.

¹¹ Los grupos funcionariales en la uc3m abarcan un intervalo de niveles, (A1: del 24 al 30; A2: del 20 al 26; C1: del 16 al 22 y C2: del 14 al 18) y, por tanto, en algunos niveles hay PTGAS de distintos grupos, por lo que es interesante ver los niveles por grupo.

Gráfico 13. Distribución de PTGAS funcionario según sea de carrera, interino o eventual por sexo, desde 2017 a 2023



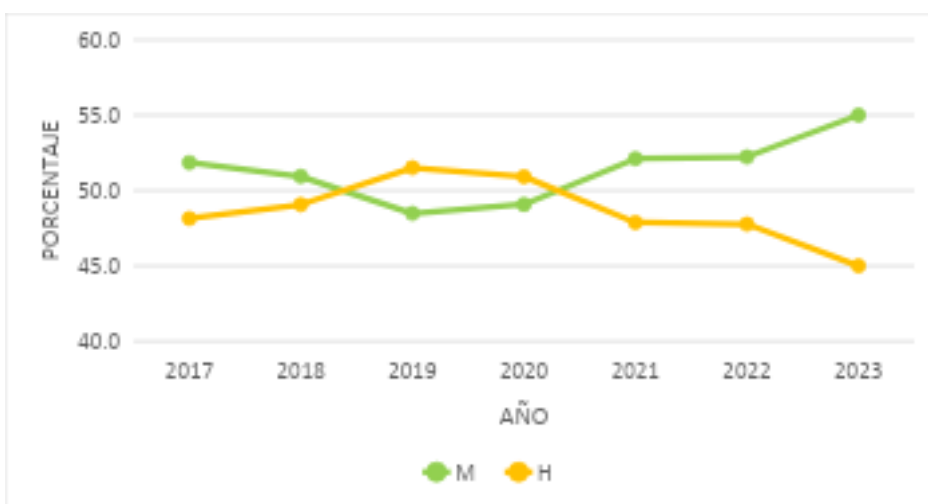
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusión del Gráfico 13

1. Se observa una disminución de PTGAS funcionario de carrera desde 2017 a 2021, tanto en hombres como en mujeres, remontando el número en 2022 y se ve la consolidación de esa tendencia en 2023, que coincide con una disminución de PTGAS interino por las estabilizaciones y procesos selectivos llevados a cabo.

3. PTGAS LABORAL

Gráfico 14. Evolución de la plantilla de PTGAS laboral por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 18. Distribución del PTGAS laboral por grupos y sexo

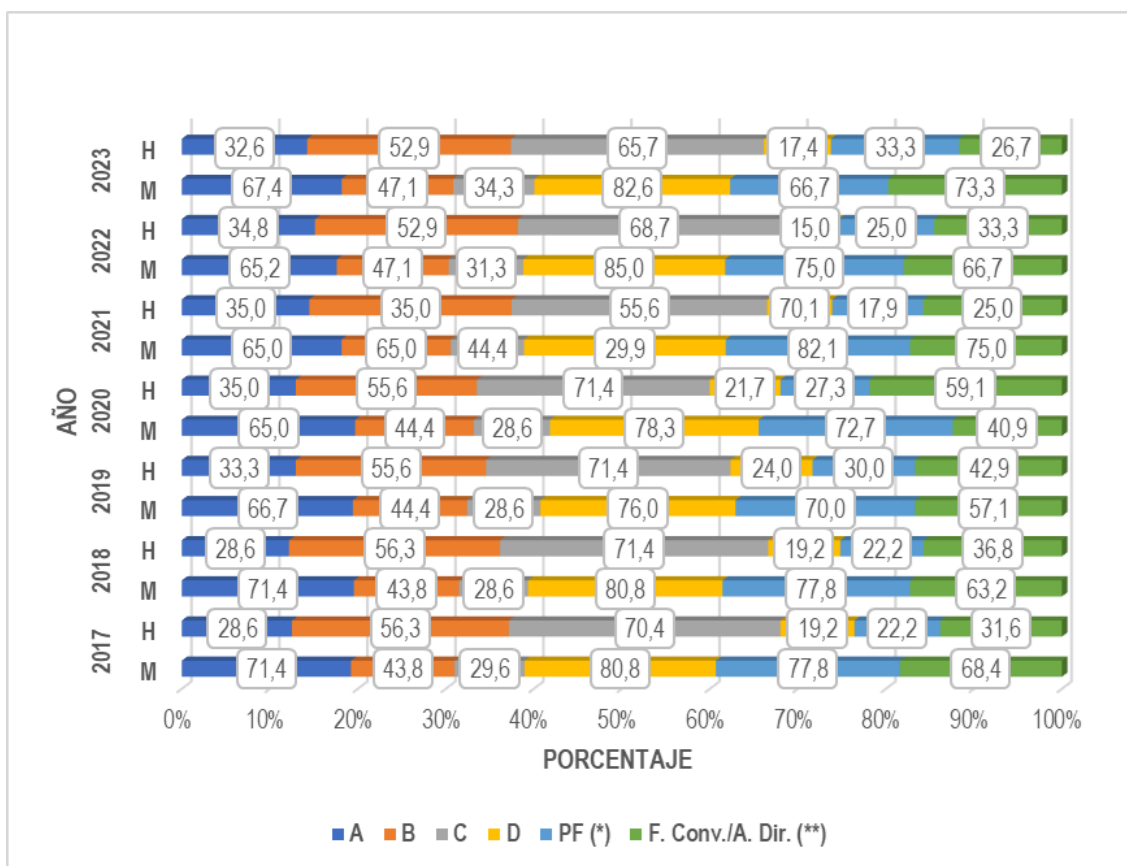
GRUPO	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
A	15	6	15	6	14	7	13	7	13	7	15	8	29	14
B	7	9	7	9	8	10	8	10	8	10	8	9	8	9
C	21	50	20	50	20	50	20	50	20	47	21	46	24	46
D	21	5	21	5	19	6	18	5	23	5	17	3	19	4
PF (*)	7	2	7	2	7	3	8	3	9	3	9	3	8	4
F. Conv./A.Dir. (**)	13	6	12	7	12	9	9	13	13	8	12	6	11	4
	84	78	82	79	80	85	76	88	86	80	82	75	99	81

(*) PF: Personal laboral en puesto funcional; no se encuadran en ninguno de los grupos

(**) F. Conv./A. Dir. engloba al personal laboral contratado fuera de convenio y personal de Alta dirección

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 15. Distribución del PTGAS laboral por grupos y por sexo desde 2017 a 2023



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los gráficos 14 y 15 y tabla 18

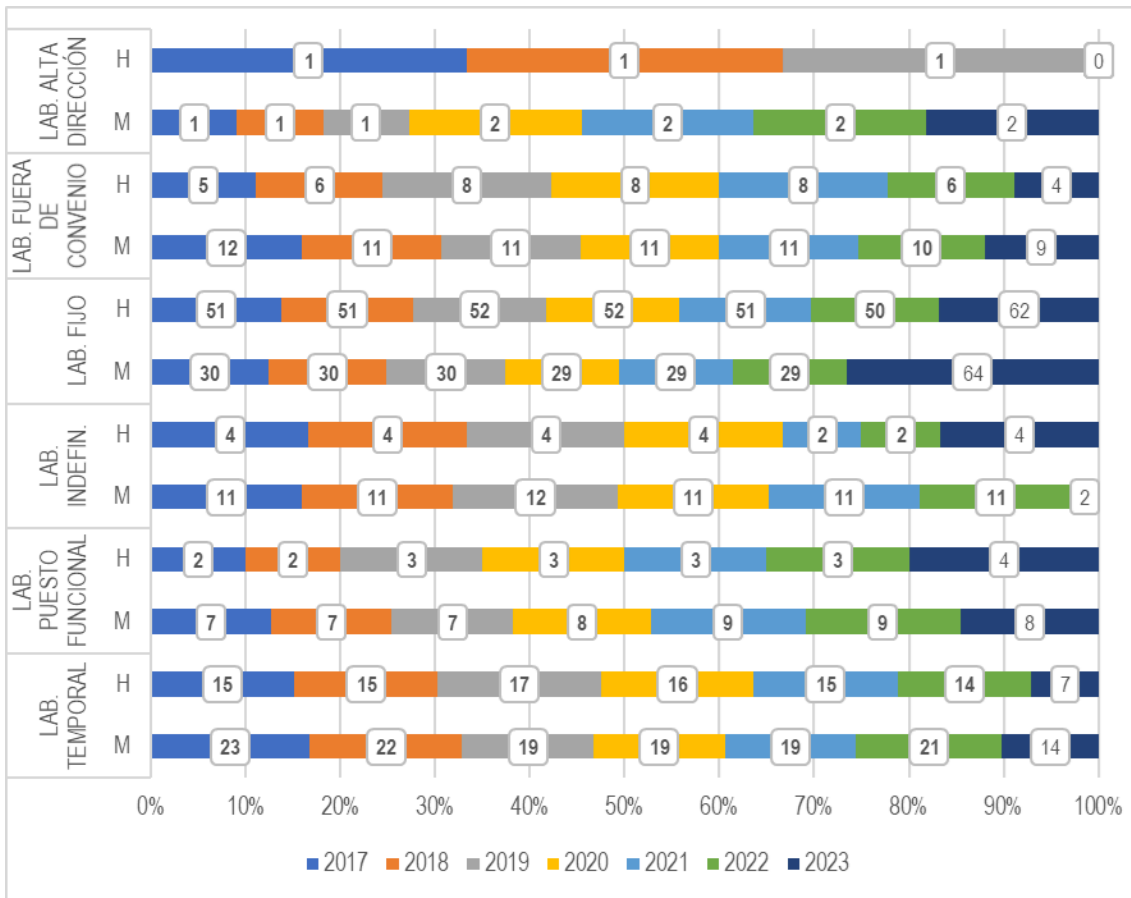
1. En los primeros años de análisis, se arroja una mayor presencia masculina que femenina, pero a partir de 2019 empieza a cambiar la tendencia y en 2023 hay un 55% de mujeres y un 45% de hombres.
2. En casi todos los grupos, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres. Caso particular es el grupo C, en el que el número de hombres es superior al de mujeres, y en el grupo B están ambos sexos bastante equilibrados en 2023.

Tabla 19. Distribución del PTGAS laboral según tipo y sexo, de 2017 a 2023

	LAB. TEMPORAL		LAB. PUESTO FUNCIONAL		LAB. INDEFIN.		LAB. FIJO		LAB. FUERA DE CONVENIO		LAB. ALTA DIRECCIÓN	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2017	23	15	7	2	11	4	30	51	12	5	1	1
2018	22	15	7	2	11	4	30	51	11	6	1	1
2019	19	17	7	3	12	4	30	52	11	8	1	1
2020	19	16	8	3	11	4	29	52	11	8	2	0
2021	19	15	9	3	11	2	29	51	11	8	2	0
2022	21	14	9	3	11	2	29	50	10	6	2	0
2023	14	7	8	4	2	4	64	62	9	4	2	0

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 16. Distribución del PTGAS laboral según tipo y sexo, desde 2017 a 2023



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de la Tabla 19 y Gráfico 16

1. En todos los tipos de PTGAS laboral es mayor la presencia de mujeres, excepto en el caso del personal laboral fijo, donde se observa el doble de hombres que de mujeres, aunque en 2023 se equilibran.
2. En 2023 se observa un fuerte incremento en el PTGAS laboral fijo, motivado por los procesos de estabilización celebrados a lo largo del año.
3. Se observa, asimismo, un ligero descenso de PTGAS laboral interino e incremento del personal laboral fijo.

4. PTGAS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Además de los procesos de oposición o concurso-oposición, hay algunos puestos que, por su naturaleza, o por la especial confianza que requieren, son cubiertos por libre designación.

Tabla 20. Puestos de libre designación de PTGAS funcionario

AÑO	A1		A2		C1		C2	
	M	H	M	H	M	H	M	H
2017	10	7	0	0	2	0	5	0
2018	10	7	0	0	1	0	4	0
2019	9	12	0	0	1	0	3	0
2020	9	12	0	0	1	0	2	0
2021	8	9	0	0	2	0	3	1
2022	10	14	0	0	2	0	3	0
2023	5	4	0	0	1	0	3	0

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre la Tabla 20

1. En todos los años analizados hay mayor número de mujeres en puestos de libre designación, dato coherente con la composición de la plantilla de PTGAS.

5. PTGAS POR EDADES

Tabla 21. Distribución del PTGAS funcionario por franjas de edad y por sexo a lo largo de los últimos años

EDAD	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
≤30	3	5	6	4	6	2	8	2	5	2	10	4	5	4
31 - 40	63	50	60	41	61	36	48	32	35	23	30	23	28	23
41 - 50	150	75	152	80	145	76	145	79	151	82	141	78	142	71
51 - 60	134	39	135	45	156	53	162	56	157	58	155	63	162	67
61 - 65	9	1	15	3	21	5	28	3	33	5	36	7	45	10
>65	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	4	0
TOTAL	359	171	368	174	389	172	391	172	382	170	374	175	386	175

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 22. Efectivos y edad media del PTGAS funcionario por grupos a 31/12/2023

GRUPO	MUJERES		HOMBRES	
	EFFECTIVOS	EDAD MEDIA	EFFECTIVOS	EDAD MEDIA
A1	23	55,0	21	50,8
A2	107	51,8	77	48,8
C1	113	53,8	46	50
C2	143	47,9	31	46,3

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 23. Distribución del PTGAS laboral por franjas de edad y por sexo a lo largo de los últimos años

AÑO	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
EDAD														
≤30	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	0	1	3	5
31 – 40	10	28	8	21	5	16	7	9	7	4	2	3	7	5
41 – 50	48	29	46	34	42	40	44	46	46	45	39	36	43	35
51 – 60	23	17	26	20	30	25	31	25	26	28	29	28	34	28
61 – 65	3	4	2	3	2	3	4	5	8	4	11	7	11	8
>65	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
TOTAL	84	78	82	79	80	85	88	87	90	83	82	75	99	81

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de las Tablas 21, 22 y 23.

1. El grueso del PTGAS funcionario se encuentra entre los 41 y los 60 años, lo que supone el 78,8% de la plantilla de PTGAS funcionario. Desglosando por sexo, están en esta franja de edad el 78,8% de las mujeres y el 75,8% de los hombres. Claramente, la plantilla está muy envejecida.
2. En todos los grupos de PTGAS funcionario hay más mujeres que hombres y la edad media de las mujeres también es superior.
3. Se repite la misma situación de envejecimiento que en el caso de PTGAS laboral, ya que se concentra, en todos los años analizados, el mayor número de personas entre los 41 y los 60 años.
4. Es preciso implementar medidas para rejuvenecer la plantilla de PTGAS.

6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Hay que diferenciar la selección del personal funcionario y del personal laboral. En la página web de Recursos Humanos se recogen normativas y procedimientos, según tipo de PTGAS: <https://www.uc3m.es/empleo/pas>

En los últimos dos años se ha llevado a cabo un gran número de procesos selectivos para la estabilización. Para estos recientes procesos de estabilización del PTGAS, tanto laboral como funcionario, se ha seguido el mismo procedimiento que para el PDI, publicando un anuncio en BOE y BOCM, y la convocatoria completa en el BOEL y en la página web de Recursos Humanos.

6.1. PTGAS FUNCIONARIO

Tabla 24. Composición de tribunales y comisiones de procesos selectivos de PTGAS funcionario

	TRIBUNAL				TRIBUNAL		
		TITULAR	SUPLENTE			TITULAR	SUPLENTE
A1 ADMÓN. GENERAL	PRESIDENTA/ E	M	M	C1 ADMÓN. GENERAL	PRESIDENTA/E	M	M
	VOCAL 1	M	M		VOCAL 1	M	M
	VOCAL 2	H	M		VOCAL 2	M	M
	VOCAL 3	M	H		VOCAL 3	M	H
	VOCAL 4	H	M		VOCAL 4	M	H
	SECRETARIA/ O	M	H		SECRETARIA/O	M	M

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Tabla 25. PTGAS presentado y aprobado para plazas de funcionario

GRUPO	PTGAS PRESENTADO		PTGAS APROBADO		Nº PLAZAS
	M	H	M	H	
A1	7	5	4	2	6
C1	23	8	17	3	20

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de las Tablas 24 y 25

1. En el Grupo A1, los hombres suponen el 33,3% del tribunal titular y del suplente, y en el Grupo C1, el tribunal titular es 100% de mujeres y el suplente cuenta con un 33,3% de mujeres. Es coherente esta composición, por tanto, con la composición del colectivo.
2. Han aprobado un 66,6% de mujeres, en el caso del proceso selectivo de Grupo A1, y el 85% en el Grupo C1.

6.2. PTGAS LABORAL

Tabla 26. Composición de tribunales y comisiones de procesos selectivos de PTGAS laboral¹²

	TRIBUNAL				TRIBUNAL		
		TITULAR	SUPLENTE			TITULAR	SUPLENTE
PROMOCIÓN INTERNA A PLAZAS GRUPO B2 ING TÉCNICO	PRESIDENTA/E	M	M	COMPLEM. ESPECIALIZ. GRUPO C1. TECN. LABORATORIO	PRESIDENTA/E	M	M
	VOCAL 1	H	H		VOCAL 1	M	M
	VOCAL 2	M	M		VOCAL 2	H	H
	VOCAL 3	M	H		VOCAL 3	M	H
	VOCAL 4	H	H		VOCAL 4	H	H
	SECRETARIA/O	M	M		SECRETARIA/O	M	M

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Tabla 27. PTGAS presentado y aprobado para plazas de laboral

GRUPO	PTGAS PRESENTADO		PTGAS APROBADO		Nº PLAZAS
	M	H	M	H	
B2 Ing. Técn.	1	4	1	4	5

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

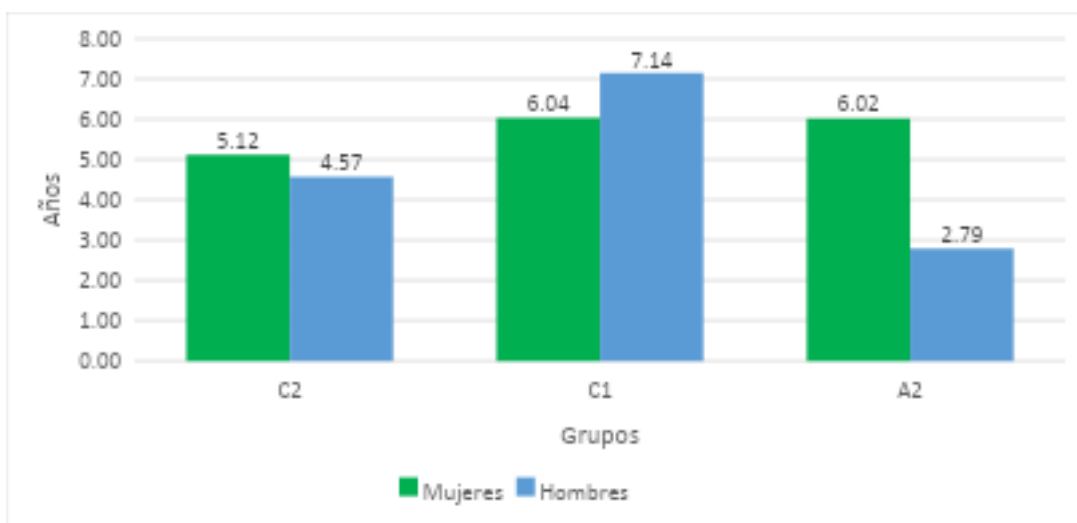
Conclusiones de las Tablas 26 y 27

1. La presencia de hombres en las Comisiones/Tribunales varía del 33,3% al 50% en ambos procesos, situación que también puede entenderse por la composición de la plantilla de PTGAS laboral, donde hay un 55% de mujeres y 45% de hombres.
2. En el caso de la convocatoria de complementos por especialización para Grupo C1, Técnicos/as de laboratorio, no se establecía un número de éstos, y los datos existentes indican que se presentaron 7 hombres y ninguna mujer y todos ellos obtuvieron el complemento convocado.

¹² A lo largo de 2023 se convocaron 2 procesos selectivos de promoción interna de PTGAS laboral (Grupo B2 y Complementos de especialización), y la composición, por sexo, y este es el detalle de sus Comisiones de Selección.

7. PROMOCIÓN¹³

Gráfico 16. Tiempo medio (en años) de permanencia en cada grupo funcional antes de promocionar a un grupo superior

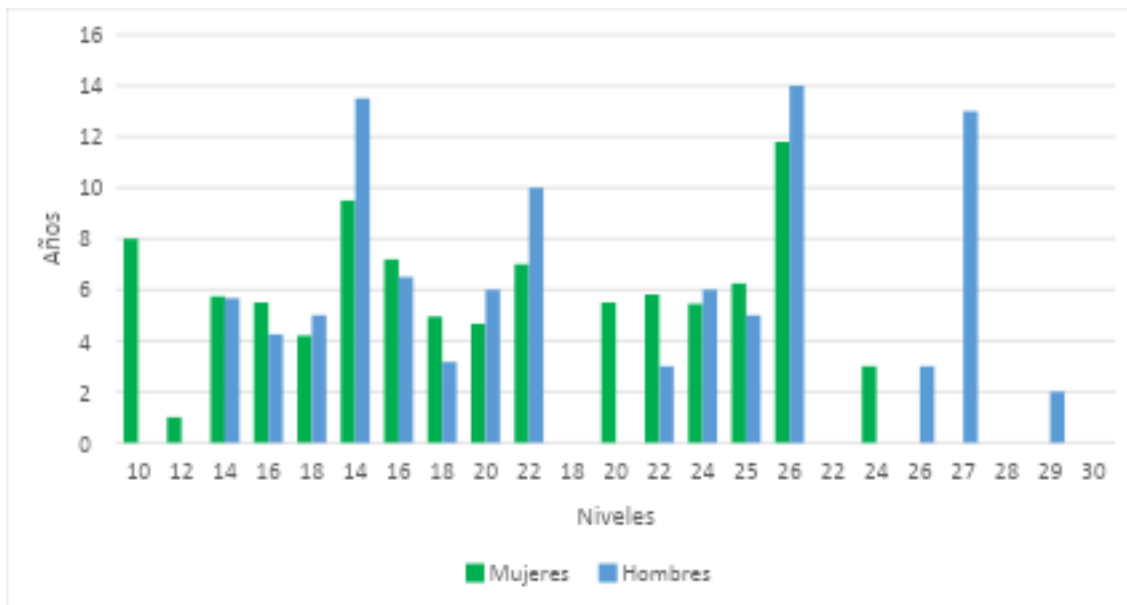


Fuente: Cuestionario enviado al PTGAS. Elaboración: Unidad de Igualdad

¹³ Los datos han sido obtenidos a través de un formulario que el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad envió a la comunidad universitaria. Las respuestas obtenidas hay que interpretarlas teniendo en cuenta el número de respuestas recibidas respecto del número total de PDI. Este punto se basa en las respuestas de un total de 244 personas (174 mujeres, 66 hombres y 4 que no quisieron identificarse). Entre las personas funcionarias eran 128 mujeres y 41 hombres; entre las laborales 35 mujeres y 22 hombres. Este punto se basa en las siguientes preguntas: "5.- ¿Desde qué fecha ocupa el puesto actual? Antigüedad en la categoría actual (año desde que se ocupa ese puesto); 7.- ¿Cuándo ha sido su última promoción?; y 8.- Si ha ocupado otros puestos antes del actual, indique uno por uno el grupo, nivel y los años en los que ha estado".

No se incluye análisis de la promoción del como personal laboral, dado que únicamente 28 personas han contestado a la pregunta de cuándo han promocionado por última vez y varias de ellas han promocionado en otro organismo, o en las respuestas no indican qué puesto ocupaban antes.

Gráfico 17- Tiempo medio de permanencia en cada nivel antes de promocionar del PTGAS funcionario



Fuente: Cuestionario enviado al PTGAS. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los gráficos 16 y 17

1. Se observa que el tiempo de permanencia en los grupos C2 y A2 es superior para las mujeres, siendo en el caso del A2 más del doble que para los hombres, mientras que en el grupo C1 es un año más lo que tardan los hombres en promocionar.
2. Se observa una diferencia de 4 años a favor de las mujeres, en el caso del nivel 14, así como una diferencia de 3 años en el nivel 22, y algo más de 2 años en el nivel 26, ambos también a favor de las mujeres. En el nivel 18 la diferencia es de 2 años a favor de los hombres, y en el resto de niveles el tiempo de permanencia es más parecido, y las diferencias son de 1 año, más o menos.

III.- FORMACIÓN

La UC3M cuenta con un plan de formación específico para los colectivos de PDI y PTGAS, ya que sus perfiles y sus competencias son muy diferentes, aunque hay algunos cursos de formación que pueden ser comunes a ambos. Los horarios de los cursos son por las mañanas de 10.00 a 13.30 horas y por las tardes de 15.30 a 18.00 horas.

Tabla 28. Total de cursos de formación y horas impartidas por año

AÑO	CURSOS IMPARTIDOS	HORAS IMPARTIDAS
2017	74	1.132
2018	142	1.841
2019	177	1.891
2020	143	2.039
2021	160	1.817
2022	121	1.331
2023	135	1.760

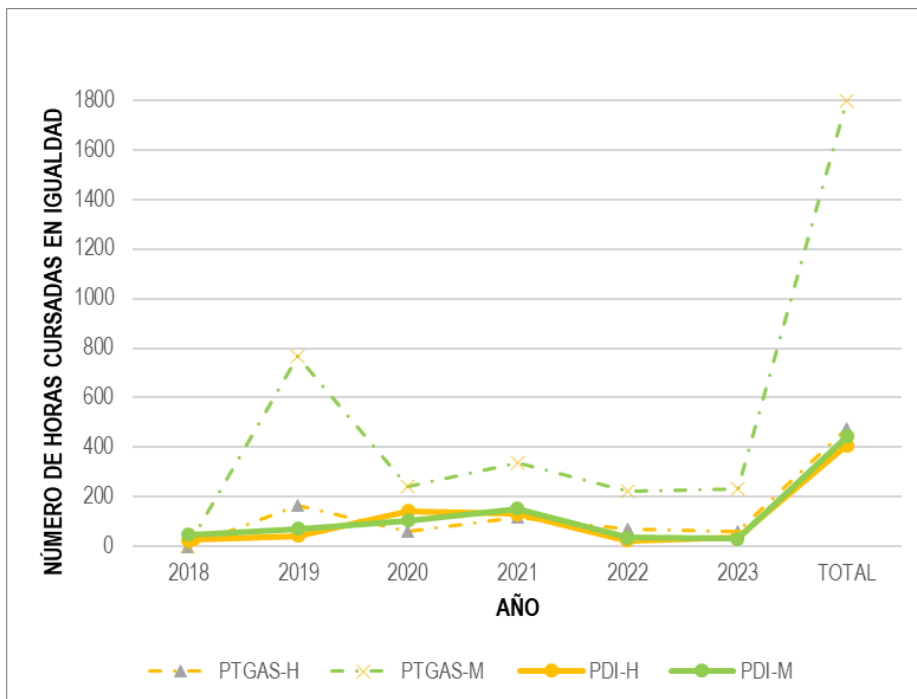
Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Tabla 29. Total de horas dedicadas a formación en Igualdad por PTGAS y PDI desde 1/01/2018 por sexo

HORAS	HOMBRES	MUJERES
PTGAS	474	1.798
PDI	1.038,5	1.326

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 18. Horas cursadas por PTGAS y PDI en actividades relacionadas con Igualdad por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de las Tablas 28 y 29 y Gráfico 18

1. El 78,8% de las personas del PTGAS que asistieron en algún momento de estos años a un curso relacionado con la igualdad eran mujeres.
2. El PTGAS ha dedicado muchas más horas a la formación sobre igualdad proporcionalmente al número de personas que hay en plantilla y hay una diferencia significativa entre mujeres y hombres, aunque en el caso del PTGAS esta diferencia viene determinada, en gran parte, por estar la plantilla compuesta por más del 60% de mujeres.
3. Deben establecerse medidas destinadas especialmente al PDI para que asista a cursos relacionados con materias de igualdad.

1. FORMACIÓN PARA PDI¹⁴

Tabla 30. Cursos impartidos para PDI en materia de igualdad y número de asistentes por sexo

AÑO	DESCRIPCIÓN DEL CURSO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2018	POR UNA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	15	30	45
2018	INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA CDE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	12	18	30
2021	LENGUAJE INCLUSIVO	7	6	13
2021	INNOVAR DESDE LA IGUALDAD: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA DOCENTE	21	35	56
2021	INTEGRACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	17	13	30
2021	JORNADA INTERDISCIPLINAR SOBRE METODOLOGÍAS DOCENTES: EL SESGO DE GÉNERO: CLAVES PARA LA DOCENCIA	8	14	22
2021	TALLER INTERDISCIPLINAR SOBRE METODOLOGÍAS DOCENTES INNOVADORAS Y EDUCACIÓN PARA EL DES. SOSTENIBLE	10	16	26
2021	WORKSHOP MUJER, CIENCIA Y UNIVERSIDAD	19	49	68
2021	WORKSHOP: INTERNACIONALIZAR LA CARRERA INVESTIGADORA: APOSTANDO POR EL FUTURO	50	49	99
2022	AULAS REFUGIO, AULAS TRANSFORMADORAS: REFUGIO, INCLUSIÓN Y PREVENCIÓN DE LA XENOFOBIA	5	6	11
2022	JORNADA INTERDISCIPLINAR SOBRE METODOLOGÍAS DOCENTES: EL SESGO DE GÉNERO: CLAVES PARA LA DOCENCIA	1	8	9
2022	LENGUAJE INCLUSIVO	4	6	10
2023	NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	1	2	3
2023	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL	1	0	1
2023	LENGUAJE INCLUSIVO	5	3	8

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

¹⁴ <https://www.uc3m.es/pdi/formacion-pdi>. Se dividen en 3 ejes estratégicos: Eje didáctico, Eje investigador y Eje transversal (donde se incluyen los cursos relacionados con la igualdad de género, como “Lenguaje inclusivo” o “Introducción de la perspectiva de género en la docencia”).

Conclusión de la Tabla 30

1. Las mujeres se forman de forma general más en temas de igualdad que los hombres. Deben establecerse medidas para que los hombres participen en mayor medida en los cursos en materia de igualdad.

Tabla 31. Desglose de asistentes PDI a cursos de formación con y sin hijas e hijos menores de 12 años por sexo¹⁵

AÑO	ASISTENCIA MUJERES	ASISTENCIA HOMBRES	ASISTENCIA M/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA M/SIN HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/SIN HIJAS E HIJOS
2017	124	126	60	64	51	75
2018	784	293	470	314	124	169
2019	662	428	407	255	189	239
2020	1.436	1.468	836	600	712	756
2021	1.407	1.211	812	595	531	680
2022	894	589	528	366	304	285
2023	546	380	80	466	80	300

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusión de la Tabla 31

1. En general, las personas asisten a los cursos de formación en menor medida cuando tienen hijos/hijas de menos de 12 años.
2. Es preciso establecer medidas para facilitar la asistencia de las personas con hijos/as a los cursos de formación.

2. FORMACIÓN PARA PTGAS¹⁶**Tabla 32. Cursos impartidos para PTGAS en materia de igualdad y número de asistentes por sexo**

AÑO	DESCRIPCIÓN DEL CURSO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2019	LENGUAJE INCLUSIVO	10	57	67
2019	LENGUAJE INCLUSIVO	9	21	30
2019	LENGUAJE INCLUSIVO	14	75	89

¹⁵ Este límite se considera a efectos del teletrabajo por conciliación en el caso del PTGAS.¹⁶ <https://www.uc3m.es/pas/formacion-pas>. Las distintas acciones formativas se dividen en 4 ejes estratégicos: Área de formación básica, Área de Formación para Directivos y mandos intermedios, Área de formación voluntaria (aquí se ubican los cursos de “Nociones Básicas en materia de Igualdad”, “Prevención y actuación frente el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y por identidad y/o expresión de género”, y “Lenguaje inclusivo”) y Área de formación específica.

2020	CURSO TRANSVERSAL EN MATERIA DE IGUALDAD	15	61	76
2021	LENGUAJE INCLUSIVO	6	21	27
2021	NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	14	35	49
2022	CURSO DIVERSIDAD SEXUAL	3	12	15
2022	LENGUAJE INCLUSIVO	5	12	17
2022	NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	2	9	11
2022	PREV. Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y EL CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO	5	16	21
2022	PREV. Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y EL CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO	9	23	32
2023	NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	0	12	12
2023	PREV. Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y EL CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO	8	27	35
2023	LENGUAJE INCLUSIVO	6	13	19
TOTAL		106	394	500

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Tabla 33. Desglose de asistentes PTGAS a cursos de formación con y sin hijas e hijos menores de 12 años por sexo

AÑO	ASISTENCIA MUJERES	ASISTENCIA HOMBRES	ASISTENCIA M/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA M/SIN HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/CON HIJAS E HIJOS	ASISTENCIA H/SIN HIJAS E HIJOS
2017	811	412	262	549	95	317
2018	809	377	249	560	100	277
2019	1.721	950	465	1256	247	703
2020	1.367	706	381	986	209	497
2021	1.336	665	352	984	149	516
2022	792	290	237	555	76	214
2023	888	351	247	641	74	277

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Conclusión de la Tabla 33

1. Al igual que sucede en el PDI, las personas asisten a los cursos de formación en menor medida cuando tienen hijos/hijas de menos de 12 años, y esta tendencia se da tanto en hombres como en mujeres
2. Es preciso establecer medidas para facilitar la asistencia de las personas con hijos/as a los cursos de formación.

V. CONDICIONES DE TRABAJO

1. PDI

Las obligaciones académicas del PDI están recogidas en:

www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/ListadoNormativas/1371206701165/Obligaciones_docentes_y_cargos_academicos

En este punto se van a analizar ciertas cuestiones que pueden tener cierta incidencia a los efectos de determinar las medidas del Plan de Igualdad.

1.1. ASIGNACIÓN DE HORARIOS DOCENTES

En cada curso académico se elabora el POD (Plan de ordenación docente), que recoge las asignaturas y horarios para cada PDI. Para saber qué criterios se siguen en los Departamentos, se pidió esta información a la Dirección de cada uno de ellos, por parte de la Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad.

De los 28 Departamentos que componen la Universidad, han respondido 11, esto es, el 39,3%¹⁷. Sus respuestas han sido bastante uniformes, en el sentido de que se siguen criterios de antigüedad y categoría, aunque sólo 3 de ellos reconocen atender a situaciones particulares y de corresponsabilidad, y un cuarto tiene una normativa propia que incluye cuestiones como “banco de horas” y “préstamos”.

1.2. SABÁTICOS Y ESTANCIAS/LICENCIAS POR ESTUDIOS

Tabla 34. Licencias por estudios y sabáticos concedidos por sexo según año

TIPO AUSENCIA	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
SABÁTICO	1	9	2	6	4	6	5	9	4	5	6	2	3	12
SABÁTICO POR CARGO	0	4	1	4	0	2	2	3	2	6	0	6	4	1
LICENCIAS POR ESTUDIOS	3	7	2	9	2	5	10	21	5	11	10	14	10	14

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

¹⁷ En concreto, han contestado los siguientes departamentos: Comunicación, Derecho Público del Estado, Derecho Internacional Público, Eclesiástico y Filosofía del Derecho, Derecho Penal, Procesal e Historia, Humanidades: Historia, Geografía y Arte, Informática, Ingeniería Telemática, Matemáticas, Ingeniería de Sistemas y Automática, Ingeniería Mecánica y Teoría de la Señal y Comunicaciones.

1.3.- Participación del PDI en el programa ERASMUS

Cada curso académico se publica una convocatoria para que el PDI participe en el programa ERASMUS, que se traduce en estancias de corta duración en otras Universidades, y la participación es la siguiente (en el curso 2021/2022 no hubo convocatoria por la pandemia).

Tabla 35. Participación de PDI en el programa ERASMUS por sexo y curso académico

CURSO	MUJERES	HOMBRES
2017/2018	13	14
2018/2019	14	21
2019/2020	5	2
2020/2021	2	5
2021/2022	0	0
2022/2023	2	2

Fuente y elaboración: Servicio de Relaciones Internacionales

Conclusiones condiciones de PDI

1. Es preciso establecer medidas que permitan tener en cuenta en la asignación de la docencia cuestiones de conciliación de la vida familiar.
2. Es muy superior el número de hombres al número de mujeres que se acoge a las licencias por estudios y por año sabático. Es preciso establecer medidas que promuevan el uso de dichas licencias por las mujeres.
3. No existen diferencias significativas por razón de sexo en la participación en el programa ERASMUS.

2. PTGAS

La normativa aplicable se encuentra recogida en la página web de Recursos Humanos: www.uc3m.es/pas/acuerdo-condiciones-trabajo

2.1. TIPO DE JORNADA

Existe legislación diferenciada para el personal laboral y el funcionario.

Tabla 36. Tipos de jornada de trabajo del PTGAS funcionario a por sexo

TIPO DE JORNADA	EFECTIVOS 31/12/2023	
	M	H
Desde calendario laboral de 2020		
DH (35 h)	31	26
35 h M (2 T)	332	135
35 h (continuada mañana)	1	1
ESPECIAL T (1 M)	19	13
JORNADAREDUcida	3	0

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 37. Tipos de jornada de trabajo que realiza el PTGAS laboral por sexo

TIPO JORNADA	EFECTIVOS 31/12/2023	
	M	H
Desde calendario laboral de 2020		
DH	7	3
35 h (DH)	2	1
35 h (JP 1 a 4 T)	32	19
35 h (JP PPAL. Mañana)	8	29
35 h (JP PPAL. Tarde)	1	11
35 h (J TARDE)	3	2
35 h M (2 T)	28	8
35 h Mañana (2 T)	11	7
Mañana y tarde (JP 4T)	6	1
JORNADAREDUcida	1	0

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 36 y 37

1. La jornada más habitual del PTGAS funcionario es la de 35 horas semanales con obligación de 2 tardes.
2. En el caso del PTGAS con vinculación laboral, se encuentra una variedad más grande de jornadas de trabajo, aunque también se observa que las jornadas más habituales son 35 horas semanales en jornada de mañana y alguna tarde.

2.2. Participación en el programa ERASMUS

Al igual que sucede en el PDI, cada curso académico se publica una convocatoria para que el PTGAS participe en el programa ERASMUS, que se traduce en estancias de corta duración en otras Universidades, o cursos de idiomas y la participación es la siguiente (en el curso 2021/2022 no hubo convocatoria por la pandemia).

Tabla 38. Participación del PTGAS en el programa ERASMUS por sexo y curso académico

CURSO	MUJERES	HOMBRES
2017/2018	13	3
2018/2019	14	5
2019/2020	4	2
2020/2021	2	0
2021/2022	0	0
2022/2023	2	4

Fuente y elaboración: Servicio de Relaciones Internacionales

VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. SOBRE CAMPAÑAS

A lo largo de estos años se han llevado a cabo algunas campañas temporales dirigidas a las mujeres. Por ejemplo, la Campaña con el lema “Mujeres por el corazón” (2019 en los Campus de Getafe y Leganés) o la impartición de dos charlas sobre el suelo pélvico con el nombre “Suelo pélvico, un espacio por descubrir” (2019). Además, se realizan campañas anuales para promover la salud de la mujer, donde la Universidad organiza campañas de reconocimientos ginecológicos para todas las empleadas. El objetivo que se persigue es doble, por un lado, la prevención, detectando posibles factores de riesgo y, por otro, el diagnóstico precoz que permita identificar patologías y anticipar tratamientos.

Tabla 39. Resumen de campañas de PRL según tipo y participantes por sexo¹⁸

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	TOTAL	% M	TOTAL	% M	TOTAL	% M	TOTAL	% M	TOTAL	% M	TOTAL	% M	TOTAL	% M
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS LABORALES	941	49	958	46	1018	sin datos	*		*		877	43,7	964	44,8
RECONOCIMIENTOS GINECOLÓGICOS	332	N. P	336	N. P	440	N. P	**	N. P	441	N. P	466	N. P	440	N. P
VACUNACIÓN ANTIGRIPAL	329	42,9	331	39,7	339	sin datos	872	sin datos	939	42,2	815	44,8	780	45,7
CAMPAÑA TSOH	229	sin datos	144	sin datos	190	48,4	****		274	46,3	****		283	44,7

Fuente y elaboración: Servicio de Prevención

2. SOBRE PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA

Con el objetivo de proteger y conciliar la lactancia natural dentro de un ambiente laboral saludable se han creado salas de lactancia, que son de uso exclusivo para este fin, y están dotadas del mobiliario y elementos que garantizan la higiene y comodidad necesaria para las madres.

También es relevante el Protocolo *regulador del procedimiento para la protección de la maternidad ante la posible existencia de riesgos laborales aprobado por Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2020*.

¹⁸ En 2020 y 2021, no se han realizado reconocimientos médicos; en 2021, solo se realiza la primera fase del reconocimiento médico por situación sanitaria COVID-19. Los reconocimientos ginecológicos no se desarrollaron en 2020 y la campaña de TSOH desde 2020 es bianual.

Conclusiones sobre prevención de riesgos con perspectiva de género

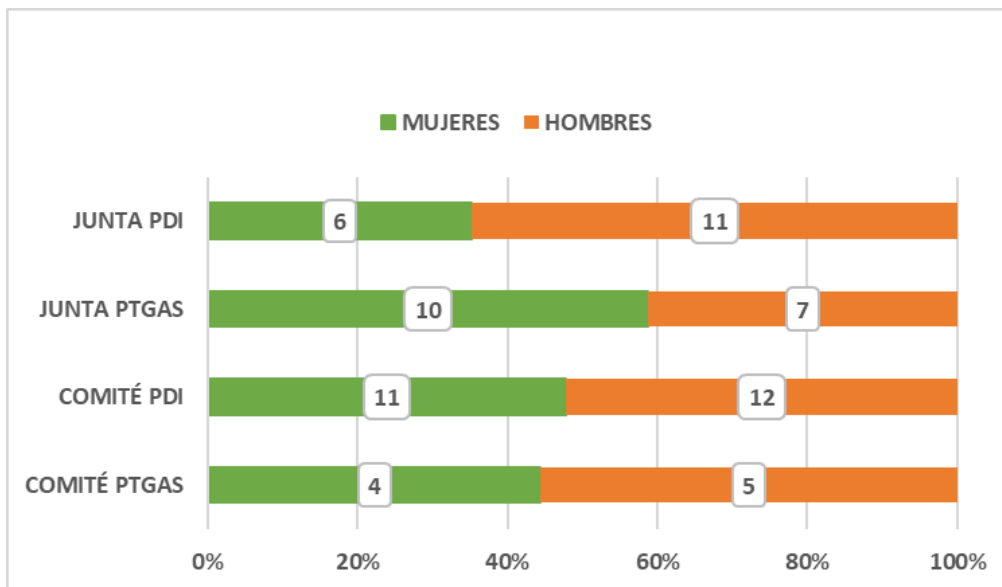
1. Las medidas implementadas en el periodo objeto de estudio son adecuadas, aunque puede seguirse avanzando en la materia.

VII. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Tanto en PDI como en PTGAS existen figuras laborales y funcionariales, por lo que los órganos de representación son 4:

- Junta de PDI (órgano de representación del PDI funcionario).
- Junta de PTGAS (órgano de representación del PTGAS funcionario).
- Comité de empresa de PDI (órgano de representación del PDI laboral).
- Comité de empresa de PTGAS (órgano de representación del PTGAS laboral).

Gráfico 19. Composición de los órganos de representación por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre órganos de representación

1. En ambos Comités hay presencia equilibrada de mujeres y hombres, mientras que en las Juntas de Personal la composición es claramente distinta: 68% de mujeres en el caso de la Junta de Personal, y 64,7% de hombres en el caso de la Junta de PDI. Estos números se explican por la composición de la plantilla tanto de PTGAS funcionario (68,1% de mujeres), como por la composición de la plantilla de PDI funcionario (64,2% de hombres).

VIII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. PDI

1.1. MEDIDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Se recogen medidas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2007, donde se aprobaron medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la UC3M.

Tabla 40. Número de mujeres y hombres que se han acogido a las medidas de apoyo a la investigación de 2007 en los últimos cursos académicos

CURSO	MUJERES	HOMBRES
2019/2020	12	2
2020/2021	7	0
2021/2022	6	1
2022/2023	7	1
2023/2024	6	3

Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Conclusiones sobre la Tabla 40

1. Son más mujeres que hombres quienes solicitan acogerse a esta medida de apoyo a la investigación. .
2. Hay que seguir apostando por la implantación de medidas similares.

1.2. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE HIJAS/OS O FAMILIARES Y REDUCCIONES DE JORNADA

Tabla 41. Excedencias por cuidado de hijas/os o familiares solicitadas por el PDI por sexo según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	2	2	2	0	0	2	2
HOMBRES	0	0	0	1	1	1	1

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 42. Reducciones de jornada solicitadas por el PDI por sexo según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	1	2	3	3	1	0	1
HOMBRES	0	0	1	1	1	1	1

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 41 y 42

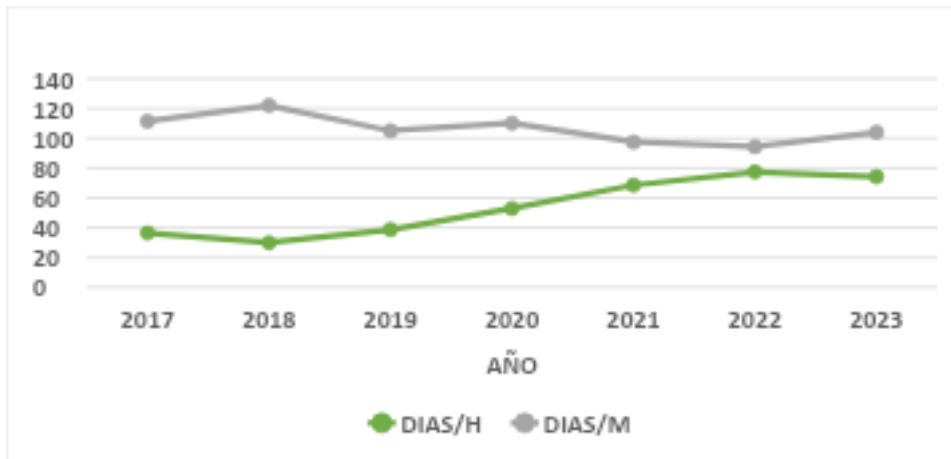
1. Son más mujeres que hombres quienes solicitan acogerse a estas medidas de reducción de jornada.
2. Hay que seguir apostando por la implantación de medidas similares.

1.3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE PERSONAS MENORES, LACTANCIA A ACUMULACIÓN DE LACTANCIA

Tabla 43. Permisos por nacimiento y cuidado de personas menores solicitados por PDI por sexo y según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	20	24	19	15	19	14	6
HOMBRES	20	18	40	51	56	54	10

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 20. Media de días de permiso por nacimiento disfrutados por mujeres y hombres del PDI

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 44. Permisos por acumulación de lactancia solicitados por el PDI por sexo según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	11	9	6	9	2	9	5
HOMBRES	1	0	0	3	4	7	7

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 43 y 44

1. El número de solicitudes va variando, pero desde 2019 va creciendo paulatinamente el número de hombres que solicita el permiso por nacimiento y cuidado de personas menores, lo cual tiene sentido teniendo en cuenta que el 68,4% del total de PDI son hombres.
2. Los hombres disfrutaron de media menos días de permiso por nacimiento que las mujeres.
3. Sobre la acumulación de la lactancia también se aprecian variaciones de un año a otro, aunque es más habitual que esta medida la soliciten mujeres.

1.4. OTRAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES¹⁹

Tabla 45. Otras responsabilidades familiares declaradas por el PDI

	ASCENDIENTES	DESCENDIENTES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	OTRAS
MUJERES	48	7	3
HOMBRES	45	9	5
NQ (*)	2	1	1
	95	17	9

(*) No quiero identificarme

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 46. Número de horas que dedica el PDI a otras responsabilidades familiares²⁰

	HASTA 10 H	DE 10 A 20 H	MÁS DE 20 H
MUJERES	27	9	9
HOMBRES	33	9	9
NQ	3	1	0
	63	19	18

(*) No quiero identificarme

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Las respuestas de mujeres y hombres PDI a la pregunta, incluida en el cuestionario realizado para la elaboración del presente diagnóstico, sobre el impacto de las responsabilidades familiares en su carrera docente e investigadora se recogen en las siguientes tablas:

¹⁹ Se envió un cuestionario a PTGAS y PDI con distintas preguntas, entre las que se encontraba si se tenían otras responsabilidades familiares, además del cuidado de hijas e hijas menores, relacionadas con el cuidado de ascendientes, descendientes en situación de dependencia y otras.

²⁰ Hay varias respuestas incuantificables, tipo: "muchas horas", "no las cuento", "depende", "ya han fallecido", entre otras.

Tabla 47. Carrera docente

	SI	NO
MUJERES	35	23
HOMBRES	26	32
NQ	2	2
	63	57

Tabla 48. Respuesta a si las responsabilidades familiares han influido en la carrera investigadora

	SI	NO
MUJERES	41	15
HOMBRES	36	22
NQ	1	3
	78	40

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 49. Sobre si han dejado de asistir a algún curso de formación por problemas de conciliación

	SI	NO
MUJERES	84	78
HOMBRES	49	119
NQ	3	6
NB	0	1
	136	204

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

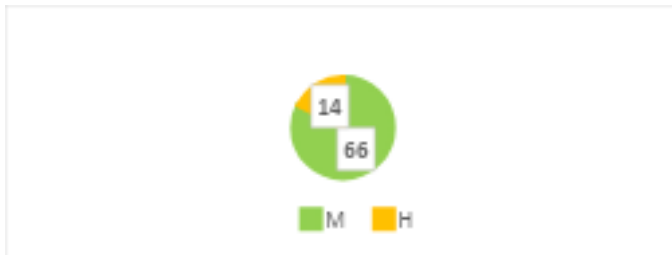
Conclusiones sobre Tablas de la 45 a la 49

1. Las mujeres y hombres del PDI indican tener similares responsabilidades familiares, tanto en lo que respecta al cuidado de ascendientes como de descendientes en situación de dependencia. Tampoco hay una diferencia sustancial según sexo en el desarrollo de funciones de cuidado de acuerdo con lo declarado..
2. Hay un mayor número de mujeres que creen que la asunción de responsabilidades familiares les ha perjudicado en su carrera docente e investigadora.
3. En el caso de las mujeres, un 51,8% manifiesta haber dejado de asistir a algún curso por problemas de conciliación, mientras que, en el caso de los hombres, el porcentaje baja hasta el 29%.
4. Hay que desplegar medidas que eviten que los cuidados afecten a las carreras docentes e investigadoras de las mujeres, así como a su participación en cursos de formación.

2. PTGAS

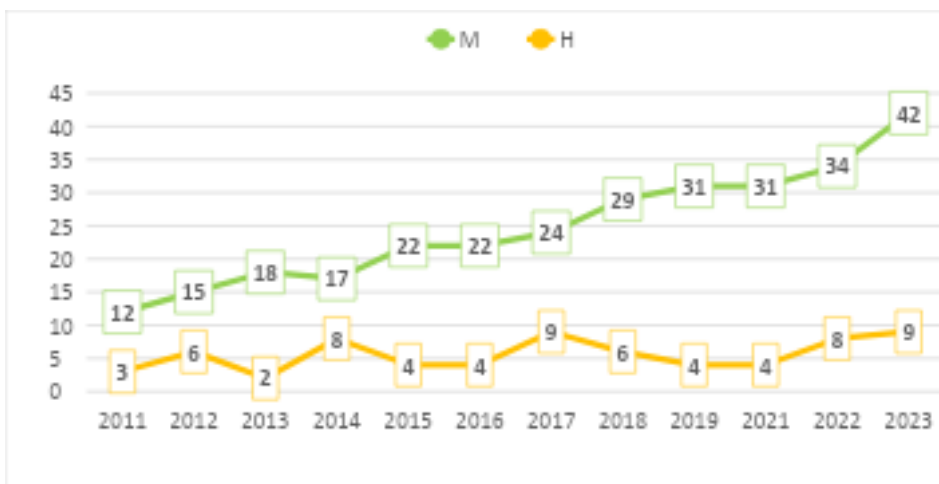
2.1. CONVOCATORIA ANUAL DE TELETRABAJO POR CONCILIACIÓN²¹

Gráfico 21. Solicitudes presentadas a la convocatoria de teletrabajo por conciliación de 2023 por sexo



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 22. Concesión de teletrabajo por conciliación por sexo y convocatoria



Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre los gráficos 21 y 22

1. A lo largo de todas las convocatorias realizadas hasta ahora, se ha puesto de manifiesto que las solicitudes de teletrabajo por conciliación son mayoritariamente de mujeres y las personas que finalmente son adjudicatarias de esta modalidad de trabajo también son mujeres en un porcentaje muy elevado. En la convocatoria de 2023, sólo un 17,5% de

²¹ Se ofrece a quien, por sus circunstancias personales, como tener personas menores de 12 años a cargo o mayores con enfermedad grave o cierto grado de dependencia, de forma que pueda teletrabajar un máximo de un 40% de la jornada semanal.

las solicitudes fueron presentadas por hombres, frente a un 82,5% de solicitudes femeninas.

- Por lo que se refiere a la resolución de concesión, puede verse la evolución a lo largo de los años. En la convocatoria de 2023, un 17,6% fueron hombres (9 personas) y un 82,3% fueron mujeres (42 personas).

2.2. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE HIJAS/OS O FAMILIARES Y REDUCCIONES DE JORNADA

Tabla 50. Solicitudes de reducción de jornada solicitada por PTGAS por sexo y según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	14	9	7	3	5	4	7
HOMBRES	5	2	0	0	2	2	1

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 51. Solicitudes de excedencia por cuidado de hijas/os y familiares del PTGAS por sexo y según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	0	1	0	1	0	0	0
HOMBRES	1	1	0	0	1	1	0

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 50 y 51

- La solicitud de reducciones de jornada en el PTGAS, sigue la misma tendencia que en el PDI, siendo mayoritariamente presentadas por mujeres, dato que además no sorprende por la composición de la plantilla de PTGAS (64,6% de mujeres).
- En el caso de las excedencias por cuidado de hijas/os y familiares, la situación varía según el año de referencia, aunque los números son tan bajos que no ofrecen una información significativa.

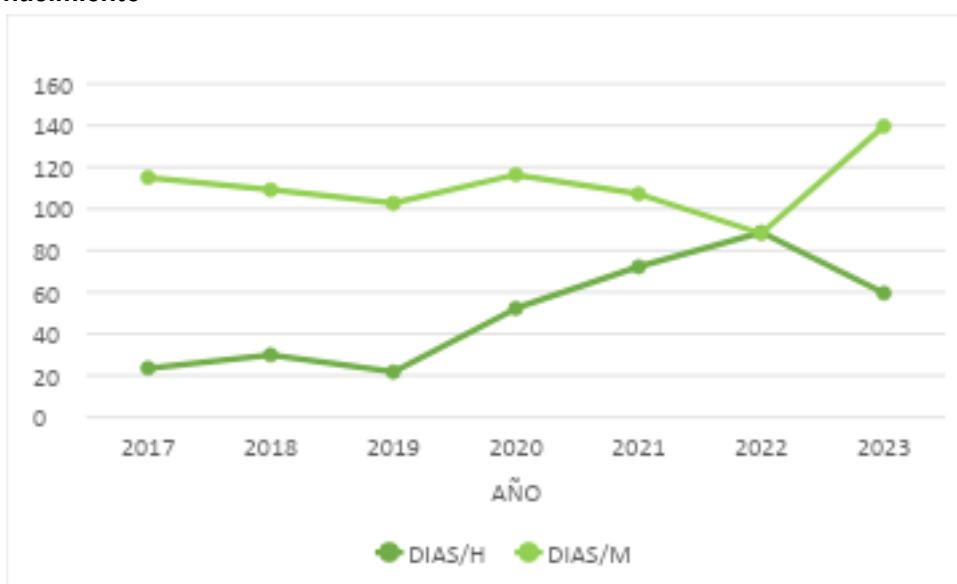
2.3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE PERSONAS MENORES Y POR ACUMULACIÓN DE LACTANCIA

Tabla 52. Permisos por nacimiento solicitados por el PTGAS por sexo y según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MUJERES	15	15	6	12	16	9	7
HOMBRES	7	8	12	19	16	16	2

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 23. Media de días que disfrutaron hombres y mujeres del PTGAS de permiso por nacimiento



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 53. Permisos por acumulación de lactancia solicitados por el PTGAS por sexo y según año

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Mujeres	5	11	8	8	9	9	0
Hombres	0	0	0	3	4	3	0

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 52 y 53 y gráfico 23

1. Los primeros años del periodo objeto de análisis solicitaron los permisos más mujeres que hombres, no obstante, se observa un cambio de tendencia desde 2019, momento desde el que lo solicitan más hombres que mujeres o están muy igualadas las solicitudes.
2. Se observa que, aunque en 2022 se igualan, hay una diferencia muy grande entre hombres y mujeres para disfrutar del permiso por nacimiento, incluso desde el momento en que legalmente tienen idénticos derechos..
3. Sin embargo, la acumulación de lactancia es claramente solicitada de manera mayoritaria por mujeres.

2.4. OTRAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES²²

Tabla 54. Otras responsabilidades familiares que declara el PTGAS²³

	SI	NO	ASCENDIENTES	DESCENDIENTES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	OTRAS
MUJERES	46	53	41	2	3
HOMBRES	10	20	8	3	0
NO IDENTIFICACIÓN	3	0	1	1	0

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 55. Horas semanales de dedicación a esas otras responsabilidades familiares

	<10 H	>10 Y <20H	>20 H	CONVIVENCIA
MUJER ²⁴	38	9	7	4
HOMBRE ²⁵	11	2	7	0
NO IDENTIFICACIÓN	1	0	1	0

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

²² Se envió un cuestionario a PTGAS y PDI con distintas preguntas, entre las que se encontraba si se tenían otras responsabilidades familiares, además del cuidado de hijas e hijas menores, relacionadas con el cuidado de ascendientes, descendientes en situación de dependencia y otras.

²³ Curiosamente solo 10 Hombres dicen tener otras responsabilidades, pero 11 atienden esas responsabilidades.

²⁴ Sólo 46 mujeres dicen tener otras responsabilidades familiares, pero 58 dedican horas a ellas.

²⁵ De nuevo, solo 10 hombres dicen tener otras responsabilidades, pero 20 las atienden.

Tabla 56. Respuestas a la asistencia o no asistencia a cursos de formación por necesidad de conciliación

	HA ASISTIDO		HA DEJADO DE ASISTIR POR NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	
	SI	NO	SI	NO
MUJER	151	23	79	81
HOMBRE	47	18	9	52
NO QUIERO IDENTIFICARME	4	0	4	0

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 57. Respuestas a si las responsabilidades familiares han influido en la carrera profesional

	SI	NO
MUJERES	99	49
HOMBRES	18	29
NO QUIERO IDENTIFICARME	4	0

Fuente y elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas de la 54 a la 57

1. Se observa una gran diferencia entre el número de mujeres y de hombres que dicen haber dejado de asistir a un curso por necesidad de conciliación.
2. En la misma línea, son las mujeres las que entienden que sus carreras profesionales quedan afectadas por sus responsabilidades familiares.
3. Hay que desplegar medidas que eviten que los cuidados afecten a las carreras de las mujeres, así como a su participación en cursos de formación.

IX. REPRESENTACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

1. CARGOS ACADÉMICOS

1.1. COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS COLEGIADOS

Tabla 58. Evolución de la composición del Consejo de Dirección por sexo

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Consejo de Dirección														
Vicerrectores/as	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
Secret. General	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Gerente	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
TOTAL	5	4	5	4	5	5	4	6	4	6	4	6	4	6
%	55	45	55	45	50	50	40	60	40	60	40	60	40	60

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 59.- Evolución de la composición del Consejo de Gobierno por sexo

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Consejo de Gobierno														
	37	16	37	16	34	21	31	25	31	25	32	24	35	23
%	70	30	70	30	62	38	55	45	55	45	57	43	60	40

Fuente: Servicio Jurídico. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 60. Composición del Claustro por sexo

	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Miembros	109	75	96	74	93	77	130	76	118	62
%	59	41	56	44	55	45	63	37	66	34

Fuente: Servicio Jurídico. Elaboración: Unidad de Igualdad

Tabla 61. Composición del Consejo Social por sexo

	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Miembros	14	3	15	5	15	5	15	5	14	6
%	82	18	75	25	75	25	75	25	70	30

Fuente: Servicio Jurídico. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre las Tablas 58 a 61

1. Tanto en el caso del Consejo de Dirección como en el del Consejo de Gobierno, a 31 de diciembre de 2023, se cumple la presencia equilibrada según establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la cifra en un 60-40%.
2. La composición del Claustro no llega a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, ya que hay únicamente un 34% de mujeres, si bien la representación en este órgano se obtiene a través de candidaturas libremente presentadas.
3. La composición del Consejo Social no cumple todavía con la regla de la paridad, pero se va incrementando paulatinamente el número de mujeres que integran este órgano.

1.2. GOBIERNO DE LOS CENTROS

Tabla 62.- Evolución de la composición del gobierno de los Centros por sexo

	2017		2019		2021		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirección Centros								
Decano/a, Dir. EPS	2	1	1	2	1	2	0	3
Vicedec./Subdir.	31	21	32	23	32	23	32	27
Secretario/a	2	1	1	2	1	2	0	3
TOTAL	35	23	34	27	34	27	32	33
%	60	40	56	44	56	44	49	51

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre la Tablas 62

1. La Dirección de los 3 Centros, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas (FCCSSJJ), Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación (FHCD) y Escuela Politécnica Superior (EPS) la ostentan a 31 de diciembre de 2023 3 mujeres, pero si se analiza la distribución de hombres y mujeres en los cargos de Subdirección de EPS, Vicedecanatos o Secretarías de los Centros, la situación es muy diferente entre los distintos Centros.

1.3. DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS

La UC3M cuenta con 28 Departamentos en 2023, distribuidos entre los tres Centros obteniéndose los siguientes datos en relación con la presencia de mujeres y hombres en su Dirección.

Tabla 63. Evolución de las Direcciones de Departamento por Centro y por sexo

CENTRO	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
FCCSSJJ	7	3	7	3	6	4	6	4	7	3	6	4	3	7
FHCD	2	2	2	2	1	3	1	3	0	4	1	3	2	2
EPS	11	2	11	2	10	3	10	3	10	3	11	3	11	3
TOTAL	20	7	20	7	17	10	17	10	17	10	18	10	16	12
%	74	26	74	26	63	37	63	37	63	37	64	36	57	43

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre la Tabla 63

1. Se observa una importante diferencia entre Centros. En 2023, mientras en la FHCD hay un 50% de mujeres al frente de los Departamentos adscritos a ella, en la EPS únicamente representan un 21,4%, y un 40% en la FCCSSJJ.
2. Hay que tener en cuenta que el cargo de Dirección de Departamento es elegido mediante votación entre las candidaturas presentadas, por lo que cabe concluir que se presentan pocas candidaturas de mujeres.

1.4. DIRECCIÓN DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN

La UC3M cuenta con 28 Institutos de investigación que en el momento de elaboración de este Diagnóstico se dividen en: Institutos LOU, Institutos propios con evaluación positiva UC3M e Institutos Propios, siendo los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en sus Direcciones los incluidos en la siguiente tabla:

Tabla 64. Dirección de Institutos de Investigación por sexo

TIPO	2020		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M
INSTITUTOS LOU	2	2	2	2	2	2
I. PROPIOS CON EVALUACIÓN POSTIVA	7	2	6	3	6	3
INSTITUTOS PROPIOS	10	4	9	6	8	7
TOTAL	19	8	17	11	16	12
%	70	30	61	39	57	43

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre la Tabla 64

1. Los datos correspondientes a los Institutos de Investigación indican que mayoritariamente están dirigidos por hombres.
2. Los datos de 2023 reflejan la presencia equilibrada de mujeres y hombres, según se define en la Ley orgánica 3/2007, ya que hay más del 40% de mujeres en las Direcciones de Instituto.

1.5. DIRECCIONES Y SUBDIRECCIONES DE MÁSTER POR ESCUELAS DE POSTGRADO

Gráfico 24. Número de direcciones por sexo de máster por Escuela de Postgrado

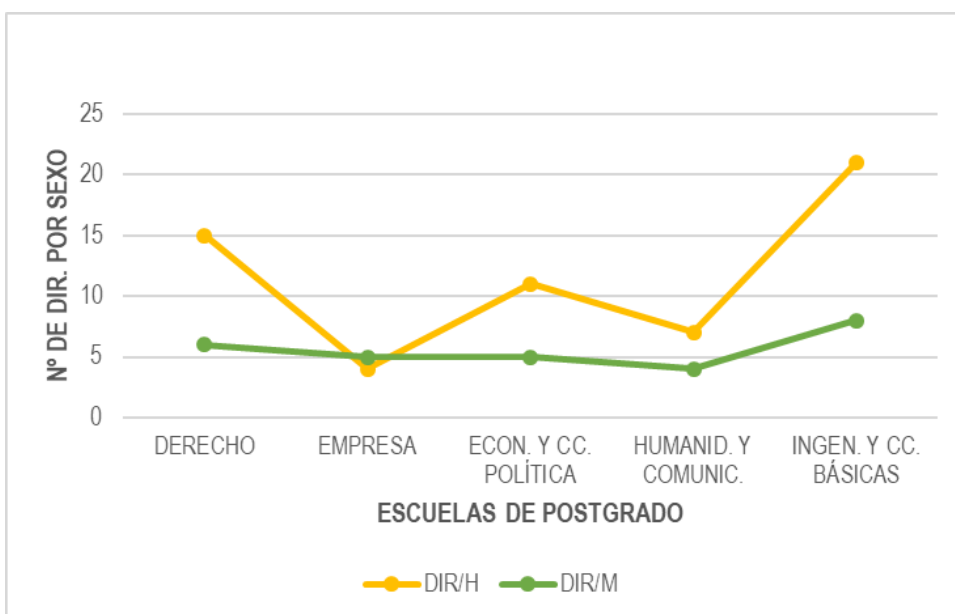
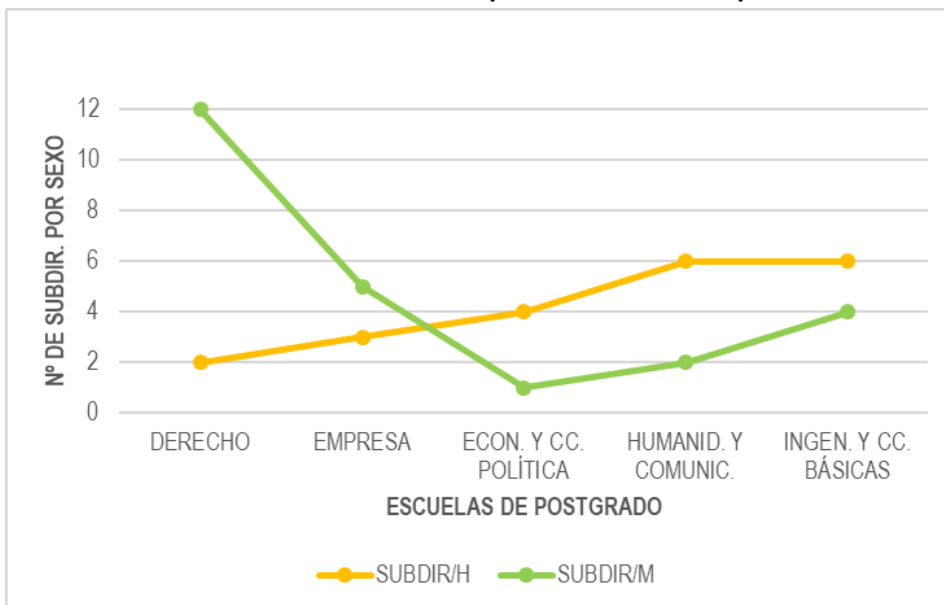
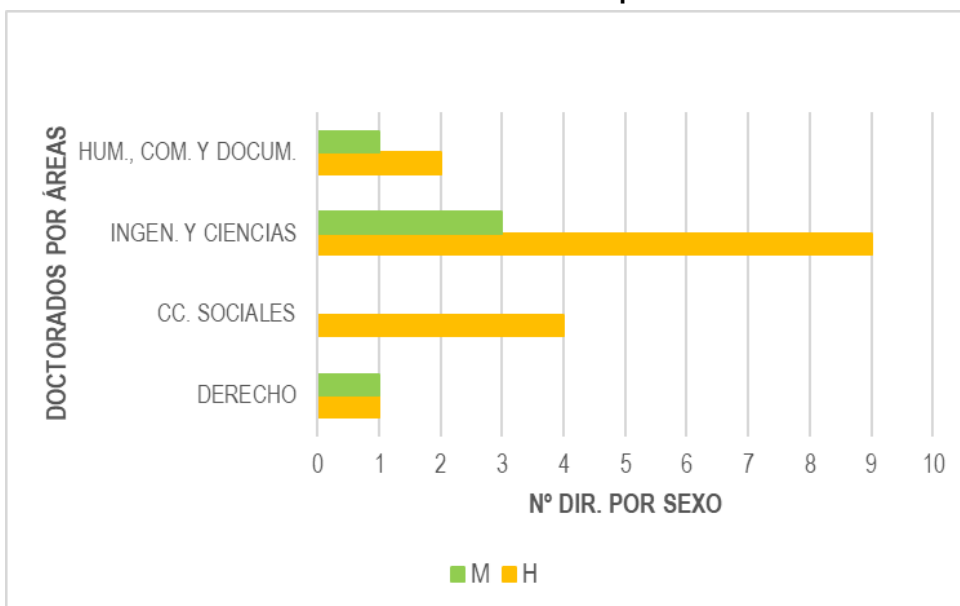


Gráfico 25. Número de subdirecciones por sexo de máster por Escuela de Postgrado**Conclusiones gráficos 24 y 25**

1. Del total de los 86 Másteres impartidos, únicamente 28 son dirigidos por una mujer, lo que representa un 32,56% del total. Solo en la Escuela de Empresa, el número de mujeres supera al de hombres en la dirección.
2. Sin embargo, en el caso de las Subdirecciones, las mujeres representan un 53,3% del total, con especial mención a la Escuela de Derecho, donde más del 85% de las Subdirecciones están a cargo de mujeres.
3. Es preciso promocionar el acceso de las mujeres a las direcciones de los Másteres.

1.6. DIRECCIONES DE DOCTORADO POR ÁREAS

Gráfico 26. Número de direcciones de Doctorado por Áreas



Conclusiones gráficos 26

1. Del total de los 21 Programas de Doctorado que se imparten, solo 5 están dirigidos por mujeres, lo que representa un 23,8% del conjunto.
2. Resulta especialmente destacable que, en el área de Ciencias Sociales, los 4 Programas de Doctorado existentes están dirigidos por hombres.
3. Deben establecerse medidas que promocionen que las mujeres dirijan los Programas de Doctorado.

1.7. DIRECCIÓN CURSOS DE FORMACIÓN PERMANENTE (TÍTULOS PROPIOS) Y DIPLOMAS DE ESPECIALIZACIÓN Y EXPERTA/O

Gráfico 27. Número de direcciones de Cursos de Formación Permanente (Títulos Propios)

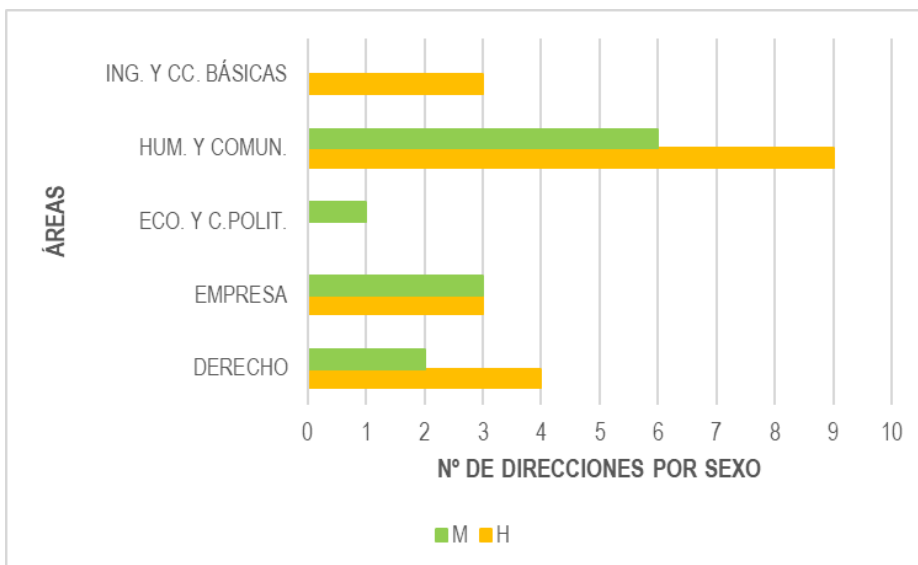
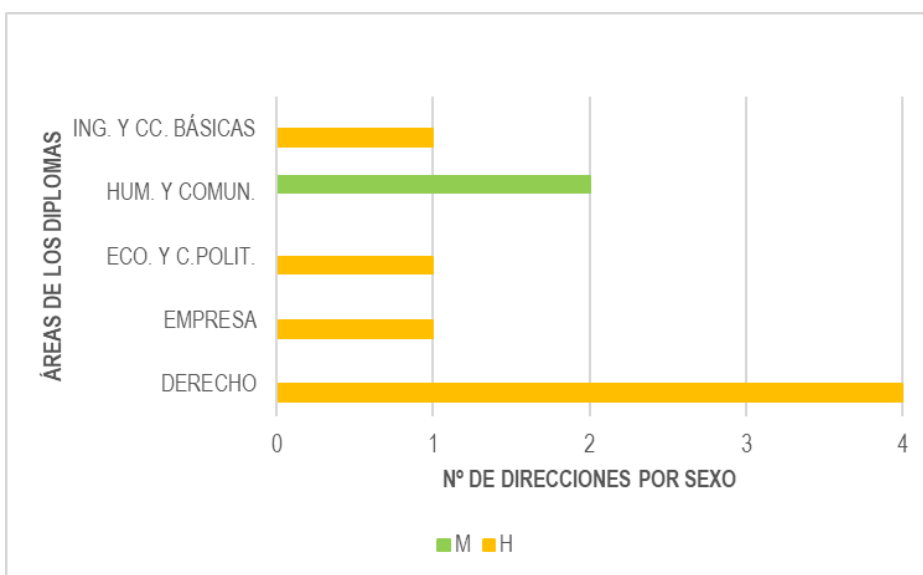


Gráfico 28. Número de direcciones de Diplomas de Especialización y Experta/o



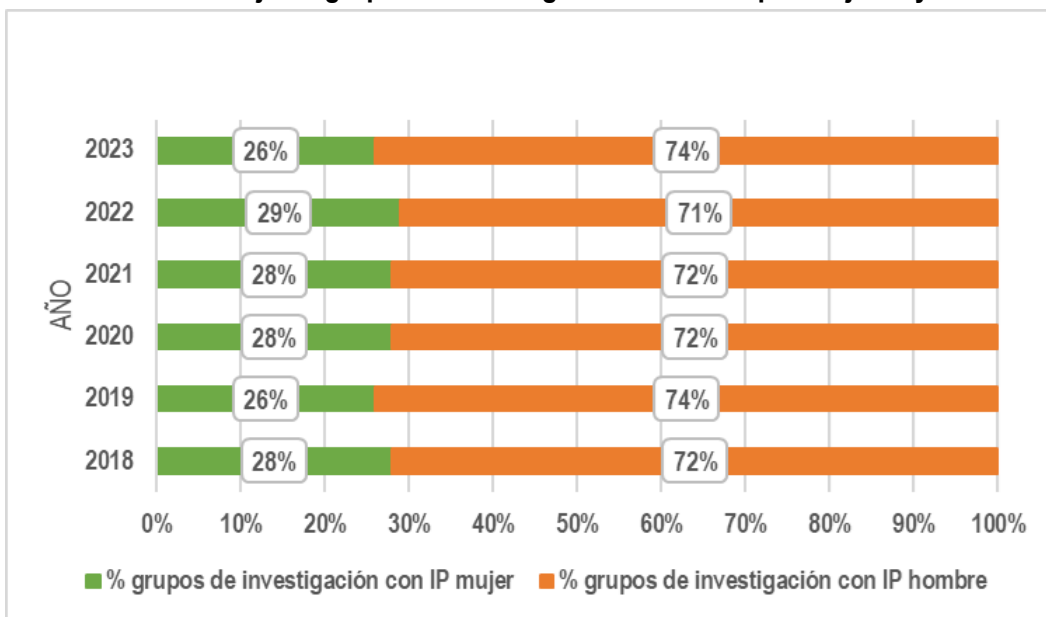
Conclusiones gráficos 27 y 28

1. Del total de los 31 cursos ofrecidos en el ámbito de la Formación Permanente, únicamente 12 están dirigidos por mujeres, lo que representa un 38,71%. Cabe mencionar que 3 de los cursos dirigidos por hombres cuentan con co-dirección femenina.
2. Llama la atención la escasa presencia de mujeres en la dirección de los cursos del área de Derecho, con un 33,33%, así como el 40% en el caso de los Títulos vinculados a Humanidades, Comunicación y Documentación, y la ausencia total de mujeres en la dirección de programas del área de Ingeniería y Ciencias Básicas.

3. En cuanto a los Diplomas de Especialización y Experta/o, de los 7 títulos existentes, solo 2 están dirigidos por mujeres, ambos pertenecientes al área de Humanidades.
4. Deberían establecerse medidas de promoción de la dirección de mujeres en los cursos de Formación Permanente.

1.8. DIRECCIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Gráfico 29. Porcentaje de grupos de investigación liderados por mujeres y hombres



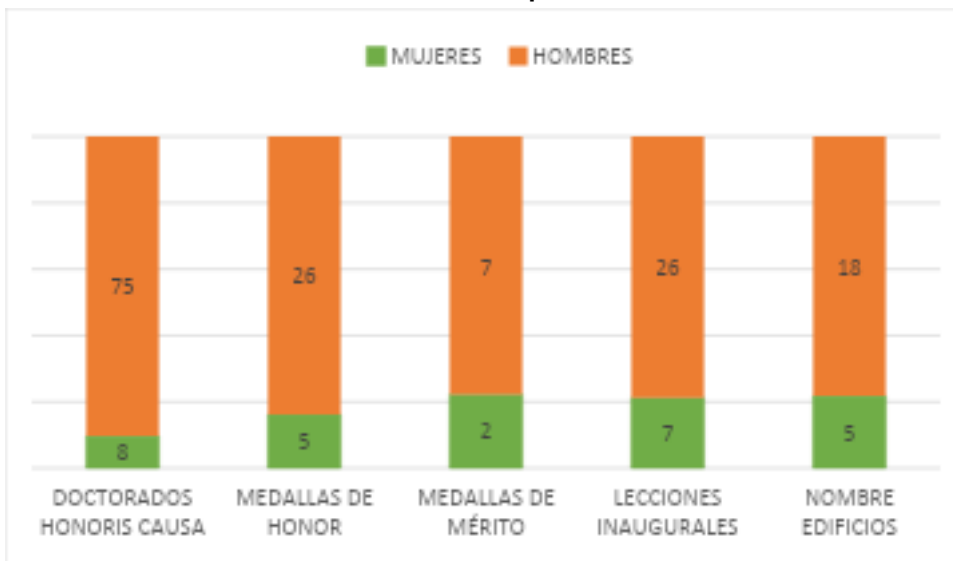
Fuente: Servicio de Investigación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre el gráfico 29

1. El porcentaje de mujeres IP en los grupos de investigación no supera el 29%.
2. Hay que establecer medidas que traten de incentivar que las mujeres sean IP en los Grupos de investigación.

1.9. RECONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Gráfico 30. Reconocimientos académicos por sexo desde 1989 hasta 2023



Fuente: Servicio de Protocolo. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre el Gráfico 30

1. La presencia femenina es muy escasa. Es preciso promover el reconocimiento académico de las mujeres.

1.10. PROGRAMA DOCENTIA

Tabla 65. Resultados de la evaluación de DOCENTIA por convocatorias y por sexo

CURSO	CALIFICACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL
2019/2020	EXCELENTE	42	35	77	210
	NOTABLE	59	34	93	
	ACEPTABLE	26	11	37	
	INSUFICIENTE	3	0	3	
2020/2021	EXCELENTE	46	31	77	201
	NOTABLE	57	36	93	
	ACEPTABLE	21	7	28	
	INSUFICIENTE	2	1	3	
2021/2022	EXCELENTE	58	36	94	174
	NOTABLE	33	26	59	
	ACEPTABLE	18	2	20	
	INSUFICIENTE	0	1	1	
2022/2023	EXCELENTE	65	47	112	205
	NOTABLE	45	27	72	
	ACEPTABLE	17	2	19	
	INSUFICIENTE	2	0	2	
TOTAL PDI EVALUADO		494	296	790	1.580

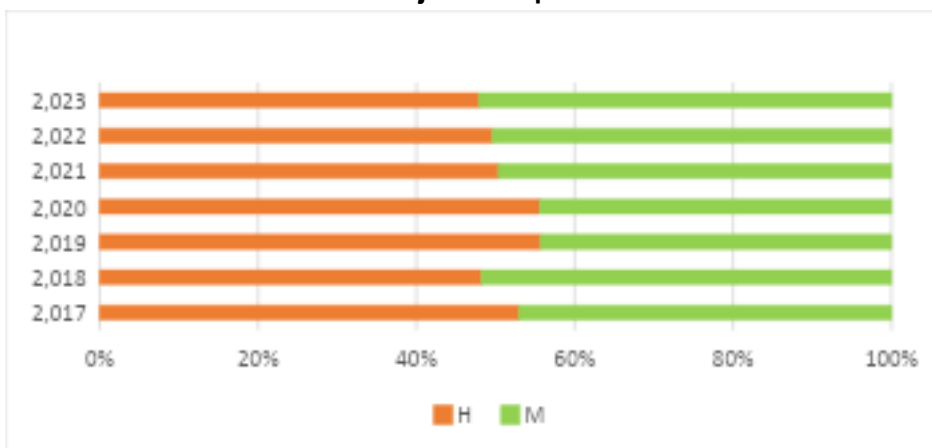
Fuente y elaboración: Recursos Humanos

Conclusiones sobre la Tabla 65

1. Se puede observar que del total del PDI que ha solicitado la evaluación bajo el programa DOCENTIA, el 62,5 % son hombres frente al 37,5% de mujeres, dato coherente con la composición de la plantilla de PDI. Lo que se puede destacar es que del total de evaluaciones con calificación "insuficiente" analizadas en este informe, únicamente un 22% son obtenidas por mujeres.
2. En términos relativos, las mujeres presentan un porcentaje de evaluaciones con calificación "Excelente" superior al del total de hombres PDI (16,8% frente al 10,5%). Asimismo, en las evaluaciones con calificación "Notable", el porcentaje de mujeres es del 14,2%, mientras que el de los hombres se sitúa en un 9,7%. Estos datos reflejan que, en las dos mejores clasificaciones, las mujeres tienen una representación proporcionalmente mayor en comparación con sus homólogos masculinos.

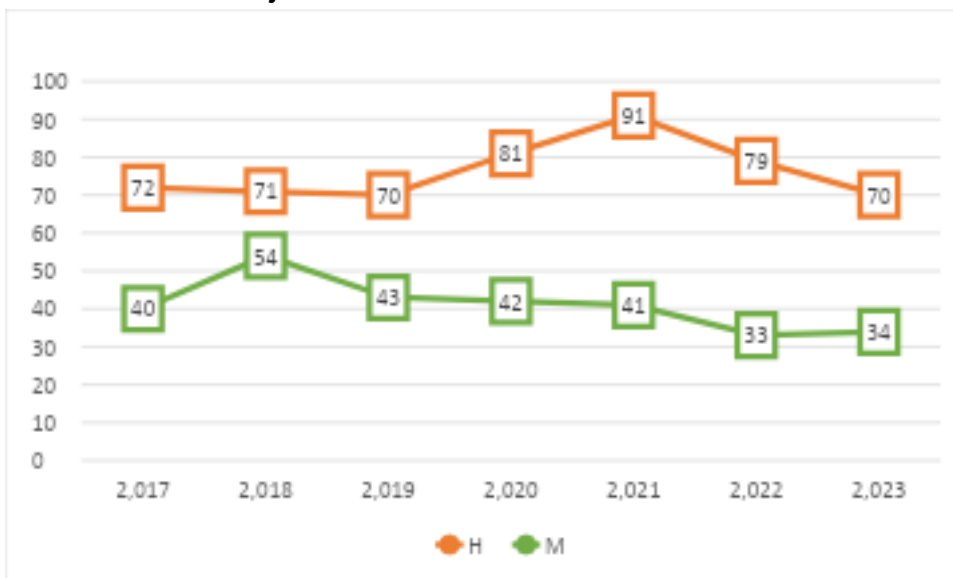
1.11. PREMIOS DEL CONSEJO SOCIAL

Gráfico 31. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las convocatorias de los Premios de Excelencia del Consejo Social por años



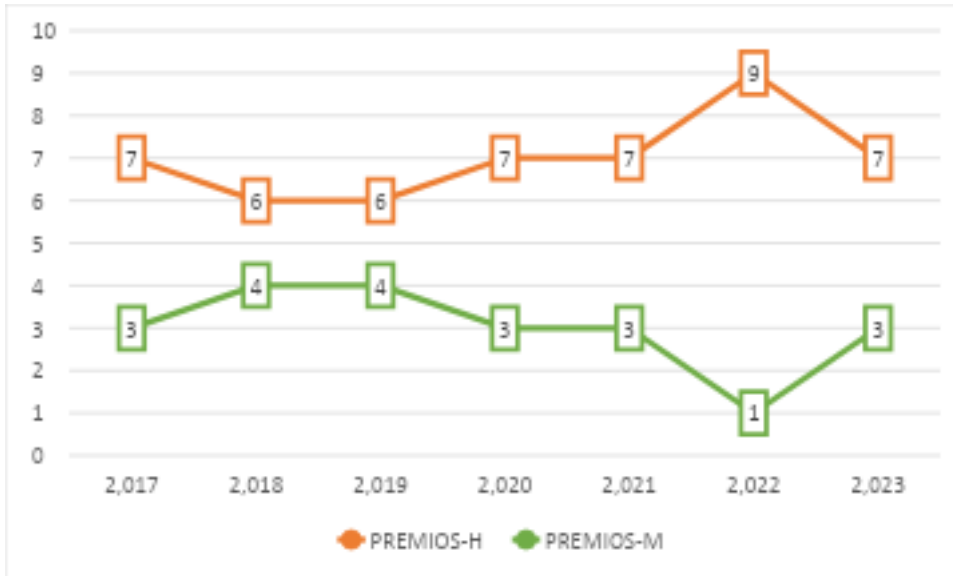
Fuente: Consejo Social. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 32. Participación de PDI mujeres y hombres en la convocatoria de Premios de Excelencia del Consejo Social



Fuente: Consejo Social. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 33. Comparativa de solicitudes y premios por sexo en la categoría de PDI

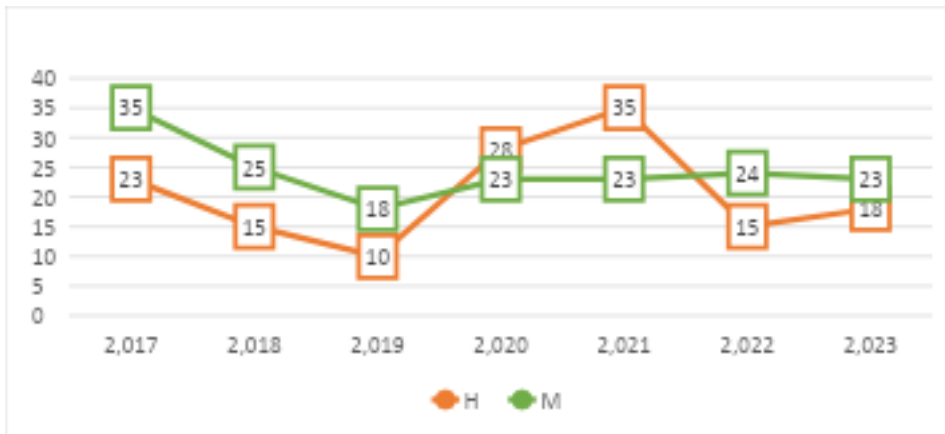


Fuente: Consejo Social. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los Gráficos 31 a 33

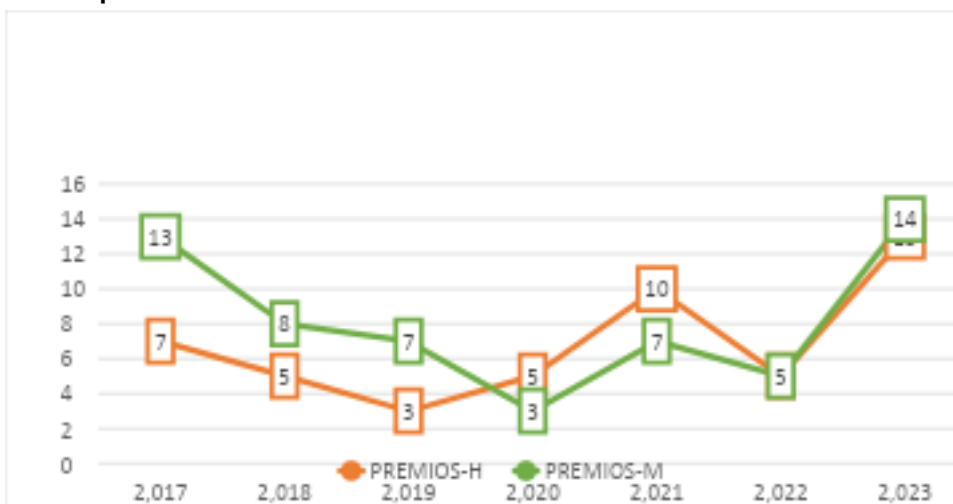
1. Se presentan a la convocatoria más hombres que mujeres, siendo en algunos años la diferencia muy sustancial, llegando a ser más del doble desde el año 2020.
2. En cada convocatoria anual obtienen más premios los hombres, lo cual es congruente con la distribución entre sexos de las solicitudes.
3. Es preciso establecer medidas para potenciar que las mujeres se presenten a los premios del Consejo Social.

Gráfico 34. Participación de PTGAS mujeres y hombres en la convocatoria de Premios de Excelencia del Consejo Social



Fuente: Consejo Social. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 35. Premios de Excelencia del Consejo Social concedidos en la categoría de PTGAS por sexo



Fuente: Consejo Social. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los Gráficos 34 y 35

1. En esta categoría no hay tanta diferencia entre el número de hombres y mujeres que se presentan a las convocatorias de los premios y varía de un año a otro, aunque de las 7 ediciones analizadas aquí, sólo en 2 de ellas (2020 y 2021) hay más solicitudes de hombres que de mujeres, como se ve en el siguiente gráfico.
2. Si se analizan los datos de quienes obtienen los premios en la categoría de PTGAS, la tendencia coincide totalmente con lo observado en las solicitudes presentadas, ya que los años 2020 y 2021 ganan el premio más hombres que mujeres, no así el resto de ediciones, donde son premiadas más mujeres que hombres.

2. COMISIONES ACADÉMICAS

Tabla 66. Composición de las Comisiones académicas por Centro y sexo

CENTRO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%M
Escuela de Postgrado de Economía y Ciencia Política	26	14	40	35,00%
Escuela de Postgrado de Derecho	33	36	69	52,17%
Escuela de Postgrado de Empresa	14	14	28	50,00%
Escuela de Postgrado de Humanidades y Comunicación	20	16	36	44,44%
Escuela de Postgrado de Ingeniería y Ciencias Básicas	101	41	142	28,87%
Escuela Politécnica Superior	86	28	114	24,56%
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	53	78	131	59,54%
Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación	19	18	37	48,64%
TOTAL	352	245	597	41,04%

Fuente: Unidad de datos corporativos

Conclusiones de la Tabla 66

1. Se observa que en el total de las Comisiones hay presencia equilibrada de ambos sexos, pero en algunas esa presencia equilibrada no se consigue como sucede en las Comisiones de las Escuelas de Postgrado de Economía y Ciencia Política y la de Ingeniería y Ciencias Básicas, así como en las de la Escuela Politécnica Superior.

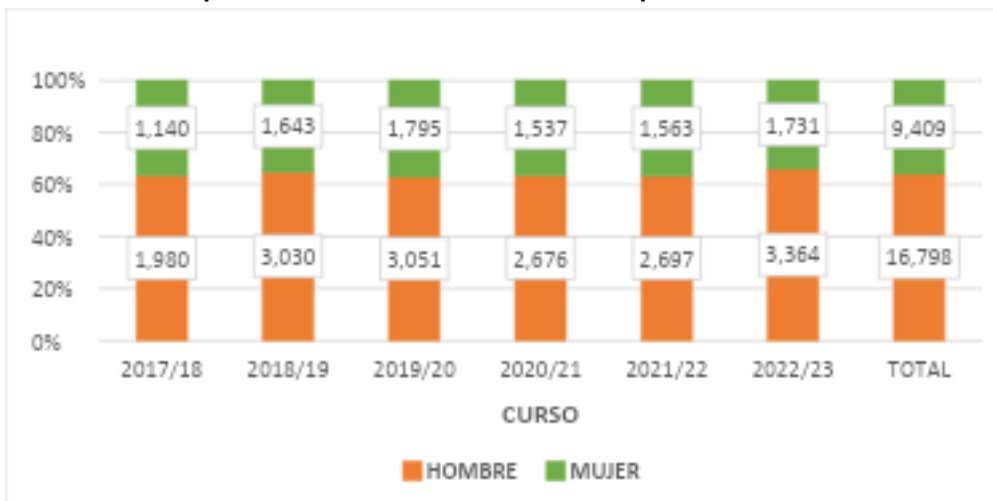
3. COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TESIS DOCTORALES, TFM Y TFG**Tabla 67. Composición de los Tribunales de Tesis Doctorales desde 2017 a 2022 por sexo y programa de Doctorado**

Programas de Doctorado	Miembro 1		Miembro 2		Miembro 3		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
CIENCIAS SOCIALES								
Análisis y Eval.de Procesos Políticos y Sociales (RD 1393/2007)	1	1	2		1	1	4	2
Ciencias Sociales/ Social Sciences (RD 99/2011)	1	3	1	3	2	2	4	8
Dirección de Empresas (RD 1393/2007)	3	3	5	1	1	5	9	9
Economía (RD 1393/2007)		1		1		1	0	3
Economía (RD 99/2011)	3	26	2	27	6	23	11	76
Economía de la Empresa y Métodos Cuantitativos (RD 99/2011)	5	6	6	5	4	7	15	18
Empresa y Finanzas RD 99/2011)	5	19	7	17	7	17	19	53
Historia Económica (RD 1393/2007)	1	3	1	3		4	2	10
Interuniversit. en Historia Económica - UB/UV/UC3M (RD 99/2011)		6	1	5	2	4	3	15
Interuniversitario en Historia Económica (RD 99/2011)	1	5	1	5		6	2	16
Total Ciencias Sociales	20	73	26	67	23	70	69	210
DERECHO								
Derecho (RD 1393/2007)		8	4	4	4	4	8	16
Derecho (RD 99/2011)	15	56	27	44	27	44	69	144
Estudios Avanzados en Derechos Humanos (RD 1393/2007)		3	1	2	1	2	2	7
Estudios Avanzados en Derechos Humanos (RD 99/2011)	14	27	20	21	19	22	53	70
Total Derecho	29	94	52	71	51	72	132	237
HUMANIDADES, COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN								
Documentación: Archivos y Bibliotecas en el Entorno Digital (RD 1393/2007)	1	1	1	1	1	1	3	3
Documentación: Archivos y Bibliotecas en el Entorno Digital (RD 99/2011)	8	13	11	10	7	14	26	37
Humanidades (RD 1393/2007)	1	9	7	3	4	6	12	18
Doctorado en Humanidades (RD 99/2011)	18	44	31	31	23	39	72	114
Investigación en Medios de Comunicación (RD 1393/2007)	4	4	4	4	3	5	11	13
Investigación en Medios de Comunicación (RD 99/2011)	17	31	24	24	30	18	71	73
Total Humanidades, Comun. Y Docum.	49	102	78	73	68	83	195	258

INGENIERÍA Y CIENCIAS								
Ciencia e Ingeniería de Materiales (RD 99/2011)	25	44	35	34	32	37	92	115
Ciencia y Tecnología Biomédica (RD 99/2011)	3	8	5	6	5	6	13	20
Ciencia y Tecnología Informática (RD 1393/2007)	3	6	2	7	3	6	8	19
Ciencia y Tecnología Informática (RD 99/2011)	12	39	8	43	11	40	31	122
Ingeniería Aeroespacial (RD 99/2011)		3		3		3	0	9
Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática (RD 1393/2007)		3	1	2	1	2	2	7
Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática (RD 99/2011)	21	79	31	69	14	86	66	234
Ingeniería Matemática (RD 1393/2007)		2	1	1		2	1	5
Ingeniería Matemática (RD 99/2011)	6	44	13	37	19	31	38	112
Ingeniería Mecánica y de Organización Industrial (RD 1393/2007)		2		2		2	0	6
Ingeniería Mecánica y de Organización Industrial (RD 99/2011)	4	45	15	34	5	44	24	123
Ingeniería Telemática (RD 1393/2007)	1		1			1	2	1
Ingeniería Telemática (RD 99/2011)	6	43	4	45	8	41	18	129
Plasmas y Fusión Nuclear (RD 99/2011)	2	18	2	18	2	18	6	54
Interuniversitario en Mecánica de Fluidos (RD 99/2011)	1	26	3	24	4	23	8	73
Interuniversitario en Multimedia y Comunicaciones (RD 99/2011)	4	53	15	42	13	44	32	139
Interuniversitario en Plasmas y Fusión Nuclear (RD 1393/2007)		1		1		1	0	3
Total Ingeniería y Ciencias	88	416	136	368	117	387	341	1.171
Total general	186	685	292	579	259	612	737	1.876
%	21,4	78,6	33,5	69,1	29,7	70,3	28,2	71,8

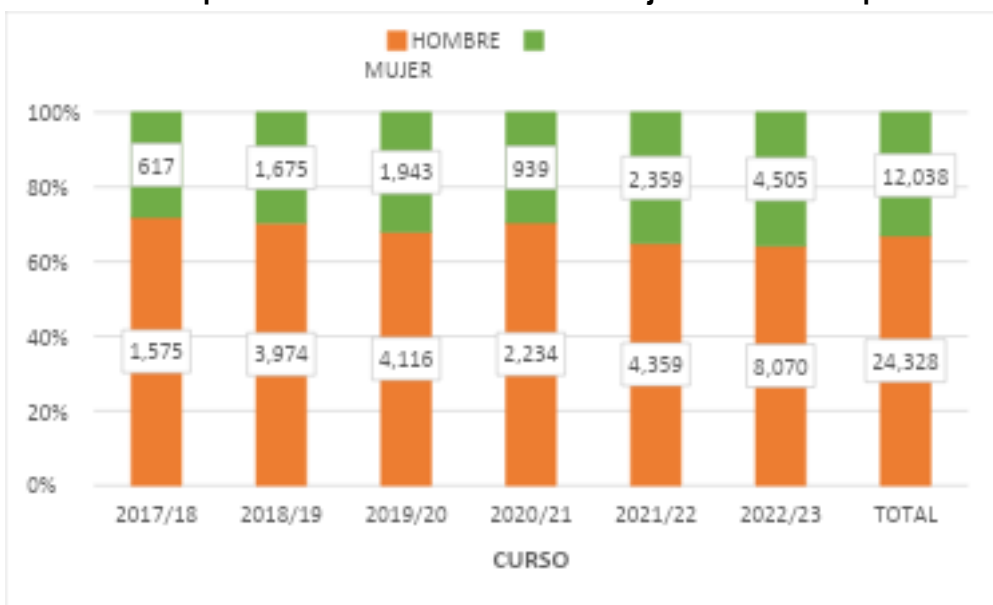
Fuente y elaboración: Servicio de Doctorado

Gráfico 36. Composición de los Tribunales de TFM por sexo



Fuente: Unidad de datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 37. Composición de los Tribunales de Trabajos Fin de Grado por sexo



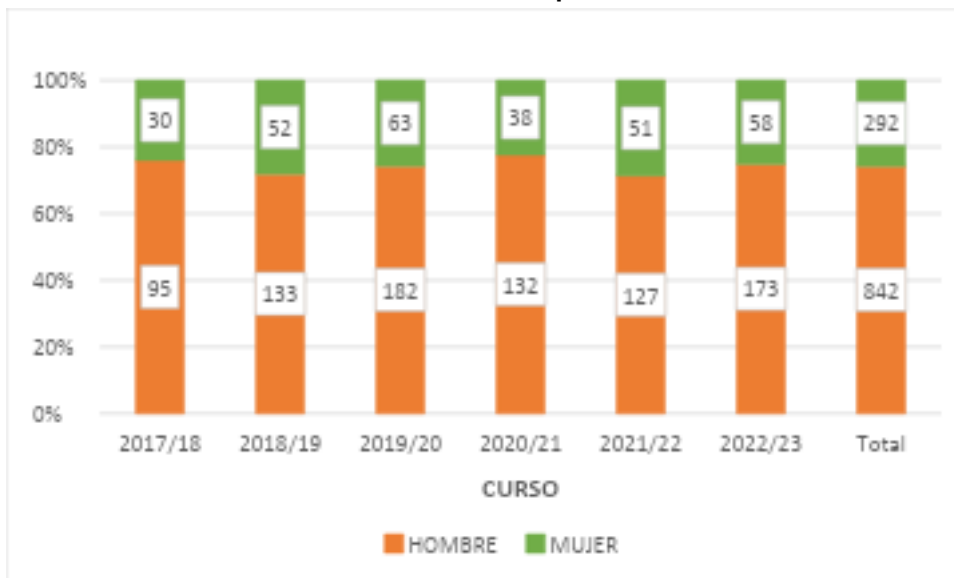
Fuente: Unidad de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de la Tabla 67 y los Gráficos 36 y 37

1. La media de presencia de mujeres en los Tribunales de Tesis es muy inferior a la de los hombres.
2. Es preciso incrementar la presencia de las mujeres en los tribunales.

4. DIRECCIÓN DE TESIS DOCTORALES

Gráfico 38. Direcciones de Tesis Doctorales por sexo



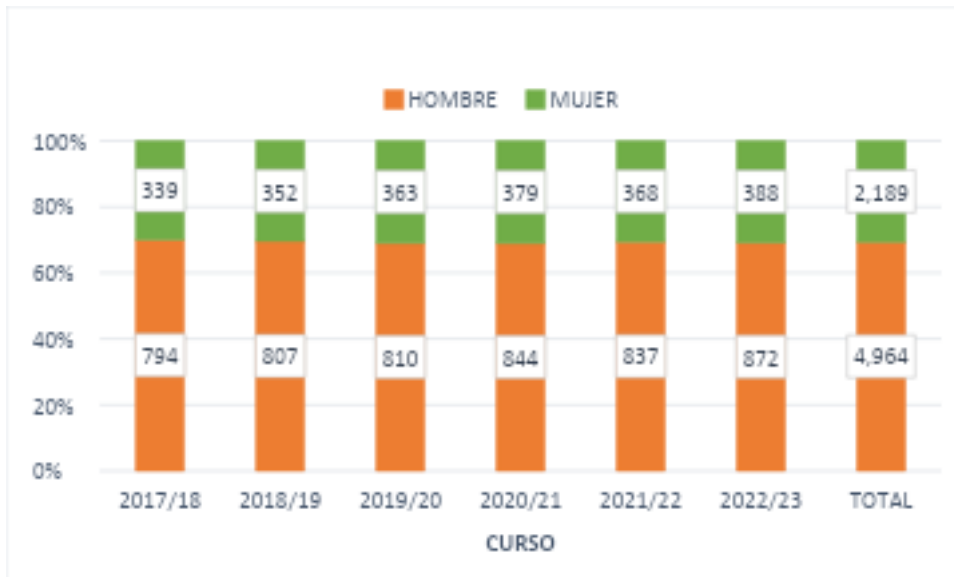
Fuente: Unidad de datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones del Gráfico 38

1. En el caso de la Dirección de Tesis Doctorales el desequilibrio aumenta, en parte porque hay disciplinas en las que consideran recomendable que la dirección de Tesis corra a cargo de PDI del peldaño más alto de la carrera (Catedráticos y Catedráticas de Universidad), y en ese peldaño la proporción de mujeres es inferior al 30%.
2. Deben establecerse medidas para promover la dirección de Tesis Doctorales por mujeres.

5. DOCENCIA MÁSTER

Gráfico 39. Docencia en Máster



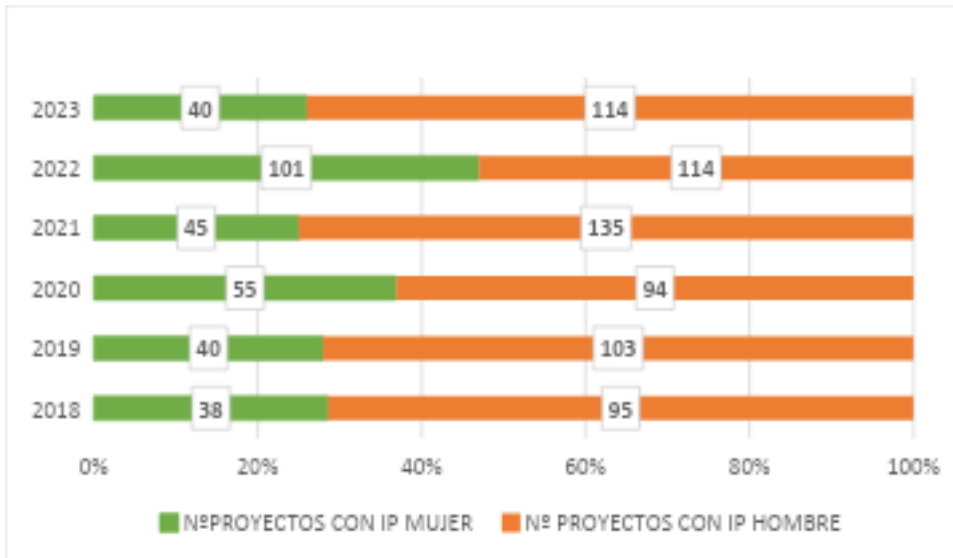
Fuente: Unidad de Datos corporativos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones del Gráfico 39

1. La docencia en Master arroja una diferencia muy grande entre mujeres y hombres que la imparten, prácticamente hay el doble de hombres que de mujeres impartiendo esta docencia.
2. Es preciso establecer medidas para promocionar la docencia en Máster por las profesoras.

6. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Gráfico 40. Evolución de la dirección de proyectos por hombres y mujeres



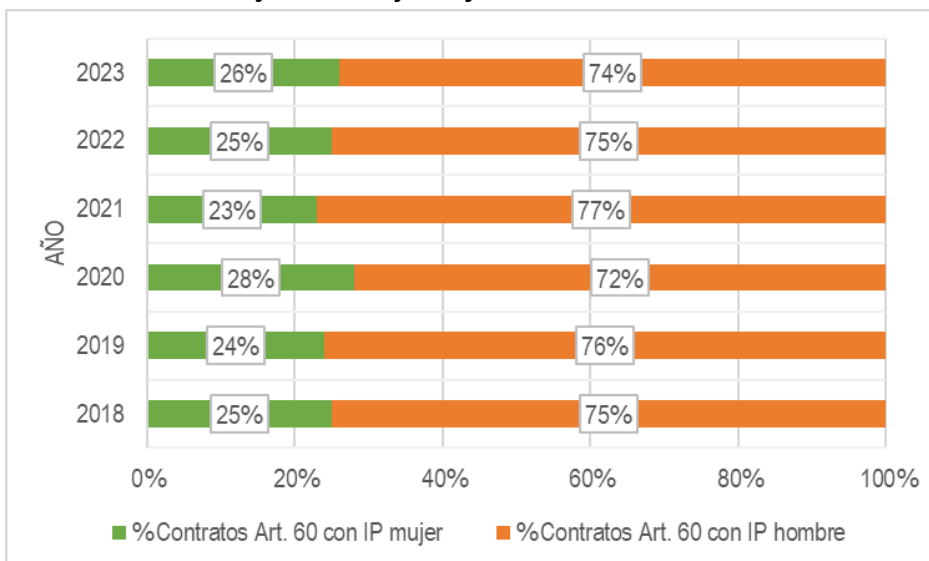
Fuente: Servicio de Investigación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones del Gráfico 40

1. Se observa la diferencia en el número de proyectos liderados por hombres y mujeres, aunque en el último año analizado ha habido un incremento importante en lo que se refiere a mujeres, ascendiendo a un 47%.

7. CONTRATOS ART. 60 (ART. 83 LOU)

Gráfico 41. Porcentaje de IP mujeres y hombres en los contratos artículo 60



Fuente: Servicio de Investigación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 42. Porcentaje de mujeres que obtienen ayudas dentro del Programa Propio en los últimos años

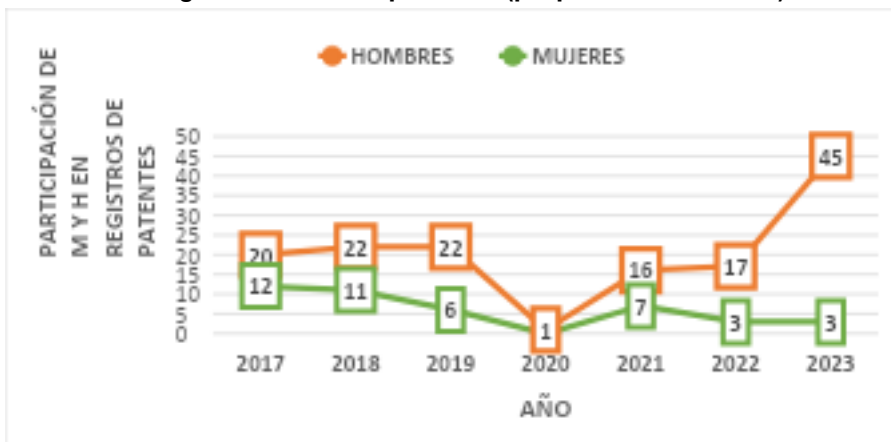
Fuente: Servicio de Investigación. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones de los Gráficos 41 y 42

1. El porcentaje de mujeres al frente de los contratos IP no varía demasiado a lo largo de los años, oscilando entre el 26 y el 29%, muy lejos de la paridad.
2. Existe una gran diferencia entre hombres y mujeres en las distintas ayudas que se conceden en el programa propio. Comenzando con las estancias predoctorales, donde en 2022 supuso un 37% de ayudas para mujeres, o la ayuda para preparar propuestas europeas, con un 23% para mujeres. Más equilibrado es el reparto de ayudas en la convocatoria para la organización de congresos y workshops, donde alcanza un 46% en 2022, o el 47% en el caso de la ayuda para movilidad de Jóvenes Doctores/as.
3. Deben establecer medidas para promover la participación de las mujeres como líderes en los contratos artículo 60, así como en los distintos aspectos del programa propio.

8. PROPIEDAD INTELECTUAL

Gráfico 43. Registros software por sexo (propiedad intelectual)



Fuente: SEI. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones del Gráfico 43

1. Deben establecer medidas para promover la participación de las mujeres a los efectos que registren patentes.

9. GRUPO RESAD (Responsables de los servicios administrativos)

Lo componen las personas que dirigen las Unidades o servicios, así como cargos intermedios de los servicios más grandes. Actualmente existen 14 mujeres y 13 hombres, por lo que está muy equilibrada la situación en este primer escalón (51,9% M – 48,1% H). Además, en RESAD se integran las personas al frente de Gerencia y de la Vicegerencia, siendo ambas mujeres, a 31 de diciembre de 2023.

IX. RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal funcionario, tanto PDI como PTGAS son fijadas a nivel estatal por ley de presupuestos, y las vigentes en 2023, incluyendo los incrementos aprobados con posterioridad al 1 de enero y aplicados retroactivamente.

En este apartado también se hace referencia a otras retribuciones variables que son establecidas por la propia universidad.

1. PDI FUNCIONARIO

Retribuciones básicas:

SUELDO		
CUERPO	MENSUAL	ANUAL
Catedrático/a de Universidad	1.300,88	15.610,56
Titular de Universidad	1.300,88	15.610,56

TRIENIOS		
GRUPO	VALOR UNITARIO MENSUAL	VALOR UNITARIO ANUAL
A1	50,07	600,84

PAGAS EXTRAS (SUELDO Y TRIENIOS)				
	SUELDO DE CADA PAGA	SUELDO DE AMBAS PAGAS	VALOR UNITARIO TRIENIO DE CADA PAGA	VALOR UNITARIO TRIENIOS AMBAS PAGAS
Catedrático/a de Universidad	802,76	1.605,52	30,91	61,82
Titular de Universidad	802,76	1.605,52	30,91	61,82

Retribuciones complementarias

Se perciben en función del cuerpo al que se pertenezca, y en el caso de los complementos por méritos docentes (quinquenios) y productividad investigadora (sexenios), se perciben según el cuerpo y el número de evaluaciones positivas recibidas en ambos casos.

Los complementos por méritos docentes, productividad investigadora y cargos académicos, se abonan en 12 pagas únicamente.

COMPLEMENTO DE DESTINO		
CUERPO	MENSUAL	ANUAL (14 PAGAS)
Catedrático/a de Universidad	1.019,23	13.786,64
Titular de Universidad	933,50	12.627,02

COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR MÉRITOS DOCENTES		
NIVEL COMPLEMENTO DE DESTINO	MENSUAL	ANUAL (POR 12 PAGAS)
Nivel 29	174,30	2.091,60
Nivel 27	141,18	1.694,16
Nivel 26	119,4	1.433,64

COMPLEM.ESPECÍFICO Y ESPECÍFICO ADICIONAL		
CUERPO	MENSUAL	ANUAL (14 PAGAS)
Catedrático/a de Universidad	1.149,16	16.088,24
Titular de Universidad	533,53	7.469,42

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD INVESTIGADORA		
NIVEL COMPLEMENTO DE DESTINO	MENSUAL	ANUAL (POR 12 PAGAS)
Nivel 29	174,30	2.091,60
Nivel 27	141,18	1.694,16
Nivel 26	119,47	1.433,64

COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR DESEMPEÑO DE CARGOS ACADÉMICOS		
CARGO	MENSUAL	ANUAL (POR 12 PAGAS)
Rector/a de Universidad	1.671,23	20.054,76
Vicerrector/a y Secretario/a General de Universidad	755,52	9.066,24
Decano/a y Director/a de Facultad, Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	589,09	7.069,08
Vicedecano/a, Subdirector/a y Secretario/a de Facultad, Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	317,89	3.814,68

Director/a de Departamento Universitario	426,27	5.115,24
Secretario/a de Departamento	229,17	2.750,04
Director/a de Instituto Universitario	254,50	3.054,00
Coordinador/a del Curso de Orientación Universitaria	165,77	1.989,24

2. PDI LABORAL

SUELDO		
CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
AYUDANTE DE UNIVERSIDAD	1.562,75	21.878,50
AYUDANTE DOCTOR/A	1.821,81	25.505,34
ASOCIADO/A T. 12 H	742,05	10.388,70
ASOCIADO/A T. 10 H	618,36	8.657,04
ASOCIADO/A T. 8 H	494,68	6.925,52
ASOCIADO/A T. 6 H	371,03	5.194,42
CONTRATADO/A DOCTOR/A	2.171,69	30.403,66
EMÉRITO	1.109,11	13.309,32
VISITANTE (mínimo)	2.682,26	37.551,64

TRIENIOS				
CATEGORÍAS (DEDICACIÓN)	VALOR UNITARIO TRIENIO MENSUAL			
	MENSUAL	ANUAL (12 PAGAS)	PAGA EXTRA	2 PAGAS EXTRAS
TIEMPO COMPLETO	50,09	601,08	30,91	61,82
12 HORAS	16,08	192,96	15,85	31,70
10 HORAS	13,73	164,76	13,52	27,04
8 HORAS	10,73	128,76	10,58	21,16
6 HORAS	8,02	96,24	7,90	15,80

La retribución por las dos pagas extras (en su caso) es la siguiente:

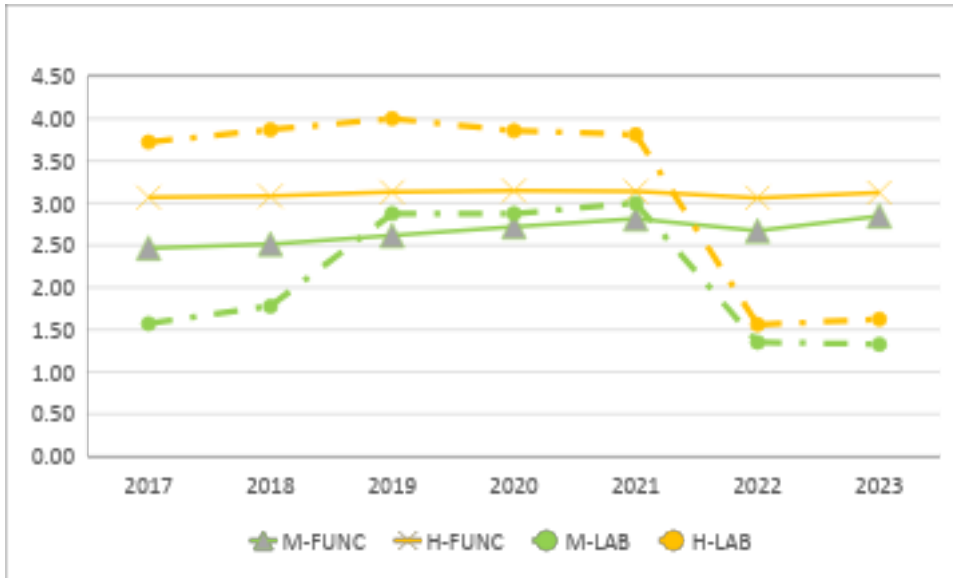
PAGA ADICIONAL		
CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL (2 PAGAS)
AYUDANTE DE UNIVERSIDAD	90,10	180,20
AYUDANTE DOCTOR/A	105,03	210,06
ASOCIADO/A T. 12 H	47,19	94,38
ASOCIADO/A T. 10 H	39,29	78,58
ASOCIADO/A T. 8 H	31,43	62,86
ASOCIADO/A T. 6 H	23,55	47,10
CONTRATADO/A DOCTOR/A	125,06	250,12
VISITANTE (mínimo)	154,46	308,92

Desde 2022, el complemento por méritos docentes, que era exclusivo de los cuerpos de PDI funcionario y laboral indefinido, se hizo extensivo a las categorías de Ayudante, Ayudante Doctor/a y Visitante

COMPLEMENTO POR MÉRITOS DOCENTES		
CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL (POR 12 PAGAS)
AYUDANTE DE UNIVERSIDAD	101,13	1.213,56
AYUDANTE DOCTOR/A	119,47	1.433,64
VISITANTE	141,18	1.694,15

3. SEXENIOS (complemento de productividad investigadora evaluable por una agencia externa)

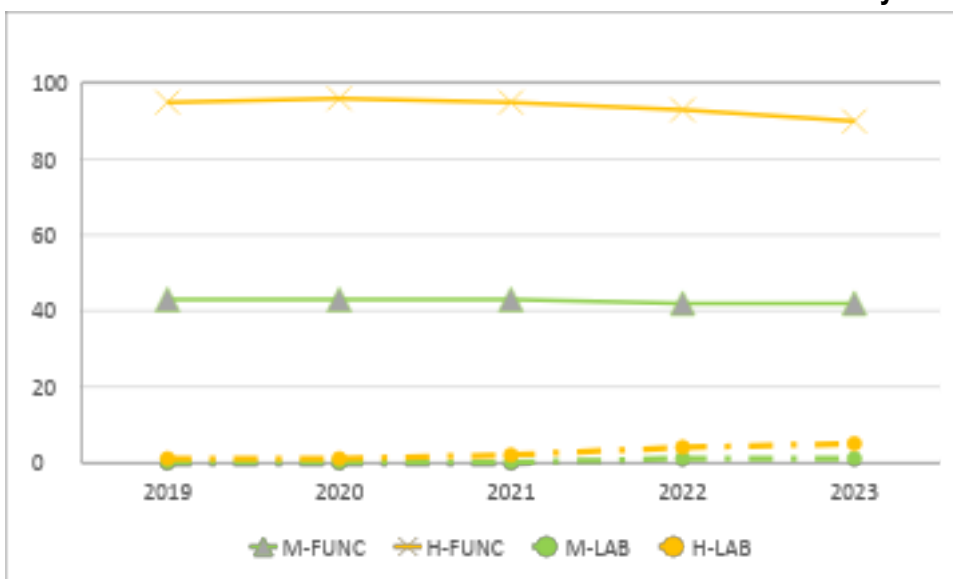
Gráfico 44. Media de sexenios del PDI funcionario y laboral por año y por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Por Resolución de 14 de noviembre de 2018, la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora introdujo, con carácter de proyecto-piloto, la evaluación de la actividad de transferencia del conocimiento e innovación para el PDI de los organismos públicos de investigación. El sexenio reconoce el impacto, proyección y visibilidad de procesos y resultados de transferencia del conocimiento significativos realizados por cada solicitante. Por tanto, de este sexenio de transferencia únicamente hay datos desde 2019.

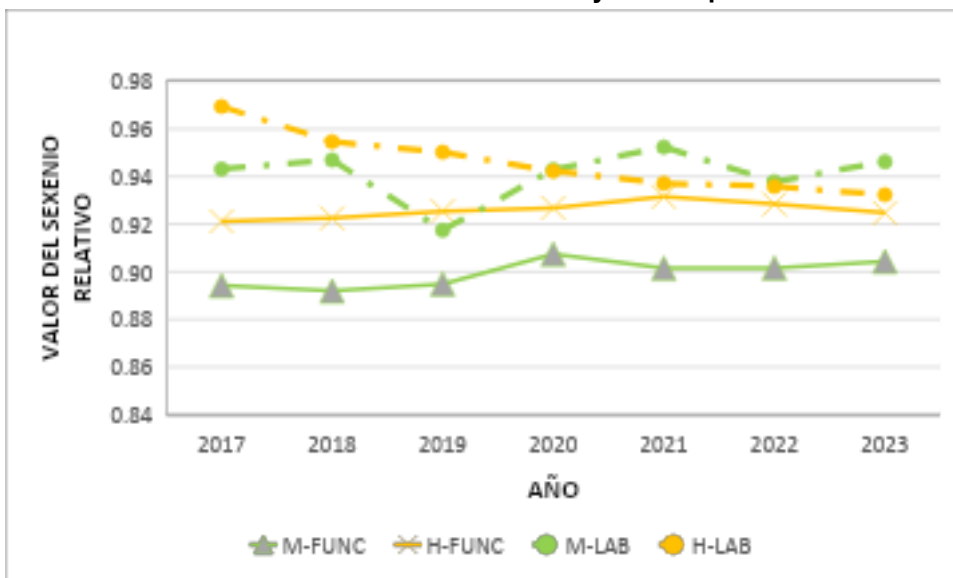
Gráfico 45. Evolución del Sexenio de transferencia de PDI funcionario y laboral por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

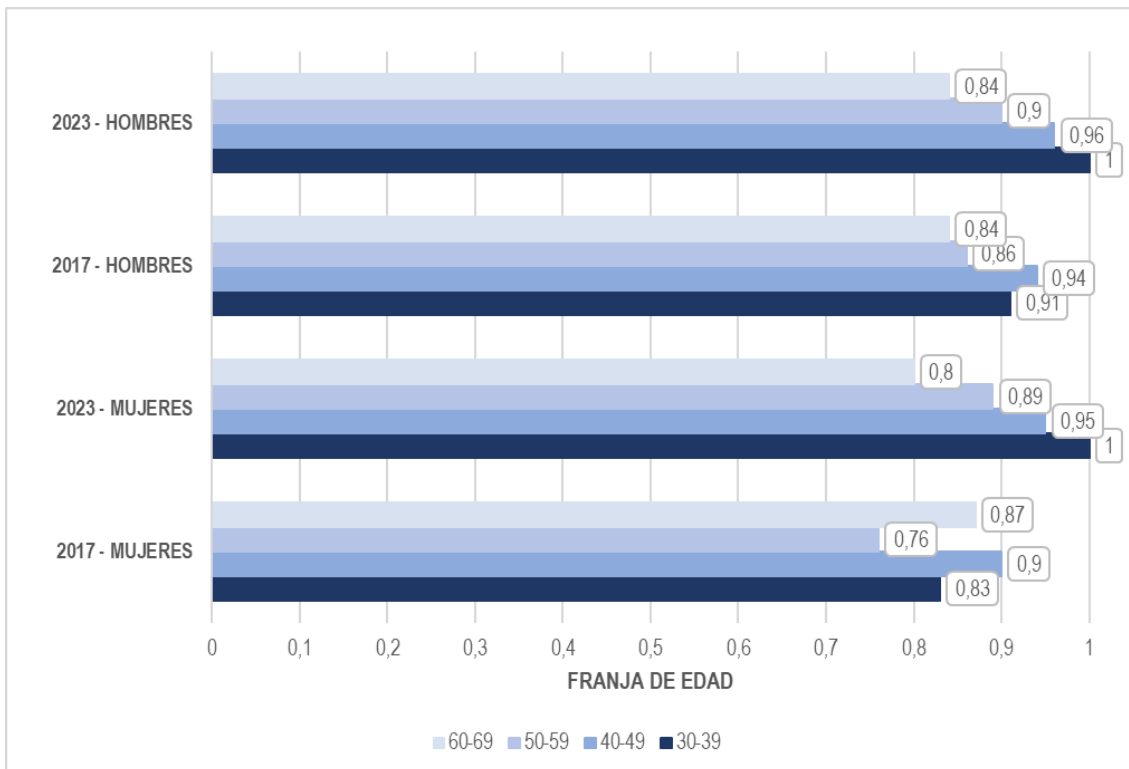
El sexenio relativo se define como el cociente entre los sexenios reconocidos hasta el penúltimo año anterior al de la convocatoria y los sexenios posibles. Su valor máximo es uno. Este es un valor que se tiene en cuenta dentro de la Universidad para complementos, Tribunales, entre otras cuestiones.

Gráfico 46. Sexenio relativo de PDI funcionario y laboral por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 47. Comparativa del sexenio relativo por franja de edad y por sexo a 31 de diciembre de 2017 y 31 de diciembre de 2023



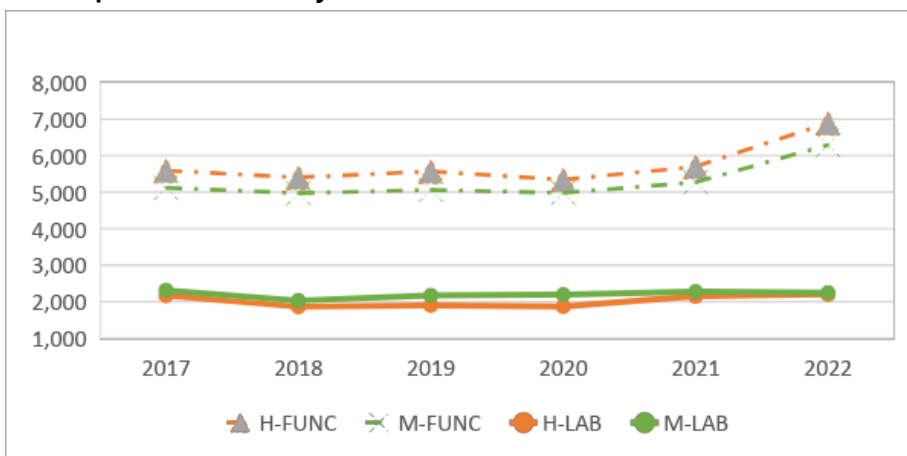
Conclusiones de los Gráficos 44 a 47

1. Mientras el PDI funcionario sigue una tendencia bastante lineal, el PDI en régimen laboral tiene grandes variaciones según cada año, aunque siempre la media de sexenios es superior para los hombres en ambos regímenes.
2. Puede observarse una gran diferencia entre mujeres y hombres en el caso del PDI funcionario, donde cada año hay el doble de sexenios de transferencia conseguidos por hombres respecto de las mujeres. Y en el caso del PDI laboral, el dato es muy bajo, pero la tendencia es también que sea superior el número de sexenios obtenidos por los hombres.
3. En el caso de PDI funcionario, cada año el valor del sexenio relativo de los hombres es superior al de las mujeres. En el caso del PDI laboral hay fluctuaciones según el año de estudio, llegando a ser igual a 31 de diciembre de 2022 y ligeramente superior el valor del sexenio relativo de las mujeres en 2023.
4. Puede observarse una gran diferencia entre mujeres y hombres en el caso del PDI funcionario, donde cada año hay el doble de sexenios de transferencia conseguidos por hombres respecto de las mujeres. Y en el caso del PDI laboral, el dato es muy bajo, pero la tendencia es también que sea superior el número de sexenios obtenidos por los hombres.
5. Es preciso establecer medidas que promuevan la investigación y la transferencia de las mujeres a los efectos de su acceso a los sexenios.

1. RETRIBUCIONES ADICIONALES DEL PDI²⁶

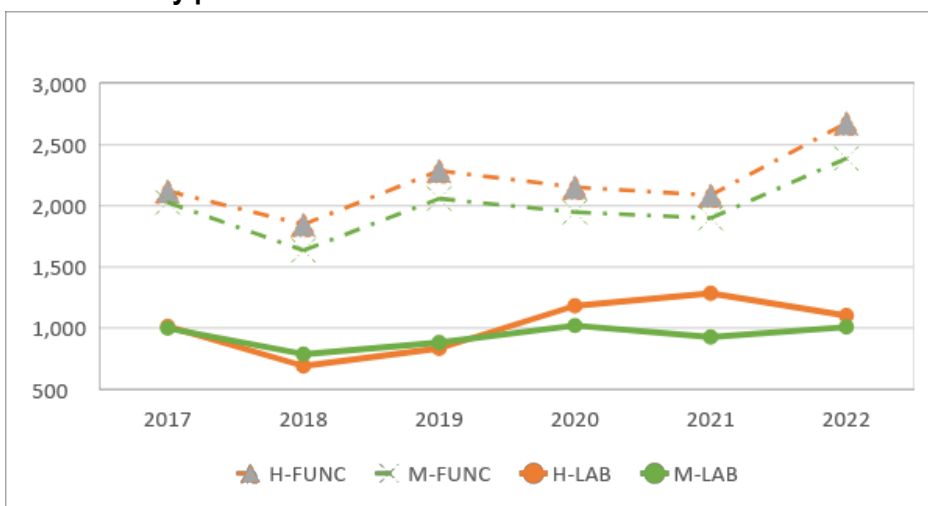
Se trata de complementos que se convocan periódicamente y están ligados a méritos individuales por investigación, y se extiende no sólo al PDI funcionario, sino también al PDI laboral y a estudiantes con contrato predoctoral de los Departamentos y de programas predoctorales.

Gráfico 48. Complementos por méritos individuales concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

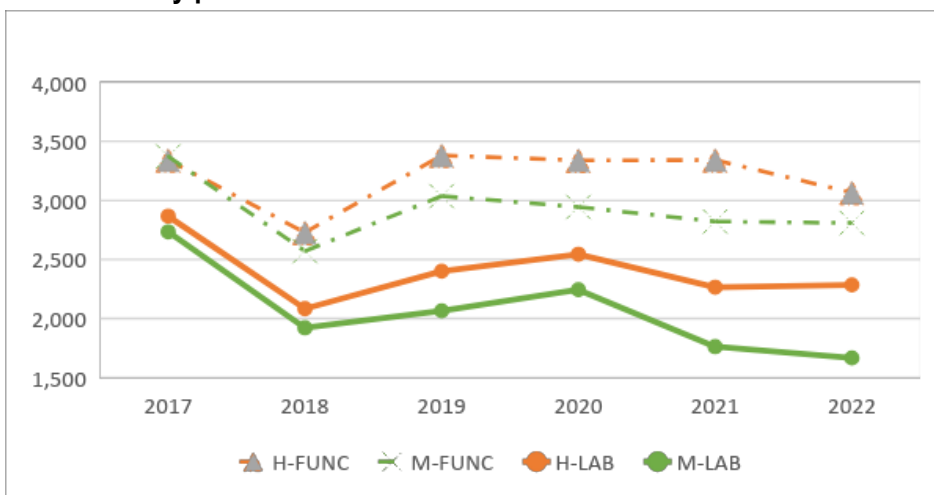
Gráfico 49. Complementos por investigación concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

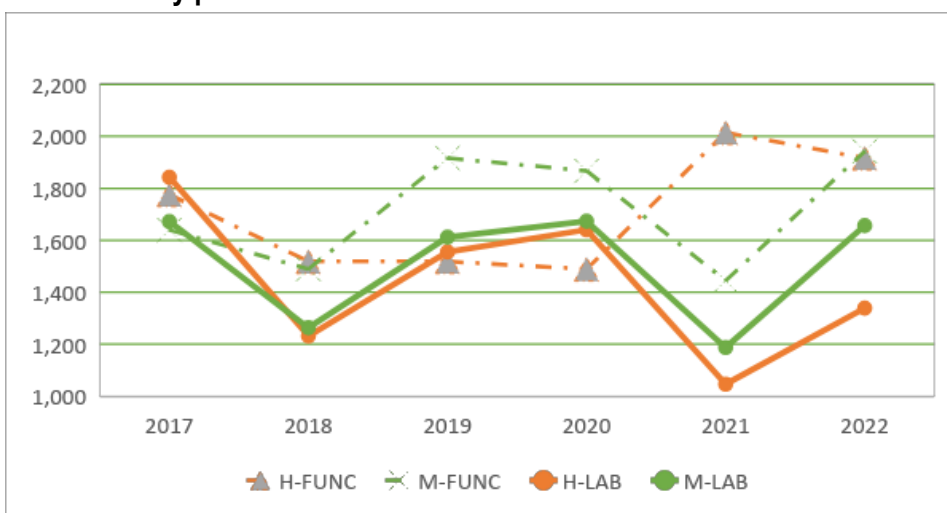
²⁶ Estas retribuciones han sido convocadas según normativa aprobada en CG de 12 de noviembre de 2020 y modificada en CG de 14 de diciembre de 2021 y 12 de diciembre de 2022.

Gráfico 50. Complementos por publicaciones concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo



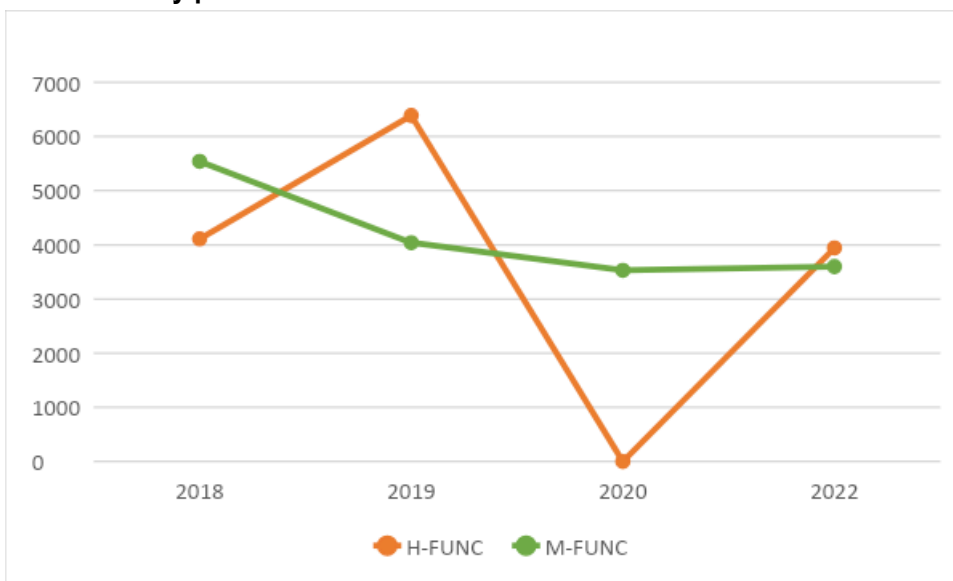
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 51. Complementos de docencia concedidos a PDI funcionario y laboral por convocatoria y por sexo



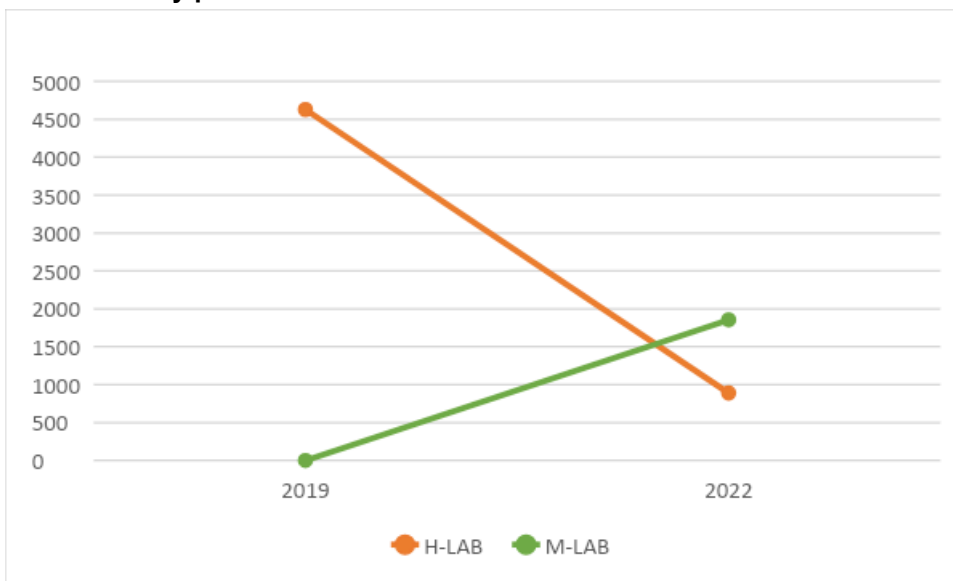
Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 52. Complementos por actividades de gestión concedidos a PDI funcionario por convocatoria y por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Gráfico 53. Complementos por actividades de gestión concedidos a PDI laboral por convocatoria y por sexo



Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre los Gráficos 48 a 53

1. En general, la tendencia de los complementos por méritos individuales en el caso de PDI funcionario es que las cuantías más altas las reciban los hombres, mientras que, en el PDI laboral, la situación es la contraria, con complementos superiores las mujeres.
2. En el marco de los complementos por investigación, en el supuesto del PDI funcionario los complementos que reciben los hombres son superiores a los que reciben las mujeres en todas las convocatorias analizadas, y en el PDI laboral se ve la misma tendencia desde 2020.
3. En el marco de los complementos por docencia que percibe el PDI funcionario, son similares los complementos que reciben las mujeres o los hombres, mientras que, en el caso del PDI laboral, se observa que los complementos que reciben las mujeres son superiores a los que perciben los hombres.

5. RETRIBUCIONES DEL PTGAS FUNCIONARIO

SUELDO				
GRUPO	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL (12 PAGAS)	TRIENIOS	TRIENIOS ANUALES (12 PAGAS)
A1	1.300,88	15.610,56	50,07	600,84
A2	1.124,85	13.498,20	40,83	489,96
B	983,27	11.799,24	35,82	429,84
C1	844,57	10.134,84	30,91	370,92
C2	702,92	8.435,04	21,04	252,48
E	643,36	7.720,32	15,84	190,08

PAGAS EXTRAS (SUELDO Y TRIENIOS)				
GRUPO	SUELDO EN CADA PAGA	SUELDO EN AMBAS PAGAS	VALOR UNITARIO TRIENIO DE CADA PAGA	VALOR UNITARIO TRIENIOS AMBAS PAGAS
A1	802,76	1.605,52	30,91	61,82
A2	820,37	1.640,74	29,77	59,54
B	849,84	1.699,68	30,98	61,96
C1	729,96	1.459,92	26,68	53,36
C2	696,51	1.393,02	20,82	41,64
E	643,36	1.286,72	15,84	31,68

COMPLEMENTO DESTINO		
NIVELES	MENSUAL	ANUAL
30	1.136,33	15.908,62
29	1.019,23	14.269,22
28	976,40	13.669,60
27	933,50	13.069,00
26	819,00	11.466,00
25	726,62	10.172,68
24	683,75	9.572,50
22	598,04	8.372,56
20	515,77	7.220,78
18	463,11	6.483,54
16	410,48	5.746,72
14	357,81	5.009,34
12	305,09	4.271,26

COMPLEMENTO ESPECÍFICO		
NIVELES	MENSUAL	ANUAL
N14	670,42	8.045,04
	703,79	8.445,48
N16	703,79	8.445,48
	757,79	9.093,48
	789,09	9.469,08
N18	757,79	9.093,48
	789,09	9.469,08
	830,25	9.963,00
	875,53	10.506,36
N20	798,57	9.582,84
	875,53	10.506,36

PAGA ADICIONAL		
NIVELES	CADA PAGA	AMBAS PAGAS
N14	670,42	1.340,84
	703,79	1.407,58
N16	703,79	1.407,58
	757,79	1.515,58
	789,09	1.578,18
N18	757,79	1.515,58
	789,09	1.578,18
	830,25	1.660,50
	875,53	1.751,06
N20	798,57	1.597,14
	875,53	1.751,06

N22	895,42	10.745,04
	1.013,74	12.164,88
N24	1.104,87	13.258,44
	1.161,95	13.943,40
N25	1.161,95	13.943,40
	1.435,69	17.228,28
N26	1.461,89	17.542,68
	1.573,05	18.876,60
	1.934,23	23.210,76
N27	1.934,23	23.210,76
	2.361,17	28.334,04
N28	2.361,17	28.334,04
N29	2.607,30	31.287,60
	3.130,63	37.567,56
N30	3.130,63	37.567,56
	3.682,34	44.188,08

N22	895,42	1.790,84
	1.013,74	2.027,48
N24	1.104,87	2.209,74
	1.161,95	2.323,90
N25	1.161,95	2.323,90
	1.435,69	2.871,38
N26	1.461,89	2.923,78
	1.573,05	3.146,10
	1.934,23	3.868,46
N27	1.934,23	3.868,46
	2.361,17	4.722,34
N28	2.361,17	4.722,34
N29	2.607,30	5.214,60
	3.130,63	6.261,26
N30	3.130,63	6.261,26
	3.682,34	7.364,68

PRODUCTIVIDAD		
NIVELES	MENSUAL	ANUAL
14	319,55	3.834,63
16	344,97	4.139,66
18	370,43	4.445,13
20	395,81	4.749,72
22	435,49	5.225,90
24	476,90	5.722,82
25	497,56	5.970,74
26	542,16	6.505,87
27	597,42	7.169,03
28	618,10	7.417,19
29	638,77	7.665,23
30	695,27	8.343,30

Dentro de las retribuciones complementarias del PTGAS funcionario se encuentra la productividad, que se recibe en función del nivel de complemento de destino que tenga cada persona.

Tabla 68. Media del complemento de productividad del PTGAS funcionario por sexo

AÑO	M	H
2017	3.709,95	4.181,37
2018	3.904,66	4.327,56
2019	3.924,00	4.264,80
2020	4.137,90	4.461,61
2021	4.031,09	4.307,72
2022	3.917,96	4.339,60
2023	4.712,72	5.131,17

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

6. PTGAS LABORAL

SUELDO			
GRUPO	MENSUAL	ANUAL (15 PAGAS)	
A1	2.614,44	39.216,60	
A2	2.417,29	36.259,35	
B1	2.191,31	32.869,65	
B2	2.103,03	31.545,45	
C1	1.885,31	28.279,65	
C2	1.811,66	27.174,90	
C3	1.622,90	24.343,50	
D	1.513,25	22.698,75	

TRIENIOS		
	VALOR UNITARIO TRIENIO	VALOR UNITARIO ANUAL (15 PAGAS)
todos los grupos	42,14	632,10

COMPLEMENTO JEFATURA		
Grupo	mensual	anual (12 pagas)
A1	490,21	5.882,52
A2	453,24	5.438,88
B1	410,87	4.930,44
B2	394,32	4.731,84
C1	353,50	4.242,00
C2	339,69	4.076,28
C3	304,29	3.651,48
D	283,73	3.404,76

Tabla 69. Número de PTGAS laboral que percibe complemento por Dirección/Jefatura y cuantía media por sexo

AÑO	Nº PAX		CUANTÍA (€/PAX)	
	M	H	M	H
2017	7	7	3.959,26	3.885,11
2018	7	7	4.555,97	3.937,60
2019	8	7	4.475,30	4.048,25
2020	8	7	4.167,81	4.123,35
2021	8	7	4.512,44	3.902,49
2022	9	7	4.629,72	4.467,84
2023	10	8	5.131,13	4.557,32

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

COMPL. JORNADA MAÑANA Y TARDE		
GRUPO	MENSUAL	ANUAL (12 PAGAS)
todos los grupos	393,01	4.716,12

Tabla 70. PTGAS laboral que percibe el complemento por Jornada de mañana y tarde por sexo

AÑO	Nº PERSONAS	
	M	H
2017	46	55
2018	48	54
2019	48	56
2020	44	56
2021	48	60
2022	55	63
2023	76	66

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

PROLONGACIÓN JORNADA		
GRUPO	MENSUAL	ANUAL (12 PAGAS)
todos los grupos	200,43	2.405,16

Tabla 71. PTGAS laboral que percibe el complemento por prolongación de Jornada por sexo

AÑO	Nº PERSONAS	
	M	H
2017	3	40
2018	3	40
2019	3	40
2020	3	40
2021	3	40
2022	5	38

Fuente: Recursos Humanos. Elaboración: Unidad de Igualdad

El complemento por especialización/actualización sólo lo reciben 14 personas de forma anual y todas ellas son hombres. La cuantía que se percibe por ese complemento es de 2.459,52 € en 2017, llegando a los 2.732,28€ en 2023, ambas cantidades en cómputo anual. Por otra parte, el complemento de Jornada diferenciada lo percibe una sola persona, un hombre. Por último, el complemento personal personal transitorio lo reciben las mismas 5 personas, 5 hombres, a lo largo de los años 2017 a 2023.

Conclusiones sobre las Tablas 69, 70 y 71

1. La media del complemento por productividad que perciben los hombres es superior a la media de lo que perciben las mujeres. Hay mayor número de mujeres en la plantilla de PTGAS funcionario, pero al haber un porcentaje superior de mujeres en los niveles más bajos, la media del complemento es inferior.
2. Respecto al complemento de jefatura, el número de mujeres que lo perciben es mayor que el número de hombres, y la cuantía media que perciben las mujeres es también ligeramente superior a la que perciben los hombres.

X. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Segundo Protocolo de prevención y actuación ante el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la misma, y publicado en el Boletín Electrónico de la Universidad el 22 de noviembre de 2019 (www.uc3m.es/igualdad/protocolo-acoso).

1. MEDIDAS DE DIFUSIÓN

Las medidas de difusión que se han llevado a cabo son las siguientes:

- Correos informativos a toda la comunidad universitaria.
- Participación de la Unidad de Igualdad en las sesiones de bienvenida al nuevo alumnado (se incluye el protocolo como parte de la información).
- Curso de prevención y actuación ante el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y por identidad y/o expresión de género.
- Difusión a través de las redes y de Comunicación Institucional.
- Sesiones dedicadas al acoso sexual en las Jornadas contra la violencia de género que se celebran cada año, a las que han asistido mayoritariamente estudiantes.
- Traducción al inglés y puesto a disposición en la web.

2. CURSOS OFERTADOS

Tabla 72. Asistentes a los cursos de prevención frente al acoso sexual por sexo

FECHA CURSO	H	M
COMISIÓN 2020	8	23
21/04/2022	5	16
27/10/2022	8	20
05/06/2023	6	14
16/10/2023	3	13
TOTAL	30	86

Fuente: RRHH. Elaboración: Unidad de Igualdad

Conclusiones sobre la Tabla 72

1. Es preciso establecer medidas que promueva la participación de los hombres en cursos sobre acoso sexual y de diversidad sexual y de género.

3. NÚMERO DE CASOS DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DENUNCIADOS.

Dentro del intervalo de tiempo analizado en este informe diagnóstico, se ha activado el protocolo en 4 ocasiones por quejas/denuncias por alguno de los tipos de acoso recogidos en el mismo. Ninguno de ellos derivó en la apertura de expediente informativo.

En otras 6 ocasiones llegaron consultas sobre distintas situaciones, que no derivaron en la apertura del protocolo.

4. COMISIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

La Comisión estará formada por:

a) Miembros natos:

- Vicerrector/a con competencia en igualdad o persona en quien delegue
- Director/a de la Unidad de Igualdad, que ejercerá la Secretaría
- Defensoría Universitaria o adjunto/a
- Una persona del Servicio jurídico (o de RRHH o PDI del ámbito jurídico con conocimiento en la materia)

b) Si el acoso denunciado se produce sobre estudiantes, PTGAS o PDI y según a qué colectivo pertenezca la persona denunciada, se incorporará a la Comisión:

- Si la persona denunciante y denunciada pertenecen al mismo colectivo, se incorporará una persona en representación de dicho colectivo (Alumnado, PAS o PDI)
- Si la persona denunciante y denunciada pertenecen a distinto colectivo, se incorporará una persona en representación de cada uno de ellos

La representación de los tres colectivos señalados (estudiantes, PAS, PDI) será nombrada por un periodo de 2 años a propuesta de los órganos de representación correspondientes (Delegación de Estudiantes y Juntas de Personal o Comités de Empresa), salvo que abandonen la Universidad o dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso se nombrará a otra persona en su lugar.