



CAMPUS  
DE EXCELENCIA  
INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA DE  
MADRID  
RECTORADO· EDIFICIO A  
Ramiro de Maeztu, 7  
28040 Madrid

# **Plan de Igualdad**

## **Universidad Politécnica de Madrid**

Aprobado en el Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2017

# Plan Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid

## CONTENIDO

<b>LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>1 EJE 1 ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> ...	<b>7</b>
<b>1.1 MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>7</b>
1.1.1 Constitución española (BOE nº311 de 29 de diciembre de 1978):.....	7
1.1.2 Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:.....	7
1.1.3 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:.....	7
1.1.4 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres: .....	8
1.1.5 Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: .....	9
1.1.6 Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público: .....	9
1.1.7 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016: .....	10
1.1.8 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: .....	10
1.1.9 Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos: .....	11
1.1.10 Acuerdos de Naciones Unidas: la CEDAW: .....	12
<b>1.2 DATOS DEL DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3 ÓRGANO RESPONSABLE:</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4 OBJETIVOS:</b> .....	<b>17</b>
1.4.1 Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad: .....	17
1.4.2 Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM:.....	18
1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad: .....	19
1.4.4 Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual:.....	20
1.4.5 Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia de asegurar un entorno laboral igualitario para hombres y mujeres:.....	20
<b>1.5 TABLA DE MEDIDAS EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA GÉNERO</b>	<b>22</b>
<b>2 EJE 2. ATRACCIÓN, RETENCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1 MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>25</b>
2.1.1 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:.....	25
2.1.2 Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:.....	26
2.1.3 Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología: .....	27
2.1.4 Estrategia Estatal de Innovación e2i: .....	27
2.1.5 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016: .....	27
<b>2.2 DATOS DEL DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>28</b>
<b>2.3 ÓRGANOS RESPONSABLES</b> .....	<b>36</b>
<b>2.4 OBJETIVOS</b> .....	<b>36</b>
2.4.1 Promover las vocaciones para incrementar el número de estudiantes y en particular la proporción de mujeres:.....	36

2.4.2	Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de Igualdad:	36
2.4.3	Promover el liderazgo de mujeres: .....	37
2.4.4	Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria: .....	38
2.4.5	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en la UPM. ....	38
2.4.6	Crear las siguientes estructuras organizativas para la implementación y el seguimiento: .....	38
<b>2.5</b>	<b>TABLA DE MEDIDAS: EJE 2. ATRACCIÓN, RETENCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....</b>	<b>40</b>
<b>3</b>	<b>EJE 3. INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1</b>	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>43</b>
3.1.1	Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:.....	43
3.1.2	Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:.....	43
3.1.3	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres: .....	43
3.1.4	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:.....	44
3.1.5	Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología: .....	44
3.1.6	Plan Nacional de I+D+i:.....	44
3.1.7	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016: .....	45
3.1.8	Además de esta legislación nacional, son relevantes los siguientes documentos y Directivas europeas: .....	45
<b>3.2</b>	<b>DATOS DEL DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>45</b>
<b>3.3</b>	<b>ÓRGANO RESPONSABLE .....</b>	<b>46</b>
<b>3.4</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>46</b>
3.4.1	Promover la integración de contenidos de género en la docencia (LOMLOU): .....	46
3.4.2	Apoyar la integración del análisis de género en la investigación: .....	47
3.4.3	Actividades de difusión: .....	48
<b>3.5</b>	<b>TABLA RESUMEN DE MEDIDAS: EJE 3. INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA .....</b>	<b>49</b>

## **ANTECEDENTES**

Para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, la Universidad Politécnica de Madrid creó la Unidad de Igualdad, dependiente orgánicamente de Gerencia por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2007.

El objetivo principal de esta Unidad es favorecer políticas de igualdad de género en el seno de nuestra Universidad a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que abarcará a toda la comunidad universitaria: profesorado, alumnado y personal de administración y servicios.

Las funciones que tiene asignada la Unidad de Igualdad según el art. 177 de los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid (Decreto de 21 de octubre, BOCM 15 noviembre 2010) son las siguientes:

- *Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.*
- *Informar y asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en materia de políticas de igualdad.*
- *Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género.*
- *Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.*

## **FINALIDAD**

La Universidad Politécnica de Madrid siempre ha estado vigilante por el cumplimiento de la Igualdad en todas sus políticas de actuación, así en sus Estatutos (Decreto de 21 de octubre, BOCM 15 noviembre 2010) , sigue haciendo referencia a la igualdad:

*Disposiciones generales. Artículo 1. e) Equidad que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos.*

*Disposiciones adicionales. Cuarta. Compromiso de igualdad de mujeres y hombres. En consecuencia con los principios de igualdad que ampara la vigente Ley Orgánica de Universidades, la Universidad Politécnica de Madrid propiciará una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados.*

Los valores con los que se identifica la Universidad Politécnica de Madrid son de libertad, solidaridad, paz, cooperación, igualdad, así como la promoción de los derechos humanos, en especial el de expresión y difusión libres del pensamiento y el de producción y creación científica, técnica y artística igualmente libres. En este contexto, la principal finalidad del Plan de Igualdad es poner en práctica esos valores a través de la integración del enfoque de Género en toda la actividad universitaria mediante la puesta en práctica de políticas efectivas de igualdad a través de dos objetivos fundamentales:

- Cambiar la cultura científico-tecnológica para generar un nuevo modelo en el que las mujeres puedan desarrollar su carrera académica y profesional en igualdad de condiciones.
- Definir y poner a prueba un modelo integral para instituciones científico-tecnológicas que pueda sistematizarse e implantarse de manera generalizada.

Igualmente, uno de los objetivos generales de La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se refiere a la importancia de la transversalidad y representatividad en cuestiones de género, así lo expresa en su artículo 2 k) del Título Preliminar: *Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.* La ley desarrolla este objetivo en detalle a través de la Disposición Adicional Decimotercera, a la que haremos referencia específica en este Plan en los lugares correspondientes.

## **CARACTERÍSTICAS**

Este Plan de Igualdad parte de la elaboración de un Diagnóstico de situación en consonancia con los criterios más actuales europeos.

Así, las líneas de trabajo a seguir en el Plan de Igualdad serán:

- Promover la incorporación de las mujeres a la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte y sus carreras profesionales en la Universidad Politécnica de Madrid a través de un cambio estructural y de la modernización de la gestión de los recursos humanos considerando las dimensiones de género.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de Género en todos los ámbitos laborales, académicos y de investigación.

Abordando 3 áreas prioritarias de acción:

- Entorno laboral y gestión de recursos humanos con perspectiva de género
- Atracción, retención, promoción y liderazgo de mujeres en el personal docente e investigador
- Incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia

## **ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

Los ámbitos de intervención de este Plan de Igualdad abarcan toda la comunidad universitaria de la U.P.M.

## **PUNTO DE PARTIDA**

Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en la UPM (Women at UPM)

<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/WOMEN%20at%20UPM.%20Informe%20TRIGGER.pdf>

## **RECURSOS**

### **1. Acciones que requieren recursos presupuestarios específicos**

Los Centros podrán estudiar la posibilidad de asignar recursos presupuestarios para una previsión de tres acciones al año

### **2. Personal**

La ejecución y seguimiento del Plan la determinará la propia Comisión de Igualdad.

## **REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

El Plan tendrá una vigencia de 3 años y se revisará y actualizará a los 18 meses de su aprobación.

# LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

## 1 EJE 1 ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 1.1 Marco Normativo

A continuación se detallan los artículos de la legislación vigente y jurisprudencia relevantes en materia de Igualdad de Género en la Universidad

#### 1.1.1 Constitución española (BOE nº311 de 29 de diciembre de 1978):

- *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art.9.2).*
- *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

*Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España (art.10.1-2).*

- *Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art.14).*

#### 1.1.2 Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:

- *La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición Adicional Decimotercera .1).*
- *Los Organismos públicos de investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta Ley, que serán objeto de seguimiento anual (Disposición Adicional Decimotercera .6).*

#### 1.1.3 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

- *...Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (art. 13).*
- *...En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios (art. 45.4).*
- *Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Disposición adicional duodécima).*
- *Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo (Disposición final tercera).*

1.1.4 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres:

- *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informar, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades (art.15).*
- *Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (art.16).*
- *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (art.45.1).*
- *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
- *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art.46.1).*
- *Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán (art.51):*
  - a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre*



*mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*

- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

- *Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la Función Pública (art. 61.1).*
- *La Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal (art. 61.2).*

#### 1.1.5 Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- *Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género (art.2 k).*

#### 1.1.6 Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público:

- *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (Disposición Adicional Octava .1).*
- *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo (Disposición Adicional Octava .2).*

### 1.1.7 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

- *La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y en particular, el ámbito investigador y universitario.*
- *Las medidas para dar cumplimiento a este objetivo en el Plan, se articularán a través de las siguientes líneas de actuación:*
  - Reforzar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
  - Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador.
  - Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.
  - Desarrollar las herramientas de difusión con perspectiva de género.

### 1.1.8 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:

- *Sentencias del Tribunal Constitucional STC 128/1987, 216/91, 28/92, 16/1995, que dan legitimidad plena a la acción positiva en el ordenamiento jurídico español, pudiendo considerarse incluso exigible en tanto que instrumento indispensable para lograr las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 de la Constitución Española (CE). Se justifica a partir de la interpretación conjunta de esta disposición y el art.14 CE y la obligada toma en consideración (art.10.2 CE) de las normas internacionales sobre discriminación por razón de sexo (la Convención de Naciones Unidas de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres – CEDAW y la normativa comunitaria).*

*En este sentido el Tribunal Constitucional ha indicado en varias ocasiones que “la tutela antidiscriminatoria no sólo es compatible, sino que incluso, en ocasiones, impone compensar la desigualdad de oportunidades entre los sexos mediante acción positiva”. Señala así mismo (STC 128/87) que “no toda desigualdad de trato resulta contraria al principio de igualdad (...) se trata de dar tratamiento distinto a situaciones verdaderamente distintas”.*

<i>Sí...</i>	<i>Entonces...</i>
<i>La desigualdad jurídica de trato no toma aparentemente en consideración el sexo como criterio diferenciador, pero perjudica en su aplicación a uno de los sexos....</i>	<i>...Se trata de discriminación indirecta, prohibida por el art.14 CE</i>
<i>Esa desigualdad supone un trato diferente y perjudicial por razón de sexo...</i>	<i>...Se trata de discriminación directa, prohibida por el art. 14 CE</i>
<i>Esa desigualdad supone un trato diferente y prima facie favorable a las mujeres hay que cuestionarse si: La desigualdad es contraria a la igualdad de oportunidades y ha perdido ya su razón de ser... La desigualdad es una medida dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres... La desigualdad adopta forma de cuota y cumple las condiciones exigidas a las mismas... La desigualdad adopta forma de cuota y no cumple las condiciones exigidas a las mismas...</i>	<i>...Se trata de discriminación directa, prohibida por el art. 14 CE ...Se trata de una acción positiva legítima ...Se trata de una medida de discriminación inversa legítima ...se trata de una discriminación directa, prohibida por el art. 14 CE</i>

### 1.1.9 Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos:

- Tratado de Amsterdam de 1998, especialmente el artículo 141 apartados 3 y 4. El objetivo de igualdad entre hombres y mujeres adquiere un carácter transversal a todas las políticas y acciones asumidas por la CE, siendo su carácter no sólo declarativo sino también positivo al consagrar la promoción activa de este derecho.
- Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10905.htm> establece que se permiten *las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.(art.2.4).*
- Directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, especialmente los artículos 2 ap. 4, 3, 4, 5 y 6 <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10906.htm> declara la compatibilidad de la acción positiva con la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 97/80/CEE sobre la carga de la prueba en casos de discriminación laboral <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10913.html>
- Sentencia del 17 de octubre de 1995 (as.C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen) <http://europa.eu.int> que respalda una disposición nacional que favorece automáticamente, a igual capacitación, el ascenso de mujeres que compiten con hombres, en caso de infrarrepresentación de las primeras.
- Sentencia de 6 de julio de 2000 (as. C-407/98, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist). <http://curia.eu.int/> que establece la compatibilidad con el derecho comunitario de la acción positiva en favor de las mujeres.
- La Comunicación sobre el Espacio Europeo de Comunicación (E.R.A., por sus siglas en inglés) de la Comisión Europea de 2012, incluye el Género como una de sus cinco áreas prioritarias de acción. Esta Comunicación invita a los estados miembros de la Unión europea y a las universidades y organismos de investigación a poner en práctica medidas para promover a las mujeres y la igualdad de género en la investigación y la innovación.  
<http://old.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0392:FIN:ES:PDF>
- La Regulación del Nuevo Programa Marco de Investigación Europeo Horizonte 2020, en el cual el Género es una de las prioridades de actuación horizontal. El Programa Horizonte 2020 incluye objetivos de representación equilibrada de género en todos los comités de expertos y comisiones de evaluación en los equipos de investigación, así como mecanismos para la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación. En su conjunto, el Nuevo Programa Marco de Investigación Europeo Horizonte 2020 supone un importante avance con respecto al Programa Marco anterior, y es un modelo de referencia para los Programas de Investigación Nacionales de los estados miembros europeos.

Para la comunidad científica de la UPM, una participación efectiva en el Programa Marco nos invita a avanzar en la integración de medidas de igualdad de género en nuestra propia comunidad universitaria.

<http://www.eshorizonte2020.es/que-es-horizonte-2020/documentos-de-interes/ficha-informativa-sobre-igualdad-de-genero-en-horizonte-2020>

- Un tercer elemento de referencia a nivel europeo es el Structural Change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, que constituye la hoja de ruta de la Comisión Europea dirigida a estados miembros, universidades, instituciones científicas y otros actores relevantes. Este Informe incluye recomendaciones específicas ordenadas tanto temáticamente como por agente responsable y una selección de buenas prácticas a nivel internacional que ofrecen una herramienta fundamental para las organizaciones de ciencia y tecnología en el proceso de implementar actuaciones para promover la igualdad de género.

[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cambio\\_estructural\\_instituciones\\_cientificas.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cambio_estructural_instituciones_cientificas.pdf)

- Por último, son también documentos de referencia importantes en Europa los dos informes publicados por LERU (Liga Europea de Universidades de Investigación). Estos dos informes están dirigidos específicamente a las Universidades de primer nivel en Europa. Estos dos informes se refieren respectivamente a cómo implementar planes de igualdad en las universidades (1) y a cómo integrar la dimensión de género en la investigación en campos científicos y tecnológicos (2). Su público objetivo son las universidades con un fuerte componente de investigación y por tanto las recomendaciones que ofrecen son de especial importancia para la UPM, que es una de las universidades españolas como mayor participación en los programas de investigación europeos.

(1) [http://www.leru.org/files/general/LERU%20Paper\\_Women%20universities%20and%20research.pdf](http://www.leru.org/files/general/LERU%20Paper_Women%20universities%20and%20research.pdf)

(2) [http://www.leru.org/files/publications/LERU\\_AP18\\_Gendered\\_research\\_and\\_innovation\\_final.pdf](http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf)

#### 1.1.10 Acuerdos de Naciones Unidas: la CEDAW:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, en particular los artículos 2 b/2e/3, 4, 7 y 10. La CEDAW admite la legitimidad de adoptar medidas temporales orientadas a lograr cuanto antes la igualdad de facto entre hombres y mujeres. El artículo 4 señala que las medidas que tomen los Estados y que estén encaminadas a acelerar la consecución de la igualdad de hecho entre hombres y mujeres (medidas de acción afirmativa) no deben ser consideradas discriminatorias.

El Artículo 2.b obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas y otras acciones, incluyendo medidas sancionadoras, y prohíbe todo tipo de discriminación contra las mujeres. El Artículo 2.e obliga a tomar todo tipo de medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres por cualquier tipo de empresa, persona u organización. El Artículo 3 reafirma las disposiciones anteriores y el compromiso de

llevar a cabo las acciones necesarias para asegurar el completo desarrollo y avance de las mujeres.

## 1.2 Datos del Diagnóstico

Porcentaje de mujeres dentro del Personal de Administración y Servicios Funcionario por categoría profesional de niveles. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

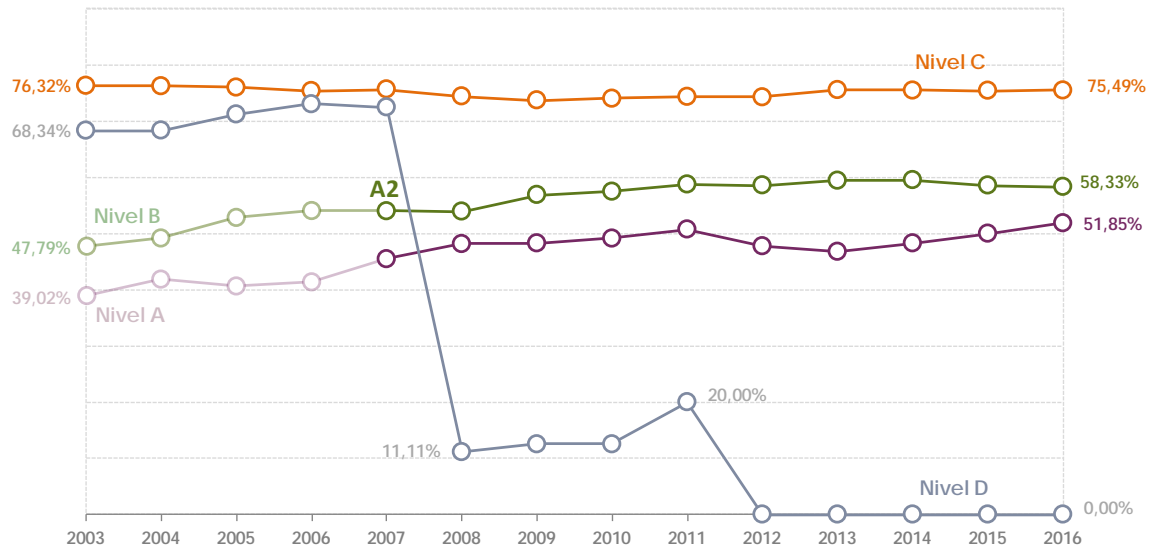


Fig. 1.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Funcionario por categoría profesional de niveles  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador  
 Nota: En 2007 la categoría profesional de Nivel B se convirtió en A2

Porcentaje de mujeres dentro del Personal de Administración y Servicios Laboral por categoría profesional de niveles. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

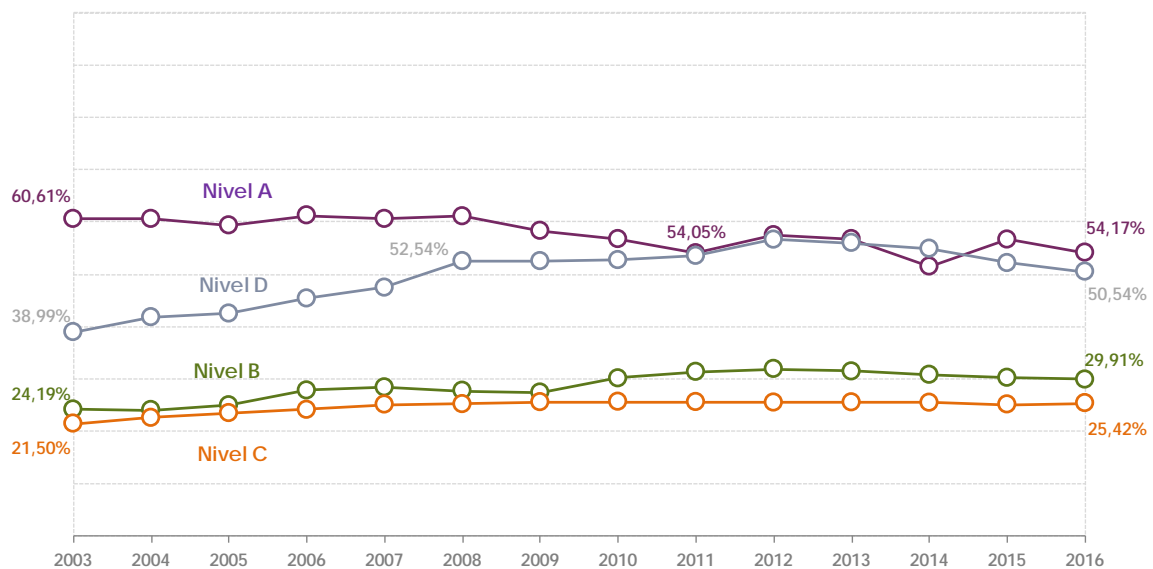


Fig. 2.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Laboral por categoría profesional de niveles  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en el Claustro. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

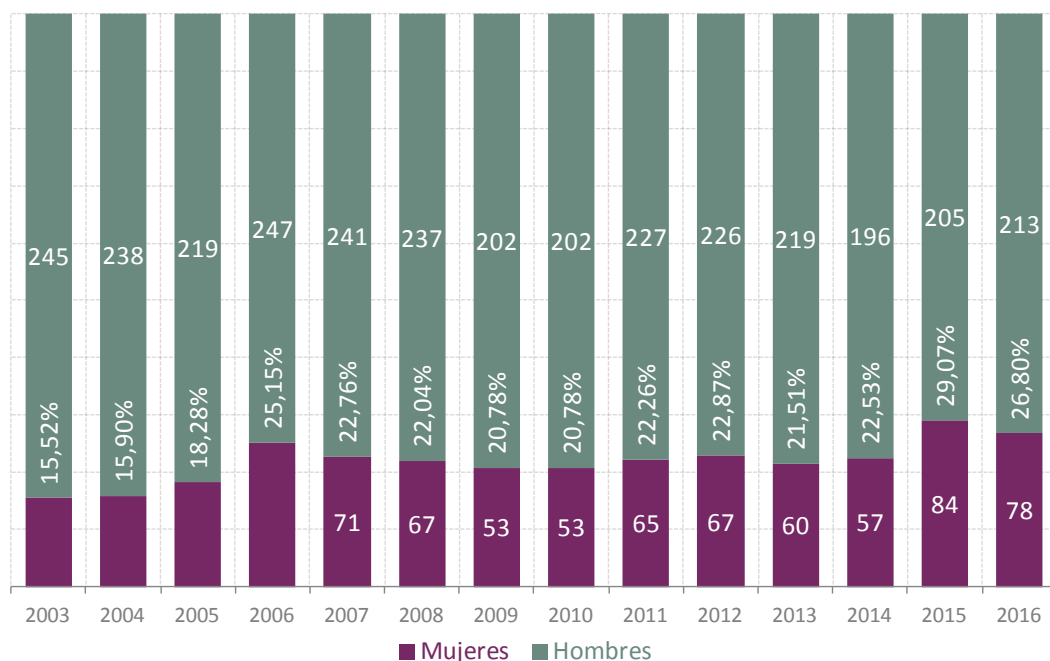


Fig. 3.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro de la UPM

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Secretaría General

Proporción de mujeres y hombres en el Claustro por estamentos. Universidad Politécnica de Madrid (2016)

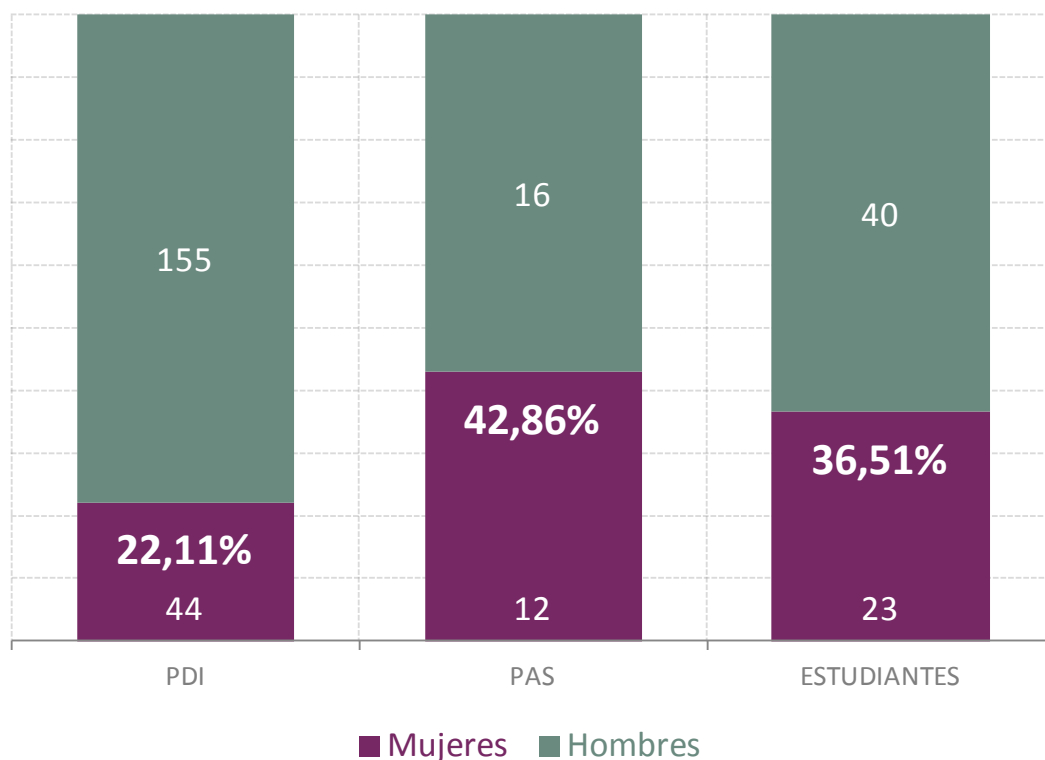


Fig. 4.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro de la UPM por estamentos

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Secretaría General

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

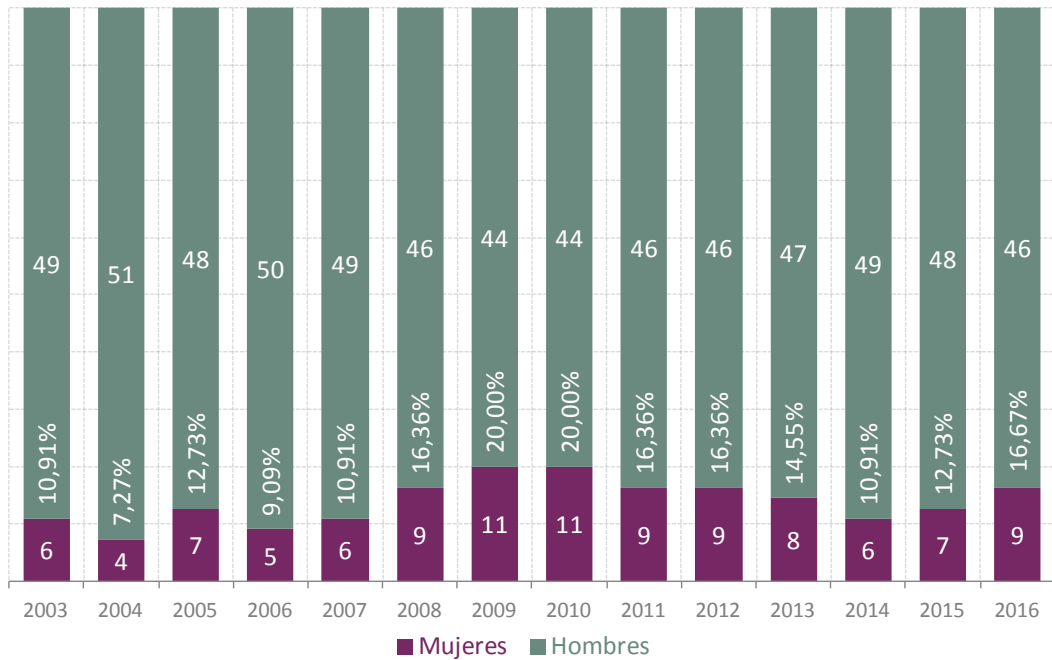


Fig. 5.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno de la UPM

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Secretaría General

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección del Rector. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)



Fig. 6.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección de la UPM

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Órganos Unipersonales de Gobierno. Universidad Politécnica de Madrid (2016)

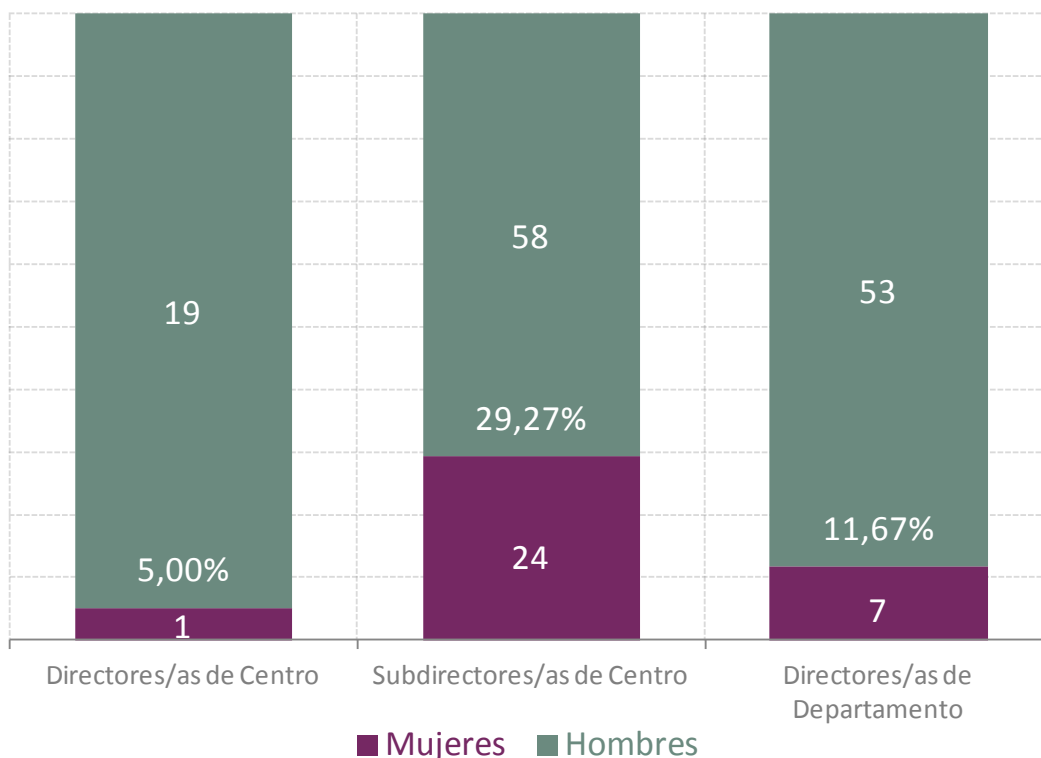


Fig. 7.- Proporción de mujeres y hombres en órganos unipersonales de la UPM

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

El Personal de Administración y Servicios Funcionario (PAS F.) está formado mayoritariamente por mujeres en todos sus niveles, siendo el nivel C (Administrativo) donde mayor representación existe con un 75,49%.

En el Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS L.) se observa que cuanto mayor es el nivel del puesto de trabajo, éste está más ocupado por mujeres, así el nivel A (Técnicos) tiene una composición del 54,17%.

En cómputos globales, el PAS F. tiene una representatividad de mujeres del 70,60% frente al 28,90% del PAS L. Esto se debe a que las mujeres en las escalas más bajas del PAS L. son bastante minoritarias debido a que son perfiles de oficios tradicionalmente ocupados por hombres.

El máximo órgano de representación de la comunidad universitaria al que corresponde supervisar la gestión de la Universidad y definir las líneas generales de actuación en los diferentes ámbitos de la vida universitaria, es el Claustro Universitario. A lo largo de los años, este órgano ha estado compuesto mayoritariamente por hombres, con una representatividad de mujeres en 2016 del 26,80%. Esta trayectoria es debida a que la UPM está formada entre el Personal Docente Investigador (PDI), mayoritario en el Claustro, por hombres con un 74%.

Cuando tratamos la información por estamentos dentro del Claustro, se observa que tienen mayor representatividad proporcionalmente las mujeres del Personal de Administración y Servicios (PAS) con un 42,68% frente a un 36,51% de alumnado y un 22,11% de PDI.

El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la UPM, donde se proponen las líneas estratégicas y programáticas así como las directrices y procedimientos para su aplicación en los



ámbitos de la organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de presupuestos.

En este órgano se observa también la poca representatividad de las mujeres a través de los años, encontrándose en 2016 en un 16,67%.

El Consejo de Dirección del Rector está formado actualmente por el Rector, Vicerrectores/as, Gerente y Secretaria General, manteniéndose la línea, como en órganos anteriores, de una representatividad de las mujeres bastante escasa, siendo en 2016 del 20%.

Y por último, en los Órganos Unipersonales de Gobierno en 2016 se sigue apreciando la bajísima representatividad de las mujeres docentes, destacando las Direcciones de Centros que tienen un 5%, seguidas de Direcciones de Departamentos con un 11,67% y Subdirecciones de Centros con un 29,27% de mujeres PDI.

### **1.3 Órgano responsable:**

La Unidad de Igualdad será el órgano encargado de desarrollar este Primer Eje y de coordinar las actuaciones de las Unidades implicadas.

### **1.4 Objetivos:**

1.4.1 Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad:

- a. Elaboración y propuesta de política de Presencia Equilibrada según las disposiciones de la Ley de Igualdad, la Ley de la Ciencia, y la LOMLOU en todos los órganos de gobierno, consultivos, de participación, de investigación, comités evaluadores de concursos, de contratación, centros, departamentos, de representación, etc. de la Universidad.

Implementación:

- a 1. Revisión de la Normativa interna sobre cada órgano de gobierno e integrar el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- a 2. Sesiones informativas sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos.
- a 3. Recomendar, por Centro y Órgano, las proporciones mínimas de mujeres en las Comisiones. Esa proporción deberá ser igual o superior a la proporción máxima de mujeres existentes de entre los siguientes estamentos: Alumnado por categorías ISCED y Profesorado por categorías laborales.

Responsables: Equipo de Dirección, Direcciones de los Centros, Direcciones de los Departamentos.

- b. Elaboración de una Guía de Lenguaje no sexista, vigilando su cumplimiento y realizando campañas de sensibilización y/o jornadas, revisando el lenguaje no sexista en la documentación oficial y los medios de comunicación de la UPM.

Implementación:

- b 1. Elaboración de la Guía de Lenguaje no sexista.
- b 2. Campañas y Jornadas de sensibilización.
- b 3. Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

- c. Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su Estrategia.

Implementación:

c 1. Comprobación de que todos los procedimientos integrados en el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) modelo de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y posterior revisión de los procedimientos, si fuera necesario.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, en cuanto a la comprobación de los procedimientos, con el asesoramiento de la Unidad de Calidad, que realizaría las revisiones de los procedimientos, si fuera necesario.

- d. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Igualdad, la Ley de la Ciencia, y la LOMLOU, sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en comités evaluadores de concursos, especialmente los relativos al acceso al rango más alto de la carrera académica (cátedras) y en órganos unipersonales de decisión (los de más alto nivel).

Implementación:

- o Realización de informes sobre las implementaciones de los apartados anteriores.
- o Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia, Secretaría General.

#### 1.4.2 Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM:

- a. Acciones formativas en Igualdad de Oportunidades dirigidas a todo el personal (PAS, PDI y Alumnado) así como estamentos (Equipos directivos, Servicios, Secciones, plantilla en general).

Implementación:

- o Las sesiones formativas irán dirigidas a cada uno de los colectivos.
- o Se convocarán sesiones específicas para todo el personal facilitando su asistencia.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

- b. Acciones formativas específicas y obligatorias para el personal de medios de comunicación y responsables de la web institucional, para asegurar que no se producen sesgos de género en la imagen exterior de la UPM, que el lenguaje sea inclusivo, y que se promueve la visibilidad de mujeres referentes para promover las vocaciones.

Implementación:

- o Se convocarán tres sesiones específicas, una por año. En la sesión del primer año participarán todos los miembros de Medios de Comunicación y personal responsable del contenido de la web institucional. En el segundo año, participarán todos los responsables de las webs de los Centros. Y en el tercer año, participarán todos los responsables de las webs de los Departamentos. Los cursos incluirán una jornada de trabajo en el que los participantes deberán integrar la perspectiva de género en los trabajos que tengan en curso en ese momento.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

#### 1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad:

- a. Jornadas de sensibilización para fomentar el concepto de corresponsabilidad.

Implementación:

- o Se organizarán por el Servicio de Personal con la asesoría de la Unidad de Igualdad.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

- b. Apoyo al Personal Docente e Investigador y al Personal de Administración y Servicios que tengan personas a su cargo.

Implementación:

- o Se informará sobre los derechos y posibilidades de solicitudes que asisten a este personal.
- o Revisar cualquier otro aspecto referente a carreras académicas y del personal de administración y servicios, en el cual pueda tener un impacto por tener personas dependientes a cargo.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria, Direcciones de los Centros.

- c. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

Implementación:

- o Convocar reuniones dentro del horario de jornada laboral.

- Flexibilidad a la hora de entrada y salida del puesto de trabajo, respecto al control horario al personal con personas dependientes a su cargo.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

#### 1.4.4 Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual:

- a. Aplicar el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

Implementación:

- Aplicación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Comité de Seguridad y Salud.

- b. Campañas de sensibilización.

Implementación:

- Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.).

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria.

- c. Cursos de formación.

Implementación:

- Realizar cursos de formación en materia de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo, que tendrán la consideración de cursos de riesgos laborales.
- Sensibilización al alumnado.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria.

- d. Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas de acoso en nuestra Universidad.

Implementación:

- Medidas de consejo sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como apoyo psicológico.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Defensor Universitario, Gabinete Jurídico, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 1.4.5 Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia de asegurar un entorno laboral igualitario para hombres y mujeres:

- a. Difundir todas aquellas actividades y/o acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades que se realicen dentro y fuera de nuestra Universidad

(investigaciones, mujeres de referencia, becas, premios, campañas, acciones formativas, carteles, exposiciones, teatros, conciertos, etc.).

Implementación:

- Eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior.

- b. Asegurar la visibilidad de las Políticas de Igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web.

Implementación:

- Ajustar la visibilidad de las Políticas de Igualdad en la revisión de la nueva web-UPM.

Responsables: Vicerrectorado de Servicios Tecnológicos, Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior.

- c. Sensibilizar en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación.

Implementación:

- Desarrollar acciones y actividades concretas como eventos, folletos, vídeos, formación, etc.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior.

## 1.5 Tabla de medidas Eje 1: Entorno Laboral y Gestión de Recursos Humanos con perspectiva Género

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.1 Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones	a. Elaboración y propuesta de Política de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno y comités de selección y evaluación del PDI	a.1 Revisión de la Normativa interna sobre cada órgano de gobierno e integrar el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Equipo de Dirección	Medio	Anual
		a.2 Sesiones informativas sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos	Equipos Dirección Centros	Corto	Anual
		a.3 Recomendar por Centros y Órgano las proporciones mínimas de mujeres en las Comisiones. Esa proporción deberá ser igual o superior a la proporción máxima de mujeres existentes de entre los siguientes estamentos: Alumnado por categorías ISCED y Profesorado por categorías laborales.	Equipos Directivos	Inmediato	Permanente
	b. Elaboración de una Guía de Lenguaje no Sexista. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y medios de comunicación de UPM	b1 Elaboración de la Guía de Lenguaje no sexista	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		b.2 Campañas y Jornadas de difusión de la Guía	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		b.3 Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
	c. Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia	c.1 Comprobación de que los procedimientos integrados en el sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) modelo de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y posterior revisión de los procedimientos, si fuera necesario	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Calidad y Eficiencia Secretaría General	Corto	Permanente
	d. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad	d.1 Realización de informes sobre las implementaciones del apartado 'a'	Vice. Calidad y Eficiencia Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual
		d.2 Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Año y medio

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.2 Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género entre el personal	a. Acciones formativas a todo el personal así como estamentos	a.1 Las sesiones formativas irán dirigidas a cada uno de los colectivos	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto-Medio	Anual
		a.2 Se convocarán sesiones específicas para todo el personal facilitando su asistencia	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual
	b. Acciones Formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y web institucional	b.1 Se convocarán tres sesiones específicas, una por año. En sesión primer año participarán todos los miembros de Medios de Comunicación y personal responsable del contenido de la web institucional. En el segundo año participarán todos los responsables de las webs de los Centros. Y en el tercer año participarán todos los responsables de las webs de los Departamentos. Los cursos incluirán una jornada de trabajo en el que los participantes deberán integrar la perspectiva de género en los trabajos que tengan en curso en ese momento.	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad	a. Jornadas de Sensibilización	a.1 Se organizarán por el Servicio de Personal con la asesoría de la Unidad de Igualdad	Gerencia-Unidad de Igualdad	Medio	Anual
	b. Apoyo a PDI y PAS que tengan personas a su cargo	b.1 Se informará sobre los derechos y posibilidades de solicitudes que asisten a este personal	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Investigación, Innovación y Doctorado Vice. Alumnos y Ext. U. Dirección Centros	Medio	Anual
		b.2 Revisar cualquier otro aspecto referente a carreras académicas y de PAS en el cual pueda tener un impacto por tener personas dependientes a cargo	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Personal Académico	Corto	Anual
	c. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo	c.1 Convocar reuniones dentro del horario de jornada laboral	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		c.2 Flexibilidad a la hora de entrada y salida del puesto de trabajo, respecto al control horario al personal con personas dependientes a su cargo	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.4 Prevenir y actuar en materia de violencia de género/acoso sexual	a. Aplicar el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo	a.1 Aplicación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo	Gerencia-Unidad Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Seguridad y Salud	Corto	Permanente
	b. Campañas de Sensibilización	b.1 Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.)	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Alumnos y Ext. U.		Permanente
	c. Cursos de Formación	c.1 Realizar cursos de formación en materia de violencia y acoso que tendrán la consideración de cursos de riesgos laborales	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Alumnos y Ext. U.	Medio	Anual
	d. Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas	d.1 Medidas de consejo sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como apoyo psicológico	Gerencia-Unidad Igualdad Defensor Universitario Gabinete Jurídico Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Corto	Permanente

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.5 Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres	a. Difusión de todas las actividades y/o acciones relativas a la igualdad de oportunidades	a.1 Eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM	Gerencia-Unidad Igualdad Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Permanente
	b. Asegurar la visibilidad de las políticas de igualdad de nuestra Universidad en la estructura de la web	b.1 Ajustar la visibilidad de las Políticas de Igualdad en la revisión de la nueva web-UPM	Vice. de Servicios Tecnológicos Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Permanente
	c. Sensibilizar en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación	c.1 Desarrollar acciones y actividades concretas como eventos, folletos, vídeos, formación, etc.	Gerencia-Unidad Igualdad Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Corto	Anual



## **2 EJE 2. ATRACCIÓN, RETENCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL**

### **2.1 Marco Normativo**

2.1.1 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

- *...establecimientos de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación (Preámbulo).*
- *Los Poderes Públicos deben promover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios (Preámbulo).*
- *...creación de programas específicos sobre la igualdad de género (Preámbulo).*
- *Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (art.13).*
- *La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:*  
  
*..... Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad (art.27 bis e) ).*
- *Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos (art.41.4).*
- *La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos (art.46.b).*
- *La contratación de Ayudantes, Profesoras y Profesores Doctores, se ajustará a las siguientes reglas:*  
  
*.....Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo (art.49.d) y art.50 d)).*
- *Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.*

*Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las composiciones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud*

*científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art.62.3).*

- *Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art.64.3).*
- *Las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente (Disposición Adicional Cuarta).*

#### 2.1.2 Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:

- *El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:....d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional (art.14 d) ).*
- *Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (art.33 j)).*
- *La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición Decimotercera .1).*
- *El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad (Disposición Decimotercera .3).*
- *Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.*

*Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Disposición Decimotercera .4).*

#### 2.1.3 Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología:

- *Los Principios Básicos de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación conforman los criterios compartidos por todos los agentes y que habrán de observarse en la definición e implementación de las políticas de I+D+i. Son:*

*.....V. La Incorporación de la Perspectiva de Género en las políticas públicas de I+D+i para corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica, tanto en el sector público como en el empresarial. Este principio conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados.*

#### 2.1.4 Estrategia Estatal de Innovación e2i:

- *Eje 5 Capital Humano: En el marco de este eje, la e2i promueve la mejora de la formación de los recursos humanos y de la provisión de talento investigador e innovador al sector empresarial.*

*Los objetivos de este eje deben contribuir a mejorar la presencia de las mujeres (su integración horizontal en ciencias experimentales e ingeniería y la integración vertical en todos los campos) a través de programas específicos que tomen en cuenta la dimensión de género como transversal a cualquier política de recursos humanos.*

#### 2.1.5 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

- *La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y en particular, el ámbito investigador y universitario.*
- *Las medidas para dar cumplimiento a este objetivo en el Plan, se articularán a través de las siguientes líneas de actuación:*
  - Reforzar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
  - Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador.
  - Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.
  - Desarrollar las herramientas de difusión con perspectiva de género.

## 2.2 Datos del Diagnóstico

Porcentaje de hombres y mujeres en carrera académica distribuidos por sexo y nivel de estudios en la Universidad Politécnica de Madrid (2003 y 2015)

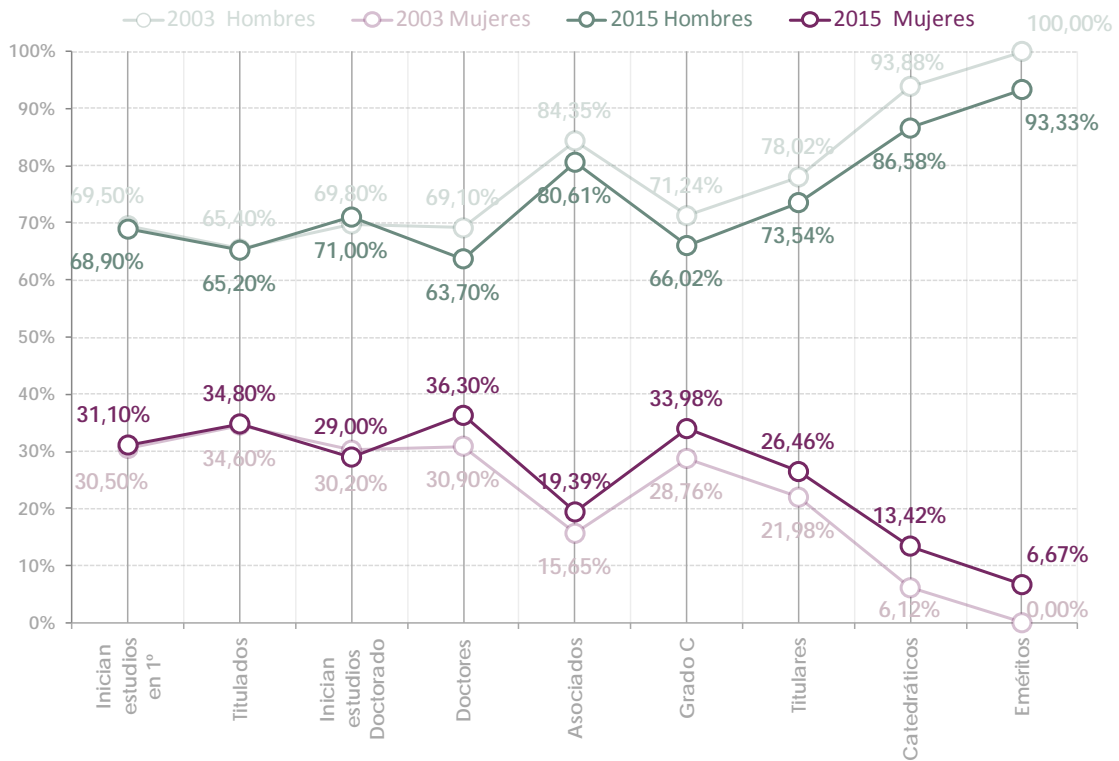


Fig. 8.- Hombres y mujeres en carrera académica distribuidos por sexo y nivel de estudios  
Observatorio Académico, UPM – Fuentes: Plataforma de Inteligencia Institucional y Gerencia y Personal Docente Investigador

Porcentaje de mujeres catedráticas

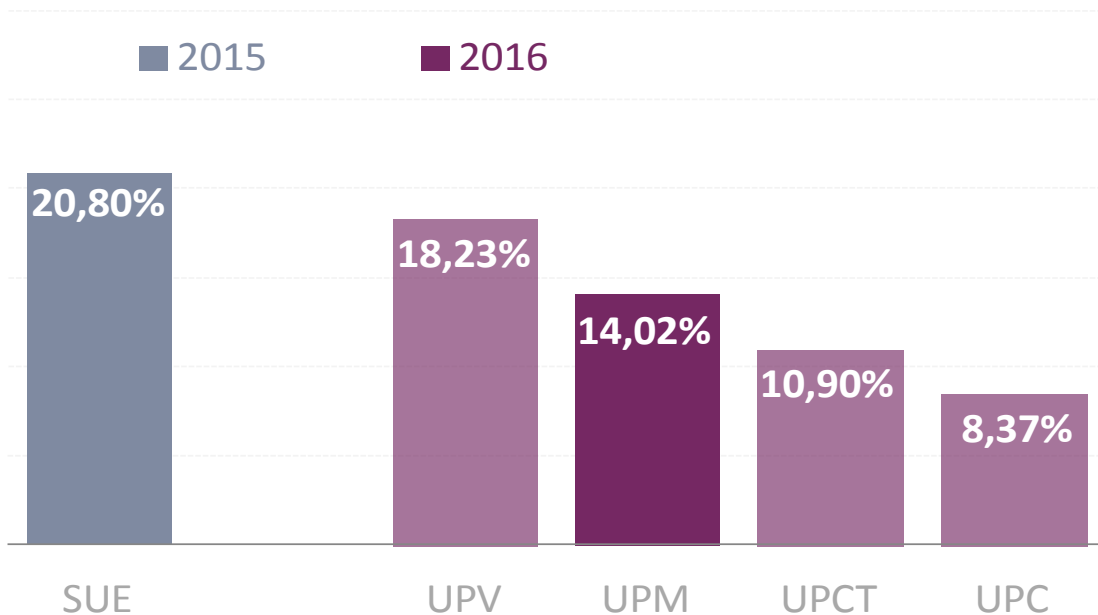


Fig. 9.- Porcentaje de mujeres catedráticas en la UPM

Fuentes: Ministerio Educación, Cultura y Deporte. Observatorio Académico, UPM Sistema Universitario Español. Universidad Politécnica Valencia. Universidad Politécnica Madrid. Universidad Politécnica Cartagena. Universidad Politécnica Cataluña

### Índice de techo de cristal. Universidad Politécnica de Madrid (2016)

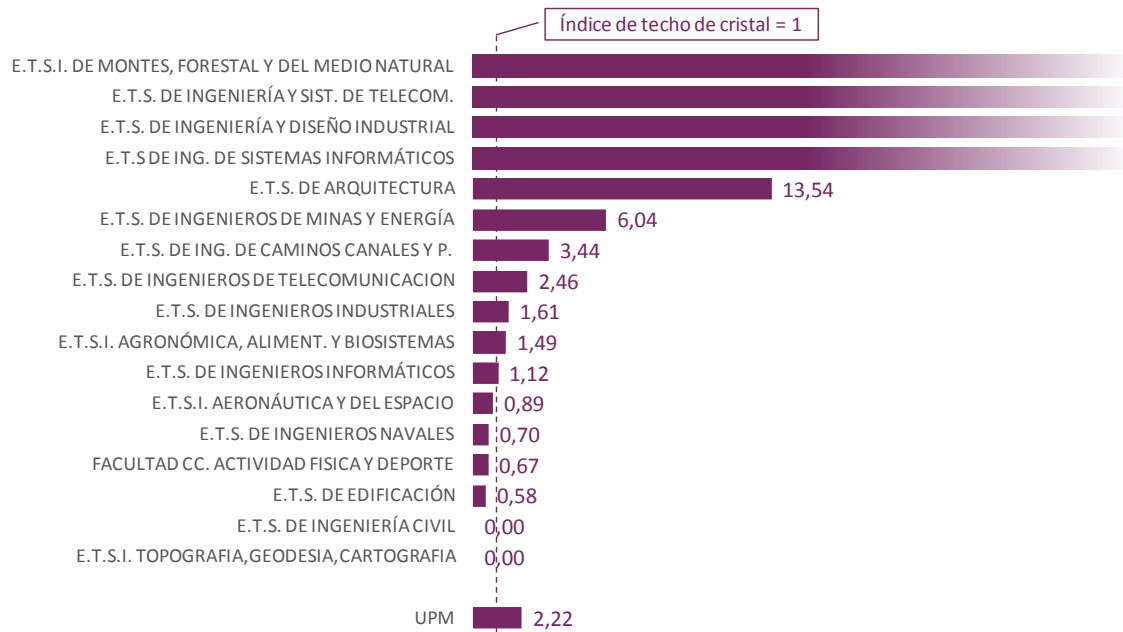


Fig. 10.- Índice de techo de cristal de la UPM  
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

### Comparativa de personal docente investigador del cuerpo de titulares por cada catedrático/a por sexo y campo tecnológico (2016)

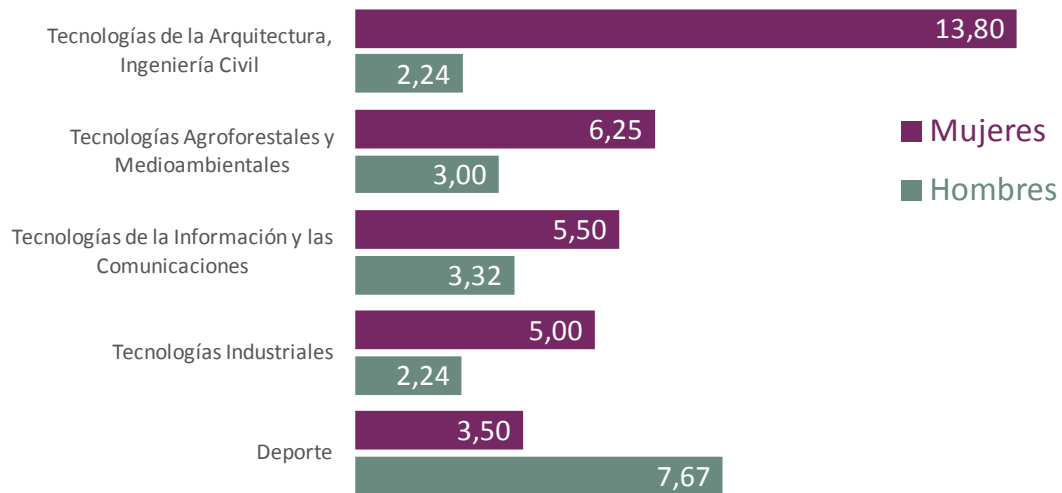


Fig. 11.- Ratios PDI/Catedrático en la UPM  
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

### Índice de techo de cristal por campo tecnológico (2016)

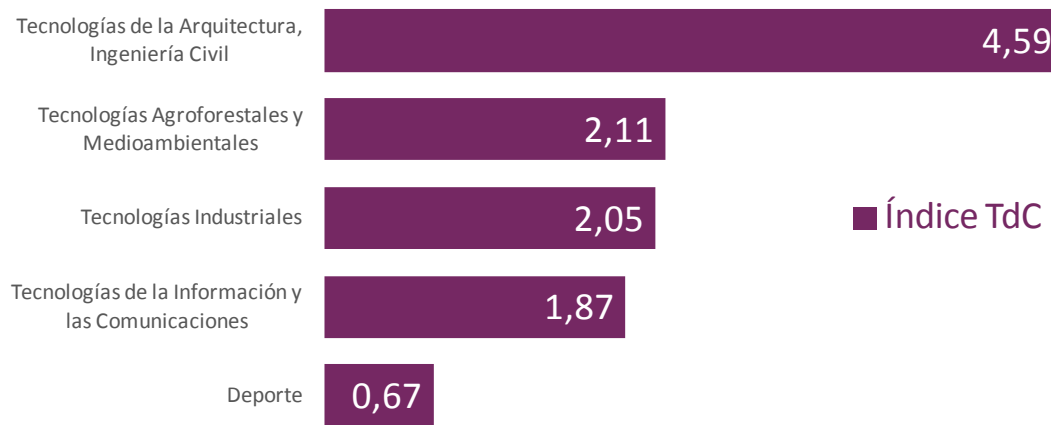


Fig. 12.- Índice de techo de cristal en la UPM por campo tecnológico  
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Porcentaje de hombres y mujeres en catedráticos/as, titulares y contratados/as doctores/as por edad (2016) referido a la totalidad de las categorías

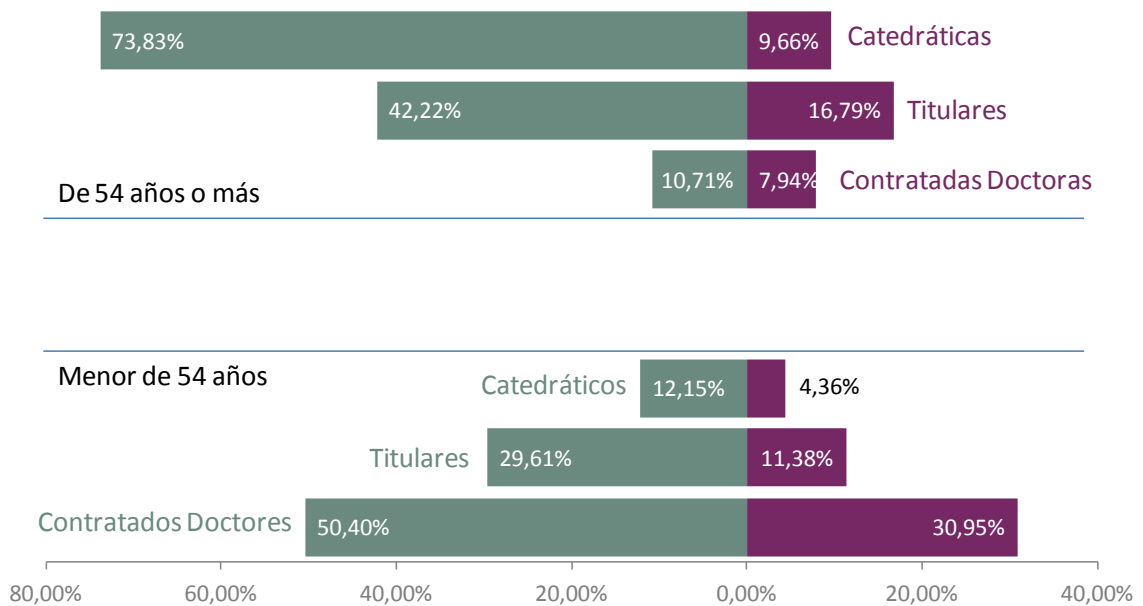


Fig. 13.- Porcentaje de mujeres y hombres en el PDI con vinculación permanente por edades.  
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Porcentaje de hombres y mujeres en catedráticos/as, titulares y contratados/as doctores/as por edad (2016) referido a cada categoría y edad

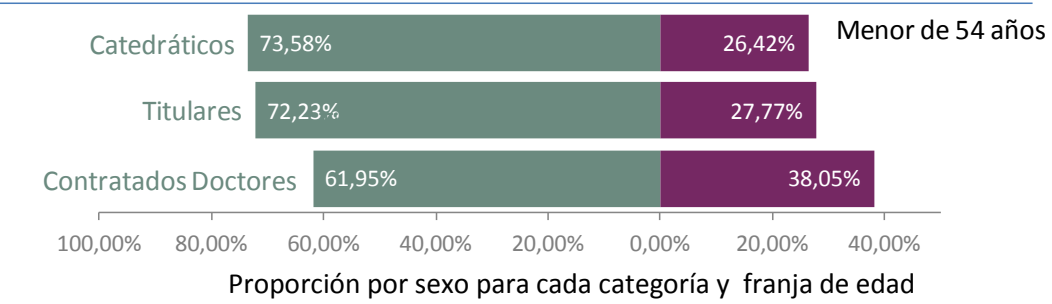


Fig. 14.- Porcentaje de hombres y mujeres en catedráticos/as, titulares y contratados/as doctores/as por edad (2016) referido a cada categoría y edad  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por estamentos. Universidad Politécnica de Madrid (2016)

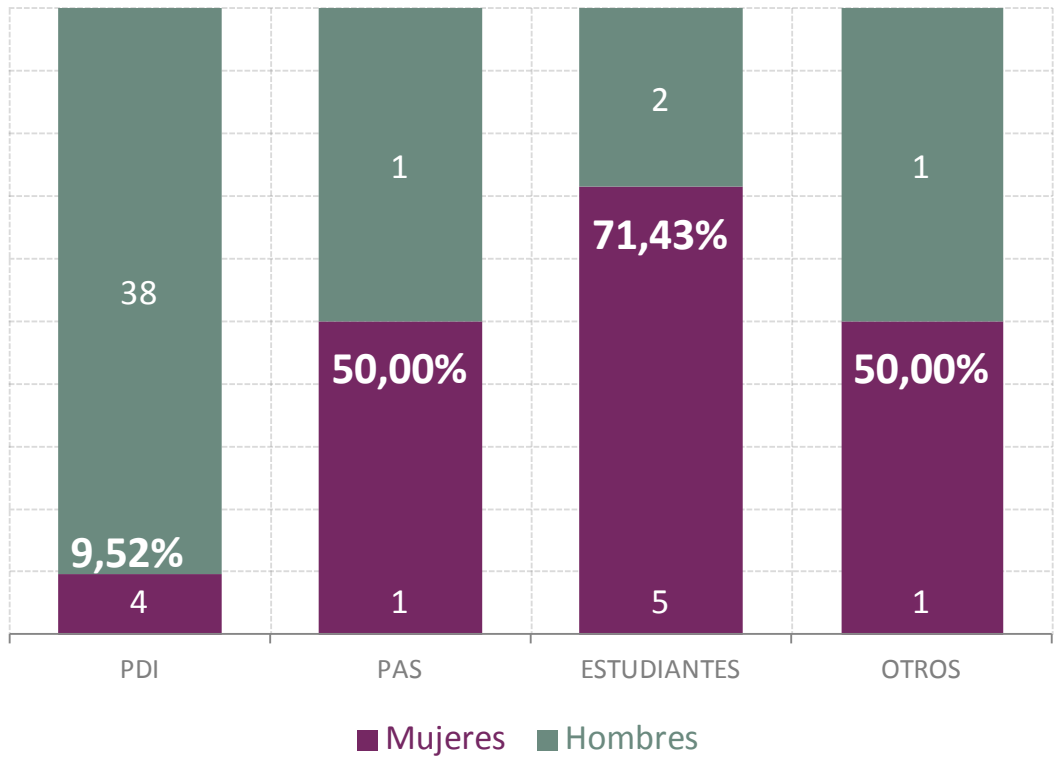


Fig. 15.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por estamentos.  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Secretaría General

Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)



Fig. 16.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Subdirección de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

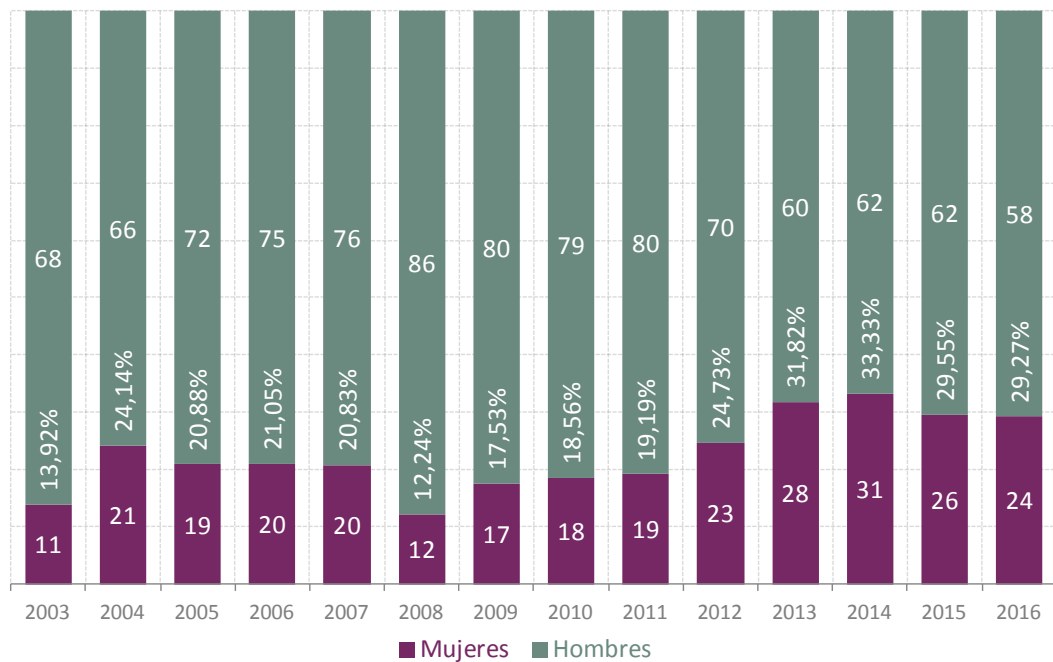


Fig. 17.- Proporción de mujeres y hombres en Subdirección de Centros  
 Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador



Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2016)

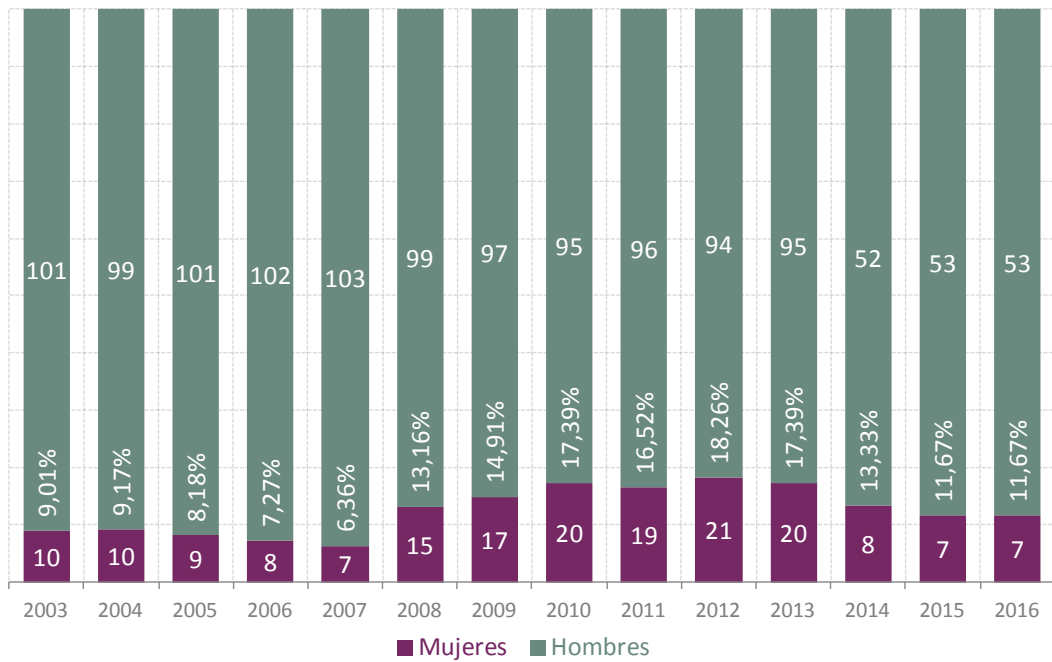


Fig. 18.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos.

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Porcentaje de mujeres y hombres en equipos de investigación de convocatorias competitivas y no competitivas. Universidad Politécnica de Madrid (2011-2015)



Fig. 19.- Porcentaje de mujeres y hombres en equipos de investigación

Fuente: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, UPM

Nota: Los datos incorporan todo los proyectos I+D que han recibido subvención pública en convocatorias competitivas y no competitivas de nivel europeo, nacional y autonómico.

Porcentaje de mujeres y hombres principales en proyectos de investigación en convocatorias competitivas. Universidad Politécnica de Madrid (2011-2015)

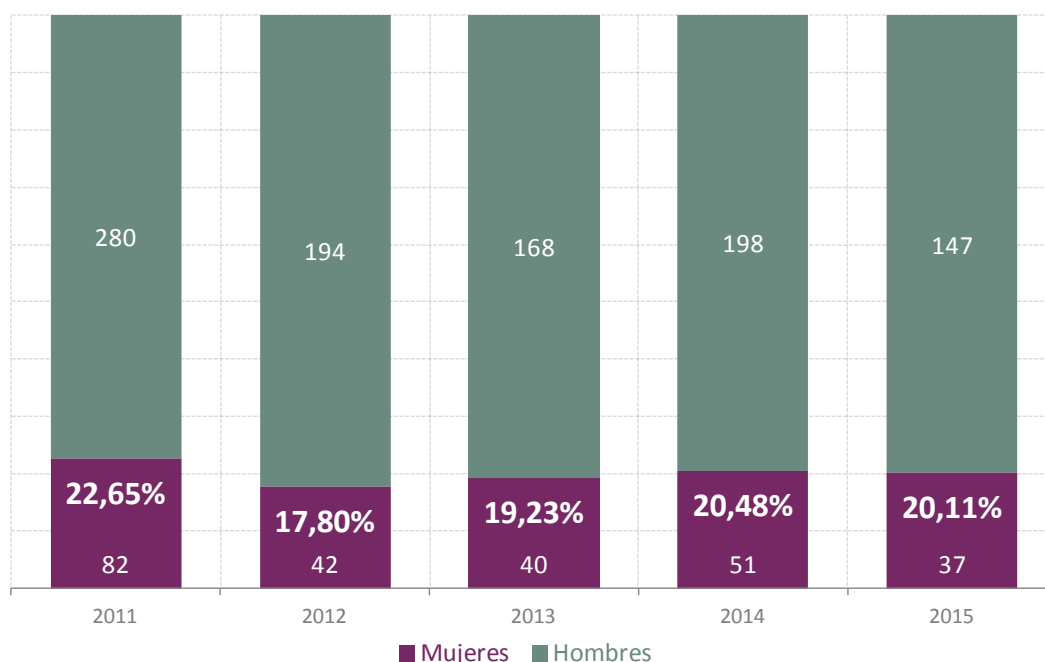


Fig. 20.- Porcentaje de mujeres y hombres principales en proyectos de investigación en convocatorias competitivas

Fuente: Vicerrector de Investigación, Innovación y Doctorado UPM

Notes: Los datos incorporan todo los proyectos I+D que han recibido subvención pública en convocatorias competitivas y no competitivas de nivel europeo, nacional y autonómico.

La carrera académica estándar en la UPM está representada por la significativa gráfica de tijera. Se observa que mujeres y hombres empiezan sus estudios siendo mayoritarios el número de alumnos, 68,9% frente al 31,1% de alumnas, y a medida que la carrera académica va avanzando, las líneas se van separando cada vez más, aunque en 2015 hay un ligero estrechamiento con respecto a 2003.

Respecto al porcentaje de catedráticas se observa que en el Sistema Universitario Español, en 2015, existía un 20,80% de catedráticas. En las cuatro Universidades Politécnicas que forman parte de la Alianza UP4, en 2016, se muestran porcentajes inferiores a la media nacional pero que han ido incrementándose en los últimos años.

El Índice de techo de cristal (ITdC) muestra las barreras invisibles que las mujeres encuentran en su ascenso en la carrera investigadora, midiendo las oportunidades relativas de las mujeres, en comparación con las de los hombres, de alcanzar la posición más alta en la jerarquía investigadora.

El índice va de 0 a infinito. Un Índice de techo de cristal con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y hombres. Un valor por debajo de 1 indicaría que las mujeres están sobrerrepresentadas en las Cátedras y un Índice de techo de cristal cuyo valor está por encima de 1 marca la existencia del techo de cristal, es decir, que las mujeres están infrarrepresentadas en las Cátedras. Cuanto mayor sea el valor del Índice, mayor es el techo de cristal y más difícil resulta para las mujeres alcanzar la posición más alta en la carrera investigadora.

En la gráfica se muestran los distintos centros de la UPM así como la media de la Universidad. Se observa que el ITdC de la E.T.S. Ingeniería Civil y E.T.S de Ingenieros en Topografía, Geodesia

y Cartografía tienen un valor de “0” porque no existe ningún catedrático varón entre su personal PDI. Sin embargo, los centros de la parte superior de la gráfica muestran un valor indeterminado para el ITdC que tiende a infinito porque no hay ninguna mujer catedrática entre su personal PDI.

Al realizar una comparativa por campo tecnológico del personal docente investigador (PDI) del cuerpo de Titulares respecto al cuerpo de catedráticos/as se observa que, salvo en el área de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, a las PDI Titulares les cuesta más llegar a ser catedráticas que con respecto a sus colegas varones. En Ciencias de la Actividad Física y del Deporte se necesitan 3,50 profesoras Titulares para llegar al puesto de catedrática, mientras que se necesitan 7,67 profesores Titulares para llegar a ser catedrático. Por el contrario, en Tecnologías de la Arquitectura e Ingeniería Civil, se necesitan 13,8 profesoras Titulares para llegar a ser catedrática frente a 2,24 profesores Titulares para catedrático.

En correspondencia con lo anterior, el Índice de Techo de Cristal es más bajo en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte con 0,67 frente a 4,59 de Tecnologías de la Arquitectura e Ingeniería Civil.

En la comparativa de edad de catedráticos/as, PDI titular y contratados/as doctores/as se presentan datos globales por colectivo dividiéndolo por franja de edad superior e inferior a 54 años. Puede observarse la mayor proporción de catedráticos y titulares de universidad en la franja de mayor edad y de profesorado contratado doctor en la de menor edad.

Así tenemos un 83,5% de catedráticos de universidad, un 59,01% de titulares de universidad y un 18,65% en la franja de edad superior a los 54 años, y de 16,51% de catedráticos de universidad; 41% de titulares de universidad y 81,35% de profesorado contratado doctor por debajo de esa edad.

Dentro del grupo de Mayores de 54 años:

- 83,5% catedráticos de universidad (73,83% hombres y 9,6% mujeres)
- 59,01% titulares de universidad (42,22% hombres y 16,79% mujeres)
- 18,65% profesorado contratado doctor (10,71% hombres y 7,94% mujeres)

Dentro del grupo de Menores de 54 años:

- 16,51% catedráticos de universidad (12,15% hombres y 4,63% mujeres)
- 41% titulares de universidad (29,61% hombres y 11,38% mujeres)
- 81,35% profesorado contratado doctor (50,4% hombres y 30,95% mujeres)

Comparando los colectivos puede observarse que el porcentaje relativo de catedráticas de universidad es de 11,6% para la franja de mayor edad, y de un 26,4% para la de menor edad.

Por su parte, los otros colectivos presentan una ligera reducción en el porcentaje relativo de mujeres en la franja de menor edad: titulares de universidad con un 28,5% se reduce a 27,8% y profesoras contratadas doctoras de un 42,6% se reduce a un 38%.

En el Consejo de Gobierno observamos que proporcionalmente existe mayor representatividad de mujeres en el estamento de Estudiantes con un 71,43% encontrándose la menor representatividad entre el Personal Docente Investigador con un 9,52%, situándose en el Personal de Administración y Servicios en el 50%.

Las Direcciones de Centro de la UPM a lo largo de los años han estado ocupadas principalmente por hombres teniendo una representatividad en 2016 de tan solo un 5%.

La evolución en las Subdirecciones de los Centros es muy parecida a la anterior gráfica, aunque se observa una mayor representatividad de mujeres en 2016 con un 29,27%.

Respecto al anterior dato, en las Direcciones de Departamentos baja la representatividad de las mujeres en 2016 a un 11,67%.

En cuanto a los equipos de investigación de convocatorias competitivas y no competitivas en el periodo 2011-2015 se observan datos parecidos en todos los años, bajando un poco en 2015 la representatividad de las mujeres en esos equipos, encontrándose en ese año en un 21,89%.

Y respecto a los datos de los/las investigadores/as principales (IPs), también se observan resultados similares para el periodo 2011-2015, existiendo poca variación y encontrándose los IPs con una representatividad de un 20,11% en 2015.

## **2.3 Órganos responsables**

Gerencia y la Unidad de Igualdad serán los órganos responsables de desarrollar este segundo Eje y de coordinar las actuaciones de las Unidades implicadas.

## **2.4 Objetivos**

2.4.1 Promover las vocaciones para incrementar el número de estudiantes y en particular la proporción de mujeres:

- a. Diseñar contenidos y acciones específicos dirigidos a la captación de estudiantes favoreciendo la entrada de las mujeres.

Implementación:

b1 Realizar Jornadas de orientación, Jornadas de puertas abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria.

b2 Se podrían incluir acciones puntuales en caso de necesidad.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia, Subdirectores responsables de la promoción en los Centros.

2.4.2 Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de Igualdad:

- a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso .

Implementación:

a1 informar de las políticas de igualdad a los/las estudiantes de nuevo ingreso a través de voluntarios/as.

Responsables: Direcciones de Centros en colaboración con Delegaciones de Alumnos.

- b. Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM.

Implementación:

b1 Creación de una Guía de procedimiento de visibilidad de las mujeres en la estrategia de comunicación de la UPM.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Estrategia Académica e Internacionalización, Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior, Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia – GATE.

- c. Realizar anualmente eventos sobre Mujeres en la ingeniería, la arquitectura y el deporte dirigido a jóvenes.

Implementación:

c1 Realizar Evento/Conferencia anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

#### 2.4.3 Promover el liderazgo de mujeres:

- a. Identificar objetivos para el incremento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y en los puestos altos de la carrera académica.

Implementación:

a1 Se identificarán objetivos, a tres años, que supongan un incremento como mínimo de un 30% a la tendencia de los cinco años anteriores al Plan, por Centro y por Departamento, de la carrera académica, tendente a la igualdad.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

- b. Promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel.

Implementación:

b1 Se hará una comunicación institucional del Rector donde animará a las Direcciones de los Centros y Departamentos que busquen y consideren candidatas para participar en conferencias, comités y reuniones de alto nivel de las que tengan noticia.

b2 Creación de una base de datos donde se puedan presentar perfiles de mujeres candidatas vinculada a las acciones de visibilización de la Universidad.

Responsables: Vicerrectorado de Investigación Innovación y Doctorado, Direcciones de los Centros, Gerencia-Unidad de Igualdad.

- c. En el Apartado de Personajes Ilustres de la web UPM incorporar mayor presencia de mujeres.

Implementación:

c1 Se incluirán perfiles de mujeres relevantes de nuestra Universidad siguiendo el criterio del orden cronológico.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Servicios Tecnológicos, Vicerrectorado de Comunicación Institucional y Promoción Exterior.

#### 2.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria:

- a. Revisión de la normativa y recomendaciones de mejora.

Implementación:

b1 Recomendaciones de mejora para la Normativa: Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativas de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativas de acceso y promoción del PDI, etc.

Responsables: Secretaría General, Gerencia-Unidad de Igualdad.

#### 2.4.5 Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en la UPM.

- a. Sensibilización.

Implementación:

a1 Sensibilizar a través de eventos y materiales de difusión sobre cómo funcionan los sesgos de género en la evaluación del mérito y su impacto en los procesos de selección.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

#### 2.4.6 Crear las siguientes estructuras organizativas para la implementación y el seguimiento:

- a. Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender 4UP (Grupo interlocutor de las Unidades de Igualdad creado por cuatro Universidades Politécnicas: UPC, UPCT, UPM y UPV, para tratar todo lo referente a cuestiones de género).

Implementación:

a1 Diseñar programa de actuación conjunta.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

- b. Creación de un Punto de Contacto de Género dentro de las Direcciones de cada Centro de la UPM cuyo cometido será colaborar con la Unidad de Igualdad en la

implementación y seguimiento de las medidas incluidas en este Plan, y formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (apartado d).

Implementación:

b1 Nombramiento por parte de las Direcciones de los Centros teniendo en cuenta el Plan de Igualdad.

Responsables: Gerencia, Direcciones de los Centros.

- c. Creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que será propuesta, una vez aprobado el Plan, por la Comisión de elaboración del mismo.

Implementación:

c1 La Comisión tendrá como miembros a las personas que han redactado el Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro.

Responsables: Gerencia, Direcciones de los Centros.

## 2.5 Tabla de medidas: Eje 2. Atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en el Personal Docente e Investigador

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres	a. Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo la entrada de mujeres	a.1 Realizar Jornadas de orientación, Jornadas de puertas abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria	Gerencia-Unidad Igualdad Vic. Investigación, Innov. Y Doctorado Vice. Alumnos y Ext. U. Vice. Calidad y Eficiencia Subdirecciones responsables de la promoción en Centros	Corto	Anual

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.2 Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad	a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso	a.1 Informar de las políticas de igualdad a través de voluntarios/as	Direcciones de Centros en colaboración con Delegaciones de Alumnos	Corto	Anual
	b. Potenciar la presencia de mujeres en la página web de la UPM	b.1 Creación de una Guía de procedimiento de visibilidad de las mujeres en la estrategia de comunicación de la UPM	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. de Estrategia Académica e Internac. Vice. Comunicación Instituc. y promoción exterior Vice. Calidad y Eficiencia - GATE	Corto	Permanente
	c. Realizar eventos sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes	c.1 Realizar Evento/Conferencia anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual



EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.3 Promover el liderazgo de mujeres	a. Objetivos para el incremento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica	a.1 Se identificarán objetivos, a tres años, que supongan un incremento como mínimo de un 30% a la tendencia de los cinco años anteriores al Plan, por Centro y por Departamento, de la carrera académica, tendente a la Igualdad	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual
	b. Promover y apoyar la participación de mujeres senior en conferencias, comités y reuniones de alto nivel	b.1 Se hará una comunicación institucional del Rector donde animará a las Direcciones de los Centros y Departamentos que busquen y consideren candidatas para participar en conferencias, comités y reuniones de alto nivel de las que tengan noticia	Vice. Investigación, Innov. Y Doctorado Direcciones de los Centros Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		b.2 Creación de una base de datos donde se puedan presentar perfiles de mujeres candidatas vinculada a las acciones de visibilización de la Universidad	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
	c. En el apartado de Personajes Ilustres de la web upm incorporar mayor presencia de mujeres	c.1 Se incluirán perfiles de mujeres relevantes de nuestra Universidad siguiendo el criterio del orden cronológico	Gerencia-Unidad Igualdad Vice. Servicios tecnológicos Vic. Comunicación Institucional y Promoción Exterior	Medio	

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género en la Normativa Universitaria	a. Revisión de la Normativa y recomendaciones de mejora	a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativa de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativa de acceso y promoción del PDI	Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.5 Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre medidas dirigidas a la atracción, retención, formación, promoción y liderazgo de mujeres en la UPM	a. Sensibilización	a.1 Sensibilizar a través de eventos y materiales de difusión sobre cómo funcionan los sesgos de género en la evaluación del mérito y su impacto en los procesos de selección	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Permanente

EJE 2: ATRACCIÓN, RETENCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.4.6 Creación de estructuras organizativas para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad	a. Fomentar la actividad del grupo de trabajo Gender 4UP	a.1 Diseñar programa de actuación conjunta	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
	b. Creación de un Punto de Contacto de Género dentro de las Direcciones de cada Centro de UPM para colaborar con Unidad de Igualdad en implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad	b.1 Nombramiento por parte de las Direcciones de los Centros teniendo en cuenta el Plan de Igualdad	Direcciones Centros Gerencia	Corto	Permanente
	c. Creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, propuesta por la Comisión de elaboración del Plan de Igualdad	c.1 La Comisión tendrá como miembros a las personas que han redactado el Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro	Direcciones Centros Gerencia	Corto	Permanente

### **3 EJE 3. INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**

#### **3.1 Marco Normativo**

A continuación se detallan los artículos de la legislación vigente relevantes en materia de Igualdad de Género en la Universidad:

##### **3.1.1 Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:**

- *Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (art.33 j)).*
- *La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación (Disposición Adicional Decimotercera. 2).*
- *La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo (Disposición Adicional Decimotercera. 5).*

##### **3.1.2 Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:**

- *La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad (art.39.1).*

##### **3.1.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres:**

- *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art.25.1).*
- *En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:*
  - a. *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
  - b. *La creación de postgrados específicos.*

c. *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia (art.25.2).*

3.1.4 Ley Orgánica1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

➤ *Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:*

a. *La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.*

b. *La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.*

c. *La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.*

d. *El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico (art.7).*

3.1.5 Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología:

➤ *Los Principios Básicos de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación conforman los criterios compartidos por todos los agentes y que habrán de observarse en la definición e implementación de las políticas de I+D+i. Son:*

*.....V. La Incorporación de la Perspectiva de Género en las políticas públicas de I+D+i para corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica, tanto en el sector público como en el empresarial. Este principio conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados.*

3.1.6 Plan Nacional de I+D+i:

➤ *El Plan Nacional de I+D+i es el instrumento de programación con que cuenta el Sistema Español de Ciencia y Tecnología y en el que se establecen los objetivos y prioridades de la política de Investigación, Desarrollo e Innovación a medio plazo.*

*La siguiente pregunta se ha incluido en el formulario de solicitud que los investigadores/as tienen que rellenar en línea a la hora de solicitar financiación para la investigación del Plan Nacional de I+D+i:*

*“Si su proyecto investiga los seres humanos, ¿cree que el sexo (hombre/mujer) de los temas analizados puede afectar a los resultados de la investigación? SÍ/NO”.*

### 3.1.7 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

- *La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y en particular, el ámbito investigador y universitario.*
- *Las medidas para dar cumplimiento a este objetivo en el Plan, se articularán a través de las siguientes líneas de actuación:*
  - Reforzar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
  - Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador.
  - Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.
  - Desarrollar las herramientas de difusión con perspectiva de género.

### 3.1.8 Además de esta legislación nacional, son relevantes los siguientes documentos y Directivas europeas:

- *La Comunicación sobre el Espacio Europeo de Comunicación (E.R.A., por sus siglas en inglés)*

<http://old.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0392:FIN:ES:PDF>

- *Regulación del Nuevo Programa Marco de Investigación Europeo Horizonte 2020*

<http://www.eshorizonte2020.es/que-es-horizonte-2020/documentos-de-interes/ficha-informativa-sobre-igualdad-de-genero-en-horizonte-2020>

- *Structural Change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*

[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cambio\\_estructural\\_instituciones\\_cientificas.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cambio_estructural_instituciones_cientificas.pdf)

- Dos informes publicados por LERU (Liga Europea de Universidades de Investigación)

[http://www.leru.org/files/general/LERU%20Paper\\_Women%20universities%20and%20research.pdf](http://www.leru.org/files/general/LERU%20Paper_Women%20universities%20and%20research.pdf)

[http://www.leru.org/files/publications/LERU\\_AP18\\_Gendered\\_research\\_and\\_innovation\\_final.pdf](http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf)

## 3.2 Datos del Diagnóstico

Existe una incipiente integración de contenidos de género en la docencia en nuestra universidad, a nivel de grado y de post grado. En particular, se pueden mencionar las siguientes asignaturas que se imparten en distintos centros de la UPM:

En la ETS de Ingenieros Industriales se incorporan contenidos de género a través de la asignatura “Organización de Sistemas Productivos”. Se trata de una asignatura troncal, que dedica un módulo a la gestión de los Recursos Humanos donde se abordan cuestiones de género e igualdad. La asignatura es impartida por profesorado de la Unidad Docente de Organización de

la Producción, perteneciente al Departamento de Ingeniería de Organización, Administración de Empresas y Estadística.

En la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte se imparte una asignatura optativa *“Educación Física, Género y Deporte”* por profesorado del Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio.

En postgrado, en el Máster de Planteamiento Urbano y Territorial del Departamento de Urbanismo y Ordenación el Territorio de la ETS Arquitectura, se imparte una asignatura de Género *“Urbanismo para la igualdad en la diversidad: género, envejecimiento, inmigración”*.

Además de esto, un cierto número de asignaturas de Grado y Postgrado en la ETS Arquitectura incluyen de manera transversal algún contenido de género, por ejemplo la asignatura de Proyecto Urbano de 4º curso.

Asimismo, en la ETSI Montes, año tras año, en el Máster Gestión Sostenible de los Recursos se imparte un módulo de *“Introducción a la igualdad de género”* impartido por la Unidad de Igualdad de la Universidad.

En los Cursos de Verano celebrados en la Granja de San Ildefonso durante varios años se han impartido Cursos y/o Seminarios *“La mujer en la Universidad”*, *“La mujer en la UPM y su proyección profesional”*, impartidos por profesorado de la ETS Edificación.

Con respecto a la integración del género en los contenidos de la investigación, existe una experiencia relativamente importante en la UPM. En el año 2000 se creó el Grupo de Investigación Género Urbano en el Departamento de Urbanismo y Ordenación del Territorio la ETS Arquitectura. Además, en el Departamento de Proyectos, al menos tres profesoras investigan en esta materia. Tanto en Urbanismo como en Proyectos se han leído tesis doctorales que integran el género como una categoría analítica fundamental.

En suma, en lo que respecta a esta tercera área estratégica, la UPM dispone de unos elementos básicos a partir de los cuales se puede constituir una estructura estable para la docencia y la investigación.

### **3.3 Órgano responsable**

Los órganos competentes en personal docente e investigación serán responsables en desarrollar este tercer Eje y de coordinar las actuaciones de las Unidades implicadas.

### **3.4 Objetivos**

3.4.1 Promover la integración de contenidos de género en la docencia (LOMLOU):

- a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes.

Implementación:

a1 Revisar por Centro los planes de estudio y determinar aspectos a incluir con temática de Género.

a2 Proponer curso de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia.

a3 Basado en lo anterior, elaborar un listado de asignaturas y profesorado en que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en la materia, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Estrategia Académica e Internacionalización, Direcciones y Subdirecciones de los Centros, Gerencia y Personal Docente e Investigador, Profesorado interesado.

- b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género, en programas de grado, posgrado y doctorado.

Implementación:

b1 Elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado en los que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en la materia de docencia e investigación: Gerencia y Personal Docente Investigador, Vicerrectorado de Estructura Académica e Internacionalización, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

- c. Promover actividades para la formación continua, en materia de género en nuestra Universidad, del profesorado y de profesionales de los sectores público y privado.

Implementación:

c1 En colaboración con los órganos de la Universidad que lo requieran, por ejemplo, la Oficina de Proyectos Europeos, Mesa de Formación, ICE, con el objetivo prioritario de formar al profesorado para concurrir en las convocatorias de proyectos del Programa Europeo Horizonte 2020.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en la materia: Gerencia- Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Estructura Académica e Internacionalización.

#### 3.4.2 Apoyar la integración del análisis de género en la investigación:

- a. Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente.

Implementación:

a1 Dar publicidad con carácter bianual.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en la materia: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

- b. Proporcionar apoyo / asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación, dentro y fuera de la UPM.

Implementación:

b1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico a demanda de solicitudes.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en el Área de investigación:  
Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

- c. Informar de las convocatorias que existan y animar a la participación en las mismas.

Implementación:

b1 Proporcionar información.

Responsables: Órganos de la Universidad competentes en la materia:  
Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

#### 3.4.3 Actividades de difusión:

- a. De acuerdo con lo recogido en el Eje 1 se procurará dar difusión de las mujeres investigadoras.

Implementación:

a1 Proporcionar difusión.

Responsables: Gerencia.



### 3.5 Tabla resumen de medidas: Eje 3. Incorporación del Género en la Investigación y la Docencia

EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.1 Promover la integración de contenidos de género en la docencia	a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes	a.1 Revisar por Centro los planes de estudio y determinar aspectos a incluir con temática de Género	Vic. Investigación, Innov. y Doctorado Vic. Estrategia Académica e Internacionalización Direcciones y Subdirec. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador Profesorado interesado	Largo	Permanente
		a.2 Proponer cursos de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Permanente
		a.3 Basado en lo anterior, elaborar un listado de asignaturas y profesorado en que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género	Vic. Estrategia Académica e Internacionalización Direcciones y Subdirec. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador	Largo	Permanente
	b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con contenidos de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado	b.1 Elaborar un listado de actividades y contenidos de género para tener en cuenta en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado en los que se podría realizar una experiencia piloto para integrar contenidos de género	Gerencia y Personal Docente e Investigador Vic. Estrategia Académica e Internacionalización Vic. Investigación, Innov. y Doctorado	Largo	Permanente
	c. Promover actividades para la formación continua en nuestra Universidad, del profesorado y de profesionales de los sectores público y privado	c.1 En colaboración con los órganos de la Universidad que lo requieran, por ejemplo, la Oficina de Proyectos Europeos, Mesa de Formación, ICE, con el objetivo prioritario de formar al profesorado para concurrir en las convocatorias de proyectos del programa europeo Horizonte 2020	Gerencia-Unidad Igualdad Vic. Estrategia Académica e Internacionalización	Medio	Anual

EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.2 Apoyar la integración del análisis de género en la investigación	a. Dar publicidad a las estadísticas de la Universidad bianualmente	a.1 Dar publicidad con carácter bianual	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Bianual
	b. Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos en materia de género en la investigación, dentro y fuera de la UPM	b.1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico a demanda de solicitudes	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Permanente
	c. Informar de las convocatorias que existan y animar a la participación en las mismas	c.1 Proporcionar información	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente

EJE 3: INCORPORACIÓN DEL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.3.Actividades de difusión	a. De acuerdo con lo recogido en el Eje 1, se procurará dar difusión de las mujeres investigadoras	a.1 Proporcionar difusión	Gerencia	Corto	Permanente

## Índice de Figuras.

<i>Fig. 1 .- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Funcionario por categoría profesional de niveles</i>	13
<i>Fig. 2 .- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Laboral por categoría profesional de niveles</i>	13
<i>Fig. 3 .- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro de la UPM</i>	14
<i>Fig. 4 .- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro de la UPM por estamentos</i>	14
<i>Fig. 5 .- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno de la UPM</i>	15
<i>Fig. 6 .- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección de la UPM</i>	15
<i>Fig. 7 .- Proporción de mujeres y hombres en órganos unipersonales de la UPM</i>	16
<i>Fig. 8 .- Hombres y mujeres en carrera académica distribuidos por sexo y nivel de estudios</i>	28
<i>Fig. 9 .- Porcentaje de mujeres catedráticas en la UPM</i>	28
<i>Fig. 10 .- Índice de techo de cristal de la UPM</i>	29
<i>Fig. 11 .- Ratios PDI/Catedrático en la UPM</i>	29
<i>Fig. 12 .- Índice de techo de cristal en la UPM por campo tecnológico</i>	30
<i>Fig. 13 .- Porcentaje de mujeres y hombres en el PDI con vinculación permanente por edades</i>	30
<i>Fig. 14 .- Porcentaje de hombres y mujeres en catedráticos/as, titulares y contratados/as doctores/as por edad (2016) referido a cada categoría y edad</i>	31
<i>Fig. 15 .- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por estamentos</i>	31
<i>Fig. 16 .- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros</i>	32
<i>Fig. 17 .- Proporción de mujeres y hombres en Subdirección de Centros</i>	32
<i>Fig. 18 .- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos</i>	33
<i>Fig. 19 .- Porcentaje de mujeres y hombres en equipos de investigación</i>	33
<i>Fig. 20 .- Porcentaje de mujeres y hombres principales en proyectos de investigación en convocatorias competitivas</i>	34