



**DIRECCIÓN GENERAL
DE LA MUJER**

**CONSEJERÍA DE
EMPLEO Y MUJER**

Grupo de I+D GESPLAN

**UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE MADRID**



CURSOS DE VERANO UPM

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA
MUJER EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO
DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE
MADRID**

Ignacio de los Ríos

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	5
III. CONCLUSIONES.	7
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE PRESENCIA DE LA MUJER EN LA UPM EN RELACIÓN CON OTRAS UNIVERSIDADES DE SU CONTEXTO	7
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO ESTUDIANTE EN LA UPM	9
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO PROFESIONAL FUERA DE LA UPM.	13
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO PROFESIONAL DENTRO DE LA UPM.	17
CONCLUSIÓN FINAL.....	27
IV. RECOMENDACIONES	29

I. INTRODUCCIÓN

La Unión Europea reconoce el importante papel de la educación superior como parte integral de la política económica y social, y como instrumento para reforzar la competitividad internacional. El desarrollo de una educación y formación de calidad es medio esencial de la estrategia europea para garantizar la cohesión social, el empleo y el desarrollo económico de nuestra sociedad. No obstante, el papel que la política universitaria ha de jugar en este contexto no puede concebirse sin tener en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Este aspecto, considerado un objetivo prioritario, horizontal e integrado en todas las actividades que se realicen en el seno de la Unión Europea, tiene especial relevancia en el ámbito universitario. Efectivamente, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva en la educación, la formación y el empleo, se convierten en instrumentos importantes en la transmisión de los valores culturales básicos que permitirán avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real entre los sexos.

La Universidad Politécnica de Madrid, creada formalmente en 1971 como agrupación de Escuelas técnicas, ha experimentado una evolución continua en sus estudios, metodologías innovadoras y herramientas operativas con el fin de mejorar su calidad docente e investigadora. Los retos derivados de la mayor participación femenina en la Universidad, así como de su mayor inserción en el mercado de trabajo, exigen una reflexión sobre el impacto que el modelo universitario está teniendo sobre las mujeres y sobre la propia institución.

A principios del año 2005 la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer, firma un convenio con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) por el que se hace eco de esta necesidad y encarga el presente estudio sobre la evolución de la incorporación de la mujer en este sistema universitario de la Comunidad de Madrid.

Dada la amplitud del estudio se ha buscado la información que pudiese ser más relevante y accesible, incluyendo datos básicos de otras universidades. Además, a través de un proceso de encuestas a los diferentes grupos que participan en la vida académica de la UPM se realiza un primer sondeo de las opiniones sobre las expectativas personales y la satisfacción en la UPM, así como la percepción que existe acerca de la igualdad de género. A partir de toda esta información se han los diferentes aspectos de acceso y realización de estudios, inserción laboral, personal docente, investigación y gestión, realizando una descripción pormenorizada.

Aunque existen numerosos aspectos en los que es posible profundizar en un futuro, con este estudio se ofrece una imagen completa de la presencia de la mujer en la UPM, y además se complementa con una comparativa básica respecto a la situación en otras universidades politécnicas. Con ello se abren nuevos espacios para la investigación de las causas sociológicas, culturales y coyunturales que afectan a su mayor o menor presencia en los diferentes ámbitos. Finalmente, se aportan unas primeras recomendaciones para adoptar acciones que ayuden a incrementar la participación de la mujer en la UPM, que faciliten un seguimiento continuo de los avances, y que promuevan los valores de igualdad que posee esta universidad.

II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El objetivo general es realizar un análisis de la situación de la mujer dentro del sistema universitario de la Universidad Politécnica de Madrid.

El análisis considera las diferentes actividades y responsabilidades que desempeña la mujer en la UPM, desde el punto de vista del Sistema Universitario en la Comunidad de Madrid. En este sentido, se considera que ese sistema está compuesto por los profesionales (docentes, investigadores, personal de administración y servicios, etc.) que trabajan en la Universidad, los alumnos que cursan sus estudios en ella y, por último los recién titulados que se encuentran en las primeras etapas de inserción laboral en la Comunidad de Madrid. De esta manera, el análisis que se realiza valora la posición de la mujer respecto a los tres ámbitos principales en que está:

- Como estudiante durante su período de formación y estudios en la UPM.
- Como profesional en la búsqueda o desempeño de un empleo en la Comunidad de Madrid, una vez terminados sus estudios.
- Como profesional (docente, investigador o laboral) en la propia UPM.

El ámbito de actuación se corresponde con los principales centros de estudio de la Universidad Politécnica de Madrid, localizada en la Comunidad de Madrid, que puedan emitir una titulación oficial de ingeniero, arquitecto o licenciado en su grado superior o técnico. Este ámbito se corresponde con los 21 Centros siguientes:

- 9 Escuelas Técnicas Superiores.
- 9 Escuelas Universitarias.
- 2 Facultades.
- 1 Escuela Politécnica de Enseñanza Superior.

Además se realiza un análisis comparativo con otros centros universitarios, en relación con los aspectos más relevantes en cuanto al nivel de presencia de la mujer. Esta valoración aporta información de referencia para situar la posición de la UPM en relación con el marco de su entorno más inmediato. Se han seleccionado centros de estudios de orientación técnica de grado medio o superior, que puedan emitir titulaciones oficiales similares a la UPM (ingeniero, arquitecto o licenciado). Se han seleccionado las siguientes:

- Universidad Politécnica de Valencia (UPV).
- Universidad Politécnica de Cataluña (UPC).
- Groupe ParisTech (Francia).

Para estudiar la evolución se ha intentado obtener la información disponible para un periodo de ocho años, desde el curso académico 1996/97 al 2003/04.

En el esquema adjunto puede verse el enfoque metodológico y las principales fuentes de información que se han utilizado.

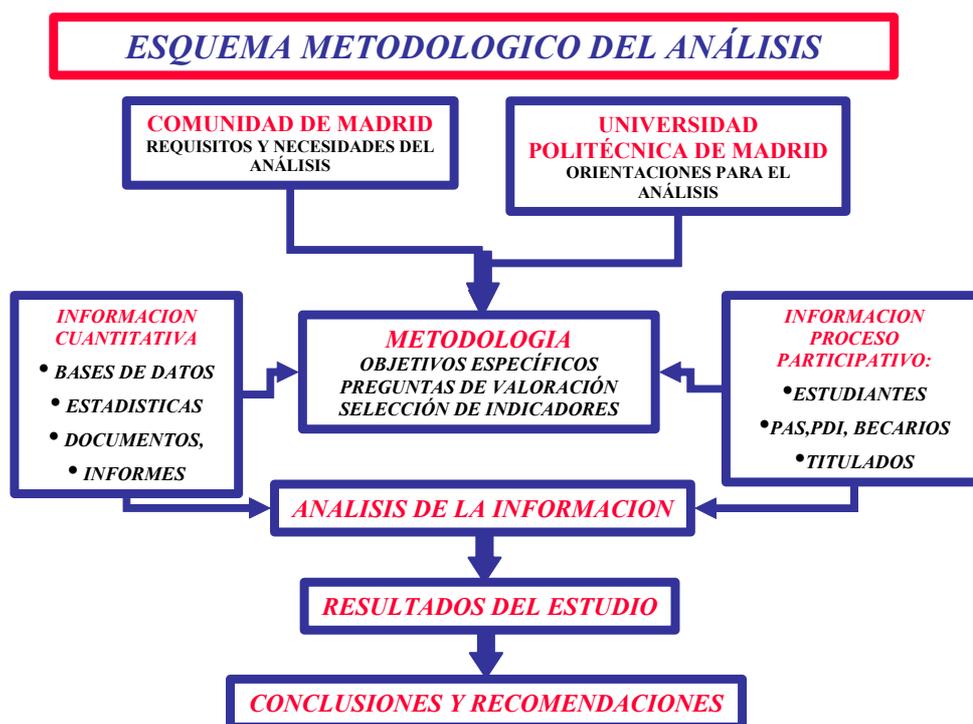


Figura 1. Esquema metodológico del análisis. (Fuente: Elaboración propia)

Para poder aproximarnos de modo más adecuado a la complejidad que representa cada uno de los diferentes sectores del estudio, se ha decidido realizar el análisis complementando una parte cuantitativa a partir de la recopilación de datos estadísticos, con otra que sondea aspectos subjetivos a través de un proceso de encuestas. De este modo se contrasta la información cuantitativa con datos obtenidos a través de un proceso de participación, que completan el diagnóstico, poniendo de manifiesto aspectos subjetivos no reflejados en los datos estadísticos tales como la satisfacción con las actividades realizadas, el cumplimiento de las expectativas, las principales dificultades encontradas, percepción de problemas y oportunidades, etc.

SEXO	TIPO DE ENCUESTADO						Total
	PDI	PAS	Becarios	Estudiantes	Titulados	En blanco	
MUJERES	55	47	38	872	143	8	1163
HOMBRES	81	39	43	1391	392	17	1963
en blanco	6	7	2	56	18	1	90
Total	142	93	83	2319	553	26	3216

Tabla 1. Distribución de los cuestionarios recibidos por sexo y tipo. (Fuente: Elaboración propia)

En la tabla se refleja el conjunto de encuestas recibidas. Es importante señalar que sólo los resultados para alumnos estarán dentro del límite de error fijado, por lo que los resultados de la encuesta para el resto de los grupos deben tomarse a título indicativo.

El cruce de ambos tipos de información da lugar a una valoración, contrastada y comparada, de la situación de la mujer en la Universidad Politécnica de Madrid en los últimos años, mostrando asimismo las perspectivas esperables en el escenario madrileño. Todo ello permite establecer algunas de las conclusiones y recomendaciones que se consideran más adecuadas para la introducción, en su caso, de mejoras.

III. CONCLUSIONES.

Se ofrece a continuación una síntesis de las conclusiones obtenidas, señalando con un asterisco (*) todas aquellas que han sido extraídas del proceso de participación realizado y cuyos valores deben ser tomados solamente a título indicativo por las características de la muestra.

Se ha considerado oportuno comenzar con la comparativa de la situación de la mujer en la UPM en relación con otras universidades, de tal modo que sirva de marco de referencia sobre el que contextualizar el resto de conclusiones del análisis. Al final del apartado se ofrecen dos imágenes que resumen la situación general de la mujer en la UPM seguidas de una reflexión final que da paso al apartado de recomendaciones.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE PRESENCIA DE LA MUJER EN LA UPM EN RELACIÓN CON OTRAS UNIVERSIDADES DE SU CONTEXTO

III.1.1. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE LA UPM Y OTROS CENTROS UNIVERSITARIOS EN CUANTO A LA PRESENCIA DE LA MUJER COMO ESTUDIANTE.

- **LA UPM CON UN 30,59% DE ALUMNAS DE NUEVO INGRESO EN PRIMER CURSO EN CENTROS OFICIALES SE SITÚA AL NIVEL DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS (31,94%) Y ENTRE LA UPC (27,76%) Y LA UPVA (38,00%).** Estos datos, referidos al curso 2003/2004, sitúan al conjunto de las universidades politécnicas 21,62 puntos por debajo del conjunto de las universidades públicas españolas, que con un 53,54% de alumnas de nuevo ingreso en primer curso en centros oficiales superan la paridad.
- **LA UPM CON UN 32,04% DE ALUMNAS MATRICULADAS EN 1º y 2º CICLO EN CENTROS OFICIALES SE SITÚA EN LA MEDIA DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS (32,53%) Y ENTRE LA UPC (27,03%) Y LA UPVA (37,33%).** Estos datos, referidos al curso 2003/2004, sitúan la diferencia en casi 21 puntos con el conjunto de universidades públicas, donde se supera ampliamente la paridad (53,5%). Por otra parte la UPM se sitúa al nivel del Grupo ParisTech (33,36%).
- **LA UPM CON UN 29,75% DE ALUMNAS DE DOCTORADO SE SITÚA POR DEBAJO DE LA UPVA CON UN 39,89%, Y DE LA UPC CON UN 32,26%.** De nuevo se observa una gran diferencia de más de 18 puntos del conjunto de universidades politécnicas (33,58%) con respecto al conjunto de universidades públicas, donde se superó la paridad con el 51,79% de alumnas de doctorado. Por otra parte la UPM se sitúa al nivel del Grupo ParisTech (30,06%).
- **LA UPM SE SITÚA POR ENCIMA DE LA MEDIA DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS (32,14%) CON UN 34,32% DE ALUMNAS GRADUADAS.** Para el curso 2003/2004 se encuentra al nivel de la UPVA con un 35,08%, y supera a la UPC con un 26,22%. De nuevo se observa una

gran diferencia de más de 27 puntos con respecto al conjunto de universidades públicas (59,37%), donde se superó la paridad con 32.033 más graduadas que graduados. Por otra parte la UPM se sitúa 2,43 puntos por encima del Grupo ParisTech (31,89%).

III.1.2. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE LA UPM Y OTROS CENTROS UNIVERSITARIOS EN CUANTO A LA PRESENCIA DE LA MUJER COMO PROFESIONAL

- **LA UPM CON UN 21,12% DE MUJERES PERTENECIENTES AL PDI SE SITÚA AL NIVEL DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS (21,76%).** Los datos, referidos al curso 2003/2004, sitúan a la UPM a 3,76 puntos por debajo del de la UPVA (24,88%) y a 1,66 puntos por encima de la UPC (19,46%). El conjunto de las universidades politécnicas se sitúa a 12,13 puntos por debajo del conjunto de las universidades públicas españolas, con un 33,89% de mujeres pertenecientes al PDI. Esta situación se mantiene para algunas categorías profesionales, como la de Titulares de Universidad, y varía significativamente en otras hasta el caso extremo de los Catedráticos de Escuela Universitaria con presencias muy bajas de mujeres en la UPM (16,03%) y por debajo de la UPC (28,91%) y la UPVA (28,89%). Por otra parte la UPM se sitúa al nivel del Grupo ParisTech con un 21,45% de mujeres pertenecientes al PDI.
- **LA UPM CON UN RATIO “PRESENCIA MUJERES PDI / PRESENCIA ALUMNAS MATRICULADAS” DEL 0,64 SE SITÚA AL NIVEL DEL TOTAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS (0,63).** Este dato, para el curso 2002/2003, incluso mejora para el curso siguiente. Por lo tanto podemos decir que, si bien queda camino por recorrer para que la presencia de la mujer en el PDI alcance el nivel de equilibrio que corresponde a su presencia como estudiante. Este fenómeno es general para todas las universidades, y en el caso de las politécnicas es similar en UPVA (0,64) y Paris Tech (0,64), mientras que es mejor en UPC (0,71).
- **LA UPM CON UN 47,87% DE MUJERES PERTENECIENTES AL PAS SE SITÚA POR DEBAJO DEL NIVEL DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS CON UN 51,41%.** Los datos, referidos al curso 2003/2004, sitúan a la UPM a 2,75 puntos por debajo de la UPVA (50,62%); y a 10,63 puntos por debajo de la UPC (58,50%). El conjunto de las universidades politécnicas se sitúa a 5,18 puntos por debajo del conjunto de las universidades públicas españolas que con un 56,59% de mujeres pertenecientes al PAS. Esta situación se mantiene en casi todas las categorías laborables y se acentúa para el Grupo D donde la UPM se acerca más a la paridad con el 56,53% de mujeres mientras que la UPC y la UPVA desequilibran la proporción de mujeres a niveles cercanos al 70%. Por otra parte la UPM se sitúa 8,44 puntos por debajo del Grupo ParisTech con un 54,85% de mujeres pertenecientes al PAS.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO ESTUDIANTE EN LA UPM

III.1.3. RESPECTO DEL PROCESO DE ACCESO DE ALUMNOS A LA UPM

- **LAS MUJERES PREFIEREN CURSAR EN LA UPM ESTUDIOS DE CICLO LARGO (~70%) QUE DE CICLO CORTO (~30%).** Esta preferencia, no sólo ha aumentado desde el curso académico 2002/2003 sino que además sigue patente, algo más matizada (<53%), en las solicitudes que cursan en segunda opción para estudiar en la UPM. Los hombres se decantan por los Centros de Ciclo Largo en primera opción de forma menos acusada (52%-57% según años); mientras que, en segunda opción, prefieren de forma más clara los de Ciclo Corto (~70%).
- **LA ETS ARQUITECTURA ES EL CENTRO PREFERIDO POR MUJERES EN PRIMERA OPCIÓN (23-31% según años)** a la hora de cursar sus solicitudes para estudiar en la UPM, con más del doble de solicitudes que cualquier otro Centro. **LA ETSI INDUSTRIALES ES SU CENTRO PREFERIDO EN SEGUNDA OPCIÓN (13-14%)** y además ocupa también una posición preferente en primera opción (10-11%). Las preferencias en hombres son mucho menos evidentes, si bien destacan en primera opción la ETS Arquitectura (~11%) y la ETSI Industriales (~10%); mientras que, en segunda opción prefieren la EUIT Industrial, la EU Informática, además de la EUIT Aeronáuticos y la ETSI Industriales.
- **EL PORCENTAJE DE ESTUDIANTES ADMITIDOS, CON RELACIÓN A LAS SOLICITUDES CURSADAS EN PRIMERA OPCIÓN, ES ALGO SUPERIOR EN MUJERES (60-65%) QUE EN HOMBRES (57-59%).** Esta diferencia es más acusada sobre todo en Centros de Ciclo Largo, donde los varones disminuyen a cifras en torno al 51-57% mientras que las mujeres se mantienen igual. En segunda opción, sin embargo, los valores son siempre mucho menores (14-21%) para ambos sexos.
- **LAS MUJERES, EN PROMEDIO, SE HAN INCORPORADO A LA UPM CON MEJOR NOTA QUE LOS HOMBRES,** independientemente de la vía de acceso seguida, si bien la diferencia es muy escasa (Selectividad y FP: <0,2 puntos; Selectividad para extranjeros: <0,7 puntos). Es más, teniendo en cuenta que la selectividad es la vía de acceso mayoritaria a la UPM, la media de la nota de admisión de mujeres es, en general y salvo contadas excepciones, ligeramente mejor que la de hombres para todos los Centros que integran la UPM en todo el periodo de estudio.

III.1.4. RESPECTO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS ALUMNOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO

- **LA PROPORCIÓN DE MUJERES MATRICULADAS EN LA UPM, DENTRO DEL TOTAL DE ESTUDIANTES, ESTÁ EN TORNO AL 30%.** Este valor es ligeramente mayor a nivel de matriculados totales (Mt: ~32%) que de

nuevo ingreso (Ni: ~30-31%); asimismo, es también mayor en los Centros de Ciclo Largo (Mt: ~33%; Ni: ~33-34%) que de Corto (Mt: 29%; Ni: 27-28%). En la ETS Arquitectura, la ETSI Agrónomos, la ETSI Montes y en sus homólogas Técnicas esta proporción está próxima a la paridad mujeres-hombres o es incluso superior a ésta, tanto a nivel de matriculados totales como de nuevo ingreso.

- **UN 60-61% DE LAS MUJERES MATRICULADAS EN LA UPM CURSAN SUS ESTUDIOS EN CENTROS DE CICLO LARGO** Lo mismo sucede en hombres si bien de forma menos evidente, sobre todo desde el curso 2000/2001 (56-57%). Sin embargo, a nivel de nuevas matriculadas no sólo no hay apenas diferencias entre Ciclos, si no que puntualmente es mayor a favor de los de Ciclo Corto; en hombres, es siempre mayor a favor de éstos. Estas diferencias entre sexos están en consonancia con la mayor preferencia mostrada por mujeres a la hora de cursar sus solicitudes para estudiar en la UPM por los Centros de Ciclo Largo.
- **LA ETS ARQUITECTURA ES EL CENTRO CON MAYOR REPRESENTACIÓN FEMENINA (~18-19%) CON MÁS DEL DOBLE DE MUJERES MATRICULADAS QUE CUALQUIER OTRO**, en consonancia también con la presencia mostrada por éste Centro a la hora de cursar solicitudes para estudiar en la UPM. Le siguen la EU Arquitectura (8-9%), la ETSI Agrónomos (8-9%), la ETSI Industriales (~6%) y la ETSI Telecomunicación (6-7%). En conjunto estos cinco centros representan alrededor del 50% de mujeres matriculadas en la UPM. **EN HOMBRES EL REPARTO POR CENTROS ES MÁS HOMOGÉNEO**, existiendo un total de 10 centros con una representación situada entre el 5 y el 10%. La ETS Arquitectura (~12%) y la EU Arquitectura (~9%) constituyen también los Centros de la UPM en los que más mujeres se matriculan de nuevo ingreso junto con la ETSI Agrónomos hasta el curso 1999/2000 y la ETS Industriales a partir 2002/2003; mientras que en hombres, destacan en este sentido, la Facultad y Escuela de Informática.
- **MÁS DE LA MITAD DE LOS ENCUESTADOS REALIZAN ALGÚN TRABAJO A LO LARGO DE SUS ESTUDIOS, CON PORCENTAJES SIMILARES ENTRE MUJERES (53,8%) Y HOMBRES (54,1%)**. Las mujeres que estudian en centros de ciclo corto compatibilizan sus estudios con trabajo en un porcentaje superior (57,3% del total de encuestadas) a las que estudian en Centros de Ciclo Largo; mientras que en hombres sucede al contrario.
- **EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES ENCUESTADAS MIENTRAS CURSAN SUS ESTUDIOS SE CARACTERIZA POR SER MAYORITARIAMENTE DE TIPO REMUNERADO (94,4%); ESPORÁDICO (>45%); CON CONTRATO (53,0%) Y CON JORNADA PARCIAL (52,8%)**. En hombres, tiene características similares. No obstante, el porcentaje tanto de los que tienen un trabajo remunerado (91,3%) como el de los que tienen jornada de tipo parcial (42,7%) es ligeramente inferior al de ellas. Con relación a los contratos, son porcentualmente más las mujeres (20,5%) que trabajan con un contrato en prácticas o becas y que además lo hacen con beca de la UPM (60%) que los hombres (14,8% y 47,7%, respectivamente).

- **LOS MOTIVOS QUE ARGUMENTAN LAS ENCUESTADAS PARA BUSCAR TRABAJO DURANTE LOS ESTUDIOS SON DE TIPO ECONÓMICO (66,8%) EN PRIMER LUGAR, Y PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE INSERCIÓN (22,8), EN SEGUNDO LUGAR.** Los varones argumentan otros motivos distintos (19,2%) por delante de mejorar las posibilidades de inserción (18,9%). Finalmente cabe decir que las mujeres encuestadas son más selectivas a la hora de escoger los trabajos que desempeñan mientras cursan sus estudios, y es mayor el porcentaje de las que perciben “mucha” relación entre el trabajo que desempeñan y los estudios que cursan (28,3%) que el de hombres (22,5%); mientras que, es menor, el de las que lo perciben como “nada” relacionado (39,9%) frente a los varones (41,8%).
- **LAS MUJERES DE LA UPM PARTICIPAN MÁS (2.864 estudiantes en ocho años) QUE LOS HOMBRES (2.186 estudiantes) EN LOS PROGRAMAS DE INTERCAMBIO O MOVILIDAD.** Asimismo, destacan con un mayor porcentaje de participación en la ETS Arquitectura, la ETSI Industriales, la EUIT Industriales, la EUIT Obras Públicas y la EUIT Telecomunicación; mientras que ellos sólo lo hacen en la ETSI Caminos, Canales y Puertos y la ETSI Navales. Para ambos sexos se nota un aumento continuado desde el curso 2000/2001 tanto en número como en porcentaje dentro del total de estudiantes matriculados de participantes en este tipo de Programas Esta movilidad se da sobre todo en programas internacionales (400-750 estudiantes según años), mientras que es mínima en programas nacionales (5-10 estudiantes). Además, participan en mayor medida los estudiantes de los Centros de Ciclo Corto.
- **LAS MUJERES (77,8% en 2005) REPITEN MENOS ASIGNATURAS QUE LOS HOMBRES (81,0%)** tanto a nivel general de la UPM como independientemente del tipo de Ciclo que se imparta en los Centros donde estudien. Tanto hombres como mujeres repiten más en carreras de Ciclo Corto (>80%) que las de Largo (~70%). Por Centros, las mujeres repiten menos en la ETSI Agrónomos, la ETS Arquitectura, la ETSI Montes, INEF, la EUIT Industrial y la EU Informática, si bien las diferencias entre sexos son mínimas. Por el contrario, repiten más en la ETSI Caminos, Canales y Puertos, la ETSI Navales y la ETSI Telecomunicación.
- **LAS MUJERES TARDAN DE MEDIA, TANTO EN GENERAL COMO POR CENTROS, MENOS TIEMPO (7,78 años) QUE LOS HOMBRES (8,,01 años) EN TERMINAR SUS ESTUDIOS.** Independientemente de si el Centro en el que estudian imparte carreras de Ciclo Largo o Corto. Es más, tardan en general menos tiempo que los hombres en la mayoría de Centros que integran la UPM, con la excepción de la Facultad y la EU de Informática.
- **LA CALIFICACIÓN FINAL MEDIA DE MUJERES Y HOMBRES AL TÉRMINO DE SUS ESTUDIOS EN LA UPM ES PRÁCTICAMENTE IGUAL.** Al realizar el análisis de calificaciones finales por intervalo de notas, en la franja de los aprobados bajos hay un porcentaje de mujeres (45,4% de media para el periodo) algo superior al de los hombres (43,4%), y al revés en las franjas de aprobados altos y notables.
La situación es heterogénea a nivel de los distintos Centros de la UPM. Destacan las mujeres, en general, con una mejor calificación final, en la ETSI Agrónomos, la

ETSI Industriales y la EUIT Agrícola, si bien las diferencias son mínimas; mientras que los hombres destacan en el mismo sentido en la Facultad y EU de Informática.

- **EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE FINALIZAN SUS ESTUDIOS CON RESPECTO AL TOTAL DE TITULADOS EN LA UPM, ESTÁ EN TORNO AL 34%**, de acuerdo a los datos más recientes. Este porcentaje es ligeramente superior en el caso de los Centros que imparten carreras de Ciclo Largo (~36%) y, por el contrario, algo inferior en los de Ciclo Corto (~32%). Estos valores son, en todos los casos, mayores que sus homólogos correspondientes a estudiantes matriculados tanto a nivel global de la UPM como de nuevo ingreso, lo que de alguna manera y a pesar del desfase comienzo-fin de los estudios¹ podría poner de manifiesto un mayor rendimiento académico de mujeres que de hombres.

III.1.5. RESPECTO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS ALUMNOS DE TERCER CICLO

- **LA PROPORCIÓN DE MUJERES MATRICULADAS EN CURSOS DE DOCTORADO DE LA UPM OSCILA ENTRE EL 29-30%**. En el curso 2003/2004 alcanza el 29,8%, y la proporción es mayor en las ETSIs de Montes, Minas y Agrónomos y la ETS Arquitectura. Asimismo, ésta última es la que reúne un porcentaje de estudiantes matriculados significativamente superior al resto (más del doble en el caso de las mujeres).
- **LA PROPORCIÓN DE MUJERES QUE HAN LEIDO SU TESIS DOCTORAL RESPECTO AL TOTAL DE LA UPM ESTÁ EN TORNO AL 28%**, entre los cursos 1997/98 y 2003/04. No se puede analizar la proporción de los comienzan cursos de doctorado y acaban leyendo la tesis por carecer de datos al respecto.
- **NO HAY DIFERENCIAS NOTABLES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LA LECTURA DE SU TESIS**. No obstante, ésta es ligeramente mejor en hombres. En este sentido, el porcentaje de estudiantes que han obtenido sobresaliente *Cum Laude* es ligeramente inferior en mujeres (87,8%) que en hombres (90,8%).

III.1.6. RESPECTO DE LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA Y PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES EN LA UPM

- **LAS TRES CUARTAS PARTES DE LOS ALUMNOS ENCUESTADOS VOLVERÍAN A CURSAR SU CARRERA DE NUEVO, Y MÁS DEL 80% EN LA UPM**. Aunque apenas hay diferencias entre hombres y mujeres, las últimas se muestran algo más satisfechas que los hombres, tanto en relación a los estudios que cursan (79,0%♀, 76,5%♂), como en cuanto a volver a cursarlos en la UPM (84,8%♀, 81,7%♂).

¹ Teniendo en cuenta el tiempo medio que tardan los estudiantes de la UPM en finalizar sus estudios, los que empezaron el primer año del periodo de estudio terminarían en torno a los últimos cursos del periodo de estudio.

- **SE APRECIA MAYOR OPTIMISMO EN LAS MUJERES ENCUESTADAS A LA HORA DE VALORAR ASPECTOS COMO LA FORMACIÓN EN CAPACIDADES PARA TRABAJO EN EQUIPO, ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN,** y menos en el resto. No obstante, en ambos sexos, la satisfacción con la formación recibida en la UPM se sitúa mayoritariamente (57-78%) en un nivel entre moderado y bueno para los diferentes aspectos evaluados.
- **LAS MUJERES SON ALGO MENOS ENTUSIASTAS AL VALORAR LA PREPARACIÓN PARA EL MUNDO LABORAL Y LA POSIBILIDAD DE ALCANZAR PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.** En cuanto al primero de los aspectos un 56% de las mujeres la valoran como moderada o poca, mientras que lo hacen un 47% de los hombres; en el segundo aspecto un 70% las mujeres la valoran como mucha o bastante, mientras que lo hacen un 77% de los hombres. No obstante se percibe por ambos sexos una valoración mayoritaria entre moderada y buena en cuanto a las expectativas profesionales al finalizar los estudios.
- **CERCA DE LAS TRES CUARTAS PARTES DE LOS ENCUESTADOS OPINAN QUE EXISTE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS LOS ASPECTOS PLANTEADOS.**

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO PROFESIONAL FUERA DE LA UPM.

III.1.7. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES TITULADOS POR LA UPM EN EL PERÍODO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID².

- **APENAS EXISTE DIFERENCIA (6 días) EN EL TIEMPO MEDIO TRANSCURRIDO ENTRE LA TITULACIÓN Y EL REGISTRO DEL PRIMER CONTRATO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.** Los hombres, con una media de 251 días, son los que menos tardan frente a las mujeres, con una media 257 días. Hay que tener en cuenta que en el análisis realizado con la información disponible no se ha incluido el autoempleo ni el trabajo fuera de la Comunidad de Madrid Estas diferencias se muestran más acusadas para algunas titulaciones.
- **EL 73,8% DE LAS TITULADAS Y EL 75,4% DE LOS TITULADOS REGISTRAN SU PRIMER CONTRATO EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN MENOS DE UN AÑO.** Como vemos las diferencias son pequeñas, aunque siempre inferiores en el caso de las mujeres.

² Se recuerda que la información utilizada en el análisis de estos apartados se refiere únicamente a contratos registrados en la Comunidad de Madrid. Se excluye por tanto el trabajo fuera de nuestra Comunidad y el autoempleo.

III.1.8. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS EN LOS TRABAJOS/ACTIVIDADES DESEMPEÑADOS POR HOMBRES Y MUJERES PROCEDENTES DE LA UPM EN SU PRIMER CONTRATO REGISTRADO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

- **LAS TITULADAS DE LA UPM TIENEN UNA PRESENCIA (33,7% DEL TOTAL) SIMILAR AL NIVEL QUE TIENEN EN EL CONJUNTO DE ALUMNOS QUE SE GRADUAN (34%).** Esta situación se corresponde, en principio, al menor nivel de presencia de la mujer en los estudios que la UPM ofrece, tal y como hemos visto en los apartados anteriores.
- **LAS OCUPACIONES DE CUALIFICACIÓN MEDIA ALTA AGRUPAN MÁS DEL 68% DE LOS TITULADOS, Y EL PORCENTAJE RELATIVO DE MUJERES ES MUY SIMILAR AL DE HOMBRES.** En estos grupos, correspondientes a Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y Técnicos y profesionales de apoyo, existe una diferencia máxima del 0,7% a favor de los hombres (en porcentaje relativo frente al total de cada grupo).
- **LOS HOMBRES SUPERAN, EN PORCENTAJE RELATIVO, A LAS MUJERES EN EL GRUPO DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (DIFERENCIA DEL 16,3%), Y TAMBIÉN EN EL GRUPO DE OCUPACIONES DE CUALIFICACIÓN MÁS BAJA (DIFERENCIAS ENTRE EL 12-26%).** Por el contrario el porcentaje relativo de mujeres supera a los hombres en las ocupaciones con un nivel de cualificación media-baja (trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, empleados de tipo administrativo y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, que abarcan, prioritariamente, los campos de administración y servicios).
- **LA MAYOR PARTE DE LOS TITULADOS (~64%) TRABAJAN EN EMPRESAS DE SECTORES DE ACTIVIDAD RELACIONADAS CON LAS INGENIERÍAS³, ASÍ COMO EN EL DE LA CONSTRUCCIÓN, Y ACTIVIDADES INFORMÁTICAS.** Sin embargo se observa un porcentaje relativo mayor de mujeres trabajando en el primero de ellos (diferencia del 6%), mientras que hay un porcentaje mayor de hombres trabajando en el sector de la construcción y actividades informáticas (diferencia del 2,8% en ambos). En el resto de actividades las diferencias son mínimas.
- **EN TODOS LOS ASPECTOS RELATIVOS AL TIPO DE CONTRATO HAY CIERTO EQUILIBRIO AUNQUE SIEMPRE DESFAVORABLE PARA LAS MUJERES.** Así, los hombres aventajan a las mujeres en los contratos de carácter indefinido (diferencia del 3%) a costa de los contratos de duración determinada, la duración media del contrato supera en 9 días al de la mujeres, y en cuanto al tipo de jornada laboral las tituladas presentan jornada parcial en un porcentaje superior (90,9%) a los hombres (86,9%).

³ Según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 93), “*Otras actividades empresariales*”, que engloban actividades tales como servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, asesoramiento técnico (ensayos y servicios técnicos), etc.

- **LAS DIFERENCIAS ENCONTRADAS EN CONJUNTO INDICAN UNA DIFERENCIA QUE NORMALMENTE ES MÁS DESFAVORABLE PARA LA MUJER.** Estas diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres en su primer contrato registrado en la Comunidad de Madrid pueden no ser excesivas para cada uno de los aspectos analizados, pero indican globalmente un desequilibrio. Además por titulaciones se observa una mayor variabilidad por lo que esta impresión general puede agudizarse en áreas de conocimiento y profesionales más concretas.

III.1.9. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS EN LA EVOLUCIÓN PROFESIONAL DE HOMBRES Y MUJERES PROCEDENTES DE LA UPM⁴.

- **AUMENTA EL NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES COMO TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO ASÍ COMO TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES (del 68% al 73%).** Estos dos últimos grupos, siguen siendo los más numerosos. Teniendo en cuenta que en ellos el equilibrio en cuanto a representación relativa hombres-mujeres es casi total, podemos decir que se mejora la situación general. Para el conjunto de los grupos de ocupación se mantiene, en términos generales, la distribución que existía en el primer contrato para hombres y mujeres, y la tendencia es la misma también para ambos. Lógicamente disminuye el número de titulados que desempeñan actividades como trabajadores no cualificados.
- **DESCENSO EN EL PORCENTAJE DE CONTRATOS DE MUJERES DIRECTIVOS DE EMPRESAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.** Esta situación es de destacar, más por el fenómeno cualitativo que representa que por el porcentaje que representa (de 0,48% a 0,44%).
- **AUMENTA LA DIFERENCIA CON LOS HOMBRES EN CUANTO AL TIPO DE CONTRATO.** Se observa un paralelismo en la evolución de hombres y mujeres, consistente en un incremento en el porcentaje de contratos indefinidos (4,8% en hombres y 2,7% en mujeres) y una disminución de los contratos de duración determinada (4,2% en hombres y 3,8% en mujeres). Sin embargo el ritmo es ligeramente menor en las mujeres, y además el porcentaje de contratos temporales en mujeres se incrementa (16,7% a 16,9%).
- **EN CUANTO AL TIPO DE JORNADA LABORAL LA TENDENCIA ES LA MISMA EN HOMBRES Y EN MUJERES, AUMENTANDO EL PORCENTAJE DE CONTRATOS A JORNADA COMPLETA.** De todos modos, en general, las mujeres (11,1%) obtienen un porcentaje mayor de contratos a tiempo parcial que los hombres (7,7%).

⁴ Las conclusiones de este apartado se han obtenido comparando el primer y el último contrato registrado en la Comunidad de Madrid.

- **LAS DIFERENCIAS EN EL NÚMERO MEDIO DE CONTRATOS DE LOS TITULADOS MÁS RECIENTES (2002-2004) SON PRÁCTICAMENTE INEXISTENTES (1,75 PARA HOMBRES Y 1,78 PARA MUJERES).** La carencia de datos en un período más extenso hace difícil la extracción de conclusiones definitivas en cuanto a la evolución de la estabilidad laboral.
- **(*)APROXIMADAMENTE LA MITAD DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS (50-53%) TRABAJAN EN GRANDES EMPRESAS (DE MÁS DE 250 TRABAJADORES).** Las mayores diferencias entre sexos en cuanto al tamaño de la empresa en que trabajan, las encontramos en empresas de menos de 10 trabajadores, donde los hombres presentan un porcentaje entre 4 y 11 puntos superior a las mujeres. La tendencia parece indicar, asimismo, que el porcentaje de mujeres tituladas que trabajan en empresas de entre 10 y 250 trabajadores aumenta respecto al porcentaje del total de tituladas, a costa, fundamentalmente, de las que trabajaban en empresas de menos de 10 trabajadores.
- **(*)LAS ENCUESTAS REALIZADAS MUESTRAN UN MAYOR ESTANCAMIENTO EN LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES RESPECTO A SU PRIMER CONTRATO.** Para los titulados más recientes (2000-2004), el 78% de los hombres encuestados y el 89% de las mujeres se encuentra en los intervalos de remuneración entre 12000 y 36000 €. En el conjunto de los titulados se produce un desplazamiento a los intervalos mejor remunerados pero con diferencias notorias: mientras que las mujeres se mantienen en un 74% en los intervalos anteriores, los hombres pasan al 53% y dominan claramente los intervalos de mayor retribución (>36000 €).
- **EN CUANTO A LA EVOLUCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES, EL CONJUNTO DE DIFERENCIAS ENCONTRADAS INDICAN UNA SITUACIÓN DE DESVENTAJA.** Al analizar la evolución profesional de los hombres y las mujeres titulados por la UPM parecen indicar que, como ocurría en el primer empleo, aunque las diferencias individuales encontradas de cada uno de los aspectos analizados no son excesivas, la suma de todas estas diferencias, sí indica una situación de desventaja.

III.1.10. RESPECTO A LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTUDIOS REALIZADOS Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LOS TITULADOS POR LA UPM (*).

- **MÁS DEL 70% DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS CONSIDERAN QUE EXISTE UNA RELACIÓN POSITIVA.** De forma general para los diferentes aspectos analizados, esta es la valoración entre los estudios realizados y el trabajo que desempeñan actualmente, siendo el sector de la empresa en la que trabajan el aspecto en el que más relación consideran que existe.
- **EN RELACIÓN CON LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA HAY SÍNTOMAS DE MAYOR DESCONTENTO EN GENERAL, Y EN PARTICULAR ENTRE LAS MUJERES.** En este caso sí que se observan diferencias entre los hombres y las mujeres, pues en estas últimas únicamente un 5,93% consideran muy relacionados sus estudios con su salario bruto, frente al 11,50% de los hombres. Este aspecto cobra fuerza además cuando observamos que las mujeres siempre

superan a los hombres en el grupo de los que dan la máxima puntuación a la relación entre sus estudios y su trabajo, salvo en el caso de la retribución, donde se invierte la situación de forma clara.

III.1.11. RESPECTO AL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN ENTRE LOS ESTUDIOS REALIZADOS Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LOS TITULADOS POR LA UPM (*).

- **EN TODOS LOS ASPECTOS ANALIZADOS, LOS TITULADOS POR LA UPM, DE AMBOS SEXOS, SE ENCUENTRAN MAYORITARIAMENTE SATISFECHOS CON EL TRABAJO ACTUAL.** Los encuestados, tanto mujeres como hombres, que valoran su satisfacción como “mucho” o “bastante” superan el 60% para la mayor parte de los aspectos considerados, excepto el sector de trabajo y la retribución, donde se baja hasta el 40%. En cualquier caso para estos dos aspectos los encuestados que valoran como “poca” o “muy poca” su satisfacción apenas superan el 26% en el peor de los casos.
- **EXISTE CIERTO DESENCANTO GENERAL CON EL SECTOR DE ACTIVIDAD, MÁS DESTACADO EN LAS MUJERES.** A pesar de haber valorado positivamente la relación entre los estudios y el sector de trabajo, el nivel de satisfacción baja de forma notable. Así disminuye drásticamente el grupo de los que dan la máxima puntuación y aumenta hasta un 15% (hombres) y 20% (mujeres) el grupo de los que valoran como “poco” el nivel de satisfacción.
- **PARA LAS MUJERES ENCUESTADAS, EL ASPECTO DE MAYOR SATISFACCIÓN ES LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA, MIENTRAS QUE EL MENOR ES EL SECTOR DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, SEGUIDO DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA.** En el primero de ellos un 73,5% dicen estar muy o bastante satisfechas, en los otros esta percepción baja hasta el 40%. El aspecto con el que los hombres se presentan más satisfechos es con la categoría profesional, y con el que menos con el sector de la empresa en la que trabajan.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA MUJER COMO PROFESIONAL DENTRO DE LA UPM.

III.1.12. RESPECTO A LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).

- **EL PORCENTAJE GLOBAL DE MUJERES SE SITÚA EN EL 21,1%, Y EN LA MAYOR PARTE DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES SE MANTIENE SIEMPRE INFERIOR AL DE LOS HOMBRES.** Se observa un cierto incremento en el número total de mujeres a lo largo del período analizado (13,7%) y una disminución en el de hombres (5,3%), pero sin que se haya podido corregir la diferencia comparativa entre sexos, por más que en algún año y para algunas categorías hubiese habido un poco de acercamiento.

- **LAS DIFERENCIAS SE MUESTRAN EN GENERAL MÁS ACUSADAS CUANTO MAYOR ES LA CATEGORÍA PROFESIONAL.** Así, la presencia de las mujeres se sitúa en un 5% en el grupo de los catedráticos de universidad (15% para las catedráticas de escuela universitaria) y un 20% en el de profesores titulares de universidad (30% para las profesoras titulares de escuela universitaria). Destaca asimismo la diferencia en el grupo de los profesores asociados, donde la presencia de la mujer cae de nuevo hasta el 15%.
- **EL PORCENTAJE RELATIVO DE MUJERES CON DEDICACIÓN COMPLETA (86%) ES SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES (71%).** Conviene apuntar que el número de profesores en la categoría de profesor asociado, con dedicación parcial, es sensiblemente superiores al de mujeres, lo que contribuiría a explicar esta situación.
- **EL PORCENTAJE DE MUJERES CON DEDICACIÓN COMPLETA APENAS CAMBIA (86,6% EN 1996 A 86% EN 2004).** Por el contrario, en el caso de los hombres encontramos que de 1996 a 2004, el porcentaje de varones del P.D.I. con dedicación completa aumenta desde el 66,1% hasta el 71,1%. Es decir, son estos últimos los que han mejorado en este aspecto, posiblemente al verse reducidos en número en la categoría de profesores asociados.
- **DISMINUYE EN UN 13% LAS MUJERES CON CONTRATO DE INTERINIDAD Y SUBEN UN 10% DE LOS CONTRATOS FIJOS.** En el caso de los hombres esta tendencia es menos acusada, limitándose a un 8% la disminución de interinos y con una subida del 7% en los fijos.
- **TANTO EN HOMBRES COMO EN MUJERES EN TORNO AL 70% SON FIJOS.** Para cualquiera de los tipos de contrato se observa que la diferencia en el número total de hombres y mujeres se ha reducido en aproximadamente un 3-4% según el caso, aunque el porcentaje de éstas sea siempre inferior, situándose en un 85%-15% en el caso del PDI contratado, 80%-20% en el PDI fijo, y un 70%-30% en el PDI interino.
- **SE OBSERVA UNA MAYOR PUJANZA DE LAS MUJERES MÁS JÓVENES FRENTE A LOS VARONES EN CUANTO A LA CALIDAD INVESTIGADORA.** Atendiendo a la media de las puntuaciones que ha calculado la Comunidad de Madrid para la concesión del complemento retributivo a personal docente e investigador, se observa como en el grupo de los funcionarios las mujeres superan a los hombres en los dos intervalos de menor antigüedad (en los que se concentra alrededor de 20% de las mujeres), tanto en sexenios relativos como en proyectos de investigación. En el grupo de profesores contratados la puntuación por participación en proyectos de investigación de las mujeres supera claramente a los hombres en todos los intervalos excepto en los dos de más antigüedad (estos últimos concentran apenas el 2% del total de mujeres).

III.1.13. EN RELACIÓN CON LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS).

- **EL PORCENTAJE GLOBAL DE MUJERES DEL P.A.S. TIENDE A AUMENTAR ACERCÁNDOSE A LA PARIDAD (47%).** Así, en cuanto a categoría profesional, vemos como de 1996 a 2004 ligeramente y oscila en torno al 47%, frente a un 53 % hombres. Sin embargo se observan diferentes variaciones según la categoría estudiada.
- **HAY UN DISTANCIAMIENTO EN LA CATEGORÍA MÁS CUALIFICADA (A) EN PERJUICIO DE LAS MUJERES (del 51,5% al 40,5%) Y UNA SITUACIÓN ESTANCADA EN LA CATEGORÍA B (40-44%).** En las categorías inferiores sí se han producido acercamientos hacia la paridad con respecto a la situación en el año 1996.
- **EN EL GRUPO MÁS NUMEROSO, LOS CONTRATADOS FIJOS, EL PORCENTAJE DE MUJERES NO SE ALEJA MUCHO DE LA PARIDAD (46,8% de media en el periodo estudiado).** Este es el grupo más numeroso (supone para todo el periodo entre el 80% y el 90% del total de PAS) y más estable en cuanto a número de personas, y lógicamente el peso de este grupo influye notablemente en la situación general.
- **EN EL PERSONAL CONTRATADO SE MANTIENE SIEMPRE INFERIOR EL PORCENTAJE DE MUJERES (39% en 2004), OCURRIENDO LO CONTRARIO EN EL INTERINO (68%).** En el primero se aprecia una tendencia clara a reducir las diferencias entre ambos en los últimos años habiéndose recuperado en 2004 el 39% de mujeres, tras pasar por un mínimo en 1998 del 23 %. En el caso del P.A.S. interino, ocurre todo lo contrario y el porcentaje de mujeres frente al total varía desde un 79% en 1996 al 68% en 2004, aunque con tendencia actual a aumentar.

III.1.14. EN CUANTO A LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS HOMBRES Y MUJERES EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL BECARIO Y LABORAL OTT.

- **LAS MUJERES REPRESENTAN UN 33% DE LOS BECARIOS Y EL 44% DE LOS CONTRATADOS LABORALES.** Con lo que su participación está en sintonía con su presencia como estudiante e incluso la supera.
- **LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA MEDIA (700 €) Y LA DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS (150 días) DE LOS BECARIOS SON MUY SIMILARES TANTO PARA HOMBRES COMO PARA MUJERES.** Si se consideran las prórrogas, la duración media asciende aproximadamente a un año.
- **LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA EN EL CASO DEL PERSONAL LABORAL OTT ES SUPERIOR EN EL CASO DE LOS HOMBRES (130 EUROS DE MEDIA).** La remuneración se ha incrementado en ambos sexos para

el periodo estudiado, y el incremento porcentual ha sido ligeramente superior en mujeres que en hombres, pero no suficiente para compensar la diferencia.

- **EL NÚMERO DE LABORALES OTT SE HA MULTIPLICADO POR 5 EN EL CASO DE LOS HOMBRES Y POR 3,5 EN EL CASO DE LAS MUJERES DESDE EL AÑO 2002.** De 2002 a 2005 se ha producido este aumento tanto en contratos de jornada completa, como de jornada parcial. La distribución de hombres y mujeres laborales OTT entre jornada completa y parcial, se mantiene prácticamente estable en los cuatro años estudiados.
- **LOS CONTRATOS LABORALES OTT TIENEN UNA DURACIÓN MEDIA DE 71 DÍAS MÁS PARA LAS MUJERES.** En el conjunto del periodo, y tanto para hombres como para mujeres la duración media ha disminuido situándose en torno a los 2 años.
- **LA MAYOR PARTE DE LAS PERSONAS CON FAMILIARES A SU CARGO SON MUJERES, Y DE ESTAS LA MAYORÍA TIENE CONTRATO LABORAL OTT (*).** Aunque la representatividad de la muestra es pequeña, casi un 24% de las encuestadas tiene algún familiar a su cargo, mientras que en el caso de los hombres solo uno ha respondido en el mismo sentido.

III.1.15. EN CUANTO A LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA GESTIÓN Y TOMA DE DECISIONES.

- **LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL CONJUNTO DE ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LA UPM ES DEL 18%.** Durante el periodo estudiado se ha conseguido reducir la diferencia existente en 1996 en un 3,3%.
- **HASTA AHORA LA MUJER NUNCA HABÍA PARTICIPADO EN ALGUNO DE LOS CARGOS UNIPERSONALES DE GESTIÓN ACADÉMICA EN EL RECTORADO.** En el período estudiado todos han sido desempeñados por hombres. No obstante cabe señalar que en la actualidad se ha incorporado la primera mujer con rango de Vicerrector, la Defensora Universitaria. En el mismo sentido, actualmente se han incorporado 4 mujeres más a los cargos de Adjuntos al Vicerrector y Directores de Programas, además los alumnos han elegido para su representación en los órganos de gobierno a una Delegada de Alumnos.
- **LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA GESTIÓN DE LOS CENTROS DE LA UPM ES MUY PEQUEÑA.** Solamente en un caso durante todo el periodo estudiado ha accedido una mujer a la dirección de un centro, y en el resto de cargos se mantiene en torno al 11-15% en las Escuelas Superiores. En el caso de las Escuelas Universitarias sí se observa una mayor participación en los últimos años, llegando al 28% de representación en las subdirecciones.
- **LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE LOS DEPARTAMENTOS SIGUE SIENDO PEQUEÑA Y TANTO MENOR EN CUANTO MAYOR ES EL CARGO DE RESPONSABILIDAD.** La participación de la mujeres como directores de departamento aumenta ligeramente desde cifras cercanas al 7,5% hasta llegar al máximo en 2004 (9,3 %). En el caso de

los subdirectores de departamento la tendencia es diferente, descendiendo a partir del 2000, desde cifras en torno al 21-23%, hasta alcanzar el mínimo en 2004, con un porcentaje de mujeres del 15,3% frente al total. En el caso de los secretarios de departamento ha habido oscilaciones pero en conjunto la mujer ha recuperado parte de la representación situándose en el año 2004, en el 29,0 %.

- **LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (CLAUSTRO Y CONSEJO DE GOBIERNO) ALCANZA EL 14,3%.** En la actualidad en Consejo de Gobierno se sitúa en el 7,1% mientras que en el Claustro Universitario alcanza el 15,7%. En ambos casos se ha reducido la participación con respecto al año 2003, en el que de forma global la participación femenina ascendía al 20,2%.

III.1.16. EN CUANTO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS PDI CON SU CARRERA DOCENTE/INVESTIGADORA(*).

- **TANTO ELLOS COMO ELLAS SE ENCUENTRAN AMPLIAMENTE SATISFECHOS CON SU CARRERA DOCENTE/INVESTIGADORA.** A partir de los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los PDI de la UPM se observa como casi todos los PDI de ambos sexos (95%) volverían a escoger su carrera docente o investigadora y un porcentaje levemente inferior (81%) volvería a desempeñar su trabajo en la UPM. Las diferencias entre las opiniones de ambos sexos son pequeñas, aunque en general parece haber un punto más de optimismo en las mujeres.

III.1.17. EN CUANTO A LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS EXPECTATIVAS Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LOS PDI (*).

- **EN GENERAL, LOS PDI DE LA UPM ESTÁN BASTANTE SATISFECHOS EN RELACIÓN A SUS EXPECTATIVAS Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN, TANTO HOMBRES COMO MUJERES.** Sin embargo, los hombres están en general más satisfechos que las mujeres, de tal modo que la suma de los que califican con mucho o bastante supera, en porcentaje, a las mujeres con una diferencia de entre el 6 y el 14% según el aspecto considerado.
- **HOMBRES Y MUJERES COINCIDEN EN SU ALTA SATISFACCIÓN CON LA JORNADA LABORAL, Y EN SU MENOR SATISFACCIÓN CON LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA.** En indicador para el que más satisfacción se muestra es el relativo al tipo de jornada laboral (76% para ambos), mientras que la retribución económica es para el que menos satisfacción muestran, estando en este aspecto las mujeres menos satisfechas (65%) que los hombres (59%).

III.1.18. EN CUANTO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS PDI CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN (*).

- **EL GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL CON LA SITUACIÓN ACTUAL, TANTO EN HOMBRES COMO EN MUJERES ENCUESTADOS, PUEDE CONSIDERARSE MAYORITARIAMENTE BUENO, EXCEPTO**

EN LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA. En el caso del tipo de actividad/grupo de ocupación el porcentaje de respuestas que valoran como mucho o bastante es alto (83% en mujeres y 86% en hombres), e igual ocurre con la categoría profesional alcanzada aunque de forma menos patente (63% en mujeres y 69% en hombres). En cuanto al tipo de contrato la satisfacción también es un 80% de los casos valorada como mucha o bastante, y lo mismo ocurre con la jornada laboral, aunque en este caso las mujeres (85%) superan claramente a los hombres (79%). En cuanto a la retribución económica la valoración más frecuente es la de moderada superando las mujeres (45%) a los hombres (37%).

- **CUANDO SE VALORAN LAS PERSPECTIVAS DE MEJORA (ECONÓMICA, PROFESIONAL), LA PERCEPCIÓN DE LOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS ES MÁS PESIMISTA, Y DE FORMA MÁS ACUSADA EN EL CASO DE LAS MUJERES.** Al valorar la posibilidad de acceder a puestos de trabajo de responsabilidad la opción mayoritaria es la moderada, con un 42% para las mujeres y un 36% para los hombres. Ocurre lo mismo con las perspectivas de promoción profesional, en el que la opción mayoritaria es la de moderada (38% mujeres, 39% hombres), y donde además la proporción que valora como poco o muy poco supone un porcentaje importante (49% mujeres y 37% hombres). La valoración con las perspectivas de mejora económica es más pesimista, puesto que la suma de los que están poco o moderadamente satisfechos alcanza el 82% en mujeres, frente al 69% de los hombres.

III.1.19. EN CUANTO A LA RELACIÓN ENTRE LAS EXPECTATIVAS Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LOS PAS (*).

- **LOS ASPECTOS EN LOS QUE LOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS DEMUESTRAN MAYOR OPTIMISMO SON LOS RELATIVOS AL TIPO DE ACTIVIDAD, TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA.** En el primero de ellos las mujeres que responden sentirse bastante o moderadamente satisfechas suman un 66% frente a un 79% para los hombres. En cuanto al tipo de contrato las mujeres que se muestran muy satisfechas (61%) en este aspecto superan a los hombres que indican tal situación (59%). Por último la proporción de mujeres que se muestran bastante y moderadamente satisfechas en cuanto al tipo de jornada es similar a la de hombres (56%).
- **LOS ASPECTOS EN LOS QUE LOS ENCUESTADOS DEMUESTRAN MAYOR PESIMISMO EN AMBOS SEXOS, SON LOS RELATIVOS A LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y LA CATEGORÍA PROFESIONAL.** El primero es el más destacado, con un porcentaje de respuestas que lo valoran como moderado o muy poco relacionado que asciende hasta el 74% de los encuestados varones y el 59% en las mujeres. En cuanto a la categoría profesional si consideramos globalmente a aquellos que se muestran moderadamente o poco satisfechos suman el 67% en mujeres y 68% en hombres, destacando asimismo que entre los encuestados ninguno ha dado la máxima valoración a esta cuestión.

III.1.20. EN CUANTO AL GRADO DE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS PAS CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN (*).

- **LOS PAS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS INDICAN SENTIRSE BASTANTE SATISFECHOS CON EL TIPO DE ACTIVIDAD/GRUPO DE OCUPACIÓN DESEMPEÑADA EN SU TRABAJO ACTUAL.** Con un porcentaje algo superior los hombres (53%) sobre las mujeres (46%), siendo en todos los casos los hombres los que se encuentran más satisfechos.
- **CON LOS ASPECTOS CON LOS QUE MÁS SATISFECHOS SE MUESTRAN LOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS SON EL TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA LABORAL Y EL AMBIENTE Y LAS RELACIONES PERSONALES.** En el primero están el 70% de los encuestados bastante o muy satisfechos con él, en el tipo de jornada laboral, están el 61% de las mujeres y el 64% de los hombres bastante o muy satisfechos; en el último el 82% lo valora como bastante o moderado en ambos sexos, aunque hay más mujeres que hombres que lo valoran como moderado.
- **EN LOS ASPECTOS EN LOS QUE EXISTE UNA SATISFACCIÓN MODERADA ENTRE LOS ENCUESTADOS SON LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA.** En el primero ligeramente menor en los hombres que poseen un 62% de respuestas como moderado y poco, frente a un 67% en la mujeres. En cuanto a la retribución económica algo más de un tercio de los PAS (35%) de ambos sexos está moderadamente satisfecho con la retribución bruta que percibe, pero si observamos el conjunto de los que están poco o muy poco satisfechos (un 28% de las mujeres y un 41% de los hombres) vemos que hay cierto descontento.
- **LOS ASPECTOS PEOR VALORADOS POR LOS ENCUESTADOS Y EN LOS QUE EXISTE UNA MAYOR DIFERENCIA ENTRE SEXOS ES EN LA SATISFACCIÓN EN CUANTO A PERSPECTIVAS DE PROMOCIÓN, MEJORA ECONÓMICA Y ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.** En todos ellos el porcentaje de encuestados que responden con poco y muy poco ronda el 50% en los varones y del 66% al 72% en las mujeres. Es decir, pocas perspectivas de mejora en general y en especial en el colectivo de las mujeres.

III.1.21. EN CUANTO A LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE LA UPM SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESTA UNIVERSIDAD(*).

- **LOS VARONES ENTREVISTADOS TIENDEN A VALORAR LA SITUACIÓN COMO DE MAYOR IGUALDAD FRENTE A LA OPINIÓN DE LAS MUJERES.** Sin embargo es muy significativo observar como dentro del colectivo masculino existen siempre porcentajes importantes de encuestados que señalan una situación más favorable a los hombres (excepto en un caso siempre superiores al 10% y llegando al 86% en el caso más extremo), y solo en muy pequeño porcentaje que existe un trato favorable a las mujeres (en la mayor parte de los casos entre el 0-6%, con un máximo de un 15%). Por consiguiente, y más allá de

las cifras, parece importante señalar que **en la percepción de los varones existe de hecho la idea de cierto trato de favor hacia ellos**. Lógicamente hay diferencias según el aspecto y el grupo (PAS, PDI, becarios) considerado.

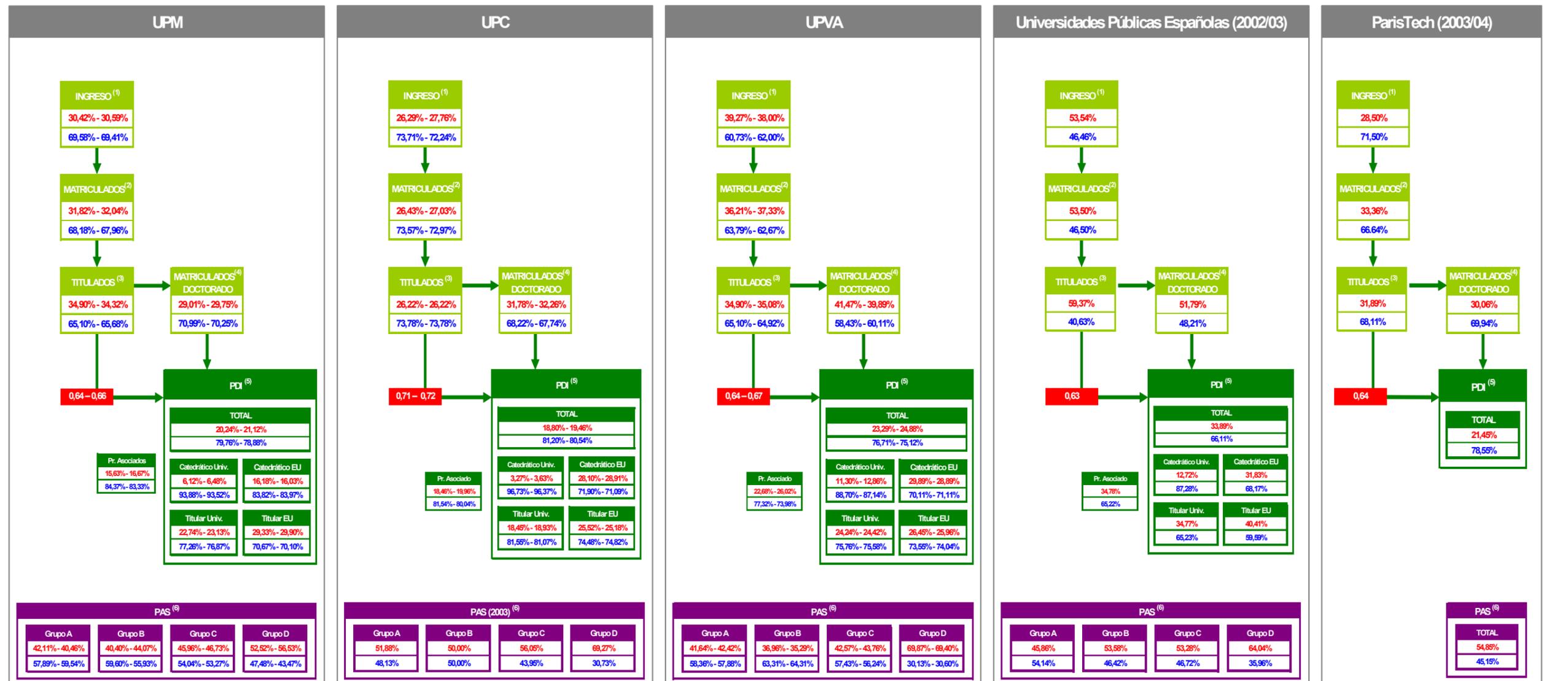
- **UNA MAYORÍA DE AMBOS SEXOS PIENSA QUE EXISTE IGUALDAD EN LO RELATIVO A LOS VALORES Y NORMAS QUE RIGEN LA UPM, A LA PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ACADÉMICA Y CULTURAL EN LA UPM, Y AL AMBIENTE Y LAS RELACIONES PERSONALES.** Estos son los aspectos que más se acercan a una percepción de igualdad por ambos sexos. Para el primero aproximadamente un 90% de los hombres encuestados opinan de este modo y entre un 55 y 73% de las mujeres. Para el segundo alrededor del 72-79% de los hombres y un 49-62% de las mujeres. Para el último de ellos entre el 64-71% de los hombres y un 49-64% de las mujeres, dependiendo del grupo al que pertenezca.
- **LAS MUJERES ENCUESTADAS CONSIDERAN MAYORITARIAMENTE (88%) QUE LOS HOMBRES SE VEN FAVORECIDOS O MUY FAVORECIDOS EN LO RELATIVO AL ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.** Este es el caso en que el grupo de los varones observa mayor desigualdad. Un 86% del grupo del PDI cree que el hombre está favorecido, y entre los becarios casi llega al 52%.
- **EXISTE UNA PERCEPCIÓN MUY VARIABLE ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS ENCUESTADOS DE LA IGUALDAD EN LOS ASPECTOS RELATIVOS A LA COMUNICACIÓN INTERNA, EL LENGUAJE Y LA IMAGEN, Y A LA CAPACIDAD DE DECISIÓN Y LIBERTAD DE ACTUACIÓN EN LA UPM.** En todos ellos la mayoría de las mujeres encuestadas percibe una situación a favor de los hombres, en porcentajes que oscilan entre el 50% y el 74%, mientras que para la mayoría de los hombres encuestados (64%-86%, según el aspecto considerado), la situación es de igualdad.
- **LOS VARONES ENCUESTADOS DEMUESTRAN UNA MAYOR PERCEPCIÓN DE SU VENTAJA COMPARATIVA EN EL CASO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA ACADÉMICA EN LA UPM Y LA VIDA PRIVADA.** Se sigue la tónica general, pero en este caso el porcentaje de varones encuestados que piensa que existe igualdad disminuye considerablemente hasta valores del 45-67%, y llega a haber un 47% de PDI varones que claramente asumen esta diferencia. No obstante en el grupo del PAS es donde aparece el porcentaje de más alto (15,4%) de varones que piensan que la mujer se ve más favorecida.

La presencia de la mujer en los Sistemas Universitarios de la UPM, la UPC, la UPVA, el conjunto de las Universidades Públicas Españolas y ParisTech

- (1) Matriculados en primer curso, de nuevo ingreso
- (2) Matriculados totales
- (3) Estudiantes que finalizan sus estudios
- (4) Matriculados en cursos de Doctorado
- (5) Personal Docente e Investigador: Total y por categorías más relevantes
- (6) Personal de Administración y Servicios por categorías

%Mujeres: 2002/03 - 2003/04
 %Hombres: 2002/03 - 2003/04

RATIO: Presencia Mujeres PDI / Presencia Alumnas Matriculadas



NOTA: (3) No incluye la ETSI Telecomunicación

NOTA: Al considerar sólo las Titulaciones impartidas en la UPM, las cifras disminuyen de forma generalizada: (1): 32,82%; (2): 33,11%; (3): 32,52%; (4): 36,56%

NOTA: Los datos no abarcan la totalidad de los 11 Centros sino una muestra proporcionada por el Grupo ParisTech.

La presencia de la Mujer en el Sistema Universitario de la UPM

- (1) Solicitudes cursadas en primera opción para estudiar en la UPM
- (2) Matriculados en primer curso, de nuevo ingreso, en la UPM
- (3) Matriculados totales en la UPM en 1^{er} y 2^o Ciclo
- (4) Estudiantes que finalizan sus estudios en la UPM (no incluye la ETSI Telecomunicación)
- (5) Matriculados en cursos de Doctorado en la UPM
- (6) Estudiantes que han leído la Tesis Doctoral en la UPM
- (7) Becarios y contratados laborales OTT
- (8) Personal Docente e Investigador: Total y por categorías más relevantes
- (9) Gobierno y Gestión UPM:
 - participación en órganos colegiados (2003 - 2005: Consejo de Gobierno y Claustro Universitario)
 - participación en el total de órganos unipersonales (Equipo Rectoral, Centros y Departamentos)
 - participación en cargos de dirección (Directores de Centros y Departamentos)
- (10) Primeros contratos registrados en la Com. Madrid (09/2001 – 07/2001) para Titulados por la UPM en los años 1996 a 2004, por categoría de ocupación
- (11) Último contrato registrado en la Com. Madrid (09/2001 – 07/2001) para Titulados por la UPM entre los años 1996 a 2004, por categoría de ocupación
- (12) Personal de Administración y Servicios por categorías

%Mujeres: 2002/03 - 2003/04
%Hombres: 2002/03 - 2003/04

SOLICITUDES ⁽¹⁾	
26,02% - 26,37%	
73,98% - 73,63%	

INGRESO ⁽²⁾	
30,42% - 30,59%	
69,58% - 69,41%	

MATRICULADOS ⁽³⁾	
31,82% - 32,04%	
68,18% - 67,96%	

TITULADOS ⁽⁴⁾	
34,90% - 34,32%	
65,10% - 65,68%	

MATRICULADOS DOCTORADO ⁽⁵⁾	
29,01% - 29,75%	
70,99% - 70,25%	

TESIS DOCTORAL ⁽⁶⁾	
30,56% - 26,79%	
69,44% - 73,21%	

ETAPA FORMATIVA

ETAPA PROFESIONAL

ÚLTIMO CONTRATO por Grupos de Ocupación ⁽¹¹⁾	
Directores	23,43%
	76,57%
Técnicos	33,57%
	66,43%
Otros	34,83%
	65,17%

PRIMER CONTRATO por Grupos de Ocupación ⁽¹⁰⁾	
Directores	25,52%
	74,48%
Técnicos	33,31%
	66,69%
Otros	35,10%
	64,90%

INICIACIÓN INVESTIGACIÓN ⁽⁷⁾	
Becarios	32,53% - 34,72%
	67,47% - 65,28%
Laborales OTT	44,35% - 45,83%
	55,65% - 54,17%

PDI ⁽⁸⁾	
TOTAL	20,24% - 21,12%
	79,76% - 78,88%
Catedrático Univ.	6,12% - 6,48%
	93,88% - 93,52%
Catedrático EU	16,18% - 16,03%
	83,82% - 83,97%
Titular Univ.	22,74% - 23,13%
	77,26% - 76,87%
Titular EU	29,33% - 29,90%
	70,67% - 70,10%
Pr. Asociados	15,63% - 16,67%
	84,37% - 83,33%

GOBIERNO Y GESTIÓN ⁽⁹⁾	
Org. Colegiados	20,18% - 14,29%
	79,82% - 85,71%
Org. Uniperson.	15,57% - 15,35%
	84,43% - 84,65%
Cargos Direcc.	8,03% - 8,09%
	91,97% - 91,97%

PAS ⁽¹²⁾			
Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
42,11% - 40,46%	40,40% - 44,07%	45,96% - 46,73%	52,52% - 56,53%
57,89% - 59,54%	59,60% - 55,93%	54,04% - 53,27%	47,48% - 43,47%

Fuera de la UPM Dentro de la UPM

CONCLUSIÓN FINAL

Como podemos ver en las figuras de las páginas anteriores, el punto de partida para entender la presencia de la mujer en el sistema universitario de la UPM lo constituye el ejercicio de libre elección que conduce a que la solicitud de entrada en universidades politécnicas por parte de las mujeres sea menor que en el resto (26% del total de solicitudes en el caso de la UPM). Lógicamente concurren circunstancias personales que responden a explicaciones sociológicas y culturales que escapan del alcance de este estudio.

Este porcentaje asciende al 30-31% en alumnas de nuevo ingreso, ronda el 32% para el conjunto de alumnos matriculados y llega a alcanzar el 34% en titulados. Es decir, que el rendimiento de la mujer como estudiante permite mejorar sensiblemente su presencia en la etapa formativa. A pesar de ello, la presencia de la mujer está condicionada por el nivel de entrada de alumnas que conduce a una situación de equilibrio dinámico con los varones que en la actualidad se sitúa en el 30-35♀/70-65♂. Esta situación es similar en el resto de universidades politécnicas (27%♀/73%♂ en UPC, 37%♀/63%♂ en UPVA, 33%♀/67%♂ en PT).

Este nivel de equilibrio en los estudios politécnicos condiciona y explica de forma general la presencia de la mujer en el mercado laboral externo, que ronda el 34% del total y por tanto en la línea del porcentaje de titulados como cabría esperar. Este hecho no oculta, sin embargo, que al analizar los diferentes aspectos relacionados con la vida profesional de los titulados en sus primeras etapas de inserción laboral (jornada laboral, contrato, distribución por grupos de ocupación, etc.), supongan en su conjunto una situación de desventaja frente al hombre a pesar de que las diferencias individuales no parezcan ser importantes.

En los ámbitos de la docencia e investigación dentro de la UPM, el nivel de equilibrio señalado anteriormente se mantiene en las fases de doctorado e iniciación a la investigación (30% matriculadas en doctorado, 34% de becarias). En el conjunto del PDI la presencia de la mujer ha ido mejorando hasta situarse en el 21%. Lógicamente el grupo del PDI, heredero de una situación pasada en la que la presencia de la mujer era menor a la actual, sufre un proceso más lento por la dinámica natural de renovación de profesores, lo que se pone de manifiesto al observar como los valores más altos de presencia se dan para las categorías que disponen de más plazas (29-30% en profesores titulares de Escuelas Universitarias y 23% en Profesores titulares de universidad) y viceversa (6% en Catedráticos de Universidad).

En cualquier caso es importante señalar que en relación con el número de alumnas matriculadas la situación de la UPM es similar a la del resto de escuelas politécnicas e incluso en al conjunto de las universidades públicas españolas. Así, observando el ratio entre la presencia de la mujer como PDI y la presencia de la mujer como estudiante, los valores son parecidos e incluso mejores en cualquiera de las tres universidades politécnicas ($R_{\text{Media Nacional}}=0,63$ frente a un $R_{\text{UPM}}=0,64$). Como hemos dicho, la herencia de una situación de mayor desigualdad en el pasado es probablemente la respuesta a este hecho, por lo que en un futuro es de esperar que continúe incrementándose la presencia de mujeres en el ámbito de la docencia e investigación, aproximándose paulatinamente a valores cercanos al equilibrio que hemos comentado.

En lo que se refiere al Personal de Administración y Servicios, estos puestos responden a un perfil formativo diferente al que se imparte en la UPM, en el que las diferencias de presencia entre sexos son menores y en los que por lo tanto la presencia de la mujer se equipara en mayor medida a la del hombre, situación que se ha mantenido estable para el periodo estudiado e incluso mejorando en los últimos años hasta alcanzar el 47% de mujeres frente al total, en una cifra cercana a la paridad.

De forma general podemos decir que la situación descrita en cuanto al nivel de presencia ha mejorado ligeramente en el periodo estudiado de modo más o menos constante. Sin embargo cuando observamos la percepción que existe de la igualdad en el seno de la Universidad aparecen claras diferencias: mientras en el alumnado existe un consenso elevado sobre la igualdad en la UPM (cerca del 75% de los encuestados de ambos sexos opinan que existe situación de igualdad de oportunidades para los diferentes aspectos analizados) entre el personal existe mayor desacuerdo, y en general una mayor sensación de la mujer de que se encuentra con mayores obstáculos que el varón.

Excepto en la participación en los órganos de gobierno y gestión, donde el porcentaje global de mujeres es bajo y se sitúa entre el 14 y el 20%, para los aspectos estudiados que se refieren a las características más relevantes de la situación laboral (tipo de jornada, contrato, categoría, etc.) no parece haber grandes diferencias entre sexos, salvo en casos puntuales como la remuneración de los contratados laborales OTT. Por consiguiente parece que existen causas de otro tipo que motivan esta sensación de desigualdad entre las mujeres.

IV. RECOMENDACIONES

Frente a la situación actual caben dos opciones. La primera de ellas consiste en asumir que la presencia de la mujer en el sistema universitario de la UPM alcanza de forma natural y condicionada por la libre elección, un equilibrio en torno al 30% con respecto al total. A partir de ahí se puede confiar en la UPM como institución pública regida por principios de igualdad y transparencia, y dejar que el curso del tiempo equilibre la participación de la mujer en aquellos ámbitos donde se encuentra menos representada. En este sentido la UPM mantiene unas normas de funcionamiento que dibujan unas condiciones neutrales para la participación, y como vemos al comparar su situación con la del resto de universidades, se encuentra en este aspecto en una buena situación de partida para mantener la tendencia de calidad.

Sin embargo pensamos que la opción más adecuada es guiar este proceso de ajuste, de forma que pueda equilibrarse más rápidamente la presencia de la mujer en todos los ámbitos, y aprovechando este esfuerzo para, de forma complementaria, potenciar el valor intrínseco de las estudiantes y profesionales de la UPM, y trabajar en aquellos aspectos en los que la mujer tenga menores oportunidades que los varones.

Para ello se propone la adopción de una serie de medidas iniciales que permitan acelerar determinados procesos, consoliden otros y abran nuevas vías para conseguir una mayor participación e integración de la mujer en nuestra Universidad.

A. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS ESPECÍFICAS.

A.1. Puesta en valor del papel de la mujer de la UPM como estudiante y profesional.

A lo largo del estudio se ha identificado como las mujeres en el ámbito de la UPM destacan en varios aspectos. En primer lugar por su rendimiento académico, que si bien no difiere en la nota media final de los varones, sí que presenta, una menor tasa de repetición, una mayor participación en programas de movilidad, una menor duración de sus estudios y un menor abandono.

Además es interesante descubrir como el colectivo de las mujeres estudiantes es el que más valora la formación recibida para trabajar en equipo, para organizar y planificar, o para resolver problemas.

En el ámbito de la investigación se observa también como la media de las investigadoras más jóvenes supera en los indicadores de calidad investigadora (participación en proyectos y sexenios relativos reconocidos) a los varones.

Por consiguiente se recomienda **realizar una puesta en valor de todos esos aspectos en los que las mujeres destacan en el ámbito de la UPM, de cara a potenciar su imagen** en el seno de la propia UPM, en las candidatas a cursar sus estudios en esta universidad y, de forma singularmente importante, en el mercado laboral externo que se nutre de titulados por la UPM.

A.2. Promoción, difusión e información de los valores de igualdad en la UPM.

En el colectivo de alumnos el 75% de los encuestados de ambos sexos opinan que existe igualdad en la UPM para los diferentes aspectos preguntados. Sin embargo esto no ocurre con el personal de la universidad, que muestra una clara diferencia en la valoración, sintiéndose las mujeres en inferioridad de condiciones para la mayor parte de los aspectos considerados.

La presencia de la mujer en el PDI (21%) es inferior al nivel de equilibrio señalado, aunque ya se ha referido que se está corrigiendo pero lleva dinámicas más lentas, y que por consiguiente queda trabajo por hacer. Aún así vemos que la situación es similar al de universidades que poseen una elevada participación de la mujer, si analizamos el ratio “nivel de presencia como PDI entre el nivel de presencia como estudiante”. Esta situación de inferioridad numérica puede incidir en una peor percepción de su situación real en el caso del PDI, pero no así en el caso del PAS, donde la situación es casi de paridad (47%).

Al analizar aspectos objetivos de su situación laboral (tipo de jornada, contrato, distribución por categorías, etc.) no existen diferencias tan acusadas como las que se reflejan en la percepción de los trabajadores. Por otro lado las normas de contratación y promoción, son, como en cualquier institución pública, transparentes y conocidas. Por lo tanto parece conveniente profundizar en el conocimiento de las relaciones informales y cómo afectan a la situación de la mujer, su entorno laboral, o sus posibilidades de promoción.

En cualquier caso, y sin perjuicio de realizar estudios o encuestas que ahonden en las causas de esta percepción, parece adecuado dar la máxima difusión a los valores, normas y procedimientos que rigen en la UPM, así como a dar difusión del nivel de presencia que la mujer va alcanzando en los diferentes ámbitos, no de forma aislada sino en un contexto general explicado por la menor elección de carreras técnicas por parte de las mujeres.

En esta línea se sugiere el desarrollo y difusión de un decálogo o similar que sintetice los valores de igualdad que rigen en la UPM y que han de tomarse en cuenta en los diferentes ámbitos académicos y administrativos. También se sugiere realizar una campaña de información sobre las medidas de conciliación familiar para el personal, las prestaciones que al respecto se incluyen en las becas, la transparencia en los procesos de selección y contratación, etc. Así como poner de manifiesto las condiciones de trabajo, contratación, etc que son valoradas positivamente por el colectivo de mujeres.

Por consiguiente se recomienda una labor de **promoción e información de los valores de igualdad de oportunidades que rigen en la UPM**, que no solo contribuya a mejorar la percepción interna sobre estos valores sino que además haga conocer las posibilidades reales que las mujeres tienen a su alcance.

A.3. Estímulo a la participación de las mujeres en los cargos de gestión y gobierno.

La participación en los diferentes órganos de gestión y gobierno en la UPM, tanto unipersonales como colegiados, se encuentra por debajo del límite de equilibrio establecido tanto en Centros como en Departamentos o en el Rectorado,

Lógicamente las cuotas por grupos que se establecen para determinados órganos o para la elección de candidatos, pueden estar influidas de partida por la mayor o menor presencia de la mujer en dichos grupos. Sin embargo no parece ser la única explicación que justifique dicho nivel de presencia, y quizás haya que buscarla en causas sociológicas o históricas que pueden justificar un estudio en mayor profundidad.

En cualquier caso parece razonable que la mujer se encuentre representada a un nivel mayor al actual. Esta consideración no tiene por objeto el establecimiento de cuotas rígidas de participación femenina que, por ejemplo se sitúen de forma arbitraria alrededor del equilibrio 30-35% con el que venimos trabajando. Esta decisión iría contra el principio de libertad que rige en la Universidad. Sin embargo sí pueden ofrecerse tanto la información como los estímulos necesarios para que las mujeres conozcan las oportunidades que ofrece la participación en estos órganos.

Por consiguiente se recomienda realizar una **campaña de información sobre la presencia actual de las mujeres en los órganos de gobierno y gestión de la UPM, así como estimular y facilitar su participación voluntaria**, aportando su valía personal y profesional a la labor que pueden desarrollar para defender los intereses de toda la UPM y del grupo al que representen en particular.

A.4. Promoción de las carreras de la UPM entre las alumnas de bachillerato.

Como hemos visto, si se desea incrementar la participación total de la mujer en la UPM se debe atacar la causa principal del límite en la presencia de la mujer en los diferentes ámbitos. En este sentido sería necesario realizar acciones para incrementar la entrada de mujeres a cursar estudios en nuestra universidad y acceder al mercado laboral de forma creciente y competitiva. Este esfuerzo puede inscribirse dentro de una promoción global de la UPM para captar alumnos, dada la merma que su número total está teniendo en los últimos años.

Lógicamente se mantiene la libertad de elección, pero informando a las mujeres de su capacidad como estudiante de la UPM y como profesional, lo que enlaza directamente con la primera recomendación propuesta.

Por tanto, si se desea que a medio plazo se eleven los niveles de equilibrio globales en la participación de la mujer en la UPM, se recomienda **desarrollar una campaña de promoción de la UPM, sus Centros y titulaciones entre las alumnas de bachillerato que accederán en los próximos años a la universidad**, poniendo en valor su calidad como estudiante de ingeniería a partir de los datos recabados.

B. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.

Gran parte de las recomendaciones realizadas en el bloque anterior se dirigen en la línea de una mayor información de las posibilidades que la UPM ofrece a las mujeres. En este sentido se considera necesario que se incluyan en el marco de un sistema de información institucional mejorado, para el que se aportan tres recomendaciones concretas.

B.1. Observatorio de la mujer en la UPM.

Se recomienda organizar un **observatorio de la mujer desde el que la UPM pueda realizar un seguimiento continuo de la situación de la mujer, informando con mayor detalle las acciones a desarrollar** desde los Vicerrectorados correspondientes, como pueden ser las campañas de información propuestas en el anterior bloque de recomendaciones.

Para ello este observatorio realizaría la actualización anual de los indicadores de presencia de la mujer en la UPM, utilizando como punto de partida los recogidos en las figuras incluidas. Además desde ese foro se podrían realizar de forma sistemática encuestas de opinión así como estudios e informes complementarios (ver recomendaciones siguientes).

Esta herramienta institucional puede ser concebida de forma virtual, como un portal de información relacionada con los temas de género en la UPM y vinculado a la web institucional. Sin embargo, en la medida de lo posible sería recomendable constituirlo como una unidad física, de pequeño tamaño, adscrita a los servicios del Rectorado. Se sugiere que esté vinculado al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Planificación Estratégica.

B.2. Encuestas periódicas.

Independientemente de la información que aportan los datos estadísticos el hecho es que la percepción de la comunidad universitaria acerca de sus problemas y su participación no siempre es concordante y por lo tanto **se recomienda como una medida básica la realización de encuestas periódicas que permitan sondear la percepción independientemente de las medidas tomadas a cabo.**

También sondear la situación de la mujer de la UPM en el mercado laboral, sus expectativas y desarrollo profesional, de tal modo que se obtenga información valiosa para orientar los diferentes estudios que se imparten en la UPM.

Para ello se sugiere realizar una encuesta anual de percepción de la igualdad en la UPM en estudiantes y recién titulados, y una encuesta bianual entre el personal de la UPM y entre titulados que se encuentran desarrollando su carrera profesional fuera de la universidad.

B.3. Información institucional on-line.

La mayor parte de la información utilizada para este estudio no es confidencial que se trata de indicadores básicos que toda universidad debe tener actualizados. Las UPC y UPV ya disponen de esta información on-line en sus páginas web institucionales, y se revela como una carencia en nuestra universidad. La configuración de la UPM como suma de Escuelas Técnicas dificulta en algunos casos los flujos de información pero, en cualquier caso, se revela necesario que la UPM disponga de una plataforma de información estadística institucional abierta, que actualice anualmente los datos más representativos de las diferentes áreas.

Esta plataforma es un elemento de gran trascendencia a la hora de aportar transparencia a la institución, así como visibilidad en los cambios que se vayan operando, permitiendo realizar un seguimiento adecuado en numerosos ámbitos, entre otros el que abarca el presente estudio.

Por lo tanto **se recomienda establecer una plataforma web de información on-line que mejore la accesibilidad de la información básica de la UPM**, y que entre sus características debería:

- Recoger la Memoria anual de la Politécnica.
- Ofrecer datos desagregados por sexos y Centros.
- Ser conciliable con las páginas de la UPC y UPV, y la información de la CRUE.
- Ofrecer acceso a la información y trabajos desarrollados en el Observatorio de la Mujer sugerido en anteriores recomendaciones.

C. RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS.

El alcance de este estudio es limitado y como tal no profundiza en las causas sociológicas, coyunturales o culturales que pueden explicar el comportamiento en determinados ámbitos. No obstante se considera interesante que a partir de la imagen que se ha podido mostrar de nuestra universidad, pueda mejorarse su definición en el futuro. Por ello se proponen una serie de estudios complementarios que pueden desarrollarse partiendo de las conclusiones de este estudio.

C.1. Causas de las preferencia de las mujeres por determinadas titulaciones, en el conjunto y en el seno de la UPM.

La búsqueda de variables sociológicas, culturales o de otro tipo que expliquen estas diferencias puede ofrecer una valiosa información para diseñar estrategias que permitan a la UPM adaptarse a otros perfiles.

C.2. Estudios específicos en profundidad por Centros y titulaciones.

La mayor parte de las conclusiones encontradas en el estudio pueden ser matizadas en función de las diferentes titulaciones y Centros donde se imparten. Aunque se ha incluido un análisis por Centros para algunos de los indicadores analizados, solo suponen una base para la realización de estudios sectoriales más detallados.

C.3. Perfil del profesor asociado y su adecuación a una mayor presencia femenina.

Dentro del PDI la figura del profesor asociado no responde a una carrera investigadora sino al perfil de un profesional que aporta su experiencia. La dificultad para lograr la conciliación con la vida familiar o aspectos psicológicos, como la búsqueda de un mayor reconocimiento profesional, pueden estar en la explicación de un nivel de participación femenina más bajo de lo que cabría esperar. Un estudio más detallado de estas posibilidades u otras puede ofrecer información interesante para conseguir una mayor participación de las mujeres en esta figura.

C.4. Profundizar en la situación de las mujeres tituladas por la UPM en el mercado laboral.

El presente estudio realiza una primera aproximación a la situación de las mujeres tituladas por la UPM en sus primeras etapas de incorporación al mercado laboral. Sin embargo la disponibilidad de información no se incluye el trabajo fuera de la Comunidad de Madrid y además no incluye el autoempleo. Por lo tanto sería necesario realizar estudios más específicos hacia estos dos ámbitos, que pueden matizar de forma importante el perfil de los profesionales de la UPM.

C.5. La participación de la mujer en los órganos de gobierno y gestión.

Como ya se ha comentado parecen existir motivos adicionales que el simple reparto por cuotas que provocan una baja participación de la mujer en los órganos de gobierno y gestión. Partiendo de la limitación que supone su nivel de presencia en cada uno de los grupos, estudios complementarios deberían constatar si existen circunstancias familiares, culturales o motivadas por el sistema de relaciones informales, entre otras, que expliquen mejor esta situación y ofrezcan soluciones para mejorar la participación de la mujer.

C.6. Profundizar en la opinión de los diferentes grupos de mujeres y hombres de la UPM sobre su percepción de la igualdad de género.

El proceso de encuestas realizado supone el primer paso para sondear la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad en nuestra universidad, no obstante es necesario realizar nuevos esfuerzos que permitan acceder a una muestra de más envergadura en cada uno de los grupos. Además es conveniente realizar este esfuerzo en aquellos ámbitos donde aparecen más claramente sensaciones de desigualdad (conciliación de la vida familiar, facilidades de promoción a puestos de responsabilidad), ahondando en las causas que sostienen los encuestados para argumentar su opinión.