II Plan de Igualdad

Universidad Politécnica de Madrid

Aprobado en el Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2023

II Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid

CONTENIDO

ANTECEDENTES 3

FINALIDAD 3

COMISIÓN NEGOCIADORA 4

CARACTERÍSTICAS 4

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 5

PUNTO DE PARTIDA 5

RECURSOS 5

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN 5

LEGISLACIÓN PRINCIPAL 5

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN 6

1 EJE 1. ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 6

1.1 INTRODUCCIÓN 6

1.2 DATOS DEL DIAGNÓSTICO 6

1.2.1 ***Personal de Administración y Servicios Funcionario*** 6

1.2.2 ***Personal de Administración y Servicios Laboral*** 10

1.2.3 ***Personal Docente Investigador*** 13

1.2.4 ***Representatividad Universitaria*** 28

1.2.5 ***Prevención y actuación frente al Acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género*** 38

1.3 ÓRGANO RESPONSABLE 29

1.4 OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES 29

1.4.1 Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones de la Universidad: 29

1.4.2 Formación en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM: 41

1.4.3 Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad: 42

1.4.4 Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual /acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género: 43

1.4.5 Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres: 44

1.4.6 Crear las siguientes estructuras organizativas para la implementación y el seguimiento del Plan de Igualdad: 45

1.4.7 Evitar impactos negativos de género de la normativa universitaria: 46

1.5 TABLA DE OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES. EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA GÉNERO 47

2 EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO 52

2.1 INTRODUCCIÓN 52

2.2 DATOS DEL DIAGNÓSTICO 52

2.3 REPRESENTATIVIDAD UNIVERSITARIA 59

2.4 ÓRGANOS RESPONSABLES 60

2.5 OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES 60

2.5.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres: 60

2.5.2Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de Igualdad: ... *61*

2.5.3 Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria: 61
2.6 TABLA DE OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES: EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO 62
3 EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA 48
3.1 INTRODUCCIÓN 48
3.2 DATOS DEL DIAGNÓSTICO 48
3.3 ÓRGANO RESPONSABLE 70
3.4 OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES 70
3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia: 70
3.4.2 Apoyar la integración del análisis de género en la investigación: 71
3.4.3 Promover el liderazgo de mujeres: 72
3.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria: 73
3.4.5 Actividades de difusión: 74
3.5 TABLA DE OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLEMENTACIONES: 58

MARCO NORMATIVO 80

Constitución española (BOE nº311 de 29 de diciembre de 1978) 80
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 80
Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades 81
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres 83
Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 84
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 85
Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación 85
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 85
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 85
Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 69
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 87
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 87
Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología 87
Plan Nacional de I+D+i 88
Estrategia Estatal de Innovación e2i 88
Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos 88
Acuerdos de Naciones Unidas: la CEDAW 90

ÍNDICE DE FIGURAS 91

ANTECEDENTES

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 en base 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,

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.

COMISIÓN NEGOCIADORA

El grupo de trabajo que elaboró el Diagnóstico de situación, conformado en Comisión paritaria, procedente de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con competencias de Comisión Negociadora, al estar representado por la Gerencia de la Universidad, quien la preside, la Unidad de Igualdad de la UPM, que actúa de Secretaría, con voz y voto, dos representantes de la Red de Puntos de Contacto de Género de la propia Universidad, la Delegada de Alumnos para Igualdad, un representante del profesorado invitado como experto en ODS y la parte social representada por las organizaciones sindicales.

Este II Plan de Igualdad tendrá una doble difusión, por un lado, a nivel interno de la propia universidad a través de correos electrónicos a cada persona integrante de la comunidad universitaria, a través de la Red de Puntos de Contacto de Género existentes en cada Escuela/Facultad, creados en su día debido a la dispersión geográfica de los campus y a través de la publicación en la página web de la Universidad, de la Unidad de Igualdad, de Delegación de Alumnos, de Agentes Sociales, y por otro lado, a través de las redes sociales de las mismas partes anteriormente mencionadas y las propias webs, que tienen carácter público y donde se refleja el compromiso de la Universidad con la igualdad de género, utilizando en todo momento un lenguaje inclusivo, tanto a nivel visual como escrito.

CARACTERÍSTICAS

Este II Plan de Igualdad parte de la elaboración de un Diagnóstico de situación en consonancia con los criterios actuales del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Rea Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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
- Incorporación de la perspectiva de género en el estudiantado
- Incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

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

PUNTO DE PARTIDA

II Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en la UPM:
https://www.upm.es/UPM/PoliticasIgualdad

RECURSOS

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

Según el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Rea Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, su art.8 apdo. 2.g dice: "*Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*"

En base a ello, el Rectorado y los Centros de la UPM asignarán el presupuesto necesario para el desarrollo de actividades y acciones que se lleven a cabo desde la Unidad de Igualdad y los Puntos de Contacto de Género de las Escuelas y Facultad, de acuerdo con los objetivos del II Plan de Igualdad.

2. **Personal**

Se dotará a la Unidad de Igualdad de una estructura suficiente para el desarrollo de las políticas de igualdad de género en la Universidad.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan tendrá una vigencia de 4 años y se revisará a los 2 años de su aprobación.

LEGISLACIÓN PRINCIPAL

La legislación más relevante en materia de igualdad de género aplicable se resume a continuación, encontrándose ampliada al final de este Plan de Igualdad: Constitución española (BOE nº311 de 29 de diciembre de 1978), Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como diversa Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos y Acuerdos de Naciones Unidas (CEDAW), Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología, Estrategia Estatal de Innovación e2i, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y Plan Nacional de I+D+i.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

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

1.1 Introducción

En este Eje se tratará fundamentalmente la situación del Personal de Administración y Servicios y del Personal Docente e Investigador de nuestra Universidad según los datos obtenidos del II Diagnóstico de situación en la UPM.

1.2 Datos del Diagnóstico

1.2.1 Personal de Administración y Servicios Funcionario

Porcentaje de mujeres dentro del Personal de Administración y Servicios Funcionario por categoría profesional de niveles. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

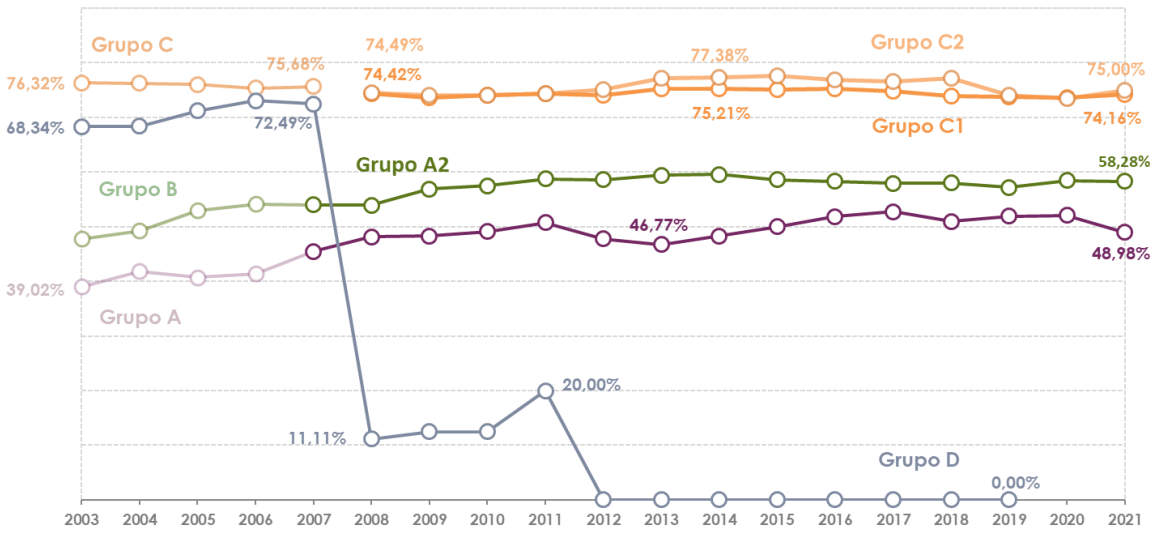


Fig. 1.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Funcionario por categoría profesional y niveles
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador
Nota: En 2007 la categoría profesional de Nivel B se convirtió en A2

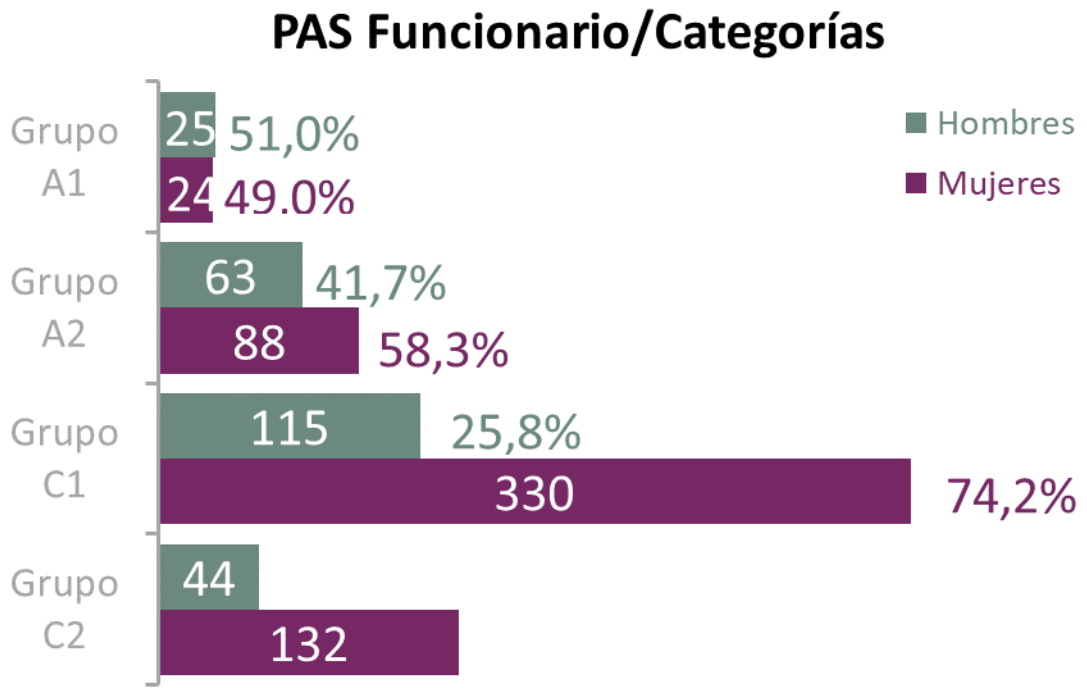


Fig. 2.- PAS Funcionario por categorías
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

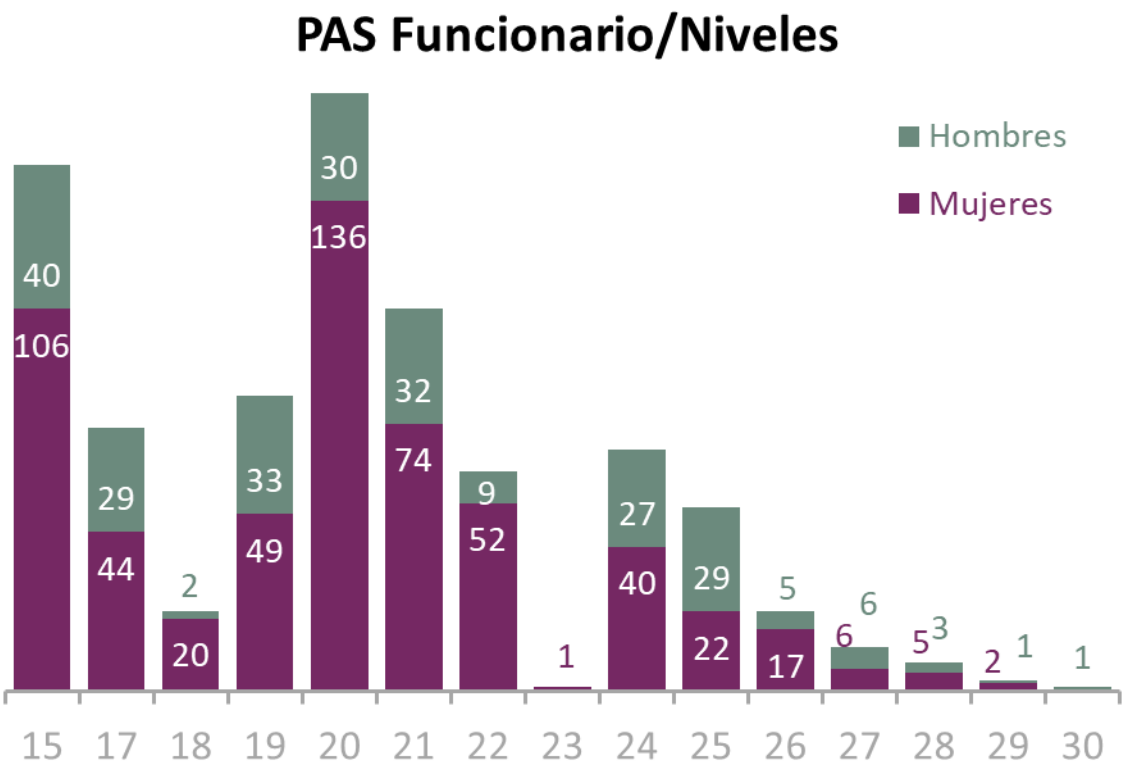


Fig. 3.- PAS Funcionario por niveles
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PAS Funcionario por edades y sexo

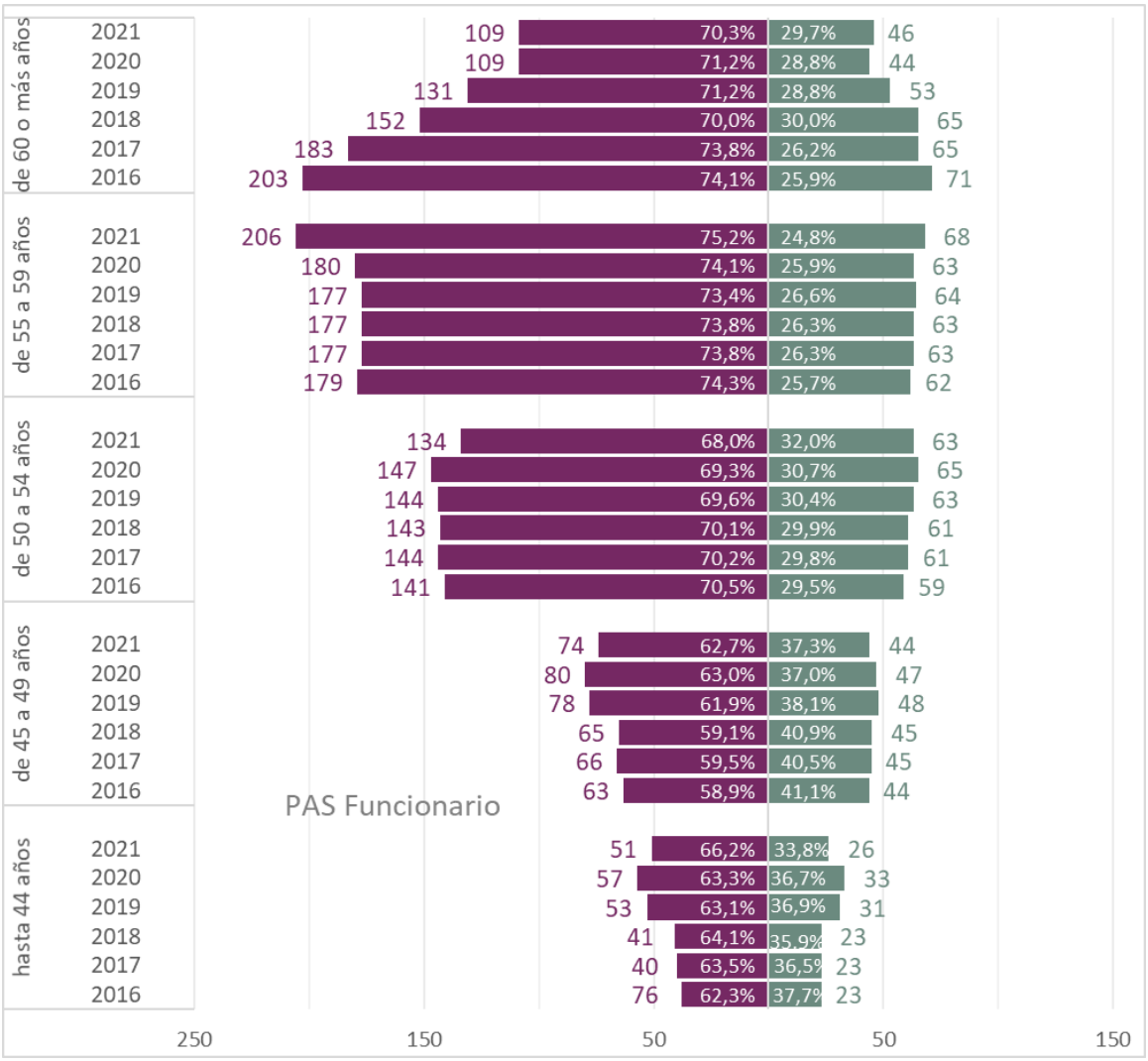


Fig. 4.- PAS Funcionario por edades y sexo
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - RETRIBUCIONES P.A.S. FUNCIONARIO AÑO 2021

	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO			C. PRODUCTIVIDAD			
Nivel	mensual	anual	mensual	p extra	anual	mensual	anual	Puesto de trabajo	
30	1.060,77	14.850,78	3.420,00	3.420,00	47.880,00	1.424,73	17.096,76	Gerente	J/P
30	1.060,77	14.850,78	1.915,80	1.915,80	26.821,20	1.107,90	13.294,80	Secretario del Consejo Social	J/P
29	951,46	13.320,44	2.454,60	2.454,60	34.364,40	688,96	8.267,52	Vicegerente / Director Área Económica	J/P
29	951,46	13.320,44	2.066,76	2.066,76	28.934,64	688,96	8.267,52	Director de Area / Gabinete Asesoría Jurídica	J/P
28	911,48	12.760,72	1.915,80	1.915,80	26.821,20	630,97	7.571,64	J. Área/J. Gabinete/Deleg. Protec. Datos/Dtor. Adm	J/P
27	871,43	12.200,02	1.663,92	1.663,92	23.294,88	618,86	7.426,32	J Servicio/Ases. letrado/Director Bbl Univ./Dtr. Igual	J/P
26	764,54	10.703,56	1.663,92	1.663,92	23.294,88	618,86	7.426,32	Jefe Servicio	
26	764,54	10.703,56	1.603,20	1.603,20	22.444,80	606,70	7.280,40	Dtr. Bbl Area /Subdtr. Bbl./ Téc. Resp. Inform./Ases	J/P
25	678,31	9.496,34	1.442,88	1.442,88	20.200,32	498,78	5.985,36	Administrador de Centro	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Gestor Apoyo / Director Bbl. e Informat.Centro	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Responsable Informat. y Bibliot.	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Técnicos Informática	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	Jefe Sec. Gab. Rector / Admón. Apoyo	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	J Sec. / Bibl. / Inform. / Téc Admón. I	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	Técnico Informática I y II	J/P
22	558,28	7.815,92	1.364,88	1.364,88	19.108,32	627,75	7.533,00	Jefe Secretaría Rector	J/P
22	558,28	7.815,92	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	J.Sec./ Bibl. / Técnico Informática II	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	391,73	4.700,76	Bibliotecas / Admón / Téc. Informática III	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	366,89	4.402,68	Técnico Auxiliar Informática I	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	391,73	4.700,76	Bibliotecas / Admón / Jef. Negociado / Téc. Inf III	J/P
21	518,33	7.256,62	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret altos cargos	J/P
21	518,33	7.256,62	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret altos cargos y dirección	J/P
20	481,48	6.740,72	901,20	901,20	12.616,80	496,53	5.958,36	Secretaría Rector	J/P
20	481,48	6.740,72	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret altos cargos y dirección(Grd.20)	J/P
20	481,48	6.740,72	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secretaría Director Gabinete Rector	J/P
20	481,48	6.396,74	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Adjunto	J/P
20	481,48	6.740,72	771,24	771,24	10.797,36	0,00	0,00	Jefe de Negociado	J/N
20	481,48	6.740,72	771,24	771,24	10.797,36	366,89	4.402,68	Jefe de Negociado	J/P
19	456,91	6.396,74	752,76	731,40	10.495,92	366,89	4.402,68	Secretaría Departamento	J/P
19	456,91	6.396,74	752,76	731,40	10.495,92	0,00	0,00	Secretaría Departamento	J/N
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Auxiliar Bibliotecas / Téc. Aux. Informática	J/N
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Auxiliar Bibliotecas / Téc. Aux. Informática	J/P
18	432,32	6.052,48	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret altos cargos y dirección	J/P
18	432,32	6.052,48	725,76	725,76	10.160,64	0,00	0,00	Jefe de Negociado	J/N
18	432,32	6.052,48	725,76	725,76	10.160,64	366,89	4.402,68	Jefe de Negociado	J/P
18	432,32	6.052,48	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Departamento	J/P
18	432,32	6.052,48	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Adjunto	J/P
17	407,72	5.708,08	682,92	676,80	9.548,64	0,00	0,00	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Infomática	J/N
17	407,72	5.708,08	771,24	771,24	10.797,36	0,00	0,00	Auxiliar Bibliotecas Jornada Especial	J/N
17	407,72	5.708,08	682,92	676,80	9.548,64	366,89	4.402,68	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Infom.	J/P
17	407,72	5.708,08	752,76	731,40	10.495,92	0,00	0,00	Secretaría Departamento	J/N
17	407,72	5.708,08	752,76	731,40	10.495,92	366,89	4.402,68	Secretaría Departamento	J/P
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
15	358,56	5.019,84	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
15	358,56	5.019,84	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
14	348,04	4.872,56	684,12	684,12	9.577,68	366,89	4.402,68	Portero Mayor	J/P
14	348,04	4.872,56	619,20	619,20	8.668,80	366,89	4.402,68	Subalterno	J/P
14	348,04	4.872,56	619,20	619,20	8.668,80	0,00	0,00	Subalterno	J/N

SUELDO		
mensual	paga extra	anual
	A1	
1.214,39	749,38	16.071,44
	A2	
1.050,06	765,83	14.132,38
	C1	
788,42	681,43	10.823,90
	C2	
656,18	650,20	9.174,56
	E (Ley 30/84)	
600,58	600,58	8.408,12

TRIENIOS		
	Mensual	Paga extra
A1	46,74	28,85
A2	38,12	27,79
C1	28,85	24,91
C2	19,64	19,44
E (Ley 30/84)	14,78	14,78

SEGURIDAD SOCIAL	
Patronal	25.19%
C. Obrera	4.7%
Tope Cotizac.	4.070,10
Tope Cotizac.	0,00

Product. Tardes	4.402,68

	MANUTENCIÓN	ALOJAMIENTO
Grupo II	37,40	65,97

1.2.2 Personal de Administración y Servicios Laboral

Porcentaje de mujeres dentro del Personal de Administración y Servicios Laboral por categoría profesional de niveles. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

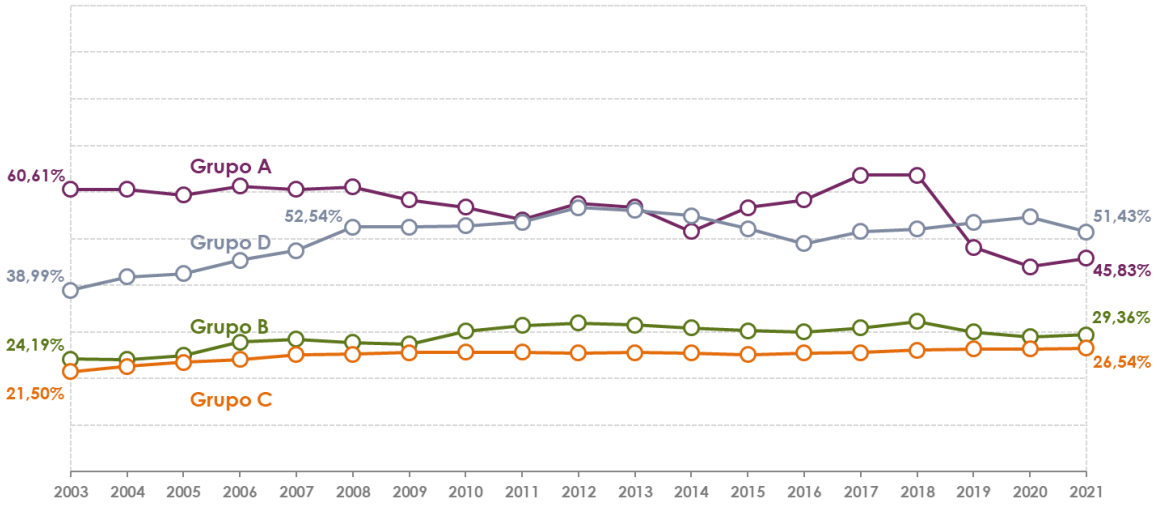


Fig. 6.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Laboral por categoría profesional de niveles
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

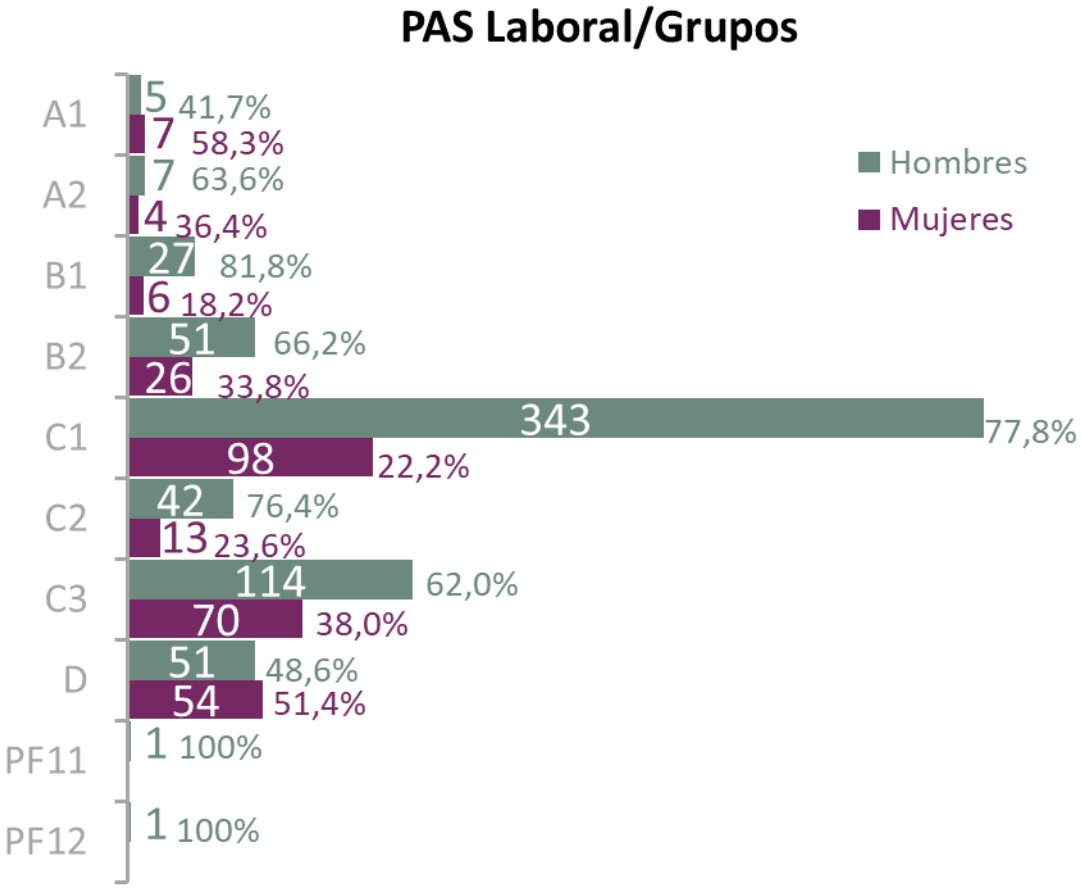


Fig. 7.- PAS Laboral por grupos
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

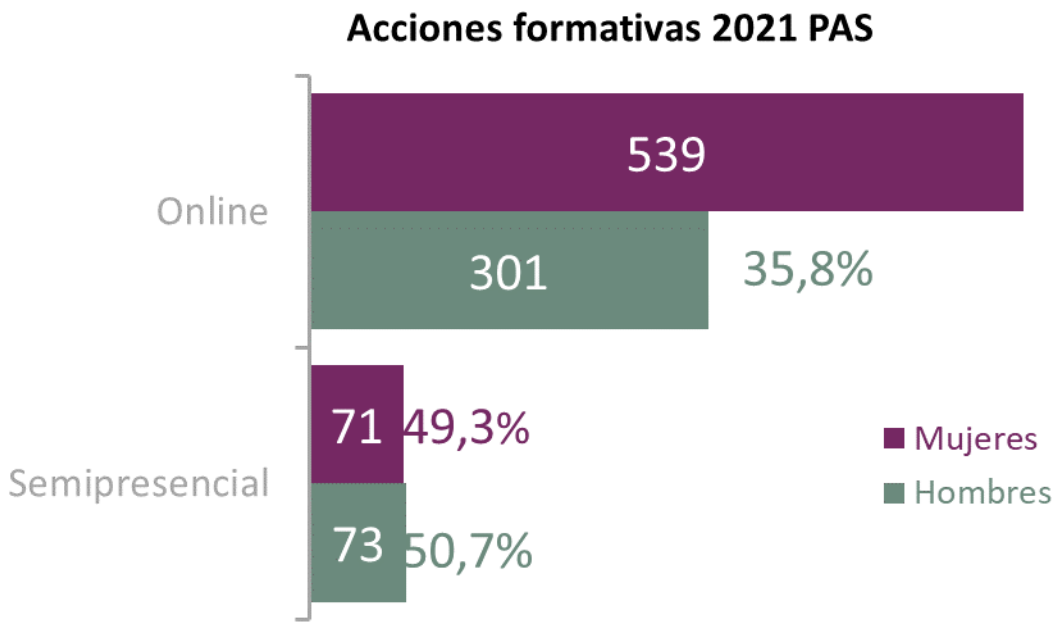


Fig. 8.- Acciones formativas PAS
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PAS Laboral por edades y sexo

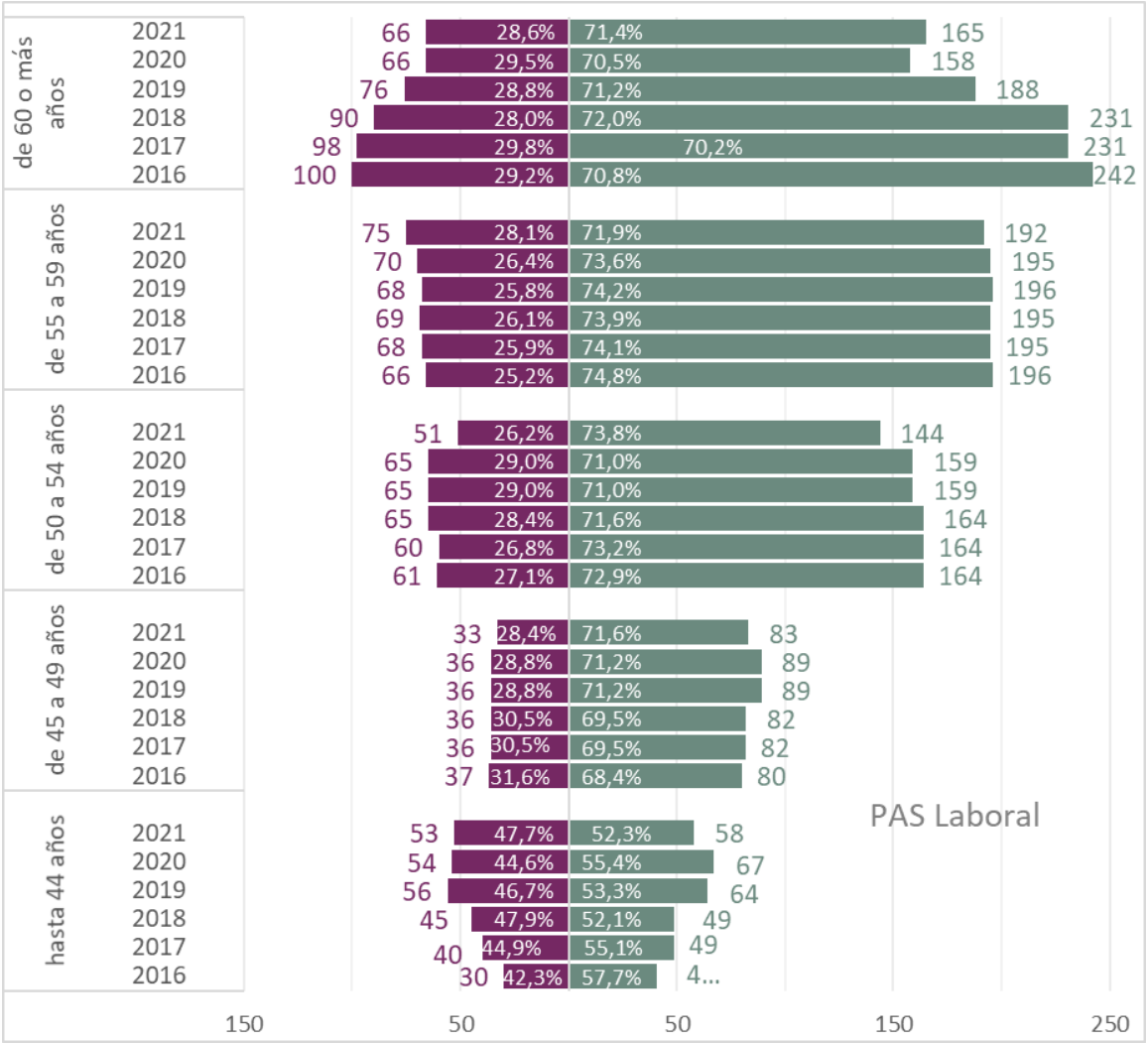


Fig. 9.- PAS Laboral por edades y sexo
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - Servicio de Retribuciones y Pagos

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 - PAS LABORAL

Grupo	Nivel	Sueldo Art. 67		Trienio Art.78	Cpto. Especialización o Actualización (10% salario base anual) Art.71		Cpto. Dirección o Jefatura (15% salario base anual) Art. 70		Cpto. Peligrosidad, Toxicidad (20 % salario base anual) Art.77		Cpto. Jornada Nocturna (25 % salario base anual) Art. 72		Cpto. Jornada Mañana y Tarde (Art.76)		Cpto. Jornada Diferenciada y Rotatoria Art. 73		Cpto. Sábados, domingos y festivos (Art.75)	Hora extra Art. 56
		Anual	15 Meses	Mes Unidad	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Precio Unitario	Precio Unitario
A	A1	36.609,15	2.440,61	39,30	3.660,96	305,08	5.491,32	457,61	7.321,80	610,15	9.152,28	762,69	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	41,59
	A2	33.848,55	2.256,57	39,30	3.384,84	282,07	5.077,32	423,11	6.769,68	564,14	8.462,16	705,18	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	38,45
B	B1	30.684,30	2.045,62	39,30	3.068,40	255,70	4.602,60	383,55	6.136,92	511,41	7.671,12	639,26	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	34,86
	B2	29.448,00	1.963,20	39,30	2.944,80	245,40	4.417,20	368,10	5.889,60	490,80	7.362,00	613,50	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	33,45
C	C1	26.399,40	1.759,96	39,30	2.640,00	220,00	3.959,88	329,99	5.279,88	439,99	6.599,88	549,99	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	29,99
	C2	25.368,15	1.691,21	39,30	2.536,80	211,40	3.805,20	317,10	5.073,60	422,80	6.342,00	528,50	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	28,82
	C3	22.724,85	1.514,99	39,30	2.272,44	189,37	3.408,72	284,06	4.545,00	378,75	5.681,16	473,43	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	25,82
D	D	21.189,60	1.412,64	39,30	2.118,96	176,58	3.178,44	264,87	4.237,92	353,16	5.297,40	441,45	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	24,07

PUESTOS FUNCIONALES						
Nivel	Anual	Mensual		Nivel	Anual	Mensual
1	28.858,50	1.923,90		13	51.635,25	3.442,35
2	30.726,00	2.048,40		14	53.826,75	3.588,45
3	32.152,50	2.143,50		15	54.927,00	3.661,80
4	33.385,50	2.225,70		16	56.022,75	3.734,85
5	34.760,25	2.317,35		17	58.216,50	3.881,10
6	36.483,75	2.432,25		18	60.257,25	4.017,15
7	38.601,00	2.573,40		19	62.451,00	4.163,40
8	39.624,75	2.641,65		20	64.640,25	4.309,35
9	42.075,00	2.805,00		21	66.836,25	4.455,75
10	44.545,50	2.969,70		22	69.030,00	4.602,00
11	46.795,50	3.119,70		23	70.134,75	4.675,65
12	48.438,00	3.229,20				

Jubilación Anticipada Art. 85	
Edad	Importe
60	8.186,28
61	7.113,33
62	6.000,61
63	4.927,68
64	2.742,03

Incapacidad Permanente Absoluta Art.89	Gran Invalidadez o Fallecimiento Art. 89
Importe	Importe
17.732,83	19.170,53

Tope Cotización Cuota Obrera
Mensual
4.070,10

Dietas y Desplazamientos Art. 79 / Punto 1		
Alojamiento	Manutención	Gasto viaje
65,97	34,58	0,19 Km

1.2.3 Personal Docente Investigador

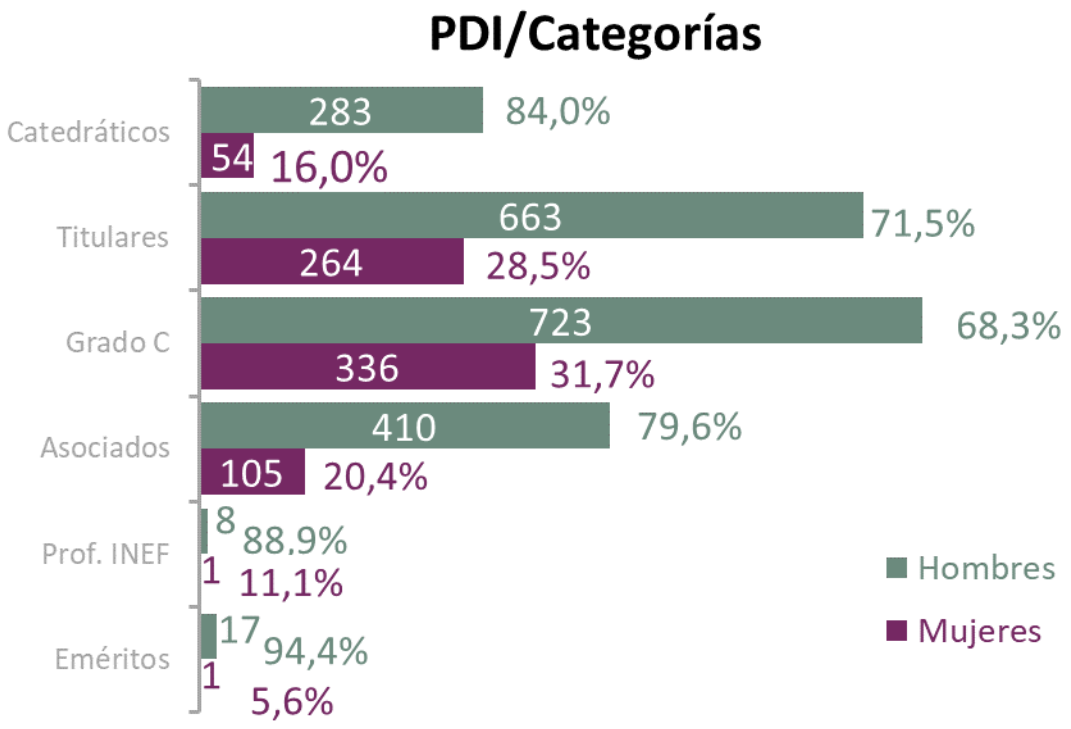
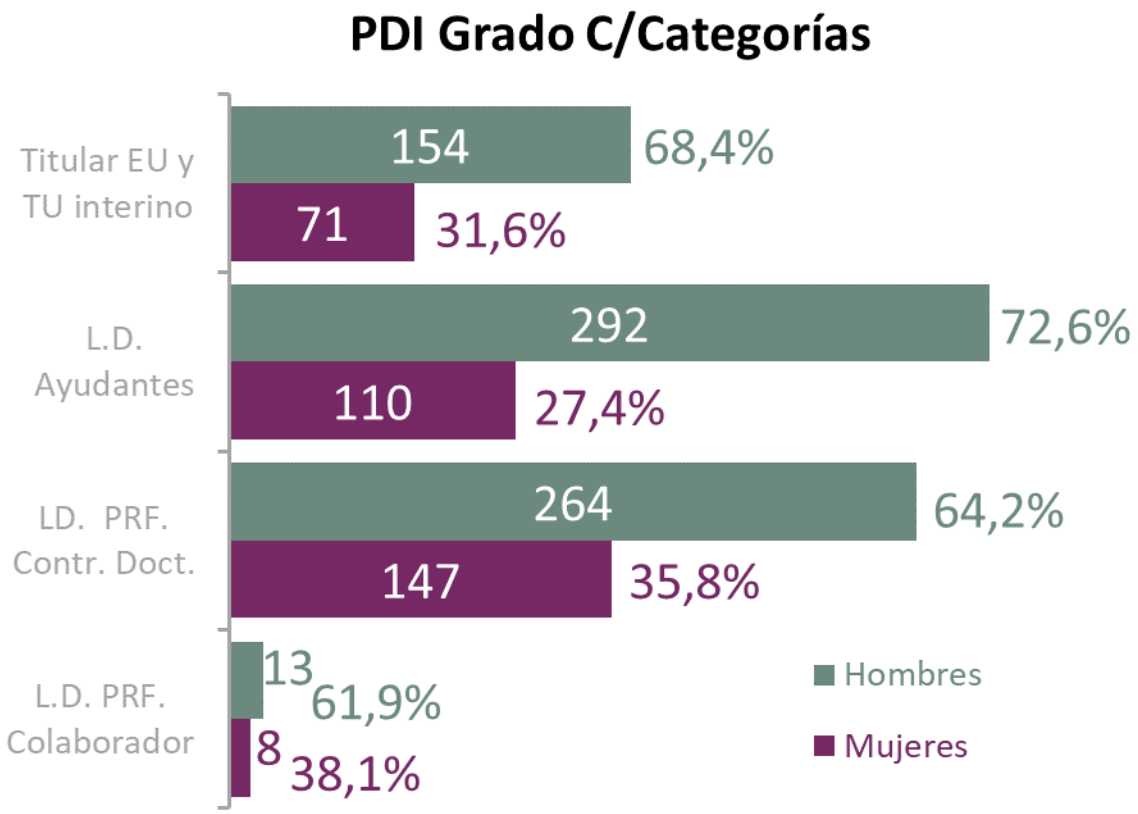


Fig. 11.- PDI por categorías
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador



L.D. Investigador Senior y L.D. Invest. Técnico, no aparecen en el gráfico al haber desaparecido en el Grupo C
Fig. 12.- PDI Grado C por categorías
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PDI convocatorias catedráticas y catedráticos 2021

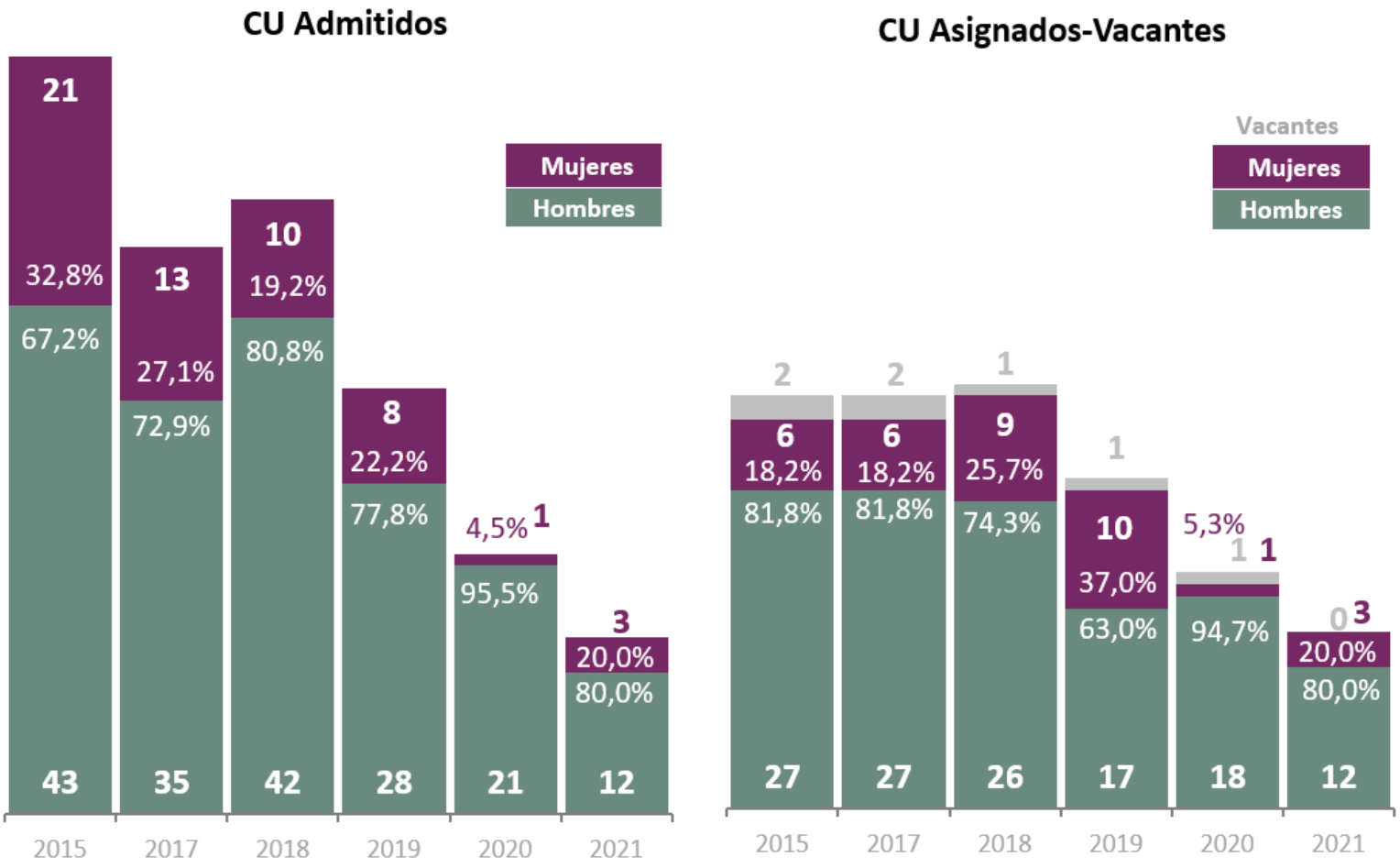


Fig. 13.- PDI Convocatorias Cátedras
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PDI Convocatorias Titulares 2021

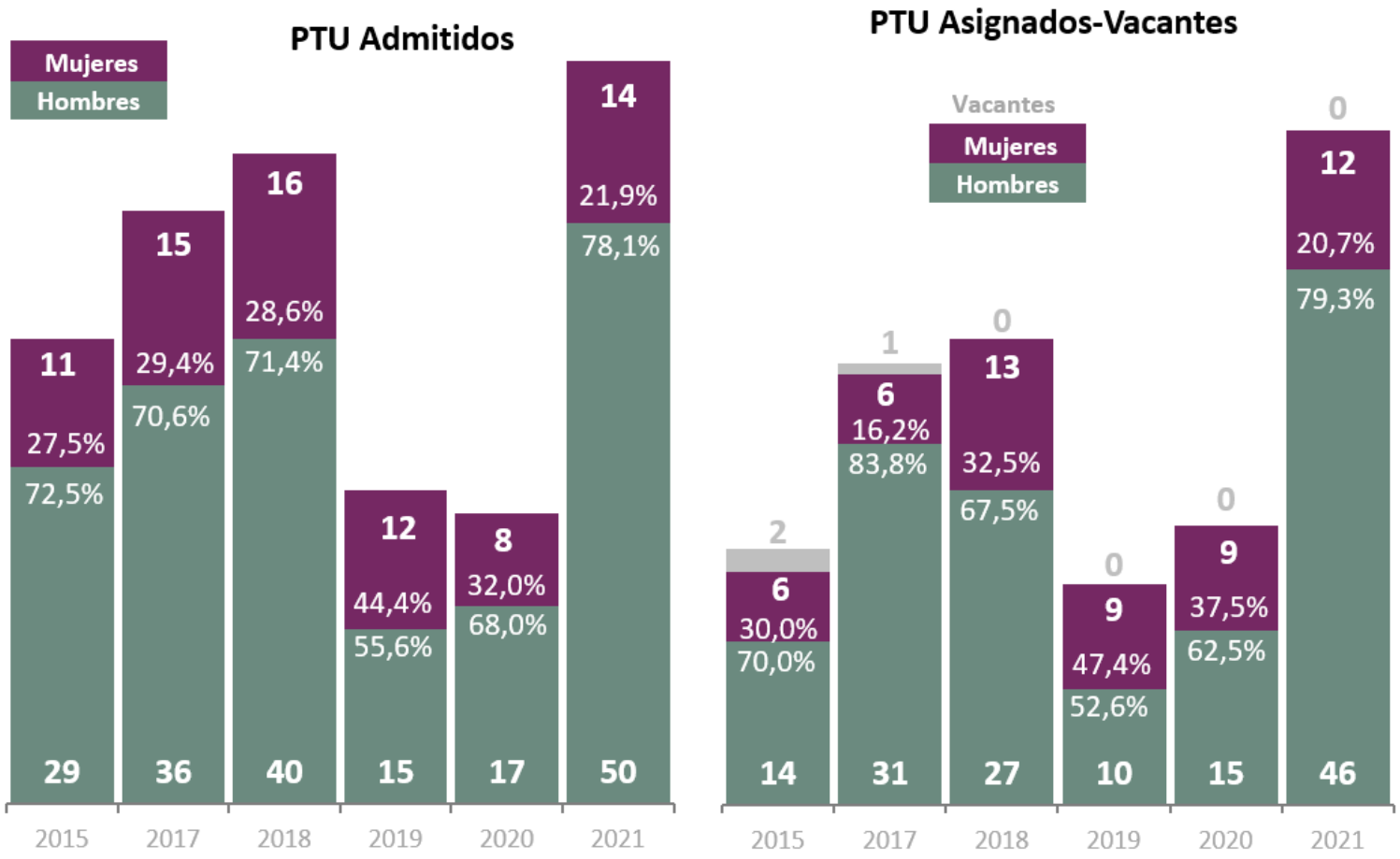


Fig. 14.- PDI Convocatorias PTU
Observatorio Académico UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

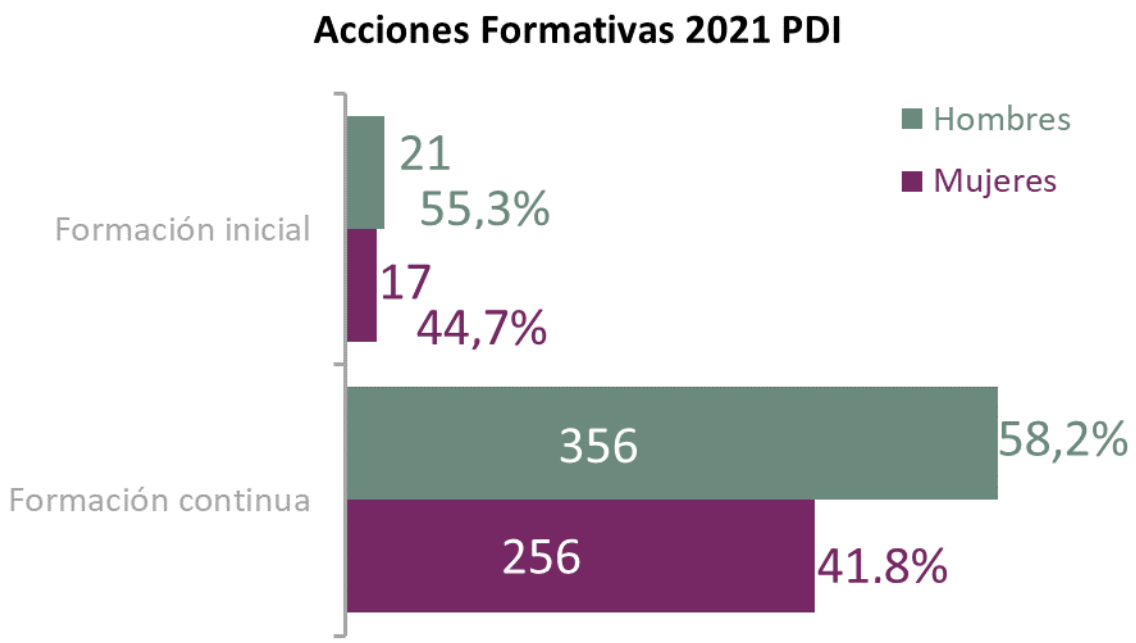


Fig. 15.- Acciones formativas PDI
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - SERVICIO DE RETRIBUCIONES Y PAGOS

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE
NUMERARIO E INTERINO AÑO 2021 (Subida del 0,9 %)

CUERPO	NIV.	DED.	SUELDO	Paga extra Sueldo	Cpto. Destino	Paga extra Cpto Destino	Cpto. Específico	Paga extra Cpto Específico	Cpto. Autonómico	Total mensual	Total anual	TRIENIOS	P. Extra Trienios
CATEDRÁTICOS DE	29	TC	1.214,39	749,38	951,46	951,46	1.072,74	1.072,74	305,15	3.543,74	48.072,04	46,74	28,85
UNIVERSIDAD		6H	526,07	324,64	876,88	876,88	0,00	0,00	97,65	1.500,60	20.410,24	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	730,74	730,74	0,00	0,00	81,37	1.250,51	17.008,64	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	584,58	584,58	0,00	0,00	65,10	1.000,40	13.606,80	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	438,44	438,44	0,00	0,00	48,83	750,31	10.205,24	10,12	6,25
PROF.TITULAR DE U.	27	TC	1.214,39	749,38	871,43	871,43	500,46	500,46	305,15	2.891,43	38.939,70	46,74	28,85
CATED. DE E.U.		6H	526,07	324,64	594,30	594,30	0,00	0,00	97,65	1.218,02	16.454,12	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	495,26	495,26	0,00	0,00	81,37	1.015,03	13.711,92	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	396,20	396,20	0,00	0,00	65,10	812,02	10.969,48	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	297,15	297,15	0,00	0,00	48,83	609,02	8.227,18	10,12	6,25
PROF. TITULARES	26	TC	1.214,39	749,38	764,54	764,54	308,98	308,98	305,15	2.593,06	34.762,52	46,74	28,85
DE E.U.		6H	526,07	324,64	465,05	465,05	0,00	0,00	97,65	1.088,77	14.644,62	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	387,54	387,54	0,00	0,00	81,37	907,31	12.203,84	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	310,04	310,04	0,00	0,00	65,10	725,86	9.763,24	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	232,52	232,52	0,00	0,00	48,83	544,39	7.322,36	10,12	6,25
MAEST. DE TALLER	24	TC	1.050,06	765,83	638,29	638,29	254,81	254,81	305,15	2.248,31	30.297,58	38,12	27,79

EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO: SI HA CUMPLIDO EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS UN SEXENIO, SE INCREMENTA 21,00 € = 326,15 €

COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR CARGO ACADÉMICO:	Mensual C56	Mensual C57
RECTOR	1.560,08	326,26
VICERRECT, SECRT GRAL, ADJUNTO y DELEGADO AL RECTOR, DTOR GABINETE Y DEFENSOR UNI	705,28	368,99
DECANO Y DIRECTOR DE FACULTAD, E.T.S., E.U. Y COLEGIO UNIVERSITARIO	549,91	376,77
VICEDECANO, SUBDIRECTOR Y SECRETARIO DE LOS MISMOS	296,75	81,32
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO / COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	397,91	-
ADJUNTO VICERRECTOR Y ADJUNTO AL DEFENSOR UNIVERSITARIO	397,91	384,38
SECRETARIO DE DEPARTAMENTO / ADJUNTO AL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	213,91	-
SECRETARIO DE INSTITUTO UNIVERSITARIO	203,20	-
DIRECTOR DE INSTITUTO UNIVERSITARIO	237,58	-
DIRECTOR DE CENTRO I+D	225,67	-
COMPLEMENTO ESPECIFICO POR MERITOS DOCENTES (Módulos)		
COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA (Investigación)		
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD (Nivel 29)	162,69	
PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD Y CATEDRÁTICOS DE E.U. (Nivel 27)	131,77	
PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA (Nivel 26)	111,51	

Universidad Politécnica de Madrid - Servicio de Retribuciones y Pagos

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 (Personal Docente Laboral del Convenio de la Facultad para la Actividad Física y el Deporte)

DENOMINACIÓN	SUELDO (Art.37)	TRIENIO (Art. 39)	PERS. NO ABSOR. (Art. 39)	IMP.DOCENCIA y SEXENIOS (Art. 41)	CPTO. AUTONÓMICO	PAGA ADICIONAL	CUOTA PATRONAL (Seg. Social)	CUOTA OBRERA (Seg. Social)
Doctor (TC)	2.383,80	46,56	Ad personan	131,76	305,16	286,80	33,55%	6,35%
Doctor (TP)	1.836,96	31,32	Ant. Consolidada	0,00	97,68	221,04	33,55%	6,35%
Titular (TC)	2.128,20	46,56	+	111,48	305,16	257,40	33,55%	6,35%
Titular (TP)	1.334,76	31,32	Trienios	0,00	97,68	161,52	33,55%	6,35%

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO LABORALES AÑO 2021 (Subida 0,9 %)

CUERPO	Dedicación	SUELDO	Paga extra Sueldo	Cpto. Autonómico	Total mensual	Paga Extra Paga Adicional	Total anual	Trienios	"Quinquenios" o "Sexenios"
AYUDANTES	TC	1.458,84	1.458,84	305,15	1.763,99	168,12	24.421,80	46,74	
AYUDANTES DOCTOR	TC	1.700,68	1.700,68	305,15	2.005,83	196,01	27.863,34	46,74	
PROFESOR COLABORADOR	TC	1.690,98	1.690,98	305,15	1.996,13	194,66	27.724,84	46,74	111,51
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR Investigadores (Atributo: AP3) (Clave: C70 = 535,70)	TC	2.027,29	2.027,29	305,15	2.332,44	233,35	32.510,56	46,74	131,77
PROFESOR VISITANTE (mínimo)	TC	2.503,92	2.503,92	0,00	2.503,92	298,49	35.651,86	0,00	
PROFESOR ASOCIADO	6 H.	692,69	692,69	97,65	790,34	88,06	11.045,58	20,25	
	5 H.	577,24	577,24	81,37	658,61	73,35	9.204,50	16,87	
	4 H.	461,79	461,79	65,10	526,89	58,61	7.363,48	13,50	
	3 H.	346,36	346,36	48,83	395,19	43,89	5.522,78	10,12	
PROFESOR EMÉRITO (sin pagas)	6 H.	1.035,36		0,00	1.035,36		12.424,32	0,00	
	3 H.	517,69		0,00	517,69		6.212,28	0,00	

NOTA: EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DE LOS PROFESORES COLABORADORES Y PROFESORES CONTRATADOS DOCTOR:
SI HA CUMPLIDO EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS UN SEXENIO, SE INCREMENTA 21,00 € = 326,15 € O SI TIENEN YA 5 SEXENIOS CONCEDIDOS

PDI por edades, sexo y categorías (2021)

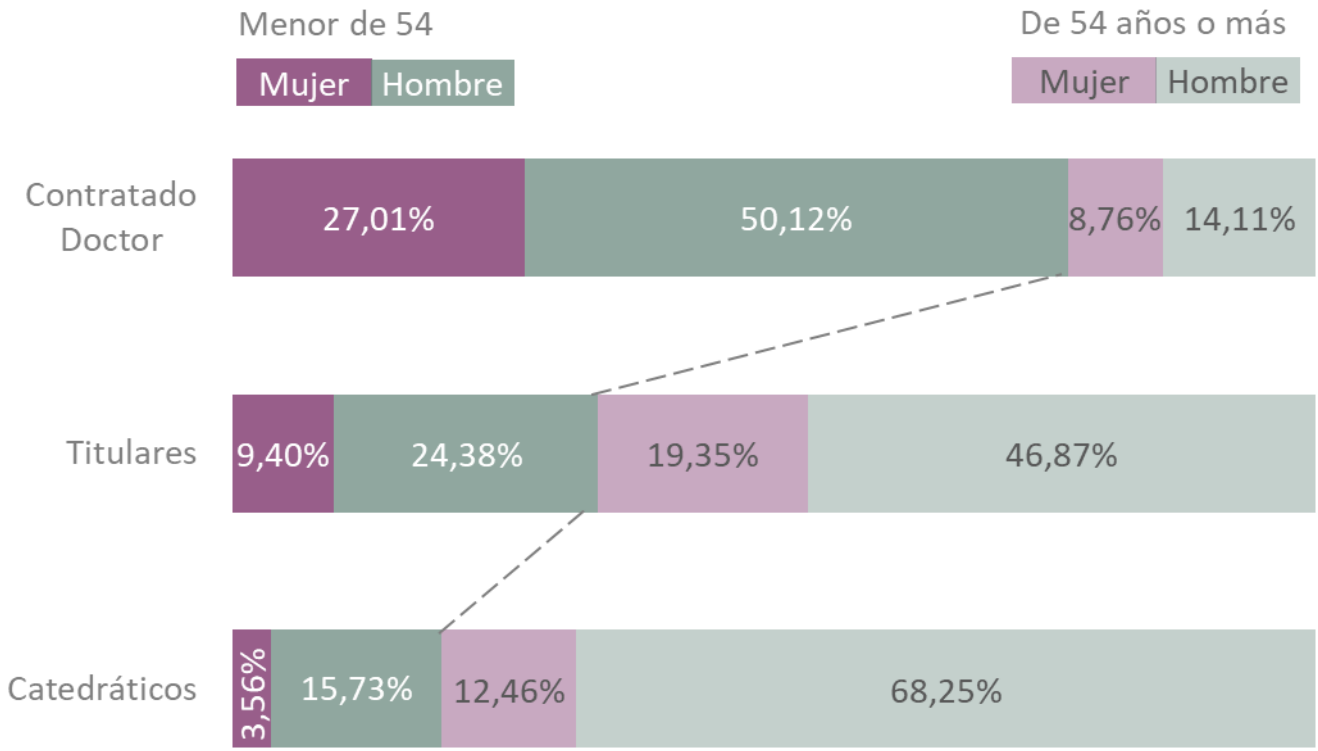


Fig. 17.- PDI por edades, sexo y categoría
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PDI por sexo y edad frente al total de la categoría (2021)

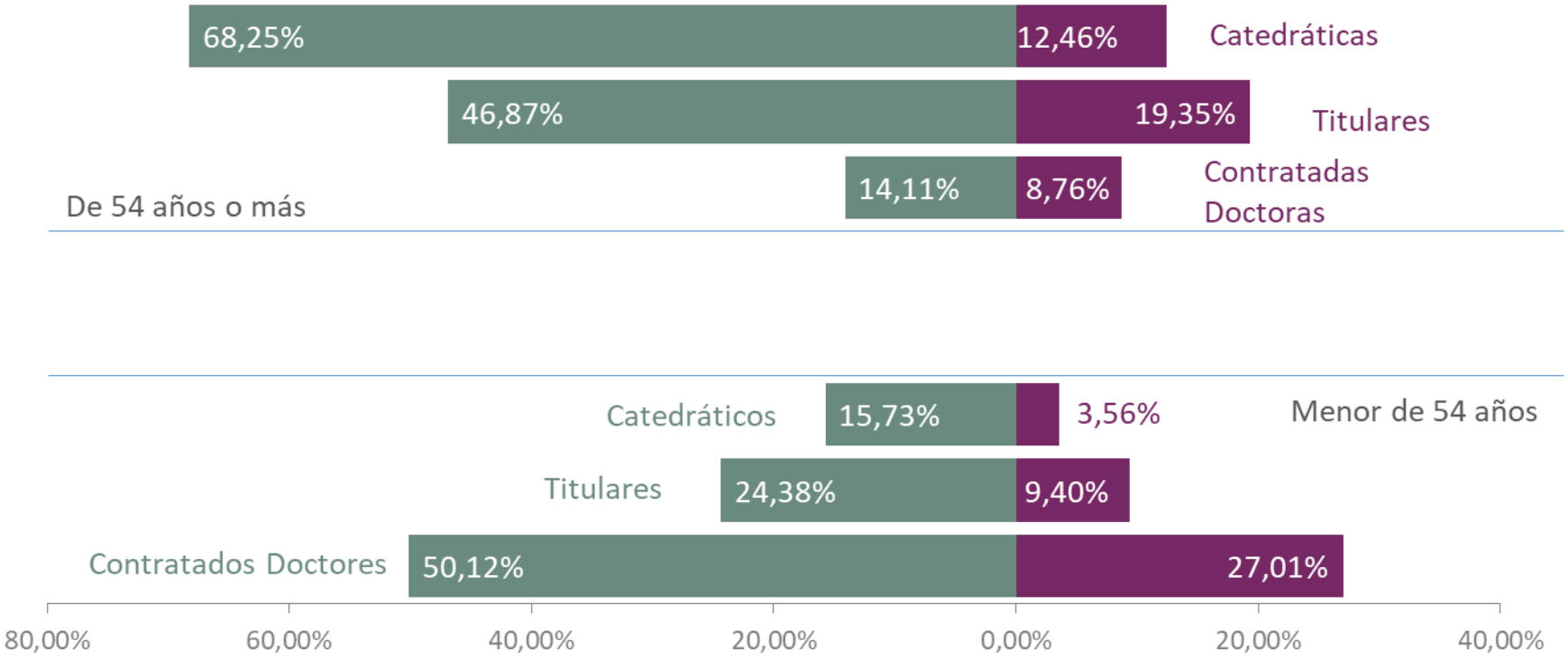


Fig. 18.- PDI por sexo y edad frente al total de la categoría
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

PDI por sexo frente al total por categoría y edad (2021)

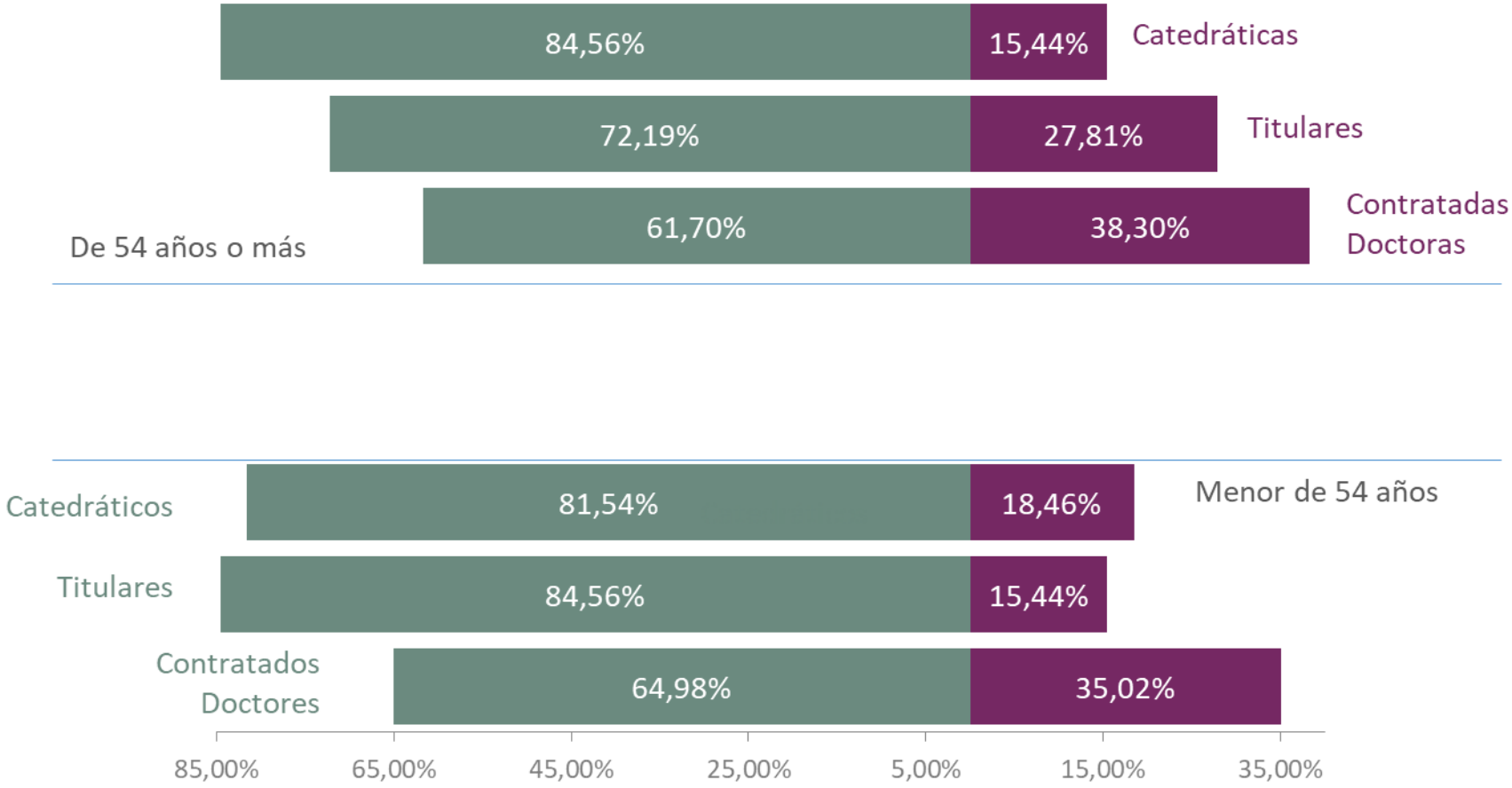


Fig. 19.- PDI por sexo frente al total por categoría y edad
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Porcentaje de mujeres y hombres en carrera académica distribuidos por sexo y nivel de estudios en la universidad politécnica de madrid (2003 y 2020)

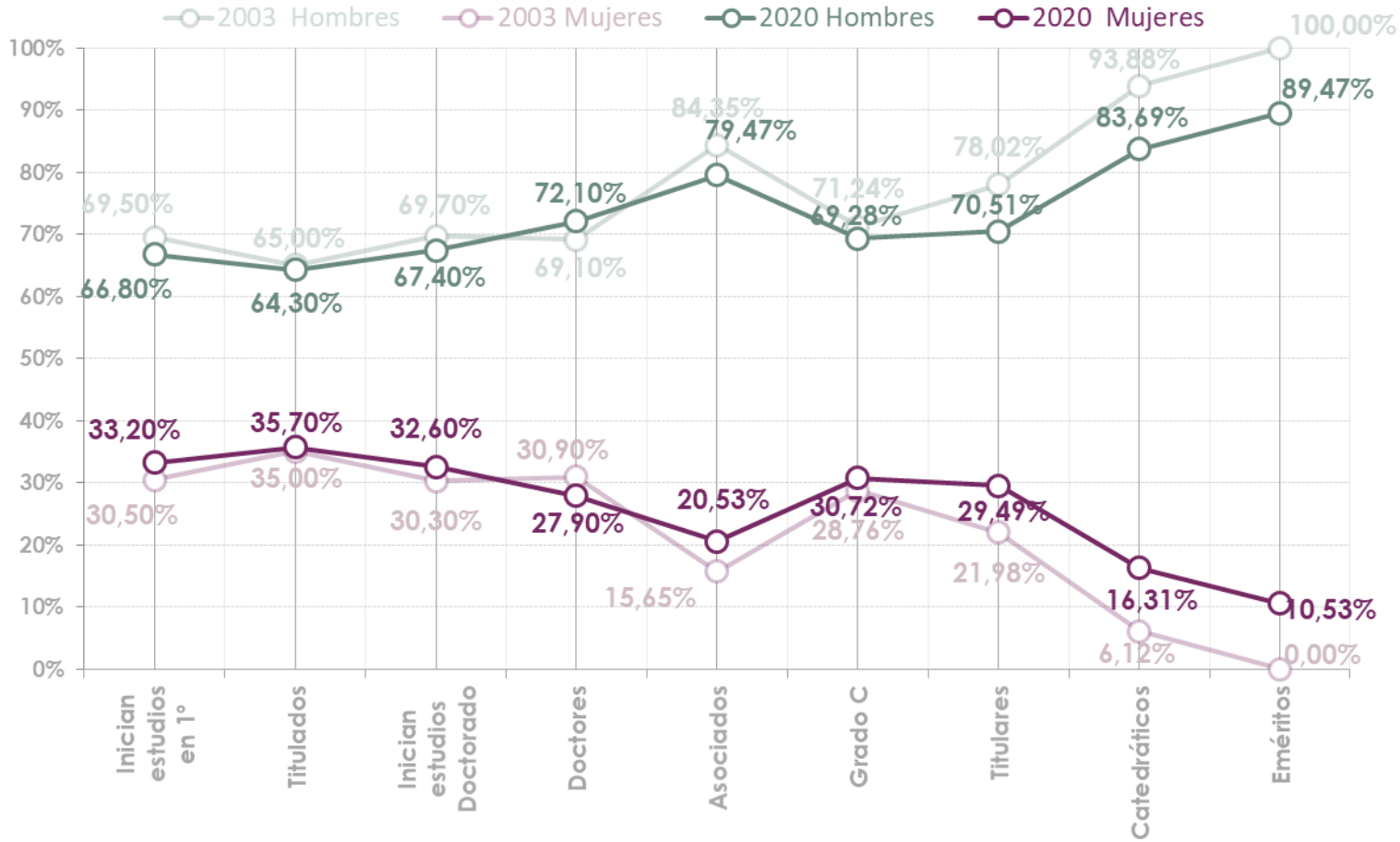


Fig. 20.- Porcentaje de mujeres y hombres en carrera académica
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Evolución de mujeres catedráticas en UPM

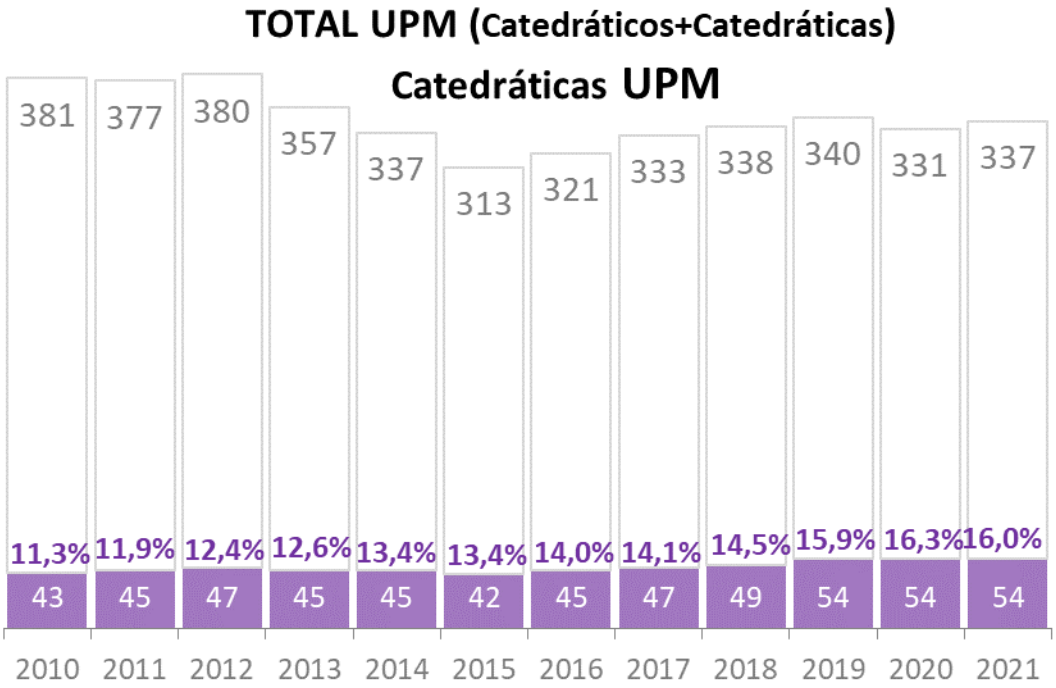


Fig. 21.- Evolución de mujeres catedráticas en UPM
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Comparativa de mujeres catedráticas

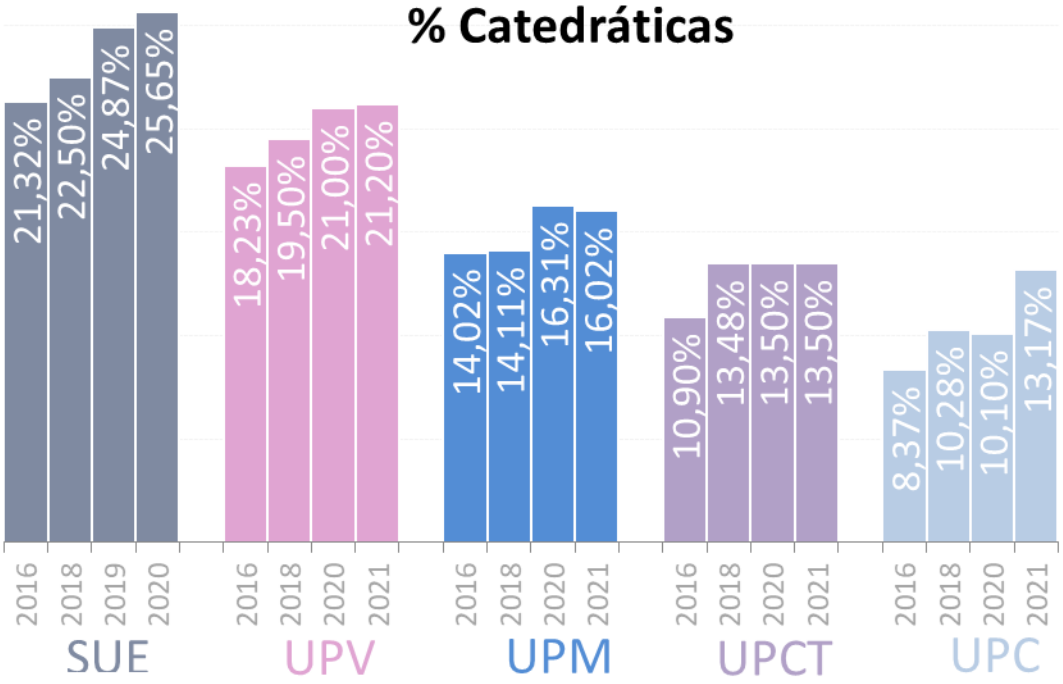


Fig. 22.-Comparativa de mujeres catedráticas en la UPM
Fuentes: Ministerio Educación, Cultura y Deporte. Observatorio Académico, UPM. Sistema Universitario Español. Universidad Politécnica Valencia. Universidad Politécnica Madrid. Universidad Politécnica Cartagena. Universidad Politécnica Cataluña

Índice de techo de cristal. Universidad Politécnica de Madrid (2021)

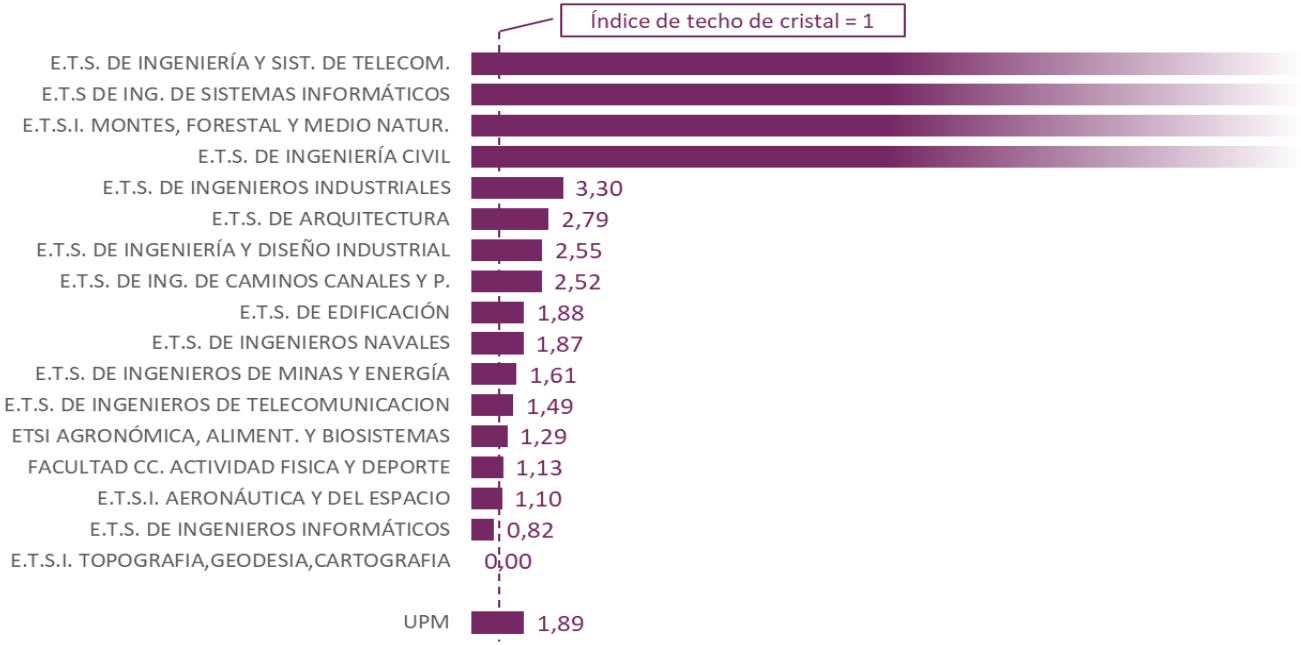


Fig. 23.- Índice de techo de cristal de la UPM
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Evolución PAS- PDI 2009-2021

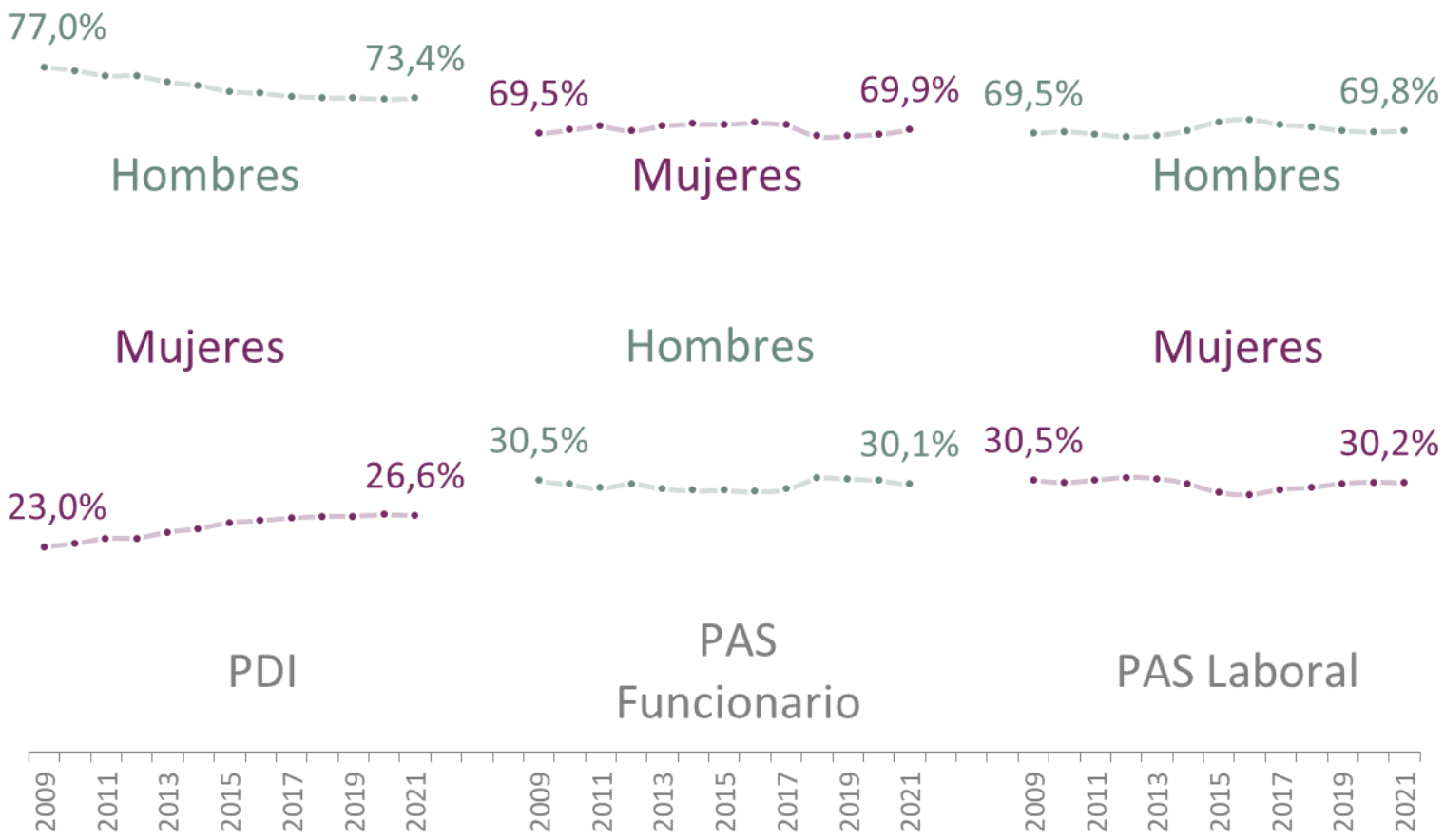


Fig. 24.- Evolución PAS - PDI
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

1.2.4 Representatividad Universitaria

Proporción de mujeres y hombres en el Claustro. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

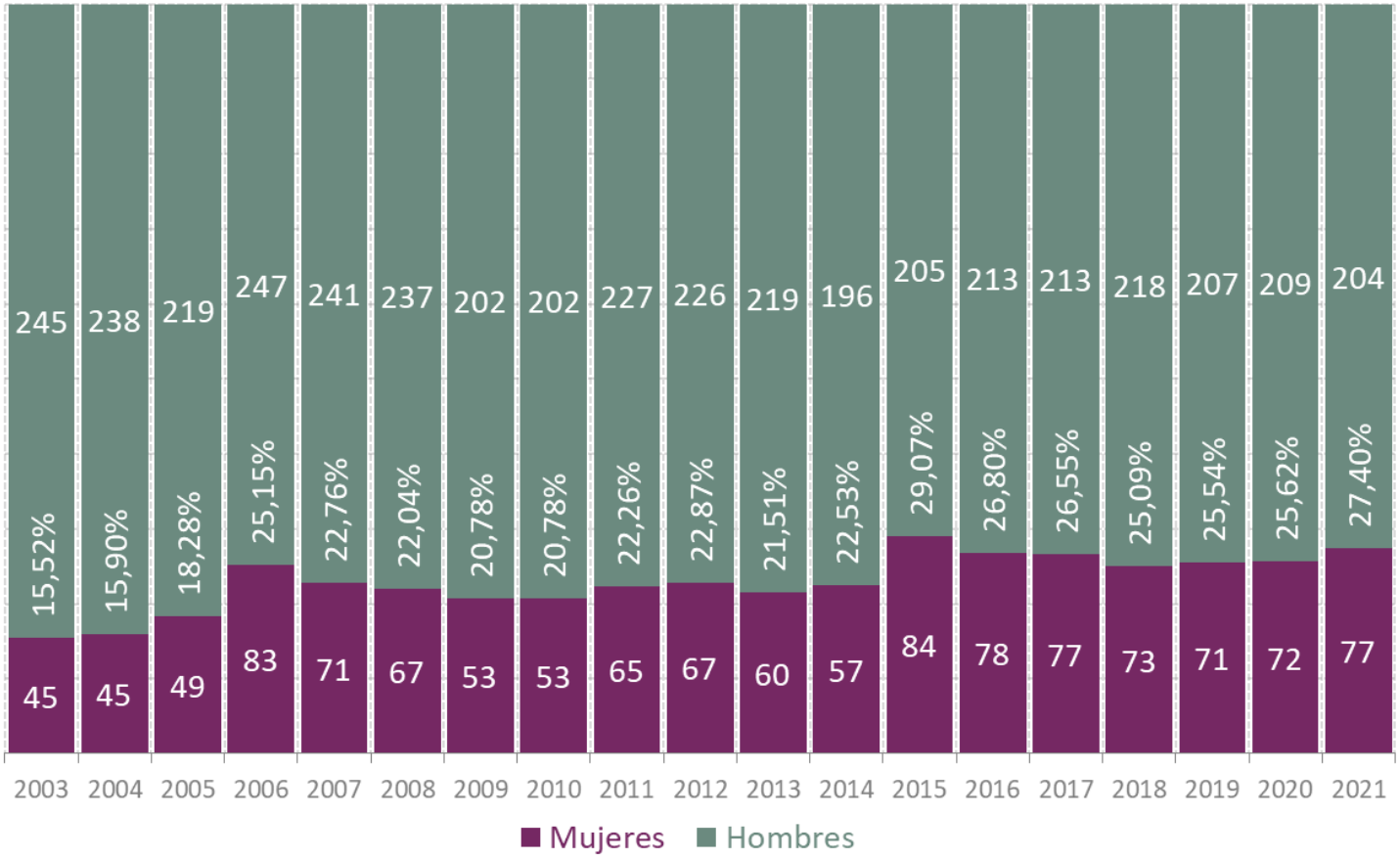


Fig. 25.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia UPM

Proporción de mujeres y hombres en el Claustro por colectivos. Universidad Politécnica de Madrid (2021)

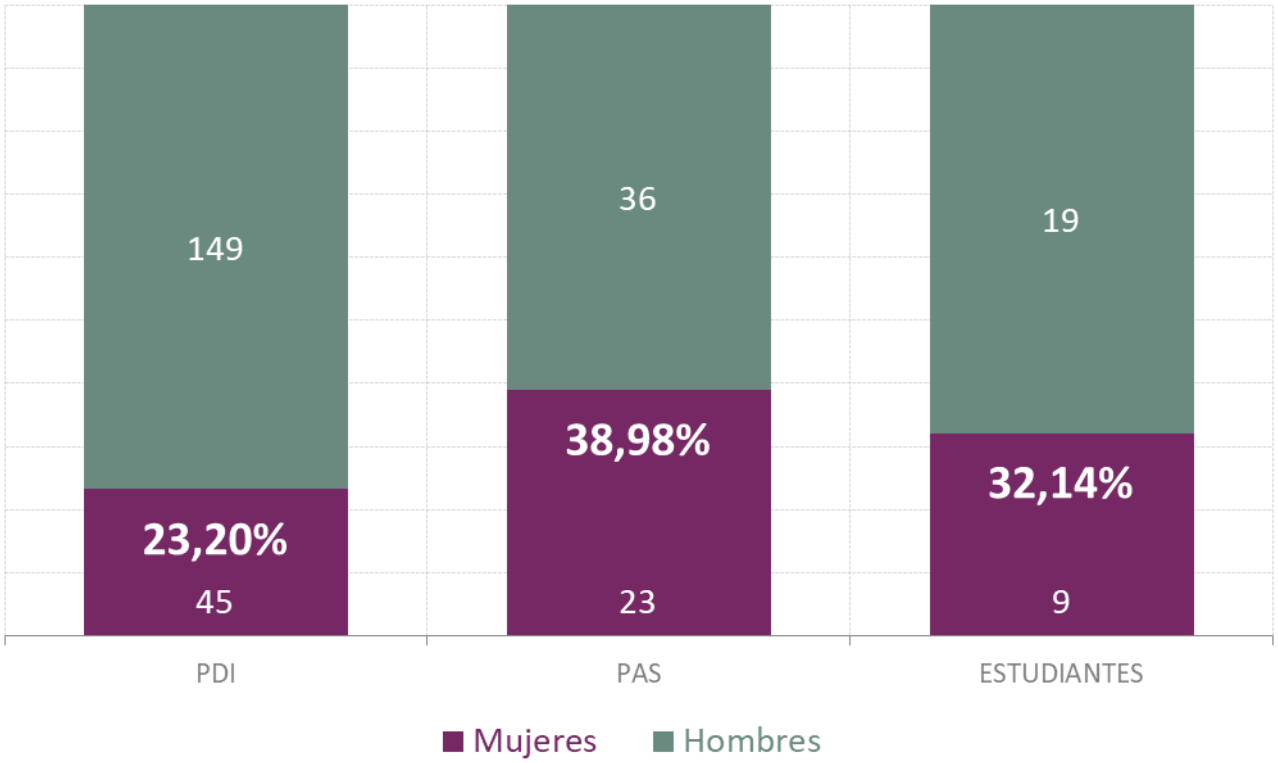


Fig. 26.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro por colectivos
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia UPM

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

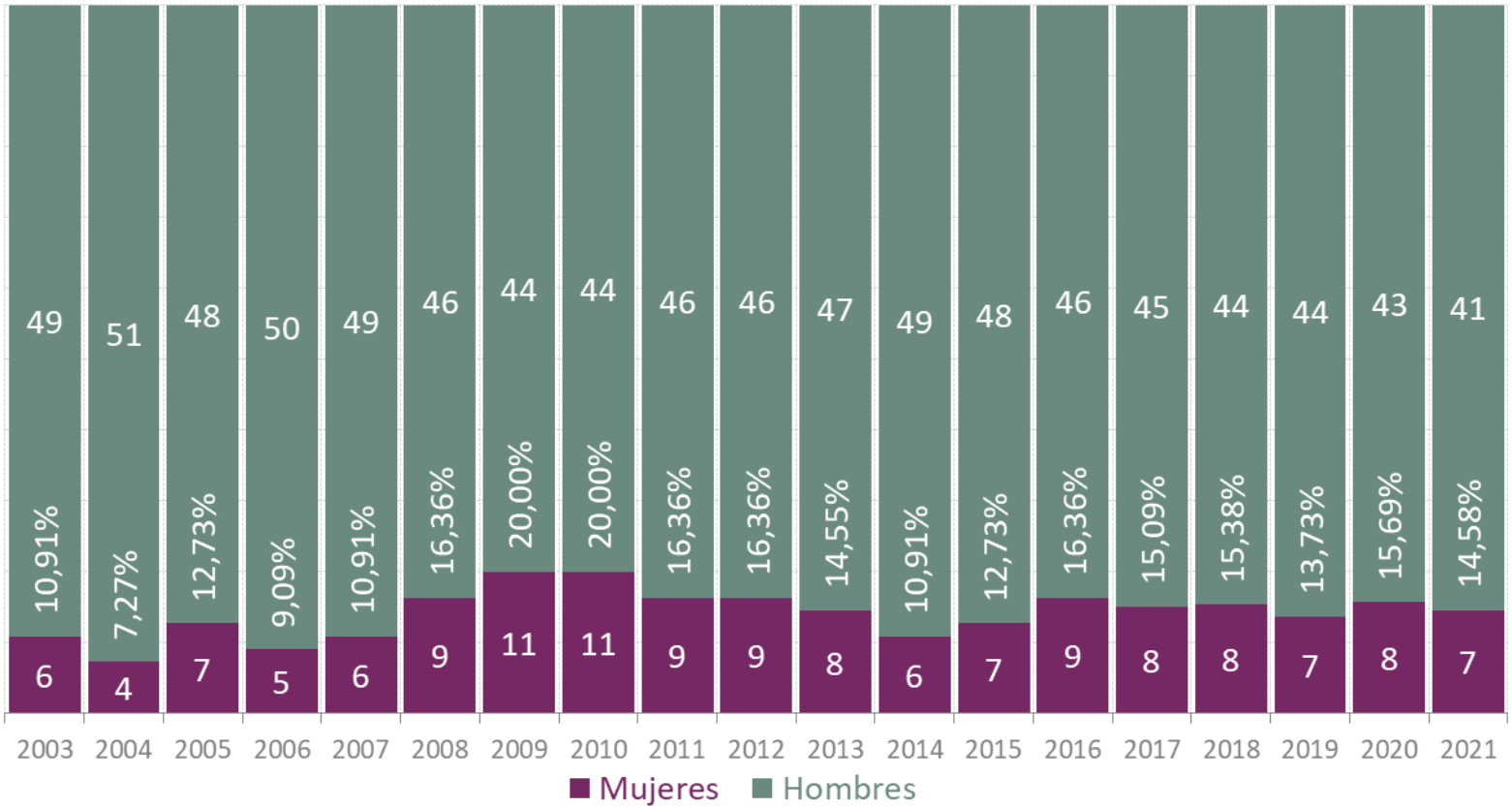
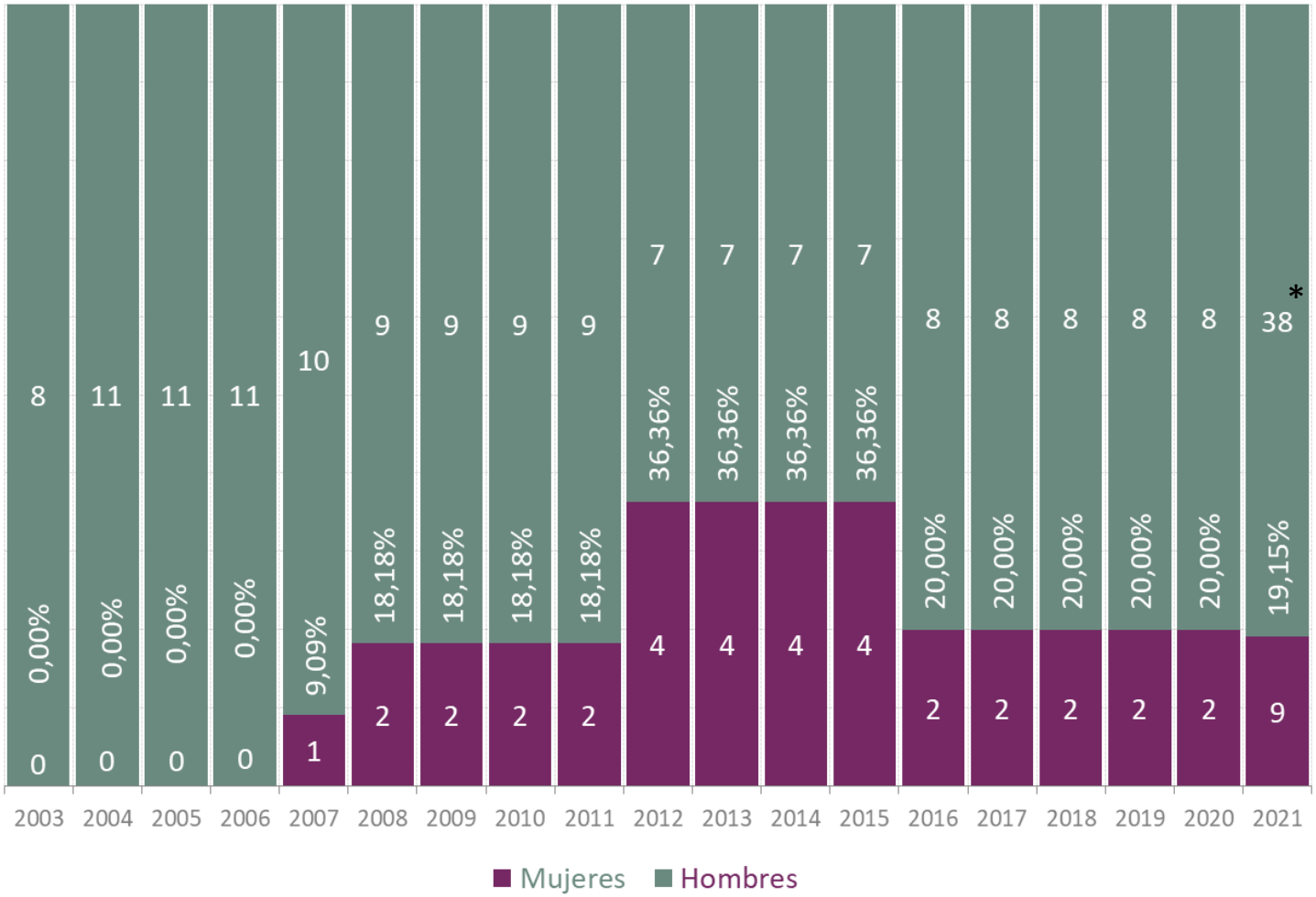


Fig. 27.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia UPM

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por colectivos. Universidad Politécnica de Madrid (2021)

Fig. 28.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por colectivos
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia UPM

Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección del Rector. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)



**cambio de criterio de búsqueda por el que se incluyen a Vicerrectorados Adjuntos*

Fig. 29.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección del Rector
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Órganos Unipersonales de Gobierno. Universidad Politécnica de Madrid (2021)

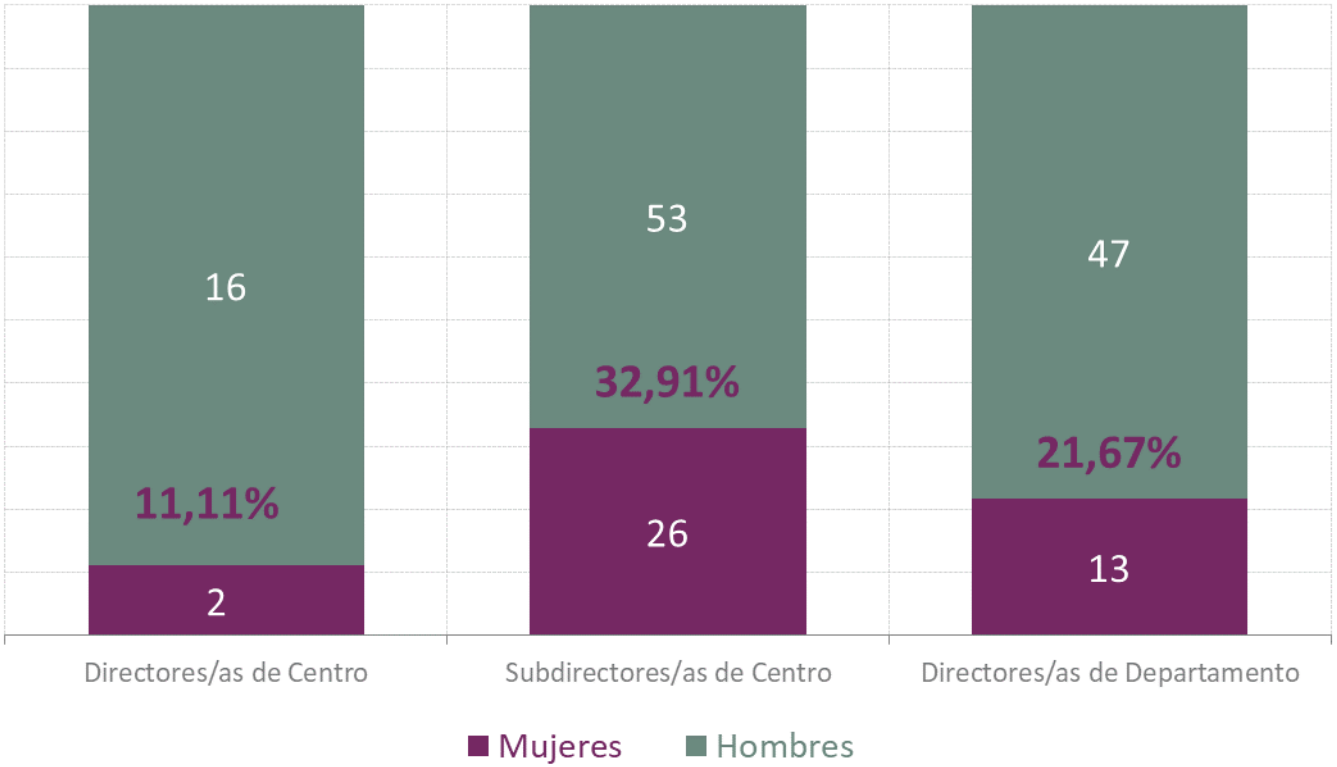


Fig. 30.- Proporción de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

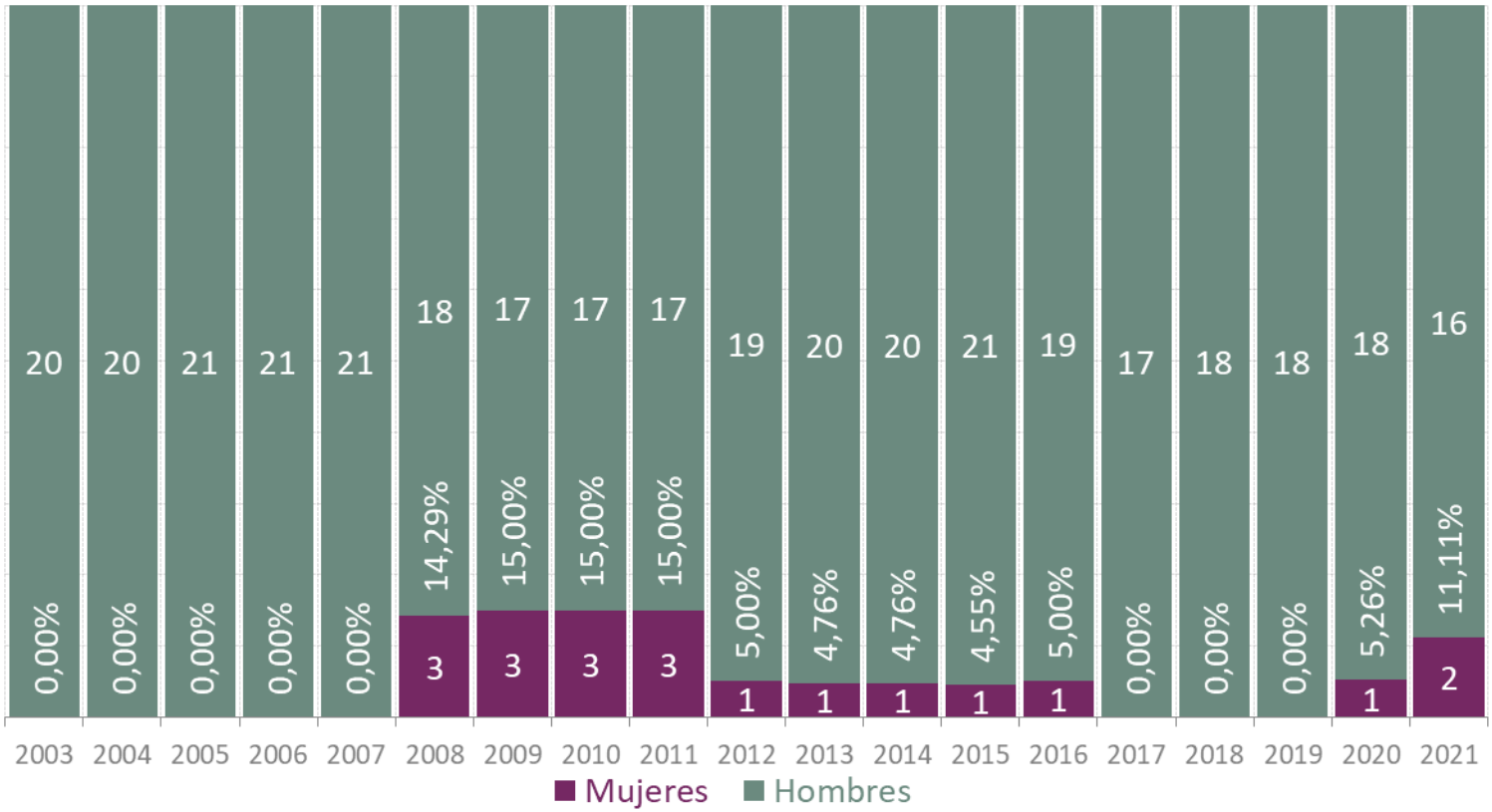


Fig. 31.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Subdirección de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021) (*incluidos adjuntos/as desde 2018)

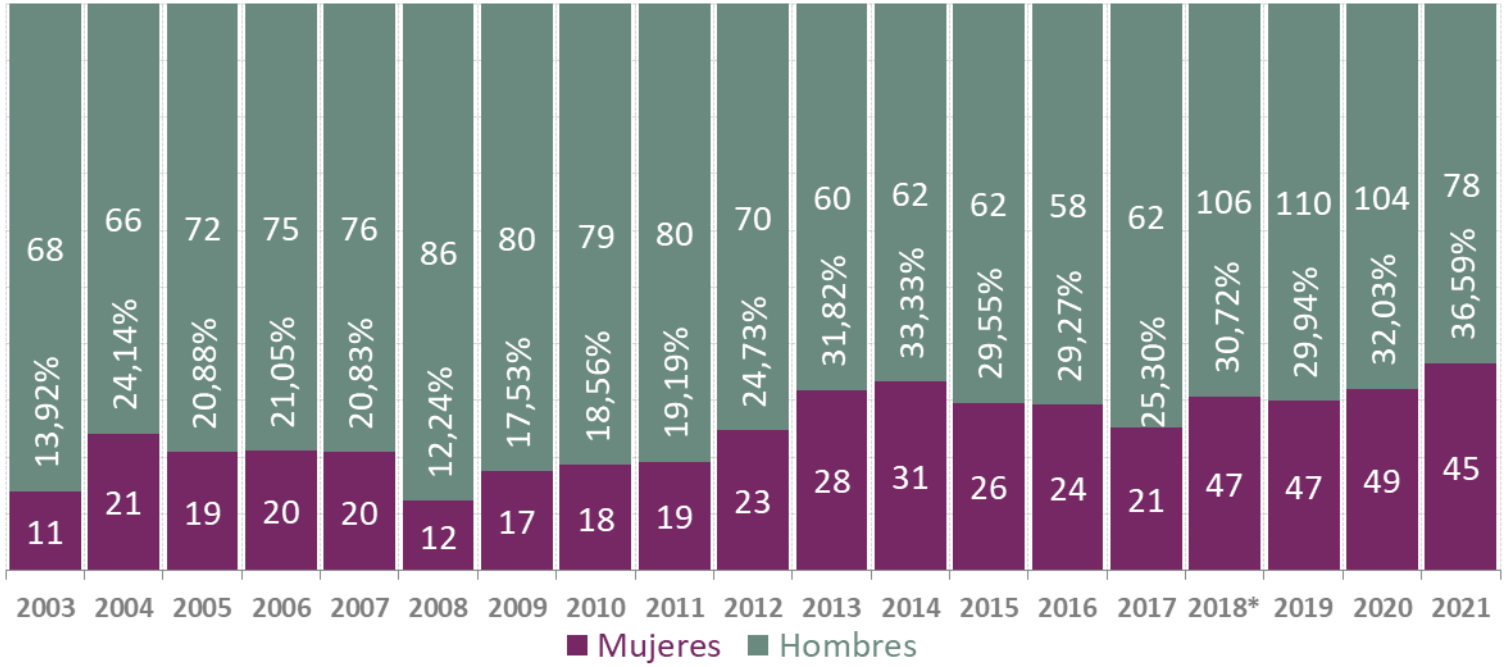


Fig. 32.- Proporción de mujeres y hombres en Subdirección de Centros
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos de Centros. Universidad Politécnica de Madrid (2003-2021)

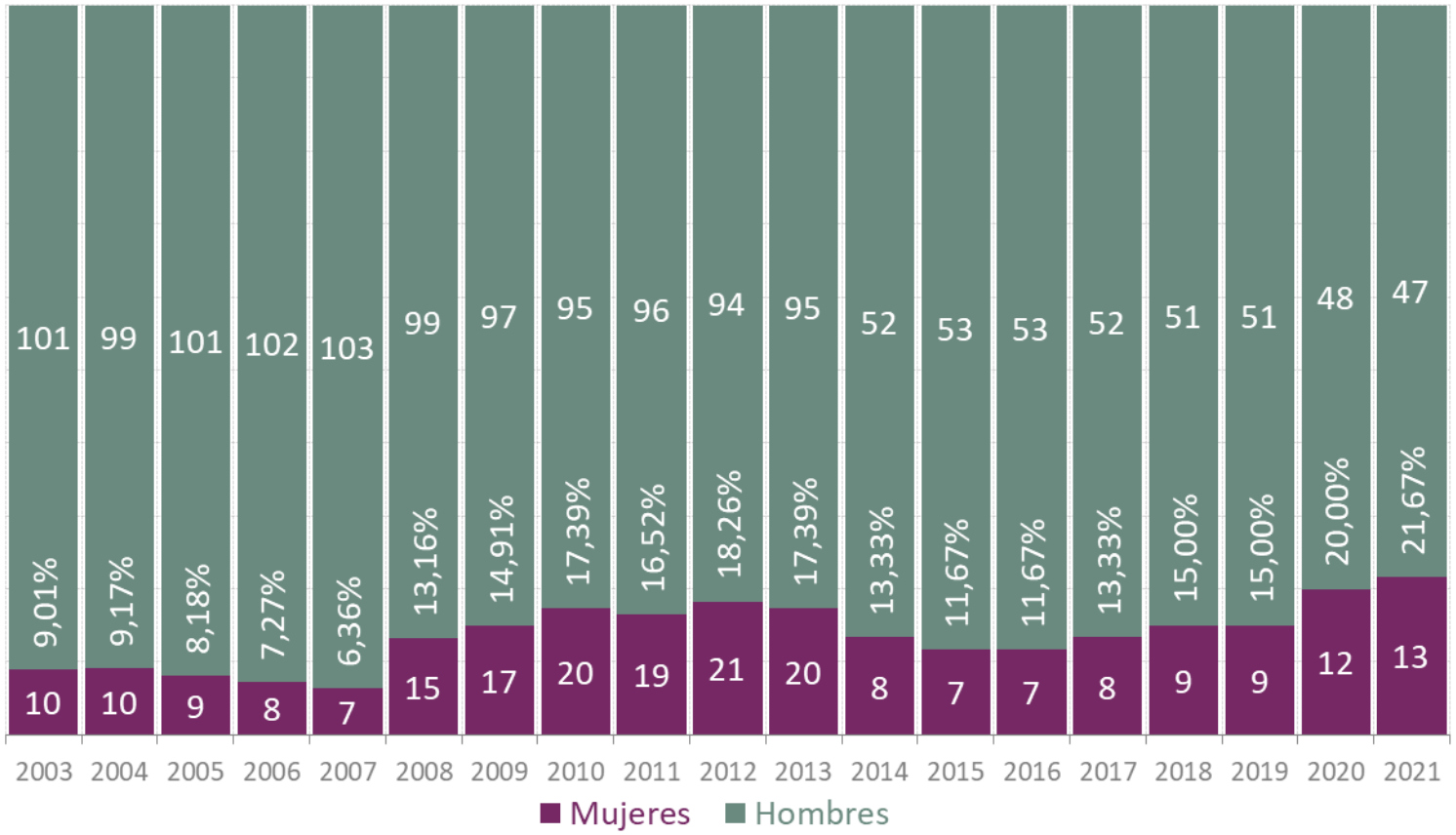


Fig. 33.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigado

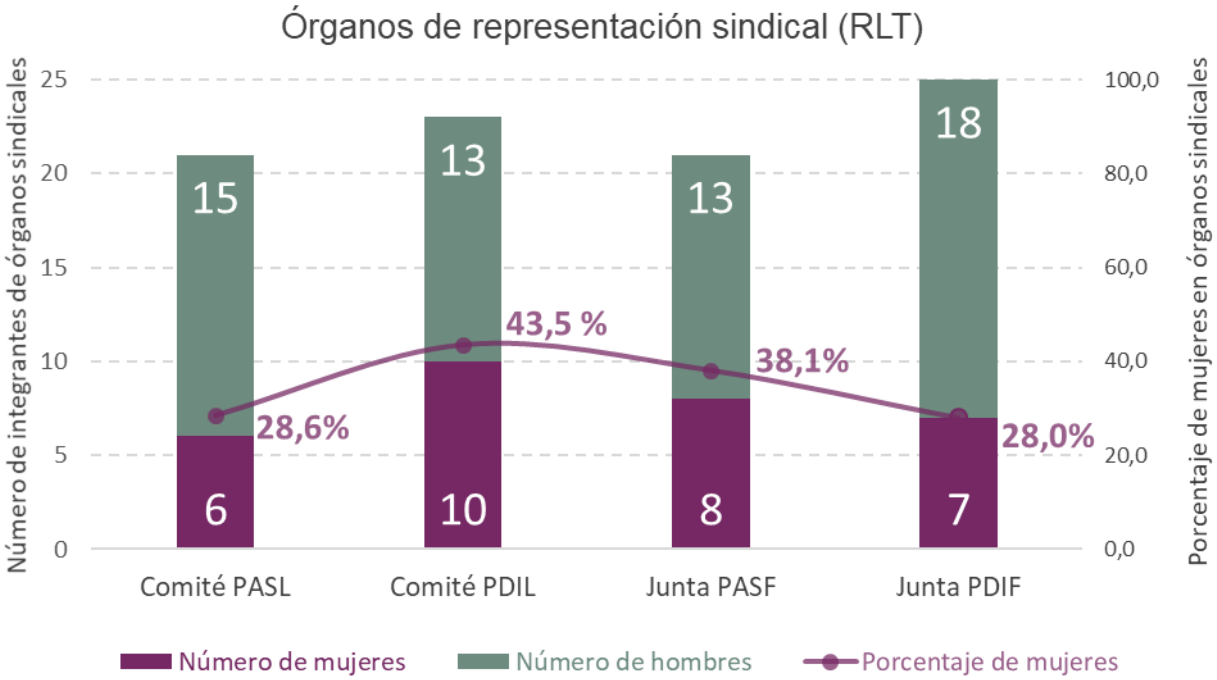


Fig. 34.-Representación legal de las personas trabajadoras. Representatividad hombres y mujeres en comités de empresa y juntas de personal. Datos actualizados de las últimas elecciones sindicales

1.2.5 Prevención y actuación frente al Acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género (2021)

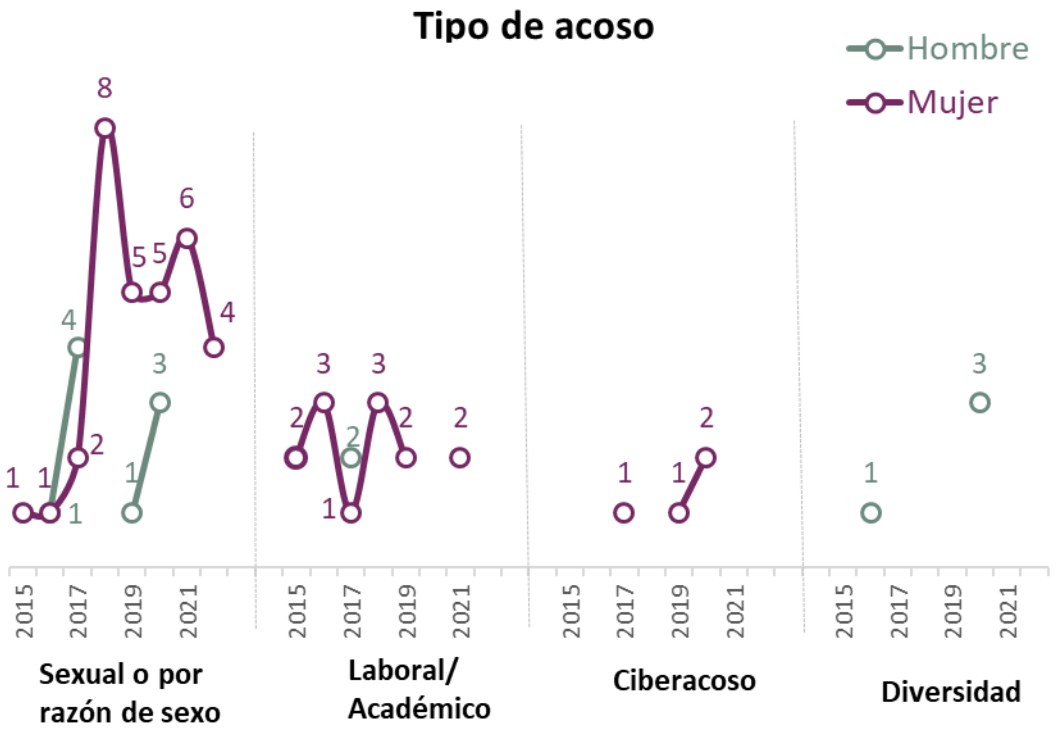


Fig. 35.- Tipo de Acoso diferenciados
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

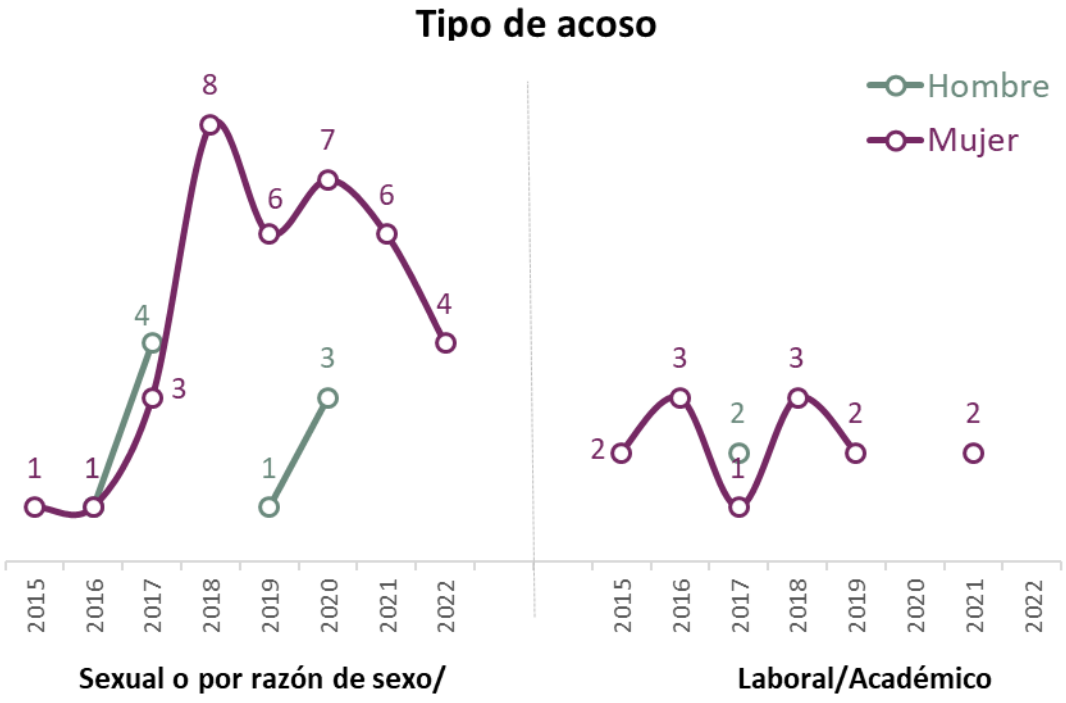


Fig. 36.- Tipo de Acoso agrupados
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

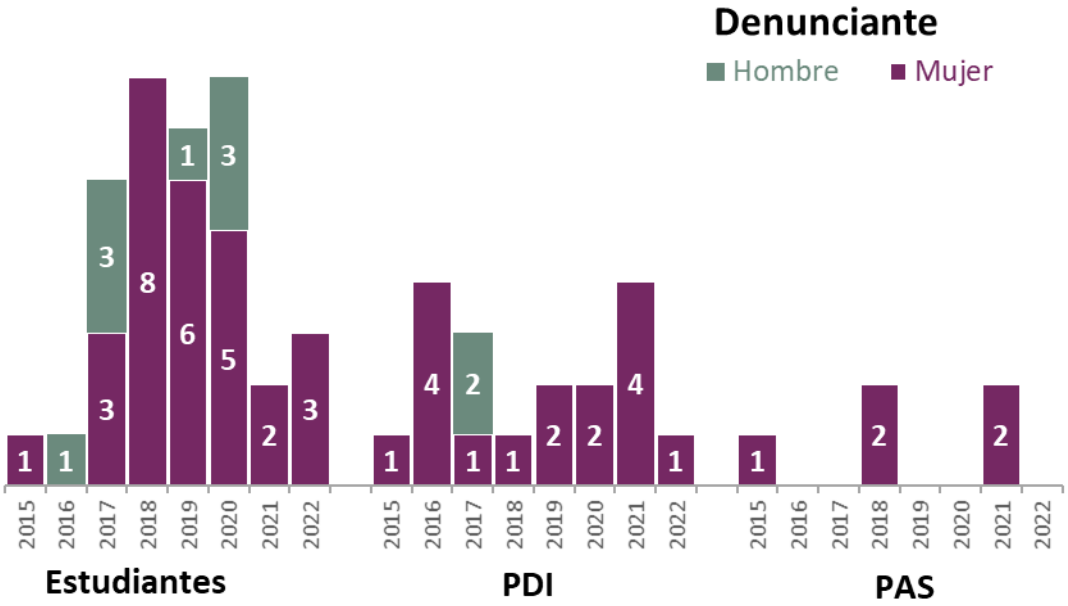


Fig. 37.- Denunciante

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

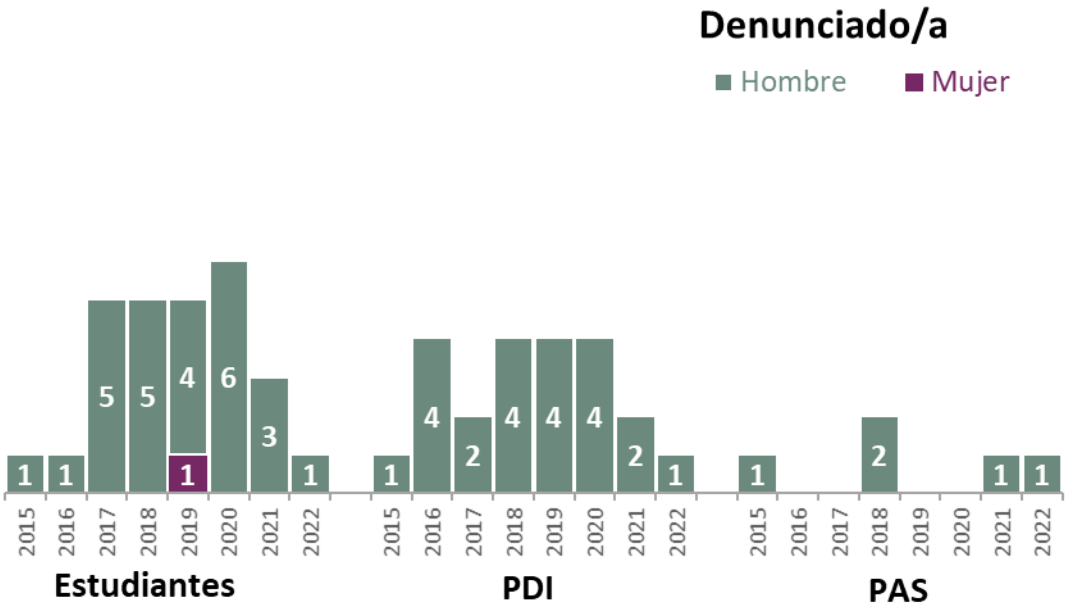


Fig. 38.- Denunciado

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

1.3 Órgano responsable

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

1.4 Objetivos, medidas e implementaciones

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

a. Presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno

Implementación:

a.1 Actualización y adaptación 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.

Responsables: Equipo de Dirección Rectorado y Centros.

b. Presencia equilibrada en comités de selección y evaluación del PDI

Implementación:

b.1 Adaptación 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.

b.2 Traslado de información sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos.

b.3 Recomendar por Centros y Órgano las proporciones mínimas de mujeres en las comisiones entre la comunidad de PDI.

Responsables: Equipo de Dirección de Centros y Departamentos.

c. Actualización de la Guía de Lenguaje inclusivo. Campañas y jornadas de sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y Medios de Comunicación de UPM.

Implementación:

c.1 Actualización de la Guía de Lenguaje inclusivo.

c.2 Campañas y Jornadas de difusión de la Guía.

c.3 Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

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

Implementación:

d.1 Comprobación de que los procedimientos integrados en el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de los Centros de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y la definición y elaboración de indicadores de género en los procedimientos PR/SO/001 Gestión del PDI y PR/SO/002 Gestión del PAS en las Escuelas, y el PR/ES/005 Dirección de Política del PDI y PR/ES/006 definición de Política del PAS.

Responsables: Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia y Responsables de Calidad en los Centros.

e. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las Políticas de Igualdad.

Implementación:

e.1 Realización de informes sobre las implementaciones del apartado ´a´.

e.2 Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores.

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

f. Igualdad retributiva para evitar la Brecha Salarial

Implementación:

f.1 Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.

f.2 Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.

Responsables: Gerencia y Responsable del Profesorado y Vicerrectorado de Asuntos Económicos.

1.4.2 Formación en materia de igualdad de género entre el personal de la UPM:

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

Implementación:

a.1 Las sesiones formativas irán dirigidas a cada uno de los colectivos, siendo las acciones formativas reconocibles para convocatorias de acceso, promoción y méritos.

a.2 Se convocarán sesiones específicas para todo el personal facilitando su asistencia.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

b. Acciones formativas específicas al personal de Medios de Comunicación y Web institucional, en Centros y Redes Sociales 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:

b.1 Se convocarán tres sesiones específicas para el personal responsable del contenido de la web institucional y Redes Sociales, recomendando la asistencia a las personas integradas en Medios de Comunicación

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

c. Acciones formativas específicas y técnicas en Género.

Implementación:

c.1 Formación externa de carácter reglado y no reglado impartidas en instituciones de Administraciones Públicas.

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.

Implementación:

a.1 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:

b.1 Se informará sobre los derechos y posibilidades de solicitudes que asisten a este personal.

b.2 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/Responsable de Profesorado, Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Estrategia y Ordenación Académica, Direcciones de los Centros.

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

Implementación:

c.1 Convocar reuniones dentro del horario de jornada laboral.

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.

c.3 Comprobar anualmente el cumplimiento efectivo de la normativa mínima, y ampliada si la hubiera, respecto de las medidas de conciliación (encuesta on-line al personal preguntado si se ha solicitado alguna medida y si se ha hecho efectiva).

c.4 Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007.

c.5 Incluir entre los criterios para la determinación de la jornada laboral, la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI y PAS, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas de los servicios lo permitan.

c.6 Cuantificar los recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación: ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, comedores, campus de verano, etc.

c.7 Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes (Escuela Infantil, Escuela de Verano), con su correspondiente aumento de recursos de la propia institución.

c.8 Ampliar y flexibilizar el plazo de solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años, hasta los 6 años de edad, que es cuando comienza la enseñanza obligatoria, con una duración máxima de excedencia tres años, según establece la legislación vigente.

Responsables: Gerencia y Responsable de Profesorado, Vicegerencia, Vicerrectorado de Asuntos Económicos.

1.4.4 Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual /acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género:

a. Aplicar y difundir el II Protocolo de Acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

Implementación:

a.1 Aplicación y difusión del II Protocolo de Acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

b. Campañas de sensibilización.

Implementación:

b.1 Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.).

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

c. Cursos de formación.

Implementación:

c.1 Realizar cursos de formación en materia de violencia y acoso.

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

d. Asesoramiento y acompañamiento a las personas víctimas.

Implementación:

d.1 Asesoramiento sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como facilitar apoyo psicológico.

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

e. Ayuda a las víctimas de violencia de género.

Implementación:

e.1 Considerar ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida.

Responsables: Gerencia y Responsable de Profesorado, Vicegerencia, Vicerrectorado de Asuntos Económicos.

1.4.5 Sensibilización de entorno laboral igualitario entre hombres y mujeres:

a. Difusión de todas las 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:

a.1 Realizar campañas específicas a través de eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

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

Implementación:

b.1 Ajustar la visibilidad de las Políticas de Igualdad en la revisión de la web-UPM.

Responsables: Vicerrectorado de Estrategia y Transformación Digital, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

c. Sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de sesgos de género y su impacto en las oportunidades de promoción profesional y en los procesos de evaluación.

Implementación:

c.1 Desarrollar acciones y actividades concretas como eventos, folletos, vídeos, formación, etc.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

1.4.6 Crear las siguientes estructuras organizativas para la implementación y el seguimiento del Plan de Igualdad:

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:

a.1 Diseñar programa de actuación conjunta.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

b. Colaboración y participación entre los Punto de Contacto de Género de los Centros bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad en la implementación y seguimiento de las medidas incluidas en este Plan.

Implementación:

b.1 Coordinación de la Unidad de Igualdad.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

c. Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan.

Implementación:

c.1 La Comisión tendrá como miembros a las personas que han redactado el II Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

1.4.7 Evitar impactos negativos de género de la normativa universitaria:

a. Revisión de la normativa y recomendaciones de mejora.

Implementación:

a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativas de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativas de acceso y promoción del PDI, Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), Reglamentos.

Responsables: Secretaría General, Gerencia-Unidad de Igualdad.

1.5 Tabla de objetivos, medidas e implementaciones. 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. Presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno	a.1 Actualización y adaptación 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 Rectorado	Medio	Anual
	b. Presencia equilibrada en comités de selección y evaluación del PDI	b.1 Adaptación 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 Centros y Departamentos	Corto	Permanente
		b.2 Traslado de información sobre la legislación aplicable a los equipos directivos y personal con capacidad de decisión en nombramientos	Dirección Centros	Inmediato	Permanente
		b.3 Recomendar por Centros y Órganos las proporciones mínimas de mujeres en las Comisiones entre la comunidad de PDI	Dirección Centros	Inmediato	Permanente
	c. Actualización de la Guía de Lenguaje inclusivo. Campañas y Jornadas de Sensibilización y revisión del lenguaje en documentación oficial y medios de comunicación de UPM	c.1 Actualización de la Guía de Lenguaje Inclusivo	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		c.2 Campañas y Jornadas de difusión de la Guía	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
		c.3 Aplicación de la Guía. Revisión de la documentación oficial y Web UPM	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
	d. Integración del Plan de Igualdad en la política de Calidad de la Universidad, de acuerdo con su estrategia	d.1 Comprobación de que los procedimientos integrados en el sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de los centros de la UPM se encuentran alineados con los objetivos del Plan de Igualdad, y la definición y elaboración de indicadores de género en los procedimientos PR/SO/001 Gestión del PDI y PR/SO/002 Gestión del PAS en las Escuelas, y el PR/ES/005 Dirección de Política del PDI y PR/ES/006 Definición de Política del PAS	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Responsables de Calidad en Centros	Corto	Permanente
	e. Elaboración periódica de informes de seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad	e.1 Realización de informes sobre las implementaciones del apartado 'a'	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Anual
		e.2 Informe sobre la implementación del resto de medidas del Plan incluyendo los indicadores	Gerencia-Unidad Igualdad	Medio	Dos años
	f. Igualdad retributiva para evitar la Brecha Salarial	f.1 Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales	Gerencia y Responsable de profesorado Responsable de Profesorado	Corto	Anual
		f.2 Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Vicerrectorado Asuntos Económicos Gerencia y	Medio	Anual

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSO S HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.2 Formación 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, siendo las acciones formativas reconocibles para convocatorias de acceso, promoción y méritos	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 en Centros y Redes Sociales	b.1 Se convocarán sesiones específicas para el personal responsable del contenido de la web institucional y Redes Sociales, recomendando la asistencia a las personas integradas en Medios de Comunicación	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual
	c. Acciones Formativas específicas y técnicas en Género	c.1. Formación externa de carácter reglado y no reglado impartidas en instituciones de Administraciones Públicas	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	Corto	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/Responsable Profesorado Unidad Igualdad Vicerrectorado Investigación, Innovación y Doctorado 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 Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica	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	Permanente
		c.3 Comprobar anualmente el cumplimiento efectivo de la normativa mínima, y ampliada si la hubiera, respecto de las medidas de conciliación. (Encuesta on-line al personal preguntando si se ha solicitado alguna medida y si se ha hecho efectiva)	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia	Anual	Anual
		c.4 Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007	Vicerrectorado Asuntos Económicos	Corto	Permanente
		c.5 Incluir entre los criterios para la determinación de la jornada laboral, la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI y PAS, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas de los servicios lo permitan	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia	Corto	Permanente
		c.6 Cuantificar los recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación: ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, comedores, campus de verano, etc.	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos	Corto	Permanente
		c.7 Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes (Escuela Infantil, Escuela de Verano), con su correspondiente aumento de recursos de la propia institución	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos	Corto	Permanente
		c.8 Ampliar y flexibilizar el plazo de solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años, hasta los 6 años de edad, que es cuando comienza la enseñanza obligatoria, con una duración máxima de excedencia tres años	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia	Anual	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/acoso por razón de sexo/ciberacoso sexual/acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género	a. Aplicar y difundir II Protocolo de Acoso Sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género *	a.1 Aplicación y difusión del Protocolo *	Gerencia-Unidad Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Corto	Permanente
	b. Campañas de Sensibilización	b.1 Acto conmemorativo del Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y acciones complementarias (exposiciones, conferencias, etc.)	Gerencia-Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria	Corto	Permanente
	c. Cursos de Formación	c.1 Realizar cursos de formación en materia de violencia y acoso	Gerencia-Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria	Medio	Anual
	d. Asesoramiento y acompañamiento a las personas víctimas	d.1 Asesoramiento sobre actuaciones administrativas y jurídicas, así como facilitar apoyo psicológico	Gerencia-Unidad Igualdad Defensor Universitario Gabinete Asesoría Jurídica Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Corto	Permanente
	e. Ayuda a las víctimas de Violencia de Género	e.1 Considerar ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida	Gerencia y Responsable de Profesorado/Vicegerencia Vicerrectorado Asuntos Económicos	Corto	Permanente

***** II Protocolo de Acoso Sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

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 Realizar campañas específicas a través de eventos, notas de prensa y acciones en redes sociales y medios de comunicación de la UPM	Gerencia-Unidad Igualdad Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	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 web-UPM	Vicerrectorado Estrategia y Transformación Digital Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Permanente
	c. Sensibilizar a la comunidad universitaria 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 Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Anual

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.6. 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. Colaboración y participación entre los Punto de Contacto de Género de los Centros bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad en implementación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad	b.1 Coordinación de la Unidad de Igualdad	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente
	c. Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan	c.1 La Comisión tendrá como miembros a las personas que han redactado el II Plan y una representación de cinco personas de entre los Puntos de Contacto de Género de cada Centro	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente

EJE 1: ENTORNO LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
1.4.7. Evitar 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 Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente

2 EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO

2.1 Introducción

En este Eje se tratará fundamentalmente la situación del alumnado de nuestra Universidad según los datos obtenidos del II Diagnóstico de situación en la UPM.

2.2 Datos del Diagnóstico

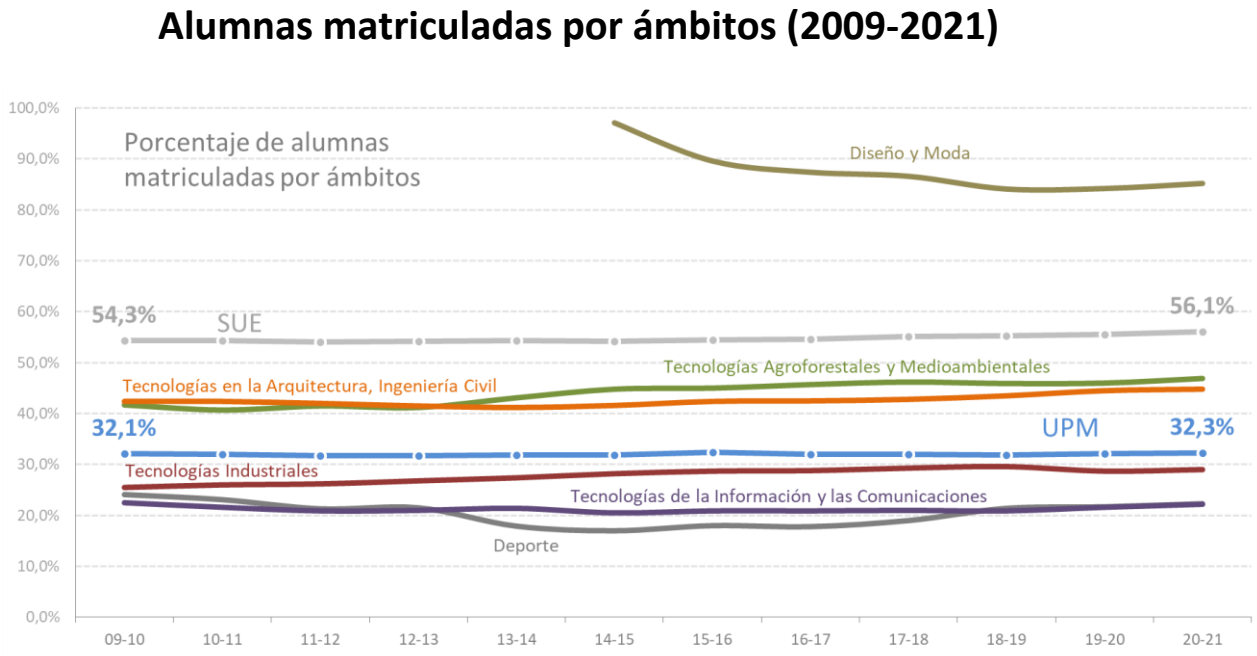


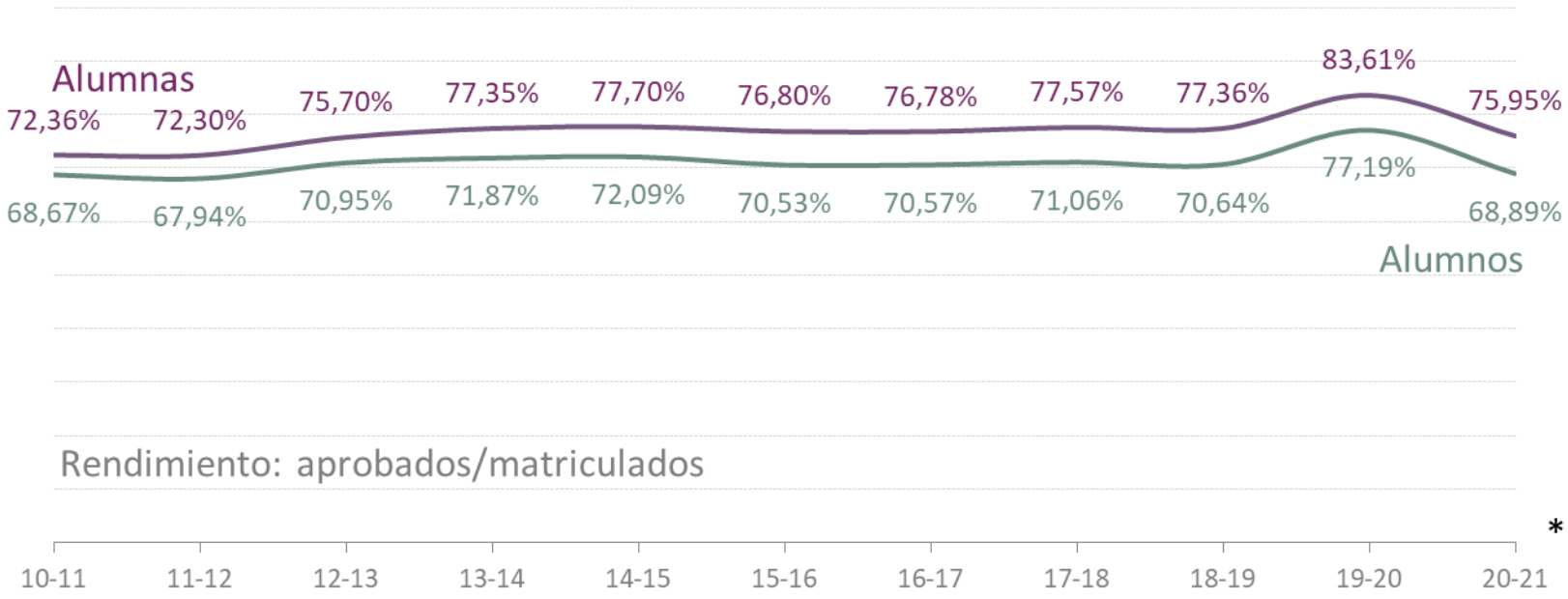
Fig. 39.- Alumnas matriculadas por ámbitos
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción

(Datos desde el curso académico 2015-16, por un problema en el área de Admisión (DW) no están disponibles los datos de cursos anteriores) actualizado a 31-12-2021

Fig. 40.- Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

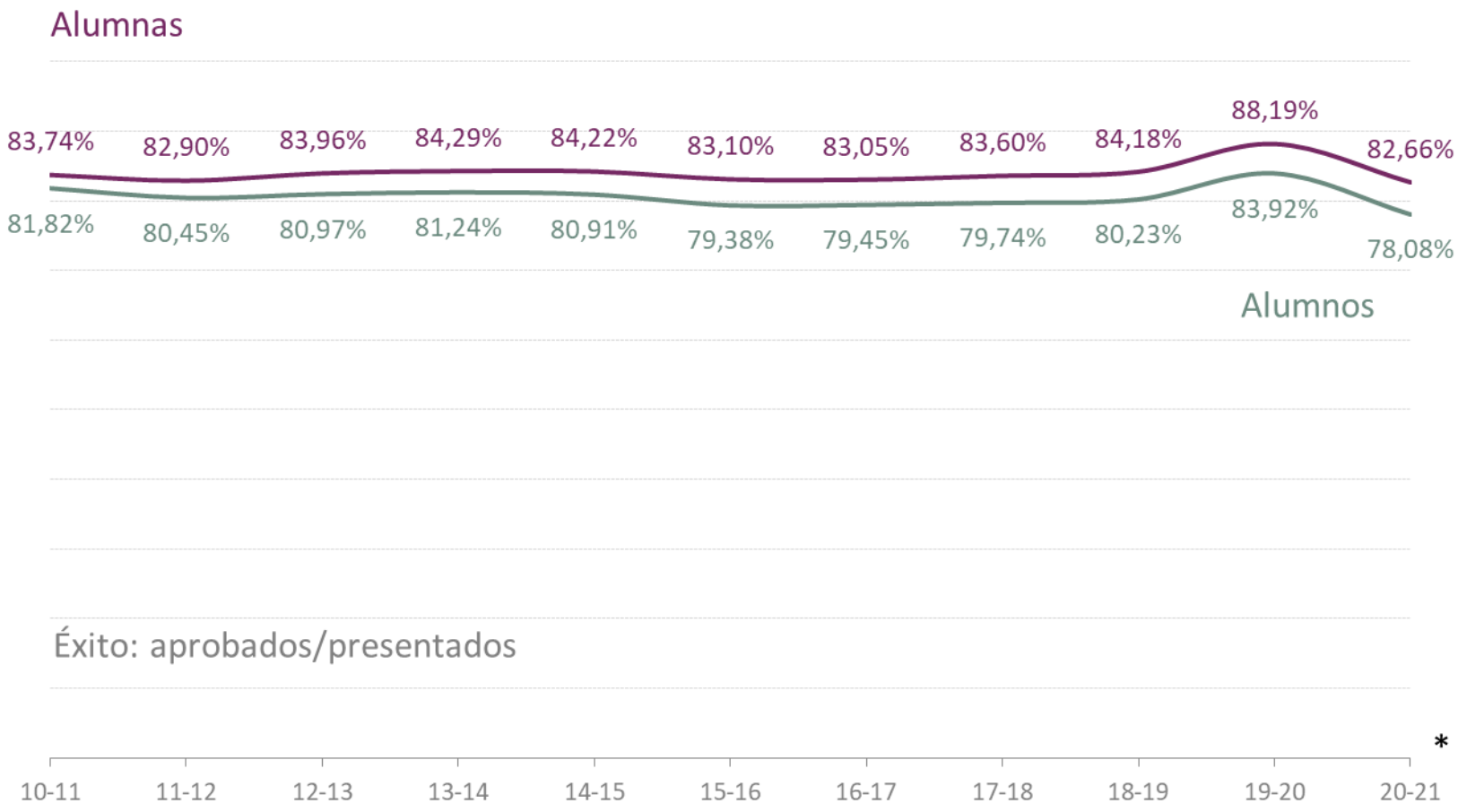
Tasa de rendimiento 2010-2021



** pandemia COVID*

Fig. 41.- Tasa de rendimiento
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

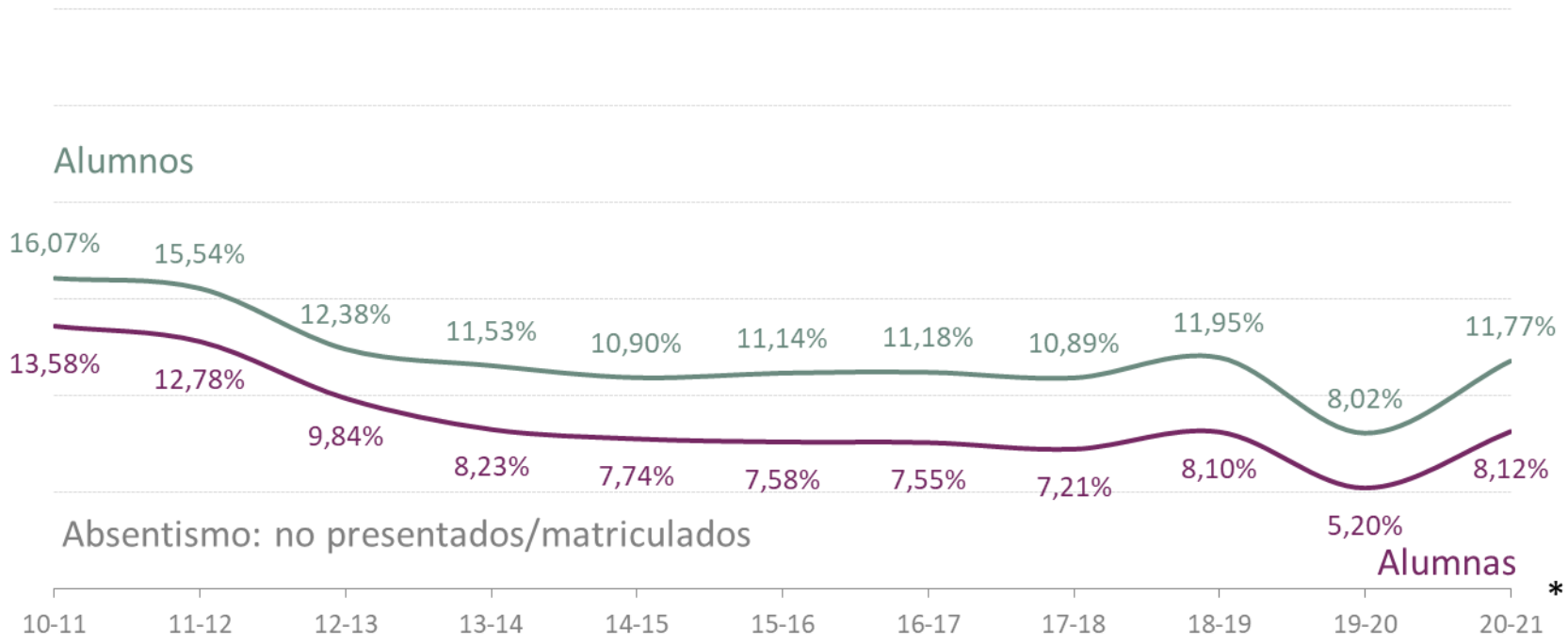
Tasa de éxito 2010-2021



** pandemia COVID*

Fig. 42.- Tasa de éxito
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

Tasa de Absentismo 2010-2021



** pandemia COVID*

Fig. 43.- Tasa de absentismo
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

Tasa de abandono Primer año Grado

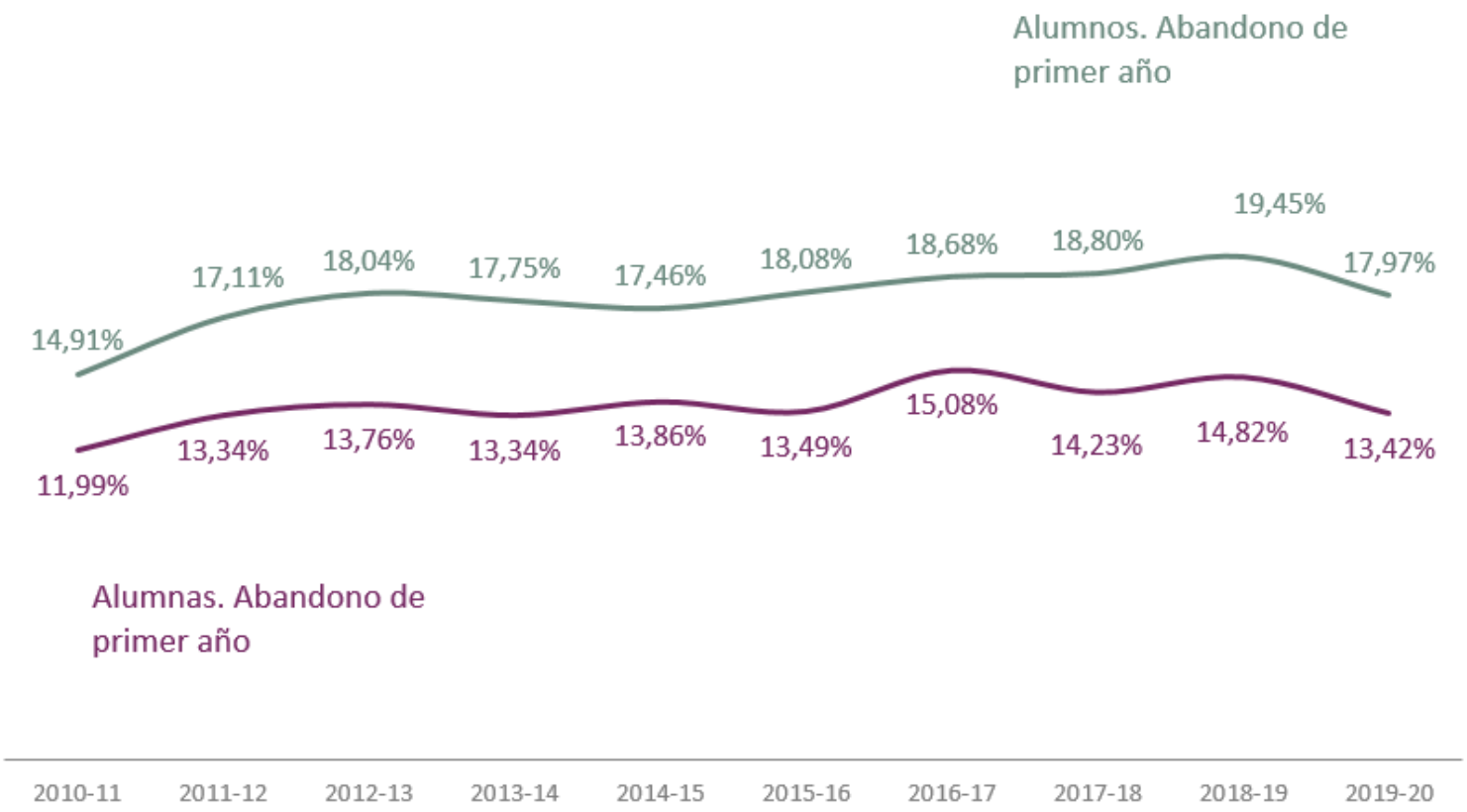


Fig. 44.- Tasa de abandono primer año Grado
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

Tasa de abandono de Grado

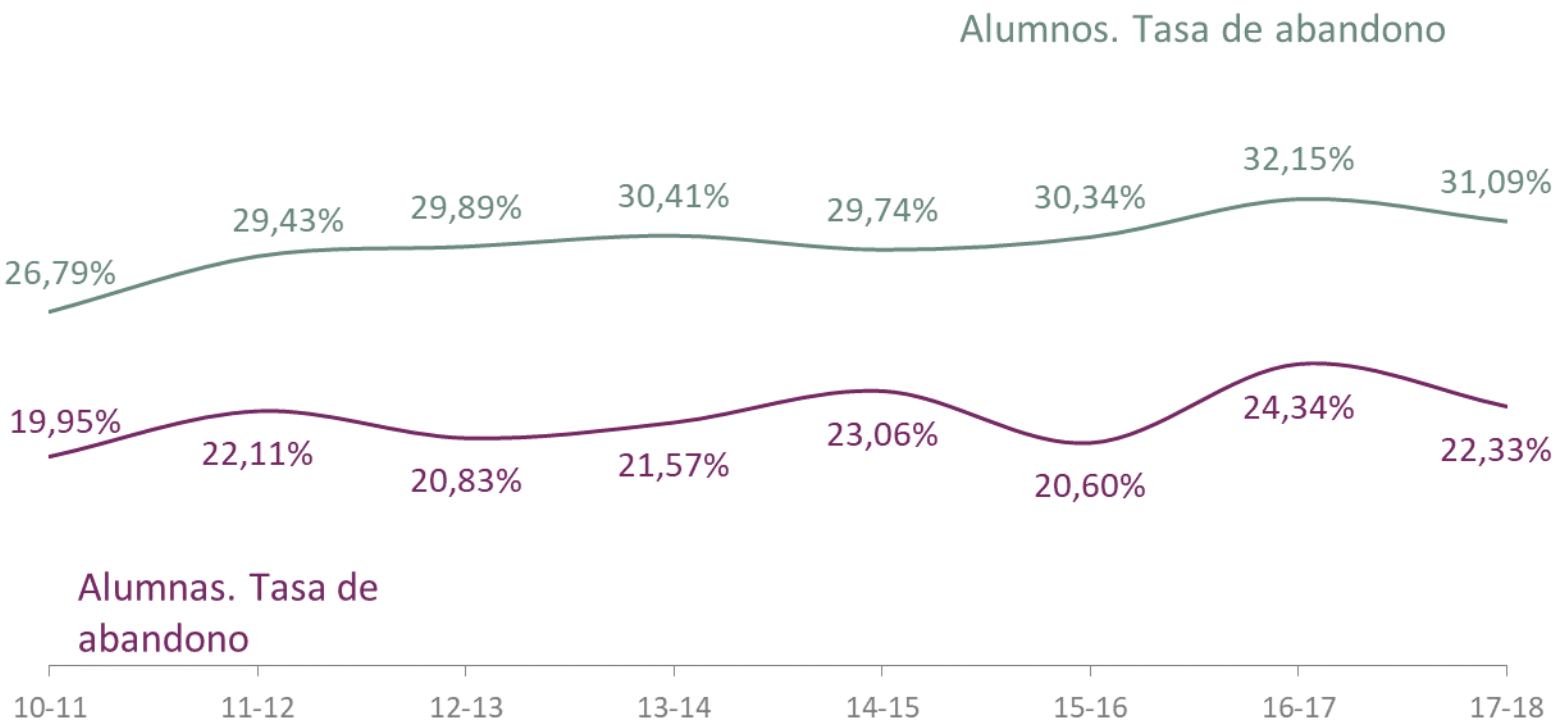


Fig. 45.- Tasa de abandono Grado

Observatorio Académico, UPM – Fuente: Portal de transparencia

2.3 Representatividad Universitaria

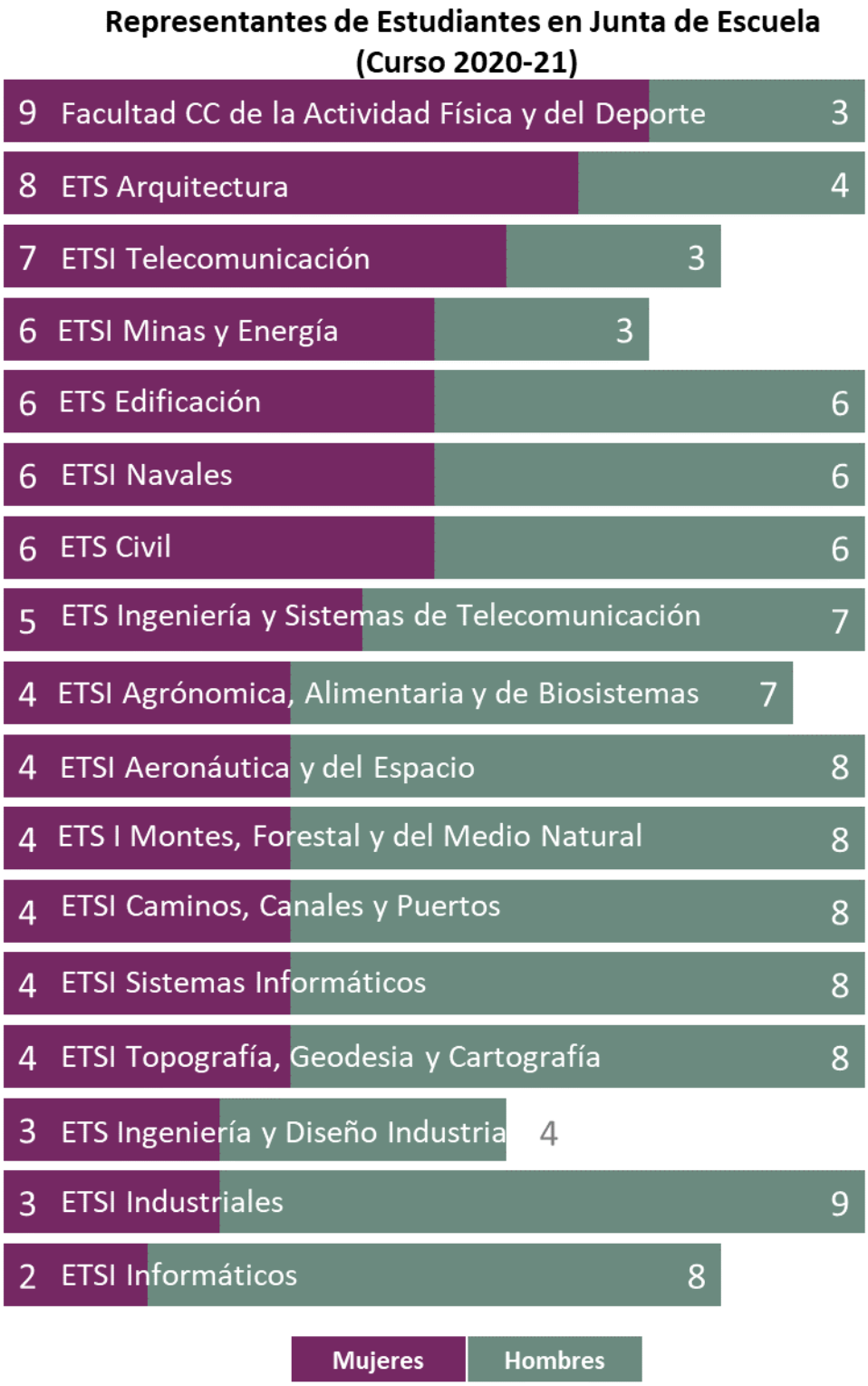


Fig. 46.- Representantes de estudiantes en Junta de Escuela
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Delegación de Alumnos

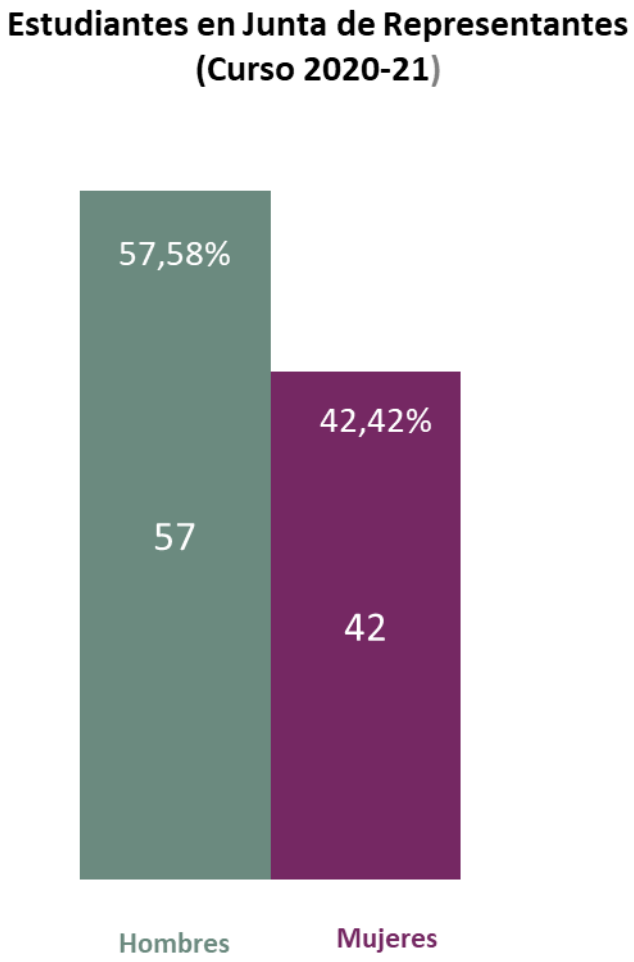


Fig. 47.- Estudiantes en Junta de Representantes
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Delegación de Alumnos

2.4 Órganos responsables

El Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria será el órgano responsable de desarrollar este segundo Eje y de coordinar las actuaciones de las Unidades implicadas.

2.5 Objetivos, medidas e implementaciones

2.5.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres:

a. Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo el acceso de las mujeres.

Implementación:

a.1 Realizar Jornadas de Orientación, Jornadas de Puertas Abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado,

Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia, Subdirectores responsables de la promoción en los Centros.

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

a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso (Grado/Postgrado).

Implementación:

a.1 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:

b.1 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 y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales, Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia.

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

Implementación:

c.1 Realizar actividad anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad.

2.5.3 Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria:

b. Revisión de la normativa y recomendaciones de mejora.

Implementación:

a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativas de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativas de acceso y promoción del PDI, Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), Reglamentos.

Responsables: Secretaría General, Gerencia-Unidad de Igualdad.

2.6 Tabla de objetivos, medidas e implementaciones: Eje 2. Incorporación de la perspectiva de género en el estudiantado

EJE 2: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.5.1 Promover vocaciones para incrementar la proporción de mujeres	a. Diseñar contenidos y acciones específicas dirigidas a la captación de estudiantes favoreciendo el acceso de las mujeres	a.1 Realizar Jornadas de Orientación, Jornadas de Puertas Abiertas, Feria de Ingeniería, Talleres y Ferias en Centros de Secundaria	Gerencia-Unidad Igualdad Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria Vicerrectorado Investigación, Innovación. Y Doctorado Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Subdirecciones responsables de la promoción en Centros	Corto	Anual

EJE 2: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.5.2 Concienciar a los/las estudiantes de la necesidad de implementar la normativa de igualdad	a. Implementar programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso (Grado/Postgrado)	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 Vicerrectorado de Estrategia y Ordenación Académica Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales Vicerrectorado Estudiantes y Extensión Universitaria Vicerrectorado Calidad y Eficiencia	Corto	Permanente
	c. Realizar actividades sobre Mujeres en la Ingeniería, la Arquitectura y el Deporte dirigido a jóvenes	c.1 Realizar Actividad anual con mujeres profesionales invitadas ofreciendo un cómputo de créditos	Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Anual

EJE 2: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
2.5.3. 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 Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente

3 EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA

3.1 Introducción

Con este Eje se procurará proponer objetivos, medidas y formas de implementación para que la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia sea una realidad en el ámbito académico e investigador, lo que repercutirá en la excelente formación de los futuros egresados y egresadas de nuestra Universidad al ámbito público y empresarial.

Quinquenios (2021)

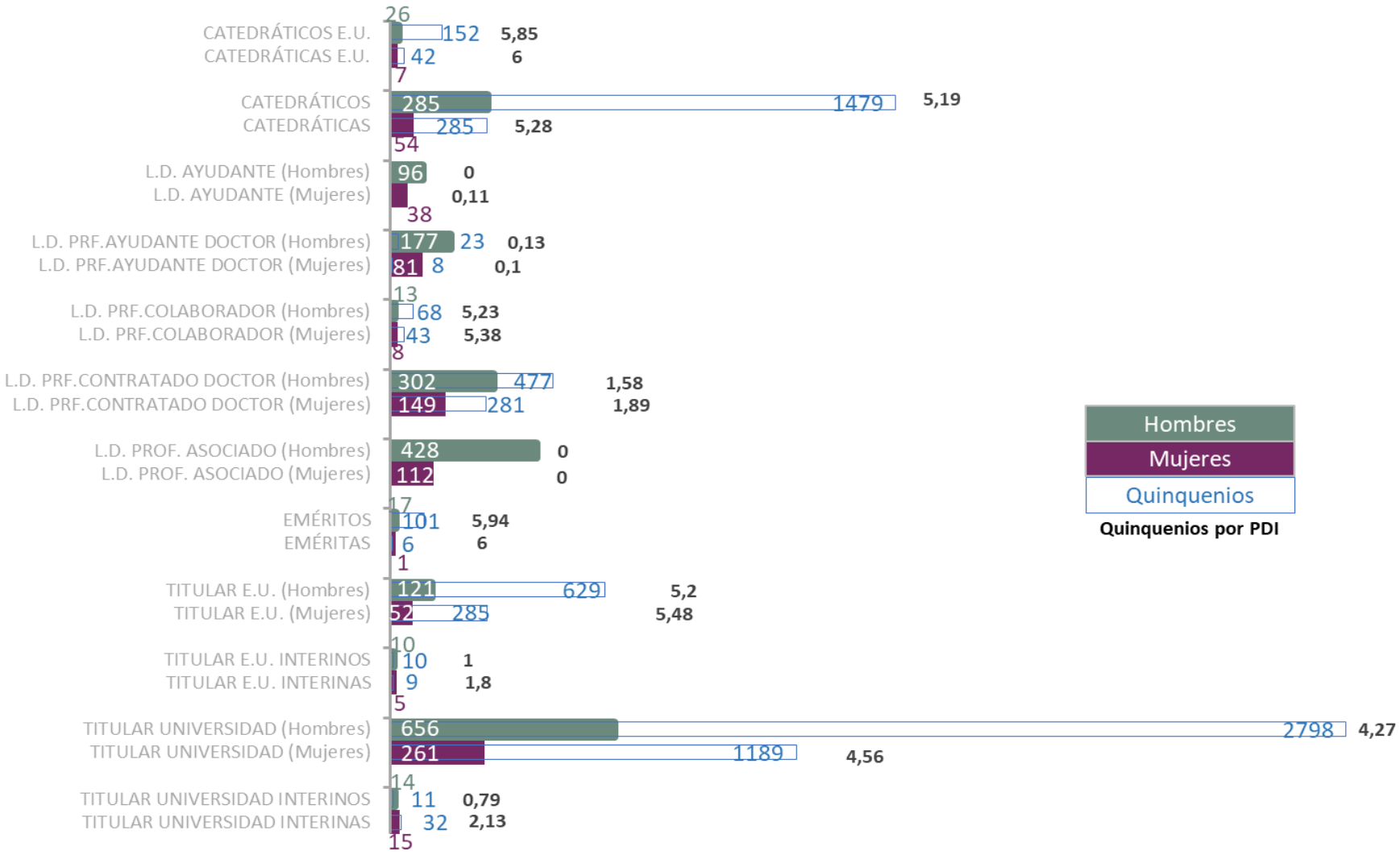


Fig. 48.- Quinquenios por categorías
Observatorio Académico UPM – Fuente: Gerencia y Personal Docente Investigador

Sexenios (2021)

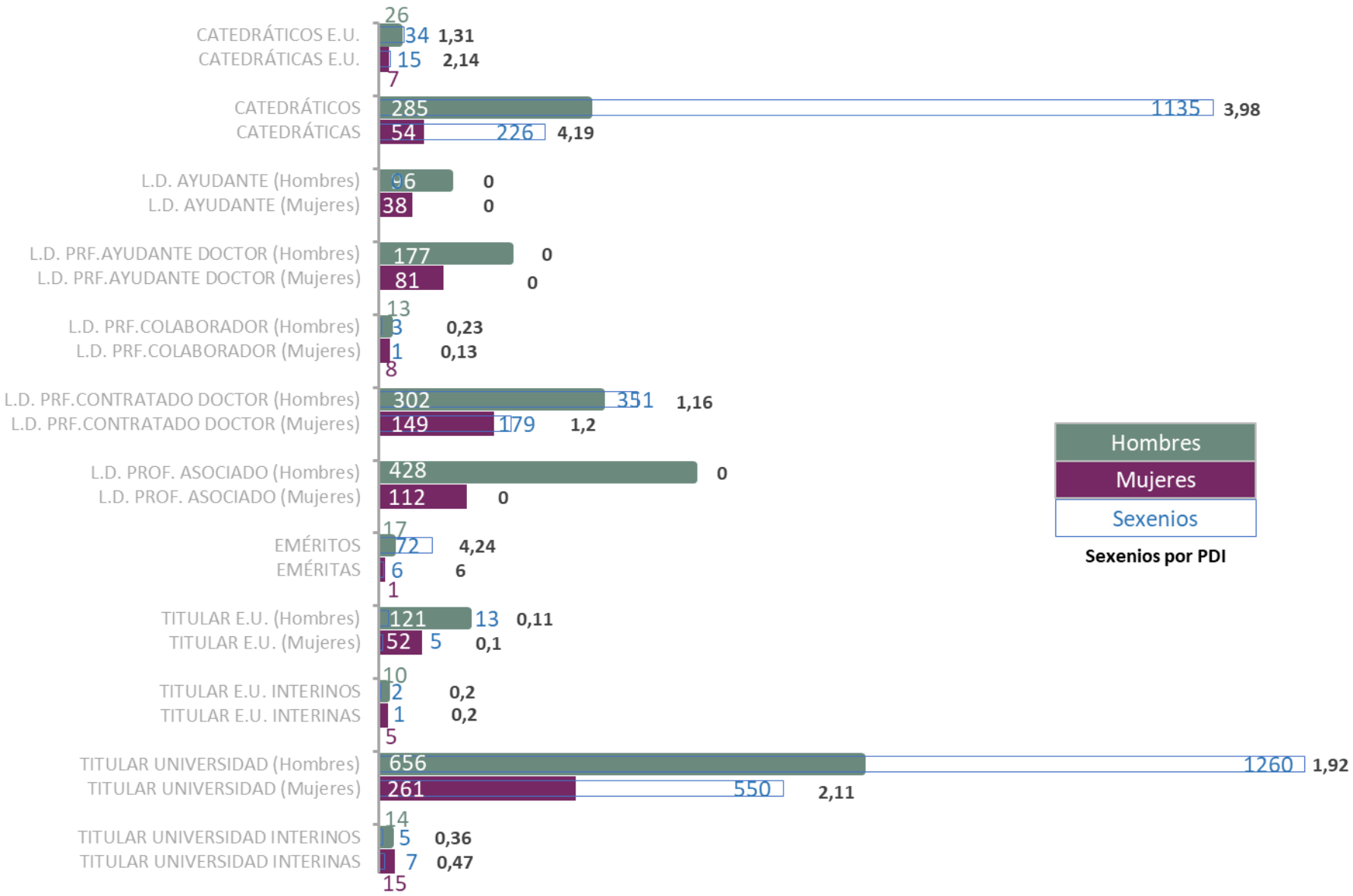
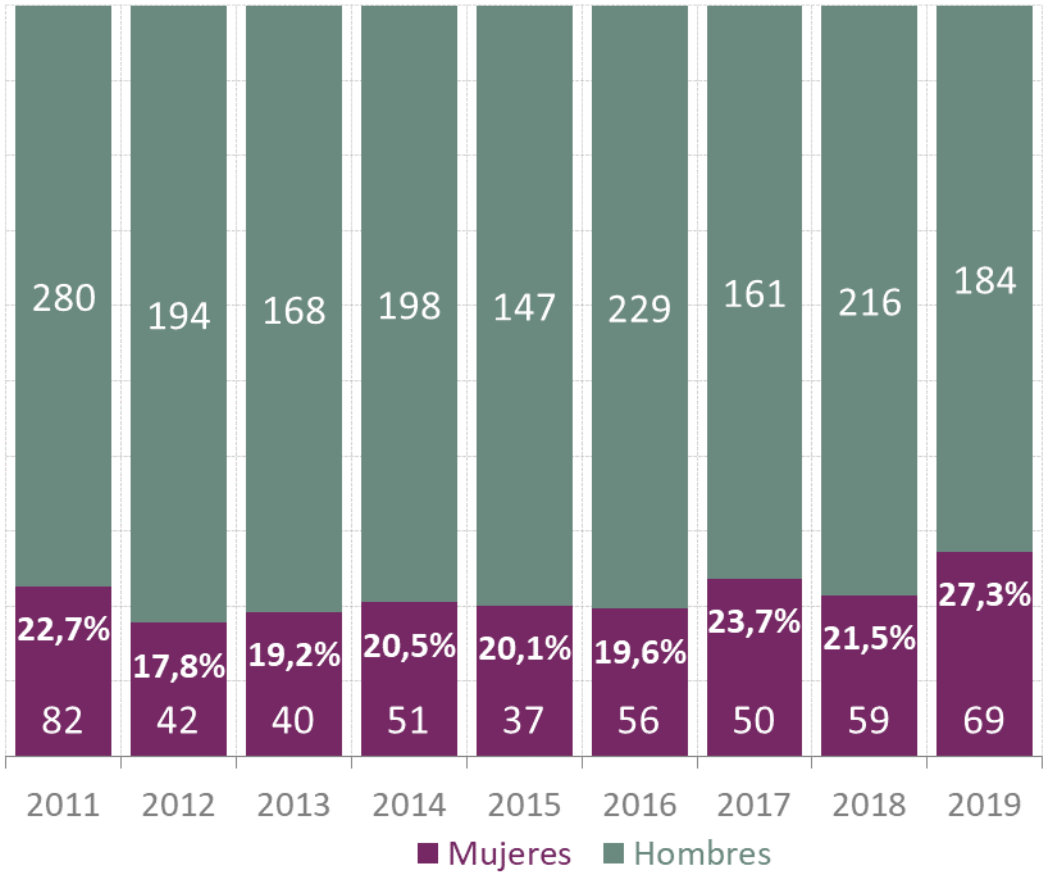


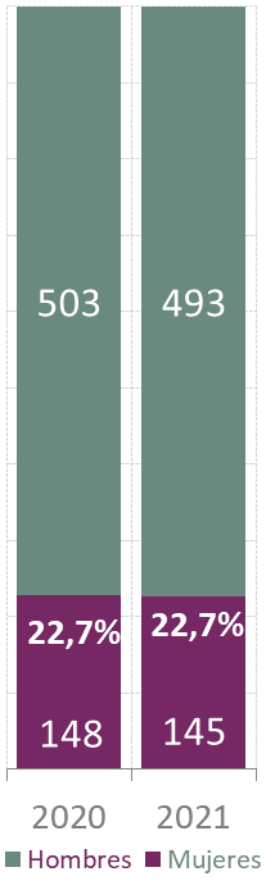
Fig. 49.- Sexenios por categorías

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

% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2011 A 2019



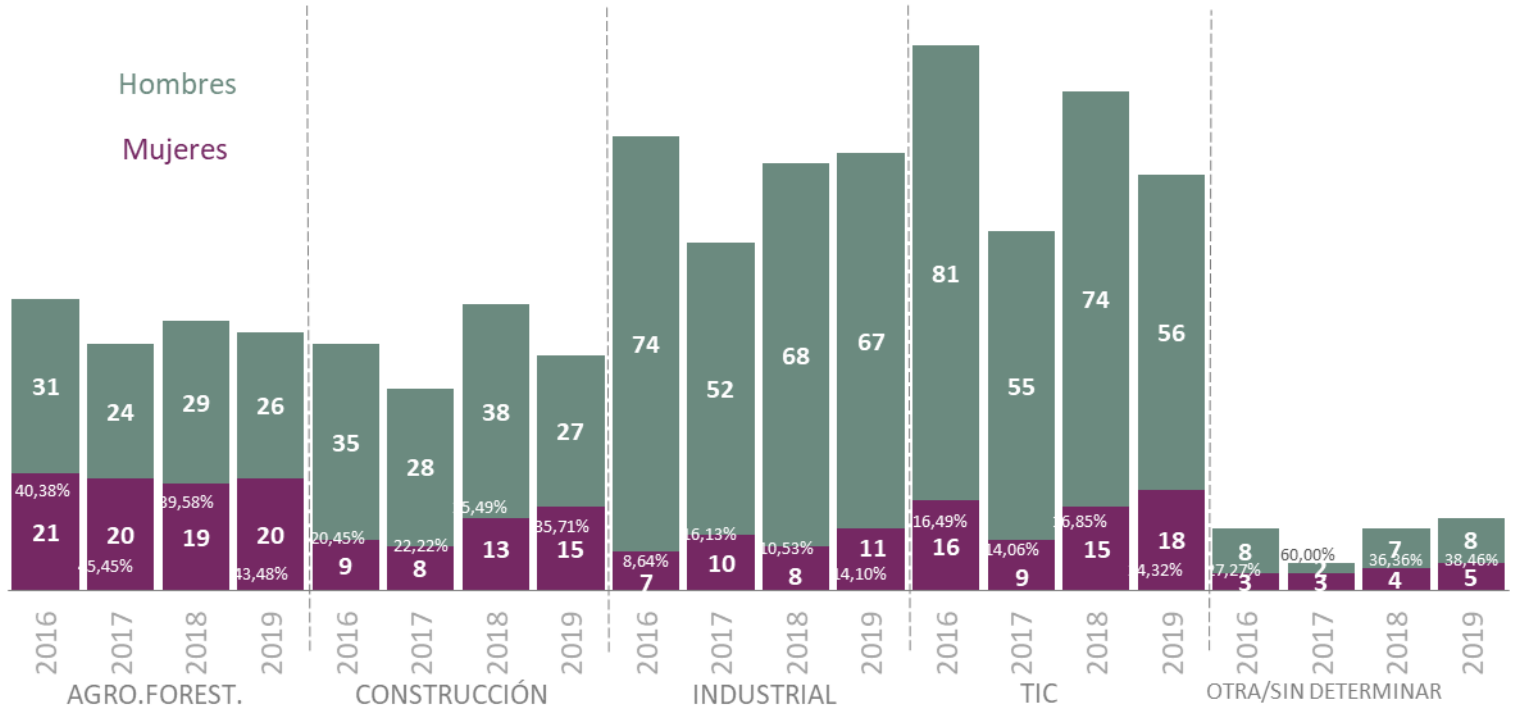
% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2020 a 2021



"Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos…. A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc."

Fig. 50.- Porcentaje de IPs en proyectos de investigación de convocatorias competitivas
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Vicerrectorado de Investigación e Innovación

% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2016 a 2019 por área tecnológica



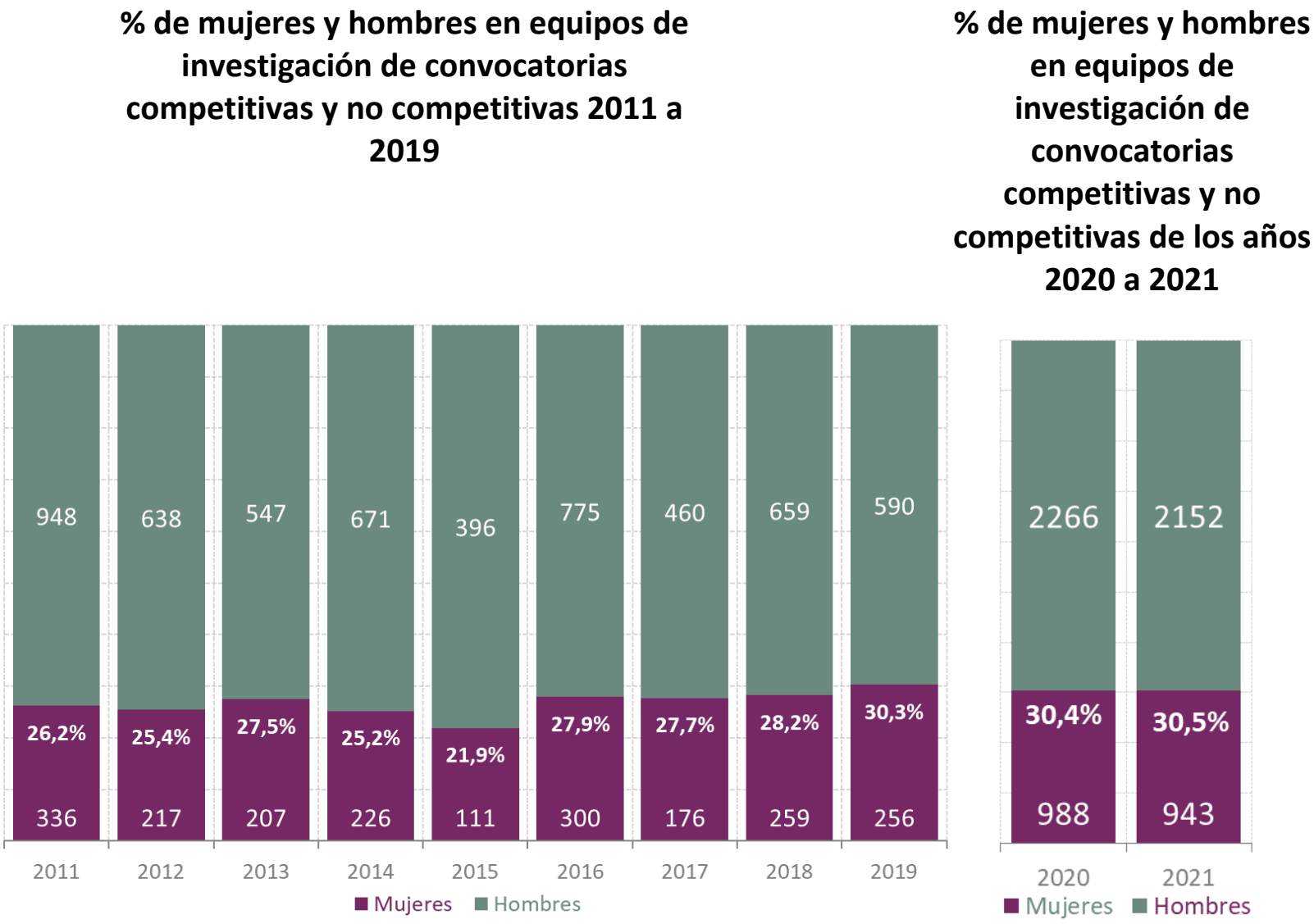
"Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos…. A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc."

Fig. 51.- Porcentaje de IPs en proyectos de investigación de convocatorias competitivas por área tecnológica
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Vicerrectorado de Investigación e Innovación

% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2020 a 2021 por área tecnológica

"Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos…. A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc."

Fig. 52.- Porcentaje de IPs en proyectos de investigación de convocatorias competitivas por área tecnológica
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Vicerrectorado de Investigación e Innovación



"Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos…. A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc."

Fig. 53.- Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos de investigación de convocatorias competitivas y no competitivas
Observatorio Académico, UPM – Fuente: Vicerrectorado de Investigación e Innovación

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, descendiendo ligeramente 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.

3.3 Órgano responsable

Los órganos competentes en desarrollar este tercer Eje y de coordinar las actuaciones de las Unidades implicadas corresponderán al Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado y al Gerente y Responsable de Profesorado**.**

3.4 Objetivos, medidas e implementaciones

3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia:

a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes.

Implementación:

a.1 Revisar por Centro los planes de estudio y determinar aspectos a incluir con temática de Género.

a.2 Proponer curso de formación al profesorado para incorporar contenidos de género en la docencia.

a.3 Elaborar un listado de asignaturas y profesorado, incluyendo el ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de la mujer).

a.4 Elaborar un listado de TFG, TFM y Tesis Doctorales, que incluyan la perspectiva de género, de acuerdo con el ODS 5.

a.5 Incluir una oferta apropiada de materias relacionadas con los Estudios de género y la Igualdad en la formación vinculada al Reconocimiento Académico de Créditos (RAC).

a.6 Incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes y en los materiales como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docentia, Acredita, etc.), de acuerdo al ODS5.

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Estrategia y Ordenación Académica, Direcciones y Subdirecciones de los Centros, Gerencia y Personal Docente e Investigador, Profesorado interesado y Gerencia-Unidad de Igualdad.

b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género, en programas de Grado, Postgrado y Doctorado.

Implementación:

b.1 Elaborar un listado de actividades con perspectiva de género que se desarrollen en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado.

b.2 Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de grado mediante la convocatoria de un premio para los Trabajos Fin de Grado y Trabajo Fin de Máster de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad.

b.3 Promover la realización de actividades formativas en Estudios de Género e Igualdad en la Escuela Internacional de Doctorado.

b.4 Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de evaluación .de los materiales docentes que publica el Servicio de Publicaciones.

Responsables: Gerencia y Responsable de Profesorado, Vicerrectorado de Estrategia y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia y Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

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

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

   Implementación:

   a.1 Dar publicidad con carácter bianual.

   Responsables: 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:

   b.1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico a demanda de solicitudes.

   Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

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

   Implementación:

   c.1 Proporcionar información.

   Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

d. Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de postgrado mediante la convocatoria de un premio para las Tesis Doctorales de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad en base al ODS5.

Implementación:

d.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Tesis Doctoral

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

e. Diseño y aplicación de un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores/as principales (IP).

Implementación:

e.1 Realización del Plan estratégico

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

f. Incorporar investigadoras especializadas en Estudios de Género en los órganos de evaluación de las convocatorias de investigación de la UPM.

Implementación:

f.1 Incorporación de investigadoras/es

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado.

g. Promover la convocatoria de un Premio de investigación en Estudios de Género en la UPM.

Implementación:

g.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Proyectos de Investigación

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

3.4.3 Promover el liderazgo de mujeres:

a. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y en los puestos altos de la carrera académica.

Implementación:

a.1 Que se cumpla la normativa vigente informando de los criterios llevados a cabo para su cumplimiento.

Responsables: Gerencia y Responsable de Profesorado.

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

Implementación:

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.

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.

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:

c.1 Se incluirán perfiles de mujeres relevantes de nuestra Universidad siguiendo el criterio del orden cronológico.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Estrategia y Transformación Digital, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

d. Realización del Libro de Mujeres Ilustres de la UPM.

Implementación:

d.1 Recabar datos, redactar y editar libro.

Responsables: Gerencia-Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales.

e. Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa" y entre las personas en las que recaen distinciones y honores

Implementación:

e.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes.

Responsables: Direcciones Centros, Equipo Dirección Rectorado

f. Promover la paridad entre el PDI que imparte las lecciones inaugurales

Implementación:

f.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes.

Responsables: Direcciones Centros, Equipo Dirección Rectorado

3.4.4 Evitar posibles impactos negativos de género de la normativa universitaria:

a. Revisión de la normativa y recomendaciones de mejora.

Implementación:

a.1 En Estatutos, Convocatorias de becas y contratos, Normativas de Centros y Departamentos, Normativa electoral, Normativas de acceso y promoción del PDI, Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos.

Responsables: Secretaría General, Gerencia-Unidad de Igualdad.

3.4.5 Actividades de difusión:

a. Difusión de las mujeres investigadoras.

Implementación:

a.1 Proporcionar difusión.

Responsables: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales

3.5 Tabla de objetivos, medidas e implementaciones:

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.1 Promover la integración de la perspectiva 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 de Género	Vicerrectorado. Investigación, Innova. y Doctorado Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. 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 Elaborar un listado de asignaturas y profesorado, incluyendo el ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de la mujer)	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador	Largo	Permanente
		a.4 Elaborar un listado de TFG, TFM y Tesis Doctorales, que incluyan la perspectiva de género, de acuerdo al ODS 5	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador	Largo	Permanente
		a.5 Incluir una oferta apropiada de materias relacionadas con los Estudios de Género y la igualdad en la formación vinculada al Reconocimiento Académico de Créditos (RAC).	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador	Medio	Permanente
		a.6 Incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes y en los materiales como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docentia, Acredita, etc…).De acuerdo al ODS5	Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Direcciones y Subdirecciones. de los Centros Gerencia y Personal Docente e Investigador	Medio	Permanente

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia	b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género en programas de Grado, Postgrado y Doctorado	b.1 Elaborar un listado de actividades con perspectiva de género que se desarrollen en los programas de Grado, Postgrado y Doctorado	Gerencia y Responsable de Profesorado Vicerrectorado Estrategia y Ordenación Académica Vicerrectorado Investigación, Innovación. y Doctorado	Largo	Permanente
		b.2 Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de grado mediante la convocatoria de un premio para los Trabajos Fin de Grado y Trabajo Fin de Máster de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad.	Vicerrectorado Calidad y Eficiencia Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Anual
		b.3 Promover la realización de actividades formativas en Estudios de Género e igualdad en la Escuela Internacional de Doctorado	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente
		b.4 Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de evaluación de los materiales docentes que publica el Servicio de Publicaciones	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Permanente

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE 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 Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales	Medio	Bianual
	b. Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico a proyectos competitivos europeos y nacionales en materia de género en la investigación	b.1 Se realizará el apoyo y/o asesoramiento técnico	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente
	c. Informar de las convocatorias que existan y fomentar la participación en las mismas	c.1 Proporcionar información	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente
	d. Promover y difundir la formación en igualdad de género en los estudios de postgrado mediante la convocatoria de un premio para las Tesis Doctorales de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad en base al ODS 5	d.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Tesis Doctoral	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales	Medio	Anual
	e. Diseño y aplicación de un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores/as principales (IP).	e.1 Realización del Plan estratégico	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Medio	Permanente
	f. Incorporar investigadoras/es en Estudios de Género en los órganos de evaluación de las convocatorias de investigación de la UPM.	f.1 Incorporación de investigadoras/es	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado	Corto	Permanente
	g. Promover la convocatoria de un Premio de investigación en Estudios de Género en la UPM	g.1 Fomento y difusión de la Convocatoria de Premio para Proyectos de Investigación	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Permanente

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.3 Promover el liderazgo de mujeres	a. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y puestos altos de la carrera académica	a.1 Que se cumpla la normativa vigente informando de los criterios llevados a cabo para su cumplimiento	Gerencia y Responsable de Profesorado	Corto	Anual
	b. Promover y apoyar la participación de mujeres jóvenes y 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	Vicerrectorado Investigación, Innovación 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 Vicerrectorado Estrategia y Transformación Digital Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Permanente
	d. Realización del libro Mujeres Ilustres de la UPM	d.1. Recabar datos, redactar y editar libro	Gerencia-Unidad Igualdad Vicerrectorado Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Anual
	e. Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos “honoris causa” y entre las personas en las que recaen distinciones y honores	e.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes	Direcciones Centros Equipo Dirección Rectorado	Corto	Permanente
	f. Promover la paridad entre el PDI que imparte las lecciones inaugurales	f.1 Hacer propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes	Direcciones Centros Equipo Dirección Rectorado	Corto	Permanente

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.4 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 Relaciones de puestos de trabajo (RPT), Reglamentos	Secretaría General Gerencia-Unidad Igualdad	Corto	Permanente

EJE 3: **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA**					
OBJETIVO	MEDIDAS	IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PLAZO	PERIODICIDAD
3.4.5. Actividades de difusión	a. Difusión de las mujeres investigadoras	a.1 Proporcionar difusión	Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales	Corto	Permanente

MARCO NORMATIVO

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

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).*

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)).*

- *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).

- *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).*

- *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).*

- *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).*

- *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).*

- *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).*

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).

- *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).*

- *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).*

- *…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).*

- *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).*

- *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).*

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).*

- *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).*

- *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).*

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).*

- *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).*

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley 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 Séptima .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 Séptima .2).*

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Las *medidas* aprobadas tienen el objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, así como asegurar la llamada corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- El presente Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias. (art.1)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres

en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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".

Sí...	*Entonces…*
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….	*…Se trata de discriminación indirecta, prohibida por el art.14 CE*
Esa desigualdad supone un trato diferente y perjudicial por razón de sexo…	*…Se trata de discriminación directa, prohibida por el art. 14 CE*
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…*	 *…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*

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.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021:

Tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- *Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún existen en el ámbito laboral y económico, con mayor hincapié en las desigualdades que existen en cuanto a la retribución, así como impulsar el emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad.*
- *Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.*
- *Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.*
- *Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el sistema educativo y en la investigación.*
- *Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y fomentar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*
- *Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.*
- *Fomentar mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.*

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.

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".

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.

Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos:

- Tratado de Ámsterdam 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 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 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

- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

- Sentencia del 17 de octubre de 1995 (as.C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen) 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). 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.

- La Regulación del 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.

- 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.

- 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.

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.

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Funcionario por categoría profesional de niveles 6

Fig. 2.- PAS Funcionario por categorías 7

Fig. 3.- PAS Funcionario por niveles 7

Fig. 4.- PAS Funcionario por edades y sexo 8

Fig. 5.- Retribuciones PAS Funcionario 9

Fig. 6.- Porcentaje de mujeres dentro del PAS Laboral por categoría profesional de niveles 10

Fig. 7.- PAS Laboral por grupos 10

Fig. 8.- Acciones formativas PAS 11

Fig. 9.- PAS Laboral por edades y sexo 12

Fig. 10.- Tablas salariales PAS Laboral 13

Fig. 11.- PDI por categorías 14

Fig. 12.- PDI Grado C por categorías 14

Fig. 13.- PDI Convocatorias Cátedras 15

Fig. 14.- PDI Convocatorias PTU 16

Fig. 15.- Acciones formativas PDI 17

Fig. 16.- Retribuciones PDI 18

Fig. 17.- PDI por edades, sexo y categorías 21

Fig. 18.- PDI por sexo y edad frente al total de la categoría 22

Fig. 19.- PDI por sexo frente al total por categoría y edad 23

Fig. 20.- Porcentaje de mujeres y hombres en carrera académica 24

Fig. 21.- Evolución de mujeres catedráticas en UPM 25

Fig. 22.- Comparativa de mujeres catedráticas 25

Fig. 23.- Índice de Techo de Cristal 26

Fig. 24.- Evolución PAS – PDI 27

Fig. 25.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro 28

Fig. 26.- Proporción de mujeres y hombres en el Claustro por colectivos 29

Fig. 27.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno 30

Fig. 28.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno por colectivos 31

Fig. 29.- Proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección del Rector 32

Fig. 30.- Proporción de mujeres y hombres en Órganos Unipersonales de Gobierno 33

Fig. 31.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Centros 34

Fig. 32.- Proporción de mujeres y hombres en Subdirecciones de Centros 35

Fig. 33.- Proporción de mujeres y hombres en Dirección de Departamentos de Centro 36

Fig. 34.-Órganos de representación sindical (RLT). 37

Fig. 35.- Tipo de acoso diferenciados 38

Fig. 36.- Tipo de acoso agrupados 38

Fig. 37.- Denunciante 39

Fig. 38.- Denunciado/a 39

Fig. 39.- Alumnas matriculadas por ámbito 52

Fig. 40.- Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción 53

Fig. 41.- Tasa de rendimiento 54

Fig. 42.- Tasa de éxito 55

Fig. 43.- Tasa de absentismo 56

Fig. 44.- Tasa de abandono primer año Grado 57

Fig. 45.- Tasa de abandono Grado 58

Fig. 46.- Representantes de estudiantes en Junta de Escuela 59

Fig. 47.- Estudiantes en Junta de Representantes 60

Fig. 48.- Quinquenios por categorías 64

Fig. 49.- Sexenios por categorías 65

Fig. 50.- Porcentaje de IPS en proyectos de investigación de convocatorias competitivas 66

Fig. 51.- Porcentaje de IPS en proyectos de investigación de convocatorias competitivas por área tecnológica 67

Fig. 52.- Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos de Investigación de convocatorias competitivas y no competitivas 68

Fig. 53.- Proyectos nacionales concedidos 69