

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

**Aprobado por la Comisión Negociadora y Redactora en sesión
de 24 de marzo de 2023**

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Aprobado por la Comisión Negociadora y Redactora

(Sesión de 24 de marzo de 2023)

PREÁMBULO. COMPROMISO INSTITUCIONAL.- En junio de 2015 el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alcalá (UAH) aprobó el I Plan de Igualdad de oportunidades para su personal, tras la preceptiva elaboración del Diagnóstico de situación de nuestra comunidad universitaria. Entonces se dio cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo –previa reforma, en 2012, de los Estatutos de la UAH, incorporando el vigente art. 226 bis, para crear la Unidad de Igualdad-, como punto de partida del desarrollo de las políticas de igualdad dentro de la Universidad de Alcalá e impulso de la cultura de no discriminación por razón de sexo. Con el presente II Plan, elaborado a partir de un nuevo Diagnóstico, se viene a fortalecer lo alcanzado durante los últimos años. Con él se quiere promover todo lo conseguido y, además, avanzar hacia nuevos retos para disminuir las potenciales desigualdades de mujeres y hombres, y aspirar a erradicar los casos aún persistentes de falta de equidad.

En el nuevo periodo que se emprendió en la Universidad de Alcalá tras mi reelección, se ha apostado –en el marco de los ODS 2030- por las políticas de género y la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexista y las violencias sexuales o de género, más allá de las exigencias del ordenamiento jurídico. En el contexto normativo que augura la recién aprobada Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, y las nuevas demandas sociales emergentes, es necesario avanzar mediante este II Plan hacia una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva, a través de la integración plena del principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de actuación de la UAH.

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ. PATRIMONIO DE LA HUMANIDAD. WORLD HERITAGE. WWW.UAH.ES

Código Seguro De Verificación	k2Y6jWxuoEArSnNinJrIfA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Vicente Saz Pérez - Rector	Firmado	02/10/2023 14:22:00
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/k2Y6jWxuoEArSnNinJrIfA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



En fin, quiero mostrar el apoyo institucional a la implantación del nuevo Plan de Igualdad –así como resaltar la relevancia del proceso negociador que se ha venido desarrollando desde mayo de 2021–, que ha culminado con éxito en el primer trimestre de 2023. La promoción desde el Equipo de Dirección de las políticas de igualdad en la Universidad de Alcalá se verá necesariamente reflejada en diferentes medidas con el fin de lograr en los próximos cuatro años la modernización y mejora de las condiciones socio-económicas y laborales de todas las personas que integramos la UAH, dando continuidad a las actuaciones de responsabilidad social que de manera transversal impregnan nuestra vida universitaria desde hace más de una década.

José Vicente Saz Pérez,

RECTOR.

Código Seguro De Verificación	k2Y6jWxuoEArSnNinJrIfA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Vicente Saz Pérez - Rector	Firmado	02/10/2023 14:22:00
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/k2Y6jWxuoEArSnNinJrIfA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

I. CONTEXTO NORMATIVO. ANTECEDENTES. - A pesar del reconocimiento formal de la igualdad entre personas de diferente sexo por parte de la legislación nacional –y a nivel internacional y europeo– la igualdad de trato de mujeres y hombres está lejos todavía de ser una realidad¹. La Universidad de Alcalá (UAH) afronta la necesidad de impulsar y fortalecer las políticas universitarias en la materia, para eliminar las potenciales discriminaciones por razón de sexo, favorecer la conciliación corresponsable, incorporar el enfoque de género en los procedimientos de organización y gestión, y con carácter general, facilitar el desarrollo de la vida personal y familiar de las personas que integran su comunidad universitaria en el ámbito laboral y de convivencia social.

La aprobación de este II Plan de igualdad se asume con la certeza de que será un importante instrumento para toda la comunidad universitaria, para su personal en particular y, por lo tanto, también para el estudiantado. Nuestra universidad tiene la convicción –no sólo con base normativa, sino de políticas propias de actuación²– de que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio legal de fundamento constitucional que, con el auspicio de los ODS-2030 de Naciones Unidas, debe hacer a nuestra institución más justa, inclusiva y sostenible. La UAH

¹ Como marco normativo de referencia podemos destacar, sin ánimo de exhaustividad, los Artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la Ley Orgánica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, o la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía integral de la libertad sexual y erradicación de todas las violencias sexuales. Así como el Real Decreto-Ley 6/2019, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y, por supuesto, la Ley 14/2011 de la Ciencia, la tecnología y la innovación, la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

² La negociación paritaria del presente plan tiene naturaleza voluntaria, al no verse la Universidad obligada a pactarlo, como Administración Pública, no compelida por la normativa aprobada en 2020 para las empresas privadas. La UAH se comprometió en 2021 a la elaboración de su II Plan anticipándose al mandato normativo de la Ley 31/2022 de Presupuestos generales del Estado para el año 2023 (Disp. Final 24ª) que modifica el EBEP al loor de la previsto en el “Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI” de noviembre de 2022.

reitera mediante este II Plan de igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras su compromiso contra la discriminación por razón de sexo. Dando continuidad al I Plan vigente desde 2015, y tras la revisión de las estrategias generales que propiciaron su implementación, la Universidad de Alcalá quiere luchar por la equiparación de derechos de todas las personas destinatarias de este II Plan.

Cabe recordar, también, que desde 2009 la Universidad ha apostado decididamente por las políticas de igualdad, cuyo punto de inflexión se halla en la creación en 2012 de la Unidad de Igualdad (art. 226 bis Estatutos-UAH). Tras aquella fase inicial de paulatina atención a las cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, se ha ido consolidando la labor de la Unidad de Igualdad –junto a la tarea desarrollada por la Comisión (paritaria) de Igualdad de la Universidad de Alcalá–, a pesar de no haber podido contar siempre con la dotación de recursos económicos y humanos deseables, lo que quiere subsanar en buena medida este nuevo plan acorde con la nueva legislación universitaria a nivel estatal³.

Desde 2007 se ha constatado que los planes de igualdad son el principal instrumento de intervención para hacer valer el marco normativo antidiscriminatorio dentro de las empresas privadas y las instituciones públicas. Una universidad pública como la UAH, no puede eludir su compromiso de aprobación de un segundo plan –consciente del contexto socio-económico, cultural y jurídico en el que se enmarca–, para institucionalizar sus políticas de igualdad, como centro de enseñanza superior universitaria y de investigación, transmisora del saber y del conocimiento.

³ En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de universidades, que establece que *“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*, el art. 226.bis de los Estatutos de UAH contempla la creación y puesta en marcha de su Unidad de Igualdad, cuyo objetivo principal es favorecer las políticas de igualdad de género en el seno de la Universidad de Alcalá. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá ofrece un servicio especializado para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad, y que tiene por objeto el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación de todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde la UAH que favorezcan la no discriminación entre personas de diferente sexo en el ámbito universitario. Para conocer el actual Equipo de trabajo y la Composición de la Comisión de igualdad, véase <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/#comision-de-igualdad>

La Universidad de Alcalá, comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades para todos sus miembros, ha ido consolidando la puesta en marcha de políticas universitarias que integran la perspectiva de género en todas sus estrategias de gestión y sus programas de actuación. El principal objetivo de este II Plan es establecer un entorno propicio para que la igualdad por razón de sexo deje de ser un reto o, incluso, un hándicap. Así, la UAH muestra una vez más su firme voluntad de construir un marco de relaciones laborales y académicas democrático e igualitario, compromiso que ya se evidenció con la puesta en marcha del I Plan de igualdad.

La UAH sabedora de que todavía persisten algunas diferencias y obstáculos que impiden la igualdad plena de oportunidades para todo el personal que trabaja y convive en la universidad, volvió a ejercer su responsabilidad y en el año 2021 solicitó a la Unidad de Igualdad que iniciara el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad. El 11 de mayo de ese mismo año se inició la primera fase para el diseño y elaboración del II Plan de Igualdad con la constitución de la Comisión Negociadora y Redactora del II Plan de Igualdad (CNR). Sus integrantes, además de los representantes del Equipo de Gobierno de la universidad, son las personas designadas en representación de los diferentes colectivos que forman la plantilla de la UAH, como son el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) –laboral y funcionario–, siendo también invitado a participar el colectivo estudiantil y la Directora de la Unidad de Igualdad⁴. Una vez constituida la Comisión, la siguiente fase en el diseño y elaboración del II Plan de Igualdad consistió en la realización de un Diagnóstico previo de situación [[Anexo 1](#)] que fue encargado a un equipo de investigación del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES) coordinado por la profesora Dña. Elena Mañas.

⁴ De mayo de 2021 a marzo de 2022 asumió la Presidencia de la CNR la Vicerrectora de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria la Dra. D^a M^a Jesús Such Devesa. Era entonces Directora de la Unidad de Igualdad la Prof^a Adoración Pérez Troya y Adjunta a la dirección la Prof^a Inmaculada Cebrián López. Las personas integrantes de la Comisión en el periodo 2021/2023 que han participado en la elaboración son: D. Ángel Abarca Pascual, D. Antonio Bermejo Loeches, D^a Inmaculada Cebrián López, D^a Beatriz Díaz Díez-Picazo, D^a Zoila Gándara Barreiro, D. Julio García Arribas, D. José María de León Molinet, D^a Montserrat Guzmán Peces, D^a. María del Carmen Martínez Plaza, D. Marcos Marvá Ruiz, D. Javier de la Mata de la Mata, D^a Remedios Menéndez Calvo, D^a Alice Lumineta Petre Buján, D^a Lorena M. Pizarro Rubio, D. Sebastián Sánchez Prieto, y D^a. Rosa Sierra Molina.

II.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO. - El diagnóstico es, como establece la legislación vigente, la base sobre la que se ha de diseñar el II Plan de igualdad y debe aportar una radiografía completa y objetiva sobre la realidad en la que se encuentra el personal que trabaja en la Universidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. El II Plan se diseña con el fin último de fijar las medidas tendentes a garantizar la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En ese sentido, el Plan hace suya –de manera transversal en todas las políticas– una de las líneas estratégicas de nuestra Universidad comprometida con el cumplimiento de los ODS-2030 ONU y, en concreto, con el Objetivo nº 5: Igualdad de género. De hecho, la elaboración de este segundo plan –dando continuidad al hasta ahora vigente Plan en la UAH– se ha desarrollado en el marco de un proceso de reflexión y debate sobre las necesidades que existen en materia de igualdad entre mujeres y hombres en este entorno universitario. En ambos Planes se puede identificar un denominador común, en base al preceptivo diagnóstico de situación –y culminada la evaluación del I Plan–, consistente en establecer nuevos objetivos y acciones ambiciosas que propicien la igualdad entre todos los colectivos que forman parte de la Universidad, sin olvidar las singularidades de la Universidad de Alcalá que se han evidenciado en la labor de seguimiento de las medidas implementadas desde 2015 o que han resultado pendientes de ejecución.

El informe realizado sobre el diagnóstico de situación establece una comparativa desde el momento de elaboración del primer diagnóstico (curso 2012-2013, que fue el último curso considerado en el primer diagnóstico) hasta el último curso con información disponible (en su mayoría correspondiente al curso 2020-2021). Los resultados de la investigación permiten conocer la realidad más reciente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la UAH que, al ser completada con un análisis de la evolución, también sirve para detectar cuáles han sido las tendencias de cambio en relación con la igualdad de género a lo largo de estos últimos años en los que ha estado vigente el I Plan de Igualdad que fue aprobado en 2015. Cabe destacar que el progreso ha sido significativo, pero todavía existen desequilibrios y brechas de género que son, por tanto, las metas que debe alcanzar el II Plan de Igualdad. Este Plan ha de basarse

en objetivos reales a alcanzar con medidas eficaces que puedan ser monitorizadas y evaluadas mediante el uso de indicadores que aporten información sobre sus impactos y logros.

Las principales conclusiones del Diagnóstico de situación sugieren que, a pesar de haberse mantenido en el tiempo una dinámica llena de avances en casi todos los elementos y variables analizados, gracias a la implementación del I Plan, persisten algunas diferencias notables entre hombres y mujeres que ponen de manifiesto, entre otras cuestiones, la infrarrepresentación femenina en ciertos ámbitos de la vida universitaria.

Así, desde el punto de vista de la segregación horizontal destaca la feminización del personal de administración y servicios (PAS) y, aunque las mujeres han ganado peso entre el personal docente e investigador (PDI), hasta tal punto que prácticamente la situación es paritaria entre hombre y mujeres, todavía se observa cierta masculinización en los grupos de edad más avanzada. Por otro lado, hay algunos Departamentos que están fuertemente feminizados o masculinizados, siendo predominante esto último, hasta tal punto que pueden encontrarse casos en los que hay una representación de mujeres inferior al 20 por ciento. En cambio, dentro del PAS hay una alta feminización en los puestos que proporcionan servicios administrativos de nivel general, con un 70,9 por ciento de mujeres; sin embargo, casi la totalidad de los puestos de personal de mantenimiento y servicios están ocupados por hombres, habiendo solo un 7,3 por ciento de mujeres.

También se aprecian signos de segregación vertical, sobre todo por el efecto de lo que se conoce como “techo de cristal”. La consolidación de la carrera profesional de las mujeres que son docentes e investigadoras es más lenta y con tendencia a encontrar su techo en la categoría de Titular de Universidad. En el caso del PAS laboral, la presencia de mujeres en la máxima categoría (grupo A) es baja. Así mismo, tras el análisis de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad, la presencia de mujeres está lejos de alcanzar el referente del 40 por ciento para lograr la paridad, como, en ocasiones, también ocurre en los de órganos de representación del personal.

Desde el punto de vista retributivo, hay una brecha salarial claramente desfavorable a las mujeres. En el colectivo de PDI, en el año 2020, las mujeres ganaban un 14,7 por ciento menos que los hombres. Esta brecha salarial es consecuencia de diferentes factores. Por un lado, a pesar de que no hay diferencias en el salario base de mujeres y hombres, las remuneraciones por complementos son desfavorables para las mujeres, lo que de alguna manera refleja la mayor dificultad de las mujeres para llegar a acumular los mismos méritos que los hombres. Así, por ejemplo, destaca que la brecha es mayor entre el PDI con más de 60 años, debido a que ellas han acumulado menos méritos, y entre quienes tienen 30-39, debido a que a ellas les resulta más difícil empezar a acumular méritos en el tramo de edad en el que se comienzan a tomar las decisiones sobre maternidad. Por otro lado, la composición por categorías del profesorado explica una parte de la brecha, pues hay un menor número de mujeres catedráticas. En el caso del PAS, también existe una brecha salarial, aunque cuantitativamente menor que en el caso del PDI, que se explica por la baja presencia de mujeres en las categorías con remuneraciones más elevadas.

Entre las recomendaciones que se deducen del análisis de diagnóstico, resulta aconsejable acometer ciertas acciones que, al recogerse en el II Plan, ayudarán a que se siga avanzando por el camino de la igualdad entre hombres y mujeres:

En primer lugar, sin duda, se debe seguir impulsando la cultura de igualdad y a la transversalización del género en todos los ámbitos de la vida universitaria, profundizando en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria y en la difusión de los avances realizados y herramientas disponibles.

Además, en segundo lugar, es necesario mejorar y sistematizar la información que hay disponible sobre el personal que trabaja en la Universidad, para que el acceso sea generalizado y se pueda conocer, de manera desagregada, la proporción de hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios, incluyendo, como es natural, los capítulos referidos a las remuneraciones del personal, sin olvidar cuál es la composición de las comisiones de todo tipo que existen en los órganos de control y gestión de la Universidad.

Es también necesario, en tercer lugar, prestar atención especial a la plantilla que se encuentra dentro de la franja de edad entre los 30 y los 39 años, para tratar de fomentar la puesta en marcha de mecanismos que faciliten la conciliación y permitan que las mujeres acumulen los méritos necesarios para progresar en su carrera profesional.

Asimismo, un cuarto elemento a destacar sería la necesidad de profundizar en el análisis de las barreras, muchas de ellas invisibles, que impiden que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica y profesional universitaria, detectando cuáles son las dificultades que encuentran las profesoras para llegar a alcanzar la categoría de mayor rango, Catedráticos/as de Universidad, y así poder evitar las numerosas repercusiones que ello tiene en múltiples frentes como son la brecha en retribuciones, la participación desigual en órganos de gobierno, comisiones y tribunales, órganos de representación, etc.. Así como identificar qué impide a las mujeres del personal laboral de servicios alcanzar la categoría superior A. Tanto es así que para conseguir la igualdad salarial se ha de facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, tanto en el PDI como en el PAS, incentivando a que asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y en la gestión.

Y por último, pero no por ello menos importante, hay pleno consenso en la idea de continuar con el reforzamiento de las políticas y herramientas para erradicar las violencias sexistas en el entorno universitario, y comenzar a considerar la violencia de género como un ámbito especial al que prestar igualmente atención específica.

Este II Plan además de atender las necesidades detectadas por el diagnóstico, sirve para dar continuidad a todos y cada uno de los objetivos y medidas que se han venido desarrollando hasta el momento en el marco del I Plan de Igualdad de la UAH y mantiene sus mismos Principios Rectores:

- La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendida como ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida universitaria.

- El papel de la Unidad de Igualdad como centro impulsor y de apoyo de la transversalidad de género en la Universidad, conforme a las directrices que marquen los órganos de gobierno en la tarea de materialización de las Acciones del Plan, junto con la Comisión (paritaria) de Igualdad de la UAH.

El II Plan de Igualdad se estructura en 5 Ejes prioritarios, que se desarrollan en un total de 17 objetivos con 92 acciones o medidas [\[Anexo 2\]](#), todo ello encaminado a alcanzar las metas que, de acuerdo con el Diagnóstico realizado, permitirán que la Universidad de Alcalá logre avanzar hacia la anhelada igualdad “real y efectiva” de hombres y mujeres.

Este Plan de Igualdad ejerce su ámbito de intervención abarcando, en gran medida, a toda la comunidad universitaria. No obstante, buena parte de sus acciones se focalizan en desarrollar Acciones que favorezcan la igualdad entre el personal que trabaja en la Universidad (PAS y PDI), quedando establecidas sólo de manera incidental algunas medidas cuyo beneficio se extenderá al colectivo estudiantil.

En cuanto a su contenido material, a continuación, se presenta una tabla que resume los Ejes y sus correspondientes objetivos, detallando los organismos responsables para su implementación y cumplimiento con independencia de que en el futuro pueda cambiar quién habrá de ser el órgano encargado o competente en cada materia. Se añade también información sobre la necesidad de dedicar medios y recursos financieros para implantación de los objetivos y sus acciones, indicando si se considera conveniente que haya una partida presupuestaria específica para ello⁵. Y finaliza este epígrafe con la enumeración y descripción de cada una de las Acciones pactadas para su implantación, seguimiento y evaluación en la UAH. Todo lo cual, en fin, se aglutina en el ya citado [Anexo 2](#).

⁵ Según el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, es necesaria la “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”.

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
EJE 1: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH	Objetivo 1: Impulsar y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad y mejorar el marco normativo y organizativo	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Consejo de Estudiantes (CEUAH) Decanatos y Dirección de centros Dirección del Servicio de Biblioteca Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 2: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad de Alcalá	Unidad de igualdad Comisión de igualdad Claustro Consejo de Gobierno Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Gabinete del Rector Gerencia Órganos de representación del personal Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes,	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
		Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	
	Objetivo 3: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Gerencia Órganos de representación Secretaría General Vicerrectorados	
	Objetivo 4: Medidas transversales de difusión, divulgación y formación en materia de igualdad en la UAH	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Equipo de Dirección Gerencia Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional Servicio Prevención Riesgos Laborales Vicerrectorados	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
EJE 2: Igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso, promoción profesional, formación y retribución	Objetivo 1: Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y promoción profesional en la UAH	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	
	Objetivo 2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación del personal que trabaja en la UAH	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Gerencia Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorados	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 3: Igualdad retributiva: eliminación de la brecha salarial por género en la UAH	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
EJE 3: Docencia, investigación y transferencia.	Objetivo 1: Fomento y desarrollo de la igualdad en la docencia y el estudio en la Universidad de Alcalá	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 2: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en investigación favoreciendo el acceso de las mujeres a la investigación	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Comisión de Investigación	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 3: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en la transferencia de conocimiento	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Consejo Social Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
EJE 4: Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Objetivo 1. Habilitación de espacios y organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Gerencia Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 2. Transición de una cultura y organización del trabajo exclusivamente presencial hacia el desempeño por objetivos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Equipo de Dirección Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 3. Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	
	Objetivo 4. Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
EJE 5: Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo	Objetivo 1: Incrementar la sensibilización y las acciones de difusión para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 2: Potenciar la formación y fomentar el compromiso para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Grado y Acceso Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 3: Mejorar la detección y actuación frente a las violencias y el acoso para garantizar que la UAH sea un espacio libre de violencias machistas	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Secretaría General Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación Vicerrectorado del Campus de Guadalajara	Partida presupuestaria específica

EJE 1: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH

Objetivo 1: Impulsar y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad y mejorar el marco normativo y organizativo

Acción nº 1.- Conmemorar el Día internacional de las mujeres (8 de marzo) y el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre), entre otros días señalados mediante lecturas de manifiestos, iluminación de edificios, banderas u otras formas de visibilidad.

Acción nº 2.-Proponer la revisión de los estatutos de la Universidad y demás normativa interna para adecuarla en su lenguaje y contenido al principio de igualdad de género, conforme a la LOI 3/2007 y Ley Orgánica de Universidades vigente.

Acción nº 3.- Potenciar, visibilizar e impulsar el Punto Violeta del CRAI y la red de Puntos Violetas de la UAH mediante la página web de la Unidad de Igualdad, centros y bibliotecas y campañas periódicas.

Acción nº 4.- Aprobación de una normativa UAH-igualdad aplicable al estudiantado, contemplando sus derechos de conciliación personal y familiar y en caso de ser víctima de violencia de género.

Acción nº 5.- Reforzar la Unidad de igualdad mediante la dotación de recursos humanos y medios económicos para la consolidación de una estructura organizativa adecuada (Dirección, Direcciones adjuntas, Técnicos/as) acorde con Plan de Igualdad y su necesaria coordinación con los restantes órganos de la Universidad.

Acción nº 6.- Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:

- (i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan.
- (ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones.
- (iii) La actividad de los miembros de la comisión será reconocida e incorporada en su hoja de servicios y recibirán el crédito horario adicional a su labor de representación habitual necesario para el desempeño de esta labor.
- (iv) La Comisión elaborará un informe anual sobre la ejecución del Plan de Igualdad junto con la Unidad de Igualdad que será presentado ante el Claustro.

Acción nº 7.- Creación de un buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones, alojado en la web de la Unidad de igualdad, específico para cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres y Unidad de igualdad.

Acción nº 8.- Realizar campañas de información y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria acerca del Plan de Igualdad y difundir las medidas propuestas en dicho Plan, incluyendo mayor visibilidad de las medidas en la web, y charlas explicativas en los distintos centros universitarios.

Objetivo 2: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad de Alcalá

Acción nº 1.- Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de mujeres y académicas relevantes como Doctoras Honoris Causa, e implantación de “medidas cremallera” que aseguren la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales y laudatios, y en los reconocimientos institucionales, así como el nombramiento de espacios de la Universidad.

Acción nº 2.- Promover la erradicación de los micromachismos subsistentes mediante campañas de información, formación y divulgación, además de la generación de protocolos que promuevan el uso de buenas prácticas en todos los actos de la Universidad.

Acción nº 3.- Erradicación de los posibles casos de sexismos en la comunicación, facilitando la instauración paulatina de un lenguaje inclusivo en la documentación académica y administrativa de la Universidad y aplicando normas de estilo que eviten comportamientos sexistas y favorezcan la igualdad de género en todas las formas de comunicación interna y externa, tanto en lo que afecta al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos.

Acción nº 4.- Análisis cuantitativo y cualitativo de los datos desagregados por sexo de las partes más relevantes del diagnóstico de situación de la UAH para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Acción nº 5.- Difundir el Protocolo de prevención del Acoso sexual, revisión y actualización del documento-guía con las cuestiones centrales. Remisión a todos los departamentos y servicios garantizando su recepción y comprensión.

Acción nº 6.- Elaboración de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptados a las diferentes ramas de conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes.

Objetivo 3: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación

Acción nº 1.- Todos los órganos de gobierno, consultivos, de participación, de investigación, comités evaluadores de concursos, de contratación, centros, departamentos, de representación, etc. de la Universidad han de ser paritarios siempre que sea posible.

Acción nº 2.- Supervisar la normativa de la Universidad para que no aparezcan elementos que puedan tener posibles impactos negativos de género. Se creará una figura específica dentro de la Secretaría General de la UAH, que deberá trabajar de manera conjunta con la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, para el desarrollo y posterior tratamiento y aplicación de la normativa.

Acción nº 3.- Mejorar los procesos de recogida de datos de manera desagregada por género para seguimiento y detección de las posibles desigualdades en la UAH.

Objetivo 4: Medidas transversales de difusión, divulgación y formación en materia de igualdad en la UAH

Acción nº1.- Jornadas de presentación y difusión del Plan de igualdad para la comunidad universitaria.

Acción nº2.- Actos divulgativos y entrega de material informativo en los diferentes Centros de la UAH para presentar la síntesis del Plan en espacios visibles.

Acción nº3.- Sesiones formativas en materia de igualdad para autoridades académicas y administrativas responsables de la aplicación del Plan de la UAH.

Acción nº 4.- Difusión del Plan de igualdad y de las medidas de igualdad en el marco general de la política de comunicación de la UAH

Acción nº 5.- Curso de formación inicial al nuevo personal de PAS y PDI en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista.

EJE 2: Igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso, promoción profesional, formación y retribución

Objetivo 1: Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y promoción profesional en la UAH

Acción nº 1.- Aplicación de la normativa que regula las relaciones laborales en la UAH en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades, garantizando que las normas que rigen las políticas de acceso (en especial, las ofertas de empleo), promoción interna y proyección profesional no comporten discriminación directa o indirecta.

Acción nº 2.- Todas las convocatorias de acceso y promoción han de garantizar la igualdad de género real, evitando cualquier discriminación explícita o implícita.

Acción nº 3.- Todos los tribunales de selección y comisiones de valoración referentes a los diferentes procesos selectivos y de provisión de puesto han de estar formados equilibradamente, y se justificará cuando no sea posible.

Acción nº 4.- Incorporar medidas de acción positiva que eviten que haya categorías profesionales feminizadas o masculinizadas.

Acción nº 5.- Incorporar medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la administración y la gestión de la universidad de Alcalá.

Acción nº 6.- Valorar positivamente la formación en igualdad de género y la inclusión de materias sobre igualdad en las oposiciones y/o concursos del PAS y PDI.

Objetivo 2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación del personal que trabaja en la UAH

Acción nº 1.- Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista.

Acción nº 2.- Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.

Acción nº 3.- Incentivar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de las actividades de formación en género, dando prioridad al género que esté infrarrepresentado.

Acción nº 4.- Formar al profesorado y a los responsables académicos en el diseño de contenidos y material educativo para que se incorpore la perspectiva de género en los planes de estudio y a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Acción nº 5.- Impartir cursos de formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad acorde con las competencias y funciones desempeñadas en la misma.

Acción nº 6.- Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de género en la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 3: Igualdad retributiva: eliminación de la brecha salarial por género en la UAH

Acción nº 1.- Rediseñar las bases de datos de la UAH para que permitan la obtención de datos desagregados por sexo y por todas aquellas características del PDI y del PAS que, de acuerdo con el II diagnóstico de situación, permitan identificar y, en su caso explicar, las diferencias retributivas y las brechas por género.

Acción nº2.- Realización de análisis periódicos de situación y evolución de los diferentes conceptos retributivos, las diferencias observadas y la brecha salarial y, en su caso, las razones de su existencia.

Acción nº 3.- Identificar cualquier decisión o acción implementada por la UAH que pueda generar desigualdad retributiva y vigilar para que no haya ninguna.

Acción nº 4.- Colaborar con los organismos e instituciones implicados en la evaluación del profesorado a fin de generar la información necesaria para que las decisiones tomadas y las medidas implementadas no generen brechas salariales.

Acción nº 5.- Promover los medios para recabar la información de los Entes externos vinculados legal o contractualmente a la universidad para estudiar su potencial incidencia en el diagnóstico global de la brecha retributiva.

EJE 3: Docencia, investigación y transferencia

Objetivo 1: Fomento y desarrollo de la igualdad en la docencia y el estudio en la Universidad de Alcalá

Acción nº 1.- Transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio y guías docentes en el marco de la Agenda 2030.

Acción nº 2.- Fomentar la dirección y tutorización de trabajos sobre igualdad mediante la implementación de reconocimientos específicos.

Acción nº 3.- Estimular la presentación de proyectos de innovación docentes y contribuciones en los EIDU sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia.

Acción nº 4.- Elaborar un diagnóstico sobre formación del profesorado y asignaturas que se imparten con perspectiva de género en los planes de estudio, y diseñar un catálogo de formación.

Acción nº 5.- Fortalecer los estudios de posgrado, considerando la implantación de un máster en estudios interdisciplinares de género.

Acción nº 6.- Estimular los grupos y proyectos de innovación docente sobre igualdad de género y revisión de los procesos de evaluación de méritos y proyectos de innovación docente desde una perspectiva de género, en línea con lo establecido en las convocatorias nacionales.

Acción nº 7.- Desarrollar iniciativas que faciliten el desarrollo y valoración de la inclusión de análisis con perspectiva de género en los Trabajos de Fin de Grado, de Fin de Máster y Tesis doctorales

Objetivo 2: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en investigación favoreciendo el acceso de las mujeres a la investigación

Acción nº 1.- Incorporar medidas de acción positiva en el programa propio de investigación de la UAH para potenciar que las mujeres sean investigadoras principales.

Acción nº 2.- Incorporar líneas de investigación específicas sobre género en el Programa propio de investigación de la UAH.

Acción nº 3.- Favorecer la progresión en la carrera investigadora en condiciones de igualdad, incluyendo, en su caso, acciones de discriminación positiva a favor del género infrarrepresentado.

Acción nº 4.- Estimular la composición equilibrada en los grupos y equipos de investigación que participen en los proyectos y estudios de investigación realizados en

la Universidad de Alcalá, valorando positivamente que las ratios sean equilibradas o se aproximen a serlo.

Acción nº 5.- Elaborar un estudio de carácter cualitativo, mediante encuestas, entrevistas y seguimiento de casos, con perspectiva de género, que permita identificar las necesidades específicas del personal investigador de la UAH a lo largo de su trayectoria profesional.

Acción nº 6.- Anonimizar las solicitudes relacionadas con los programas y ayudas a la investigación de la UAH, cuando se faciliten al Comité de evaluación.

Acción nº 7.- Fomentar la participación de mujeres en los comités de evaluación de propuestas científicas priorizando, a igualdad de méritos, las candidaturas de investigadoras.

Acción nº 8.- Incorporar en los procesos de evaluación de todas las fases de los programas propios de investigación de la UAH criterios que contemplen las incidencias debidas a la necesidad de atender a personas dependientes a cargo de la persona IP y/o demás miembros del equipo de investigación.

Acción nº 9.- Contemplar en el cálculo de vigencia de un sexenio la posible incidencia derivada de la necesidad de atender a personas menores y/o dependientes a cargo.

Acción nº 10.- Facilitar un sistema de ayudas económicas específico para posibilitar la movilidad del personal investigador propio o visitante de la UAH con personas menores y/o dependientes a cargo.

Objetivo 3: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en la transferencia de conocimiento

Acción nº 1.- Realizar un estudio específico que permita conocer la transferencia de conocimiento de los estudios realizados que integren el análisis de género o de los realizados por mujeres investigadoras de la UAH y poder detectar posibles debilidades o desventajas del sistema.

Acción nº 2.- Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de investigaciones que integren el análisis de género o lideradas por mujeres.

Acción nº 3.- Facilitar la creación de estructuras, y fortalecer las existentes, cuya finalidad sea difundir el conocimiento e investigación de los trabajos que integren el análisis de género o liderados por mujeres.

Acción nº 4.- Supervisar, para su potencial mejora, los canales de divulgación y transferencia del conocimiento a la sociedad de todas las investigaciones, tesis doctorales, TFG, TFM y, en general, todos los estudios realizados que integren el análisis de género o de los liderados por mujeres.

Acción nº 5.- Priorizar la aplicación del equilibrio de género en todas las actividades y actos de transferencia del conocimiento realizados en el seno de la UAH, fomentando la visibilización de ambos sexos.

Acción nº 6.- Impulsar la celebración anual de Jornadas y /o Encuentros interdisciplinares para transferir a la sociedad el conocimiento generado en los grupos o proyectos de investigación con perspectiva de género y de los realizados por mujeres de la UAH y que sirvan para conmemorar fechas señaladas vinculadas a la igualdad de hombres y mujeres.

EJE 4: Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 1. Habilitación de espacios y organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad

Acción nº 1.- Habilitar en los edificios espacios de lactancia y cambiadores de bebes para padres y madres, y para favorecer el cuidado de las mujeres embarazadas y personas gestantes. Así como cualquier otra necesidad de salud que no pueda ser atendida en aseos o espacios compartidos.

Acción nº 2.- Encomendar a la Comisión de igualdad el seguimiento y actualización de la normativa legal y convencional aplicable, y elaborar propuestas de mejora, en especial, en materia de “flexibilidad horaria”, como instrumento de conciliación. Tratando, además, de priorizar su uso por los hombres.

Acción nº 3.- Introducir criterios de preferencia horaria a favor del PDI con personas menores, mayores y/o en situación de dependencia a su cargo en la normativa

de distribución de la docencia, prevalente sobre las atribuciones habituales que sólo se basen en función de categoría y antigüedad.

Objetivo 2. Transición de una cultura y organización del trabajo exclusivamente presencial hacia el desempeño por objetivos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acción nº 1.- Aprobación y difusión de una guía de buenas prácticas sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Acción nº 2.- Impartición de formación sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer una cultura organizativa en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Acción nº 3.- Posibilitar que las reuniones de trabajo sean duales (presenciales y mediante videoconferencia), si es técnicamente posible, indicando la hora de inicio y finalización, con la recomendación de que no terminen después de las 18.00 h.

Acción nº 4.- Incrementar la oferta formativa online y no síncrona con el objetivo de adaptarla a las necesidades laborales, personales y familiares.

Objetivo 3. Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad

Acción nº 1.- Dar preferencia a quienes reingresen tras periodos de suspensión o excedencias por motivo de cuidados de menores, mayores y/o personas en situación de dependencia para participar en la oferta formativa. Y si es posible, planificar o programar cursos de formación de reciclaje y actualización.

Acción nº 2.- Elaboración/revisión de un Protocolo que aborde medidas en términos de prevención de la salud de las trabajadoras, el feto, o menor lactante, para garantizar su continuidad en el puesto de trabajo, sin tener que recurrir a la suspensión cuando no exista posibilidad de recolocación. Así como difundir dicho Protocolo y la normativa aplicable, a través de la promoción de formación que presta el Servicio de PRL.

Acción nº 3.- Proveer, mediante medios propios o por convenios con entidades, una oferta lúdico-formativa para hijos o hijas en períodos de vacaciones escolares, no coincidente con el calendario académico y laboral de la UAH.

Acción nº 4.- Proveer, mediante medios propios o suscripción de convenios con entidades, de guarderías, escuelas infantiles, y de centros y/o recursos asistenciales para atender a personas menores y/o dependientes a cargo.

Objetivo 4. Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acción nº 1.- Campaña de sensibilización e información, en especial, promoviendo la solicitud de permisos por los hombres que convivan con menores y/o personas dependientes.

Acción nº 2.- Promover la regulación negociada para la ampliación de los permisos para ambos progenitores por nacimiento de hijos o hijas y suspensión por cuidado del menor, así como suspensión por riesgo durante el embarazo para las trabajadoras y personas gestantes. Y contemplando la situación especial de los hogares monoparentales y extensiones especiales en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija.

Acción nº 3.- Impulsar el acuerdo social sobre la aprobación de una normativa que regule la concesión de permisos por cuidados de familiares o de personas a cargo, incluyendo el reconocimiento del tiempo de permiso y suspensión o excedencia como trabajo efectivo a los efectos de promociones y/o concesión de ayudas o proyectos.

Acción nº 4.- Abordar la regulación negociada para conseguir la flexibilización y el favorecimiento del desempeño del trabajo sin merma de la atención de familiares o personas a cargo que sufran situaciones de dependencia reconocida.

Acción nº 5.- Publicación permanente y actualizada en la web de la UAH –en especial en la sección de la Unidad de igualdad–, de la normativa legal o reglamentaria vigente, así como la de la propia universidad, en lo relativo a los derechos y deberes sobre permisos de la plantilla de la UAH.

EJE 5: Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo

Objetivo 1: Incrementar la sensibilización y las acciones de difusión para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo

Acción nº 1.- Conmemoración del Día internacional 25 de noviembre para la eliminación de la violencia contra las mujeres, a través de lectura pública de manifiesto, iluminación de la fachada del Rectorado, o cualquier otra forma de visibilización.

Acción nº 2.- Participación y apoyo a Premios e iniciativas sociales contra la violencia de género.

Acción nº 3.- Difusión del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Objetivo 2: Potenciar la formación y fomentar el compromiso para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo

Acción nº 1.- Formación específica sobre violencia de género y violencia sexual a través de Cursos, Jornadas, Talleres y Mentoring, para promover la Tolerancia cero de la comunidad universitaria frente a las violencias sexistas.

Acción nº 2.- Programa de voluntariado que desarrolle una labor de información para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo, y lleve a cabo una tarea de orientación para las posibles víctimas hacia los recursos propios de la UAH o ajenos (públicos) según el tipo de violencia sufrida.

Acción nº 3.- Exención de precios de matrícula a víctimas de violencia de género e hijos e hijas dependientes.

Acción nº 4.- Revisar la normativa existente para solventar la posible problemática académica ante las necesidades específicas de las alumnas víctimas de violencia de género.

Acción nº 5.- Soporte socio-económico específico de la UAH para trabajadoras víctimas de violencia de género que se hallen en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivo 3: Mejorar la detección y actuación frente a las violencias y el acoso para garantizar que la UAH sea un espacio libre de violencias machistas

Acción nº 1.- Creación de una red de puntos violetas en los tres Campus de la UAH.

Acción nº 2.- Designación por Junta de Facultad o Junta de Centro, a propuesta de la Comisión de igualdad, de una persona del colectivo PDI responsable de actuar contra la violencia de género en coordinación con la Dirección de la Unidad de igualdad Decanatos y Direcciones de Escuelas.

Acción nº 3.- Impulsar la elaboración de un diagnóstico, mediante trabajo de campo, con la información de la Unidad de igualdad y recabada en los Puntos Violetas, que permita identificar la situación de la UAH en relación con la violencia de género.

Acción nº 4.- Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (...) para tratar de mejorar su Objeto y Ámbito de aplicación subjetivo, estudiando la posibilidad de ampliarlo a otros supuestos de violencias sexuales y machistas. Y, si fuese necesario, elaboración de un Protocolo específico.

Acción nº 5.- Elaboración y difusión de una Guía que recopile los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencias sexuales.

Acción nº 6.- Prestar apoyo psicológico a víctimas de violencia de género, violencias sexuales y acoso sexual o por razón de sexo. Y descendientes de primer grado.

III.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. - Conforme a lo previsto en el Acta de Constitución y Régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora y redactora del II Plan de igualdad para el personal de la Universidad de Alcalá, de 11 de mayo de 2021, *“El seguimiento del II Plan de igualdad será realizado por la Comisión de igualdad”*. A la vista del Eje 1-Objetivo 1-Acción 6⁶ se tendrá que proceder a la modificación y, en su caso, aprobación, de los artículos 2º (Funciones) y 5º.bis (Derechos y deberes de los miembros de la Comisión) del Reglamento de Régimen interno de la Comisión de

⁶ **Acción 1.1.6.-** Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:

(i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan.

(ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones.

(iii) La actividad de los miembros de la comisión será reconocida e incorporada en su hoja de servicios y recibirán el crédito horario adicional a su labor de representación habitual necesario para el desempeño de esta labor.

(iv) La Comisión elaborará un informe anual sobre la ejecución del Plan de Igualdad junto con la Unidad de Igualdad que será presentado ante el Claustro.

igualdad de la Universidad de Alcalá, aprobado en Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2012 (y modificado el 1 de junio de 2016), para lo que se deberá convocar al efecto Sesión Extraordinaria de la Comisión de igualdad, al menos con 48 horas de antelación, una vez publicado el II Plan en el BOUAH.

IV.- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA. - Para asegurar la aplicación efectiva del Principio de igualdad, la prevención de la discriminación y la actuación frente a las desigualdades entre mujeres y hombres, la Comisión negociadora y redactora del presente Plan de igualdad de oportunidades desarrolla a continuación información adicional que puede ser útil a las personas a quien va destinado. Queriendo atribuirle al Plan un carácter monotemático y omnicomprendivo, se aglutinan en este último apartado referencias ineludibles en el ámbito de la Universidad de Alcalá para sus trabajadores y sus trabajadoras, así como para el estudiantado de la UAH.

IV.1.- Unidad de igualdad (contacto)

Patio de Filósofos. Edificio de Rectorado. Plaza San Diego, s/n. 28801-Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfonos: 91885 -4058 / -4143

Correo electrónico: unidad.igualdad@uah.es

Web: <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/>

IV.2.- Guías (Buenas prácticas)

[Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas](#)

[Guía Básica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la UAH](#)

[Las políticas de igualdad universitarias \(RUIGEU-Grupos de Trabajo XV Encuentro, 2022\)](#)

IV.3.- Otros recursos [Web]

[Punto Violeta Biblioteca-UAH \(CRAI\)](#)

[Órganos de representación](#)

[Servicios Universitarios](#)

[Normativa \(Secretaría General\)](#)

[Instituto de las Mujeres \(Estatal\)](#)

[Dirección General de Igualdad \(Comunidad de Madrid\)](#)

[Red de Unidades de igualdad para la excelencia universitaria \(RUIGEU\)](#)

IV.4.- Breve glosario [marco conceptual de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y su normativa concordante (regulación internacional, supranacional, y estatal); Ley integral 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual)

Género: Es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras que el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construido culturalmente y con claras repercusiones socio-laborales y económicas [IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekin, 1995)].

Roles y estereotipos: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según las diferencias de género creadas cultural y socialmente [Comisión Europea (1998)].

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil [Art. 3 LOI 3/2007].

Principio de igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social [Comisión Europea (1998)].

Principio de no discriminación: tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual [Art. 2.1 LOI 3/2007].

Composición equilibrada / Democracia paritaria: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% [DA 1ª LOI 3/2007].

Empoderamiento: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos [Comisión Europea (1998)].

Desagregación de datos por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del género [Comisión Europea (1998)].

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable [Arts. 6.1, 7.3, 7.4, 8, y 9 LOI 3/2007]. Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón, entre otras causas, de su sexo [Art. 6.1 Ley 15/2022]

Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados [Arts. 6.2, 6.3, y 10 LOI 3/2007]. Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón, entre otras causas, de su sexo [Art. 6.1 Ley 15/2022]

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existirá discriminación por asociación cuando un hombre o una mujer o grupo en que se integra, debido a su relación con otra persona sobre la que concurra la causa de sexo discriminado, sea objeto de un trato discriminatorio por esa razón. La discriminación por error es la que tiene origen en una apreciación incorrecta acerca de las características, por ejemplo el sexo, de la persona o personas discriminadas [Art. 6.2 Ley 15/2022].

Discriminación múltiple e interseccional: Se producirá discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por ser hombre o mujer y otra o más causas de discriminación previstas constitucional y legalmente. Habrá discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, que podría ser el sexo de la persona, generando una forma específica de discriminación [Doctrina judicial europea del TJUE (Cuestiones prejudiciales) acogida por la Ley 15/2022 (Art. 6.3)].

Acciones positivas: Medidas de carácter temporal que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades [Art. 11.1 LOI 3/2007]. Se considerarán tales las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar, y en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social; esas medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan [Art. 6.7 Ley 15/2022].

Conciliación: Introducción de sistemas de permisos, medios y políticas que faciliten la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares o personales [Art. 44 LOI 3/2007].

Corresponsabilidad: La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos. La necesidad de hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones [Plan estratégico nacional de igualdad de oportunidades; Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo]. Medidas adoptadas en el ámbito empresarial y profesional para facilitar el ejercicio corresponsable de todas las personas, con independencia de su sexo, de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar [Real Decreto 901/2020]

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [Art. 7 LOI 3/2007].

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas reconocidas como motivadoras de discriminación, entre las que también se incluye el sexo, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de un hombre o de una mujer –o grupo en que se integra- y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo [Art. 6.4 Ley 15/2022].

Violencias contra las mujeres: Todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada [Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, del Consejo de Europa (Convención de Estambul)]

Violencias sexuales: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Lo serán -además del feminicidio sexual- mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual, la trata con fines de explotación sexual, la difusión de actos de violencia sexual en el ámbito digital o la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, así como la extorsión sexual a

través de medios tecnológicos. Se incluye expresamente como forma de agresión sexual, por falta de consentimiento, la denominada “sumisión química” o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima (Ley Orgánica 10/2022).

Anexo I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. - También accesible desde [web de la Unidad de Igualdad-UAH](#)

Anexo II. FICHAS DEL PLAN DE IGUALDAD. - Disponible en [web de la Unidad de Igualdad-UAH](#)

INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Equipo investigador:
Elena Mañas Alcón
Gloria Moreno Raymundo
Luis Felipe Rivera Galicia

**Instituto Universitario de Análisis Económico y
Social (IAES), Universidad de Alcalá**

Diciembre 2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

Índice de Gráficos.....	6
Índice de Tablas.....	8
Capítulo 1. Introducción.....	14
Capítulo 2. Información básica de la universidad de alcalá	20
Capítulo 3. Análisis de la evolución y situación actual de la presencia de mujeres y hombres en las plantillas de la UAH.....	23
3.1. Presencia de hombres y mujeres en las plantillas de la Universidad de Alcalá: una visión general.....	23
3.2. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alcalá	29
3.2.1. PDI por sexo y tramos de edad	31
3.2.2. PDI por sexo y antigüedad.....	35
3.2.3. PDI por sexo según tengan o no el título de Doctor/a	39
3.2.4. PDI por sexo y categoría profesional.....	41
3.2.5. PDI por sexo, por Departamento y área de conocimiento	48
3.2.6. PDI por sexo según su actividad investigadora y tramos de investigación reconocidos	52
3.2.7. PDI por sexo según sus tramos docentes reconocidos	61
3.2.8. PDI según ocupen o no cargos unipersonales de gestión	62
3.3. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el personal investigador de la Universidad de Alcalá	64
3.3.1. PI por sexo y tipo de personal investigador	65
3.3.2. PI por sexo y tramos de edad	66
3.3.3. PI por sexo y departamento	67
3.4. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alcalá	70
3.4.1. PAS por sexo y tramos de edad.....	71
3.4.2. PAS por sexo y grupos de clasificación profesional.....	74
3.4.3. PAS por sexo y antigüedad en la UAH.....	77
3.4.4. PAS por sexo y nivel de estudios completado	78
3.4.5. PAS por sexo y tipo de servicios prestados	80
3.4.6. Análisis de la existencia de niveles de estudios superiores a los exigidos	82
Capítulo 4. Procesos de gestión de personal	86

4.1. Procesos de selección, contratación y promoción	86
4.1.1. Personal docente e investigador	86
4.1.2. Personal de Administración y Servicios.....	93
4.2. Procesos de formación	96
4.2.1. Personal Docente e Investigación	96
4.2.2. Personal investigador	100
4.2.3. Personal de Administración y Servicios.....	101
Capítulo 5. Análisis de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres de la Universidad de Alcalá por clases profesionales	103
5.1. Retribuciones de los hombres y mujeres pertenecientes al PDI	104
5.1.1. Análisis del salario percibido por la totalidad del PDI.....	105
5.1.2. Análisis de las retribuciones percibidas por catedráticos/as y titulares de universidad, contratados/as doctor y ayudantes doctor	112
5.2. Retribuciones de las mujeres y hombres pertenecientes al PAS	127
5.2.1. Diferencias en el salario total.....	127
5.2.2. Diferencias por conceptos retributivos.....	128
5.2.3. Diferencias por grupos de edad	128
5.2.4. Diferencias según la antigüedad en la UAH	130
5.2.5. Diferencias según el régimen laboral.....	131
5.2.6. Diferencias según el grupo de clasificación profesional	133
Capítulo 6. Condiciones de trabajo	136
6.1. Personal Docente e Investigador	136
6.1.1. PDI por sexo, tipo de personal y tipo de contrato	136
6.1.2. PDI por sexo y tipo de dedicación	143
6.1.3. PDI por sexo y periodos sabáticos disfrutados.....	143
6.1.4. PDI por sexo y dedicación a la docencia	144
6.2. Personal Investigador.....	146
6.3. Personal de Administración y Servicios.....	147
6.3.1. PAS por sexo y tipo de personal y tipo de contrato	147
6.3.2. PAS por sexo y tipo de dedicación	155
6.3.3. PAS funcionario con jornadas partidas por sexo.....	156
Capítulo 7. Corresponsabilidad y conciliación	157
7.1. Personal Docente e Investigador	159

7.2. Personal de Administración y Servicios.....	160
Capítulo 8. Participación de las mujeres y de los hombres en los órganos de GOBIERNO, DE representación y otros, de la Universidad de Alcalá.....	164
8.1. Participación en órganos de gobierno, supervisión y asesoramiento	164
8.2. Participación en órganos de representación	168
8.2.1. Personal Docente e Investigador	168
8.2.2. Personal de Administración y servicios.....	170
8.3. Participación en Tribunales de Tesis Doctorales.....	172
Capítulo 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	174
9.1. Procedimiento de prevención, detección y actuación.....	174
9.2. Actuaciones de sensibilización y formación.....	177
Capítulo 10. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de la Universidad de Alcalá.....	179
10.1. Alumnado de Grado	179
10.2. Alumnado de Máster y Tesis Doctorales defendidas por estudiantes de Doctorado .	185
Capítulo 11. Resultados más destacados y recomendaciones.....	189
Referencias.....	202

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Concentración de las trabajadoras y trabajadores en las categorías de PDI y PAS. Porcentajes. Cursos 2012-13 y 2020-21	25
Gráfico 2. Situación actual y evolución del PDI por sexo. Número de personas.	30
Gráfico 3. Situación actual y evolución de la participación en el PDI por sexo. Porcentajes. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	30
Gráfico 4. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres en el PDI por tramos de edad. Cursos 2012-13 a 2020-21	32
Gráfico 5. Distribución por edad y sexo del PDI. Cursos 2012-13 y 2020-21	34
Gráfico 6. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en las categorías de profesorado universitario mayoritarias. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	43
Gráfico 7. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y hombres en las categorías de profesorado universitario mayoritarias. Cursos 2012-13 a 2020-21	44
Gráfico 8. Concentración por categoría de las mujeres y los hombres del PDI. Cursos 2012-13 y 2020-21	46
Gráfico 9. Porcentaje de mujeres sobre el total de CU por tramos de edad. Cursos 2012-13 y 2020-21 ...	47
Gráfico 10. Porcentaje de mujeres en el PDI por Departamentos. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	50
Gráfico 11. Participación femenina en el PDI por Departamentos (orden descendente). Porcentaje de Mujeres. Curso 2020-21 y variación respecto al curso 2012-13 (pp).....	50
Gráfico 12. Situación actual y evolución del PDI con sexenios de investigación y del PDI sin sexenios de investigación por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	54
Gráfico 13. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres que tienen o no sexenios de investigación. Concentración en porcentaje. PDI total. Cursos 2012-13 a 2020-21	55
Gráfico 14. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres que tienen o no sexenios de investigación. PDI con vinculación permanente. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	56
Gráfico 15. Situación actual y evolución del promedio de sexenios de investigación que posee el PDI con vinculación permanente con algún sexenio. Total y detalle por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	57
Gráfico 16. Situación actual y evolución del número medio de sexenios por sexo. Todo el PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21	58
Gráfico 17. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres del PDI que ocupan algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	63
Gráfico 18. Situación actual y evolución de la distribución entre mujeres y hombres del PDI que ocupa algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	63
Gráfico 19. Situación actual y evolución del porcentaje de hombres y del porcentaje de mujeres del PDI que ocupa algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21	64
Gráfico 20. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres en el PAS. Cursos 2012-13 a 2020-21	70
Gráfico 21. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres en el PAS. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	71
Gráfico 22. Distribución por edad y sexo del PAS. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	73
Gráfico 23. Brecha de género en porcentaje en el salario total por grupo de edad y categoría, y distribución de cada categoría por grupos de edad. Año natural 2020	115
Gráfico 24. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en la UAH y su categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020	117
Gráfico 25. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en el puesto actual y su categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020	117

Gráfico 26. Diferencias porcentuales en la remuneración percibida por los complementos salariales asociados a los quinquenios y sexenios por hombres y mujeres y por categoría. Año natural 2020	124
Gráfico 27. Diferencias porcentuales en la remuneración total percibida por hombres y mujeres según rama de conocimiento y por categoría profesional. Año natural 2020	126
Gráfico 28. Situación actual y evolución del porcentaje participación de las mujeres y los hombres en el PDI funcionario de carrera. Cursos 2012-13 a 2020-21	139
Gráfico 29. Situación actual y porcentaje de participación de las mujeres y los hombres en el PDI funcionario interino. Cursos 2012-13 a 2020-21	139
Gráfico 30. Situación actual y porcentaje de participación de las mujeres y los hombres en el PDI laboral. Cursos 2012-13 a 2020-21	140
Gráfico 31. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres y los hombres por tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21	141
Gráfico 32. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres y los hombres por tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21	142
Gráfico 33. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS según el tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21	148
Gráfico 34. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS laboral con contrato temporal y con contrato indefinido. Cursos 2012-13 a 2020-21	149
Gráfico 35. Situación actual y evolución de la distribución del PAS funcional de carrera por sexo (parte superior) y del PAS funcional Interino por sexo (parte inferior). Cursos 2012-13 a 2020-21	150
Gráfico 36. Situación actual y evolución de la distribución del PAS laboral por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	151
Gráfico 37. Situación actual y evolución de la distribución del PAS laboral con contrato temporal (parte superior) y del PAS laboral con contrato indefinido (parte inferior) por sexo. Porcentajes. Cursos 2012-13 a 2020-21	152
Gráfico 38. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres (arriba) y hombres (abajo) del PAS por tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21	153
Gráfico 39. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres (arriba) y hombres (abajo) del PAS laboral por tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21	154
Gráfico 40. Distribución de miembros de órganos de representación del PDI entre mujeres y hombres (%). Junta de PDI, Comité de Empresa PDI laboral y Consejo de Representantes del PDI	169
Gráfico 41. Situación actual y evolución de la distribución de miembros de órganos de representación del PAS entre mujeres y hombres (%). Junta de Personal PAS, Comité de Empresa PAS laboral y Consejo de Representantes del PAS	171
Gráfico 42. Situación actual y evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	180
Gráfico 43. Situación actual y evolución en porcentaje de las matriculaciones en estudios de Grado en la UAH por sexo y rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21	181
Gráfico 44. Situación actual y evolución del alumnado egresado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	183
Gráfico 45. Situación actual y evolución en porcentaje de los egresados en la UAH por sexo y rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21	184
Gráfico 46. Situación actual y evolución del porcentaje de estudiantes matriculados en estudios de Máster por sexo. Cursos 2012-13 a 2018-19	186
Gráfico 47. Situación actual y evolución de las matriculaciones en Estudios de Máster en la UAH por sexo y rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21	187
Gráfico 48. Evolución de las Tesis Doctorales defendidas por sexo. Cursos 2012-13 a 2018-19	188

Índice de Tablas

Tabla 1. Mujeres y Hombres en la plantilla de UAH por colectivo. Cursos 2012-13 y 2020-21	24
Tabla 2. PDI de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2019-20.....	26
Tabla 3. PDI UAH vs Nacional vs CM detallado. Curso 2019-20	26
Tabla 4. PAS de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2019-20	27
Tabla 5. Estudiantes matriculados en estudios de Grado y Máster por género.	28
Tabla 6. Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad e índices de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	31
Tabla 7. Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por grupos de edad. UAH vs Nacional vs CM. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	33
Tabla 8. Situación actual y evolución del promedio de años de antigüedad en las AAPP, en la UAH, como funcionario de carrera y como doctor/a, del PDI funcionario de carrera y doctor/a, por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	36
Tabla 9. Situación actual y evolución de la diferencia del promedio de años de antigüedad en las AAPP, en la UAH, como funcionario de carrera y como doctor/a, del PDI funcionario de carrera y doctor/a, por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	37
Tabla 10. Situación actual y evolución de la comparativa por sexo de los tiempos medios requeridos para alcanzar hitos clave de la carrera académica. Colectivo de los cuerpos docentes universitarios doctor. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	38
Tabla 11. Situación actual y evolución del número de hombres y de mujeres doctores y no doctores. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	39
Tabla 12. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres en los colectivos de PDI doctor y no doctor. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	40
Tabla 13. Situación actual y evolución de la distribución de hombres y mujeres entre doctores y no doctores. Porcentaje. Cursos 2012-13 a 2020-21	40
Tabla 14. Situación actual y evolución de la distribución de doctores y doctoras según posean o no un Doctorado Europeo. Número y porcentaje. Tesis leídas desde 2005. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	40
Tabla 15. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres por Categoría, Cuerpo y Escala del PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	45
Tabla 16. Porcentaje de mujeres en PDI por Categoría, Cuerpo y Escala e índice de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	46
Tabla 17. Presencia de mujeres y hombres en la Categoría de Catedrático/a de Universidad, por tramos de edad. Cursos 2012-13 y 2020-21	48
Tabla 18. Distribución y concentración de hombres y mujeres del PDI por Ramas de conocimiento. Curso 2019-20	51
Tabla 19. Distribución del número de Catedráticos/as de Universidad por sexo y ramas de conocimiento. Cursos 2012-13 y 2019-20	52
Tabla 20. Situación actual y evolución de la participación de hombres y mujeres entre el PDI sin sexenio investigador y el PDI con sexenio investigador. Cursos 2012-13 a 2020-21	55
Tabla 21. Situación actual y evolución del número medio de sexenios de investigación por sexo. PDI-DVP con al menos un sexenio. Cursos 2012-13 a 2020-21	57
Tabla 22. Situación actual y evolución del número medio de sexenios de investigación por sexo. Todo el PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21	58
Tabla 23. Situación actual y evolución del número promedio de sexenios de investigación por sexo y categoría. PDI-DVP con al menos un sexenio. Cursos 2012-13 a 2020-21	59

Tabla 24. Situación actual y evolución del PDI Doctor por sexo según si han dirigido tesis doctorales defendidas en el curso académico. Cursos 2012-13 a 2020-21	60
Tabla 25. Situación actual y evolución de la distribución de las doctoras y los doctores según hayan dirigido o no tesis doctorales defendidas en el curso académico. Cursos 2012-13 a 2020-21	61
Tabla 26. Evolución y situación actual del promedio de quinquenios de docencia reconocidos, por sexo y diferentes colectivos del PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21	62
Tabla 27. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres pertenientes al PI y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 a 2020-21	65
Tabla 28. Distribución del personal investigador por sexo y tipo. Concentración de hombres y mujeres por tipo y porcentaje de mujeres sobre el total. Cursos 2014-15 y 2020-21.....	66
Tabla 29. Distribución del personal investigador por sexo y tramos de edad. Valores absolutos y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 y 2020-21	67
Tabla 30. Concentración de las mujeres y hombres del PI en los distintos tramos de edad. Porcentajes. Cursos 2014-15 y 2020-21	67
Tabla 31. Personal investigador por sexo y departamento. Valores absolutos y porcentaje de mujeres. Curso 2020-21.....	68
Tabla 32. Concentración de las mujeres y hombres del PI en los distintos departamentos. Porcentajes. Curso 2020-21.....	69
Tabla 33. Porcentaje acumulado de hombres y mujeres del PAS por sexo y rango de edad. Cursos 2012-13 y 2020-21	72
Tabla 34. Porcentaje Mujeres en el PAS por rango de edad e índice de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21	73
Tabla 35. Situación actual y evolución del PAS Funcionario (de carrera e interino) por sexo y subgrupo profesional. Total y porcentaje de mujeres. Cursos 2012-13 a 2020-21	74
Tabla 36. Índices de desigualdad. Colectivo PAS funcionario por subgrupo profesional. Cursos 2012-13 y 2020-21	75
Tabla 37. Situación actual y evolución del PAS laboral por sexo y categoría laboral. Total y porcentaje de mujeres. Cursos 2012-13 a 2020-21	76
Tabla 38. Índices de desigualdad. Colectivo PAS laboral por categorías laborales. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	76
Tabla 39. Antigüedad, por tramos, de los hombres y mujeres del PAS. Total y por grupos de clasificación profesional. Año natural 2020.....	77
Tabla 40. Promedio de antigüedad en la UAH de los hombres y mujeres del PAS general y de los grupos de clasificación profesional A, A1 y A2. Cursos 2012-13 a 2020-21	78
Tabla 41. Nivel de estudios completado por el PAS según sexo. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	79
Tabla 42. Distribución y concentración del PAS por sexo en cada grupo de nivel de estudios completado. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	79
Tabla 43. PAS por sexo y tipo de servicio prestado (definición OCDE). Cursos 2012-13 y 2020-21	81
Tabla 44. Distribución de mujeres y hombres del PAS del subgrupo C1 por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21	83
Tabla 45. Distribución de mujeres y hombres del PAS del subgrupo C2 por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21	83
Tabla 46. Distribución de mujeres y hombres del PAS de la categoría laboral B por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21	84
Tabla 47. Distribución de mujeres y hombres del PAS de la categoría laboral C por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21	85

<i>Tabla 48. PDI permanente ampliado. Nuevas incorporaciones, promociones y salidas por sexo. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Cursos 2017-18 a 2020-21</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 49. Distribución por sexo de las candidaturas presentadas a plazas de PDI ampliado. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Cursos 2017-18 a 2020-21</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 50. PAS. Nuevas incorporaciones y salidas por sexo. Valores absolutos. Años naturales 2017 a 2021</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 51. Distribución por sexo de las candidaturas presentadas a procesos selectivos del PAS. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Años naturales 2017 a 2021</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 52. Número total de cursos de formación realizados por el PDI, total y por sexo, y porcentaje realizado por mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 53. Número de mujeres y hombres del PDI que ha realizado algún curso de formación y porcentaje que supone sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20.....</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 54. PDI que forma parte de los Grupos de Innovación Docente. Desagregación por sexo y porcentaje de mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 55. PDI que participa en Proyectos de Innovación Docente. Desagregación por sexo y porcentaje de mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 56. Número de mujeres y hombres del PDI que ha participado en algún Grupo de Innovación Docente y porcentaje sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20.....</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 57. Número de mujeres y hombres del PDI que ha participado en algún Proyecto de Innovación Docente y porcentaje sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20.....</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 58. Número de mujeres y hombres del PI que ha participado en algún curso de formación, Grupo de Innovación y Proyecto de Innovación. Cursos 2015-16 a 2019-20.....</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 59. Número total de cursos de formación realizados por el PAS desagregados por sexo y porcentaje que ha sido realizado por mujeres. Años naturales 2012 a 2020.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 60. Número de mujeres y hombres del PAS que ha realizado algún curso de formación y porcentaje que supone sobre su colectivo total. Años naturales 2012 a 2020.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 61. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PDI. Año natural 2020 ...</i>	<i>106</i>
<i>Tabla 62. Retribuciones medias anuales del PDI según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género. Año natural 2020.....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 63. Diferencia retributiva media anual entre hombres y mujeres en salario total, salario base y complementos por categoría profesional. Año natural 2020.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 64. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PDI permanente ampliado. Año natural 2020.....</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 65. Retribuciones medias anuales del PDI según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género (PDI permanente ampliado). Año natural 2020</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 66. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según su edad, hombres y mujeres. Año natural 2020</i>	<i>114</i>
<i>Tabla 67. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según su edad. Año natural 2020.....</i>	<i>114</i>
<i>Tabla 68. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en la UAH y en el puesto actual, hombres y mujeres. Año natural 2020.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 69. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según antigüedad en la UAH, hombres y mujeres. Año natural 2020</i>	<i>118</i>
<i>Tabla 70. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de años en la UAH. Año natural 2020.....</i>	<i>118</i>
<i>Tabla 71. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según antigüedad en el puesto actual, hombres y mujeres. Año natural 2020</i>	<i>119</i>

Tabla 72. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de años en el puesto actual. Año natural 2020.....	119
Tabla 73. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según el número de quinquenios de docencia. Año natural 2020.....	121
Tabla 74. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de quinquenios de docencia. Año natural 2020	121
Tabla 75. Mujeres en el PDI permanente ampliado según el número de quinquenios y concentración de mujeres y hombres por número de quinquenios. Año natural 2020	121
Tabla 76. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según el número de sexenios. Año natural 2020.....	122
Tabla 77. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de sexenios. Año natural 2020	123
Tabla 78. Mujeres en el PDI permanente ampliado según el número de sexenios y concentración de mujeres y hombres por número de sexenios. Año natural 2020	123
Tabla 79. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según la rama de conocimiento y categoría profesional. Año natural 2020.....	125
Tabla 80. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PAS. Año natural 2020 ..	127
Tabla 81. Retribuciones medias anuales del PAS según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género. Año natural 2020.....	128
Tabla 82. Retribuciones medias del PAS según su edad, hombres y mujeres. Año natural 2020	129
Tabla 83. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según su edad. Año natural 2020.....	129
Tabla 84. Retribuciones medias del PAS según antigüedad en la UAH, hombres y mujeres. Año natural 2020.....	130
Tabla 85. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según el número de años en la UAH. Año natural 2020	130
Tabla 86. Distribución del PAS según su antigüedad en la UAH. Año natural 2020	131
Tabla 87. Retribuciones medias del PAS según régimen laboral, hombres y mujeres. Año natural 2020	131
Tabla 88. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según régimen laboral. Año natural 2020.....	132
Tabla 89. Retribuciones medias del PAS según régimen laboral detallado, hombres y mujeres. Año natural 2020	132
Tabla 90. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según régimen laboral. Año natural 2020.....	132
Tabla 91. Retribuciones medias del PAS según grupo y categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020	133
Tabla 92. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según grupo y categoría. Año natural 2020.....	133
Tabla 93. Distribución del PAS por grupos y categorías, porcentaje de mujeres en cada grupo y distribución de mujeres y hombres en los distintos grupos. Año natural 2020	134
Tabla 94. Situación actual y evolución del número de personas del PDI por tipo de personal, contrato y sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	137
Tabla 95. Edad media del PDI funcionario. UAH vs Universidades Madrileñas vs Universidades Españolas. Curso 2019-20.....	138
Tabla 96. Porcentaje de Mujeres en el PDI por tipo de contrato e índices de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21.....	140

Tabla 97. Participación de las mujeres en el PDI por tipo de personal. UAH vs Total Nacional vs CM. Datos en porcentaje y puntos porcentuales. Cursos 2012-13 y 2019-2020.....	142
Tabla 98. PDI, hombres y mujeres, que ha disfrutado de un periodo sabático por categoría profesional. Cursos 2017-18 a 2020-21.....	144
Tabla 99: Distribución porcentual hombres y mujeres del PDI que ha disfrutado de un periodo sabático por categoría profesional. Cursos 2017-18 a 2020-21	144
Tabla 100. Ratio del promedio de horas año del PDI hombre entre el promedio de horas año del PDI mujer. Cursos 2017-18 a 2020-21.....	145
Tabla 101. Ratio del promedio de TFG y TFM dirigidos por hombres entre el promedio de los dirigidos por mujeres. Cursos 2017-18 a 2020-21	145
Tabla 102. Evolución del personal investigador por sexo y tipo de dedicación. Valor absoluto y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 a 2020-21	146
Tabla 103. Distribución de los hombres y las mujeres del PAS según su dedicación. Porcentajes. Cursos 2014-15 y 2020-21.....	146
Tabla 104. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS según el tipo de personal y tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	147
Tabla 105. Situación actual y evolución de la distribución del PAS por sexo y tipo de dedicación. Cursos 2012-13 a 2020-21	155
Tabla 106. Mujeres y hombres del PAS con jornadas de trabajo partidas. Valores absolutos y porcentajes. Años naturales 2015 a 2020	156
Tabla 107. Evolución del número de mujeres y de hombres del PDI que se acogen a permisos ligas a la conciliación y corresponsabilidad. Años naturales 2015 a 2020	161
Tabla 108. Evolución del número de mujeres y hombres del PAS que se acogen a permisos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad. Años naturales 2015 a 2020.....	163
Tabla 109. Evolución y distribución de los integrantes del Consejo de Dirección por sexo. Años naturales 2018 a 2020.....	164
Tabla 110. Evolución de la distribución de los integrantes del Consejo de Gobierno por sexo. Años naturales 2012 a 2020.....	165
Tabla 111. Evolución de la distribución de los integrantes de los Equipos de Dirección de Facultades y Escuelas por sexo. Años naturales 2018 a 2020	166
Tabla 112. Evolución de las Direcciones de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación por sexo. Años naturales 2018 a 2020	166
Tabla 113. Evolución de la composición del Consejo Social por sexo. Años naturales 2012 a 2020	167
Tabla 114. Miembros del PDI en los órganos de representación, hombres y mujeres. Periodo 2019 a 2022	168
Tabla 115. Situación actual y evolución de los miembros del PAS en órganos de representación	170
Tabla 116. Situación actual y evolución del conjunto de los miembros de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21	172
Tabla 117. Presidentes/as de Tribunales de Tesis Doctora. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	173
Tabla 118. Vocales de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21	173
Tabla 119. Secretarios/as de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21.....	173
Tabla 120. Situación actual y evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	179
Tabla 121. Situación actual y evolución del alumnado matriculado por rama de estudio y sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21	182
Tabla 122. Situación actual y evolución del alumnado egresado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21 ..	182

Tabla 123. Situación actual y evolución del alumnado egresado por rama de estudio y sexo. Cursos 2012-13 y 2019-20..... 185

Tabla 124. Situación actual y evolución de los estudiantes matriculados en estudios de Máster por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21..... 186

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN¹

El marco legal en el que se enmarca el segundo Plan de Igualdad de la UAH contiene importantes novedades en relación con el existente en el momento de realización del primero. Es referencia básica en la actualidad 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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Al tiempo cabe mencionar también el 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, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La elaboración e implantación de un Plan de Igualdad destinado a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres necesariamente debe ir precedido de un diagnóstico de situación que permita determinar cuál es el punto de partida, dónde se detectan los principales desequilibrios y posibles problemas y, por consiguiente, sobre qué objetivos concretos se deben diseñar las estrategias y medidas del Plan.

La Universidad de Alcalá cuenta ya con un diagnóstico de este tipo, denominado “Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la Universidad de Alcalá. Primer diagnóstico de situación”. Como paso previo a la elaboración del segundo diagnóstico de situación, que habrá de responder a las exigencias de la nueva normativa en cuanto a su alcance, estructura y nivel de profundidad, se ha procedido a la actualización del análisis realizado en ese primer diagnóstico, adaptándolo a las nuevas exigencias normativas.

En el mes de marzo de 2015 se presentaba el primer diagnóstico cuantitativo de situación que sirvió de base para la elaboración y puesta en marcha primer *Plan de igualdad de oportunidades para el personal de la universidad de Alcalá*, aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2015. El citado diagnóstico pudo incorporar información cuantitativa desglosada por género hasta el curso 2012-

¹ El equipo investigador desea dejar constancia de su agradecimiento a todas las estructuras de la UAH que han atendido, con excelente disposición, las peticiones de información y/o consultas que se les realizaron. En particular a la Oficina Estadística, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Personal Docente e Investigador, el Servicio de Planificación y Gestión de PAS y la Unidad de Protección de Datos.

13, tomando el curso 2008-09 como punto de partida para analizar su evolución. Se precisa, por tanto, obtener una visión actualizada de la situación, así como de los cambios acontecidos desde entonces y, en particular, desde que entrara en vigor el mencionado plan.

Este documento proporciona y analiza la información disponible más reciente, que en su mayoría corresponde al curso 2020-2021. Todos los capítulos incluyen información cuantitativa y también cualitativa para su adecuada interpretación y, cuando es necesario, se destaca la necesidad de mejorar los datos disponibles en perspectiva de género. Se realiza también un análisis dinámico que permite observar, en casi todos los ámbitos considerados, la evolución desde el curso 2012-2013 (último curso considerado en el primer diagnóstico). Se presta especial atención a la situación del último curso académico para el que se dispone de datos para la mayor parte de las variables, el 2020-2021, puesto que describe el punto de partida del segundo plan. Además, conocer la evolución servirá para detectar cuáles han sido las tendencias de cambio en relación a la igualdad de género en estos últimos años. Interesa analizar tanto los aspectos en los que se observaban los desequilibrios de género más importantes hace ocho años como la posible consolidación de situaciones que ya entonces se caracterizaban como más paritarias.

Este análisis favorecerá que se disponga de un marco objetivo sobre el que basar el proceso de reflexión necesario para el segundo plan, facilitando una mejor orientación de las metas a alcanzar, un diseño más eficaz de las medidas y un seguimiento cuantificable de los impactos que éstas van produciendo. El propósito es conocer con la mayor profundidad posible, el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y gestión de la Universidad de Alcalá.

La aproximación metodológica consiste en la realización de un análisis en profundidad de toda la información cuantitativa desagregada por sexo disponible, complementada con información cualitativa referida a los distintos ámbitos en los que se pueden presentar situaciones de desigualdad. La información cuantitativa se explota de forma detallada y siempre desagregada por sexo utilizando la estadística descriptiva, para los tres grandes colectivos de trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Alcalá: el personal docente e investigador (PDI), el personal investigador (PI) y el personal de administración y servicios (PAS). Adicionalmente se proporcionan las cifras generales para el colectivo del estudiantado.

Para la mayoría de las variables de clasificación consideradas se ofrece información de las frecuencias absolutas de mujeres y de hombres en cada categoría resultante, del porcentaje que suponen las mujeres en cada categoría, y de la comparación de la

concentración relativa de las mujeres y los hombres en cada una de las categorías. En algunos casos se ha procedido al triple cruce de variables, lo que ha permitido profundizar más en el origen de los fenómenos de desigualdad detectados.

El análisis comparativo de la participación relativa de las mujeres y los hombres en cada categoría permite además calcular las *brechas de participación* femenina en distintos colectivos. Estas brechas se cuantifican como diferencia entre el porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en cada caso, resultando desfavorable a las mujeres cuando esta diferencia es positiva y favorable a éstas en el caso de que resulte negativa. En el caso de brechas positivas, y desde una perspectiva dinámica, debe observarse que un incremento en el peso relativo de las mujeres en un colectivo (o viceversa) siempre irá acompañado por un descenso en el peso relativo de los hombres en ese colectivo, y ambos fenómenos afectarán al recorte de la brecha de participación femenina.

Como complemento a lo anterior, a menudo se presentan también los *índices de desigualdad*, con el objeto de determinar cuáles son los colectivos concretos de mujeres (según las diferentes categorías de clasificación de una variable) que acusan una peor o mejor situación comparada con la situación general femenina dentro del colectivo al que pertenecen. Se calcula como el cociente entre el porcentaje que suponen las mujeres dentro de una categoría concreta y el porcentaje general de mujeres dentro del conjunto de todas las categorías. Sus valores se interpretan de la siguiente forma:

- Igual a 1: el hecho de pertenecer a esa categoría ni penaliza ni favorece la presencia de mujeres en relación con la que presentan en promedio para el conjunto de categorías de la variable.
- Menor que 1: peor situación de las mujeres en esa categoría, con menor participación relativa que la que se observa para el conjunto de categorías de la variable.
- Mayor que 1: situación más favorable de las mujeres de esa categoría, con mayor participación relativa que la que se observa para el conjunto de categorías de la variable.

Por otra parte, el análisis comparativo de la concentración relativa de las mujeres y de los hombres en las distintas categorías de una variable (por ejemplo, variable tipo de contrato y sus categorías, indefinido y temporal), permite conocer, más allá de que su presencia relativa sea alta, baja o esté más o menos equilibrada con los hombres, si las mujeres que participan lo hacen o no en condiciones similares a las de los hombres (por ejemplo, si presentan o no las mismas tasas de temporalidad).

Se presta una especial atención a la posible existencia de *segregación vertical*, que permiten explicar situaciones de “suelo pegajoso” y/o de “techo de cristal”. La primera se refiere a las mayores dificultades de las mujeres para salir de los puestos y ocupaciones que requieren una menor cualificación y están asociados con las peores condiciones laborales; la segunda se relaciona con bajos porcentajes de participación femenina en los puestos de mayor rango y grado de responsabilidad. Así, este tipo de segregación pone en evidencia la persistencia de barreras, en su mayoría invisibles, que encuentran las mujeres a la hora de abrirse camino en sus carreras profesionales, e ir progresando en ellas de forma similar a como lo hacen sus compañeros hombres.

También se analiza si existe algún tipo de *segregación horizontal*, un tipo de desigualdad que provoca dificultades para el acceso a determinadas profesiones, ramas o sectores, derivado de la consideración tradicional de que existen actividades más o menos propias para los hombres y otras para las mujeres. La consecuencia de lo anterior es que las mujeres suelen concentrarse mucho en ciertos sectores, ramas de actividad o profesiones que tienen asociado un menor prestigio social y remuneración.

Además, por primera vez en la Universidad de Alcalá, se han calculado y analizado las *brechas retributivas* entre hombres y mujeres. La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media en porcentaje. Se calcula como la diferencia entre los salarios de los hombres y mujeres divididos por el salario de los hombres; sus valores pueden ser positivos o negativos, significando lo siguiente:

- Mayor que 0: las mujeres reciben una retribución media inferior que la media de retribución de los hombres, cuantificada en porcentaje del salario medio masculino. Es una situación desfavorable para las mujeres y tanto más cuanto mayor sea la cifra en valor absoluto.
- Menor que 0: las mujeres reciben una retribución media superior que la media de retribución de los hombres, cuantificada en porcentaje del salario medio masculino. Es una situación favorable para las mujeres y tanto más cuanto mayor sea la cifra en valor absoluto.

Los datos utilizados son de tipo censal y proceden en su mayoría de la explotación de los registros individualizados y anonimizados proporcionados por la Oficina Estadística de la UAH. También se utilizan algunas cifras que han proporcionado la Unidad de Igualdad, el Servicio de Personal Docente e Investigador de la UAH y el Servicio de Planificación y Gestión de PAS, así como datos del Ministerio de Universidades, a

través de su aplicación SIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) de la Secretaría General de Universidades. Esto último permitirá realizar comparaciones entre la Universidad de Alcalá y las pautas medias que presentan el conjunto de universidades españolas o algunas agrupaciones de éstas, como las de la Comunidad de Madrid, o también las universidades públicas y las universidades privadas. Por último, se toman también como referencia los resultados de dos encuestas que se llevaron a cabo en la Universidad de Alcalá, entre mayo y julio de 2016, para evaluar las diferentes trayectorias profesionales de las mujeres y hombres del PAS y del PDI y encontrar evidencias de los factores que podrían explicarlas.

El documento se estructura en once capítulos, que comienzan en este dedicado a la introducción (ver Esquema 1), y se cierra con la relación de referencias bibliográficas. Sus contenidos permiten hacer referencia a todos los aspectos que se mencionan en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y, en particular, en qué ámbitos se detecta una infrarrepresentación femenina, unas peores condiciones laborales, una menor retribución o una segregación vertical y horizontal destacables.

Tras la somera descripción del tipo de organización que es la Universidad de Alcalá, su misión y su enfoque hacia la igualdad de género, en el Capítulo 3 se analiza en profundidad la situación actual y tendencias de la participación de mujeres y hombres en las plantillas, y las particularidades que se observan cuando se tiene en cuenta la plantilla por edad, antigüedad, departamento o tipo de servicio prestado, nivel jerárquico y/o grupos profesionales, nivel de formación y distintos tipos de logros profesionales. El Capítulo 4 se centra en los procesos de gestión de personal, incidiendo en los procedimientos de selección, contratación y promoción y sus cifras, así como en los procesos de formación. El Capítulo 5 se dedica al análisis de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, desagregado tanto en el plano de los conceptos retributivos (salario base y complementos) como en el de tipos de colectivos en función de sus características. En el Capítulo 6 se tratan las condiciones de trabajo, las posibles diferencias en su tipo de vinculación con la universidad, si pertenecen o no a la función pública, sus tasas de temporalidad y parcialidad y otros aspectos como el tipo de jornada o la intensidad de dedicación a determinadas actividades. Los aspectos relacionados con la corresponsabilidad y conciliación se estudian en el Capítulo 7, en particular la consideración de las medidas con las que cuentan las plantillas para facilitarlas y el uso que se hace de ellas según el sexo. En el Capítulo 8 se evalúa la distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores y de los órganos de gobierno y el Capítulo 9 se destina a describir las herramientas de las que se ha dotado la Universidad de Alcalá para la prevención y eliminación del acoso sexual y la atención a quienes lo sufren. Se dedica el Capítulo 10

al análisis de la distribución por sexo del estudiantado de la Universidad de Alcalá. Por último, el Capítulo 11 presenta los resultados más destacados y principales recomendaciones.

Esquema 1. Estructura del diagnóstico



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Como queda recogido en los artículos 1 y 2 de sus Estatutos, la Universidad de Alcalá es una Institución de derecho público encargada de la prestación del servicio público de la educación superior, que desarrolla mediante la investigación, la docencia y el estudio. Como tal, goza de plena autonomía, de conformidad con el artículo 27.10 de la Constitución, la Ley Orgánica de Universidades (LOU) y demás disposiciones legales que le son de aplicación, así como según lo dispuesto en dichos Estatutos.

La Universidad de Alcalá, que fuera fundada por el Cardenal Cisneros en 1499 como proyecto educativo absolutamente novedoso de la época, y trasladada a Madrid a mediados del siglo XIX, reabre sus aulas en la ciudad de Alcalá de Henares en 1977. El 2 de diciembre de 1998 fue declarada por la UNESCO Patrimonio de la Humanidad. Como acontecimiento histórico cabe señalar que en el siglo XVIII confiere a Dña. María Isidra de Guzmán y de la Cerda el grado de Doctora en Filosofía, convirtiéndose en la primera mujer en recibir el Título de Doctora en España (Universidad de Alcalá. Historia, misión y valores, 2021a).

Actualmente, la Universidad de Alcalá es una universidad de tamaño mediano en la que conviven estudios de todas las ramas, con un total de 434 titulaciones de las que 138 son oficiales (46 de Grado, 61 de Máster y 31 de Doctorado), y un presupuesto en 2021 de 176.509.013€ (Universidad de Alcalá. Portal de Transparencia, 2021). Una comunidad universitaria que reúne a más de 30.000 personas, de las que en torno a 3.000 conforman sus plantillas de personal docente e investigador, personal investigador y de administración y servicios. Cerca de 1.800 profesores y profesoras que se distribuyen entre sus 23 Departamentos y realizan sus funciones docentes e investigadoras en 9 Centros.

Se organiza en 3 Campus: el Campus Histórico, el Campus Científico Tecnológico y el Campus Guadalajara. Cada uno de ellos presenta particularidades en relación con el tipo de estudios que alberga. Así, en el Campus Histórico se ubican la Escuela de Arquitectura y las Facultades de Ciencias Económicas, Empresariales y Turismo, de Derecho y de Filosofía y Letras, y alberga, sobre todo, estudios de humanidades y ciencias sociales y jurídicas. En el Campus Científico-Tecnológico se encuentran la Escuela Politécnica Superior y las Facultades de Ciencias, de Farmacia y de Medicina y Ciencias de la Salud, y reúne estudios con un marcado perfil científico y tecnológico. En el Campus Guadalajara se encuentra la Facultad de Educación, aunque también están representadas Arquitectura, Medicina y Ciencias de la Salud, Económicas

Empresariales y Turismo y Filosofía y Letras, quedando menos representados los estudios de las ramas científicas y tecnológicas.

El equipo de dirección actual está conformado por el Rector y diez Vicerrectores/as (cuatro son mujeres), una Secretaría General y un Gerente. Además, se han designado ocho Delegados/as del Rector (dos son mujeres).

En su **visión**, la Universidad de Alcalá pretende ser una universidad líder en el contexto internacional, comprometida con la sociedad, integradora y abierta al mundo, que contribuye al avance del conocimiento y a la formación de los ciudadanos mediante una docencia de calidad, la excelencia en la investigación y el **fomento de actitudes éticas y socialmente responsables**. Entre sus **valores**, la Universidad de Alcalá incluye el compromiso social, y en particular con el progreso de la sociedad, **la igualdad de oportunidades** y la sostenibilidad (UAH. Historia, misión y valores, 2021a).

La Universidad de Alcalá ha estado inmersa recientemente en un proceso de elaboración del **Plan Estratégico UAH 2036**, que fue presentado al Claustro en Sesión Extraordinaria el día 13 de diciembre para su información, como trámite previo a su aprobación por el Consejo de Gobierno el día 16 de diciembre. En dicho Plan se ha reforzado la consideración estratégica y transversal de los compromisos de la UAH con el desarrollo sostenible, lo que aporta un marco idóneo para desarrollar y transversalizar la igualdad de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.

Haciendo un balance de la atención prestada a la igualdad de género en la política de la Universidad de Alcalá cabe destacar los siguientes hitos.

La **creación de la Unidad de Igualdad** en la Universidad de Alcalá fue un hecho relevante. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de universidades, que establece que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”, la Universidad de Alcalá revisó sus Estatutos en enero de 2012 e introdujo la Unidad de Igualdad entre sus Servicios Administrativos (art. 226.bis de los Estatutos de UAH).

De esta forma se crea y pone en marcha su Unidad de Igualdad, cuyo objetivo principal es favorecer las políticas de igualdad de género en el seno de la Universidad de Alcalá. Desde entonces, dicha Unidad ofrece un servicio especializado para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad, y trabaja con el propósito de impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde la UAH, que favorezcan la no discriminación entre personas de diferente sexo en el ámbito universitario.

Inicialmente la Unidad de Igualdad dependía orgánicamente de la Secretaría General y en 2018 se traslada dicha dependencia al **Vicerrectorado de nueva creación de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria**, lo que supone también un hito en el avance estratégico de la Responsabilidad Social Universitaria en la UAH y de orientación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, donde la igualdad de género constituye un elemento transversal de primer orden.

En la actualidad, la Unidad de Igualdad cuenta con un equipo de trabajo compuesto por seis personas: la Vicerrectora de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria, la Directora de la Unidad de Igualdad, la Directora Adjunta a la Unidad de Igualdad, una persona Técnica de Atención a la Diversidad e Igualdad, una persona del Negociado de Gestión de Atención a la Diversidad e Igualdad y una persona del Negociado de Gestión Secretaría General personal técnico.

Se cuenta también con la **Comisión de Igualdad de la Universidad de Alcalá**, que tiene representación de todos los sectores de la comunidad universitaria, y cuya función es servir de órgano de asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la UAH. Su Reglamento Interno se aprobó en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2012 y fue modificado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 1 de junio de 2016.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS PLANTILLAS DE LA UAH

Este capítulo recoge y analiza información sobre la presencia de mujeres y hombres en las plantillas de la Universidad de Alcalá en la actualidad y la evolución que ha seguido, generalmente para el periodo comprendido entre el curso 2012-13 y el curso 2020-21. Se aporta primero una visión general (epígrafe 3.1), seguida del detalle para cada una de las clases profesionales presentes en las universidades, Personal Docente e Investigador, Personal Investigador y Personal de Administración y Servicios (epígrafes 3.2, 3.3 y 3.4 respectivamente). En cada uno de estos epígrafes se profundiza en las diferencias que se presentan por sexo cuando se tienen en cuenta distintos tipos de características.

3.1. Presencia de hombres y mujeres en las plantillas de la Universidad de Alcalá: una visión general

Se aportan en este epígrafe las cifras más generales sobre la presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Alcalá, tomando en consideración al conjunto de personas que la conforman: Personal Docente e Investigador (PDI en adelante), Personal Investigador (PI en adelante), Personal de Administración y Servicios (PAS en adelante) y alumnado.

En la Tabla 1 se recoge el número total de hombres y mujeres en las plantillas de la Universidad de Alcalá del curso 2012-13 (2014-15 para el PI) y 2020-2021, y su desagregación para los tres tipos de colectivos que trabajan en ella, el PDI, el PI y el PAS. La necesidad de separar estos colectivos para la realización del diagnóstico es clara para cualquier universidad pública, pues tanto sus funciones como el desarrollo de sus carreras profesionales resultan totalmente distintos y difícilmente comparables.

Del total del PDI las mujeres suponen en la actualidad el 43,6%, lo que significa un aumento de su peso relativo de 4 puntos porcentuales (en adelante pp) y, por tanto, una notable mejora respecto al curso inicial considerado. Lo anterior se debe tanto a un leve retroceso en el número de hombres (8 menos) como a un incremento bastante significativo del número de mujeres (111 más). Las jubilaciones mayoritariamente masculinas (como se comprueba más adelante en el punto 4.1.1) lo explican en gran parte. La brecha de participación femenina en este colectivo se ha reducido desde 20,8pp hasta 12,8pp, si bien siguen siendo mayoría los hombres, aunque en una proporción que está dentro de la paridad.

Tabla 1. Mujeres y Hombres en la plantilla de UAH por colectivo. Cursos 2012-13 y 2020-21

	PDI		PI		PAS		Total		
	2012-13	2020-21	2014-15 *	2020-21	2012-13	2020-21	2012.13 **	2020-21 **	2020-21 ***
Hombres	997	989	134	210	283	309	1.280	1.298	1.508
Mujeres	654	765	121	200	491	532	1.145	1.297	1.497
Total	1.651	1.754	255	410	774	841	2.425	2.595	3.005
Mujeres %	39,6	43,6	47,5	48,8	63,4	63,3	47,2	50,0	49,8

* Los datos disponibles comienzan en el curso 2014-15.

** El total no incorpora los datos del PI, por no estar disponible para el periodo inicial.

*** El total incorpora los datos del PI.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

En el caso de **PI**, un colectivo de unas 400 personas en la actualidad, que ha incrementado el número de efectivos en ambos sexos de manera importante desde el curso 2014-15, se observa una **situación muy equilibrada por sexo** ya desde el primer periodo considerado. Las mujeres representan cerca del 49% del total en 2020-21, han pasado de ser 121 a 200 en estos cuatro cursos, y los hombres pasan de 134 a 210 efectivos.

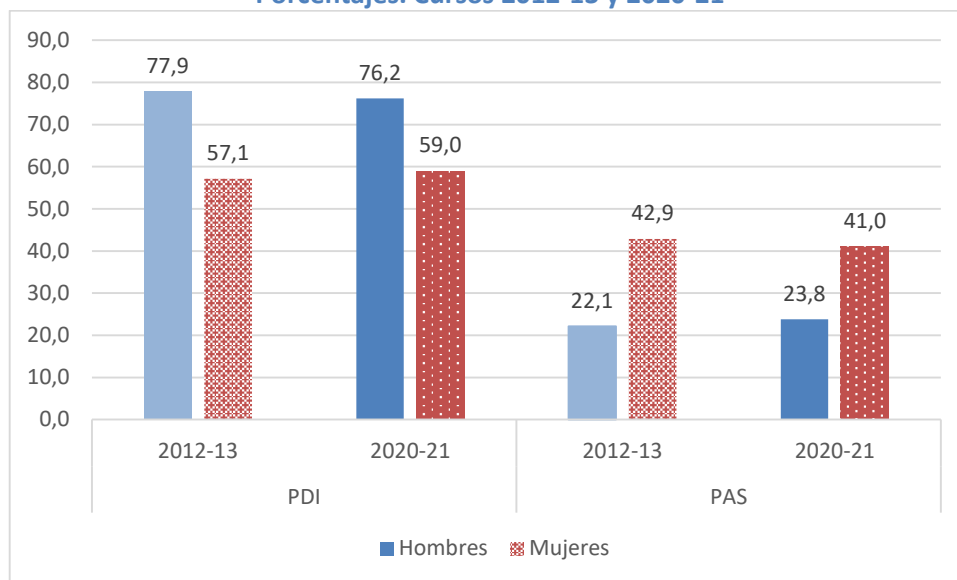
Considerando al **PAS**, las mujeres suponen el 63,3%, con un total de 532 frente a 309 hombres. En este caso ha aumentado el número de efectivos tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque más entre estas últimas (26 hombres más y 41 mujeres más). **El PAS es un colectivo muy feminizado**, como ya se observaba en el curso 2012-13, con un porcentaje de mujeres que apenas ha variado desde entonces. Considerando conjuntamente a todo el personal de la UAH (suma de PDI y PAS), la distribución por género se reparte al 50%, lo que supone un avance en relación con el porcentaje de mujeres existente en el curso 2012-13 (un 47,2%).

Cabe señalar que la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su Disposición adicional primera, sobre Presencia o composición equilibrada, determina que "se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". En el caso del PDI las mujeres de la UAH estaban ligeramente por debajo de ese límite inferior en el curso 2012-2013, y se supera en 3,6pp en la actualidad. En el caso del PAS son los hombres los que no alcanzan ese porcentaje del 40% en ninguno de los cursos considerados.

Centrando la atención en los colectivos de PDI y PAS, resulta interesante considerar la concentración de hombres y mujeres en estas dos categorías de personal. Se observa

una diferencia entre ambos que sigue siendo muy significativa, como se comprueba en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Concentración de las trabajadoras y trabajadores en las categorías de PDI y PAS. Porcentajes. Cursos 2012-13 y 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

La forma en la que se distribuye la plantilla por colectivos podría interpretarse como una forma de **segregación horizontal**. Actualmente, **el 76,2% de los hombres que trabajan en la UAH forma parte del colectivo de PDI y solo el 23,8% del PAS**; por el contrario, **el 59% del total de mujeres pertenece al colectivo del PDI y el 41% al PAS**. Estas cifras han variado ligeramente en relación con las del curso 2012-13, reduciendo un poco la diferencia entre unos y otras. En definitiva, los hombres que trabajan en la Universidad de Alcalá se concentran en un porcentaje muy alto en el grupo de profesorado, mientras que las mujeres se reparten entre el profesorado y el personal de administración y servicios en proporciones más similares, aunque en ambos casos se concentran mayoritariamente en el PDI.

Resulta interesante comparar estas cifras generales de la Universidad de Alcalá con las pautas medias que se observan en las universidades a nivel nacional y de la Comunidad de Madrid (CM), distinguiendo, además, entre universidades públicas y privadas. Para ello se han elaborado las Tablas 2, 3 y 4, que comparan las cifras del PDI, PAS y estudiantes matriculados, respectivamente, referidas al último curso del que el SIIU proporciona datos, el curso 2019-20.

Tabla 2. PDI de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2019-20

PDI	Total universidades			Universidades públicas			Universidades privadas		
	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Mujeres	Hombres	Mujeres %
UAH	792	994	44,3						
CM	11.134	14.586	43,3	7.788	10.718	42,1	3.346	3.868	46,4
Nacional	54.645	72.738	42,9	45.413	61.944	42,3	9.232	10.794	46,1

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

En el PDI se observa una participación relativa de mujeres equilibrada en todos los casos, oscilando los porcentajes entre el 42,1% de las universidades públicas madrileñas y del 46,4% que arrojan las universidades privadas de la Comunidad de Madrid. La Universidad de Alcalá presenta una participación femenina por encima de la media del conjunto de universidades públicas y privadas, tanto a nivel nacional como de la Comunidad de Madrid, y también por encima de las públicas en los dos ámbitos geográficos, aunque casi 2pp inferior a la que resulta en las universidades privadas.

En la interpretación de los resultados de comparar la Universidad de Alcalá con la media de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, podría estar pesando de forma significativa el efecto a la baja en participación femenina que introduce la Universidad Politécnica de Madrid, por su perfil marcadamente científico-tecnológico. Por ello, la Tabla 3 muestra el resultado detallado por universidad y el resultado medio que se obtendría excluyendo a la UPM. Se comprueba como la media de las cinco universidades públicas madrileñas asciende hasta el 45,3% de participación femenina, al eliminar el impacto de la elevada masculinización de la plantilla de profesorado en la UPM, en la que las mujeres solo suponen el 34,6%. **La UAH ocupa el cuarto lugar entre las universidades madrileñas en cuanto al porcentaje de mujeres en el PDI.**

Tabla 3. PDI UAH vs Nacional vs CM detallado. Curso 2019-20

Universidad Pública	Mujeres	Hombres	Mujeres %
Nacional	45.413	61.944	42,3
Comunidad de Madrid	7.788	10.718	42,1
UPM	1.928	3.652	34,6
UC3M	1.214	1.795	40,3
UAH	792	994	44,3
URJC	1.854	1.988	48,3
UAM	2.526	2.526	50,0
UCM	5.894	5.615	51,2
Comunidad de Madrid (menos UPM)	5.860	7.066	45,3

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Tabla 4. PAS de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2019-20

PAS	Total universidades			Universidades públicas			Universidades privadas		
	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Mujeres	Hombres	Mujeres %
UAH	541	314	63,3						
CM	6.769	4.655	59,3	5.195	3.839	57,5	1.574	816	65,9
Nacional	39.681	25.167	61,2	32.707	21.807	60,0	6.974	3.360	67,5

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

En el caso del PAS (Tabla 4), la Universidad de Alcalá sigue mostrando, al igual que en el curso 2012-13, un porcentaje de mujeres superior al promedio de las universidades de la Comunidad de Madrid y de España, aunque la diferencia se ha estrechado. Considerando solamente las universidades públicas la diferencia es más marcada, puesto que respecto al promedio de las privadas la UAH queda por debajo, en más de 4pp respecto a las del conjunto nacional. Por tanto, **el PAS en la UAH sigue estando muy feminizado, aunque no tanto como en las universidades privadas españolas y madrileñas.**

En relación con la distribución de las plantillas, la Universidad de Alcalá presenta una distribución por género favorable a los hombres en el caso del PDI, y a favor de las mujeres en el PAS, que resulta un colectivo muy feminizado. No obstante, cabe destacar que la presencia relativa de mujeres en ambos colectivos es superior al observado en el conjunto de universidades públicas españolas y madrileñas, aunque ocupa la cuarta posición en participación de mujeres en el PDI entre las seis universidades públicas madrileñas.

Los datos sobre el tercero y más numeroso de los colectivos que forma parte de la comunidad universitaria, el alumnado, se han recogido en la Tabla 5. Las alumnas matriculadas en la Universidad de Alcalá en el curso 2020-21 suponen el 57,6% sobre el total de estudiantes matriculados, superando a los hombres en más de 3.000. La proporción de alumnas ha aumentado desde el curso 2012-13 cerca de 3pp y es 1,6pp superior al total nacional y 3,7 pp superior al porcentaje de estudiantes mujeres en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid.

Comparando con las cifras del total nacional y de la Comunidad de Madrid, el porcentaje de alumnas presenta cifras en general algo más elevadas, aunque inferiores a las que presentan las universidades privadas de la Comunidad de Madrid.

**Tabla 5. Estudiantes matriculados en estudios de Grado y Máster por género.
UAH vs Nacional vs CM. Cursos 2012-13 y 2020-21**

	2012-13		2020-21	
	Total	Mujeres %	Total	Mujeres %
Total Nacional (*)	1.548.534	54,2	1.589.092	56,0
Grado	1.027.823	55,6	1.340.632	56,0
Máster	113.805	53,9	248.460	55,4
Total Comunidad Madrid(*)	265.613	52,8	306.066	55,3
Universidades públicas				
Total (*)	207.899	53,4	229.839	53,9
Grado	136.757	55,2	185.021	54,9
Máster	14.762	52,1	27.910	50,2
Universidades privadas				
Total(*)	57.714	50,7	76.227	59,2
Grado	36.868	53,6	54.718	58,4
Máster	8.489	48,2	20.375	62,2
Universidad Alcalá Total (*)	18.089	54,8	20.797	57,6
Grado	16.539	56,1	16.301	58,1
Máster	1.550	55,0	2.775	58,0

(*) Además de los alumnos matriculados en estudios de grado y máster, el dato total incluye en el curso 2012-13 los matriculados en 1º y 2º ciclo de licenciatura (no hay datos disponibles de estudiantes matriculados en doctorado en este curso). En el curso 2020-21 el dato total incluye a los alumnos matriculados en grado, en máster y en estudios de doctorado (RD 99/2011).

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

En los siguientes epígrafes se profundiza principalmente en los grandes colectivos de trabajadores y trabajadoras universitarias, el PDI, el PI y el PAS, que se analizan de forma desagregada según la edad, la categoría profesional o el tipo de contrato, entre otras características.

Se tendrán en cuenta los datos del número de efectivos en cada caso, pero sobre todo los porcentajes de participación de las mujeres en cada categoría considerada y los datos de porcentaje de concentración que presentan las mujeres en los distintos colectivos en comparación con los que presentan los hombres.

Dicha información se va a complementar con el cálculo de los denominados *Índices de desigualdad*, para los grupos resultantes de clasificar a la población atendiendo a distintos criterios (por ejemplo, para cada tramo de edad, para cada categoría profesional...). Con este índice se pretende determinar cuáles son los colectivos concretos de mujeres (según diferentes características de clasificación) que acusan una peor o mejor situación comparada con la situación general femenina en la UAH. Se calculan como cociente entre el porcentaje que suponen las mujeres dentro de una categoría concreta y el porcentaje general de mujeres dentro del conjunto de todas las categorías. Si resulta igual a 1 indica que el hecho de pertenecer a ese tramo o categoría ni penaliza ni favorece la presencia de mujeres en relación con el patrón

medio que presenta nuestra universidad. Valores por debajo de 1 indican una peor situación de las mujeres en ese tramo que el que se observa con carácter general; y valores por encima de 1 muestran una situación más favorable (de mayor participación relativa) que la media.

3.2. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alcalá

El análisis global realizado para el conjunto de mujeres y de hombres que forman parte del PDI en la UAH debe completarse considerando las diferencias que se observan entre los distintos colectivos en los que puede clasificarse, atendiendo a determinadas características laborales y personales. Este es el objetivo de este epígrafe, además de conocer la dinámica que ha seguido en los últimos años, presentando la información desde el curso 2012-2013 hasta el 2020-2021.

Tanto el análisis de las principales tendencias como la observación de los datos desagregados de acuerdo con diferentes criterios resultan claves para comprender las posibles causas de la reducción de la brecha en la presencia de mujeres, de la persistencia de una representación femenina todavía inferior a la de los hombres (aunque dentro de la paridad), y para detectar focos de desigualdad que precisen atención.

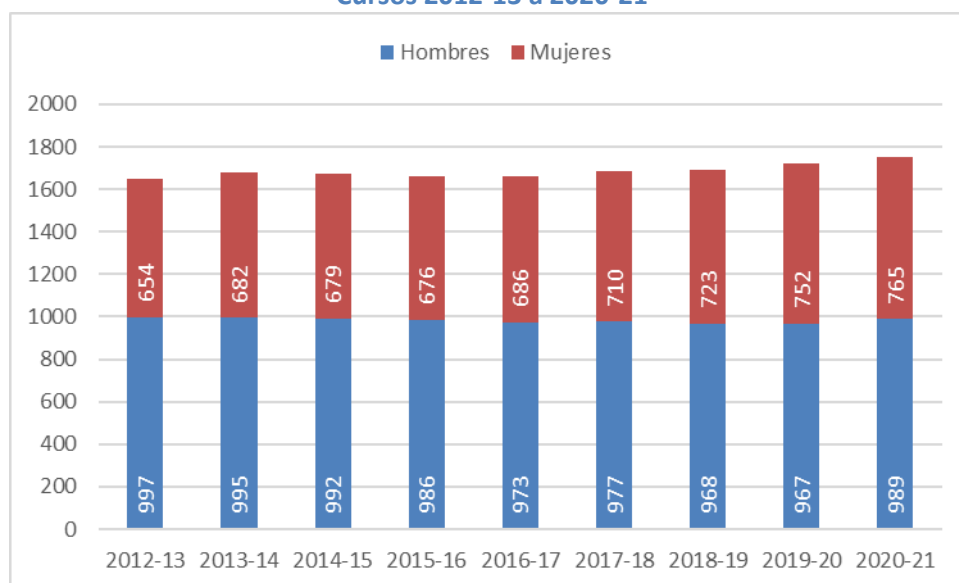
Para ello, a lo largo de este epígrafe se desarrollan 8 apartados que abordan el análisis de las diferencias que se observan en el PDI cuando se cruza la variable sexo con la edad, la antigüedad, la posesión o no del título de doctor/a, la categoría profesional, el departamento y rama de conocimiento a la que se adscriben, sus méritos investigadores y tesis doctorales dirigidas, sus tramos docentes reconocidos y su actividad de gestión.

El Gráfico 2 muestra cómo ha evolucionado la plantilla del PDI total y desagregado por género. La tendencia general es creciente durante el periodo considerado, de forma que el número total de efectivos ha aumentado un 6,2% (desde 1.651 hasta 1.754 personas), incremento que ha sido claramente protagonizado por mujeres puesto que aumentan en 111 mientras que los hombres disminuyen en 8 efectivos (siendo clave el impacto de las jubilaciones). De este modo, **el número de mujeres en el PDI ha crecido un 17% en ocho años, en tanto que el número de hombres ha descendido levemente (un 0,8%).**

Como consecuencia de lo anterior, las mujeres han aumentado también su presencia relativa en el PDI. En el Gráfico 3 se puede observar la evolución del peso relativo de hombres y mujeres en este colectivo. La **ganancia de peso relativo femenina** en

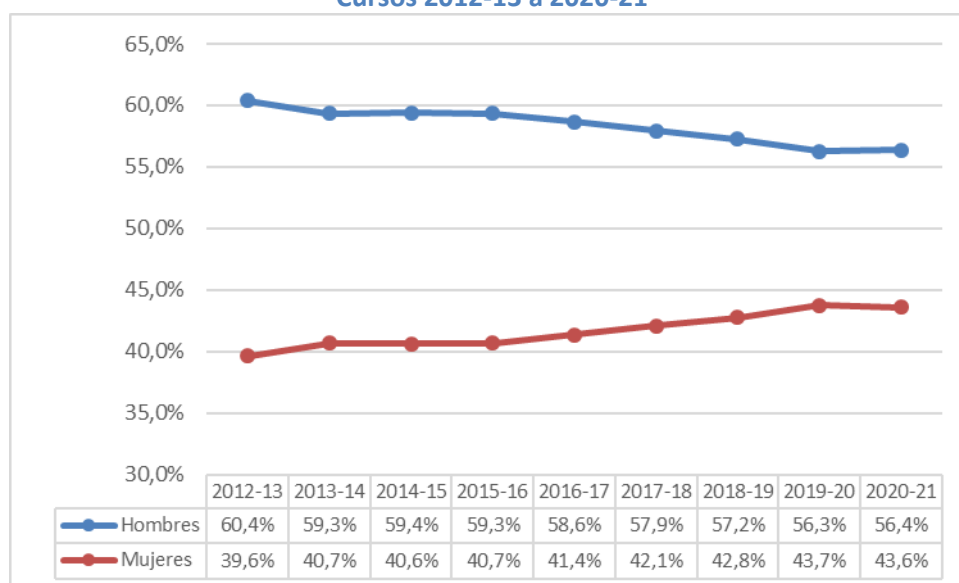
detrimento de la masculina es clara, y con ello se **continúa la tendencia** ya detectada en el primer diagnóstico para el periodo 2008 a 2013. En ese periodo de cinco años la participación relativa de las mujeres aumentó en 2,5pp, y en los ocho últimos cursos ha aumentado en 4pp hasta alcanzar la cifra actual del 43,6%.

Gráfico 2. Situación actual y evolución del PDI por sexo. Número de personas.
Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 3. Situación actual y evolución de la participación en el PDI por sexo. Porcentajes.
Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.2.1. PDI por sexo y tramos de edad

Como ya se observaba en el primer diagnóstico, la participación de las mujeres en el PDI de la Universidad de Alcalá varía notablemente por tramos de edad, lo que se desprende de la información aportada por la Tabla 6 y el Gráfico 4. Sin embargo, ya no se aprecia la clara tendencia anterior de mayor participación conforme se avanza desde los rangos de mayor edad hacia los más jóvenes. Sí se observa que la desigualdad se atenúa en todos los tramos por encima de los 35 años, por la progresiva salida de los mayores y la entrada y avance de los jóvenes.

Tabla 6. Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad e índices de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21

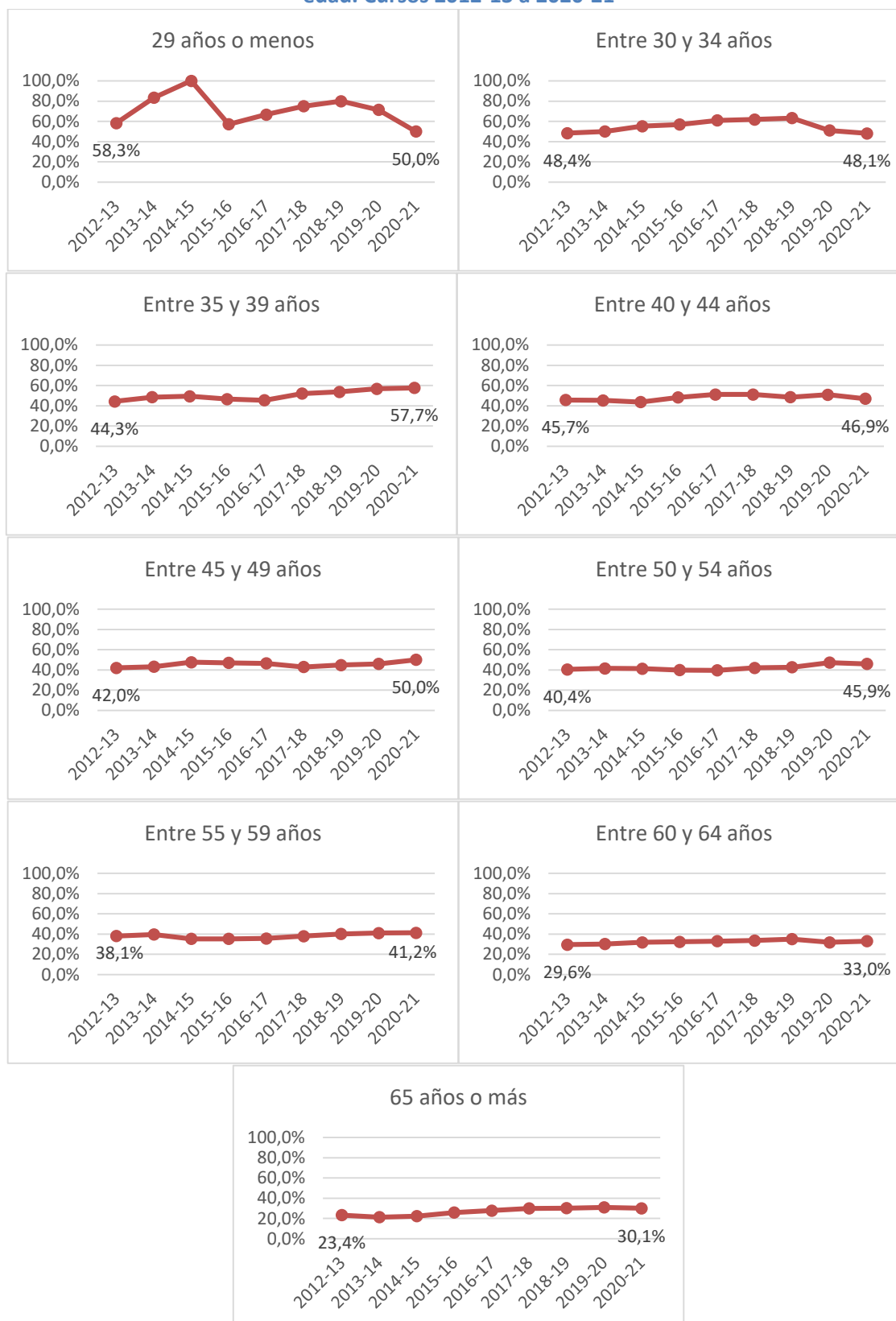
	Porcentaje de mujeres UAH		Índice de desigualdad	
	2012-13	2020-21	2012-13	2020-21
29 o menos	58,3	50,0	1,5	1,1
30-34	48,4	48,1	1,2	1,1
35-39	44,2	57,7	1,1	1,3
40-44	45,4	46,9	1,1	1,1
45-49	41,9	50,0	1,1	1,1
50-54	40,5	45,9	1,0	1,1
55-59	38,1	41,2	1,0	0,9
60-64	28,1	33,0	0,7	0,8
65 y más	25,3	30,1	0,6	0,7
Total	39,6	43,6	1,0	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Cabe destacar que en el curso 2020-21 **se supera la participación femenina del 40% en todos los tramos hasta los 59 años, mientras que a partir de los 60 las mujeres solo suponen en torno al 30%**. Con la excepción de los dos rangos más jóvenes, el porcentaje de mujeres ha aumentado en todos a lo largo de los últimos ocho años, y en alguno de forma muy considerable, como el de 35 a 39 años (en más de 13 pp), y el de 45 a 49 años (en unos 8 pp).

Actualmente el tramo de edad de 35 a 39 es en el que la mujer tiene una mayor participación (57,7%) a diferencia de lo que ocurría en el curso 2012-13, en el que esa participación mayoritaria se daba entre las mujeres de 29 o menos años (superando el 58%).

Gráfico 4. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres en el PDI por tramos de edad. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Analizando los resultados del índice de desigualdad (Tabla 6) se evidencia que presentan una situación relativa peor que la media femenina los colectivos de mujeres de 55 años en adelante, con valores inferiores a 1, y empeorando conforme se avanza de tramo².

No hay que olvidar que el proceso de incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español tuvo lugar sobre todo a partir de los años 80 y 90, hecho que se refleja también en las cifras de efectivos del PDI, haciendo que las mujeres de mayor edad presenten una baja participación laboral todavía, aunque ya se muestra bastante equilibrada en el resto de los tramos de edad.

Tabla 7. Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por grupos de edad. UAH vs Nacional vs CM. Cursos 2012-13 y 2020-21

		PDI Total y Mujeres %	Edad Media	Plantilla Joven (<35) %	Plantilla en proceso de jubilación [60- 67) %	Plantilla de 67 o más años %
Universidades Españolas	Total	127.383	49,3	7,9	13,5	3,3
	Mujeres	42,9	47,6	10,1	10,1	1,8
Universidades Madrileñas	Total	25.720	48,9	8,5	12,8	3,6
	Mujeres	43,3	47,7	9,9	10,2	2,3
U. Madrileñas públicas	Total	18.506	50,3	6,4	15,2	4,6
	Mujeres	42,1	49,3	7,0	12,4	3,2
U. Madrileñas privadas	Total	7.214	45,4	14,0	6,7	1,0
	Mujeres	46,4	44,1	16,8	4,9	0,3
Universidad de Alcalá	Total	1.786	51,5	3,8	16,3	5,2
	Mujeres	44,3	49,8	4,8	11,7	3,7
Diferencia mujeres UAH otras universidades (puntos porcentuales) en cada grupo						
UAH-UE		1,4	2,3	-5,3	1,7	1,9
UAH-UM		1,1	2,1	-5,1	1,6	1,3
UAH-UM públicas		2,3	0,6	-2,2	-0,7	0,5
UAH-UM privadas		-2,0	5,7	-12,0	6,8	3,4

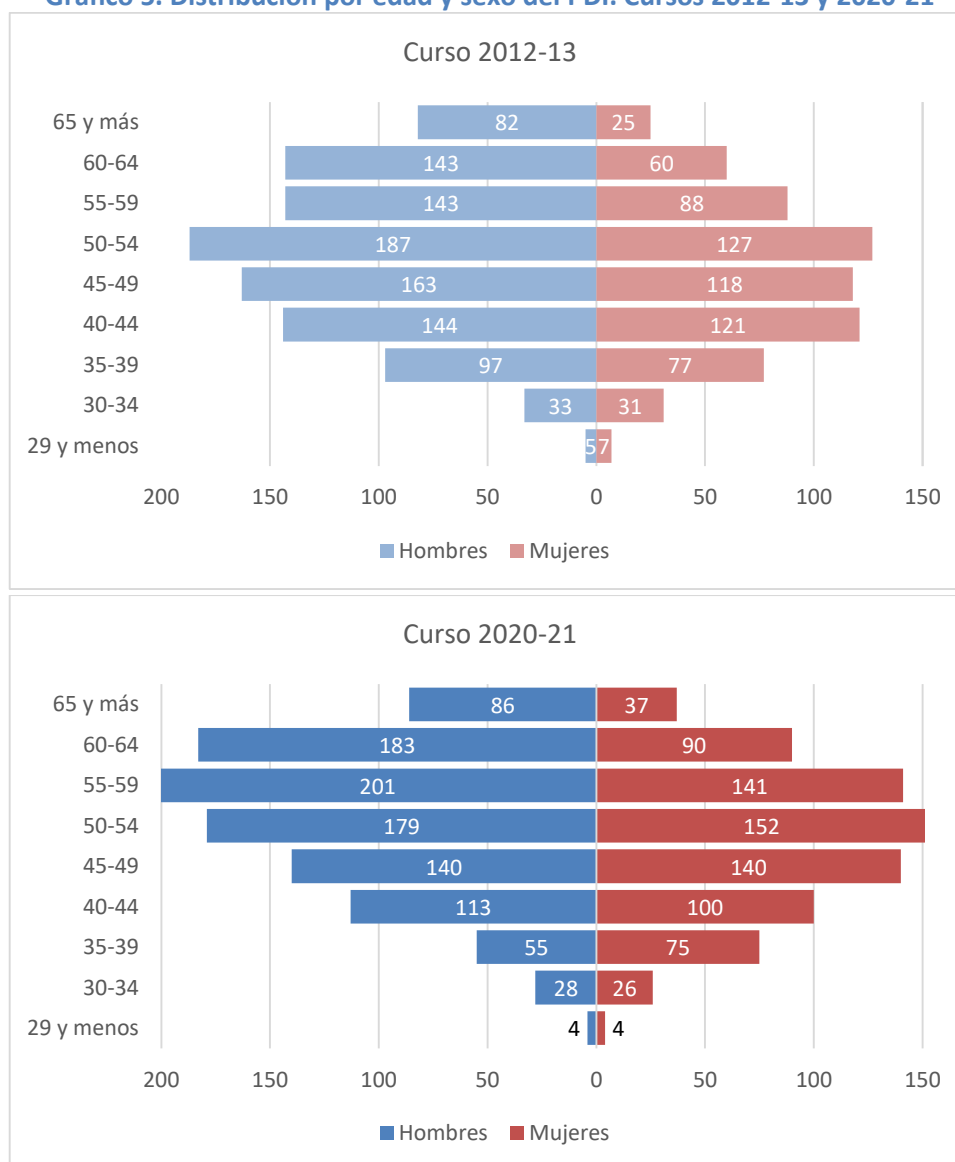
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

La Tabla 7 muestra sobre todo el mayor envejecimiento relativo de la UAH comparado con cualquiera de los conjuntos de universidades considerados.

²En este caso los índices de desigualdad se calculan como cociente entre el porcentaje que suponen las mujeres dentro de un tramo de edad concreto y el porcentaje general de mujeres dentro del conjunto del PDI (43,6%).

Comparando las pirámides de edad del curso académico 2012-13 (parte superior del Gráfico 5) y el curso académico 2020-21 (parte inferior del Gráfico 5), se aprecia que **el predominio masculino en el PDI se ha reducido en estos años en la mayoría de las cohortes.**

Gráfico 5. Distribución por edad y sexo del PDI. Cursos 2012-13 y 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Las pirámides de población del Gráfico 5 evidencian también el envejecimiento de las plantillas, tanto masculina como femenina³. Así, se reduce la base (hasta los 44 años) en ambos colectivos y se amplía en los tramos restantes en el caso de las mujeres, y también en el caso de los hombres, con la excepción del rango de 45 a 49. En seis de los nueve rangos de edad predominan los hombres, siendo las excepciones el tramo de 35 a 39 (55 hombres frente a 75 mujeres), el de 45 a 49 (en el que el número de hombres, 140, iguala al de mujeres) y el de 29 o menos (solo se contabiliza 4 hombres y 4 mujeres). Si bien es cierto que se produce un envejecimiento de la población en general, derivado de la generación *boomers*, cabe destacar el mayor envejecimiento relativo de la plantilla de PDI en el UAH que pone de manifiesto la Tabla 7.

3.2.2. PDI por sexo y antigüedad

La información disponible permite realizar diversas aproximaciones al concepto de antigüedad. Así, para todo el PDI se puede conocer cuál es su año de incorporación a la Universidad de Alcalá como PDI. Adicionalmente, para quienes pertenecen a los cuerpos docentes universitarios (funcionarios de carrera), se dispone la información sobre cuál fue el año en el que se incorporaron a dicho cuerpo, así como el año en el que se incorporaron a la Administración Pública. Por otra parte, para el PDI que es doctor/a (la mayor parte del colectivo, excepto el de titulares de Escuela Universitaria casi ya extinguido) también se cuenta con la información del año de lectura de la tesis doctoral.

Todas estas variables pueden ser útiles para analizar las posibles diferencias en el ritmo de las trayectorias laborales de los hombres y las mujeres del PDI en la UAH, pues marcan hitos relevantes en sus carreras académicas. Sin embargo, dos de esas variables se refieren exclusivamente al personal funcionario de carrera, y, otra exclusivamente al que posee título de Doctor/a. Por otro lado, aunque se puede disponer de la antigüedad en la UAH de todo el PDI, no resulta demasiado útil sin tener otro concepto con el que compararlo, puesto que las carreras del profesorado no se construyen de forma aislada en una universidad específica. Como se explica en el epígrafe de promoción, los requisitos y procesos están regulados por normativas que afectan al conjunto de las universidades públicas.

³ La evolución de la edad promedio del PDI ha sido creciente a lo largo de estos años, desde los 49,8 años en el curso 2012-13 hasta 51,6 en el curso 2020-21. El promedio de edad de los hombres se ha incrementado en 2 años (desde 50,7 a 52,7) y la de las mujeres en 1,8 años (desde 48,4 hasta 50,2).

Por ello, se ha seleccionado para el análisis de la antigüedad al colectivo del PDI funcionario de carrera que tiene el título de Doctor/a y en cuya información consta el año de lectura de la tesis doctoral (lo que no sucede en todos los casos⁴). Eso implica, para el último curso académico, que, del conjunto de mujeres y hombres pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios, se han excluido del análisis a 41 hombres (de 423) y a 25 mujeres (de 243), que suponen un 9,7% de los primeros y un 10,3% de las segundas.

La antigüedad se calcula como la diferencia entre el año de ocurrencia de uno de los cuatro hitos mencionados y el año de referencia. Para el curso 2020-21 se toma como año de referencia el 2020, para el 2019-20 el 2019, y así en el resto de los cursos académicos. De esta forma, por ejemplo, la antigüedad en las AAPP para cada individuo se calcula restando del año de referencia el año de su incorporación en las AAPP, y se procede de forma similar para los restantes conceptos de antigüedad. La información, computada en la Tabla 8, son los promedios resultantes para el colectivo descrito anteriormente, desagregado en hombres y mujeres.

Tabla 8. Situación actual y evolución del promedio de años de antigüedad en las AAPP, en la UAH, como funcionario de carrera y como doctor/a, del PDI funcionario de carrera y doctor/a, por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

	HOMBRES				MUJERES			
	En las AAPP	En la UAH	Como func. de carrera	Como doctor/a	En las AAPP	En la UAH	Como func. de carrera	Como doctor/a
2012-13	25,0	19,0	17,3	20,5	24,1	20,7	14,9	19,2
2013-14	25,5	19,8	17,8	21,2	24,9	21,6	15,8	20,0
2014-15	26,5	20,7	18,7	21,9	25,7	22,4	16,6	20,8
2015-16	26,0	20,8	18,5	21,6	25,7	22,5	16,6	20,9
2016-17	27,9	22,6	20,4	23,4	27,2	24,0	18,2	22,3
2017-18	27,5	22,7	20,0	22,7	27,2	24,0	18,0	22,5
2018-19	28,5	23,7	21,0	23,7	28,2	25,0	19,0	23,5
2019-20	28,2	23,6	20,4	23,5	28,5	25,1	18,9	23,9
2020-21	27,8	23,0	19,4	23,2	27,6	24,0	17,7	23,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

⁴ El registro de datos que se ha podido manejar en este estudio tenía esta limitación, pese a que esta información pueda estar recogida de una forma más completa en otro tipo de soporte.

La Tabla 9 complementa la información anterior reflejando las diferencias de los promedios resultantes para los hombres y para las mujeres. Una cifra positiva indica una mayor antigüedad en los hombres y viceversa.

Tabla 9. Situación actual y evolución de la diferencia del promedio de años de antigüedad en las AAPP, en la UAH, como funcionario de carrera y como doctor/a, del PDI funcionario de carrera y doctor/a, por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

	En las AAPP	En la UAH	Como funcionario de carrera	Como doctor/a
2012-13	0,9	-1,6	2,4	1,2
2013-14	0,7	-1,8	2,0	1,1
2014-15	0,8	-1,7	2,1	1,1
2015-16	0,3	-1,6	1,9	0,7
2016-17	0,7	-1,4	2,2	1,1
2017-18	0,3	-1,3	2,0	0,2
2018-19	0,3	-1,3	2,0	0,2
2019-20	-0,3	-1,5	1,5	-0,4
2020-21	0,2	-0,9	1,8	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Cabe resaltar que las mujeres tienen una antigüedad en la UAH algo más elevada que los hombres, 0,9 años, aunque cada vez se presenta más igualada. En el estudio de las trayectorias profesionales con datos de 2016, la antigüedad media de las mujeres y hombres que participaron presentaban un valor muy similar (16,5 años considerando al conjunto del PDI). Sin embargo, en la categoría de Catedrático/a esa antigüedad era cerca de 6 años superior entre los hombres, y en la de Titular de Universidad, más de 3 años superior entre las mujeres (Mañas et al., 2017: 92-95).

Considerando la antigüedad en los cuerpos docentes universitarios, la de los hombres supera a la de las mujeres en 1,8 años. Apenas se encuentran diferencias actualmente en la antigüedad de unas y otros en las AAPP y como doctores/as, pues la que existía en el curso 2012-13 se ha ido recortando.

Este balance entre los cuatro conceptos de antigüedad manejados lleva a una conclusión reseñable, y es que, desde la primera incorporación al sector público o a la UAH, **las mujeres no tardan más que los hombres en obtener el título de doctoras, pero sí en alcanzar su consolidación como funcionarias de carrera, casi dos años más.**

La Tabla 10 permite reforzar esa idea. En ella se recogen, diferenciadas por género, tres medidas: el promedio del número de años que se tarda en alcanzar el rango de funcionario de carrera desde la incorporación a la AAPP; el promedio de los años que

se tarda en alcanzar el rango de funcionario de carrera desde que se lee la tesis doctoral; y el promedio de años que se tarda en alcanzar el título de doctor desde que se entra en la AAPP.

Tabla 10. Situación actual y evolución de la comparativa por sexo de los tiempos medios requeridos para alcanzar hitos clave de la carrera académica. Colectivo de los cuerpos docentes universitarios doctor. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Antig. en AAPP – Antig. en F. Carrera		Antig. en Tesis – Antig. en F. Carrera		Antig. en AAPP – Antig. en Tesis	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2012-13	7,7	9,2	3,2	4,4	4,5	4,8
2013-14	7,7	9,1	3,3	4,2	4,4	4,9
2014-15	7,7	9,0	3,2	4,2	4,5	4,9
2015-16	7,5	9,2	3,1	4,3	4,5	4,8
2016-17	7,5	9,0	3,1	4,1	4,5	4,8
2017-18	7,5	9,3	2,7	4,5	4,8	4,7
2018-19	7,5	9,3	2,7	4,5	4,8	4,7
2019-20	7,8	9,6	3,1	5,0	4,7	4,5
2020-21	8,4	9,9	3,8	5,5	4,6	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Se observa que las mujeres tardan casi lo mismo que los hombres (incluso un poco menos) en tener el título de Doctoras, contando desde su incorporación en las AAPP, en torno a los 4 años y medio. En cambio, las mujeres tardan más en consolidarse en los cuerpos docentes tras la obtención del doctorado (1,7 años más) y también comparado con el momento de su incorporación en las AAPP (1,5 años más).

Cabe señalar que estas cifras están algo distorsionadas por dos motivos. Uno ya se ha señalado con anterioridad, y es que aproximadamente en un 10% de los casos de mujeres y de hombres no se dispone de la fecha de lectura de la tesis, por lo que se han eliminado del análisis. El otro, porque un número significativo (pero desconocido) del profesorado debió comenzar a formar parte de los Cuerpos Docentes Universitarios como Titulares de Escuela Universitaria y sin haber obtenido previamente el título de Doctor/a que, en cambio, sí se obtuvo posteriormente (en algunos casos, bastantes años después), por lo que algunas cifras son negativas. En el promedio se compensan las cifras positivas con las negativas. Por otro lado, esa forma de incorporación a la universidad como funcionario de carrera no existe en la actualidad, siendo el doctorado un requisito imprescindible, lo que muestra que la normativa existente en cada momento condiciona la forma y el tiempo que se tarda en alcanzar esos hitos clave en la carrera docente universitaria.

3.2.3. PDI por sexo según tengan o no el título de Doctor/a

La posibilidad de promoción hacia cualquiera de las tres categorías que forman parte del PDI permanente tiene como requisito mínimo imprescindible el ser doctor/a. Por ello, solamente en el resto de las categorías se puede encontrar un nivel de estudios completado inferior al del doctorado, aunque todos deben tener al menos un título universitario superior (Grado, Licenciatura, Ingeniería Superior o Arquitectura Superior o título equivalente). Por tanto, en el caso del PDI las únicas diferencias que se pueden encontrar en el nivel de estudios se refiere a si se posee o no el título de Doctor, cuántos y si tiene mención europea.

Las Tablas 11, 12 y 13 clasifican al personal del PDI por sexo según hayan alcanzado o no el título de Doctor/a para cada curso académico. Tanto en hombres como en mujeres predominan quienes poseen dicho título, aunque las mujeres presentan una concentración mayor en la categoría de no doctora, un 31% frente al 23,8% en el caso de los hombres. Es una diferencia notable de más de 7pp, que en parte tendrá relación con la diferencia en el promedio de edad, algo más baja entre las mujeres (véase Tabla 7).

De este modo, el porcentaje que suponen las mujeres entre el PDI con título de Doctor se sitúa, en todos los cursos considerados, por debajo del peso que tienen de forma global en el PDI, con brechas cercanas a los 2pp (en el curso 2020-21 es del 41,2%). Además de una relativa mayor juventud tener periodos más dilatados hasta su defensa podría ser otra causa, aunque los resultados ya comentados de la Tabla 10 no apuntan en esa dirección. Más adelante se arroja algo de luz sobre esta cuestión. Téngase en cuenta que en el anterior apartado el colectivo analizado era más reducido, y no incluía a los no doctores.

Tabla 11. Situación actual y evolución del número de hombres y de mujeres doctores y no doctores. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
No Doctor	283	210	273	224	265	219	243	228	263	214	234	217	234	217	232	214	235	237
Doctor	715	442	722	457	727	459	740	465	723	461	744	493	744	493	737	509	754	528
Total	998	652	995	681	992	678	983	693	986	675	978	710	978	710	969	723	989	765

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 12. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres en los colectivos de PDI doctor y no doctor. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
No Doctor	42,6	45,1	45,2	48,4	44,9	48,1	48,1	48,0	50,2
Doctor	38,2	38,8	38,7	38,6	38,9	39,9	39,9	40,9	41,2
Total	39,5	40,6	40,6	41,3	40,6	42,1	42,1	42,7	43,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 13. Situación actual y evolución de la distribución de hombres y mujeres entre doctores y no doctores. Porcentaje. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
No D	28,4	32,2	27,4	32,9	26,7	32,3	24,7	32,9	26,7	31,7	23,9	30,6	23,9	30,6	23,9	29,6	23,8	31,0
Doct	71,6	67,8	72,6	67,1	73,3	67,7	75,3	67,1	73,3	68,3	76,1	69,4	76,1	69,4	76,1	70,4	76,2	69,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Contar con el título de Doctorado Europeo supone un plus o distintivo que comenzó a incorporarse en la UAH en 2005. Por ello, se ha considerado también cuántas mujeres y hombres que obtuvieron su título a partir de 2005, lo hicieron con esta mención especial.

Como se observa en la Tabla 14, el número de casos con Doctorado Europeo es muy reducido, en torno a una decena de casos a lo largo de todo el periodo considerado. La cifra más alta se produce en el curso 2020-21, con 13 hombres y 11 mujeres.

También cabe destacar que considerando solamente las tesis leídas desde 2005 el porcentaje que suponen las mujeres entre el colectivo con título de Doctor/a asciende considerablemente, hasta el 46,7%, lo que podría estar refrendando el impacto de la edad en la cierta infrarrepresentación de ellas entre el colectivo general de doctores/as.

Tabla 14. Situación actual y evolución de la distribución de doctores y doctoras según posean o no un Doctorado Europeo. Número y porcentaje. Tesis leídas desde 2005. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
No	98	76	106	81	116	88	138	103	122	91	155	124	155	124	160	135	189	166
Si	9	9	8	8	9	8	10	8	10	8	10	8	10	8	10	10	13	11
TD	107	85	114	89	125	96	148	111	132	99	165	132	165	132	170	145	202	177
No %	91,6	89,4	93,0	91,0	92,8	91,7	93,2	92,8	92,4	91,9	93,9	93,9	93,9	93,9	94,1	93,1	93,6	93,8
Si %	8,4	10,6	7,0	9,0	7,2	8,3	6,8	7,2	7,6	8,1	6,1	6,1	6,1	6,1	5,9	6,9	6,4	6,2
TD %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Teniendo en cuenta el año de lectura de la tesis, se ha calculado la antigüedad como doctores/as de los hombres y mujeres del PDI funcionario de carrera. El promedio ha ido ascendiendo desde el curso 2012-13 en ambos colectivos, siendo actualmente superior a los 23 años en ambos, y presentando un promedio muy similar en los dos colectivos, como se puede apreciar en la Tabla 8.

3.2.4. PDI por sexo y categoría profesional

Resulta importante conocer cuál es la presencia de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la carrera profesional del PDI. Siendo la categoría de Catedrático/a de Universidad la de máximo nivel y prestigio, su análisis reviste un particular interés. La Tabla 15 recoge la evolución del número de mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales entre el curso 2012-13 y 2020-21 y los Gráficos 6 y 7 presentan, en cifras absolutas el primero y en porcentajes el segundo, la evolución a lo largo de esos años en las seis categorías que agrupan a un mayor número de personas (se excluyen las de Catedrático/a de Escuela Universitaria y Titulares de Escuela Universitaria puesto que son categorías a extinguir y presenta un número muy reducido de efectivos en la actualidad).

Al igual que se encontró en el primer diagnóstico, continúa llamando la atención la **escasa presencia de mujeres en la categoría de mayor rango, la de Catedrático/a de Universidad, ya que suponen un 25,9%** en el curso 2020-21, y un número de 52 frente a los 149 hombres (se totalizan unos 200 efectivos entre unas y otros). Es cierto que la cifra de mujeres catedráticas se ha incrementado en un 62,5% desde el curso 2012-13, frente a un incremento del 14,6% entre los catedráticos hombres, pero la brecha sigue siendo muy elevada y desproporcionada considerando el peso relativo que tienen las mujeres en el conjunto del PDI (43,6%). Así, su índice de desigualdad se ha reducido solo desde el 0,5 al 0,6 en todo este periodo (Tabla 16), lo que significa que **en esta máxima categoría profesional las mujeres están infrarrepresentadas en un 40% respecto al peso que tienen en el total del PDI**. Desde el curso académico 2008-09 al 2012-13 el peso de las mujeres catedráticas se incrementó en torno a 3 puntos porcentuales y desde entonces la brecha se ha reducido en cerca de 6pp.

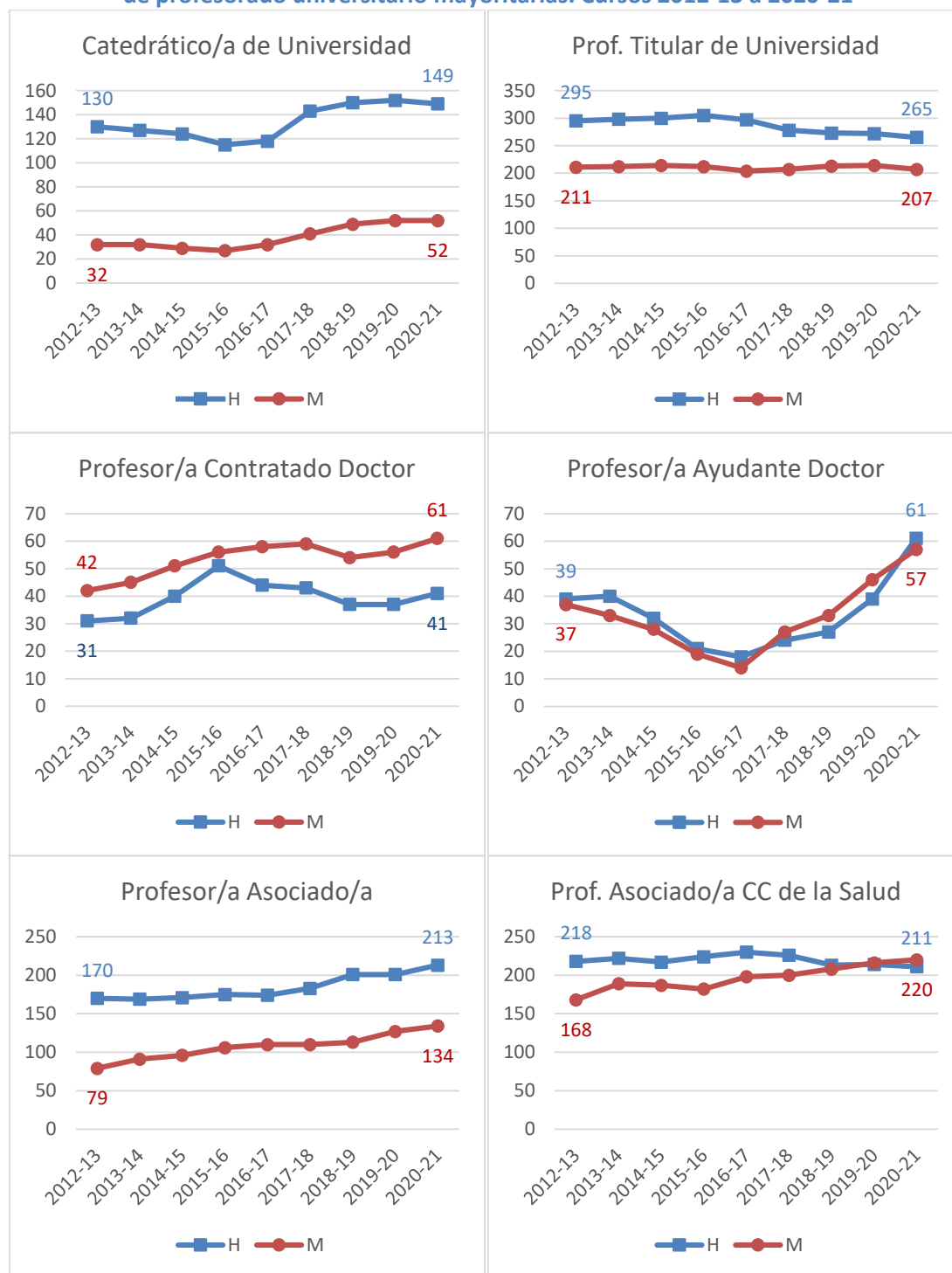
En la categoría de Profesor/a Titular de Universidad, el colectivo más numeroso de todos con casi 500 efectivos, las mujeres tienen en el último curso un peso de 43,9%, 2,2pp mayor al del curso 2012-13, continuando así su progresiva escalada ya observada desde 2008-09. Su índice de desigualdad es prácticamente igual a la unidad, mostrando una alta coincidencia con el patrón medio de nuestro PDI.

Otro de los colectivos más numerosos es el de Profesorado Asociado, con cerca de 350 individuos, de los que 213 son hombres y 134 mujeres, en la actualidad. La tendencia

ha sido creciente en ambos casos, pero más intensa entre las segundas que han aumentado un 69,6% frente al 25,3% de los primeros, por lo que han acortado distancia en su participación relativa, que ha alcanzado el 38,6% para las mujeres frente a un escaso 32% en 2012-13. De esta forma su índice de desigualdad ha mejorado un poco, desde 0,8 a 0,9 (Tabla 16). Cabe recordar que, por normativa, esta categoría debe cumplir el requisito de ser un profesional externo a la Universidad por lo que tendrán que hacer compatibles su jornada profesional principal con la derivada de su actividad académica; en definitiva, seguramente implique la prolongación del tiempo dedicado a la esfera laboral y una mayor dificultad de conciliar la vida laboral y personal-familiar. Puede que este hecho juegue en contra de una mayor presencia femenina en esta categoría de profesorado, que también se observa en otras universidades.

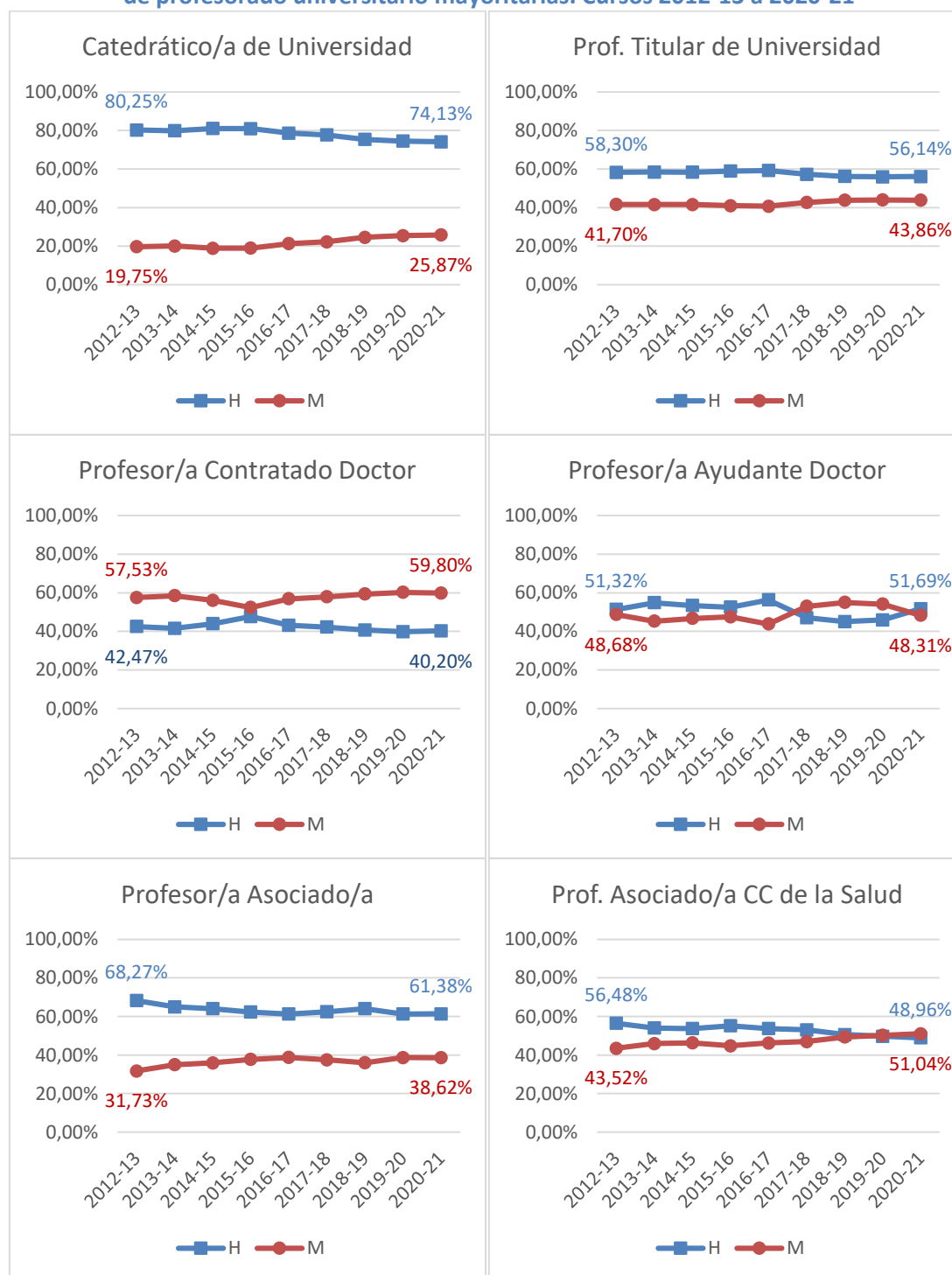
El colectivo de Profesor/a Asociado/a de Ciencias de la Salud, con más de 400 efectivos, es también numeroso, pero se reparte de forma muy equilibrada entre mujeres y hombres (en torno a 49% y 51% respectivamente). La brecha de casi 13pp que se observaba en el curso 2012-13 se ha corregido prácticamente en su totalidad.

Gráfico 6. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en las categorías de profesorado universitario mayoritarias. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 7. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y hombres en las categorías de profesorado universitario mayoritarias. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 15. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres por Categoría, Cuerpo y Escala del PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Profesor/a Emérito	38	28	36	25	34	22	31	22	28	18	24	16	25	14	18	11	19	9
Catedrático/a de Universidad	130	32	127	32	124	29	115	27	118	32	143	41	150	49	152	52	149	52
Profesor/a Titular de Universidad	295	211	298	212	300	214	305	212	297	204	278	207	273	213	272	214	265	207
Catedrático/a de Escuela Universitaria	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	3	5	2	4	2	4	2	3
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	57	32	52	30	50	29	44	26	40	25	34	19	27	14	21	11	18	10
Profesor/a Contratado Doctor	31	42	32	45	40	51	51	56	44	58	43	59	37	54	37	56	41	61
Profesor/a Ayudante Doctor	39	37	40	33	32	28	21	19	18	14	24	27	27	33	39	46	61	57
Profesor/a Asociado	170	79	169	91	171	96	175	106	174	110	183	110	201	113	201	127	213	134
Profesor/a Asociado de C.C. de Salud	218	168	222	189	217	187	224	182	230	198	226	200	213	208	214	216	211	220
Profesor/a Colaborador	10	11	9	11	9	11	7	10	7	9	6	9	5	8	5	8	5	6
Profesor/a Visitante	2	2	3	2	8	6	7	11	12	14	12	17	7	13	5	7	4	6
Otro personal docente	1	6	1	6	1		1		1		1		1		1		1	
Total general	997	654	995	682	992	679	986	676	973	686	977	710	968	723	967	752	989	765

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La categoría de Profesor/a Contratado/a Doctor/a, que cuenta con algo más de 100 efectivos, muestra una mayoría de mujeres, 59,8%, y su peso relativo ha aumentado en 2,3pp desde 2012-13, continuando con la tendencia, aunque más ralentizada, que se constató desde 2008 hasta 2012 (más de 8 puntos porcentuales).

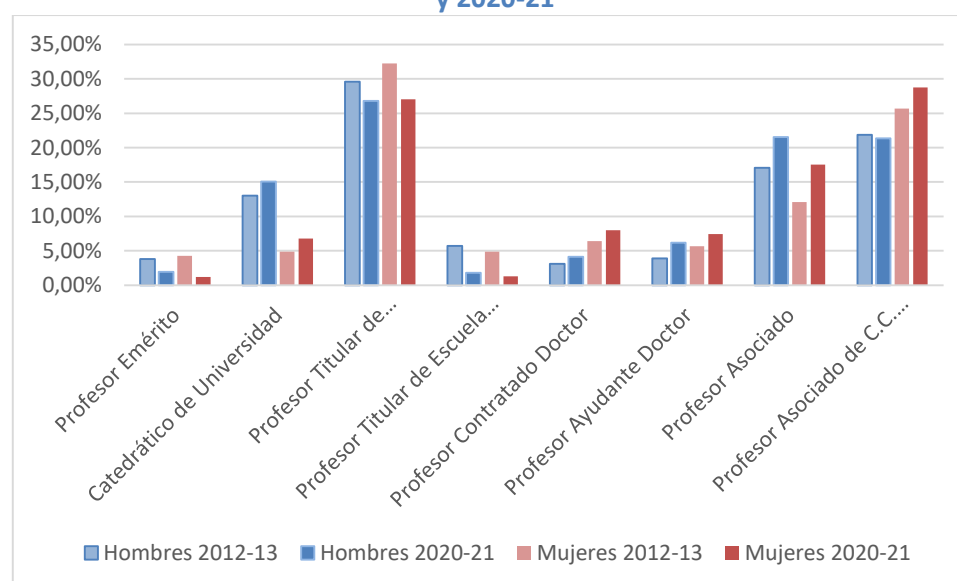
El análisis realizado hasta aquí permite concluir que la categoría de Catedrático/a de Universidad, la de mayor nivel profesional, responsabilidad y prestigio, es la que presenta una mayor desigualdad en contra de las mujeres; el índice de desigualdad presenta todavía un valor de 0,6, y sigue siendo el peor de todos los calculados hasta ahora para las distintas variables de clasificación.

Tabla 16. Porcentaje de mujeres en PDI por Categoría, Cuerpo y Escala e índice de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21

Categoría	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2012-13	2020-21	2012-13	2020-21
Profesor/a Emérito	42,4	32,1	1,1	0,7
Catedrático/a de Universidad	19,8	25,9	0,5	0,6
Profesor/a Titular de Universidad	41,7	43,9	1,1	1,0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	50,0	60,0	1,3	1,4
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	36,0	35,7	0,9	0,8
Profesor/a Contratado Doctor	57,5	59,8	1,5	1,4
Profesor/a Ayudante Doctor	48,7	48,3	1,2	1,1
Profesor/a Asociado	31,7	38,6	0,8	0,9
Profesor/a Asociado de C.C. de Salud	43,5	51,0	1,1	1,2
Profesor/a Colaborador	52,4	54,5	1,3	1,3
Profesor/a Visitante	50,0	60,0	1,3	1,4
Otro personal docente	85,7	0,0	2,2	0,0
Total general	39,6	43,6	1,0	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 8. Concentración por categoría de las mujeres y los hombres del PDI. Cursos 2012-13 y 2020-21



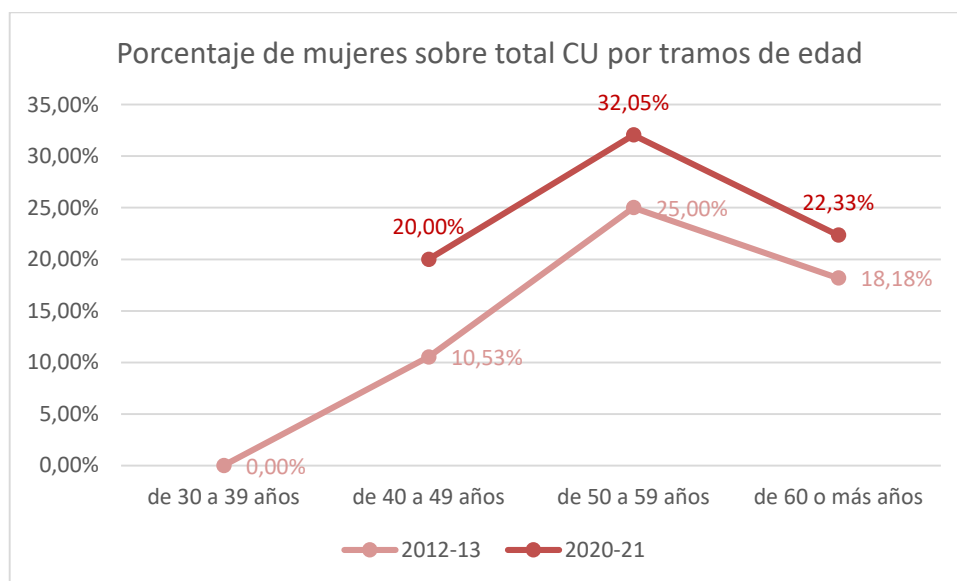
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El número medio de años de carrera universitaria que se requiere para tener posibilidades de acceder a la máxima categoría del PDI es elevado, y dado que se ha comprobado que la participación femenina en el PDI es inferior en los tramos más elevados de edad, reflejo de su incorporación más reciente a la esfera profesional, el bajo porcentaje de mujeres en las Cátedras Universitarias podría explicarse en parte por esta razón, que el propio transcurso del tiempo iría corrigiendo. Desde esta perspectiva, analizar la presencia de mujeres catedráticas en los diferentes tramos de

edad reviste interés, en particular comprobar si se detecta una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres entre los catedráticos/as más jóvenes.

Los datos disponibles para el periodo analizado, recogidos en el Gráfico 9, muestran la presencia de la figura de catedrático/a solo a partir del tramo de 30 a 39 años. En el curso más reciente las personas más jóvenes de esta categoría se encuentran **en el tramo de edad de 40 a 49**, tramo en el que **las mujeres suponen en torno al 50% del PDI, pero en el que solo el 20% de los catedráticos/as son mujeres**. Esta clara infrarrepresentación femenina incluso en el grupo de mayor juventud no avala la idea mencionada en el párrafo anterior, aunque ha disminuido en 9,5pp desde el curso 2012-13. En el rango **de los 50 a 59 es en el que se produce la participación femenina más elevada en las cátedras, alcanzando el 32%**, pero cabe resaltar que esta cifra es **11,5pp menos de lo que les correspondería en función del peso relativo que tienen dentro del PDI de ese grupo de edad (43,5%)**.

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres sobre el total de CU por tramos de edad. Cursos 2012-13 y 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La Tabla 17 presenta el desglose de las cifras considerando tramos de edad más detallados. En la Universidad de Alcalá, tanto en el curso 2012-13 como en el 2020-21 los catedráticos más jóvenes, hasta 44 años, eran todos hombres, aunque el número es muy reducido. Es en el intervalo de 45 a 49 años, con un número de efectivos también bastante reducido, en el que comienza a observarse presencia de mujeres, que alcanzaban un peso del 18,2% en ese primer curso considerado y aumenta hasta el 23,5% en la actualidad. En este tramo de edad, junto con el siguiente, de 50 a 54, se han producido las reducciones en las brechas de género más significativas, pues en

este último caso se pasa del 30% de mujeres a 37%. Sin embargo, en los dos tramos de edad que cuentan con un mayor número de catedráticos (unos 50 efectivos), de 55 a 59 y 60 a 64 años, el porcentaje de mujeres ha de descendido, en 6pp y casi 2pp respectivamente.

Tabla 17. Presencia de mujeres y hombres en la Categoría de Catedrático/a de Universidad, por tramos de edad. Cursos 2012-13 y 2020-21

Rangos de edad	2012-13				2020-21			
	Total	H	M	% mujeres	Total	H	M	% mujeres
29 y menos	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	2	2	0	0	0	0	0	0
40-44	6	6	0	0	3	3	0	0
45-49	13	11	2	18,2	17	13	4	23,5
50-54	26	20	6	30,0	27	17	10	37,0
55-59	38	28	10	35,7	51	36	15	29,4
60-64	48	39	9	23,1	52	41	11	21,2
65 y más	29	24	5	20,8	51	39	12	23,5
Total general	162	130	32	19,8	201	149	52	25,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Como ya se señaló en el primer diagnóstico, la mayor edad media de los hombres frente a las mujeres de la Universidad de Alcalá no parece que pueda justificar la baja participación femenina en las Cátedras de Universidad. Aparte de una posible diferencia en las preferencias de unos y otras por alcanzar este tipo de metas, **resulta de interés considerar la hipótesis de que las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para poder acceder a los niveles más altos de la carrera académica universitaria.**

3.2.5. PDI por sexo, por Departamento y área de conocimiento

En el primer diagnóstico se constató que la presencia de hombres y mujeres entre el profesorado varía notablemente según el departamento considerado, por lo que resulta de interés abordar el análisis desde esta perspectiva. Conviene aclarar que la denominación actual de algunos departamentos difiere de la existente en el momento de realización del primer diagnóstico. Este cambio de denominación afecta a los siguientes cinco departamentos: Ciencias Biomédicas I cambia a Biomedicina y Biotecnología; Ciencias Biomédicas II se denomina actualmente Ciencias Biomédicas; Fisiología, Bioquímica y Biología Molecular pasa a denominarse Biología de Sistemas; Química I pasa a llamarse Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química; y Química II actualmente se denomina Química Orgánica y Química Inorgánica.

El desglose del PDI por Departamento permite comprobar que la cifra de participación relativa de las mujeres sigue resultando muy heterogénea. El Gráfico 10 refleja el porcentaje actual de mujeres entre el total de profesorado de cada Departamento, así como el que había en el curso 2012-13. El Gráfico 11, por su parte, muestra la participación femenina actual por departamentos en orden descendente, así como el cambio en puntos porcentuales respecto al curso 2012-13. Analizando ambos gráficos se llega a las siguientes conclusiones.

Continúan mostrando una muy escasa presencia femenina, por debajo del 20%, los Departamentos de Teoría de la señal y comunicaciones y Electrónica, aunque han aumentado su peso relativo en 2pp. El Departamento de Automática sigue estando entre los tres últimos, aunque actualmente supera el 20% tras haber aumentado el porcentaje de mujeres en casi 6pp. Junto con los anteriores hay que mencionar por tener una presencia de mujeres por debajo del 40% otros ocho departamentos: Ciencias de la computación, Física y matemáticas, Historia y filosofía, Arquitectura, Cirugía, ciencias médicas y sociales, Ciencias de la vida, Ciencias jurídicas y Economía y dirección de empresas. En algunos casos han experimentado variaciones notables respecto al curso 2012-13, tanto en positivo como en negativo. El Departamento de Economía y Dirección de Empresas ha logrado una ganancia relativa de mujeres de 9,5pp, situándose actualmente en el 39,2%, muy cerca de la paridad según marca la Ley de Igualdad; también es notable el incremento de presencia femenina en el Departamento de Cirugía, ciencias médicas y sociales, en 4,1pp. Por el contrario, se han alejado todavía más de la paridad de género, Historia y filosofía, cuya presencia femenina se ha recortado en 8pp, y Arquitectura, que reduce su porcentaje de mujeres en 4,9pp.

Por el lado contrario, están muy feminizados Enfermería y fisioterapia (69,3%) y Filología moderna (65,4%), en este último caso con un incremento notable, en 6,1pp respecto al curso 2012-13.

Los restantes departamentos se encuentran dentro de los límites del 40% al 60% de participación femenina, destacando los incrementos de 9,9pp en Medicina y especialidades médicas, de 9,7pp en Ciencias de la educación, de 7,7pp en Economía y de 6,1pp en Ciencias Biomédicas.

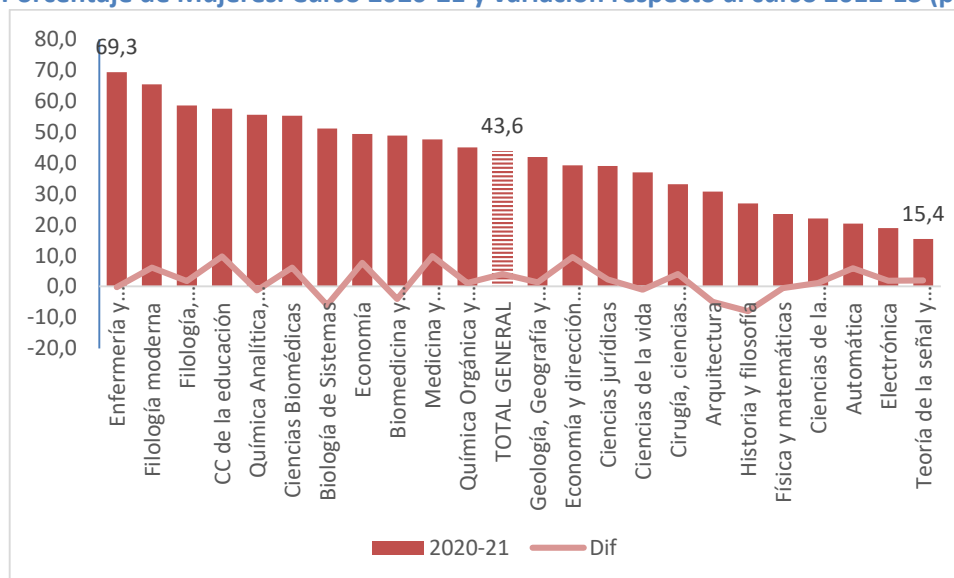
Cabe añadir en el curso 2012-13 los departamentos en los que la presencia de mujeres era paritaria o incluso mayoritaria eran nueve y en la actualidad se elevan hasta doce. A pesar de ello **se evidencia todavía una elevada segregación horizontal.**

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres en el PDI por Departamentos. Cursos 2012-13 y 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 11. Participación femenina en el PDI por Departamentos (orden descendente). Porcentaje de Mujeres. Curso 2020-21 y variación respecto al curso 2012-13 (pp)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Las disparidades se presentan algo más moderadas cuando se analizan los datos por Ramas de conocimiento, como se observa en la Tabla 18. Dicha tabla recoge en las dos primeras columnas cómo se distribuye la población de PDI adscrita a cada una de las ramas entre hombres y mujeres (los denominados porcentajes horizontales). Adicionalmente, se incorpora en la tercera columna el índice de desigualdad (cociente entre el porcentaje de mujeres en cada rama y el porcentaje de mujeres en el total -

43,6%-). Las dos últimas columnas reflejan cómo se concentran los hombres del PDI, por una parte, y las mujeres del PDI, por otra, en cada una de las cinco ramas (denominados porcentajes verticales). Para obtener los datos de esta tabla se ha tenido que recurrir al SIU (no se dispone de la información sobre las áreas de conocimiento en los datos puestos a disposición por la Oficina Estadística de la UAH), y los datos corresponden al curso 2019-20, el último disponible.

La mayor presencia relativa femenina se produce en la rama de Artes y humanidades, con un 51,7% seguida por Ciencias de la salud (50,1%). La menor presencia femenina se observa en Ingeniería y arquitectura, en la que solo suponen el 23,7%. Así, como muestra el índice de desigualdad, las mujeres tienen una presencia relativa superior a la media en las ramas de Artes y humanidades, con 1,18 (algo inferior al del curso 2012-13, con 1,29) y en Ciencias de la salud (1,16). En Ciencias y Ciencias sociales y jurídicas su peso relativo es muy similar al presentado por el conjunto de mujeres del PDI (índice de desigualdad muy cercano a la unidad). Es la rama de Ingeniería y arquitectura la que muestra una representación femenina más escasa; su índice de desigualdad es de 0,54, lo que indica que el porcentaje femenino aquí es aproximadamente la mitad del que se observa en el patrón general del PDI.

Tabla 18. Distribución y concentración de hombres y mujeres del PDI por Ramas de conocimiento. Curso 2019-20

Ramas de estudio	Porcentajes horizontales		Índice de desigualdad	Porcentajes verticales	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Artes y humanidades	48,28	51,72	1,18	8,69	12,0
Ciencias	57,50	42,50	0,97	14,27	13,6
Ciencias de la salud	49,05	50,95	1,16	32,06	42,8
Ciencias sociales y jurídicas	55,35	44,65	1,02	21,41	22,2
Ingeniería y arquitectura	76,25	23,75	0,54	23,58	9,4
Total general	56,25	43,75	1	100	100

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Las cifras de los porcentajes verticales muestran un grado de concentración por ramas muy distinta entre los hombres y las mujeres, pero con pautas muy similares a las observadas en el primer diagnóstico. Las evidencias más claras de la **segregación horizontal por ramas de estudio** se producen en **Ciencias de la salud**, rama en la que se concentra casi el 43% de las mujeres del PDI (frente a solo un 32% de los hombres) y, por el lado contrario, la rama de **Ingeniería y arquitectura**, en la que se ubica menos del 10% de las mujeres (frente a casi un 24% de los hombres). Los hombres del PDI no presentan una concentración tan elevada en una única rama, aunque también es alto el porcentaje de hombres que pertenecen a la rama de Ciencias de la salud (32%). Además, casi el 24% se ubican en la rama de Ingeniería y arquitectura. Así pues, los

hombres del PDI presentan una distribución por ramas más diversificada que las mujeres del PDI.

La Tabla 19 complementa el análisis anterior mostrando el desglose del PDI catedrático/a por Ramas de conocimiento. Resulta evidente que el peso relativo de las mujeres en las Cátedras de Universidad es inferior al de los hombres en todas las ramas, aunque las diferencias son muy notables. Así, en Artes y humanidades y en Ciencias su porcentaje está alrededor del 33% (27,6% y 20,9% en el curso 2012-13 respectivamente). En el primer caso se trata de una de las ramas en las que las mujeres tienen más representación en general (en torno a 52%). **En Ciencias de la salud se observa en el curso 2019-20 el porcentaje más bajo de mujeres en la máxima categoría, solo un 14,3%, lo que supone una importante caída de más de 10pp. En Ingeniería y arquitectura el peso relativo sigue siendo de los más reducidos, a pesar de que ha aumentado desde el 9,1% hasta el 15,4%.** Los datos más recientes de la Tabla 15 corresponden al curso 2019-20.

Tabla 19. Distribución del número de Catedráticos/as de Universidad por sexo y ramas de conocimiento. Cursos 2012-13 y 2019-20

Rama de estudio	Número de efectivos			Porcentajes horizontales		Índice de desigualdad	
	Curso 2019-20						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
Artes y humanidades	26	13	39	66,67	33,33	1,31	
Ciencias	38	19	57	66,67	33,33	1,31	
Ciencias de la salud	30	5	35	85,71	14,29	0,56	
Ciencias sociales y jurídicas	25	9	34	73,53	26,47	1,04	
Ingeniería y arquitectura	33	6	39	84,62	15,38	0,60	
Total general	152	52	204	74,51	25,49	1	
Curso 2012-13							
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
Artes y humanidades	21	8	29	72,4	27,6	1,40	
Ciencias	34	9	43	79,1	20,9	1,06	
Ciencias de la salud	25	9	34	73,5	26,5	1,34	
Ciencias sociales y jurídicas	30	4	34	88,2	11,8	0,60	
Ingeniería y arquitectura	20	2	22	90,9	9,1	0,46	
Total general	130	32	162	80,2	19,75	1,00	

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

3.2.6. PDI por sexo según su actividad investigadora y tramos de investigación reconocidos

La promoción en la carrera académica del PDI está muy condicionada por la actividad investigadora desarrollada y los méritos investigadores reconocidos con carácter oficial

(sexenios o tramos de investigación), por lo que resulta necesario analizar las diferencias de género que se presentan en este ámbito. Por ello, en este apartado se analizan las diferencias en la obtención de sexenios de investigación entre el PDI masculino y femenino, y en la dirección de Tesis Doctorales. El análisis de las **diferencias por sexo en el liderazgo de los proyectos de investigación, de los grupos de investigación y de los casos de movilidad investigadora no se ha podido abordar en este diagnóstico por falta de información; sería importante que se abordara la recogida y adecuada sistematización de esta información en el futuro.**

3.2.6.1. Sexenios de investigación

Los sexenios de investigación, o tramos de investigación, suponen el reconocimiento al profesorado universitario por los méritos de su actividad investigadora. Los solicitantes han de someter a evaluación una selección de los trabajos científicos publicados durante un período de seis años, correspondiendo la decisión actualmente a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). Solo pueden solicitarse por el profesorado Contratado Doctor y de los cuerpos docentes universitarios.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, estar en posesión de un número determinado de sexenios de investigación resulta en la práctica requisito básico para obtener las acreditaciones a los cuerpos docentes universitarios, de lo que se deriva la relevancia actual de conocer la situación diferencial de las mujeres y hombres en este aspecto. Además, el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, establece que la dedicación a la actividad docente de los cuerpos docentes universitarios podrá variar en función de la actividad investigadora reconocida a través de los sexenios de investigación.

También es importante señalar que no se incluyen aquí los sexenios de transferencia, recientemente establecidos⁵. Hasta el momento solo ha habido una convocatoria en el año 2018, su resolución, con efectos de enero de 2019, se comunicó en el año 2020. Según los datos de la ANECA, este tipo de reconocimiento fue solicitado por 276 profesores en la UAH, 192 hombres y 84 mujeres. La resolución positiva concedió el

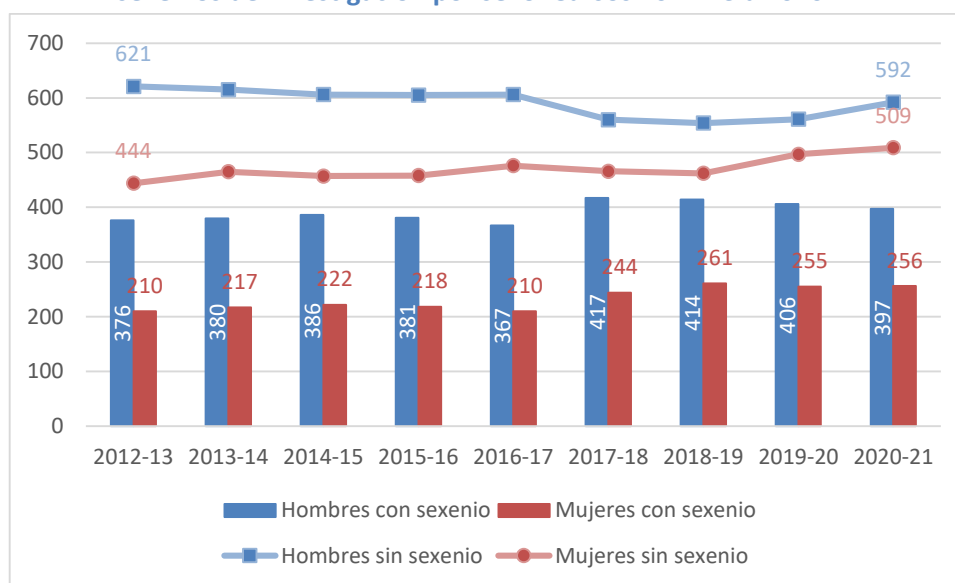
⁵ Estos sexenios de transferencia si se han podido tener en cuenta en el análisis de las diferencias retributivas del capítulo 5, puesto que el registro de datos que se ha dispuesto para ello era diferente, solo para el año natural 2020, y sí contaba con dicha información.

sexenio a 92 hombres (47,92% de las solicitudes) y a 29 mujeres (34,52%). Comparando estos resultados con la totalidad de las universidades de Madrid, las resoluciones positivas en la UAH son algo menores, ya que en el conjunto de la Comunidad Autónoma los porcentajes son 49,26% en el caso de los hombres y 37,22 % en el de las mujeres.

En el primer diagnóstico se concluyó un sesgo favorable a los hombres en este tipo de mérito investigador, resultando el porcentaje de mujeres en posesión de algún sexenio de investigación solo del 35,8%, por debajo de su peso relativo en el conjunto del PDI de la UAH, y la cifra media de sexenios también era inferior entre ellas. Para actualizar la información se presentan, primero con carácter general y después desagregando por categorías profesionales, las cifras de hombres y mujeres con y sin sexenios y el número promedio de estos tramos, tanto en la actualidad como su evolución desde el curso 2012-13.

Para analizar la situación actual, el Gráfico 12 ilustra las cifras en términos absolutos, y la Tabla 20 y el Gráfico 13 aportan cifras en porcentaje.

Gráfico 12. Situación actual y evolución del PDI con sexenios de investigación y del PDI sin sexenios de investigación por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La Tabla 20 revela que en el curso 2020-21 las mujeres siguen siendo minoría entre el PDI con algún sexenio de investigación, 39,2%, aunque la brecha se ha reducido en el periodo considerado. Dicho porcentaje se había mostrado bastante estancado desde el curso 2008-09, siendo en el curso 2017-18 en el que se muestra una dinámica positiva más clara. Cabe señalar que en el colectivo del PDI, tanto femenino como masculino,

predominan con claridad quienes no poseen sexenios investigadores, aunque el número de hombres ha descendido y el de mujeres ha ascendido. Desde otra perspectiva (Gráfico 13), un 33,5% de mujeres tienen este reconocimiento frente a un 40% de los hombres, porcentajes que son en los dos casos 2,4pp superiores a las del curso 2012-13.

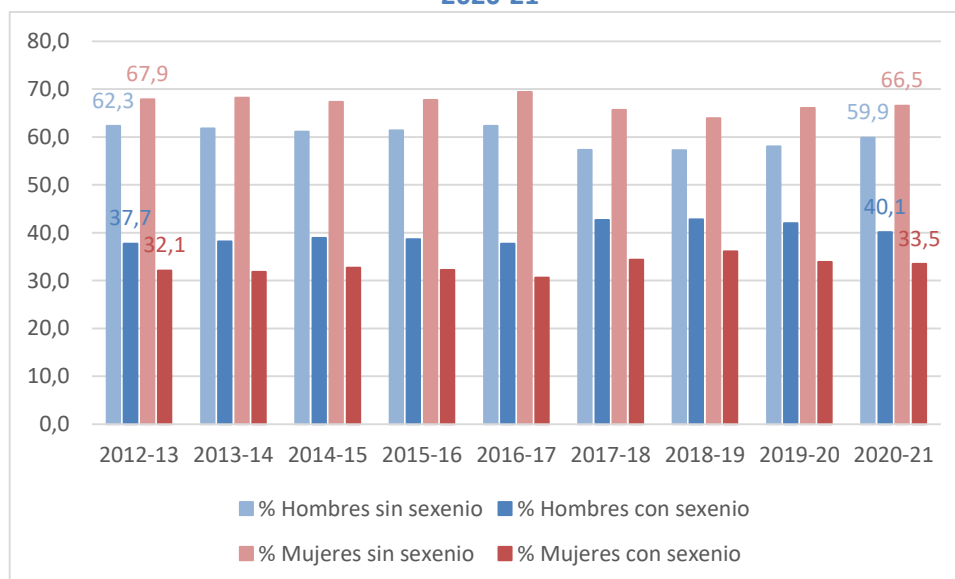
Todo ello tiene mucho que ver con el tipo de vinculación laboral que posean con la universidad, pues solo si se es personal permanente se puede optar a la solicitud de estos tramos investigadores, por lo que se precisa profundizar en esta cuestión.

Tabla 20. Situación actual y evolución de la participación de hombres y mujeres entre el PDI sin sexenio investigador y el PDI con sexenio investigador. Cursos 2012-13 a 2020-21

TODO EL PDI	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Sin sexenios	1065	1080	1063	1063	1082	1026	1016	1058	1101
% hombres	58,3	56,9	57,0	56,9	56,0	54,6	54,5	53,0	53,8
% mujeres	41,7	43,1	43,0	43,1	44,0	45,4	45,5	47,0	46,2
Con sexenios	586	597	608	599	577	661	675	661	653
% hombres	64,2	63,7	63,5	63,6	63,6	63,1	61,3	61,4	60,8
% mujeres	35,8	36,3	36,5	36,4	36,4	36,9	38,7	38,6	39,2
Total general	1651	1677	1671	1662	1659	1687	1691	1719	1754

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 13. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres que tienen o no sexenios de investigación. Concentración en porcentaje. PDI total. Cursos 2012-13 a 2020-21

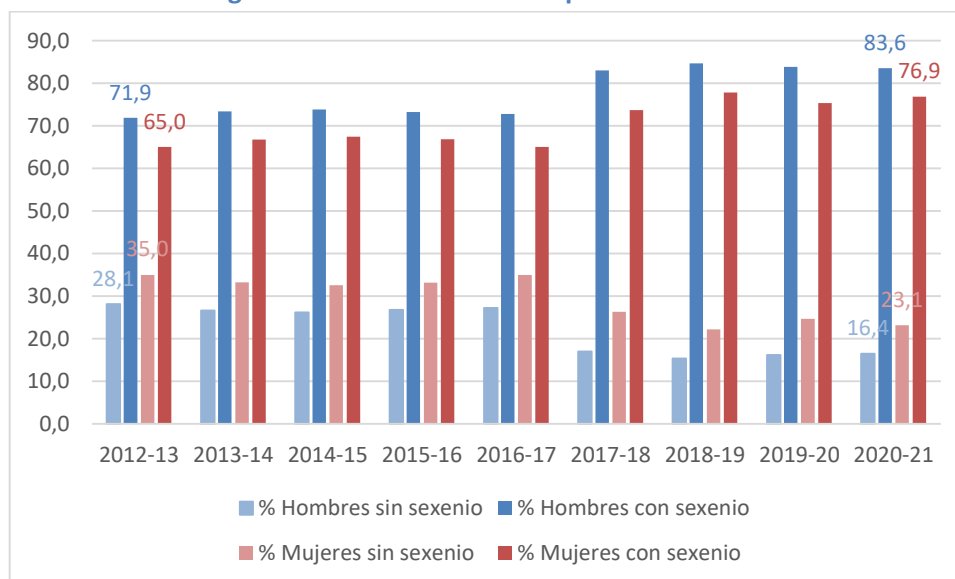


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Así, resulta necesario conocer la presencia de mujeres y hombres con sexenios de investigación y sin ellos teniendo en cuenta exclusivamente a quienes por su vinculación permanente con la universidad podrían tenerlos. El colectivo en este caso está constituido por el PDI Doctor que tiene vinculación permanente (PDI-DVP en adelante), que incluye las siguientes categorías: Catedrático de Universidad, Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Escuela Universitaria y Contratado Doctor.

El Gráfico 14 muestra el porcentaje actual, para este colectivo PDI-DVP, de mujeres y de hombres con y sin sexenios de investigación y su evolución desde 2012-13. Sus resultados dan prueba de la relevancia de tener en cuenta si se posee o no esa vinculación permanente. Entre las mujeres doctoras con vinculación permanente el 76,9%, posee algún sexenio investigador, 11,9pp más que en el periodo inicial; entre los hombres doctores con vinculación permanente el 83,6% tienen al menos un sexenio, 11,7pp más de lo observado en el inicio del periodo. En definitiva, ambos colectivos mejoran, pero la brecha entre unos y otras, algo superior a 6pp, sigue manteniéndose casi en el mismo nivel que ocho años atrás.

Gráfico 14. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres que tienen o no sexenios de investigación. PDI con vinculación permanente. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

No es posible analizar este tipo de cifras por ramas de conocimiento pues la información disponible no ofrece este detalle en la actualidad.

A continuación, se presenta el número medio de sexenios del PDI Doctor con vinculación permanente que tiene al menos uno, ofreciendo el detalle por categorías (Tabla 21).

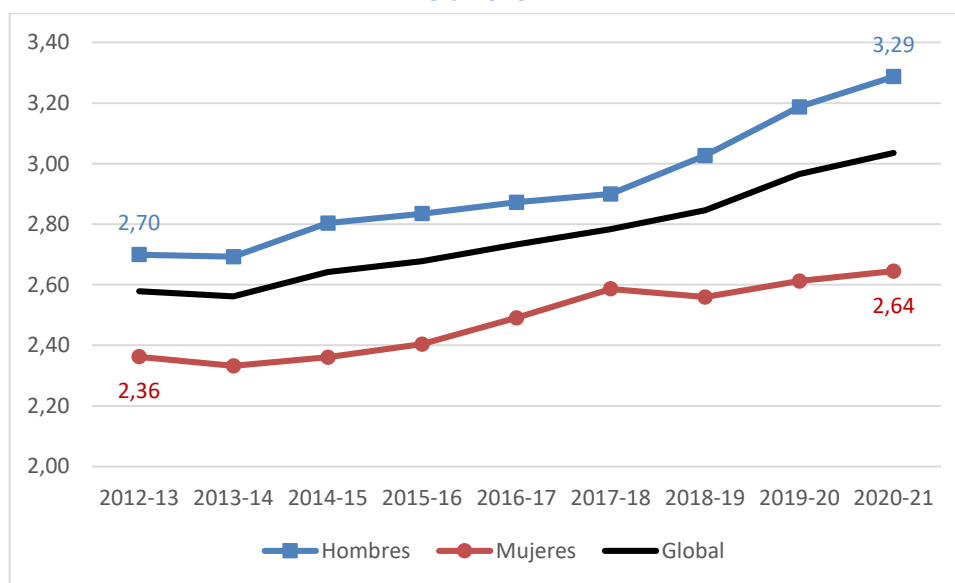
Tabla 21. Situación actual y evolución del número medio de sexenios de investigación por sexo. PDI-DVP con al menos un sexenio. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Hombre	2,70	2,69	2,80	2,83	2,87	2,90	3,03	3,19	3,29
Mujer	2,36	2,33	2,36	2,40	2,49	2,59	2,56	2,61	2,64
Total	2,58	2,56	2,64	2,68	2,73	2,78	2,85	2,97	3,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tampoco se observa convergencia en el número medio de sexenios que han logrado alcanzar las mujeres y hombres que poseen alguno. El Gráfico 15 muestra la evolución del número medio de sexenios de los profesores y profesoras, así como de la agregación de ambos colectivos. Se aprecia que, **aunque el número medio de sexenios ha crecido en ambos casos, en el colectivo de mujeres ni siquiera se ha llegado al nivel inicial que tenían los hombres en el periodo de arranque.** Además, el aumento en el número medio de sexenios entre los hombres es mayor que entre las mujeres en estos ocho años transcurridos, lo que indica que **en lugar de converger muestran una cierta divergencia que se cuantifica en 3 décimas de punto.**

Gráfico 15. Situación actual y evolución del promedio de sexenios de investigación que posee el PDI con vinculación permanente con algún sexenio. Total y detalle por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

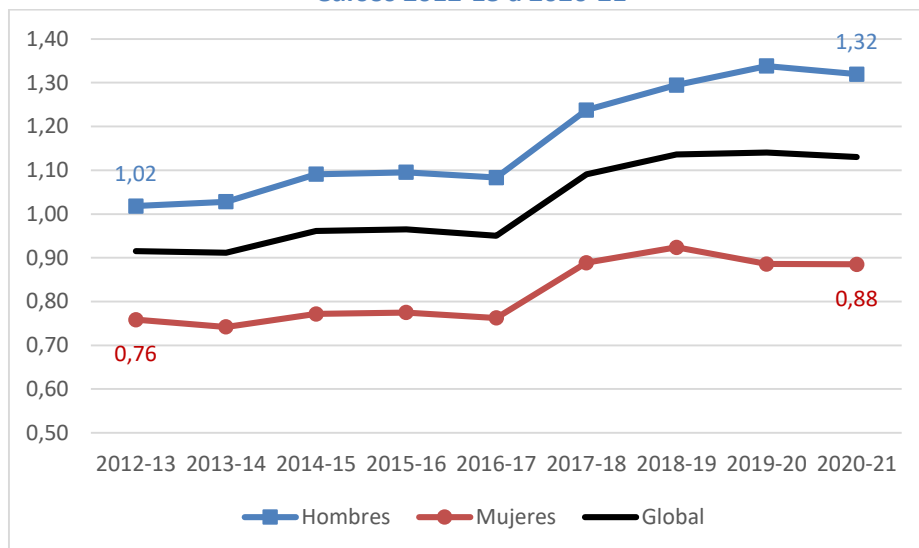
Tabla 22. Situación actual y evolución del número medio de sexenios de investigación por sexo. Todo el PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Hombres	Mujeres	Total
2012-13	1,02	0,76	0,92
2013-14	1,03	0,74	0,91
2014-15	1,09	0,77	0,96
2015-16	1,10	0,78	0,97
2016-17	1,08	0,76	0,95
2017-18	1,24	0,89	1,09
2018-19	1,29	0,92	1,14
2019-20	1,34	0,89	1,14
2020-21	1,32	0,88	1,13

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Si se atiende al número medio de sexenios de investigación en el conjunto de todo el profesorado con independencia de si tienen o no sexenios, la Tabla 22 y el Gráfico 16 muestran los siguientes datos.

Gráfico 16. Situación actual y evolución del número medio de sexenios por sexo. Todo el PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 23. Situación actual y evolución del número promedio de sexenios de investigación por sexo y categoría. PDI-DVP con al menos un sexenio. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012 -13	2013 -14	2014 -15	2015 -16	2016 -17	2017 -18	2018 -19	2019 -20	2020 -21
Catedrático/a de Universidad	3,99	4,01	4,12	4,16	4,11	4,21	4,24	4,42	4,54
Hombre	3,90	3,92	4,05	4,06	4,04	4,15	4,26	4,49	4,64
Mujer	4,39	4,39	4,43	4,58	4,35	4,40	4,18	4,21	4,28
Catedrático/a de Escuela Universitaria	1,89	1,89	2,11	2,29	2,29	2,67	2,60	2,80	2,80
Hombre	2,00	2,00	2,00	2,33	2,33	2,50	3,00	3,50	3,50
Mujer	1,80	1,80	2,20	2,25	2,25	2,75	2,33	2,33	2,33
Profesor/a Titular de Universidad	2,13	2,13	2,25	2,33	2,34	2,35	2,37	2,43	2,48
Hombre	2,18	2,18	2,32	2,40	2,40	2,37	2,41	2,51	2,57
Mujer	2,06	2,06	2,15	2,22	2,27	2,33	2,32	2,33	2,36
Profesor /a Titular de Escuela Universitaria	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,33
Hombre	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50
Mujer	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Profesor/a Contratado Doctor	1,67	1,60	1,60	1,60	1,70	1,66	1,58	1,63	1,63
Hombre	1,75	1,69	1,78	1,77	1,84	1,63	1,64	1,64	1,67
Mujer	1,58	1,53	1,48	1,46	1,58	1,69	1,55	1,63	1,62
Total general	2,59	2,57	2,65	2,68	2,74	2,79	2,85	2,98	3,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En la Tabla 23 se muestra el número medio de sexenios de investigación que tienen los miembros del PDI que poseen al menos uno, por categoría y sexo.

En la actualidad el promedio de sexenios de investigación de los hombres supera al de las mujeres en todas las categorías, siendo la diferencia más marcada la de la categoría de Catedrático de Escuela Universitaria que es, como se ha comprobado, poco numerosa. En el inicio del periodo analizado el promedio arrojado por la categoría de Catedráticos/as de Universidad era mayor entre las mujeres que entre los hombres, y así se mantuvo hasta el curso 2018-19, en el que casi se igualan y posteriormente se invierte la tendencia. Parecía haber necesidad de un esfuerzo mayor en términos de acumulación de sexenios de investigación para alcanzar la categoría máxima del PDI, que no se observa en los últimos años.

3.2.6.2. Dirección de Tesis Doctorales

La dirección de Tesis Doctorales (defendidas con éxito en el curso considerado) también se cuenta entre los méritos valorados para las promociones al cuerpo de Titulares y Catedráticos de Universidad, e impulsa la capacidad de publicación de

trabajos en revistas de alto nivel, imprescindibles para obtener las acreditaciones de ANECA. En este punto se ofrece información de las diferencias que han cosechado en este ámbito los doctores y doctoras pertenecientes al PDI de la UAH.

La Tabla 24 refleja el número de doctores y doctoras clasificado en dos grupos: los que no han dirigido o codirigido ninguna tesis que haya sido leída a lo largo de ese curso, por un lado, y los que han dirigido o codirigido al menos una, por otro. Además, se añade la información del porcentaje que suponen las mujeres en cada uno de estos grupos.

Tabla 24. Situación actual y evolución del PDI Doctor por sexo según si han dirigido tesis doctorales defendidas en el curso académico. Cursos 2012-13 a 2020-21

	No dirigen				Dirigen				Total general
	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M	
2012-13	645	408	1.053	38,7	70	34	104	32,7	1.157
2013-14	630	407	1.037	39,2	92	50	142	35,2	1.179
2014-15	631	419	1.050	39,9	96	40	136	29,4	1.186
2015-16	640	413	1.053	39,2	100	52	152	34,2	1.205
2016-17	619	409	1.028	39,8	104	52	156	33,3	1.184
2017-18	546	404	950	42,5	198	89	287	31,0	1.237
2018-19	546	404	950	42,5	198	89	287	31,0	1.237
2019-20	668	470	1.138	41,3	69	39	108	36,1	1.246
2020-21	676	487	1.163	41,9	78	41	119	34,5	1.282

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La proporción de mujeres que dirigen tesis es inferior a la de hombres. Del total del profesorado doctor que ha dirigido alguna tesis durante el curso 2020-21, tan solo el 34,5% eran mujeres. Esta proporción ha disminuido respecto al curso anterior, aunque no puede afirmarse que la proporción esté aumentando o disminuyendo, ya que su evolución desde el curso 2012-13 no presenta una tendencia única.

A continuación, en la Tabla 25, se proporcionan los datos sobre cómo se distribuyen las doctoras y los doctores según hayan dirigido o no tesis doctorales leídas en el año. También en este caso se observa una situación desfavorable a las mujeres. En el curso 2020-21 solo 7,8% de ellas están en el grupo que dirigen, en tanto que en el caso de los hombres este porcentaje se eleva hasta el 10,3%, 2,6pp más como se comprueba en la última columna. Aunque la tendencia de esa brecha es bastante irregular, en algunos cursos ha sido notablemente más elevada, hasta 8,6 pp. Los cursos 2017-18 y 2018-19 fueron excepcionales porque los Programas de Doctorado regulados por una legislación que fue derogada por el RD 99/2011 estaban declarados a extinguir, lo que precipitó la lectura de un número de Tesis muy por encima de lo habitual.

Tabla 25. Situación actual y evolución de la distribución de las doctoras y los doctores según hayan dirigido o no tesis doctorales defendidas en el curso académico. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Mujeres		Hombres		Dif dirigen
	No dirigen	Dirigen	No dirigen	Dirigen	H-M
2012-13	92,3	7,7	90,2	9,8	2,1
2013-14	89,1	10,9	87,3	12,7	1,8
2014-15	91,3	8,7	86,8	13,2	4,5
2015-16	88,8	11,2	86,5	13,5	2,3
2016-17	88,7	11,3	85,6	14,4	3,1
2017-18	81,9	18,1	73,4	26,6	8,6
2018-19	81,9	18,1	73,4	26,6	8,6
2019-20	92,3	7,7	90,6	9,4	1,7
2020-21	92,2	7,8	89,7	10,3	2,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.2.7. PDI por sexo según sus tramos docentes reconocidos

Los tramos de docencia reconocidos, o quinquenios docentes, suponen sobre todo un complemento retributivo que debe ser solicitado expresamente por el profesorado y tiene en la mayoría de los casos una resolución favorable. Como tales tramos reconocidos desempeñan un papel menor en el camino del profesorado que se inicia en la universidad hacia las categorías de los puestos docentes universitarios, aunque su correlación con las horas de docencia impartidas, que sí presentan un mínimo exigido y diferente en cada categoría, le otorgan una cierta importancia.

En la Tabla 26 se recoge la cifra promedio de quinquenios que tienen reconocidos los profesores y profesoras de la UAH, siendo seis el valor máximo posible. Se presenta la información para el conjunto del PDI y para diferentes agrupaciones o categorías del mismo. En general no se observan muchas diferencias por sexo, aunque cabe señalar algunos matices. Así, para el conjunto del PDI se observa siempre un número medio de quinquenios algo mayor entre los hombres, de solo una o dos décimas de año; en el caso del profesorado contratado doctor la media es prácticamente igual en todos los cursos académicos. Es en las categorías de los cuerpos docentes, titulares y cátedras de universidad, en las que se observa una mayor diferencia a lo largo de estos años y de signo contrario, presentando las mujeres un promedio de quinquenios docentes entre 0,2 y 0,5 años por encima que los hombres.

Los quinquenios resultan en la práctica un indicador de la antigüedad en la carrera docente, y los datos muestran la necesidad de acumular algo más experiencia por parte de las mujeres que de los hombres para encontrarse en la misma categoría académica funcionarial.

Tabla 26. Evolución y situación actual del promedio de quinquenios de docencia reconocidos, por sexo y diferentes colectivos del PDI. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Catedrático/a									
	Todo el PDI		PDI Permanente		de Universidad		Titular de Universidad		Contratado Doctor	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2012-13	1,9	1,8	3,5	3,5	5,1	5,5	3,0	3,5	1,8	1,8
2013-14	1,9	1,8	3,6	3,6	5,1	5,6	3,1	3,6	2,0	1,9
2014-15	2,0	1,8	3,7	3,6	5,2	5,6	3,3	3,7	2,1	2,0
2015-16	2,0	1,8	3,8	3,7	5,3	5,4	3,4	3,8	2,2	2,2
2016-17	2,0	1,9	3,8	3,7	5,2	5,8	3,5	3,8	2,1	2,1
2017-18	2,0	1,8	3,9	3,8	5,1	5,3	3,4	3,9	2,2	2,2
2018-19	2,0	1,8	3,9	3,8	5,1	5,3	3,4	3,9	2,2	2,2
2019-20	2,0	1,9	3,9	3,9	5,0	5,1	3,5	4,0	2,6	2,5
2020-21	1,9	1,7	4,0	3,9	5,0	5,2	3,6	3,8	2,6	2,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

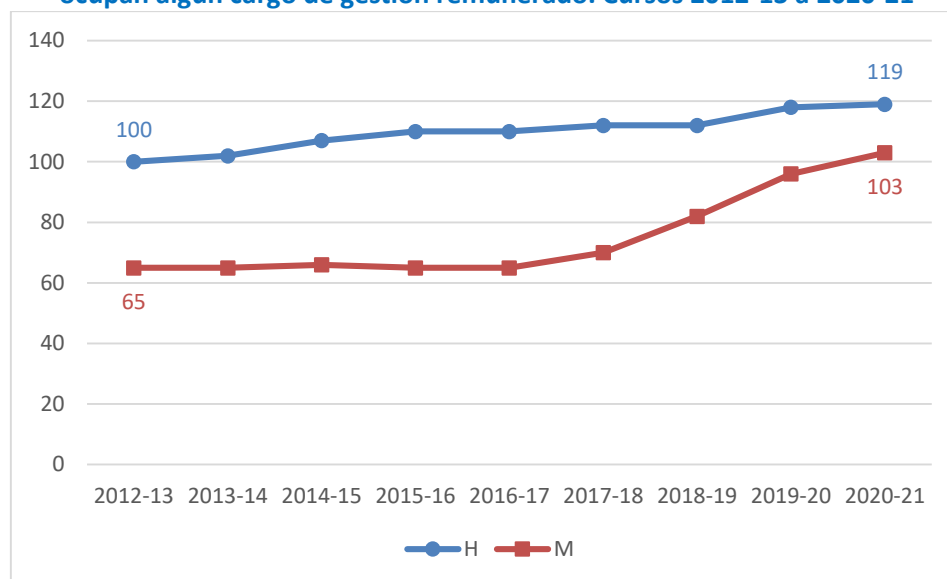
3.2.8. PDI según ocupen o no cargos unipersonales de gestión

Este apartado ofrece información agregada sobre la medida en que las mujeres y hombres del PDI ostentan o no algún cargo unipersonal remunerado económicamente en la UAH, sin diferenciar entre cargos de distintos niveles o categorías. Este detalle se aborda este con posterioridad, en el epígrafe 8.1.

El artículo 108 de los Estatutos de la Universidad de Alcalá establece que la dedicación a tiempo completo será requisito para el desempeño de cargos en los órganos académicos unipersonales regulados por dichos Estatutos, y añade que no podrán desempeñarse simultáneamente dos o más cargos en órganos unipersonales de gobierno, pero puede acumularse un segundo cargo si el nombramiento se refiere a puestos honoríficos.

El Gráfico 17 muestra cómo ha evolucionado desde el curso 2012-13 hasta el 2020-21 el número de hombres y mujeres del PDI que ocupan algún cargo de gestión remunerado (sin distinción del tipo de cargo). Se observan cifras crecientes en ambos casos, aunque más significativas en el caso de las segundas, de forma que, aunque la cifra de hombres sigue siendo superior, la brecha se ha estrechado de forma notable, incluso en términos relativos, como muestra el Gráfico 18. Entre el PDI con cargos de gestión remunerado las mujeres suponen actualmente el 46,4%, 7 puntos porcentuales más que en el curso de partida.

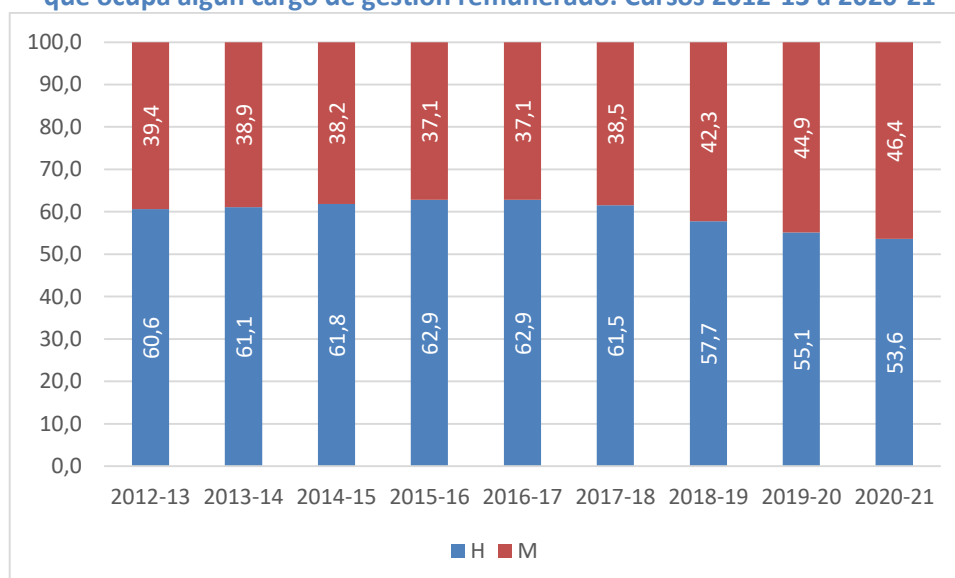
Gráfico 17. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres del PDI que ocupan algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

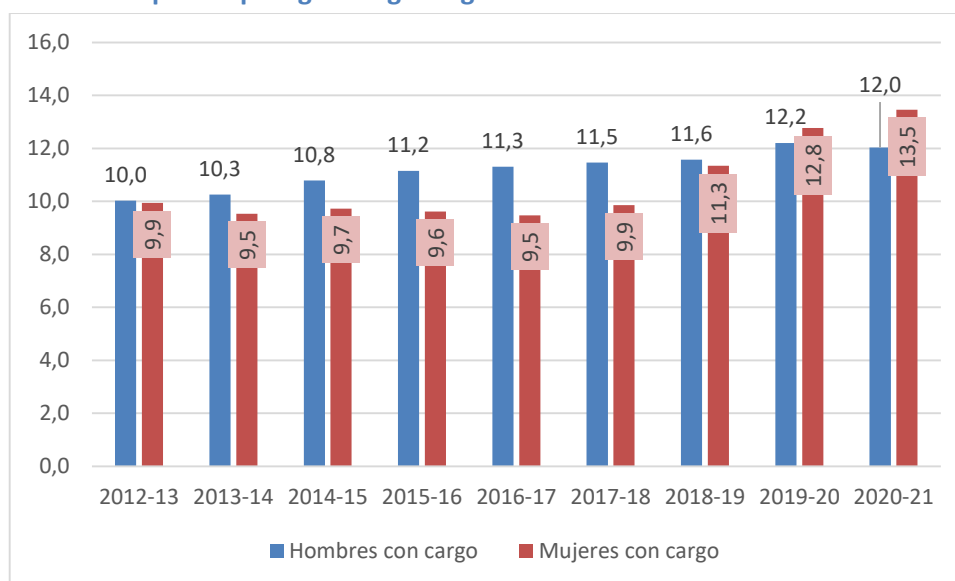
Desde la otra perspectiva, dentro del colectivo de mujeres del PDI ya suponen el 13,5% las que ocupan cargos de gestión remunerado, lo que implica un aumento de 3,6pp, y superar al porcentaje que muestran los hombres, del 12% (Gráfico 19).

Gráfico 18. Situación actual y evolución de la distribución entre mujeres y hombres del PDI que ocupa algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 19. Situación actual y evolución del porcentaje de hombres y del porcentaje de mujeres del PDI que ocupa algún cargo de gestión remunerado. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.3. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el personal investigador de la Universidad de Alcalá

Según el artículo 104.6 de los Estatutos de la Universidad de Alcalá, a todos los efectos, el personal investigador contratado por la Universidad de Alcalá con contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología mediante las modalidades establecidas en la Ley 13/1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Tecnológica, será considerado personal docente e investigador de la Universidad de Alcalá. Sin embargo, por las especiales características de este colectivo se ha decidido considerarlo de forma separada en este análisis. Se trata de un colectivo tremendamente heterogéneo tanto por el tipo de vinculación a la universidad como por su dedicación y la duración de su relación como investigadores que puede ser el año completo o únicamente unos días. No se incluyó en el primer diagnóstico de situación (Mañas et al., 2015).

El personal investigador incluye al investigador empleado y al personal técnico de apoyo a la investigación. Se considera personal investigador empleado:

- Personal investigador de convocatorias públicas competitivas, tanto en fase de beca como de contrato. No se incluye a los becarios predoctorales que no provienen de convocatorias públicas competitivas.
- Personal investigador con cargo a proyectos de investigación del Artículo 83 de la LOMLOU y grupos de investigación, con contratos por convenios de

colaboración con empresas, fundaciones u otras entidades o con cargo a proyectos de investigación.

El personal técnico de apoyo a la investigación incluye a personal cuyas tareas principales requieren conocimientos técnicos y experiencia en uno o varios campos de la ingeniería, física, las ciencias biomédicas o las ciencias sociales y las humanidades. Participan en la I+D ejecutando tareas científicas y técnicas que requieren la aplicación de conceptos y métodos operativos, generalmente bajo la supervisión de los investigadores.

A continuación, se presentan los resultados de cruzar los datos de participación de mujeres y hombres en el PI con las variables relativas al tipo de personal investigador, los tramos de edad y el departamento.

3.3.1. PI por sexo y tipo de personal investigador

Para el PI se dispone información desde el curso 2014-15, llegando los datos más actuales también hasta el curso 2020-21. Con la excepción de los cursos 2016-17 y 2017-18, la evolución ha sido claramente creciente, lo que ha permitido que el colectivo en su conjunto pase de los 255 efectivos iniciales a los 410, lo que supone un incremento de casi el 61%. Esta tendencia se observa en ambos sexos, aunque es más marcada entre las mujeres que pasan de 121 a 200 (un 65,3% de aumento); los hombres aumentan desde 134 a 210 (un 56,7%). Como consecuencia de lo anterior las mujeres aumentan su peso relativo en el conjunto del PI en 1,3pp, desde el 47,5% que mostraba en el primer curso considerado, hasta el 48,8%.

Por tanto, a lo largo de todos estos años la distribución del PI por sexo ha sido paritaria, siendo el porcentaje más bajo de participación de las mujeres del 45,5% en un solo curso, aunque en los restantes no baja del 47,5%.

Tabla 27. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres pertenientes al PI y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 a 2020-21

	Hombres	Mujeres	Total general	% Mujeres
2014-15	134	121	255	47,5
2015-16	167	153	320	47,8
2016-17	152	150	302	49,7
2017-18	154	143	297	48,1
2018-19	165	158	323	48,9
2019-20	198	165	363	45,5
2020-21	210	200	410	48,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Considerando el primer y último curso académico, la Tabla 28 recoge cómo se distribuye el PI por tipos, en general y por sexo, así como el porcentaje que suponen las mujeres en cada tipo de PI y la diferente concentración de hombres y mujeres en ellos. Para el curso 2014-15 se observa que en el caso de los hombres la vinculación con cargo a proyectos del artículo 83 era la situación más frecuente; en este tipo se concentraban más del 55% de ellos, seguido del PI vinculado a convocatorias competitivas, que supone casi 40%. En el caso de las mujeres ambos tipos de vinculación eran de igual importancia cuantitativa, pues suponían casi el 49% cada una. El personal técnico tenía una importancia muy menor. Excepto en este último caso minoritario, la distribución por sexo resulta paritaria.

Tabla 28. Distribución del personal investigador por sexo y tipo. Concentración de hombres y mujeres por tipo y porcentaje de mujeres sobre el total. Cursos 2014-15 y 2020-21

	H	M	Total general	% Conc. H	% Conc. M	% M/T
2014-15	134	121	255	100	100	47,5
Conv. Púb. competitivas	53	59	112	39,6	48,8	52,7
Artículo 83	74	59	133	55,2	48,8	44,4
Personal técnico	7	3	10	5,2	2,5	30,0
2020-21	210	200	410	100,0	100,0	48,8
Conv. Púb. competitivas	95	99	194	45,2	49,5	51,0
Artículo 83	61	47	108	29,0	23,5	43,5
Personal técnico	1	2	3	0,5	1,0	66,7
No consta	53	52	105	25,2	26,0	49,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Los datos del último curso son difíciles de valorar puesto que en cerca de la cuarta parte no se informa del tipo de PI. Pese a ello, se observa que la distribución entre hombres y mujeres resulta también paritaria en todos los casos, con la excepción del personal técnico cuyo número total, todavía más reducido en este curso, hace que no sea significativo.

3.3.2. PI por sexo y tramos de edad

La Tabla 29 muestra cómo se distribuyen por tramos de edad las mujeres y hombres que conforman el PI en el curso 2020-21 y en el primero disponible. Es clara la juventud que presenta este colectivo, muy especialmente en la actualidad, con más de la mitad menores de 30 años de edad. Este es el colectivo que ha experimentado un mayor crecimiento en estos seis años, pues se ha multiplicado por 2,4. Las mujeres suponen un 47,4% de este grupo de edad predominante, algo más de lo que sucedía en el 2014-15 (44,8%). En el grupo de edad de 30 a 39 se encuentran más de una cuarta parte del PI, 52 hombres y 61 mujeres, lo que implica para estas últimas un peso

del 54%. En este tramo los efectivos no solo no crecen, sino que disminuyen, debido a la caída observada en el colectivo masculino.

Tabla 29. Distribución del personal investigador por sexo y tramos de edad. Valores absolutos y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 y 2020-21

	2014-15				2020-21			
	H	M	Total general	%M	H	M	Total general	%M
Hasta 29 años	58	47	105	44,8	132	119	251	47,4
de 30 a 39 años	66	58	124	46,8	52	61	113	54,0
de 40 a 49 años	8	10	18	55,6	17	14	31	45,2
de 50 a 59 años	1	5	6	83,3	7	3	10	30,0
de 60 o más años	1	1	2	50,0	2	3	5	60,0
Total general	134	121	255	47,5	210	200	410	48,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Las cifras de concentración de mujeres y hombres en los distintos tramos de edad muestran bastantes similitudes entre ambos colectivos, cerca de una 60% en la actualidad se ubican en el tramo de mayor juventud, algo más las mujeres, con casi el 63%. El tramo de 30 a 39 concentra casi al 25% de los hombres y al 30,5% de las mujeres. El resto de tramos son muy minoritarios. Comparado con el curso inicial, en ambos sexos se ha producido una pérdida de relevancia del tramo de 30 a 39 en favor del tramo más joven, lo que se explica por el fuerte dinamismo de este último y el estancamiento o leve retroceso del primero.

Tabla 30. Concentración de las mujeres y hombres del PI en los distintos tramos de edad. Porcentajes. Cursos 2014-15 y 2020-21

	2014-15			2020-21		
	H	M	Total general	H	M	Total general
Hasta 29 años	43,3	38,8	41,2	62,9	59,5	61,2
de 30 a 39 años	49,3	47,9	48,6	24,8	30,5	27,6
de 40 a 49 años	6,0	8,3	7,1	8,1	7,0	7,6
de 50 a 59 años	0,7	4,1	2,4	3,3	1,5	2,4
de 60 o más años	0,7	0,8	0,8	1,0	1,5	1,2
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.3.3. PI por sexo y departamento

La Tabla 31 muestra cómo se distribuye el PI por sexo y departamento al que se adscriben, así como el porcentaje que suponen las mujeres en cada caso. Resulta uno

de los cruces más interesantes pues evidencia diferencias muy notables entre hombres y mujeres en bastantes casos.

En seis casos el porcentaje de mujeres está por debajo de la paridad, con unas cifras muy bajas que varían entre el 28,6% y el 10% (marcados en rojo). Todos ellos son departamentos del ámbito científico tecnológico y arquitectura. Por el lado contrario, hasta en doce departamentos se observa una situación de elevada feminización, representando las mujeres más del 60% (marcados en azul); en bastantes casos hasta el 100%. Se trata de departamentos de ámbitos tan variados como las ciencias de la educación, de la medicina y la salud, sociales y humanistas, en su mayoría. Solamente en cinco departamentos su PI se distribuye de forma paritaria. **La segregación horizontal por departamentos resulta, así, muy evidente en el PI.**

Tabla 31. Personal investigador por sexo y departamento. Valores absolutos y porcentaje de mujeres. Curso 2020-21

	Hombres	Mujeres	Total general	% Mujeres
Arquitectura	5	2	7	28,6
Automática	21	6	27	22,2
Biología de Sistemas	13	11	24	45,8
Biomedicina y Biotecnología		3	3	100,0
Ciencias Biomédicas	1	4	5	80,0
Ciencias de la computación	9	1	10	10,0
Ciencias de la educación	1	4	5	80,0
Ciencias de la vida	16	13	29	44,8
Ciencias jurídicas		5	5	100,0
Cirugía, ciencias médicas y sociales	1	3	4	75,0
Economía	1	3	4	75,0
Economía y dirección de empresas	1	2	3	66,7
Electrónica	42	10	52	19,2
Enfermería y fisioterapia		2	2	100,0
Filología moderna	2	6	8	75,0
Filología, Comunicación y Documentación	4	22	26	84,6
Física y matemáticas	9	3	12	25,0
Geología, Geografía y Medio Ambiente	11	9	20	45,0
Historia y filosofía	10	21	31	67,7
Medicina y especialidades médicas	1	8	9	88,9
Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química	27	29	56	51,8
Química Orgánica y Química Inorgánica	16	26	42	61,9
Teoría de la señal y comunicaciones	19	7	26	26,9
Total general	210	200	410	48,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La Tabla 32 muestra la diferente concentración que presentan las mujeres y hombres del PI por departamentos, ordenado en cada caso de mayor a menor. Resulta interesante analizar cómo cambian las posiciones de cada departamento según el colectivo. Entre los casos más destacables cabe mencionar los de Electrónica, que ocupa la primera posición entre los hombres y la séptima entre las mujeres, y Filología, Comunicación y Documentación, que es el tercero entre las mujeres y el décimo tercero entre los hombres.

Tabla 32. Concentración de las mujeres y hombres del PI en los distintos departamentos.
Porcentajes. Curso 2020-21

Concentración mujeres 2020-21	%	Concentración hombres 2020-21	%
Total general	100	Total general	100
Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química	14,5	Electrónica	20,0
Química Orgánica y Química Inorgánica	13	Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química	12,9
Filología, Comunicación y Documentación	11	Automática	10,0
Historia y filosofía	10,5	Teoría de la señal y comunicaciones	9,0
Ciencias de la vida	6,5	Ciencias de la vida	7,6
Biología de Sistemas	5,5	Química Orgánica y Química Inorgánica	7,6
Electrónica	5	Biología de Sistemas	6,2
Geología, Geografía y Medio Ambiente	4,5	Geología, Geografía y Medio Ambiente	5,2
Medicina y especialidades médicas	4	Historia y filosofía	4,8
Teoría de la señal y comunicaciones	3,5	Ciencias de la computación	4,3
Automática	3	Física y matemáticas	4,3
Filología moderna	3	Arquitectura	2,4
Ciencias jurídicas	2,5	Filología, Comunicación y Documentación	1,9
Ciencias Biomédicas	2	Filología moderna	1,0
Ciencias de la educación	2	Ciencias Biomédicas	0,5
Biomedicina y Biotecnología	1,5	Ciencias de la educación	0,5
Cirugía, ciencias médicas y sociales	1,5	Cirugía, ciencias médicas y sociales	0,5
Economía	1,5	Economía	0,5
Física y matemáticas	1,5	Economía y dirección de empresas	0,5
Arquitectura	1	Medicina y especialidades médicas	0,5
Economía y dirección de empresas	1	Biomedicina y Biotecnología	0,0
Enfermería y fisioterapia	1	Ciencias jurídicas	0,0
Ciencias de la computación	0,5	Enfermería y fisioterapia	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

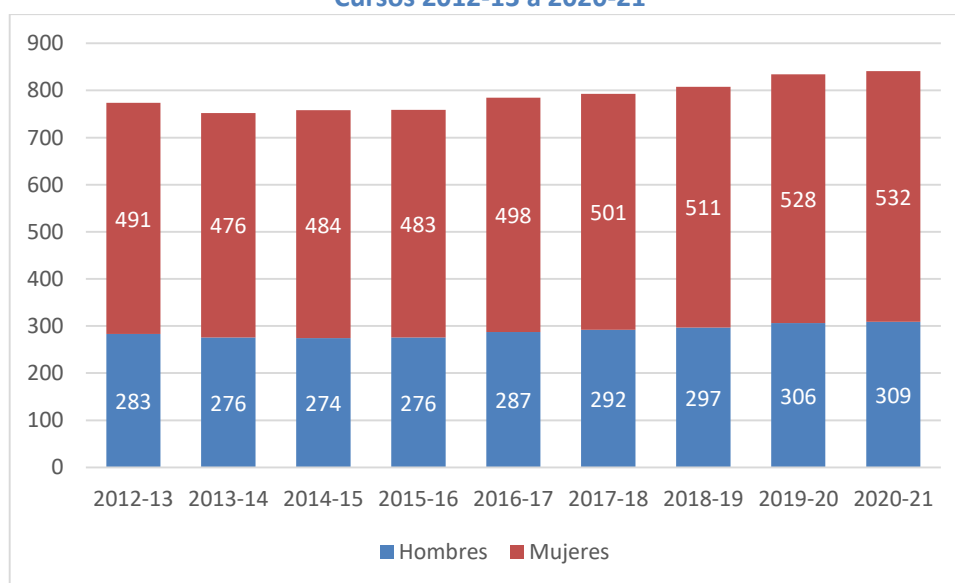
Además, se observa una cierta mayor concentración de los hombres que de las mujeres. Así, un solo departamento aglutina ya al 20% de los hombres, frente a un 14,5% de las mujeres; hasta siete departamentos agrupan al 73,3% de hombres y al 66% de mujeres; y once departamentos reúne al 91,9 de los hombres y al 81% de las mujeres. En el caso de los hombres hay nueve departamentos que no alcanzan ni el 1% de sus efectivos, mientras que para las mujeres solo sucede esto en un departamento.

3.4. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alcalá

Al contrario de lo que sucede con el PDI, **el personal de administración y servicios de la Universidad de Alcalá está muy feminizado**. Esta clara mayoría femenina en el colectivo se viene manteniendo en una cifra algo superior al 63% al menos desde el curso 2008-09 y hasta la actualidad. Por tanto, en este grupo de trabajadores/as no se está dentro del margen que implicaría una representación equilibrada por género, como ya se ha dicho, según marca la Ley de Igualdad (que ninguno supere el 60% o no llegue al 40%). La diferencia entre el porcentaje que suponen los hombres en relación al de mujeres se ha mantenido también muy estable en los cursos analizados, muy cercana a los 27pp a favor de las segundas.

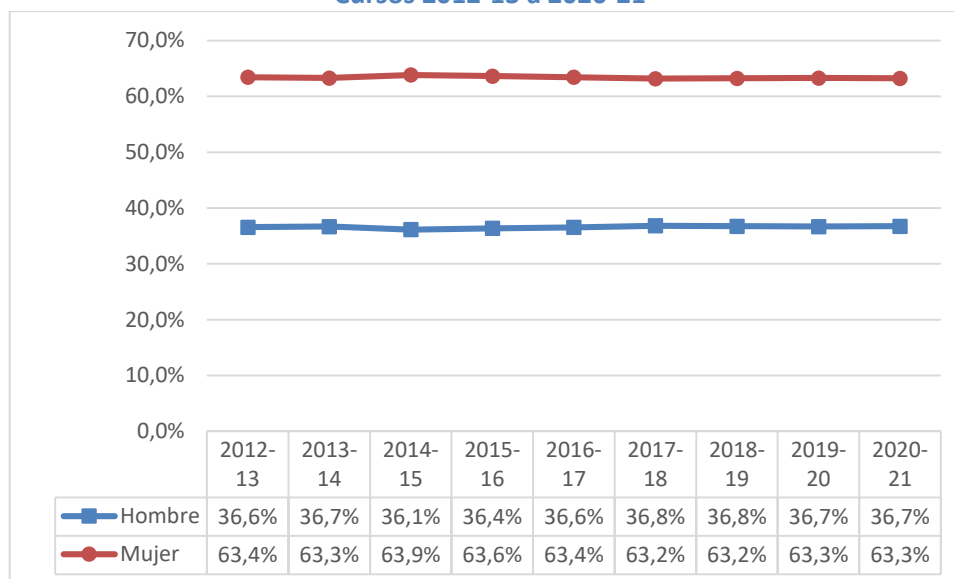
Los Gráficos 20 y 21 muestran la situación actual y evolución de las mujeres y hombres en el PAS de la UAH, en términos absolutos y porcentuales, respectivamente.

Gráfico 20. Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres en el PAS.
Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

**Gráfico 21. Situación actual y evolución del porcentaje de mujeres y de hombres en el PAS.
Cursos 2012-13 a 2020-21**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Este análisis para el conjunto de mujeres y de hombres que forman parte del PAS de la UAH debe completarse considerando las diferencias que se observan entre los distintos colectivos en los que puede clasificarse, atendiendo a determinadas características laborales y personales. Este es el objetivo de este epígrafe, además de conocer la dinámica que ha seguido en los últimos años, presentando la información desde el curso 2012-2013 hasta el 2020-2021. Todo ello puede resultar clave para detectar focos de desigualdad que precisen atención.

Para ello, a lo largo de este epígrafe se desarrollan seis apartados que abordan el análisis de las diferencias que se observan en el PAS cuando se cruza la variable sexo con la edad, los grupos de clasificación profesional, la antigüedad, el nivel de estudios completado y el tipo de servicios prestados. Adicionalmente se realiza un análisis por sexo y categoría profesional de la posible existencia en el PAS de un nivel educativo superior al exigido en cada categoría.

3.4.1. PAS por sexo y tramos de edad

Las cifras del PAS desagregadas por sexo y rangos de edad revelan tendencias interesantes. Es muy llamativo el envejecimiento de la plantilla a lo largo de los ocho años transcurridos. Así, la Tabla 33 muestra que en el periodo de partida el personal menor de 50 años aglutinaba al 59% de los efectivos, mientras que en la actualidad apenas suponen el 34%; en 2012-13 bastaba con considerar a los menores de 55 años

para abarcar casi al 82% del PAS, mientras que en el curso 2020-21 ni siquiera alcanzan el 55%. Este proceso ha afectado tanto a los hombres como a las mujeres. Los colectivos más numerosos que pasaban de los 100 efectivos eran los de los tres rangos que van de 40 a 54; en la actualidad los cuatro más numerosos que pasan de 100 son los de 45 a 64 años.

Las nuevas incorporaciones de hombres y mujeres al PAS junto con los movimientos a lo largo de los rangos de edad por el transcurso del tiempo, ha alterado el porcentaje de mujeres que presenta cada tramo, aunque sin una sistemática clara. **En todos los tramos de edad, menos en el de 35 a 39 años, las mujeres tienen una presencia mayoritaria** y los índices de desigualdad están próximos a 1 en casi todos los casos (Tabla 34).

Tabla 33. Porcentaje acumulado de hombres y mujeres del PAS por sexo y rango de edad.
Cursos 2012-13 y 2020-21

	% Acumulado 2012-13			% Acumulado 2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
29 años o menos	0,4	1,2	0,9	1,6	1,3	1,4
30-34	5,7	5,9	5,8	3,2	2,6	2,9
35-39	15,2	15,7	15,5	9,7	5,6	7,1
40-44	31,4	32,2	31,9	18,1	17,3	17,6
45-49	62,5	57,0	59,0	35,3	32,5	33,5
50-54	82,7	81,3	81,8	57,3	53,2	54,7
55-59	93,3	93,7	93,5	84,8	82,3	83,2
60-64	99,3	99,8	99,6	99,4	99,4	99,4
65 años o más	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total general	283	491	774	309	532	841

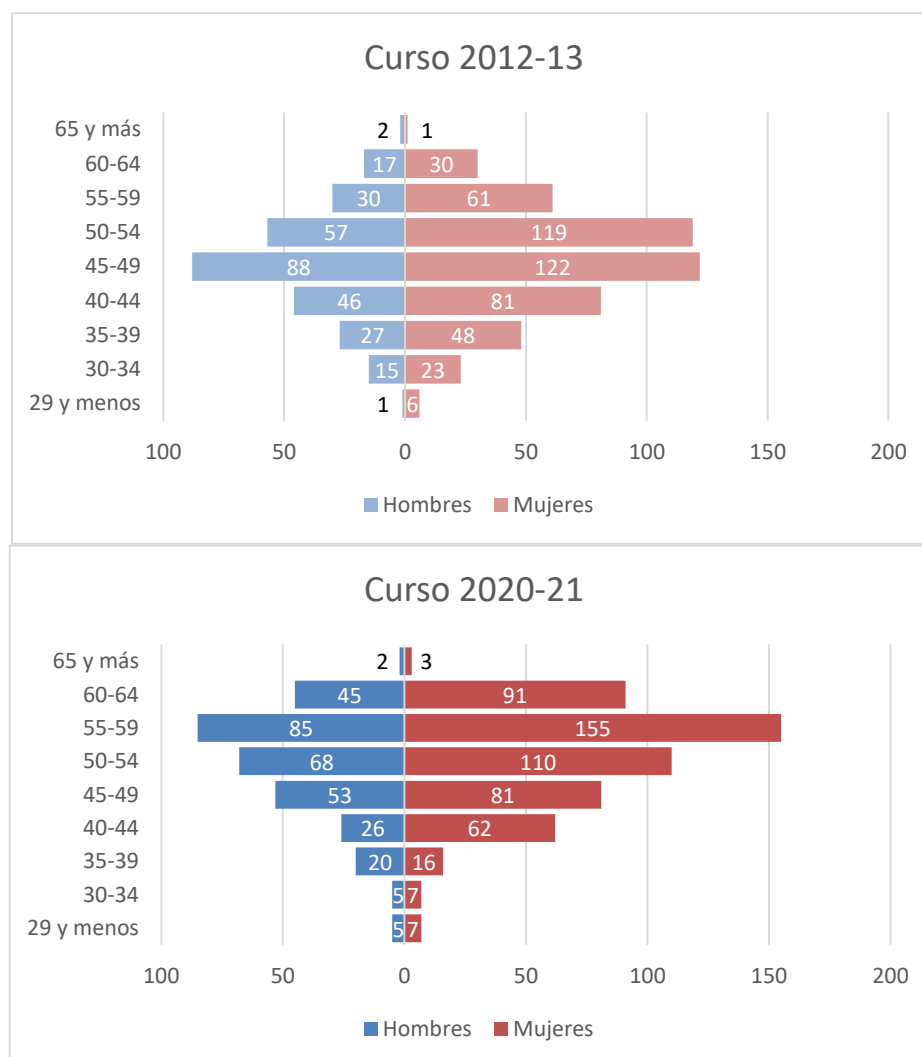
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 34. Porcentaje Mujeres en el PAS por rango de edad e índice de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21

	Porcentaje de mujeres UAH		Índice de desigualdad	
	2012-13	2020-21	2012-13	2020-21
29 años o menos	85,7%	58,3%	1,4	0,9
30-34	60,5%	58,3%	1,0	0,9
35-39	64,0%	44,4%	1,0	0,7
40-44	63,8%	70,5%	1,0	1,1
45-49	58,1%	60,4%	0,9	1,0
50-54	67,6%	61,8%	1,1	1,0
55-59	67,0%	64,6%	1,1	1,0
60-64	63,8%	66,9%	1,0	1,1
65 años o más	33,3%	60,0%	0,5	0,9
Total general	63,4%	63,3%	1,0	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

Gráfico 22. Distribución por edad y sexo del PAS. Cursos 2012-13 y 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El Gráfico 22 ofrece la comparativa del número de hombres y mujeres en el PAS por tramos de edad en los cursos académicos 2012-13 y 2020-21, y da cuenta del envejecimiento de ambos colectivos.

3.4.2. PAS por sexo y grupos de clasificación profesional

3.4.2.1. PAS funcionario por sexo y subgrupos profesionales

Como se ha comprobado, las mujeres son clara mayoría en el PAS funcionario de la Universidad de Alcalá, pero ya en el primer diagnóstico se identificó que las mujeres bajaban su porcentaje de participación conforme se ascendía hacia las categorías profesionales de mayor rango y responsabilidad, presentando una ostensible infrarrepresentación en el subgrupo A1, el de mayor nivel, en el que apenas suponían un tercio del total. Cabe preguntarse si los ocho años transcurridos han servido para corregir o minorar dicho sesgo.

Tabla 35. Situación actual y evolución del PAS Funcionario (de carrera e interino) por sexo y subgrupo profesional. Total y porcentaje de mujeres. Cursos 2012-13 a 2020-21

CURSO	ESCALA	A1	A2	C1	C2	Total general
2012-13	Total	22	74	201	178	476
	% Mujeres	32%	65%	78%	88%	78%
2013-14	Total	20	74	200	168	463
	% Mujeres	35%	65%	79%	88%	78%
2014-15	Total	20	74	199	176	470
	% Mujeres	45%	64%	78%	88%	78%
2015-16	Total	20	73	198	181	473
	% Mujeres	45%	64%	77%	87%	77%
2016-17	Total	20	75	201	195	492
	% Mujeres	45%	65%	75%	87%	77%
2017-18	Total	34	98	205	162	500
	% Mujeres	53%	70%	79%	84%	77%
2018-19	Total	37	126	207	131	501
	% Mujeres	57%	71%	81%	82%	77%
2019-20	Total	47	117	218	134	516
	% Mujeres	66%	68%	81%	86%	78%
2020-21	Total	51	145	196	139	531
	% Mujeres	65%	73%	80%	83%	77%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Los datos de la Tabla 35 reflejan, para los nueve cursos académicos, el total de funcionarios del PAS que se encuentra en cada uno de los subgrupos posibles (A1, A2, C1 y C2) y el peso relativo que suponen las mujeres dentro de cada uno de ellos. La primera columna muestra que el número de personas en **el subgrupo A1 ha crecido de**

manera notable desde el curso 2016-17, de manera que la cifra se ha más que duplicado a lo largo del periodo considerado. Este incremento ha ido **acompañado por un progresivo aumento del peso femenino, hasta alcanzar el 66% en el curso 2019-20, acercándose así a su participación global en el funcionariado (78%).**

Centrando la atención **en el último curso, 2020-21, las mujeres siguen suponiendo más de las tres cuartas partes del PAS funcionario y, aunque su presencia aun es decreciente conforme se avanza de categoría, en ningún caso baja del 65%.** Este es un resultado muy relevante, tanto por la magnitud del cambio como por la persistencia de su tendencia.

La Tabla 36 permite observar el importante cambio que se ha producido en los índices de desigualdad del subgrupo A1 de los cursos académicos inicial y final. Desde el 0,4 del 2012-13 se pasa al 0,8, indicando un peso femenino un 20% inferior al que le correspondería si estuviera en consonancia con el peso de las mujeres en el PAS funcionario. En general **quedan los cuatro grupos de clasificación profesional del personal funcionario con una representatividad de las mujeres bastante próxima a la que muestran en el conjunto general del PAS.**

Tabla 36. Índices de desigualdad. Colectivo PAS funcionario por subgrupo profesional. Cursos 2012-13 y 2020-21

Funcionario	PAS funcionario	
	2012-13	2020-21
A1	0,4	0,8
A2	0,8	0,9
C1	1,0	1,0
C2	1,1	1,1
Total general	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.4.2.2. PAS laboral por sexo y categorías laborales

En la categoría de PAS laboral, se puede llevar a cabo el mismo análisis que para el PAS funcionario. Así, la Tabla 37 incluye el total de personal no funcionario del PAS que se encuentra en cada una de las categorías laborales posibles para este colectivo (A, B y C⁶), así como el peso relativo de las mujeres en cada una de ellas. Se puede observar

⁶ En este caso, se han agrupado las categorías C y D de este colectivo, debido a cambios en la consideración de las mismas a partir del año 2020-21.

que el peso femenino en cada una de las categorías es relativamente estable, oscilando entre el 38% y el 40%. Cabe destacar que **la categoría A es la que está más masculinizada, presentando solo en torno al 30% de mujeres**; en la categoría B el porcentaje femenino está alrededor del 50%, mientras que en la categoría C, la menos cualificada, el porcentaje de mujeres se sitúa entre el 37 y el 39%.

Tabla 37. Situación actual y evolución del PAS laboral por sexo y categoría laboral. Total y porcentaje de mujeres. Cursos 2012-13 a 2020-21

CURSO	Categoría	A	B	C	Total general
2012-13	Total	20	36	235	291
	% Mujeres	30%	53%	39%	40%
2013-14	Total	22	33	227	282
	% Mujeres	32%	48%	38%	39%
2014-15	Total	21	34	226	281
	% Mujeres	33%	47%	39%	40%
2015-16	Total	22	34	223	279
	% Mujeres	32%	47%	39%	40%
2016-17	Total	22	34	230	286
	% Mujeres	32%	47%	39%	40%
2017-18	Total	22	36	228	286
	% Mujeres	32%	47%	37%	38%
2018-19	Total	21	35	244	300
	% Mujeres	29%	51%	39%	40%
2019-20	Total	22	38	251	311
	% Mujeres	32%	50%	37%	39%
2020-21	Total	21	34	247	302
	% Mujeres	29%	50%	37%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La Tabla 38 muestra los índices de desigualdad de las diferentes categorías del PAS laboral en la Universidad de Alcalá de los cursos académicos inicial y final. Como puede apreciarse, no hay cambios en ninguna de las categorías, lo que muestra que no ha habido cambio en dicho índice durante el período considerado.

Tabla 38. Índices de desigualdad. Colectivo PAS laboral por categorías laborales. Cursos 2012-13 y 2020-21

No funcionario	PAS no funcionario	
	2012-13	2020-21
A	0,8	0,8
B	1,3	1,3
C	1,0	1,0
Total general	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.4.3. PAS por sexo y antigüedad en la UAH

Se analiza en este punto la antigüedad de las mujeres y hombres del PAS desde el año de su incorporación a la Universidad de Alcalá. Primero aportando el detalle en el año 2020 para todos los grupos profesionales, considerando la antigüedad por tramos quinquenales. A continuación, se ofrece el detalle de la evolución temporal, en forma de promedio de años de antigüedad, para el total de hombres y mujeres y para los grupos de clasificación profesional de rango más elevado, tanto para el personal funcionario (Subgrupos A1 y A2) como para el personal laboral (Categoría A), puesto que son los casos que revisten mayor interés.

Tabla 39. Antigüedad, por tramos, de los hombres y mujeres del PAS. Total y por grupos de clasificación profesional. Año natural 2020

	A	A1	A2	B	C	C1	C2	TOTAL
HOMBRES								
menos de 5 años	17,6	5,6	5,0	27,3	20,8	12,8	58,3	20,1
de 5 a 9 años	5,9	0,0	2,5	4,5	5,4	12,8	25,0	7,1
de 10 a 14 años	0,0	27,8	15,0	22,7	10,7	7,7	4,2	11,7
de 15 a 19 años	29,4	5,6	22,5	4,5	19,5	10,3	4,2	16,2
de 20 a 24 años	11,8	33,3	25,0	0,0	9,4	15,4	0,0	12,3
de 25 a 29 años	23,5	5,6	0,0	18,2	8,1	7,7	4,2	8,1
de 30 o más años	11,8	22,2	30,0	22,7	26,2	33,3	4,2	24,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	17	18	40	22	149	39	24	309
MUJERES								
menos de 5 años	50,0	10,5	10,4	22,2	12,8	5,0	65,2	22,2
de 5 a 9 años	0,0	2,6	2,8	0,0	10,5	4,4	11,3	6,2
de 10 a 14 años	20,0	21,1	4,7	11,1	20,9	16,4	9,6	13,5
de 15 a 19 años	30,0	7,9	8,5	16,7	19,8	9,4	5,2	10,5
de 20 a 24 años	0,0	13,2	23,6	16,7	22,1	22,0	0,0	16,4
de 25 a 29 años	0,0	23,7	13,2	11,1	4,7	9,4	2,6	8,8
de 30 o más años	0,0	21,1	36,8	22,2	9,3	33,3	6,1	22,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	10	38	106	18	86	159	115	532

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

La distribución del PAS en el año 2020 teniendo en cuenta el tiempo que lleva trabajando en la UAH muestra una polarización, siendo los colectivos cuantitativamente más importantes los que llevan 30 o más años en la universidad (24,6% de los hombres y 22,4% de las mujeres) y los que llevan menos de 5 años (20,1% de los hombres y 22,2% de las mujeres). La concentración en los intervalos de mayor antigüedad concuerda con el envejecimiento que se observa en la plantilla, aunque la distribución es diferente cuando se tiene en cuenta la clasificación

profesional. En la Tabla 39 se ofrece esta información. Las categorías A, B y C corresponden a personal laboral y los subgrupos A1, A2, C1 y C2 al personal funcionario. Mientras que en el grupo C2 el 58,3% de los hombres y el 65,2% de las mujeres lleva menos de 5 años en la UAH, en los grupos A1 y A2 son en torno al 5% de los hombres y en torno al 10% de las mujeres los que llevan menos de ese tiempo.

En la Tabla 40 se han incluido los promedios de antigüedad por sexo, tanto en para el conjunto del colectivo como para la categoría A del PAS laboral y los subgrupos A1 y A2 del PAS funcionario. **Considerando el colectivo del PAS en su conjunto la antigüedad media en la Universidad de Alcalá de mujeres y hombres no presenta diferencias significativas** (en ninguno de los cursos académicos alcanza el año).

En la categoría A se observa en los dos últimos cursos una antigüedad muy superior entre los hombres (de unos 10 años). Para el subgrupo A1, ya no hay diferencia en antigüedad en este momento. Sí lo hubo en 2012 y 2013, con una brecha bastante significativa de unos 5 años más en las mujeres. En el subgrupo A2 se observa en torno a un año más de antigüedad las mujeres, sin importantes cambios a lo largo del tiempo.

Tabla 40. Promedio de antigüedad en la UAH de los hombres y mujeres del PAS general y de los grupos de clasificación profesional A, A1 y A2. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Todo el PAS		A		A1		A2	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2012-13	15,6	15,7	14,5	7,2	13,1	18,1	15,0	16,0
2013-14	16,8	17,4	15,5	11,4	13,8	19,1	16,0	17,2
2014-15	17,5	18,0	16,1	12,4	15,5	15,7	17,0	18,0
2015-16	18,0	18,5	16,0	13,4	16,5	16,7	17,4	18,2
2016-17	18,1	18,7	17,0	14,4	17,4	17,7	18,1	18,2
2017-18	18,3	18,9	18,0	15,4	17,3	19,1	19,8	20,1
2018-19	18,6	18,7	18,5	17,5	19,1	18,4	21,0	22,0
2019-20	18,0	17,8	17,1	7,9	20,9	19,7	20,3	22,2
2020-21	18,3	17,7	18,1	7,8	21,1	21,4	21,8	22,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

3.4.4. PAS por sexo y nivel de estudios completado

El nivel de estudios completado por los miembros del PAS no tiene por qué corresponder necesariamente con el nivel de formación requerido para el grupo de clasificación profesional que ocupan. Las Tablas 41 y 42 recogen la información sobre el nivel de estudios alcanzado por los hombres y las mujeres del colectivo y cómo ha cambiado esta distribución entre el curso 2012-13 y el 2020-21.

La proporción de los que tienen estudios superiores, de Diplomatura/Ingeniería Técnica en adelante, ha aumentado desde un 54% a un 57%, mientras que los que tienen estudios obligatorios o inferiores han disminuido desde el 17,8 al 13,3%. La proporción de mujeres con estudios terciarios era superior a la de hombres en el curso 2012-13 (56 y 50% respectivamente) y esta brecha favorable a las mujeres ha aumentado, de forma que en el curso 2020-21 la proporción de los que tienen mayor nivel de estudios es del 51% entre los hombres y del 61% entre las mujeres.

Tabla 41. Nivel de estudios completado por el PAS según sexo. Cursos 2012-13 y 2020-21

	2012-13			2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
Enseñanza Primaria	8	1	9	6		6
ESO o equivalente	59	70	129	54	52	106
Bachillerato Superior/F.P. 2º	73	141	214	90	153	243
Diplomatura/Ingeniería Técnica	36	74	110	44	81	125
Grado	8	2	10	12	13	25
Licenciatura/Ingeniería Superior	87	196	283	91	224	315
Máster	-	-	-	1	-	1
Doctorado	12	6	18	11	10	21
Título desconocido	1	1	2	-	-	-
Total general	284	491	775	309	533	842

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

Tabla 42. Distribución y concentración del PAS por sexo en cada grupo de nivel de estudios completado. Cursos 2012-13 a 2020-21

	DISTRIBUCIÓN POR SEXO				CONCENTRACIÓN POR SEXO			
	2012-13		2020-21		2012-13		2020-21	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Enseñanza Primaria	88,9	11,1	100,0	0,0	2,8	0,2	1,9	0,0
ESO o equivalente	45,7	54,3	50,9	49,1	20,8	14,3	17,5	9,8
Bachillerato Superior/F.P. 2º	34,1	65,9	37,0	63,0	25,7	28,7	29,1	28,7
Diplomatura/Ingeniería Técnica	32,7	67,3	35,2	64,8	12,7	15,1	14,2	15,2
Grado	80,0	20,0	48,0	52,0	2,8	0,4	3,9	2,4
Licenciatura/Ingeniería Superior	30,7	69,3	28,9	71,1	30,6	39,9	29,4	42,0
Máster			100,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Doctorado	66,7	33,3	52,4	47,6	4,2	1,2	3,6	1,9
Título desconocido	50,0	50,0			0,4	0,2	0,0	0,0
Total general	36,6	63,4	36,7	63,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH

Según los datos del último curso disponible las mujeres son mayoría en casi todos los niveles de estudios, salvo en enseñanza primaria (que no es relevante por tratarse de muy pocos casos), ESO o equivalente (54 frente a 52) y en doctorado donde hay 11 hombres y 10 mujeres con esa titulación. Por otro lado, **las mujeres se concentran mucho más que los hombres en el nivel de Licenciatura e ingeniería (42% frente a 29,4%), y menos en ESO o equivalente y Enseñanza primaria.**

3.4.5. PAS por sexo y tipo de servicios prestados

La información disponible sobre el PAS permite su clasificación en función del tipo de servicio prestado (definición OCDE), desglosada en ocho categorías (que se completa por otras dos para recoger los casos de otros servicios no citados específicamente o en los que no consta esta información).

En el caso del PAS de la Universidad de Alcalá, en los cursos académicos seleccionados, 2012-13 y 2020-21, solo se tiene constancia de la realización de seis de los ocho tipos de servicios, cuyas definiciones son las siguientes:

- *Personal profesional educativo*: Experto/a profesional que ofrece servicios de apoyo técnico a la docencia y al aprendizaje del alumno. Personal que trabaja en estrecha colaboración con el profesorado universitario, participando en muchos casos en la preparación y desarrollo de las clases prácticas, exámenes, etc.
- *Personal profesional de apoyo en investigación*: Experto/a profesional que ofrece servicios de apoyo técnico a la investigación. Personal que colabora en la ejecución de proyectos de investigación bajo la supervisión del investigador.
- *Personal de apoyo sanitario y social al alumnado*: Personal que ofrece servicios de orientación y asistencia social y sanitaria al estudiante. Incluye servicios de salud, de deportes, de cultura, de biblioteca o algún otro servicio de comportamiento similar.
- *Personal administrativo de nivel directivo*: Personal directivo responsable de planificar, organizar, dirigir y supervisar actividades académicas. Se encargan de la gestión, administración y del control de la calidad del sistema educativo, así como de otras funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- *Personal administrativo de nivel general*: Personal que cumple diversas labores generales de administración y gestión que requiere la Universidad y que pueden determinarse, en términos generales, como de oficina y demás asuntos administrativos. Incluye recepcionistas y servicios de conserjería, secretariado, contabilidad y administración en general, analistas, programación, administración de redes y otros con funciones o responsabilidades similares.

- *Personal de mantenimiento y servicios:* Personal que tiene como función alimentar a la Universidad de aquellos servicios de obras, de transporte, de seguridad y abastecimiento necesarios para el correcto funcionamiento de la misma. Incluye servicios de albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, jardinería, conductores/as, vigilancia, personal de hostelería, personal de comedor y otros con funciones similares.

Como se observa en la Tabla 43 el personal administrativo de nivel general es, con diferencia, el más numeroso en los dos cursos considerados, tanto entre los hombres como entre las mujeres del PAS (cerca de 680 efectivos entre ambos), habiendo aumentado en ambos casos desde el periodo inicial. Las mujeres representan en torno al 70% de quienes prestan este tipo de servicio, reproduciendo con más intensidad, la alta feminización que se produce en el PAS de la UAH. La siguiente categoría en orden de tamaño es la del personal profesional educativo, con 73 efectivos en ambos periodos, y en ella las mujeres suponen algo más del 41% en el último curso. Le sigue el grupo del personal de mantenimiento y servicios, que ha pasado desde 30 a 41 efectivos, en el que se observa una altísima masculinización, con más del 93% de hombres, que apenas se ha corregido en los años considerados (97% en el curso 2012-13).

Tabla 43. PAS por sexo y tipo de servicio prestado (definición OCDE). Cursos 2012-13 y 2020-21

Personal...	Número PAS				Distribución				Concentración			
	2012-13		2020-21		2012-13		2020-21		2012-13		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
profesional educativo	45	28	43	30	61,6	38,3	58,9	41,1	15,8	5,7	13,9	5,6
profesional de apoyo a la investig.	-	1	-	-	0	100	-	-	0,00	0,2	0,00	0,00
de apoyo sanit. y social al alumnado	9	11	7	8	45,0	55,0	46,7	53,3	3,2	2,2	2,3	1,5
administr. de nivel directivo	1	-	1	-	100	0	100	0	0,4	0	0,3	0
administr. de nivel general	189	450	198	483	29,6	70,4	29,1	70,9	66,6	91,3	64,1	90,5
de mantenim. y servicios	29	1	38	3	96,7	3,33	92,7	7,32	10,2	0,2	12,3	0,6
Otros	10	1	16	7	90,9	9,1	69,6	30,4	3,5	0,2	5,2	1,3
Sin informar	1	1	6	3	50	50	66,7	33,3	0,4	0,2	1,9	0,6
Total general	284	493	309	534	36,6	63,5	36,7	63,4	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Analizando las concentraciones de mujeres y hombres por tipo de servicio prestado cabe destacar, por un lado, la fuerte concentración femenina en una sola categoría, la del personal administrativo de nivel general, que absorbe a cerca del 90% de las mujeres; para los hombres también es este colectivo el mayoritario, pero su concentración es mucho más reducida, el 64%. En segundo lugar, la concentración de mujeres es casi testimonial en el grupo del personal de mantenimiento, el 0,6%, en tanto que para los hombres supone más del 12%. La concentración de las mujeres en el grupo del personal profesional educativo es también notablemente inferior que la de los hombres (5,6% frente a casi el 14%).

Por tanto, se observa una **fuerte segregación horizontal en el tipo de servicio prestado por las mujeres y los hombres del PAS de la UAH, los servicios generales administrativos muy feminizados y los servicios de mantenimiento fuertemente masculinizados.**

3.4.6. Análisis de la existencia de niveles de estudios superiores a los exigidos.

En este punto se realiza el análisis de la posible existencia de sobre-titulaciones entre el PAS funcionario y laboral. El procedimiento consiste en detectar el número de casos que presenta un título o nivel de estudios superior al que se exige actualmente en cada subgrupo profesional o categoría laboral (según el artículo 76 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y determinar el porcentaje que suponen frente al total de ese subgrupo o categoría, diferenciando entre mujeres y hombres.

Se presentan y comentan los resultados obtenidos para los subgrupos funcionariales C1 y C2 y para las categorías laborales B y C. No se presentan tablas para las personas de los subgrupos A1, A2 y categoría laboral A, puesto que en todas ellas los niveles de titulación requeridos son los más altos (Grado o Licenciatura Universitaria o Ingeniería Superior), exceptuando los de Máster y Doctorado de los que hay muy pocos casos, y las discrepancias son pequeñas. Cabe comentar, sin embargo, los resultados de mayor interés. Los porcentajes más significativos de sobre-titulación se producen en la categoría laboral A: en 2012-13 del 26,7% y 16,7% para hombres y mujeres respectivamente; en 2020-21 del 23,5% y 10,0% para hombres y mujeres respectivamente. En el caso del subgrupo A1 es bastante alta en el caso de los hombres en 2020-21, casi el 17%. En el resto de casos todos quedan por debajo del 10%.

3.4.6.1. Subgrupos del PAS funcional C1 y C2

Considerando la titulación actualmente exigida para acceder al subgrupo funcional C1 (Título de Bachiller o Técnico según el citado artículo), en la Tabla 44 se refleja cómo se distribuyen por niveles de estudios las mujeres y hombres de este colectivo, y

se agregan los casos cuyas titulaciones son superiores al citado nivel (bachillerato superior en la tabla). El análisis de los datos permite comprobar que existe un número muy elevado de personas en esta categoría del PAS que ha completado una titulación superior a la exigida, del 37,4% según la información del periodo más reciente. Este porcentaje se ha reducido notablemente en comparación con el curso 2012-13, en el que era del 59,3%, pero en la actualidad el porcentaje de sobre-titulación es más de 8 pp superior entre las mujeres (39% frente a 30,8%).

Tabla 44. Distribución de mujeres y hombres del PAS del subgrupo C1 por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21

	2012-13			2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
ESO o equivalente	3	11	14	6	25	31
Bachillerato Superior/F.P. 2º	16	57	73	21	72	93
Diplomatura/Ingeniería Técnica	8	34	42	3	18	21
Grado	2		2		1	1
Licenciatura/Ingeniería Superior	17	66	83	8	42	50
Doctorado				1	1	2
Mayor que bachillerato superior	27	100	127	12	62	74
Total general	46	168	214	39	159	198
% sobre-titulación	58,7	59,5	59,3	30,8	39,0	37,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 45. Distribución de mujeres y hombres del PAS del subgrupo C2 por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21

	2012-13			2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
ESO o equivalente	4	34	38	1	11	12
Bachillerato Superior/F.P. 2º	6	52	58	10	39	49
Diplomatura/Ingeniería Técnica	1	18	19	2	16	18
Grado				1	5	6
Licenciatura/Ingeniería Superior	9	41	50	10	41	51
Doctorado	1	1	2		3	3
Mayor que ESO	17	112	129	23	104	127
Total general	21	146	167	24	115	139
% sobre-titulación	81,0	76,7	77,2	95,8	90,4	91,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Repitiendo este tipo de análisis para la categoría C2, tomando como referencia la titulación exigida actualmente de ESO o equivalente, los resultados recogidos en la Tabla 45 conducen a las siguientes conclusiones. Lo más llamativo es la existencia de

una situación de sobre-titulación generalizada, que alcanza al 91,4% en el curso 2020-21, porcentaje que resulta 5,4pp superior entre los hombres. Cabe señalar que ha aumentado significativamente desde 2012-13, en ambos colectivos; en conjunto ha pasado de aglutinar el 77,2% hasta el 91,4%.

3.4.6.2. Categorías del PAS laboral B y C

En este punto se realiza el análisis de la existencia de sobre-titulaciones para el PAS laboral, en concreto para las categorías laborales B y C, ya que para la A se requieren los mayores niveles de titulación, como en el caso de funcionariado del grupo A.

Para el grupo B, teniendo en cuenta que la titulación actual exigida de Técnico Superior, se tomará como referencia la de Diplomatura/Ingeniería Técnica o equivalente, que es la de nivel más bajo observado en el colectivo. La Tabla 46 muestra cómo se distribuyen los hombres y las mujeres de esa categoría laboral según su máximo nivel de estudios completado. Agrupando a quienes están en posesión de un nivel más alto al exigido se calcula el porcentaje de personas que está sobre-titulado. Es un porcentaje muy elevado, tanto en hombres como en mujeres, pero algo mayor en los primeros tanto en el curso inicial como en el final. En el curso 2020-21, un 63,6% de hombres y un 61,1% de las mujeres lo están. Este porcentaje ha descendido desde el curso 2012-13, sobre todo entre los hombres.

Tabla 46. Distribución de mujeres y hombres del PAS de la categoría laboral B por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21

	2012-13			2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
Diplomatura/Ingeniería Técnica o equivalente	4	7	11	8	7	15
Grado	3	1	4	5	3	8
Licenciatura/Ingeniería Superior	7	11	18	6	8	14
Doctorado	3		3	3	-	3
Mayor que Diplom./ing tec.	13	12	25	14	11	25
Total general	17	19	36	22	18	40
% sobre-titulación	76,5	63,2	69,4	63,6	61,1	62,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En el caso del PAS de la categoría C (Tabla 47), se va a tomar como referencia el nivel de estudios máximo exigido actualmente, el de Bachillerato superior o Formación Profesional Superior o equivalente. Aunque la titulación exigida en la D es inferior (Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria), dado que los datos están agregados se toma como referencia la de nivel más alto. Así, el porcentaje de sobre-titulación resultante debe tomarse como un suelo.

Tabla 47. Distribución de mujeres y hombres del PAS de la categoría laboral C por nivel de estudios alcanzado y porcentaje de sobre-titulación. Cursos 2012-13 y 2020-21

	2012-13			2020-21		
	H	M	Total	H	M	Total
Enseñanza Primaria	8	1	9	6		6
ESO o equivalente	52	24	76	47	16	63
Bachillerato Superior/F.P. 2º	51	32	83	59	41	100
Diplomatura/Ingeniería Técnica	10	13	23	13	11	24
Grado	3	1	4	4	2	6
Licenciatura/Ingeniería Superior	17	17	34	20	13	33
Doctorado	1	2	3	-	3	3
Título desconocido	1	1	2	-	-	-
Mayor que bachillerato superior	31	33	64	37	29	66
Total general	140	83	223	149	86	235
% sobre-titulación	21,7	36,3	27,43	24,8	33,7	28,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El porcentaje de quienes superan este mínimo es notablemente inferior al que se observaba para el grupo B, y en este caso son las mujeres las que presentan una mayor sobre-titulación en el curso 2020-21, un 33,7% frente al 24,8%. La tendencia ha sido, sin embargo, contraria, pues ha aumentado entre los hombres (en 3,1pp) y ha caído entre las mujeres (en 2,6pp).

CAPÍTULO 4. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

Este cuarto capítulo se destina al análisis de los procesos de selección, promoción y formación de personal al objeto de tratar de identificar si existen elementos de las políticas de gestión de personal que pueden estar dificultando los avances hacia el objetivo de la igualdad en la Universidad de Alcalá. En la medida de lo posible se aportará y analizará información cuantitativa referida a todos estos aspectos.

De nuevo resulta necesario considerar separadamente al PDI y al PAS.

4.1. Procesos de selección, contratación y promoción

4.1.1. Personal docente e investigador

En el artículo 112 de los Estatutos de la UAH se establecen tres procedimientos para la adjudicación de plazas del PDI, a aplicar según el colectivo: profesorado de los cuerpos docentes; profesorado contratado en régimen de contrato indefinido; y personal contratado en régimen de contrato temporal. Para las plazas de los cuerpos docentes existirá una Comisión constituida al efecto para cada plaza; en el caso de las plazas de contratado en régimen indefinido la que actúa es la Comisión de Selección, y en el de las plazas de contratado en régimen temporal, la Comisión Permanente de Selección de Personal Temporal.

En todos los casos los baremos determinados serán públicos, y estarán a disposición de todo aquel que los solicite. El procedimiento de fijación es el siguiente: a) el Consejo de Gobierno, oída, en su caso, la representación sindical, publicará los criterios generales que deberán cumplir todos los baremos; y b) los Departamentos propondrán, si lo estiman conveniente, la adaptación de esos criterios generales a cada una de sus áreas de conocimiento y, en su caso, a cada tipo de plaza, contrato o situación, que serán aprobados por el Consejo de Gobierno (apartado 2 del citado artículo). Para la contratación temporal la convocatoria incluirá, siempre que fuese necesario, un baremo específico que se aplicará para la contratación, que deberá guardar coherencia con el general fijado para el área de conocimiento correspondiente.

Los procedimientos de selección se realizan a través de las Comisiones, quienes además del resultado de la aplicación del baremo, consideran la adecuación del currículo del candidato al perfil de la plaza convocada y los resultados de las pruebas o entrevistas que, en su caso, realicen.

El apartado 4 del artículo 113, recalca que la composición de las Comisiones 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.

Existe, asimismo, una Comisión de Reclamaciones nombrada por el Claustro. Según el artículo 129, su composición cuida que se guarde un equilibrio entre los diferentes campos científicos presentes en la Universidad, aunque no señala nada en relación con la composición equilibrada por sexo. Al definir el propósito de su actuación de valorar las circunstancias alegadas por el reclamante, sí menciona la finalidad de que se garanticen, desde el punto de vista formal, tanto la igualdad de oportunidades de los candidatos como el respeto a los principios de mérito y capacidad de los mismos.

El Servicio de Personal Docente e Investigador es el responsable en la UAH de la elaboración, publicación y gestión de las convocatorias y de los procesos selectivos para el ingreso en la Universidad y de promoción profesional del profesorado, así como de la gestión de los procedimientos de altas, bajas e incidencias en la relación profesional del personal docente e investigador al servicio de la Universidad. Como universidad pública, estos procesos se rigen por el marco de una normativa que condiciona los requisitos previos exigidos a los candidatos/as que pueden formar parte de los mismos, que son diferentes según la categoría de profesorado considerada.

Dichos procesos se definen a continuación, distinguiendo los que conducen a la obtención de una plaza en los cuerpos docentes universitarios o a plazas en el colectivo de profesorado contratado, en régimen de contrato indefinido o temporal.

a) Selección y adjudicación de plazas en los cuerpos docentes universitarios

Los cuerpos docentes que desarrollan su actividad en la enseñanza universitaria están formados por los cuerpos de Catedráticos/as y de Profesores Titulares de Universidad. Ambos tienen plena capacidad docente e investigadora. Se rigen por las disposiciones de la Ley Orgánica de Universidades, por sus normas de desarrollo, por la legislación general de funcionarios que les sea de aplicación y por los estatutos de las universidades.

Las universidades, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, convocan Concursos de Acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. La convocatoria debe ser publicada en el Boletín Oficial del Estado y en el de la Comunidad Autónoma. **A los concursos pueden presentarse quienes hayan sido acreditados, así como los funcionarios y funcionarias de los Cuerpos de Profesores Titulares de Universidad y de Catedráticos de Universidad.** Por tanto, esos concursos que dan acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios pueden ser tanto una forma de entrada a la UAH (si del proceso de selección se incorpora una persona externa a la propia UAH) como una forma de promoción (cuando ese proceso de selección derive en la toma de posesión de la nueva plaza por un miembro que ya formaba parte del PDI de la UAH).

Las acreditaciones se regulan por el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, y por la modificación contenida en el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo. **La Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y acreditación (ANECA) es el órgano técnico capacitado para llevar a cabo esta acreditación**, que consiste en la valoración de los méritos de los solicitantes, estableciendo unos umbrales mínimos que garantizan que el profesorado reúne condiciones para optar a una plaza de los cuerpos docentes universitarios. La acreditación obtenida produce efectos en todo el territorio nacional para concurrir al cuerpo al que se refiera, en la rama o ramas de conocimiento en la que el acreditado haya sido evaluado de forma positiva. Así, **el requisito previo de contar con la correspondiente acreditación para participar en procesos de selección en plazas de profesorado de los cuerpos docentes no depende de políticas de selección de personal internas o particulares de la Universidad de Alcalá.**

Según el artículo 115 de los Estatutos de la UAH, corresponde al Consejo de Gobierno decidir sobre la convocatoria de plazas a los cuerpos docentes (previo informe del Consejo de Departamento o del Instituto Universitario para el caso de sus plazas propias). Los criterios tendrán en cuenta: las necesidades docentes e investigadoras; la dotación del profesorado del área correspondiente; y las vacantes existentes, así como las que se vayan a producir con carácter inminente (dentro de los tres meses siguientes).

En el caso de plaza de Catedrático/a de Universidad (art. 116): La Comisión, que estará presidida por el Rector o persona en quien delegue, estará constituida por otros tres Catedráticos de Universidad, que serán designados por el Rector. **En la composición de la Comisión la Universidad velará por el cumplimiento de la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres.** En caso de empate, el Presidente tendrá voto dirimente. La designación por parte del Rector de los otros tres miembros de la Comisión se hará a propuesta del Consejo de Departamento al que esté adscrita la plaza objeto del concurso, de entre una lista de seis miembros, tres de los cuales al menos habrán de ser externos a la Universidad de Alcalá. Los miembros de la Comisión habrán de tener, al menos, dos sexenios de Investigación. **La evidencia obtenida en el apartado 3.2.4 sobre la clara infrarrepresentación femenina en el colectivo de Catedráticos/as de Universidad, estará jugando en contra de la presencia equilibrada por sexo de estas comisiones, sobre todo en determinados perfiles y áreas de conocimiento, en las que esa infrarrepresentación se acentúa más.**

En el caso de plazas de Prof. Titular de Universidad (art. 116bis): La Comisión, que estará presidida por el Rector o persona en quien delegue, estará constituida por otros tres miembros, de los que al menos uno será Catedrático de Universidad y al menos otro será Profesor Titular de Universidad. La Comisión será designada por el Rector. **En**

la composición de la Comisión la Universidad velará por el cumplimiento de la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres. En caso de empate, el Presidente tendrá voto dirimente. La designación por parte del Rector de los otros tres miembros de la Comisión se hará a propuesta del Consejo de Departamento al que esté adscrita la plaza objeto del concurso, de entre una lista de seis miembros, al menos dos de los cuales serán Catedráticos y al menos otros dos Profesores Titulares de Universidad. Asimismo, al menos tres de los miembros propuestos habrán de pertenecer a una Universidad, o Universidades, distinta(s) de la de Alcalá. Los miembros de la Comisión habrán de tener, al menos, dos sexenios de investigación en el caso de los Catedráticos y un sexenio de investigación en el caso de los Profesores Titulares de Universidad. **La evidencia obtenida en el apartado 3.2.6 sobre el menor porcentaje de mujeres con algún sexenio y el promedio de sexenios algo más reducido de las que poseen alguno, comparado con el colectivo masculino del PDI, podría reducir sus posibilidades de formar parte de estas comisiones.**

La Comisión de Planificación Académica y Profesorado se encargará de elaborar el procedimiento y el modelo de convocatoria de estos concursos de acceso, que recogerán lo establecido en la normativa vigente que resulte de aplicación. Estos procedimientos y modelos habrán de ser aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

b) Selección y contratación de plazas de profesorado contratado

A través del Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP), ANECA evalúa la actividad docente e investigadora de los aspirantes a una plaza de profesorado universitario contratado, como requisito previo a la contratación en las figuras que así lo requieren por ley. En el caso de universidades públicas, la ley exige un informe favorable previo para las figuras de Profesorado Contratado/a Doctor y Profesorado Ayudante Doctor (PAD). Las figuras de Profesorado Asociado/a, Profesorado Visitante y Profesorado Emérito por su diferente naturaleza, no precisan este requisito. De estas cinco figuras solamente la primera implica un contrato de duración indefinida, siendo las otras dos de carácter temporal.

Para el primer tipo de figura (Profesorado Contratado Doctor) se conforman las Comisiones de Selección al efecto para cada plaza. Según el artículo 118 de los Estatutos, estas comisiones están compuestas por cinco miembros de igual o superior categoría a la de la plaza convocada, y se presiden por quien ocupe la Dirección del Departamento al que pertenezca la plaza, o persona en quien delegue. Actúa como Secretario/a quien lo sea del Departamento, o bien, si no cumple alguno de los requisitos establecidos, la persona que designe el Consejo específicamente para actuar como tal. Los miembros de las comisiones de selección de cada una de las plazas

convocadas se designan por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejo de Departamento, con excepción de los que deban ser designados por la representación sindical. A excepción del Director del Departamento, cuando actúe como Presidente, todos los demás miembros de la Comisión deben pertenecer al área de conocimiento a que corresponda la plaza, o bien, en caso de que no fuera posible, a otras áreas afines. Al menos uno de los miembros de la Comisión de Selección debe pertenecer a una Universidad distinta a la de Alcalá y prestar servicio como profesorado con vinculación permanente a la Universidad; y otro se nombra a propuesta de la representación sindical del personal docente e investigador.

Para las últimas figuras y para el personal interino (Personal docente e investigador en régimen de contrato temporal) existen las Comisiones Permanentes de Selección para Plazas de Profesorado Temporal. Estas se designan para cada área de conocimiento, por el Departamento correspondiente (salvo los miembros que han de ser designados por la representación sindical), y actúan durante un período de dos años. Intervendrán preceptivamente en la selección de todos los contratados temporales (artículo 121 de los Estatutos de la UAH). Las Comisiones estarán formadas por un Presidente, que será quien ocupe la Dirección del Departamento o persona en quien delegue, tres miembros designados por el Consejo de Departamento y uno designado por los órganos de representación sindical. Todos deben pertenecer al área de conocimiento de la plaza a concurso, o bien a un área afín y tener, al menos, la misma categoría de la plaza convocada. Actúa como secretario/a el miembro que tenga menor categoría y antigüedad. En total cinco miembros (1 en la presidencia, 3 en las vocalías y 1 como secretario/a, con uno o dos suplentes), aprobadas por la Comisión de Personal Docente e Investigador a propuesta de los Departamentos implicados y del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral. La convocatoria de estas plazas se decide por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejo de Departamento al que están adscritas las plazas, y publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (excepto las plazas de Profesor Visitante y Profesor Emérito).

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación, se presenta información cuantitativa, correspondiente a los cuatro últimos cursos académicos, de las nuevas incorporaciones y promociones que se han producido en las categorías de mayor relevancia desde el punto de vista de la trayectoria académica: Ayudantes Doctor, Contratado/a Doctor, Titular de Universidad y Catedrático/a de Universidad. Se denomina a este colectivo PDI permanente ampliado. También se incorporan los datos sobre el número de personas del PDI que han dejado de formar parte del colectivo en esos cursos académicos, con motivo de las jubilaciones producidas y otras causas. En la Tabla 48 se presenta esta información, desagregada por sexo, en valores absolutos y en porcentajes.

Tabla 48. PDI permanente ampliado. Nuevas incorporaciones, promociones y salidas por sexo. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Cursos 2017-18 a 2020-21

	2017-18			2018-19			2019-20			2020-21		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
NUEVAS INCORPORACIONES A LA UAH												
Ayudantes Doctor	12	18	30	8	14	22	27	19	46	30	19	49
Contratado/a Doctor	0	0	0	5	11	16	2	3	5	8	6	14
Titular de Universidad	22	10	32	17	15	32	5	3	8	7	7	14
Catedrático/a de Universidad	0	0	0	3	0	3	0	0	0	1	0	1
TOTAL	34	28	62	33	40	73	34	25	59	46	32	78
ACCESO A CATEGORÍAS SUPERIORES DESDE LA UAH												
Contratado/a Doctor	0	1	1	1	0	1	0	2	2	4	6	10
Titular de Universidad	14	16	30	3	6	9	4	1	5	10	3	13
Catedrático/a de Universidad	38	15	53	6	5	11	3	2	5	11	3	14
TOTAL	52	32	84	10	11	21	7	5	12	25	12	37
SALIDAS DE LA UAH												
Jubilación forzosa (más de 70 años)	11	1	12	8	3	11	5	1	6	18	8	26
Jubilación voluntaria (menos de 70 años)	2	2	4	5	5	10	4	2	6	2	12	14
Fallecimiento	1	0	1	0	0	0	2	1	3	0	1	1
Otros motivos	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3	4	7
TOTAL	14	4	18	15	8	23	11	4	15	23	25	48
	2017-18			2018-19			2019-20			2020-21		
	H	M		H	M		H	M		H	M	
NUEVAS INCORPORACIONES A LA UAH												
Ayudantes Doctor	40,0	60,0		36,4	63,6		58,7	41,3		61,2	38,8	
Contratado/a Doctor	-	-		31,3	68,8		40,0	60,0		57,1	42,9	
Titular de Universidad	68,8	31,3		53,1	46,9		62,5	37,5		50,0	50,0	
Catedrático/a de Universidad	-	-		100,0	0,0		-	-		100,0	0,0	
TOTAL	54,8	45,2		45,2	54,8		57,6	42,4		59,0	41,0	
ACCESO A CATEGORÍAS SUPERIORES DESDE LA UAH												
Contratado/a Doctor	0,0	100,0		100,0	0,0		0,0	100,0		40,0	60,0	
Titular de Universidad	46,7	53,3		33,3	66,7		80,0	20,0		76,9	23,1	
Catedrático/a de Universidad	71,7	28,3		54,5	45,5		60,0	40,0		78,6	21,4	
TOTAL	61,9	38,1		47,6	52,4		58,3	41,7		67,6	32,4	
SALIDAS DE LA UAH												
Jubilación forzosa (más de 70 años)	91,7	8,3		72,7	27,3		83,3	16,7		69,2	30,8	
Jubilación voluntaria (menos de 70 años)	50,0	50,0		50,0	50,0		66,7	33,3		14,3	85,7	
Fallecimiento	100,0	0,0		-	-		66,7	33,3		0,0	100,0	
Otros motivos	0,0	100,0		100,0	0,0		-	-		42,9	57,1	
TOTAL	77,8	22,2		65,2	34,8		73,3	26,7		47,9	52,1	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

En las nuevas incorporaciones de profesorado a la UAH (proceden de fuera de la UAH), considerando en conjunto los cuatros cursos, se observa una situación bastante equilibrada, sobre todo en la categoría de Ayudante Doctor (el 47,6% de todas las nuevas incorporaciones son de mujeres). En la categoría de Contratado/a Doctor hay un mayor predominio femenino en las entradas (57,1%) y en la de Titular de Universidad el predominio es masculino (un 59,3%). La excepción se produce en la figura de Catedrático/a de Universidad, pues de las cuatro nuevas incorporaciones que se han dado en estos años son todas de hombres.

Cuando se trata de las promociones, es decir, del acceso a una categoría superior por parte de un PDI de la UAH, la situación se vuelve algo más favorable para las mujeres en la categoría de mayor rango, como se verá. Del total de promociones a la categoría de Contratado/a Doctor, 14 en total, el 64,3% son mujeres; en la figura de Titular de Universidad los 57 nuevos accesos se distribuyen en 31 para profesores y 26 para profesoras (un 45,6%). En el caso de Catedráticos/as de Universidad, de las 83 nuevas plazas que se han dotado en estos cuatro años, 25 han sido ganadas por mujeres (el 30,1%), frente a 58 ganadas por hombres. En conjunto, de las 154 plazas de promoción a una categoría superior por parte del PDI de la UAH, el 39% han correspondido a mujeres y el 61% a hombres. El predominio de las plazas de la categoría más elevada habrá influido en este resultado.

Prestando atención a las salidas de PDI de la UAH, se observa que la mayoría proceden de las jubilaciones, ya sean forzosas por haber cumplido los 70 años de edad, o voluntarias. En total ha habido 89 en estos cuatro cursos, 55 son hombres y 34 mujeres, lo que supone un porcentaje femenino de 38%.

Resulta también de interés conocer cómo se distribuyen las candidaturas presentadas por género. Para ello se presenta esa información desagregada por categoría, en la Tabla 49, en valores absolutos y en porcentajes (parte superior e inferior respectivamente).

A lo largo del periodo analizado el mayor número de candidaturas se observa en las plazas de Ayudantes Doctor/a, la que menos requisitos presenta, cercano a las 300 en dos ocasiones. Aunque la situación se presenta bastante equilibrada por sexo, el porcentaje de candidatos hombres siempre queda por encima, en algún caso más del 59%. Lo contrario sucede con las plazas de Contratado/a Doctor, en las que existe una clara mayoría de mujeres candidatas, aunque el número total es mucho más reducido (31 es la cifra más alta). En las plazas de Titulares de Universidad, bastante más numerosas en conjunto, las candidaturas se decantan en tres cursos a favor de los candidatos hombres; solo en el curso 2017-18 sucede lo contrario y con una diferencia muy escasa. Por último, las mayores diferencias se evidencian en las plazas de

Catedrático/a de Universidad, en las que las mujeres candidatas apenas suponen una cuarta parte o menos, con la excepción del curso 2019-20.

Tabla 49. Distribución por sexo de las candidaturas presentadas a plazas de PDI ampliado. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Cursos 2017-18 a 2020-21

Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Cursos 2017-18 a 2020-21												
2017-18				2018-19			2019-20			2020-21		
CANDIDATURAS PRESENTADAS A PLAZAS DE:												
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Ayudantes Doctor	165	128	293	44	39	83	143	99	242	172	123	295
Contratado/a Doctor		2	2	11	19	30	7	11	18	11	20	31
Titular de Universidad	13	14	27	41	26	67	9	7	16	17	14	31
Catedrático/a de Universidad	42	16	58	3		3	8	6	14	9	3	12
TOTAL	220	160	380	99	84	183	167	123	290	209	160	369
2017-18				2018-19			2019-20			2020-21		
CANDIDATURAS PRESENTADAS A PLAZAS DE:												
	H	M		H	M		H	M		H	M	
Ayudantes Doctor	56,3	43,7		53,0	47,0		59,1	40,9		58,3	41,7	
Contratado/a Doctor	0,0	100,0		36,7	63,3		38,9	61,1		35,5	64,5	
Titular de Universidad	48,1	51,9		61,2	38,8		56,3	43,8		54,8	45,2	
Catedrático/a de Universidad	72,4	27,6		100,0	0,0		57,1	42,9		75,0	25,0	
TOTAL	57,9	42,1		54,1	45,9		57,6	42,4		56,6	43,4	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

4.1.2. Personal de Administración y Servicios

El artículo 155 de los Estatutos de la UAH establece que la Universidad seleccionará su propio personal de administración y servicios, ya sea funcionario o laboral, **garantizando los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito**. Los principios de capacidad y mérito se entenderán siempre en relación con las exigencias relativas al desempeño de la plaza convocada. Así mismo, el artículo 151 dice que la Universidad de Alcalá podrá contratar personal de administración y servicios en régimen temporal. Para contratarlo se tendrá que realizar la correspondiente reserva de crédito anual en el presupuesto. La contratación estará sujeta a lo dispuesto en el convenio colectivo y demás disposiciones de aplicación.

Los procesos de selección se rigen por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 5 desarrolla el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Este principio es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y especifica que se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

La selección del PAS funcionario o laboral se realizará anualmente a través de una oferta pública de empleo, en donde se incluirán todas las plazas vacantes; irá firmada por el Rector, mediante convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid con la mayor difusión posible de la convocatoria. En la oferta de vacantes deberán indicarse los siguientes aspectos:

- a) Bases de la convocatoria, temario y descripción de las pruebas y ejercicios a superar.
- b) Las características de cada puesto de trabajo.
- c) La titulación exigida para cada una de las plazas convocadas.
- d) El sistema de provisión de vacantes: oposición, concurso o concurso-oposición.
- e) El baremo por el que se regirá la valoración de los méritos acreditados por los solicitantes.
- f) La composición del Tribunal que juzgará la selección, así como el procedimiento de abstención y recusación de los miembros que lo componen.
- g) El plazo para realizar la selección.
- h) Cualesquiera otras que se consideren adecuadas al caso.

Los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios que se convocan se rigen por la normativa vigente, general y específica, que les es de aplicación.

La Universidad de Alcalá, en sus convocatorias de empleo, reservará obligatoriamente un cupo de plazas a personas discapacitadas conforme a las disposiciones de la legislación vigente.

El artículo 156 de los Estatutos detalla cómo debe ser el desarrollo de las pruebas o ejercicios que se establezcan, que tendrán que adecuarse a las características del puesto de trabajo a desempeñar, y se ajustarán al nivel de conocimientos propios de la titulación exigida. Y en el artículo 157 se establece que los tribunales de acceso a la función pública y las comisiones de selección del PAS serán nombrados por el Rector y se regularán en su composición, actuación y funcionamiento por el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo elaborado a tal efecto. Las comisiones de selección del personal laboral estarán nombradas por el Rector, y se acomodarán a lo dispuesto en el convenio colectivo que sea de aplicación.

A continuación, se presentan algunas cifras relativas a las nuevas incorporaciones a la Universidad de Alcalá y bajas o salidas en las distintas categorías y subgrupos del PAS laboral y funcionario/a, en valores absolutos y su distribución porcentual por sexo (Tabla 50).

Tabla 50. PAS. Nuevas incorporaciones y salidas por sexo. Valores absolutos. Años naturales 2017 a 2021

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
INCORPORACIONES															
A1 FUNCIONARIO	1		1			0		2	2			0		1	1
A2 FUNCIONARIO		3	3			0	2	2	4		1	1			0
C1 FUNCIONARIO	2	1	3	1		1		1	1			0	1	1	2
C2 FUNCIONARIO		8	8	1	16	17	2	18	20	5	11	16	2	10	12
TOTAL FUNC.	3	12	15	2	16	18	4	23	27	5	12	17	3	12	15
A LABORAL	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1
B LABORAL	1	1	2	1	1	2	2	2	4	0	0	0	0	2	2
C LABORAL	6	4	10	7	4	11	8	0	8	1	1	2	4	3	7
TOTAL LABORALES	7	5	12	8	5	13	11	3	14	1	1	2	5	5	10
TOTAL GENERAL	10	17	27	10	21	31	15	26	41	6	13	19	8	17	25
BAJAS															
Jubilación forzosa fun	1	5	6		7	7	2	3	5		10	10	0	7	7
Jubilación forzosa lab	3	3	6	3	1	4	1		1	4	3	7	4	2	6
Jubilación volunt. fun		1	1	6	1	7	1	3	4	1	2	3		5	5
Jubilación volunt. lab					1	1									
Fallecimiento fun		1	1								1	1		2	2
Fallecimiento lab													1		1
Otros motivos	2	3	5	2	2	4	4	2	6		1	1	2	3	5
TOTAL	6	13	19	11	12	23	8	8	16	5	17	22	7	19	26

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Planificación y Gestión de PAS de la UAH

Del total de nuevas incorporaciones en los cinco años la mayoría se han dado en el colectivo funcional (92 altas frente a 51 de laborales), con claro predominio de las mujeres en tres subgrupos profesionales (excepto el C1), y con porcentajes de al menos el 75%. Casi todas las altas se dan en el subgrupo C2 (72, frente a 7, 8 y 4 el C1, A2 y A1 respectivamente). El patrón de participación femenina en estas nuevas incorporaciones resulta muy similar al que se observa en la variable acumulada de todo el PAS funcional (77% en el curso 2020-21, según la Tabla 35)).

En las nuevas incorporaciones al PAS laboral predominan más los hombres, siendo las mujeres un 37%, también muy similar a la participación de las mujeres en la variable acumulada de todo el PAS laboral (el 38%, según la Tabla 37), y se producen fundamentalmente en la categoría laboral C (38 casos).

Centrando la atención en las bajas, como cabía esperar, las jubilaciones entre el funcionariado (agregando ambos motivos) son en un 80% femeninas, mientras que entre las jubilaciones del personal laboral predominan los hombres (37% de mujeres).

A continuación, la Tabla 51 ofrece los datos sobre la distribución por sexo de las personas aspirantes a procesos selectivos del PAS, en valores absolutos y en porcentaje. Las candidaturas que aspiraron a procesos selectivos de personal

funcionarial son femeninas en más del 70% (considerando la suma de los cinco años); para el subgrupo C2, éstas alcanzan más del 81%. En el caso de las candidaturas a categorías del PAS laboral en general predominan los hombres, aunque en los años 2019 y 2021 se observa una situación bastante equilibrada por sexo, e incluso el porcentaje de candidatas supera al de candidatos en algunos casos.

Tabla 51. Distribución por sexo de las candidaturas presentadas a procesos selectivos del PAS. Valores absolutos (parte superior) y porcentajes (parte inferior). Años naturales 2017 a 2021

2021															
2017				2018			2019			2020			2021		
FUNC.	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
A1	0	0	0	1	6	7	0	0	0	4	7	11			
A2	0	0	0	14	33	47	0	0	0	0	0	0	53	137	190
C1	0	0	0	0	0	0	299	841	1140	0	0	0	0	0	0
C2	0	0	0	0	0	0	16	70	86	0	0	0	0	0	0
LAB.															
A	7	4	11	0	11	11	4	6	10	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	5	18	23	16	14	30	0	1	1	4	12	16
C	122	13	135	90	3	93	13	17	30	0	0	0	21	23	44
2017				2018			2019			2020			2021		
FUNC.	H	M		H	M		H	M		H	M		H	M	
A1	-	-		14,3	85,7		-	-		36,4	63,6				
A2	-	-		29,8	70,2		-	-		-	-		27,9	72,1	
C1	-	-		-	-		26,2	73,8		-	-		-	-	
C2	-	-		-	-		18,6	81,4		-	-		-	-	
LAB.															
A	63,6	36,4		0	100		40	60		-	-		-	-	
B	-	-		21,7	78,3		53,3	46,7		0	100		25,0	75,0	
C	90,4	9,6		96,8	3,2		43,3	56,7		-	-		47,7	52,3	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Planificación y Gestión de PAS de la UAH

4.2. Procesos de formación

Se describen aquí las estructuras responsables de los programas formativos para el PDI y el PAS y se ofrecen datos desagregados por sexo sobre la participación en los cursos de formación, al objeto de detectar posibles diferencias entre mujeres y hombres.

4.2.1. Personal Docente e Investigación

La Universidad de Alcalá organiza actividades formativas de diversa índole para el PDI. Cabe destacar las que se integran en el Programa de Formación del Profesorado, dependiente del Vicerrectorado de Gestión de la Calidad, orientado a la mejora de la calidad de la docencia universitaria y con la finalidad de acompañar al profesorado en esta etapa de cambios y demandas que exigen transitar hacia un nuevo modelo

educativo, planteando múltiples desafíos (UAH. Programa de Formación del Profesorado, 2021). Para ello se ha elaborado el proceso de Formación del Personal Docente e Investigador, cuyo objeto es “establecer cómo la Universidad de Alcalá define las necesidades de Personal Docente e Investigador y lleva a cabo su formación y actualización en metodologías de enseñanza y uso de tecnologías específicas para la docencia y otros tipos de formación adicional” (Universidad de Alcalá, 2021: 2).

Las actividades tienen como finalidad profundizar en temas concretos de la práctica docente con dos acciones principales: Cursos y talleres de formación y Jornadas de debate en la Universidad de Alcalá, por un lado, y Programa de Formación en inglés para PDI, por otro. Para los cursos y talleres se realiza una oferta mensual, en las que cualquier miembro del PDI puede inscribirse voluntariamente (a través de una aplicación situada en la página del Portal de Calidad de la UAH), y difundido al PDI a través de los Departamentos. De estos cursos se dispone de información cuantitativa, recogida en la Tabla 52.

Junto con las actividades descritas, desde la Escuela de Doctorado de la UAH se organizan actividades específicas de formación del profesorado, con el objetivo de contribuir a su desarrollo profesional, fomentar la innovación y perfeccionamiento de la práctica educativa y profundizar en temas concretos relacionados con la dirección de trabajos de investigación, coordinadas por profesionales de reconocido prestigio, de la propia UAH o de otras instituciones (Universidad de Alcalá, 2021). Por último, el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia también organiza y/o facilita actividades orientadas a mejorar la capacitación para la participación en convocatorias de proyectos competitivos en los ámbitos de la Unión Europea, nacional y regional. No se dispone de datos de participación de ninguna de estas actividades.

En la Tabla 52 se ha incluido el número cursos de formación recibidos por el conjunto de hombres y el conjunto de mujeres del PDI durante los cursos académicos 2015-16 hasta 2019-20, así como el porcentaje de cursos que fueron recibidos por las mujeres sobre el total de cursos realizados.

Con independencia de las diferencias en la cifra total de cada curso académico, se observa que las profesoras fueron las receptoras mayoritarias de las formaciones, el 56% en el último periodo considerado; comparado con su peso en el total del PDI (43,6%), el porcentaje en el que participan en los Programas de Formación del Vicerrectorado de Gestión de la Calidad es claramente superior al de los hombres. Nótese que esto no implica necesariamente que haya más mujeres que hombres que hayan realizado al menos un curso, puesto que los datos no se refieren a profesorado que ha realizado alguna formación, sino a la suma de todas las formaciones realizadas.

Tabla 52. Número total de cursos de formación realizados por el PDI, total y por sexo, y porcentaje realizado por mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20

	H	M	Total	% M
2015-16	446	571	1017	56,1
2016-17	373	459	832	55,2
2017-18	316	433	749	57,8
2018-19	356	528	884	59,7
2019-20	345	449	794	56,5
TOTAL	1836	2440	4276	57,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Esta información se complementa con la que se recoge en la Tabla 53, el número de mujeres y hombres que ha realizado algún curso de formación, con independencia de que sea solo un curso o más de uno, y qué proporción suponen sobre su colectivo. La proporción de los hombres del PDI que realizan algún curso de formación no supera el 23% en ninguno de los cursos analizado; el porcentaje más elevado (22,9%) se observa en el curso 2015-16, y en el último curso del que se dispone información, el 2019-20, esta proporción ha disminuido hasta el 18,4%. En el caso de las mujeres del PDI el porcentaje es superior, aunque entre los cursos 2015-16 y 2019-20 la proporción ha disminuido en casi 10pp, pasando del 37,2% al 27,7%.

Otra lectura que se desprende de los datos anteriores (número de cursos y personas que hacen alguno) es que, por término medio, los hombres realizan un número menor de cursos que las mujeres. Por ejemplo, en el curso 2019-20 los 345 cursos recibidos por hombres corresponden a 178 profesores, lo que supone una media de 1,9 cursos por profesor; mientras que en el caso de las mujeres el resultado es 2,1 cursos por profesora.

Tabla 53. Número de mujeres y hombres del PDI que ha realizado algún curso de formación y porcentaje que supone sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20

	Nº de personas del PDI que hace cursos		Porcentaje sobre su colectivo total	
	H	M	H	M
2015-16	226	252	22,9	37,3
2016-17	195	218	20,0	31,8
2017-18	172	212	17,6	29,9
2018-19	183	224	18,9	31,0
2019-20	178	208	18,4	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Más allá de las formaciones ya mencionadas, la Universidad de Alcalá cuenta con el Centro de Apoyo a la Innovación Docente y Estudios Online de la Universidad de Alcalá

(IDEO), servicio universitario dependiente del Vicerrectorado de Estrategia y Planificación, creado como apoyo instrumental a la docencia. Desde IDEO se gestionan las áreas de Innovación Docente y Estudios Online, así como el servicio de Aula Virtual.

Con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza y generar una continua reflexión sobre el modelo educativo universitario se crearon los Grupos de Innovación Docente (GID). La creación de estos grupos se complementa con las Convocatorias de Proyectos de Innovación Docente, de periodicidad anual para equipos docentes que deseen poner en marcha acciones de innovación docente en sus asignaturas y/o títulos.

La pertenencia a estos grupos otorga un reconocimiento al profesorado por su implicación en la mejora de su práctica docente, y se reconoce como un mérito en la Evaluación Docente del Profesorado a través de su programa Docentia, así como la participación en Proyectos de Innovación Docente y en los Encuentros de Innovación Docente. De esto último no se dispone de datos para este estudio, ni de quiénes desempeñan el papel de coordinador de los grupos y proyectos.

Tabla 54. PDI que forma parte de los Grupos de Innovación Docente. Desagregación por sexo y porcentaje de mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20

	H	M	Total	% M
2015-16	266	219	485	45,2
2016-17	276	220	496	44,4
2017-18	306	230	536	42,9
2018-19	301	246	547	45,0
2019-20	302	257	559	46,0
TOTAL	1.451	1.172	2.623	44,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 55. PDI que participa en Proyectos de Innovación Docente. Desagregación por sexo y porcentaje de mujeres. Cursos 2015-16 a 2019-20

	H	M	Total	% M
2015-16	142	113	255	44,3
2016-17	190	176	366	48,1
2017-18	215	189	404	46,8
2018-19	226	233	459	50,8
2019-20	137	145	282	51,4
TOTAL	910	856	1.766	48,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Observando la información recogida en las Tablas 54 y 55, se comprueba que las mujeres suponen cerca de un 45% o 46% de la suma del número de profesores que participa en los Grupos de Innovación Docente (GID) y algo más, cerca del 51% en los

dos últimos cursos, de la suma de profesorado que figura como participante en Proyectos de Innovación Docente (PID). Por tanto, su peso relativo es, en los dos casos, más elevado que el que representan en el conjunto del PDI. Debe tenerse en cuenta que el profesorado puede participar en más de un GID y en más de un PID, y que en los datos de estas Tablas 54 y 55 se le contará tantas veces como participaciones tenga.

Las Tablas 56 y 57 reflejan, en cambio, cuántas mujeres y hombres del PDI han participado en algún Grupo o Proyecto de Innovación Docente, pero solo se le contará una vez. Estos datos se completan con la ratio que supone cada uno de ellos sobre su colectivo total de mujeres y hombres que son PDI. En la participación en GID no se observan grandes diferencias entre la proporción de profesores y profesoras que han tenido alguna participación, pero en el caso de la participación en PID la proporción de mujeres es superior a la de hombres. Por ejemplo, en el curso 2019-20 un 17,4% de mujeres del PDI frente a un 13,3% de los hombres. En todos los cursos considerados, la ratio de las mujeres supera a la de los hombres.

Tabla 56. Número de mujeres y hombres del PDI que ha participado en algún Grupo de Innovación Docente y porcentaje sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20

	Grupo de innovación		Porcentaje sobre su colectivo	
	H	M	H	M
2015-16	242	183	24,5	27,1
2016-17	254	187	26,1	27,3
2017-18	283	197	29,0	27,7
2018-19	281	215	29,0	29,7
2019-20	281	225	29,1	29,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 57. Número de mujeres y hombres del PDI que ha participado en algún Proyecto de Innovación Docente y porcentaje sobre su colectivo total. Cursos 2015-16 a 2019-20

	Proyecto de innovación		Porcentaje sobre su colectivo	
	H	M	H	M
2015-16	141	111	14,3	16,4
2016-17	184	167	18,9	24,3
2017-18	194	164	19,9	23,1
2018-19	198	188	20,5	26,0
2019-20	129	131	13,3	17,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

4.2.2. Personal investigador

El personal investigador también participa en los cursos de formación, en los GID y en los PID.

Tabla 58. Número de mujeres y hombres del PI que ha participado en algún curso de formación, Grupo de Innovación y Proyecto de Innovación. Cursos 2015-16 a 2019-20

	Curso formación		Grupo innovación		Proyecto innovación	
	H	M	H	M	H	M
2015-16	6	14	2	3	2	5
2016-17	10	17	1	5	16	6
2017-18	15	28	11	7	6	15
2018-19	13	30	10	9	4	14
2019-20	27	32	11	8	0	6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La Tabla 58 recoge el número de hombres y mujeres de este colectivo que han participado entre los cursos 2015-16 y 2019-20. La participación en general es escasa, más en cursos de formación que en innovación docente. Y en cuanto a la participación por género, las mujeres son más de la mitad en la formación en todos los cursos; mientras que los hombres son más numerosos en los GID; en el caso de los PID no se observa un patrón constante. Para interpretar estos datos conviene recordar que el PI se distribuye de forma muy equilibrada por sexo, como se puede comprobar en la Tabla 27.

4.2.3. Personal de Administración y Servicios

La Vicegerencia de Recursos Humanos de Universidad de Alcalá es la que se encarga del diseño y ejecución del Programa de Formación Anual del Personal de Administración y Servicios.

Contempla también la realización de cursos externos que no formen parte del citado programa anual de formación que organiza la universidad, pero no están incorporados a las cifras de la Tabla 59. La memoria de actividades formativas que elabora el Servicio citado ofrece una tabla con los nombres de las personas que lo han realizado, aunque no su cifra total por sexo; sí ofrece la cifra total agregada y su valor es muy reducido, por lo tendría un efecto menor sobre los datos aquí comentados. En dicha tabla se recoge la información sobre el número de cursos de formación recibidos por el PAS desagregados por sexo. El porcentaje de mujeres en los cursos realizados supera al de hombres en todos los años considerados, siendo su participación superior al 60% y llegando algún año (2017) al 80,9%.

Tabla 59. Número total de cursos de formación realizados por el PAS desagregados por sexo y porcentaje que ha sido realizado por mujeres. Años naturales 2012 a 2020

Año	H	M	Total	% M
2012	169	360	529	68,1
2013	172	404	576	70,1
2014	167	412	579	71,2
2015	324	494	818	60,4
2016	265	485	750	64,7
2017	228	967	1.195	80,9
2018	355	661	1.016	65,1
2019	331	801	1.132	70,8
2020	188	555	743	74,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 60. Número de mujeres y hombres del PAS que ha realizado algún curso de formación y porcentaje que supone sobre su colectivo total. Años naturales 2012 a 2020

Año	H	M	%H	%M
2012	112	233	39,6	47,5
2013	113	245	40,9	51,5
2014	103	252	37,6	52,1
2015	173	276	62,7	57,1
2016	145	273	50,5	54,8
2017	100	332	34,2	66,3
2018	141	282	47,5	55,2
2019	176	412	57,5	78,0
2020	111	295	35,9	55,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En la tabla 60 aparece el número de hombres y mujeres del PAS que han recibido algún curso de formación. También en este caso, con la excepción del año 2015, se observa una mayor predisposición femenina a participar en las formaciones, puesto que una mayor proporción de mujeres que de hombres del PAS han participado en algún curso. Particularmente llamativo es el año 2019, en el que hasta 412 mujeres lo hicieron, lo que supone el 78% de todas las mujeres del PAS.

Con la información del número total de cursos y el número de personas es posible calcular el número medio de cursos que ha recibido cada participante, en el último año disponible (2020) son 1,7 cursos cada hombre y 1,9 cada mujer.

CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ POR CLASES PROFESIONALES

Cabría esperar que el análisis de las diferencias en las retribuciones de hombres y mujeres en el ámbito del sector público y, en concreto, en la universidad pública, reflejara el principio de igualdad de género. Las retribuciones deberían ser las mismas para hombres y mujeres a igualdad de capacidad y de méritos, ya que las leyes y reglamentos que las regulan así lo establecen. Sin embargo, hay una serie de variables que pueden incidir en las retribuciones de forma distinta en función del género, siendo también un indicador de desigualdad y ofreciendo información sobre en qué aspectos hay que trabajar para conseguir disminuir la brecha salarial.

Para entender e interpretar adecuadamente las causas de las diferencias salariales observadas hay que tener en cuenta dos tipos de factores: la composición del personal y la composición del salario.

Comenzando con la **composición del personal** hay que analizar las características del personal en cuanto a su edad, antigüedad y distribución por categorías profesionales, es decir, la presencia de mujeres en cada categoría y la distribución de mujeres en cada categoría. Por ejemplo, si las mujeres se concentran en categorías peor remuneradas, su salario medio será menor que el de los hombres y la mayor presencia masculina en las categorías más altas explicará parte de la diferencia salarial global. El análisis de la interacción entre algunas de estas variables como edad y categoría también contribuye a entender el efecto composición sobre las diferencias salariales.

La desigualdad puede venir explicada por las dificultades de acceso a las categorías mejor remuneradas. Más allá del análisis de la brecha salarial por categoría, es interesante conocer a qué edad se accede a las distintas categorías para conocer si las mujeres necesitan más tiempo para alcanzar las promociones.

La **composición del salario** también explica las posibles diferencias observadas. Además del sueldo base, en el salario total se incluyen complementos de diverso tipo que están relacionados con las propias características del puesto o con las del individuo. Algunos complementos están ligados a la antigüedad en la universidad, por ejemplo, en el caso del PDI (trienios o quinquenios) y otros vienen determinados por los logros en investigación o transferencia (sexenios) o por el desempeño de cargos de gestión que conllevan una remuneración. La fuente de las diferencias en los distintos complementos salariales puede hallarse en las dificultades que tiene algún colectivo en acceder a dichos complementos. Por ejemplo, si las mujeres acceden en menor

proporción a los cargos de gestión con complementos más elevados, su salario medio será menor que el de los hombres.

Para entender e interpretar adecuadamente los resultados de las brechas en retribuciones entre hombres y mujeres es imprescindible tener presente el diagnóstico cuantitativo de las diferencias en la composición de los distintos colectivos. Además, el análisis de los resultados del informe TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ realizado en el año 2017 (Mañas et al., 2017) complementa y clarifica qué papel juegan determinados aspectos personales, familiares y los propios del entorno laboral y profesional, en las diferencias en el camino hacia la promoción profesional y en la situación que se alcanza por las trabajadoras y trabajadores de la UAH; esta información trasciende los datos cuantitativos y permite contextualizar los resultados del análisis de las retribuciones.

5.1. Retribuciones de los hombres y mujeres pertenecientes al PDI

A continuación, se presentan los resultados de la explotación de los salarios del PDI de la UAH que percibieron salario por algún concepto durante el año 2020⁷. La brecha salarial, en términos porcentuales, se calcula como la diferencia porcentual relativa entre el salario del hombre y el salario de la mujer⁸; una brecha positiva indica que los hombres ganan más que las mujeres, mientras que una brecha negativa indica que son las mujeres las que tienen una remuneración superior a los hombres.

Se ha excluido del análisis al personal investigador por tratarse de un colectivo tremendamente heterogéneo tanto por el tipo de vinculación a la universidad como por su dedicación y la duración de su relación como investigadores que puede ser el año completo o únicamente unos días. No obstante, es interesante señalar que tanto entre los investigadores/as postdoctorales como entre el personal investigador en formación, son los hombres los que tienen un salario medio superior. En concreto, las brechas en el salario base para cada uno de estos dos grupos son del 11,33% y del 12,65% respectivamente.

No se considera a quienes cambiaron de categoría profesional durante ese año; la población total incluye 968 hombres y 739 mujeres. En primer lugar, se presentan algunos descriptivos de las variables salariales para todo el colectivo de PDI y, a

⁷ En las categorías con menos de 10 casos aparecerá en todas las tablas un guion [-] en lugar del N correspondiente.

⁸ Brecha salarial= $100-(\text{salario mujeres}/\text{salario hombres})\cdot 100$; o lo que es igual, Brecha salarial= $(\text{salario hombre}-\text{salario mujer})/\text{salario hombre}\cdot 100$

continuación, el análisis se centra en los cuerpos de catedráticos/as y titulares de universidad, contratados/as doctor y profesorado ayudante doctor (502 hombres y 358 mujeres).

5.1.1. Análisis del salario percibido por la totalidad del PDI

Como primera aproximación a las diferencias salariales por género se presenta **el análisis de la variable salario total** que incluye todas las remuneraciones percibidas durante el año, tanto el salario base como el total de los complementos salariales percibidos en la nominativa.

a) Diferencias en el salario total

En la Tabla 61 se recogen algunos estadísticos descriptivos de la distribución del salario total para hombres y mujeres. Esta primera aproximación a la brecha salarial de género ofrece un resultado relevante, aunque limitado, porque no permite interpretar las causas de las diferencias y, además, se refiere a un colectivo muy amplio y heterogéneo. **Utilizando los salarios medios para este cálculo, el resultado muestra que las mujeres ganan un 14,7 % menos que los hombres⁹.** En el informe “Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas”¹⁰ recientemente publicado y en el que han participado 20 universidades públicas (incluida la UAH), así como CRUE, ANECA y el Ministerio de Universidades, la brecha salarial global que se obtiene para la media de las universidades analizadas es de un 10,9%, inferior a la de la UAH. Aunque hay que señalar que los resultados no son estrictamente comparables, ya que el colectivo analizado no es el mismo; así, por ejemplo, en el informe del Ministerio se incluye al personal investigador en formación y en el análisis que aquí se presenta se ha excluido a este colectivo. Una de las características que determina que una universidad tenga una mayor o menor brecha salarial entre hombres y mujeres de su PDI es la composición por categorías del profesorado. Así, por ejemplo, en el informe del Ministerio de Universidades la Universidad de Valencia, la Universidad Jaume I y la UAH son las tres universidades con mayor brecha salarial y la proporción de profesorado asociado que tiene cada una de ellas es del 40%, 45% y 45% respectivamente. Mientras que en las dos universidades con menor brecha salarial la proporción del profesorado asociado es inferior al 30%; en la Universidad Pablo Olavide supone el 28% del profesorado y en la Universidad de Oviedo el 22%.

Junto a los datos que aporta la Tabla 61, cuyos datos están desagregados por sexo, resulta útil tener en cuenta algunas cifras referidas al conjunto del profesorado. El

⁹ Este resultado se obtiene de la siguiente forma: $100 - ((25919,8 / 30402,2) * 100) = 100 - 85,25 = 14,74\%$

¹⁰ Massó Lago, M., Golías Pérez, M. y Nogueira Dominguez, J. (2021) *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas* Ministerio de Universidades

salario medio del PDI (28.461,71€) es mayor al salario mediano (13.021,4€) debido a que hay pocas personas con salarios muy altos, pero con un peso importante en la media, por esta razón resulta importante complementar la información del salario medio con la desviación típica (25.379,83). Si se utiliza el salario mediano para calcular la brecha salarial de género, esta asciende al 39,6%, muy por encima de la brecha que se obtiene para las 20 universidades del estudio nacional (12,1%). Al incluir a todo el PDI se observa una dispersión salarial muy amplia, con una parte que presenta salarios totales muy bajos, lo que se corrige cuando se excluyen colectivos que trabajan a tiempo parcial, como son los profesores asociados. También el bajo valor de la moda, que además es igual para hombres y mujeres, se explica por la inclusión de este colectivo tan numeroso, al que corresponde retribuciones anuales bajas y determinadas por las horas establecidas en sus contratos.

Tabla 61. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PDI. Año natural 2020

SALARIO TOTAL		HOMBRES	MUJERES
N Válido		968	739
Media		30.402,2	25.919,8
Mediana		18.842,9	11.365,5
Moda		4.706	4.706
Percentiles	10	4.353,3	4.130,6
	20	4.705,6	4.535,7
	30	6.090,6	4.705,6
	40	9.413,1	7.842,3
	50	18.842,9	11.365,5
	60	44.136,8	32.491,6
	70	50.297,7	46.409,3
	80	55.451,1	51.820,9
	90	66.633,0	57.066,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

b) Diferencias por conceptos retributivos

En la Tabla 62 se recogen los salarios medios de hombres y mujeres, desagregando el salario base y distintos tipos de complementos. Se incluye la información de en cuántos casos se está percibiendo cada uno de los conceptos salariales y la desviación típica. Los complementos reflejan en cierta medida el resultado de la carrera profesional de hombres y mujeres, ya que están asociados al desempeño docente y a la labor como investigadores del PDI. Los complementos considerados de forma detallada son aquéllos que se perciben por una proporción significativa del PDI, el resto se agrupan en una categoría residual. El complemento de destino y el complemento específico van asociados a la plaza correspondiente en los cuerpos

docentes universitarios (catedráticos y titulares), mientras que el complemento específico variable por méritos individuales lo perciben todos los miembros del PDI, excepto los profesores eméritos. En la Tabla 62 se han unido los dos complementos específicos bajo el mismo epígrafe. Los trienios pueden ser parte de la retribución en cualquier categoría del profesorado. Los quinquenios de docencia pueden solicitarlos tanto los cuerpos docentes como los ayudantes doctores y los contratados, pero no los profesores asociados, y los sexenios de investigación y transferencia solo catedráticos, titulares y contratados doctores. El complemento por trabajos de colaboración incluye la remuneración por la participación en proyectos de investigación y en convenios, aunque la información contenida en las nóminas sobre la remuneración por este último concepto no refleja el número total de profesores que percibe este tipo de remuneraciones ni su cuantía, ya que una parte de los proyectos y convenios se gestionan a través de la Fundación General de la UAH y dichos pagos no están recogidos en la información que se ha utilizado en este análisis.

El concepto de “otros complementos” es una categoría residual que agrupa varios conceptos percibidos por un número pequeño de profesorado, e incluye varios complementos relacionados con la productividad de la plaza fija o variable o las guardias médicas del profesorado de Ciencias de la Salud. Hay que señalar que en algunos casos de este colectivo el importe de los complementos es significativamente alto, de ahí la desviación típica tan elevada que se observa en dicho concepto.

En términos absolutos, la columna de diferencia salarial recoge la diferencia entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres en cada concepto salarial. Un número positivo significa que, en media, los hombres perciben una remuneración mayor que las mujeres, mientras que un número negativo indica que las mujeres perciben en media una remuneración mayor que los hombres. La tabla muestra que **el salario medio total por año de los hombres es 4.482,4 euros superior al de las mujeres.**

La brecha salarial, en términos porcentuales, se calcula como la diferencia porcentual relativa entre el salario medio del hombre y el salario medio de la mujer. **La brecha bruta total en la UAH en el año 2020 es del 14,7%**, lo que significa que tomando el salario medio total de todos los hombres y mujeres que forman parte del PDI las mujeres ganan en media un 14,7% menos que los hombres. Es decir, una brecha salarial porcentual positiva indica la existencia de una desigualdad salarial desfavorable a las mujeres, mientras que, una brecha salarial negativa indica que en media los salarios en esa categoría son mayores para las mujeres que para los hombres.

Tabla 62. Retribuciones medias anuales del PDI según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género. Año natural 2020

	RETRIBUCIÓN MEDIA						DIFERENCIA	
	Hombres			Mujeres			DIF.ABSOLUTA	BRECHA%
	Media	N	Desv.	Media	N	Desv.		
Salario Base	11.239,0	968	6.739,7	11.239,7	739	7.655,0	-0,66	-0,01
Complemento de destino	11.948,7	421	2.161,2	11.662,4	258	2.180,9	286,30	2,40
Complementos específicos	5.619,2	907	5.563,8	4.562,1	677	4.762,8	1.057,09	18,81
Trienios	3.878,8	603	2.414,9	3.555,4	432	2.209,7	323,38	8,34
Quinquenios estatales y autonómicos	6.017,9	443	2.727,4	5.562,2	315	2.686,5	455,67	7,57
Sexenios de investigación y de transferencia estatales y autonómicos	4.697,8	381	2.563,9	3.723,7	243	2.027,7	974,04	20,73
Complemento por cargo académico	4.216,4	126	3.431,8	3.541,8	104	2.131,7	674,53	16,00
Dirección, coordinación de máster, cursos y conferencias	1.751,8	42	1.303,0	1.514,6	34	1.133,9	237,15	13,54
Trabajos colaboración	1.131,3	34	1.370,4	1.715,1	39	3.424,1	-583,78	-51,60
Otros complementos	22.964,1	37	21.576,3	17.823,5	-	27.855,0	5.140,58	22,39
SALARIO TOTAL	30.402,2	968	26.750,4	25.919,8	739	23.237,4	4.482,40	14,74

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Si esta diferencia se analiza para los distintos conceptos salariales puede verse que **la brecha en el caso del salario base es prácticamente inexistente.**

En el caso de los complementos se observan diferencias según el tipo de complemento, aunque es siempre favorable a los hombres, excepto en “Trabajos colaboración”. **Considerados de forma agregada todos los complementos, se observa que las mujeres ganan por estos conceptos un 21,4% menos que los hombres.** Brecha que resulta por encima del 14,9% que se obtiene con las 20 universidades participantes en el informe del Ministerio de Universidades.

En el caso del complemento de destino las mujeres perciben unos ingresos un 2,4% inferior a los de los hombres. Y perciben un 18,8% menos en el complemento específico. Estos dos complementos están asociados a la categoría, por lo que la distribución del PDI en las distintas categorías es lo que determina parte de las diferencias en los salarios medios. Ambas brechas son inferiores a las que se obtienen en el informe del Ministerio de Universidades, 11% y 19,4% respectivamente.

Los complementos de trienios y quinquenios muestran que las mujeres perciben al año 323,3 y 455,6 euros menos que los hombres por estos conceptos. Lo que supone unas brechas del 8,3 y 7,5% respectivamente, nuevamente inferiores a las resultantes de la media de las 20 universidades analizadas en Massó et al (2021) que son 14,3% y 14% respectivamente. Estos dos complementos están ligados en cierta medida a la

antigüedad en la administración, en la universidad y, por lo tanto, también a la edad del PDI.

En el complemento por sexenios la brecha anual asciende a 974 euros, lo que implica que las mujeres ganan por este concepto un 20,7% menos que los hombres. En Massó et al (2021) la brecha en la retribución por sexenios asciende al 25,9%. En la UAH hay un 38% de los hombres y un 32% de las mujeres que forman parte del PDI que perciben este complemento. La diferencia viene dada por el número de sexenios y por la categoría a la que corresponden. De nuevo, **un efecto composición del colectivo que explica el por qué las remuneraciones son distintas para hombres y mujeres.**

El complemento por cargo académico lo perciben 126 hombres y 104 mujeres, con una diferencia media de 674,5 euros más los hombres. El complemento por dirección, coordinación de máster, cursos y conferencias, la diferencia media es de 237,1 euros.

En otros complementos se recogen el resto de las remuneraciones no contempladas en los conceptos anteriores. Aquí, la brecha es desfavorable a las mujeres, que cobran 5.140 euros menos que los hombres (22,3%).

En resumen, **la brecha en complementos refleja que las mujeres están peor remuneradas que los hombres por este concepto**, destacando la brecha en “otros complementos” como la más elevada que, junto a la brecha en sexenios, explica el resultado global de una diferencia del 21,4% en las retribuciones por complementos de hombres y mujeres. En el concepto de “otros complementos”, como ya se ha explicado, aunque no afecta a un número elevado de profesores, sí que incluye retribuciones muy elevadas en algunos casos (como se puede ver en la desviación típica) y, por lo tanto, afecta a los resultados globales. La brecha en el complemento por sexenios de investigación y transferencia refleja una distribución desigual de dicho reconocimiento, como ya se ha comentado. Para entender y profundizar en el origen de estas diferencias resulta imprescindible realizar el análisis retributivo por categorías profesionales.

c) Diferencias por categoría profesional

Con el fin de profundizar en algunas de las diferencias que se observan en esta Tabla 62, a continuación, se analizarán los ingresos medios de hombres y mujeres del PDI según la categoría profesional y diferenciando el salario base y los complementos (Tabla 63). **Las diferencias en el salario base dentro de una misma categoría se explican por la distinta dedicación.** Entre los cuerpos docentes la dedicación parcial es minoritaria, en el cuerpo de Catedráticos/as de Universidad hay un 2,6% y en el de Titulares de Universidad un 1,1%. En el caso de los profesores asociados las horas de su contrato son las que determinan las diferencias en el salario total.

El salario total medio es superior para los hombres catedráticos, ganando ellas un 6,5% menos que ellos. La diferencia desfavorable a las mujeres, la originan los

complementos, ya que en el salario base medio de las mujeres es un 11,5% superior al de los hombres en el caso de catedráticas de la rama de Ciencias de la Salud y prácticamente el mismo en el resto de las ramas, mientras que en los complementos la brecha es desfavorable a las mujeres en un 27% en el caso de Ciencias de la Salud y no existe en el resto de ramas. El número de catedráticos, muy por encima del de catedráticas, es una de las causas que explica la brecha salarial total del 14,7%, ya que su peso en la media es muy alto.

En la categoría de Titulares de Universidad la brecha en el salario medio es menor, las mujeres ganan un 1,1% menos que los hombres y esta brecha tiene su origen en los complementos percibidos por este colectivo, ya que el salario base medio es prácticamente el mismo. **Entre el PDI en la categoría de Contratado/a doctor no existe brecha salarial**, en este grupo, en el que hay más mujeres que hombres, el salario total es el mismo y las mujeres ganan un 5,9% más que los hombres por complementos.

En los ayudantes doctores, la brecha es negativa y del 8,9%, indicando que las mujeres en esta categoría tienen un salario total medio que es un 8,9% superior al de los hombres, diferencia aún mayor en el caso de los complementos (11%).

El profesorado asociado/a, categoría con un peso por encima del 40% en el PDI, la diferencia salarial es favorable a los hombres, las mujeres ganan un 1,5% menos que los hombres o un 3,9% menos si son asociados en la rama de Ciencias de la Salud. Las diferencias en este colectivo se explican por el número de horas en contrato.

Las categorías catedráticos y titulares de escuela universitaria, tienen un peso marginal en el conjunto del profesorado, además se trata de cuerpos a extinguir. Entre los Catedráticos/as de Escuela Universitaria no hay brecha salarial y sí la hay entre los Titulares de Escuela Universitaria, en la que las mujeres ganan un 7,1% menos que los hombres; en este caso son los complementos los que originan la diferencia.

Los profesores colaboradores, eméritos y visitantes, son categorías especiales, que perciben solo alguno de los posibles complementos, o ninguno como es el caso de los eméritos. En estas categorías, la diferencia salarial es favorable a las mujeres, pero en el cómputo global su peso relativo es pequeño, 11 profesores colaboradores, 10 visitantes y 18 eméritos.

Tabla 63 Diferencia retributiva media anual entre hombres y mujeres en salario total, salario base y complementos por categoría profesional. Año natural 2020

	RETRIBUCIÓN MEDIA SALARIO TOTAL				DIFERENCIA	
	HOMBRES		MUJERES		DIF.ABSOLUTA	BRECHA%
	N	Media	N	Media		
Catedráticos/as de universidad	144	67.937,5	46	63472,1	4.465,3	6,57
Titulares de universidad	261	50.789,3	200	50191,4	597,9	1,18

Catedráticos/as de Escuela Universitaria	-	56.771,3	-	56548,5	222,7	0,39
Titulares de Escuela Universitaria	18	45.429,5	10	42180,7	3.248,8	7,15
Contratado Doctor	36	36.483,5	55	36409,2	74,3	0,20
Ayudante Doctor	61	20.335,5	57	22151,4	-1.815,9	-8,93
Colaborador	-	33.503,2	-	35345,3	-1.842,0	-5,50
Asociado	211	7.609,0	131	7488,1	120,8	1,59
Asociado CC de la Salud	211	43.89,7	222	4217,2	172,5	3,93
Emérito	15	77.96,1	-	9095,0	-1.298,8	-16,66
Visitante	-	22.248,6	-	30.606,2	-8.357,5	-37,56
SALARIO TOTAL	968	30.402,2	739	25.919,8	4.482,4	14,74
		RETRIBUCIÓN MEDIA				DIFERENCIA
		HOMBRES		MUJERES		
		N	Media	N	Media	DIF.ABSOLUTA BRECHA%
SALARIO BASE	Catedráticos/as de U CC de la Salud	18	14.281,9	-	15.928,1	-1.646,1 -11,53
	Catedráticos/as de U	126	14.823,7	43	14.897,9	-74,1 -0,50
	Titulares de universidad	261	15.344,6	200	15.222,7	1.21,9 0,79
	Catedráticos/as de EU	-	15.928,1	-	15.928,1	0,0 0,00
	Titulares de EU	18	15.879,7	10	15.928,1	-48,4 -0,30
	Contratado Doctor	36	24.615,9	55	23.909,7	706,2 2,87
	Ayudante Doctor	61	16.737,3	57	18.064,9	-1.327,5 -7,93
	Colaborador	-	23.462,6	-	23.462,6	0,0 0,00
	Asociado	211	6.602,3	131	6.549,0	53,2 0,81
	Asociado CC de la Salud	211	3.887,7	222	3.774,3	113,3 2,92
	Emérito	15	7.796,1	-	9.095,0	-1.298,8 -16,66
	Visitante	-	19.273,7	-	26.253,4	-6.979,6 -36,21
	TOTAL SALARIO BASE	968	11.239,0	739	1.1239,7	-0,6 -0,01
SALARIO COMPLEMENTOS	Catedráticos/as de U CC de la Salud	18	79.122,6	-	57.758,3	21.364,2 27,00
	Catedráticos/as de U	127	48.020,6	43	47.564,4	4.56,2 0,95
	Titulares de universidad	261	35.367,0	200	34.760,0	607,0 1,72
	Catedráticos/as de EU	-	40.843,2	-	40.620,4600	222,79 0,55
	Titulares de EU	18	29.272,1	10	26.131,1	3.140,9 10,73
	Contratado Doctor	36	11.723,5	55	12.423,5	-700,0 -5,97
	Ayudante Doctor	60	3.606,7	57	4.005,6	-398,9 -11,06
	Colaborador	-	10.040,6	-	11.882,7	-1.842,0 -18,35
	Asociado	182	1.140,4	102	1.188,3	-47,8 -4,20
	Asociado CC de la Salud	198	534,9	195	501,1	33,8 6,32
	Emérito					
	Visitante	-	2.974,9	-	4.324,4	-1.349,5 -45,36
	TOTAL COMPLEMENTOS	911	20.171,5	680	15.855,1	43.16,3 21,40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

5.1.2. Análisis de las retribuciones percibidas por catedráticos/as y titulares de universidad, contratados/as doctor y ayudantes doctor

Estas categorías de profesorado son las que recogen las trayectorias profesionales del personal docente que desarrolla su carrera en el ámbito académico. Los profesores asociados, a pesar de su peso cuantitativo en la universidad, constituyen un grupo heterogéneo que desarrolla su actividad profesional principal fuera del ámbito universitario y su remuneración está relacionada principalmente con la dedicación en términos de las horas que se especifiquen en su contrato. Los cuerpos de escuela universitaria son categorías por extinguir y numéricamente poco relevantes. Los profesores colaboradores y los visitantes son grupos con peculiaridades específicas que es difícil comparar con otras categorías. Y los eméritos son profesores que están al final de su trayectoria en la universidad y que se encuentran en una posición diferente a la que han tenido durante etapas anteriores de su trayectoria. Por estas razones el análisis a partir de este punto se centra en las cuatro categorías mencionadas, colectivo al que se denominará **PDI permanente ampliado**.

a) Diferencias en el salario total

En la Tabla 64 se recogen algunos estadísticos del salario total de este grupo, compuesto por 502 hombres y 358 mujeres.

Si se calculan las diferencias salariales totales para estas categorías, **la brecha total disminuye, pasando a mostrar que las mujeres ganan un 11,1% menos que los hombres en términos del salario medio y un 4,2% en términos del salario mediano**.

Tabla 64. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PDI permanente ampliado. Año natural 2020

SALARIO TOTAL		HOMBRES	MUJERES
N Válido		502	358
Media		50.981,87	45.316,03
Mediana		51.708,92	49.537,25
Moda		50.472	27.666
Percentiles	10	21.641,12	18.719,20
	20	38.465,85	28.961,00
	30	46.585,82	41.925,47
	40	49.858,94	46.399,12
	50	51.708,92	49.537,25
	60	54.758,55	52.157,85
	70	59.445,12	54.314,04
	80	66.190,22	57.068,53
	90	72.187,96	63.985,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La distribución salarial se “normaliza” cuando no se consideran los colectivos que se han excluido y, en el caso de los hombres, la concentración en torno al salario mediano es mayor, pero también hay una mayor proporción en salarios más altos.

b) Diferencias por conceptos retributivos

Considerando las cuatro categorías de profesorado, la Tabla 65 muestra que **las diferencias en el salario base son favorables a las mujeres, mientras que las brechas desfavorables más altas se observan en complementos por dirección y coordinación de máster, cursos y conferencias (22,7%), en otros complementos (22,4%), sexenios de investigación y transferencia (20,7 %)**. La composición del profesorado en estas categorías es lo que determina las diferencias salariales. El complemento por trabajos de colaboración presenta una brecha favorable a las mujeres del 87%, pero es un importe menor y el número de personas que percibe el complemento no es muy elevado, por lo que no es representativo.

Tabla 65. Retribuciones medias anuales del PDI según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género (PDI permanente ampliado). Año natural 2020

	RETRIBUCIONES						DIFERENCIA	
	Hombre			Mujer			DIF.ABSOLUTA	BRECHA%
	Media	N	Desv.	Media	N	Desv.		
Salario Base	16.009,9	502	5.005,0	16.976,8	358	5.851,2	-966,8	-6,04
Complemento de destino	12.009,6	401	2.194,4	11.722,9	246	2.168,9	286,7	2,39
Complemento específico	9.382,5	498	4.809,9	7.787,2	358	4.365,3	1.595,3	17,00
Trienios	4.411,8	488	2.202,8	4.009,4	347	2.002,8	402,4	9,12
Quinquenios estatales y autonómicos	6.050,7	418	2.768,4	5.566,1	297	2.728,1	484,6	8,01
Sexenios de investigación y de transferencia estatales y autonómicos	4.717,0	377	2.563,8	3.736,7	239	2.027,8	980,3	20,78
Complemento por cargo académico	4.279,2	122	3.461,5	3.588,0	99	2.173,2	691,2	16,15
Dirección, coordinación de máster, cursos y conferencias	1.883,6	38	1.298,8	1.454,8	32	1.096,0	428,8	22,76
Trabajos colaboración	1.062,9	28	1.275,6	1.990,4	32	3.730,27	-927,5	-87,26
Otros complementos	22.964,1	37	21.576,4	17.823,5	-	27.855,1	5.140,6	22,39
SALARIO TOTAL	50.981,9	502	20.476,2	45.316,0	358	17.138,5	5.665,8	11,11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

c) Diferencias por grupo de edad

Las diferencias en ingresos por edad tienen que ver con dos variables, una es la antigüedad, tanto en la universidad como en la categoría actual y, la otra, es la propia

categoría. Así, el PDI de más edad está en categorías mejor remuneradas y si son más los hombres que las mujeres en esos grupos, cabría esperar que a mayor edad mayor brecha salarial de género.

En la Tabla 66 se muestran las retribuciones medias por grupo de edad y en la Tabla 67 las brechas en estos grupos tanto en el salario base como en los complementos y en el salario total. **La brecha mayor está en el grupo de los mayores de 60 años, siendo la brecha en los complementos salariales mayor que la del salario total. El siguiente grupo de edad que registra mayor diferencia salarial es el de 30-39 años.**

Tabla 66. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según su edad, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
30-39	16.954,7	6.804,9	23.667,9	16.013,7	5.484,4	21.519,9
40-49	15.804,3	25.568,4	41.600,6	17.443,6	21.820,1	39.441,9
50-59	16.203,0	36.320,7	52.563,1	17.276,6	33.157,2	50.716,1
60 y +	15.619,1	49.769,0	66.532,7	16.051,1	40.699,1	56.750,2
Total	16.009,9	34.645,6	50.981,9	16.976,8	28.162,5	45.316,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 67. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según su edad. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
30-39	941,0	5,5	1.320,5	19,4	2.148,0	9,1
40-49	-1.639,3	-10,4	3.748,3	14,7	2.158,8	5,2
50-59	-1.073,6	-6,6	3.163,5	8,7	1.847,0	3,5
60 y +	-432,1	-2,8	9.069,9	18,2	9.782,5	14,7
Total	-966,8	-6,0	6.483,1	18,7	5.665,8	11,1

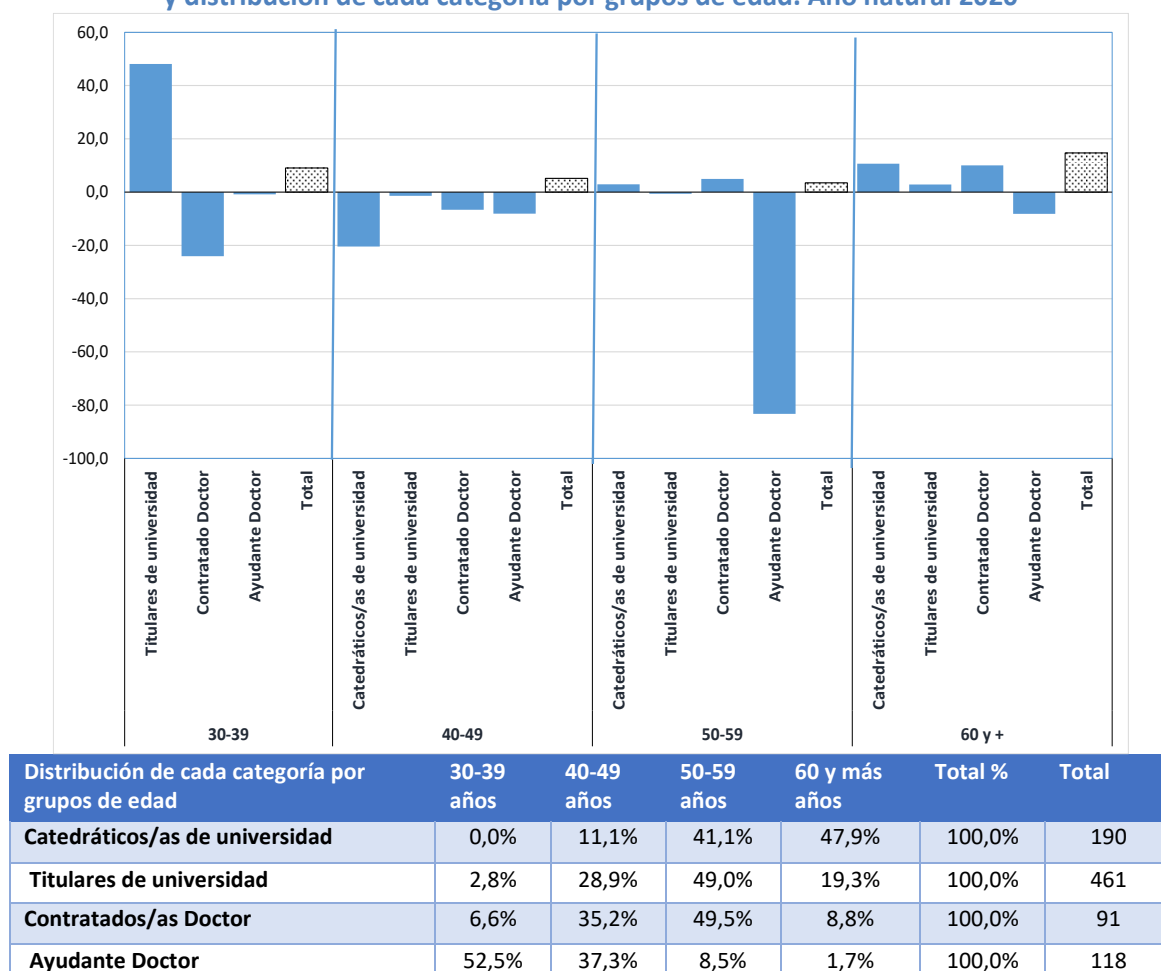
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El gráfico 23 muestra las brechas por grupos de edad y por categoría profesional. Si bien en el grupo de 60 y más años la brecha favorable a los catedráticos no es muy elevada, en este grupo es dónde hay una mayor proporción de hombres que de mujeres, siendo el efecto composición el que agranda la brecha en el salario total.

En el grupo de 50 a 59 años, la brecha es la menor que la media, en este caso por una brecha favorable a las mujeres en el grupo de ayudantes doctores, que cuantitativamente son pocos (7 hombres y 3 mujeres) y provoca escaso impacto en la brecha salarial total de esa edad.

El grupo de 30 a 39 años se caracteriza por representar un momento del ciclo vital en el que pueden llegar a coincidir maternidad y exigencia de acumular méritos para progresar en la carrera profesional. Un 76% del profesorado de esta edad son ayudantes doctores, con lo que se ven sujetos a la necesidad de publicar y participar en proyectos de investigación para poder afianzar su trayectoria como PDI. No se dispone de datos sobre el número de hijos o de si se tienen o no, pero dentro de este rango de edad se encuentra actualmente la edad media a la maternidad en España. Y en este grupo es cuando pueden surgir los mayores problemas de conciliación del trabajo con la vida familiar. Ahora bien, el análisis de la brecha por categorías muestra que en el grupo de los profesores ayudantes doctores el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres, luego no es este colectivo el origen de la brecha desfavorable a las mujeres en este rango de edad.

Gráfico 23. Brecha de género en porcentaje en el salario total por grupo de edad y categoría, y distribución de cada categoría por grupos de edad. Año natural 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

d) Diferencias por antigüedad en la UAH y en la categoría actual

En la Tabla 68 se recoge la distribución de hombres y mujeres según su antigüedad en la UAH y su antigüedad en la categoría profesional que ocupan en el año 2020. Los datos muestran que hay una mayor proporción de hombres que de mujeres que lleva en la universidad más de 30 años, 19,8% frente al 15,6%. Y al mismo tiempo, la proporción de los que llevan en la UAH menos de 5 años es mayor entre las mujeres (18,4% frente al 12,9% de los hombres). Lo mismo sucede en el caso de la antigüedad en el puesto actual. Esta distribución, justifica el hecho de que **las remuneraciones medias asociadas a la antigüedad sean favorables a los hombres**.

Tabla 68. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en la UAH y en el puesto actual, hombres y mujeres. Año natural 2020

	Antigüedad UAH		Antigüedad en el puesto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
menos de 5 años	12,92	18,44	45,73	49,16
de 5 a 9 años	5,77	4,19	12,13	10,89
de 10 a 14 años	11,93	10,06	19,88	15,36
de 15 a 19 años	18,09	15,64	11,13	13,41
de 20 a 24 años	17,30	19,27	3,78	6,42
de 25 a 29 años	14,12	16,76	4,97	3,35
de 30 o más años	19,88	15,64	2,39	1,40
	100,00	100,00	100,00	100,00

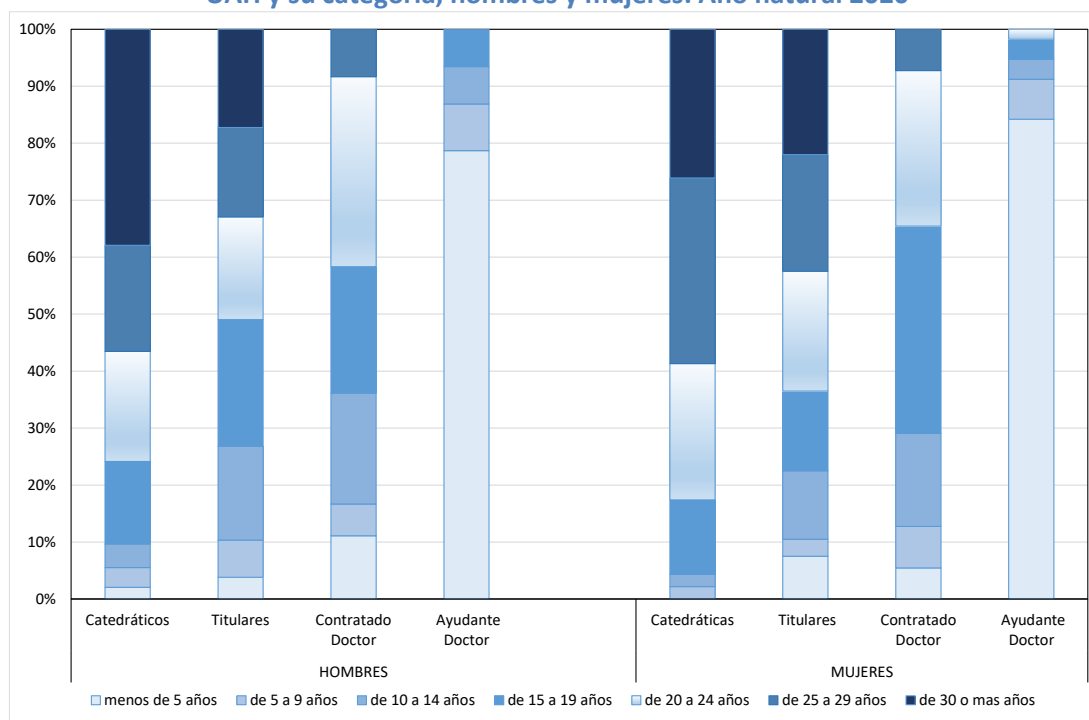
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En los Gráficos 24 y 25 se muestra la distribución del profesorado por categorías y para hombres y mujeres, según su antigüedad en la UAH y el tiempo que llevan en la categoría actual. En general, como cabría esperar, el tiempo en la universidad es mayor que el tiempo en el puesto actual.

La distribución cambia según la categoría. En el primer gráfico se observa cómo la proporción de catedráticos que lleva 30 o más años en la UAH es superior a la de catedráticas. En el caso de los titulares, son las mujeres las que presentan una mayor proporción de profesoras que llevan más de 20 años en la UAH, lo mismo que en el caso de los contratados doctores.

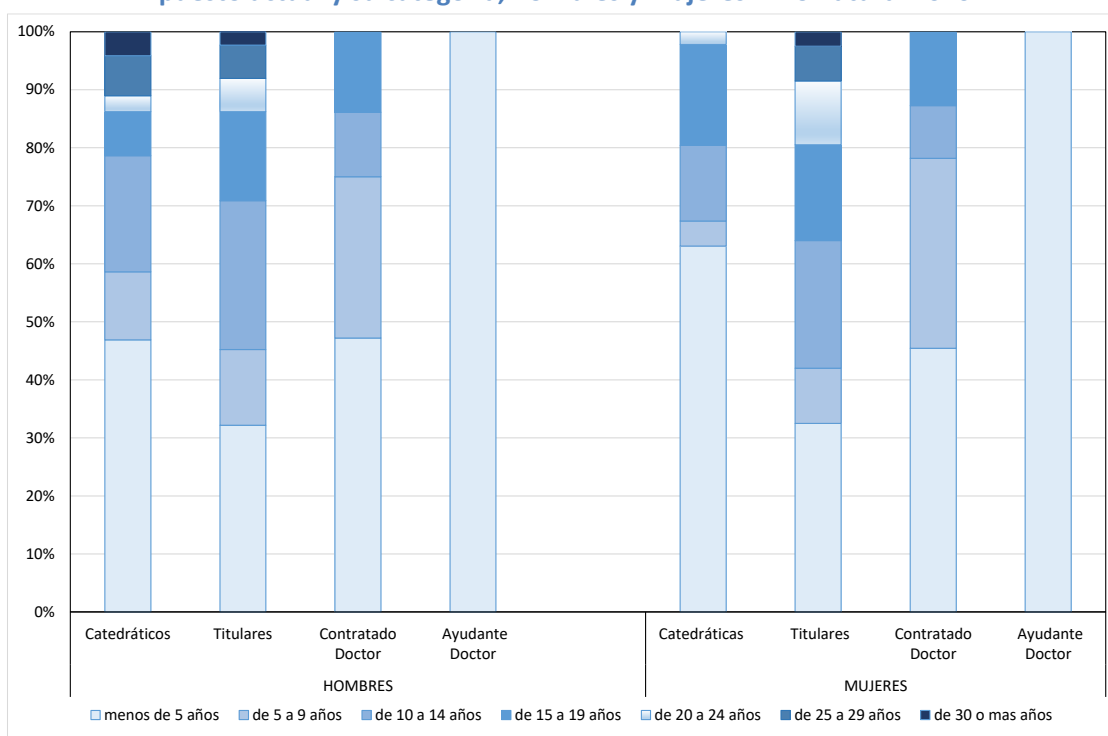
Hay una proporción de ayudantes doctores que llevan en la UAH más de 5 años, en torno al 20 % de los hombres y el 16 % de las mujeres. Lo que puede estar indicando que previamente a su plaza de ayudantes estuvieron ocupando otras plazas de diferente categoría.

Gráfico 24. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en la UAH y su categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 25. Distribución porcentual del PDI permanente ampliado según su antigüedad en el puesto actual y su categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 69. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según antigüedad en la UAH, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
menos de 5 años	15.167,7	7.186,7	22.281,2	16.096,1	8.455,4	24.648,7
de 5 a 9 años	15.530,1	26.836,8	42.403,6	16.190,4	11.948,7	28.139,1
de 10 a 14 años	16.768,7	30.690,4	47.581,6	17.764,3	24.146,5	42.288,0
de 15 a 19 años	16.111,4	33.019,0	49.156,4	18.846,2	25.804,9	44.723,3
de 20 a 24 años	16.820,1	37.284,3	54.570,8	17.768,9	33.879,4	51.701,6
de 25 a 29 años	15.932,6	44.928,0	61.481,2	16.291,4	38.479,6	55.280,5
de 30 o más años	15.507,0	48.741,1	65.285,3	15.607,9	42.572,9	58.270,1
Total	16.009,9	34.645,6	50.981,9	16.976,8	28.162,5	45.316,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 70. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de años en la UAH. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
menos de 5 años	-928,4	-6,1	-1.268,8	-17,7	-2.367,5	-10,6
de 5 a 9 años	-660,2	-4,3	14.888,1	55,5	14.264,5	33,6
de 10 a 14 años	-995,6	-5,9	6.543,9	21,3	5.293,7	11,1
de 15 a 19 años	-2.734,7	-17,0	7.214,1	21,8	4.433,1	9,0
de 20 a 24 años	-948,8	-5,6	3.404,9	9,1	2.869,2	5,3
de 25 a 29 años	-358,8	-2,3	6.448,4	14,4	6.200,7	10,1
de 30 o más	-100,9	-0,7	6.168,2	12,7	7.015,2	10,7
Total	-966,8	-6,0	6.483,1	18,7	5.665,8	11,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Las variables de antigüedad están positivamente correlacionadas con la remuneración por trienios y por quinquenios, cuanto más tiempo mayor será el número de trienios y mayor la probabilidad de estar percibiendo quinquenios de docencia. Se observa que a mayor antigüedad mayor salario medio, tanto para hombres como para mujeres. La brecha (Tabla 70), en términos del salario total, es mayor que la media en los grupos de PDI que llevan entre 5 y 19 años en la UAH, entre los que llevan de 20 a 24 años la brecha se reduce mucho, para volverse favorable a las mujeres en el grupo con antigüedad entre 25 y 9 años (10,1), para volver de nuevo a ser desfavorable entre los que llevan 30 o más años (10,7). En este sentido, en los primeros inicios de la carrera profesional las diferencias son favorables a las mujeres, pero cuando llevan más de 5 años la brecha aumenta y no disminuye hasta que no se lleva tiempo suficiente para poder hablar de estabilidad, aunque vuelve a aumentar entre los que llevan más tiempo.

Las diferencias que se observan vienen determinadas no solo por los años de antigüedad, que conllevan la percepción de más complementos, sino también por la categoría del personal que se engloba en cada grupo. Cabe esperar que los que menos antigüedad tienen sean ayudantes doctores y los que más antigüedad titulares o catedráticos.

Tabla 71. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según antigüedad en el puesto actual, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
menos de 5 años	15.479,3	27.101,0	42.793,7	16.263,3	20.875,0	37.261,9
de 5 a 9 años	17.780,3	38.810,9	56.596,7	21.562,5	265.47,0	48.243,4
de 10 a 14 años	16.152,7	39.980,5	56.691,5	16.818,0	36.709,7	53.939,9
de 15 a 19 años	16.503,2	40.205,4	56.710,4	17.298,8	369.44,5	54.402,2
de 20 a 24 años	15.928,1	44.235,2	60.289,6	15.535,6	38.803,3	54.599,8
de 25 a 29 años	14.975,9	44.495,0	59.784,3	15.175,8	39.285,0	54.460,8
de 30 o más años	15.928,1	51.342,4	71.307,4	15.928,1	43.316,8	59.244,9
Total	16.009,9	34.645,6	50.981,9	16.976,8	28.162,5	45.316,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 72. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de años en el puesto actual. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
menos de 5 años	-783,9	-5,0	6.226,0	22,9	5.531,8	12,9
de 5 a 9 años	-3.782,2	-21,2	12.263,8	31,6	8.353,3	14,7
de 10 a 14 años	-665,3	-4,1	3.270,7	8,1	2.751,6	4,8
de 15 a 19 años	-795,5	-4,8	3.260,9	8,1	2.308,1	4,0
de 20 a 24 años	392,5	2,4	5.431,8	12,2	5.689,8	9,4
de 25 a 29 años	-199,9	-1,3	5.210,0	11,7	5.323,5	8,9
de 30 o más años	0,0	0,0	8.025,6	15,6	12.062,5	16,9
Total	-966,8	-6,0	6.483,1	18,7	5.665,8	11,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El análisis sobre las trayectorias profesionales (Mañas et al., 2017) concluye que a pesar de que con carácter general las mujeres han promocionado desde su entrada en mayor porcentaje que los hombres, se constata que, en las promociones a las categorías más altas, titulares de universidad y sobre todo cátedras de universidad, ocurre lo contrario. El caso de las cátedras de Universidad es el más claro, pues los resultados de la encuesta muestran que sólo un 4,7% de mujeres han promocionado a esta categoría mientras que lo han hecho el 18,6% de los hombres entrevistados.

Además, las mujeres que han promocionado a estas dos categorías máximas han tardado, en media, casi 2,5 años más que los hombres.

Según este estudio, para las mujeres los obstáculos más frecuentes para su promoción laboral son el “poco apoyo y reconocimiento” y las “responsabilidades familiares” (un 36 y un 14% respectivamente). Para los hombres también “poco apoyo y reconocimiento” (28%), pero sólo el 7% menciona como principal obstáculo las “responsabilidades familiares”. El 21% de los hombres dice que no ha encontrado obstáculos, y sólo lo señala así el 10% de las mujeres. Además, cerca del 60% de las mujeres encuestadas considera que la maternidad perjudica bastante o mucho su trayectoria profesional, frente a poco más del 15% de hombres que considera que la paternidad ha perjudicado su trayectoria laboral.

e) **Diferencias salariales según la percepción de complementos por quinquenios docentes y sexenios de investigación y transferencia**

A continuación, se analizará si las diferencias en complementos se deben a las diferencias en la percepción de quinquenios y/o sexenios. El complemento por quinquenios está sujeto al cumplimiento de determinados requisitos, básicamente relacionados con la antigüedad en el desempeño de las tareas docentes y su concesión requiere que se solicite, aunque habitualmente se reconocen siempre que se cumplan los requisitos para ello. Mientras que la percepción de los sexenios está sujeta a una evaluación externa de la producción científica y de transferencia. La edad y la antigüedad también están relacionadas en cierta medida con el percibir complementos por quinquenios docentes y sexenios de investigación y transferencia. La correlación entre quinquenios y antigüedad o edad queda patente cuando se analiza la edad según el número de quinquenios. Así, el 58 % del PDI que tiene 3 quinquenios es mayor de 50 años, el porcentaje aumenta al 77 % cuando se trata de 4 quinquenios y al 100 por cien cuando son 5 ó 6 quinquenios.

En el caso de las retribuciones y las diferencias salariales según el número de quinquenios de docencia (Tablas 73 y 74) se observa que **los salarios medios totales de los hombres son superiores a los de las mujeres para cualquier número de quinquenios**. Pero las diferencias son distintas en el salario base que en los complementos. El salario base medio de las mujeres es superior al de los hombres si tienen algún quinquenio, mientras que el salario medio por complementos es mayor, en media, para los hombres, tengan o no quinquenios y con independencia del número que tengan. Lo que pone de relieve estas diferencias es un efecto composición en las categorías de los colectivos que perciben o no quinquenios. Este efecto composición explica también que el salario base medio sea menor cuando se tienen 3 quinquenios que cuando se tienen dos, así como la disminución en los que tienen 5 ó 6 quinquenios respecto a los salarios base medios de los colectivos que tienen menos quinquenios.

Tabla 73. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según el número de quinquenios de docencia. Año natural 2020

HOMBRES				MUJERES		
	Salario Base	Total Complementos	Salario Total	Salario Base	Total Complementos	Salario Total
Ninguno	15.323,7	6.461,5	21.743,7	16.170,0	5.497,6	21.682,5
1	16.487,7	22.615,1	39.107,5	16.987,8	16.609,6	33.720,7
2	16.377,5	32.874,7	49.401,5	17.559,0	28.005,4	45.661,3
3	16.038,1	35.007,4	51.137,1	19.098,3	25.925,9	45.123,3
4	16.509,3	38.504,6	55.379,2	16.845,2	34.519,9	51.557,7
5	15.976,3	45.551,4	61.567,8	15.926,4	42.787,5	59.585,8
6	15.698,0	50.351,0	67.549,0	15.693,2	45.057,0	60.750,2
Total	16.009,9	34.645,6	50.981,9	16.976,8	28.162,5	45.316,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 74. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de quinquenios de docencia. Año natural 2020

SALARIO BASE			COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%
Ninguno	-846,3	-5,5	963,8	14,9	61,2	0,3
1	-500,2	-3,0	6.005,5	26,6	5.386,7	13,8
2	-1.181,5	-7,2	4.869,3	14,8	3.740,1	7,6
3	-3.060,2	-19,1	9.081,5	25,9	6.013,8	11,8
4	-335,9	-2,0	3.984,7	10,3	3.821,5	6,9
5	49,8	0,3	2.763,9	6,1	1.982,0	3,2
6	4,8	0,0	5.294,0	10,5	6.798,8	10,1
Total	-966,8	-6,0	6.483,1	18,7	5.665,8	11,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 75. Mujeres en el PDI permanente ampliado según el número de quinquenios y concentración de mujeres y hombres por número de quinquenios. Año natural 2020

	Total	%Mujeres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres
Ninguno	138	44,2	17,0	15,3
1	62	48,4	8,4	6,4
2	92	43,5	11,2	10,4
3	151	44,4	18,7	16,7
4	166	41,6	19,3	19,3
5	103	38,8	11,2	12,5
6	148	34,5	14,2	19,3
Total	860	41,6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La brecha mayor se da entre el PDI que tiene 3 quinquenios, en este grupo las mujeres ganan un 11,8% menos que los hombres, un 25,9% menos que los hombres en concepto de complementos y un 19,1% más que los hombres en concepto de salario base. **Un 83% de los hombres que tienen 3 quinquenios son catedráticos o titulares de universidad, mientras que el porcentaje es el 55% para las mujeres.**

El siguiente grupo con mayor brecha desfavorable a las mujeres es el de los que tienen **6 o más quinquenios**, las mujeres ganan un 10,1 % menos que los hombres. En este grupo **los hombres son mayoritariamente catedráticos (62,5%) y las mujeres titulares de universidad (64,81 %)**. En el colectivo que tiene 1 ó 2 quinquenios hay que destacar el peso de profesores titulares entre los hombres (72 y 74% respectivamente, 54 y 68 para las mujeres) y el peso de las profesoras contratado doctor entre las mujeres (27% en ambos casos, 18 y 15% para los hombres).

Mientras en las brechas asociadas al número de quinquenios se observa una cierta correlación con las variables edad y antigüedad, no sucede lo mismo en el caso de los sexenios¹¹ donde no parece que sistemáticamente aumenten con la edad. En el grupo de los que tienen un sexenio la edad que predomina son los 50-59 años (47,6%), mientras que en dos sexenios es 40-49 años (45%), y en tres, cuatro o cinco sexenios, es 50-59 años. El PDI que tiene 6 o más sexenios es un 87% mayor de 60 años. Nuevamente hay un efecto composición por edad y categoría que es el que está detrás de las diferencias en las remuneraciones asociadas a los sexenios (Tablas 76 y 77).

Tabla 76. Retribuciones medias del PDI permanente ampliado según el número de sexenios.
Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario Base	Total Complementos	Salario Total	Salario Base	Total Complementos	Salario Total
Ninguno	16.663,7	13.422,6	29.999,5	17.288,4	13.864,6	31.232,4
1	17.824,6	32.081,5	50.013,0	17.494,6	26.588,2	44.529,5
2	15.575,6	32.675,0	48.299,3	17.689,9	31.739,9	49.605,7
3	15.532,6	37.147,6	53.215,1	16.509,0	37.663,0	54.309,4
4	15.426,2	45.144,2	61.182,1	15.533,7	41.468,2	57.127,6
5	15.453,0	53.103,4	69.173,3	15.928,1	52.807,5	68.862,8
6	15.245,1	54.749,5	72.025,1	15.928,1	58.713,0	74.641,1
Total	16.009,9	34.645,6	50.981,9	16.976,8	28.162,5	45.316,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

¹¹ El número de sexenios incluye tanto los sexenios de investigación como el sexenio de transferencia que con efectos de enero de 2019 percibe parte del profesorado.

El salario medio según el número de sexenios es mayor para las mujeres, salvo en el caso de tener uno o cuatro sexenios, la brecha en estos casos es del 11% y del 4% respectivamente. En los demás casos la brecha es negativa, indicando que las mujeres ganan más en media que los hombres. La brecha en el salario base es favorable para las mujeres, mientras que son los complementos, en el caso de tener uno o cuatro sexenios los que explican la brecha en el salario medio total.

Tabla 77. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según el número de sexenios. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%	DIF.ABSOLUTA	BRECHA%
Ninguno	-624,6	-3,7	-442,0	-3,3	-1232,9	-4,1
1	330,0	1,9	5493,3	17,1	5483,5	11,0
2	-2114,3	-13,6	935,2	2,9	-1306,5	-2,7
3	-976,4	-6,3	-515,4	-1,4	-1094,3	-2,1
4	-107,5	-0,7	3676,0	8,1	4054,5	6,6
5	-475,1	-3,1	295,9	0,6	310,4	0,4
6	-683,0	-4,5	-3963,5	-7,2	-2616,0	-3,6
Total	-966,8	-6,0	6483,1	18,7	5665,8	11,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En la Tabla 78 se presenta la proporción de mujeres y la distribución de hombres y mujeres según el número de sexenios. Del profesorado que no tiene sexenios, la mitad son mujeres. Son más de la mitad del profesorado que tiene un sexenio y están por debajo del 50% en el resto de los casos, destacando que **de los que tienen 6 o más sexenios solo el 5,6% son mujeres**.

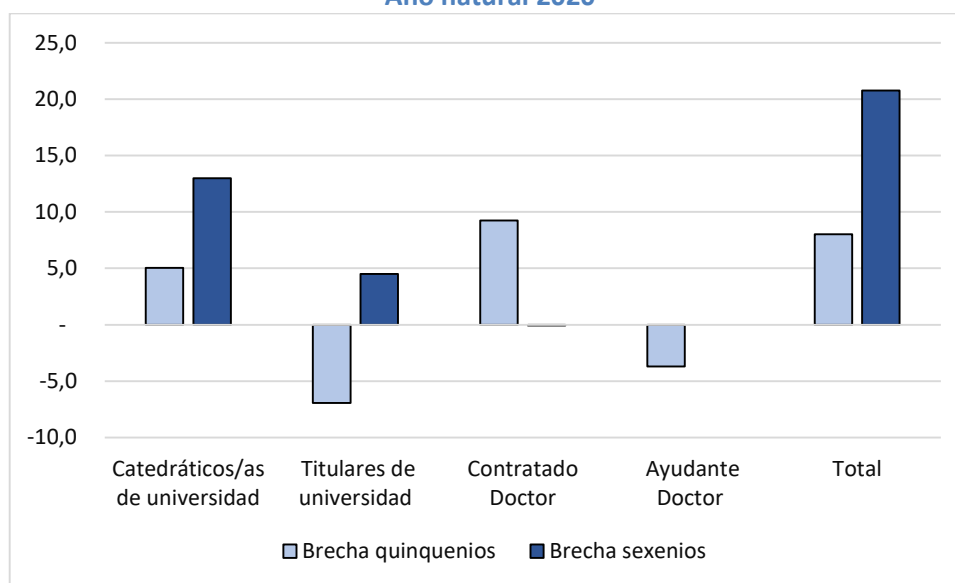
Tabla 78. Mujeres en el PDI permanente ampliado según el número de sexenios y concentración de mujeres y hombres por número de sexenios. Año natural 2020

	Total	%Mujeres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres
Ninguno	234	50,0	32,7	23,3
1	118	53,4	17,6	11,0
2	140	44,3	17,3	15,5
3	136	36,0	13,7	17,3
4	123	41,5	14,2	14,3
5	73	19,2	3,9	11,8
6 o más	36	5,6	0,6	6,8
Total	860	41,6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Cruzando la variable número de sexenios con la categoría, se observan resultados de interés. Los hombres catedráticos con cinco sexenios son el 34,25% de los catedráticos, en tanto que las mujeres solo el 28,2%. Y con seis sexenios los porcentajes son el 22,6 y el 4,3 % respectivamente. En el caso del PDI titular de universidad, hay un 13,9 % de los hombres que no tiene sexenios, mientras que en las mujeres el porcentaje es el 18,9.

Gráfico 26. Diferencias porcentuales en la remuneración percibida por los complementos salariales asociados a los quinquenios y sexenios por hombres y mujeres y por categoría.
Año natural 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En el Gráfico 26 se presentan las brechas salariales entre hombres y mujeres en la percepción de complementos por los conceptos de quinquenios y sexenios por categoría. La brecha total es mayor en sexenios que en quinquenios. Los catedráticos cobran, en media, un complemento mayor que las catedráticas por ambos conceptos, siendo mayor la brecha en los complementos por sexenios. Este colectivo tiene un peso considerable en la brecha total por este tipo de remuneración, cuantitativamente no son muchos, pero la remuneración media que perciben es elevada, por este motivo la brecha total, en concreto por la remuneración ligada a sexenios, es tan alta. En el caso de los titulares de universidad, las profesoras cobran en media un complemento mayor por quinquenios que los hombres, lo mismo que los ayudantes doctores. Estos últimos no perciben el complemento por sexenios. Y los contratados doctores presentan una brecha favorable a ellos en quinquenios y casi inexistente en las percepciones por sexenios.

En el informe sobre trayectorias profesionales (Mañas et al., 2017), se aprecian diferencias relevantes entre las mujeres y los hombres, no tanto por la proporción de los que tienen reconocidos tramos de investigación (muy similar por género), sino por

la menor disposición de las mujeres a solicitarlos, aunque tengan la posibilidad hacerlo. Además, la mayoría se autoexcluye porque no cree que se los concedieran.

f) Diferencias en las retribuciones por ramas de conocimiento

Las diferencias en las retribuciones según la rama de conocimiento a la que está adscrito el PDI (Tabla 79 y Gráfico 27) muestra que los hombres tienen salarios medios superiores a los de las mujeres en todas las ramas. De mayor a menor cuantía de la brecha, el orden es: Ciencias de la Salud (31,9), Ciencias (12,6), Arte y Humanidades (8,8), Ingeniería y Arquitectura (5,4) y Ciencias Sociales y Jurídicas (2,9).

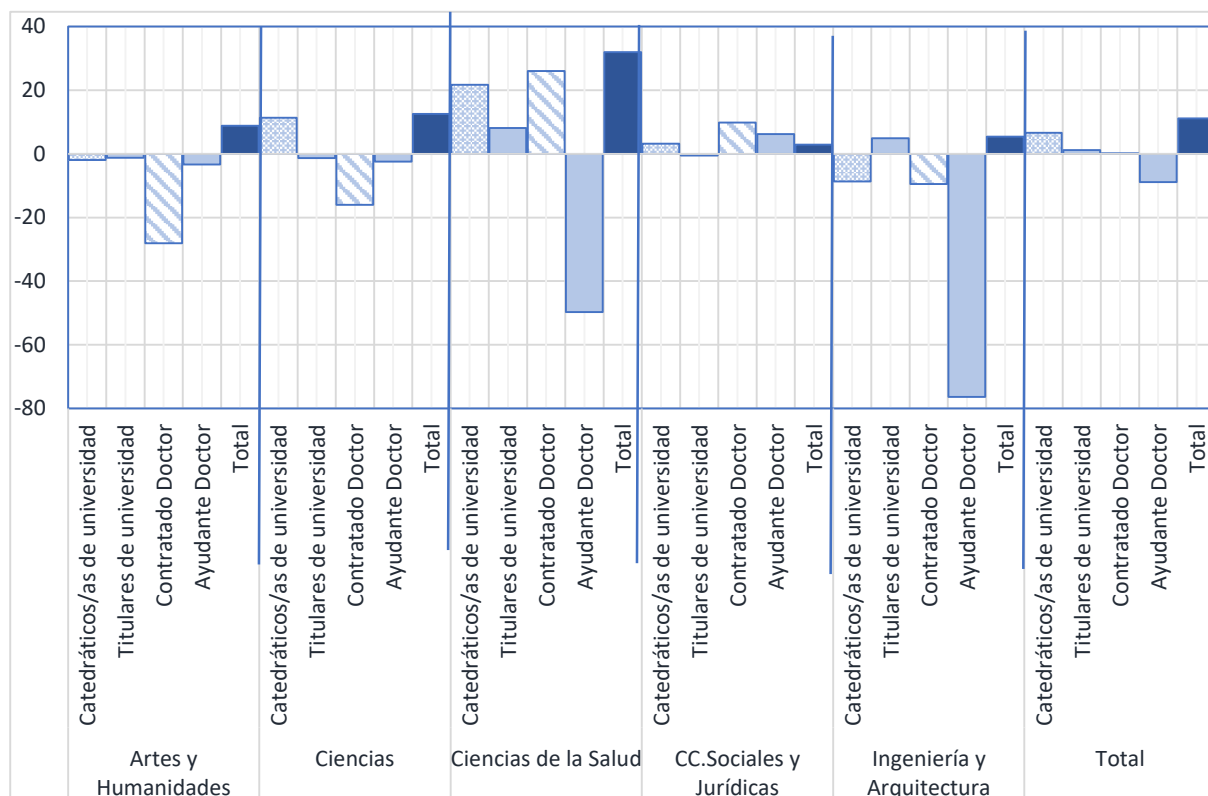
Tabla 79. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PDI permanente ampliado según la rama de conocimiento y categoría profesional. Año natural 2020

		SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
		DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
Artes y Humanidades	Catedráticos/as de universidad	-663,0	-242,4	-1.322,4	-2,8	-1232,6	-2,0
	Titulares de universidad	39,0	-121,0	-12,0	0,0	-605,4	-1,3
	Contratado Doctor	-3.049,2	43,2	-5.229,9	-69,9	-8.385,4	-28,1
	Ayudante Doctor	355,7	75,9	-807,2	-25,8	-650,6	-3,3
	Total	-670,2	-70,9	4.838,4	15,3	4.193,5	8,8
Ciencias	Catedráticos/as de universidad	654,8	-197,1	5.148,3	9,8	8.015,8	11,4
	Titulares de universidad	283,6	-135,3	-1.117,2	-3,2	-687,2	-1,4
	Contratado Doctor	-2.656,5	39,0	-2.762,7	-24,9	-5.419,2	-16,0
	Ayudante Doctor	-370,6	78,8	-136,9	-3,9	-507,5	-2,4
	Total	-607,9	-81,7	6.416,5	18,1	6.566,8	12,6
Ciencias de la Salud	Catedráticos/as de universidad	-1.646,2	-304,4	21.364,3	27,0	20.426,9	21,7
	Titulares de universidad	-688,7	-149,8	5.019,4	12,4	4417,5	8,1
	Contratado Doctor	6.503,9	58,8	5.003,9	30,4	11.507,8	26,0
	Ayudante Doctor	-5.427,4	70,1	456,7	11,3	-6.999,6	-49,7
	Total	-1385,5	-96,9	23.682,3	44,5	21.481,0	31,9
CC. Sociales y Jurídicas	Catedráticos/as de universidad	680,2	-216,6	1.578,9	3,4	1.937,2	3,1
	Titulares de universidad	-874,6	-135,1	827,0	2,3	-273,9	-0,5
	Contratado Doctor	2.552,6	52,9	1.108,9	8,4	3.837,4	9,8
	Ayudante Doctor	969,7	80,6	507,8	11,2	1.584,2	6,2
	Total	-118,9	-54,1	1.582,0	5,5	1.361,8	2,9
Ingeniería y Arquitectura	Catedráticos/as de universidad	-1.630,1	-240,4	-4.502,7	-10,2	-5.174,8	-8,7
	Titulares de universidad	549,3	-106,9	1.983,8	5,7	2.502,5	4,9
	Contratado Doctor	-2.505,1	49,5	-919,0	-8,0	-3.424,2	-9,5
	Ayudante Doctor	-9.670,0	58,1	-2.307,6	-76,4	-12.013,3	-76,3
	Total	-2.223,3	-84,8	4.717,7	14,1	2.628,5	5,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Los resultados que se muestran están relacionados con la composición de la plantilla en cada una de las ramas y con la percepción de ciertos complementos, como es el caso de Ciencias de la Salud.

Gráfico 27. Diferencias porcentuales en la remuneración total percibida por hombres y mujeres según rama de conocimiento y por categoría profesional. Año natural 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Para concluir, el análisis de las retribuciones del PDI muestra que **la principal fuente de diferencias salariales es la composición por categorías del profesorado**. En general, el análisis cuantitativo de la presencia femenina en el PDI de la UAH muestra que en los últimos años se ha avanzado hacia la igualdad. Sin embargo, las diferencias persisten en las categorías con remuneraciones más elevadas. En esta línea, los esfuerzos para lograr disminuir estas diferencias pasan por eliminar las barreras que pueden estar impidiendo la promoción profesional de las mujeres. El estudio realizado por IAES en 2017, basado en una encuesta a PDI de la UAH, concluía que la promoción profesional era más difícil para las mujeres por la conciliación y su incidencia en el modo de prestar los servicios y asumir responsabilidades laborales. La mayor brecha salarial en el grupo de 30 a 39 años de edad parece indicar que en las edades asociadas a la maternidad las mujeres tienen más dificultades para promocionarse en su carrera profesional.

5.2. Retribuciones de las mujeres y hombres pertenecientes al PAS

Tal y como se muestra en el análisis cuantitativo, al contrario de lo que sucede con el PDI, el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alcalá (PAS) está muy feminizado. Esta clara mayoría femenina en el colectivo se viene manteniendo en una cifra algo superior al 63% al menos desde el curso 2008-09 y hasta la actualidad. La diferencia entre el porcentaje que suponen los hombres en relación al de mujeres se ha mantenido también muy estable en los cursos analizados, muy cercana a los 27 puntos porcentuales a favor de las segundas.

Para el análisis de las retribuciones de este colectivo, se analizan los salarios correspondientes al año 2020 de 841 miembros del PAS, 309 hombres y 532 mujeres. En el caso de aquéllos que a lo largo del año han promocionado cambiando de categoría, pero no han cambiado de puesto y siguen realizando las mismas funciones se considera el puesto inicial.

5.2.1. Diferencias en el salario total

Como primera aproximación a las diferencias salariales por género se presenta el análisis de la variable salario total que incluye todas las remuneraciones percibidas durante el año natural 2020, tanto el salario base como el total de los complementos salariales percibidos en la nominativa. Junto a los estadísticos recogidos en la Tabla 80 diferenciando por sexo, cabe señalar algunas de las cifras resultantes para la suma de hombres y mujeres. Así, en dicho año el salario mediano de este colectivo es 29.998,8€, el salario medio es de 31.261,7€ y la desviación típica es de 10.645,8€.

Tabla 80. Descripción de la variable salario total para hombres y mujeres del PAS. Año natural 2020

SALARIO TOTAL		HOMBRES	MUJERES
N Válido		309	532
Media		31.540,7	31.099,7
Mediana		29.997,5	29.988,8
Moda		30.257,8	27.419,3
Percentiles	10	22.358,5	20.055,8
	20	26.564,4	26.058,0
	30	27.963,4	28.001,0
	40	29.088,2	28.804,4
	50	29.997,5	29.988,8
	60	30.383,4	31.346,9
	70	32.903,9	33.995,1
	80	37.055,4	37.562,1
	90	43.302,6	42.776,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La brecha medida en términos del salario medio es del 1,4%, y en términos del salario mediano es prácticamente inexistente. La distribución muestra una mayor dispersión de los salarios femeninos que de los masculinos.

5.2.2. Diferencias por conceptos retributivos

En la Tabla 81 se presentan los salarios medios, los distintos complementos y el salario medio total con el número de personas que perciben cada concepto y las diferencias (absolutas y porcentuales) entre hombres y mujeres en cada uno de ellos.

La brecha en el salario base es del 31,5 %, muy por encima de la brecha global del 1,4. El hecho de que el salario base medio de las mujeres esté un 31,5 % por debajo del de los hombres, es el resultado de la distribución del PAS por categorías, llevándonos a pensar que los hombres se concentran en categorías mejor remuneradas en su base que las mujeres, pero que los complementos son los que compensan y equilibran las diferencias salariales totales. En concreto, hay que señalar el peso del concepto “otros complementos” que agrupa los complementos por cargo académico en la universidad, el complemento funcional y el complemento por jornada diferenciada y rotatoria, aquí hay más mujeres que hombres y la media es mayor para ellas además con una desviación respecto a la retribución media muy elevada (10.658 euros). Al eliminar la cola superior de la distribución el resultado en las brechas del salario base y de los complementos apenas varían, tan solo se observa una disminución en la brecha del salario total, que disminuye hasta el 0,6%.

Tabla 81. Retribuciones medias anuales del PAS según concepto retributivo, hombres, mujeres y diferencia retributiva por género. Año natural 2020

	RETRIBUCIONES MEDIAS						DIFERENCIAS	
	Hombres			Mujeres				
	Media	N	Desv.	Media	N	Desv.	Dif.Abs	Brecha%
Salario base	20.050,3	309	9.602,3	13.733,9	532	6.925,4	6.316,4	31,5
Complemento Destino	6.934,2	121	2.081,7	6.322,4	418	1.947,6	611,8	8,8
Complemento Específico	9.896,2	121	3.714,9	9.001,5	414	3.295,6	894,8	9,0
Complemento Jornada	3.741,8	99	1.709,1	3.137,7	321	1.556,1	604,1	16,1
C. Específ. Adicional	1.684,4	120	625,4	1.542,7	416	520,1	141,6	8,4
Trienios/Antigüedad	2.839,5	278	1.438,3	2.456,7	469	1.380,8	382,8	13,5
Dirección/Jefatura	5.214,6	26	6.474,7	3.941,1	-	1.640,1	1.273,5	24,4
Otros	5.520,1	-	631,7	7.309,4	-	10.658,4	-1.789,3	-32,4
SALARIO TOTAL	31.540,7	309	11.035,3	31.099,7	532	10.420,1	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

5.2.3. Diferencias por grupos de edad

El análisis cuantitativo del colectivo PAS muestra que en los últimos años la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, ha envejecido y en la actualidad el colectivo

menor de 50 años apenas supone el 34 % del total y los menores de 55 años son el 55%.

Esta composición favorece que los salarios medios sean más altos, debido a la percepción de trienios y complementos de antigüedad. En las tablas siguientes se recogen las retribuciones medias en salario base, complementos y salario total por grupos de edad y por género (Tabla 82) y las brechas en cada uno de estos conceptos (Tabla 83).

Tabla 82. Retribuciones medias del PAS según su edad, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Comple- mentos	Salario total	Salario base	Comple- mentos	Salario total
menos de 30	14.363,9	10.427,2	22.705,6	7.163,8	7.337,4	13.453,0
30-39	23.193,9	5.821,1	27.385,1	14.545,3	10.435,8	23.619,9
40-49	19.297,6	13.959,4	32.020,0	13.518,9	16.847,3	29.895,0
50-59	20.238,8	13.557,1	33.441,5	14.525,9	18.328,6	32.785,3
60 y +	19.634,6	8.238,6	27.697,9	12.118,9	19.205,7	31.324,6
Total	20.050,3	12.285,7	31.540,7	13.733,9	17.664,6	31.099,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 83. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según su edad. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
menos de 30	7.200,1	50,1	3.089,7	29,6	9.252,6	40,8
30-39	8.648,6	37,3	-4.614,7	-79,3	3.765,2	13,7
40-49	5.778,7	29,9	-2.888,0	-20,7	2.125,1	6,6
50-59	5.713,0	28,2	-4.771,4	-35,2	656,2	2,0
60 y +	7.515,7	38,3	-10.967,1	-133,1	-3.626,7	-13,1
Total	6.316,4	31,5	-5.379,0	-43,8	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La brecha es desfavorable a las mujeres en todos los grupos de edad, excepto entre los más mayores (60 y más años), colectivo en el que hay 94 mujeres y 47 hombres y ellas ganan un 13,1 % más que ellos. En los grupos más jóvenes hay menos personal, los menores de 30 años son muy pocos casos, y ellas tienen un salario que es un 40,8 % menor que el de los hombres. Entre 30 y 39 años hay 25 hombres y 20 mujeres, siendo la diferencia en el salario total un 13,7 % menor para ellas. En los siguientes rangos de edad, la brecha disminuye hasta volverse favorable a las mujeres.

5.2.4. Diferencias según la antigüedad en la UAH

Una mayor antigüedad en la UAH puede significar que en media se tengan más complementos ligados a la antigüedad y más trienios. En la Tabla 84 se observa que el salario total de los hombres crece hasta los que llevan entre 20 y 24 años, a partir de aquí el salario total es inferior. En el caso de las mujeres esto sucede entre las que llevan 30 o más años. Las diferencias y la evolución se explican por la edad y la distribución del personal por categorías.

Tabla 84. Retribuciones medias del PAS según antigüedad en la UAH, hombres y mujeres.
Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
menos de 5 años	20.336,7	9.351,9	26.671,9	11.099,1	14.882,9	24.846,8
de 5 a 9 años	17.504,3	11.068,5	28.572,8	13.807,5	14.210,9	28.018,5
de 10 a 14 años	19.803,3	11.939,4	31.742,8	15.503,0	15.511,1	31.014,2
de 15 a 19 años	22.244,6	9.869,3	32.113,9	17.290,5	13.934,1	31.224,6
de 20 a 24 años	19.098,6	17.840,0	36.938,6	15.056,6	18.129,0	33.185,6
de 25 a 29 años	22.143,0	10.366,5	32.509,5	14.268,3	23.451,9	37.720,3
de 30 o más años	19.014,4	13.867,1	32.881,5	12.403,8	21.603,6	34.007,4
Total	20.050,3	12.285,7	31.540,7	13.733,9	17.664,6	31.099,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 85. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según el número de años en la UAH. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
menos de 5 años	9.237,6	45,4	-5.530,9	-59,1	1.825,0	6,8
de 5 a 9 años	3.696,8	21,1	-3.142,5	-28,4	554,3	1,9
de 10 a 14 años	4.300,3	21,7	-3.571,7	-29,9	728,6	2,3
de 15 a 19 años	4.954,2	22,3	-4.064,9	-41,2	889,3	2,8
de 20 a 24 años	4.042,0	21,2	-289,0	-1,6	3.753,0	10,2
de 25 a 29 años	7.874,7	35,6	-13.085,4	-126,2	-5.210,7	-16,0
de 30 o más	6.610,6	34,8	-7.736,5	-55,8	-1.125,9	-3,4
Total	6.316,4	31,5	-5.379,0	-43,8	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La brecha (Tabla 85) es favorable para las mujeres en un 16 % entre los que llevan entre 25 y 29 años en la UAH, que suponen el 8,8 y el 8,1% de las mujeres y de los hombres del total del PAS respectivamente. La distribución del PAS según su

antigüedad en la UAH (tabla 86) muestra que el grupo más numeroso es el de los que llevan más de 30 años (22,4% de las mujeres y 24,6% de los hombres del PAS), con una brecha favorable a las mujeres (-3,4%) seguido del grupo de los que llevan menos de 5 años (22,2% de las mujeres y 20,1% de los hombres) con una brecha desfavorable a las mujeres (6,8%). El grupo en el que la brecha es mayor y por lo tanto más desfavorable para las mujeres es en el del PAS que lleva entre 20 y 24 años en la UAH (16,4 y 12,3% del total de las mujeres y hombres del PAS).

Tabla 86. Distribución del PAS según su antigüedad en la UAH. Año natural 2020

	Total	% Mujeres	Distribución Mujeres	Distribución hombres
menos de 5 años	180	65,6	22,2	20,1
de 5 a 9 años	55	60,0	6,2	7,1
de 10 a 14 años	108	66,7	13,5	11,7
de 15 a 19 años	106	52,8	10,5	16,2
de 20 a 24 años	125	69,6	16,4	12,3
de 25 a 29 años	72	65,3	8,8	8,1
de 30 o más	195	61,0	22,4	24,6
Total	841	63,3	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

5.2.5. Diferencias según el régimen laboral

Las Tablas 87 y 88 muestran los salarios medios y la brecha salarial en los grupos de laborales, funcionarios y eventuales. Estas dos últimas categorías se han agregado porque la categoría de eventuales supone únicamente el 1% del total del PAS.

El salario es superior para el PAS funcionario, tanto hombres como mujeres, y la brecha también es superior, **las mujeres funcionarias ganan un 10,5 % menos que los hombres funcionarios**. Ahora bien, un 78 % de las mujeres son funcionarias, frente a solo un 38 % de los hombres, esto explica que la brecha total sea tan solo del 1,4 %.

Tabla 87. Retribuciones medias del PAS según régimen laboral, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
Laboral	25.446,4	3.783,0	28.826,9	24.699,4	3.287,0	27.727,0
Funcionario y Eventual	11.666,2	24.091,0	35.757,3	10.743,2	21.276,2	32.019,5
Total	20.050,3	12.285,7	31.540,7	13.733,9	17.664,6	31.099,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 88. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según régimen laboral. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
Laboral	747,0	2,9	495,9	13,1	1.100,0	3,8
Funcionario y Eventual	923,0	7,9	2.814,8	11,7	3.737,8	10,5
Total	6.316,4	31,5	-5.379,0	-43,8	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tal y como se ha comentado en el análisis cuantitativo hay una clara mayoría de mujeres entre el funcionariado de carrera y en la categoría de funcionario interino, Cuando se considera el personal laboral los hombres son más numerosos y el colectivo ha aumentado en los últimos años, al contrario que las mujeres.

En las Tablas 89 y 90 se profundiza en los distintos regímenes laborales del PAS, diferenciando las retribuciones de los funcionarios de carrera e interinos, así como las del personal laboral fijo y temporal.

Tabla 89. Retribuciones medias del PAS según régimen laboral detallado, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
Funcionario de carrera	12.874,2	27.174,8	40.049,0	11.920,2	23.885,9	35.806,1
Funcionario interino	8.459,9	15.747,3	24.207,2	8.190,6	15.643,3	23.833,9
P. Laboral fijo	26.111,8	4.668,5	30.737,8	26.151,1	4.487,6	30.566,3
P. Laboral temporal	19.497,6	3.121,4	22.619,0	19.951,3	1.733,4	21.684,6
Total	20.050,3	12.285,7	31.540,7	13.733,9	17.664,6	31.099,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 90. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según régimen laboral. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
Funcionario de carrera	954,0	7,4	3.288,9	12,1	4.242,8	10,6
Funcionario interino	269,3	3,2	104,0	0,7	373,3	1,5
P. Laboral fijo	-39,4	-0,2	180,9	3,9	171,5	0,6
P. Laboral temporal	-453,7	-2,3	1.388,1	44,5	934,3	4,1
Total	6.316,4	31,5	-5.379,0	-43,8	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

5.2.6. Diferencias según el grupo de clasificación profesional

El subgrupo A1 es el que tiene un salario medio más alto y la brecha de salarios es desfavorable a las mujeres en un 4,5 % (Tablas 91 y 92). Aunque la mayor brecha es en la categoría A, que incluye al PAS laboral de mayor nivel profesional, en el que las mujeres están infrarrepresentadas, siendo el 37 %, como se observa en la Tabla 93. También hay una brecha desfavorable a las mujeres en los subgrupos A2 y C1 y en la categoría C. Mientras que en la categoría B y subgrupo C2 la brecha es favorable a ellas.

Tabla 91. Retribuciones medias del PAS según grupo y categoría, hombres y mujeres. Año natural 2020

	HOMBRES			MUJERES		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
A	36.311,7	8.475,5	43.291,5	31.064,9	74.65,0	34.797,4
A1	15.644,4	36.839,9	52.484,3	15.129,0	34.978,3	50.107,4
A2	13.731,4	27.034,9	40.766,3	13.151,7	24.313,1	37.464,8
B	26.667,2	3.090,1	29.335,9	27.051,9	4.541,4	31.341,0
C	24.026,5	3.393,9	27.101,5	23.466,9	2.778,4	26.148,4
C1	10.231,4	20.462,7	30.694,1	10.140,7	19.904,9	30.045,6
C2	7.572,4	15.518,9	23.091,3	7.907,2	15.845,4	23.752,5
Total	20.050,3	12.285,7	31.540,7	13.733,9	17.664,6	31.099,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 92. Diferencias por género en salario base, complementos y salario total del PAS según grupo y categoría. Año natural 2020

	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS		SALARIO TOTAL	
	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%	DIF.ABS.	BRECHA%
A	5.246,8	14,4	1.010,5	11,9	8.494,1	19,6
A1	515,3	3,3	1.861,6	5,1	2.376,9	4,5
A2	579,7	4,2	2.721,8	10,1	3.301,5	8,1
B	-384,7	-1,4	-1.451,3	-47,0	-2.005,1	-6,8
C	559,6	2,3	615,4	18,1	953,1	3,5
C1	90,7	0,9	557,8	2,7	648,4	2,1
C2	-334,8	-4,4	-326,5	-2,1	-661,2	-2,9
Total	6.316,4	31,5	-5.379,0	-43,8	441,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 93. Distribución del PAS por grupos y categorías, porcentaje de mujeres en cada grupo y distribución de mujeres y hombres en los distintos grupos. Año natural 2020

	Total	%Mujeres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres
A	27	37,0	1,9	5,5
A1	56	67,9	7,1	5,8
A2	146	72,6	19,9	12,9
B	40	45,0	3,4	7,1
C	235	36,6	16,2	48,2
C1	198	80,3	29,9	12,6
C2	139	82,7	21,6	7,8
Total	841	63,3	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Por lo que respecta a las trayectorias del PAS y a su promoción, en el estudio cualitativo realizado por IAES en 2017, se pone de manifiesto que tanto entre quienes comenzaron como funcionarios como entre quienes empezaron como laborales, las mujeres son mayoría, aunque con diferencias notables. Entre los que se incorporaron a puestos de funcionarios fueron mujeres en un 72% de los casos, proporción que es casi el triple que los hombres, mientras que entre los que entraron como personal laboral el peso de mujeres y hombres es menos dispar, poco más de 13 puntos porcentuales, favorable a ellas. En este mismo estudio se pregunta por la participación del PAS en cargos de responsabilidad y los resultados por sexo revelan que las mujeres señalan con más frecuencia la existencia de algún tipo de impedimento, ya sea que no cumplen los requisitos legales (36% frente a 28,57% en los hombres) o que no hubo convocatoria pública de plazas para poder acceder (20% frente al 14% de los hombres). Los hombres, por el contrario, mencionan con más frecuencia que lo hacen por razones de preferencia, ya sea por tener otros intereses personales (23,81% frente al 20,80% de las mujeres) o por tener otros intereses profesionales (16,87% frente al 5,6% en las mujeres). Los obstáculos que señalan para la promoción son en primer lugar el “Poco apoyo y reconocimiento”, tanto hombres como mujeres. Pero en el caso de las mujeres aparece en segundo lugar las “Responsabilidades familiares”, mientras que para los hombres sólo es el obstáculo más importante en el 5% de los entrevistados. La segunda respuesta más frecuente en los hombres es “Currículum insuficiente o mal orientado”.

Otro resultado relevante del estudio de campo sobre las trayectorias del PAS es que, aunque el porcentaje general de mujeres que promociona es superior al de los hombres, cuando se considera la promoción a la máxima categoría el porcentaje es levemente inferior y, sobre todo, las mujeres tardan en llegar a ella 21 años de media y los hombres sólo 12. También, destacar que las mujeres participan menos que los hombres en cargos de gestión o dirección y las razones no parecen estar relacionadas

con una menor disposición de las primeras a ocupar estos cargos, sino que, comparando las razones que ofrecen unas y otros para no haberlo hecho, las mujeres señalan más la existencia de distintos tipos de impedimentos, mientras que los hombres mencionan más razones de preferencia.

En el caso del colectivo del PAS las mujeres son mayoría y no hay infrarrepresentación como sucede en el caso del PDI, sí que existe una brecha salarial desfavorable a las mujeres, aunque cuantitativamente menor que en el caso del otro colectivo. Las mujeres ganan en media 1,4% menos que los hombres. No obstante, hay que señalar que la brecha es mayor en el salario base (31,5%), debido a la infrarrepresentación de las mujeres en la categoría profesional más elevada. También en los complementos asociados a dirección o jefatura, mostrando que la proporción de mujeres que los percibe es sensiblemente inferior a los hombres. Las medidas para conseguir la igualdad salarial pasan por facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

CAPÍTULO 6. CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo se muestran evidencias sobre varios aspectos relativos a las condiciones de laborales en las que trabajan las mujeres y hombres de las plantillas de la Universidad de Alcalá, que afectan al tiempo de trabajo y su desempeño y a la estabilidad laboral y tipo de vínculo con la organización. De nuevo, la gran diferencia entre el PDI, PI y el PAS, tanto en las funciones que desempeñan como en la forma de organización del trabajo, jornadas y tiempo de vinculación con la UAH, hacen necesario considerara estos dos colectivos de forma separada.

6.1. Personal Docente e Investigador

Para este colectivo se van a analizar: por un lado, la pertenencia o no al colectivo de los cuerpos docentes universitarios, la existencia de una vinculación permanente o temporal, y la incidencia de la dedicación a tiempo parcial frente a la dedicación a tiempo completo; y, por otro lado, la intensidad de tiempo dedicado a las tareas docentes, a través de la comparación del promedio de horas año dedicadas a la docencia de carácter oficial y del promedio de los Trabajos de Fin de Grado y de Máster dirigidos, por docente.

6.1.1. PDI por sexo, tipo de personal y tipo de contrato

El personal docente e investigador de la UAH se integra por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el personal docente e investigador contratado (artículo 104 de sus Estatutos). Los primeros se rigen por lo establecido en la LOU y en las disposiciones dictadas para su desarrollo, así como por los propios Estatutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre funcionarios; los segundos por la LOU y sus disposiciones de desarrollo, por la normativa que dicte la Comunidad de Madrid y por los propios Estatutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación laboral vigente (artículo 105).

El profesorado de los cuerpos docentes universitarios incluye a quienes han superado el concurso de acceso y ocupan plazas en la Universidad de Alcalá, y se agrupan en los cuerpos de Catedráticos/as de Universidad y Profesores/as Titulares de Universidad.

El personal docente e investigador en régimen laboral incluye las categorías siguientes: Ayudantes, Profesores/as Ayudantes Doctores, Profesorado Contratado Doctor, Profesorado Asociado, Profesorado Emérito, Profesorado Visitante, y personal para el desarrollo de proyectos de carácter científico, técnico o artístico.

Las plazas que correspondan a cuerpos docentes universitarios, así como las plazas de personal laboral fijo Universidad de Alcalá se pueden cubrir con carácter interino en

tanto se produce su cobertura definitiva por el procedimiento legalmente establecido, siguiendo lo establecido en los Estatutos.

Resulta necesario matizar cómo varían las cifras de presencia femenina cuando se diferencian colectivos en función del tipo de personal y tipo de contrato. La primera característica distingue entre personal funcionario y laboral y la segunda distingue, además, si se trata de funcionariado de carrera o interino, y, para el personal laboral, si cuentan con contratos por tiempo indefinido o temporal. Estas características son útiles para evaluar la intensidad del vínculo con la institución y el grado de estabilidad en empleo de las mujeres y los hombres del PDI de la UAH. Para este análisis se cuenta con la información de las Tablas 94 y 95 y los Gráficos 31, 32 y 33.

Tabla 94. Situación actual y evolución del número de personas del PDI por tipo de personal, contrato y sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal Funcionario	489	287	484	286	481	278	470	270	460	265	459	272	453	280	448	281	435	272
De carrera	456	274	453	273	447	263	433	252	419	243	417	252	429	266	433	274	423	268
Interino	33	13	31	13	34	15	37	18	41	22	42	20	24	14	15	7	12	4
Personal laboral	508	367	511	396	511	401	516	406	513	421	518	438	515	443	519	471	554	493
Indefinido o fijo	41	53	41	56	41	55	42	55	39	51	34	49	29	42	34	52	39	61
Duración determ.	467	314	470	340	470	346	474	351	474	370	484	389	486	401	485	419	515	432
Total general	997	654	995	682	992	679	986	676	973	686	977	710	968	723	967	752	989	765

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

A partir de la Tabla 94 se puede conocer la situación actual y la evolución del número de hombres y mujeres del PDI por tipo de personal y tipo de contrato. Comparando las cifras en términos absolutos del curso 2020-21 con el 2012-13 se observa una reducción en el funcionariado, hecho que en su mayoría estará vinculado con las numerosas jubilaciones derivadas del envejecimiento de las plantillas. A lo largo de los cuatro últimos cursos se han jubilado 55 hombres y 34 mujeres (véase Tabla 48). También, se observa un notable aumento en el personal laboral, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Es destacable el incremento del personal laboral femenino (aumenta en 126 frente a 46 nuevos efectivos hombres). El ajuste en el número de funcionarios hombres (cae en 54) es mayor que en el de funcionarias (disminuye en 15), lo que es consistente con la menor presencia de las mujeres en el PDI de más edad y, por tanto, menor número de jubilaciones entre ellas. Ello supone continuar la tendencia que ya se detectó en el primer diagnóstico.

En el curso 2020-21 **las mujeres tienen una participación en el funcionariado del 38,5%**, lo que supone un incremento de 1,5pp sobre la cifra de 2012-13, aunque 5,1pp

por debajo de su participación en el conjunto del PDI (43,6%). Así, la distribución por sexo en este colectivo funcional ha experimentado solo una leve mejoría en el periodo considerado.

Tabla 95. Edad media del PDI funcionario. UAH vs Universidades Madrileñas vs Universidades Españolas. Curso 2019-20

	Universidades Españolas		Universidades madrileñas		UAH	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Catedráticos/as de Universidad	58,3	59,1	59,2	60	58,3	59,2
Titulares de Universidad	53,2	53,8	54	53,9	53,4	52,4

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Dicha brecha entre hombres y mujeres puede deberse en parte a la diferente concentración de hombres y mujeres en los distintos tramos de edad, pues el acceso a los cuerpos docentes universitarios supone un proceso largo y complejo que consume bastantes años de vinculación a la universidad como docente e investigador. Así, el 79,8% de los hombres se concentran en los rangos de 45 en adelante, mientras que solo lo hacen el 73,2% de las mujeres. A pesar de ello, llama la atención esta diferencia si se tiene en cuenta que, en los tramos de edad intermedios, que son los más numerosos en ambos colectivos, la presencia de hombres y mujeres en el PDI general está muy equilibrada. En este punto cabe recordar la conclusión a la que se llegó con el análisis de los distintos conceptos de antigüedad (punto 3.2.2), de que las mujeres del PDI tardan casi dos años más que los hombres en alcanzar su consolidación como funcionarias de carrera (Tabla 9).

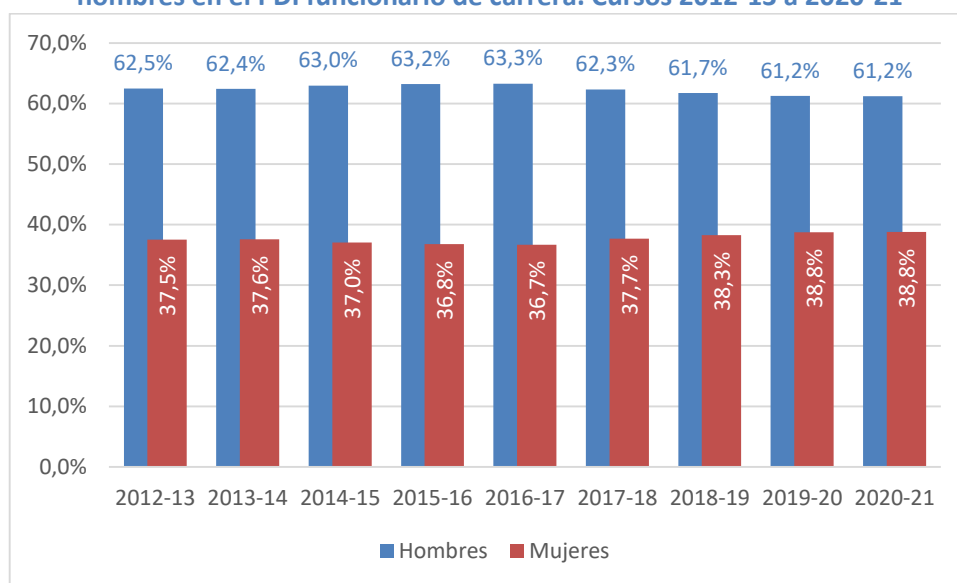
Por otro lado, y según se desprende de la Tabla 95, la edad media del PDI funcionario no es igual para mujeres y hombres. De hecho, la edad media de los Catedráticos/as de Universidad es mayor en los hombres que en las mujeres, casi un año más en el caso de la Universidad de Alcalá. Por el contrario, la edad media de las profesoras Titulares de Universidad es superior al de los hombres de la misma categoría, un año más. Este resultado apunta a que las mujeres, una vez alcanzan la figura de Titular de Universidad, tienden a mantenerse por más tiempo en ella. En este sentido apunta también lo analizado en el apartado de las retribuciones del PDI por antigüedad y por quinquenios.

Dentro del colectivo de personal funcionario hay que distinguir entre funcionario/a de carrera (pertenece ya a la función pública), e interino, aunque esta última modalidad apenas supone el 1% del total. El Gráfico 28 muestra la distribución del funcionariado de carrera entre hombres y mujeres, mientras que el Gráfico 29 proporciona esta información para el funcionariado interino. En este segundo colectivo las mujeres tienen una presencia más reducida, aunque no resulta algo muy significativo puesto

que el número de casos es muy reducido en cualquiera de los cursos considerados, como muestra la Tabla 94.

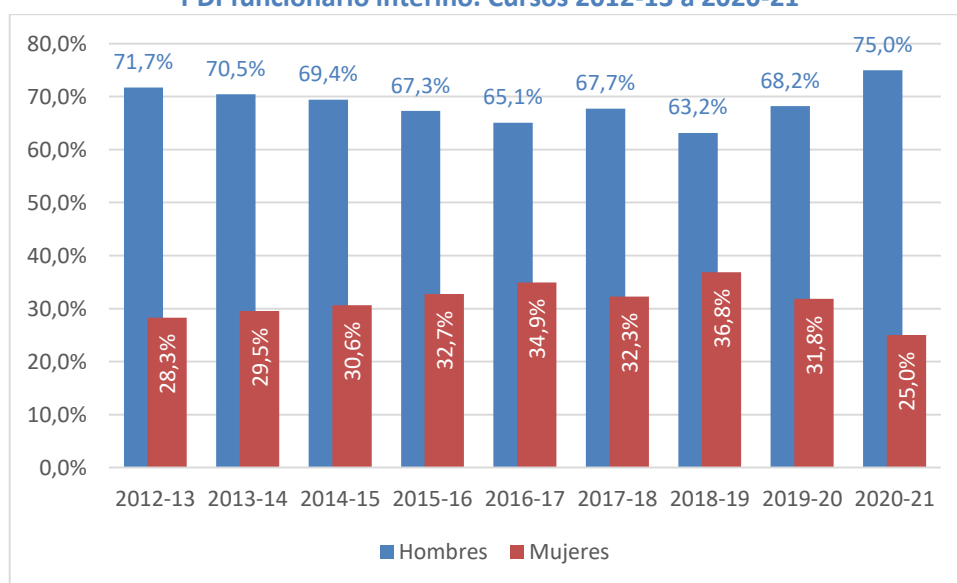
En el PDI laboral las mujeres suponen actualmente el 47,1%, habiendo aumentado su participación relativa desde 2012-13 en 5,2pp, según el Gráfico 30. Se comprueba, por tanto, que **la reducción de la brecha de participación femenina en el PDI se sustenta sobre todo en la mejora de su peso relativo en este grupo no funcionarial.**

Gráfico 28. Situación actual y evolución del porcentaje participación de las mujeres y los hombres en el PDI funcionario de carrera. Cursos 2012-13 a 2020-21



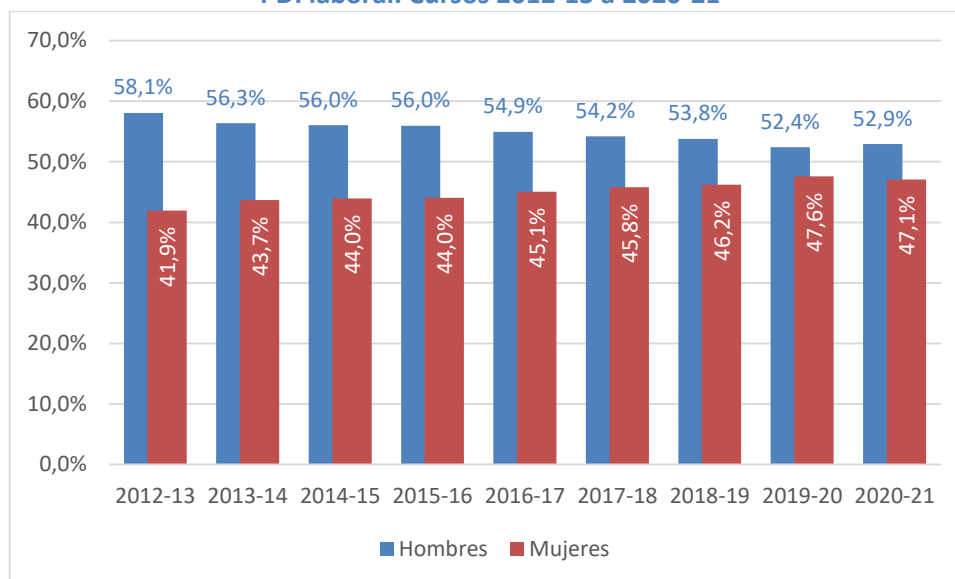
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 29. Situación actual y porcentaje de participación de las mujeres y los hombres en el PDI funcionario interino. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 30. Situación actual y porcentaje de participación de las mujeres y los hombres en el PDI laboral. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Teniendo en cuenta la duración del contrato se observan algunas tendencias de interés en el personal laboral (Tabla 96). Tanto entre el personal con contrato indefinido (se refiere a la categoría de Profesor/a Contratado/a Doctor/a), como entre el que tiene contrato de duración determinada (se refiere a las categorías de Profesor/a Asociado/a y Prof. Ayudantes Doctor/a) las mujeres han incrementado su peso relativo en unos 5 puntos porcentuales, aunque unas décimas de punto más en el segundo caso.

También a partir de la Tabla 96, y considerando también al personal funcionario, se comprueba que los índices de desigualdad que se obtienen para estos tres colectivos de mujeres no han variado respecto a los del curso de referencia. Así, el índice de las funcionarias (0,9) muestra la menor representación femenina comparada con la media que arrojan las mujeres en el conjunto del PDI, aunque el caso más destacable respecto al patrón general sigue siendo la elevada presencia de las mujeres laborales con contrato fijo, con un índice de desigualdad del 1,4 indicativo que su porcentaje lo supera en un 40% dicho patrón.

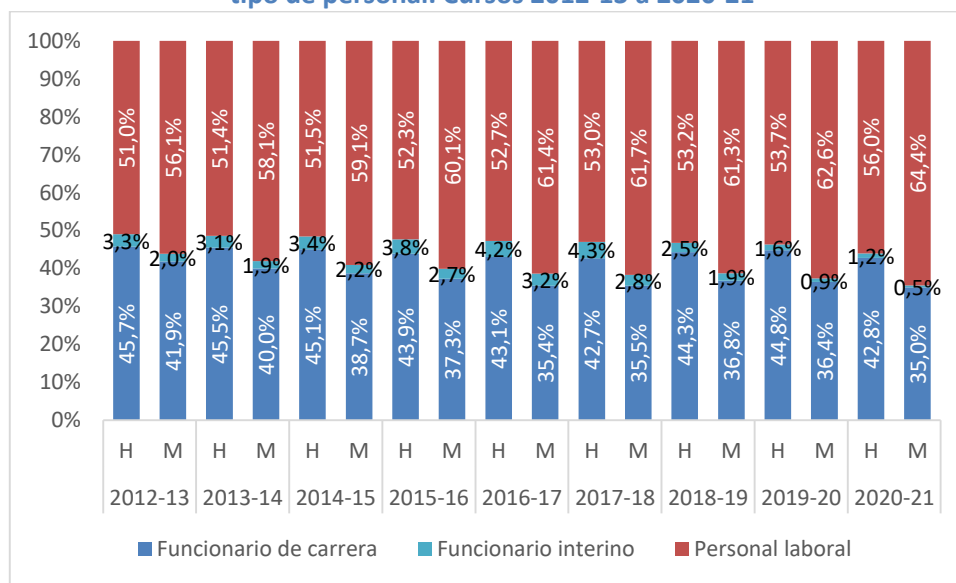
Tabla 96. Porcentaje de Mujeres en el PDI por tipo de contrato e índices de desigualdad. Cursos 2012-13 y 2020-21

Tipo de contrato	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2012-13	2020-21	2012-13	2020-21
Contrato indefinido o fijo	56,4%	61,0%	1,4	1,4
Contrato de duración determinada	40,2%	45,6%	1,0	1,0
Personal funcionario	37,0%	38,5%	0,9	0,9
Total general	39,6%	43,6%	1,0	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Puesto que el número de mujeres en el PDI es inferior al número de hombres, para analizar mejor el posible sesgo existente resulta necesario conocer las diferentes concentraciones que presentan unas y otros en las dos categorías de personal funcionario y personal laboral (Gráfico 31). Así, con independencia del diferente tamaño de los colectivos de hombres y de mujeres en el PDI se comprueba lo siguiente: inicialmente (curso 2012-13) las mujeres del PDI se concentraban en un 56,1% en la categoría de personal laboral y un 43,9% en el funcional. Esa concentración femenina en el personal laboral se ha intensificado progresivamente desde ese momento, alcanzando actualmente el 64,4%. Esta tendencia ya se venía observando incluso con anterioridad. El PDI masculino presenta unas cifras más equilibradas, aunque también ha experimentado un aumento de su concentración en el personal laboral (56% actualmente con un punto de partida del 51%) en detrimento del grupo de funcionarios (44% en el último curso frente al 49% en el primero).

Gráfico 31. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres y los hombres por tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21



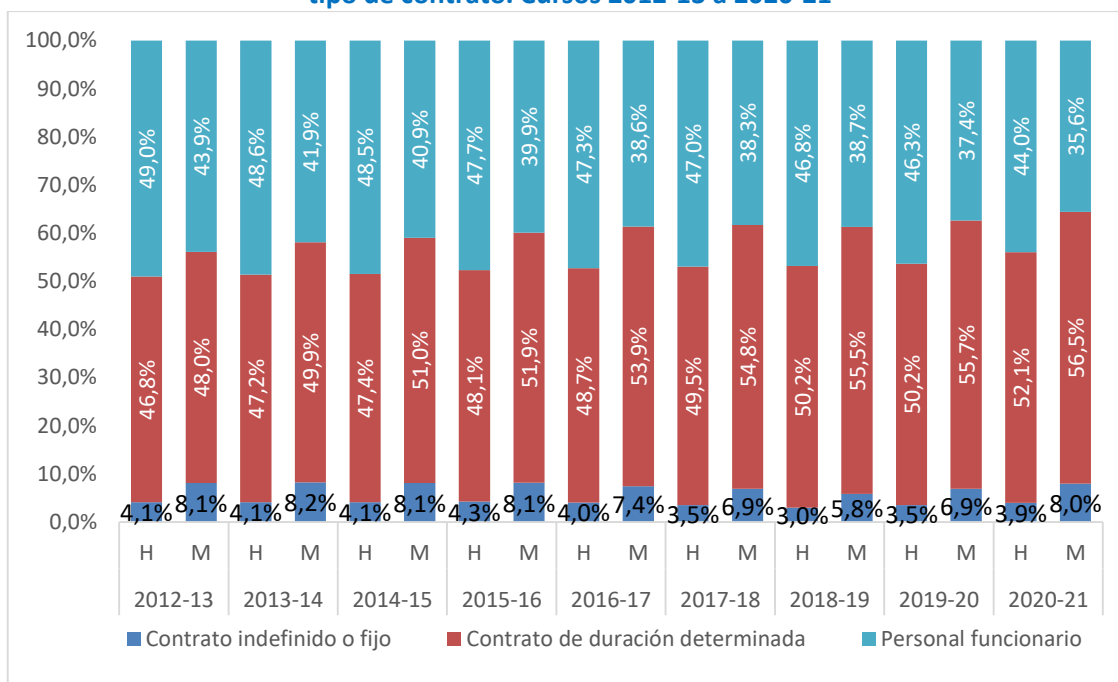
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Como consecuencia de las tendencias experimentadas en la actualidad, **la concentración femenina en la categoría de personal laboral es muy superior a la que presentan los hombres (64,4% las primeras y 56% los segundos)**, situación que además se ha amplificado en estos años, aunque en ambos casos haya aumentado la importancia relativa que supone esta forma de relación laboral.

Teniendo en cuenta la duración del contrato (Gráfico 32) cabe añadir que tanto entre las mujeres como entre los hombres predominan actualmente quienes **poseen contratados de duración determinada, el 56,5% entre las primeras y 52,1% entre los segundos**, siendo apenas el 8% de mujeres las que poseen contratos indefinidos y solo

el 3,9% de los hombres (estas dos últimas cifras han cambiado muy poco desde el curso 2012-13).

Gráfico 32. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres y los hombres por tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 97. Participación de las mujeres en el PDI por tipo de personal. UAH vs Total Nacional vs CM. Datos en porcentaje y puntos porcentuales. Cursos 2012-13 y 2019-20

	Universidad es Públicas Españolas (UE)	Universidad es Madrileñas (UM)	UAH	Diferencial (en puntos porcentuales)	
				UAH-UE	UAH-UM
Funcionariado 2019-20	36,8	37,9	38,5	1,7	0,7
Laboral 2019-20	51,4	44,7	47,9	-3,6	3,2
Funcionariado 2012-13	35	35,7	37	2	1,3
Laboral 2012-13	41,2	42,2	41,9	-0,03	-0,24

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

En cuanto a la participación de las mujeres de la Universidad de Alcalá comparada con la que tienen en el Total Nacional o la Comunidad de Madrid, la UAH sigue siendo actualmente la más igualitaria en la categoría de funcionario, como sucedía en el curso 2012-13. Además, los resultados obtenidos para el personal laboral revelan unas cifras de presencia femenina muy cercanas a la de la media nacional y la media de la Comunidad de Madrid. La Tabla 97 recoge dicha comparación, incluyendo el diferencial con la media de las universidades públicas españolas y de las de la CM.

6.1.2. PDI por sexo y tipo de dedicación

Tanto el régimen de dedicación como la jornada de trabajo del PDI se regulan a través del artículo 108 de los Estatutos de la UAH. El apartado primero establece que el PDI ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, salvo las plazas de profesores contratados que exijan otro tipo de dedicación.

El apartado cuarto regula el momento en el que cada PDI de los cuerpos docentes universitarios debe optar por el régimen de dedicación que desee. Ha de hacerse al tomar posesión de su plaza, y, en caso de querer modificarlo posteriormente, deberá solicitarlo al Rector antes del comienzo del correspondiente curso académico, con una antelación mínima de tres meses. También se indica que ningún profesor podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación al que se hubiera acogido.

En el apartado quinto hace referencia a cómo se fija la jornada laboral y docente del profesorado, indicando que se hará, con carácter uniforme para toda la Universidad, por el Consejo de Gobierno, en atención a las dedicaciones a tiempo completo o parcial, y con sujeción a la normativa legal vigente. También señala que la actividad docente del profesorado de la Universidad de Alcalá se controlará de forma fehaciente, quedando la regulación de esta actividad también a cargo del Consejo de Gobierno.

Los contratos de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor solo se pueden establecer en régimen de dedicación a tiempo completo, mientras que los contratos de Profesor Asociado sólo podrán establecerse en régimen de dedicación a tiempo parcial (artículo 120, apartado 3). Considerando lo anterior, este tipo de análisis solamente tiene sentido plantearlo para el PDI Permanente y, en este colectivo los datos muestran una incidencia muy baja. Así, en 2020, el 96,3% de los Catedráticos/as de Universidad y el 99% de los Titulares de Universidad están en régimen de dedicación a tiempo completo.

6.1.3. PDI por sexo y periodos sabáticos disfrutados

El artículo 133 de los Estatutos de la Universidad de Alcalá es el que regula los periodos sabáticos. Establece que el profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y los contratados en régimen de contrato indefinido, tendrán derecho a un año sabático tras seis de servicios ininterrumpidos a tiempo completo a la Universidad de Alcalá, con exención de tareas docentes, para realizar trabajos de investigación en la propia Universidad, o de investigación o docencia en alguna otra Universidad, Centro o Institución nacional o extranjera. Estos periodos son importantes porque en muchos casos permiten una dedicación intensiva a la

investigación, bien concentrándose en un proyecto concreto o estableciendo redes de investigación con otras universidades u organismos relevantes.

El PDI que ha disfrutado de un periodo sabático desde el curso 2017-18 hasta el curso 2020-21 ha sido cuantitativamente poco relevante, oscilando entre los 9 y 14 profesores/as en cada curso (Tablas 98 y 99). La mayoría son hombres, salvo en el curso 2018-19, en el que se distribuyen al 50% por sexo, aunque la diferencia no es muy elevada y las cifras resultan poco significativas.

Tabla 98. PDI, hombres y mujeres, que ha disfrutado de un periodo sabático por categoría profesional. Cursos 2017-18 a 2020-21

	2017-18			2018-19			2019-20			2020-21		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Contratado/a Doctor	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titular de Universidad	2	2	4	0	3	3	4	1	5	1	3	4
Titular de Escuela Universitaria	2	0	2	1	1	2	0	2	2	1	0	1
Catedrático/a de Universidad	1	1	2	5	2	7	5	2	7	2	0	2
Total	5	4	9	6	6	12	9	5	14	4	3	7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

Tabla 99: Distribución porcentual hombres y mujeres del PDI que ha disfrutado de un periodo sabático por categoría profesional. Cursos 2017-18 a 2020-21

	2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Contratado/a Doctor	0,0	100,0						
Titular de Universidad	50,0	50,0	0,0	100,0	80	20	25,0	75,0
Titular de Escuela Universitaria	100,0	0,0	50,0	50,0	0	100	100,0	0,0
Catedrático/a de Universidad	50,0	50,0	71,4	28,6	71,4	28,6	100,0	0,0
Total	55,6	44,4	50,0	50,0	64,3	35,7	57,1	42,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

6.1.4. PDI por sexo y dedicación a la docencia

La dedicación a la docencia de cada profesor/a viene determinada por su capacidad docente basada en su categoría y en las disposiciones vigentes en la UAH sobre este tema, pero también por las necesidades docentes del área de conocimiento y del Departamento al que esté adscrito/a.

Una forma simplificada de aproximar las diferencias entre hombres y mujeres en dedicación docente es mediante la ratio del promedio de horas año del PDI hombre entre el promedio de horas año del PDI mujer (Tabla 100). Las ratios para los cursos entre el 2017-18 y el 2020-21 muestran que no hay diferencias notables en el total, ya que en todos los cursos y para todas las categorías están muy próximas a la unidad.

Cifras por encima de la unidad indican un mayor promedio de horas de dedicación de los hombres y cifras inferiores a la unidad indican un promedio de horas superior en las mujeres. En todo caso, a nivel general, el PDI masculino imparte un promedio de horas de docencia que, en el último curso, fue un 2% inferior al promedio de las mujeres. En dos de los cursos previos ese porcentaje se eleva hasta el 5% y el 6%. La categoría en la que se observa una mayor diferencia es en la de Catedrático/a de Universidad, pero en sentido inverso, ya que los hombres presentan un promedio de horas docentes que supera al de las mujeres en un 14% en el último curso, y también por encima en los cursos anteriores, aunque en un porcentaje algo más bajo (entre el 8% y el 12%).

Tabla 100. Ratio del promedio de horas año del PDI hombre entre el promedio de horas año del PDI mujer. Cursos 2017-18 a 2020-21

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Ayudantes Doctor	1,05	1,15	0,91	0,98
Contratado/a Doctor	1,00	1,06	1,00	1,05
Titular de Universidad	0,93	0,96	0,97	1,00
Catedrático/a de Universidad	1,12	1,09	1,08	1,14
Total	0,94	0,97	0,95	0,98

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

Además del número de horas de docencia que imparte el PDI, el número de Trabajos de Fin de Grado y de Trabajos de Fin de Máster dirigidos forma parte también de su labor docente. En la Tabla 101 se recoge la ratio del número medio de TFG y TFM dirigidos por hombres y el número medio de estos trabajos dirigidos por mujeres. El significado de sus valores, según sean inferiores o superiores a la unidad, es similar al descrito para las horas de docencia. En el conjunto del PDI no se observa una diferencia sistemática clara a lo largo de los cuatro cursos. Así, en los dos primeros cursos la cifra es superior entre los profesores (un 10% en el 2017-18 y un 3% en el 2018-19); en cambio, en los dos últimos la ratio inferior a la unidad indica una cifra superior entre las profesoras (del 6% en el curso 2019-20 y del 13% en el curso 2020-21). La mayor diferencia se observa en el colectivo de ayudantes doctor en los dos primeros cursos, pero posteriormente las cifras se sitúan cercanas a la unidad.

Tabla 101. Ratio del promedio de TFG y TFM dirigidos por hombres entre el promedio de los dirigidos por mujeres. Cursos 2017-18 a 2020-21

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Ayudantes Doctor	1,44	1,66	0,96	1,01
Contratado/a Doctor	0,99	1,10	0,90	0,60
Titular de Universidad	1,16	1,03	1,05	0,98
Catedrático/a de Universidad	0,97	0,93	0,90	0,89
Total	1,10	1,03	0,94	0,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de PDI de la UAH

6.2. Personal Investigador

Para el colectivo de Personal Investigador se disponen datos sobre su tipo de dedicación, a tiempo completo o a tiempo parcial. Como se comprueba en las Tablas 102 y 103, una gran mayoría, casi el 82% en la actualidad, trabajan a tiempo completo, tanto entre las mujeres como entre los hombres, a pesar de que su predominio ha disminuido un poco. Analizando el colectivo de quienes trabajan a tiempo completo y de quienes trabajan a tiempo parcial, se observa, en ambos casos, un equilibrio por sexo en todo el periodo considerado, con algunas variaciones en las cifras de porcentaje de mujeres poco significativas. Cabe indicar que, si se comparan estas cifras con la tasa de parcialidad en el conjunto del empleo español, del 22,8% para las mujeres y del 6,7% para los hombres (datos EPA, INE, año 2020), resulta más llamativa la cifra que presenta el PI masculino en la UAH.

Tabla 102. Evolución del personal investigador por sexo y tipo de dedicación. Valor absoluto y porcentaje de mujeres. Cursos 2014-15 a 2020-21

	Tiempo completo				Tiempo parcial			
	H	M	Total TC	%M	H	M	Total TP	%M
2014-15	113	105	218	48,2	21	16	37	43,2
2015-16	144	131	275	47,6	23	22	45	48,9
2016-17	131	126	257	49,0	21	24	45	53,3
2017-18	126	115	241	47,7	28	28	56	50,0
2018-19	140	129	269	48,0	25	29	54	53,7
2019-20	178	141	319	44,2	20	24	44	54,5
2020-21	172	163	335	48,7	38	37	75	49,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 103. Distribución de los hombres y las mujeres del PAS según su dedicación. Porcentajes. Cursos 2014-15 y 2020-21

	H			M		
	T. Completo	T. Parcial	Total	T. Completo	T. Parcial	Total
2014-15	84,3	15,7	100,0	86,8	13,2	100
2020-21	81,9	18,1	100,0	81,5	18,5	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH

6.3. Personal de Administración y Servicios

6.3.1. PAS por sexo y tipo de personal y tipo de contrato

En este punto se analiza la distribución del PAS entre hombres y mujeres según el tipo de personal, diferenciando entre funcionarios/as de carrera o interinos y personal laboral fijo y temporal, lo que permite conocer las diferencias en el grado de estabilidad laboral de la que disfrutaban unas y otros.

La Tabla 104 y el Gráfico 33 muestran las cifras absolutas diferenciadas por sexo a lo largo de los nueve cursos considerados. Revelan una **clara mayoría de mujeres entre el funcionariado de carrera**, mostrando una tendencia decreciente muy marcada en el caso femenino y más leve en la masculino. **Llama mucho la atención la progresión femenina en la categoría de funcionario interino**, en la que se encuentran actualmente 133 mujeres, frente a las 36 del curso 2012-13; también entre los hombres se ha producido un aumento significativo, pero con cifras absolutas mucho más reducidas (33 frente a 8). Cuando se considera el **personal laboral los hombres son más numerosos** y presentan una tendencia creciente al contrario que las mujeres, aunque con algunas irregularidades a lo largo del periodo. Para mayor claridad en la visualización de las cifras se prescinde en este análisis del personal eventual pues presenta un número de casos muy bajo (entre 7 y 8 personas).

Tabla 104. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS según el tipo de personal y tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21

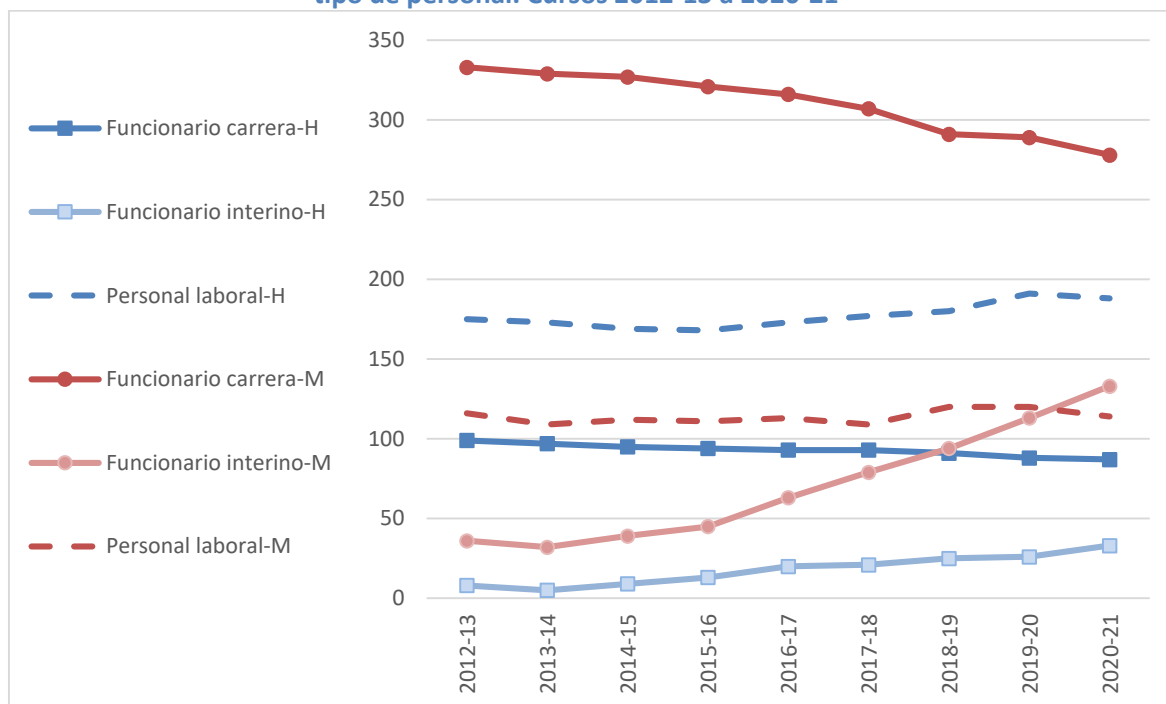
	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Funcionario de carrera	99	333	97	329	95	327	94	321	93	316	93	307	91	291	88	289	87	278
Funcionario interino	8	36	5	32	9	39	13	45	20	63	21	79	25	94	26	113	33	133
Personal laboral	175	116	173	109	169	112	168	111	173	113	177	109	180	120	191	120	188	114
- Contrato indefinido	139	73	136	72	130	71	129	70	130	74	125	70	119	67	118	68	115	66
- Contrato temporal	36	43	37	37	39	41	39	41	43	39	52	39	61	53	73	52	73	48
Total general	282	485	275	470	273	478	275	477	286	492	291	495	296	505	305	522	308	525

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

También se observa entre el personal laboral un predominio de los contratos de duración indefinida frente a los de duración determinada, tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque de forma más marcada en el caso de los primeros (más adelante se vuelve sobre estas cifras, pero expresadas en términos de porcentaje). Sin embargo, como bien ilustra el Gráfico 34, la tendencia en estos años ha sido de progresiva caída en el número de efectivos con contrato indefinido en

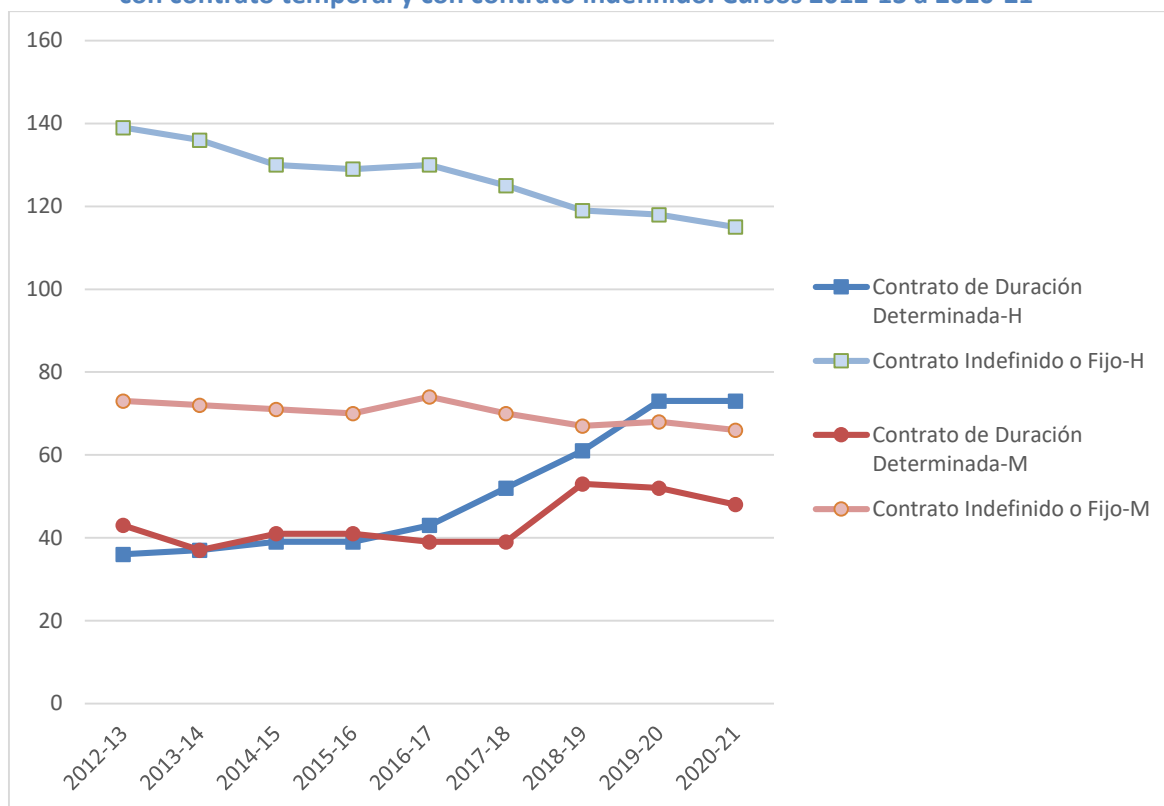
ambas poblaciones, así como de incremento del personal con contratos temporales (más clara en el caso masculino que en el femenino).

Gráfico 33. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS según el tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

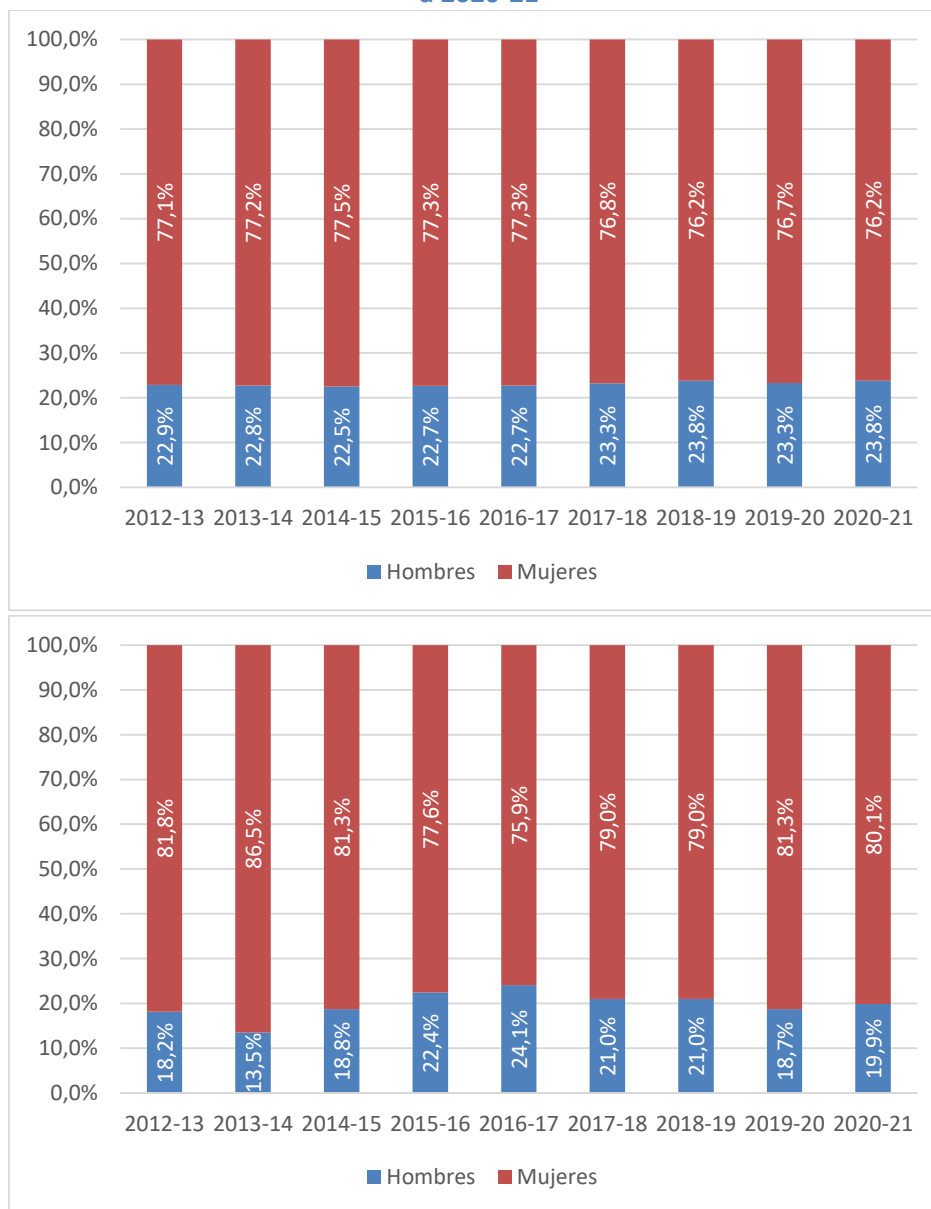
Gráfico 34. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres del PAS laboral con contrato temporal y con contrato indefinido. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Como ya sucedía en 2012-13, la presencia mayoritaria de las mujeres en el conjunto del PAS se acentúa cuando se analiza la categoría del funcionariado de carrera, en la que alcanzan un peso relativo de 76,2% (Gráfico 35). También está mucho más sesgado hacia la población femenina el personal funcionario interino, en el que las mujeres son más del 80% en el último curso y con una tendencia en general creciente).

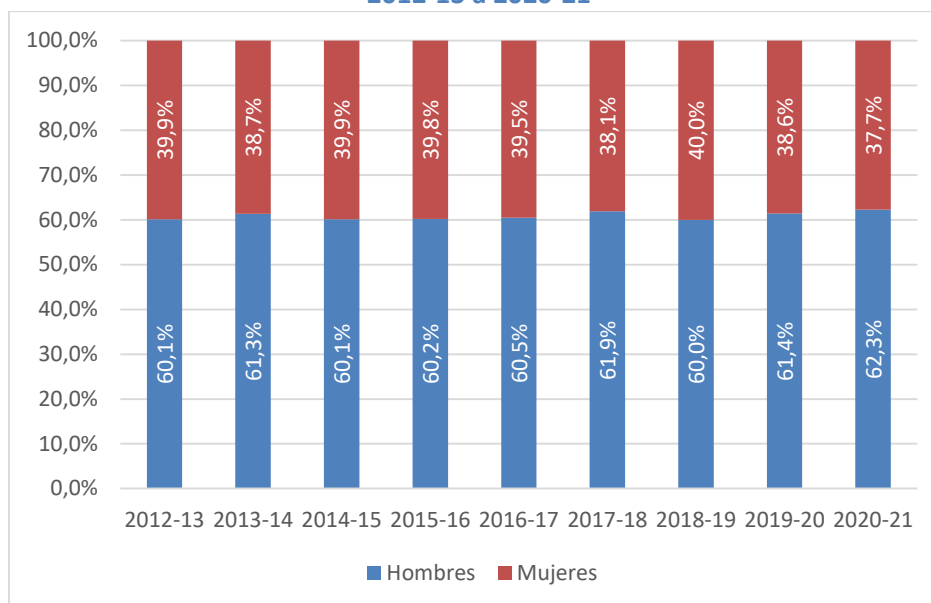
Gráfico 35. Situación actual y evolución de la distribución del PAS funcional de carrera por sexo (parte superior) y del PAS funcional Interino por sexo (parte inferior). Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tampoco se ha modificado mucho la composición relativa del personal laboral en relación con el curso de partida, mostrando otra vez las mujeres una participación inferior al 40%, cifrada en el 37,7% en la actualidad, siendo mayoría el personal laboral masculino con el 62.3% (Gráfico 36).

Gráfico 36. Situación actual y evolución de la distribución del PAS laboral por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El Gráfico 37 distingue entre el PAS temporal y fijo. Se observa una presencia relativa creciente de los hombres en el primer caso, de manera que representan en el último curso más del 60% del PAS laboral con contratos de duración determinada, a pesar de que en el curso de partida las mujeres eran mayoría (54,4%). En el caso de PAS con contratos de duración indefinida hay una mayor estabilidad en las cifras, presentando los hombres una mayoría del 63,5% en el curso 2020-21, en torno a dos puntos porcentuales inferior a la cifra del curso 2012-13.

Gráfico 37. Situación actual y evolución de la distribución del PAS laboral con contrato temporal (parte superior) y del PAS laboral con contrato indefinido (parte inferior) por sexo. Porcentajes. Cursos 2012-13 a 2020-21

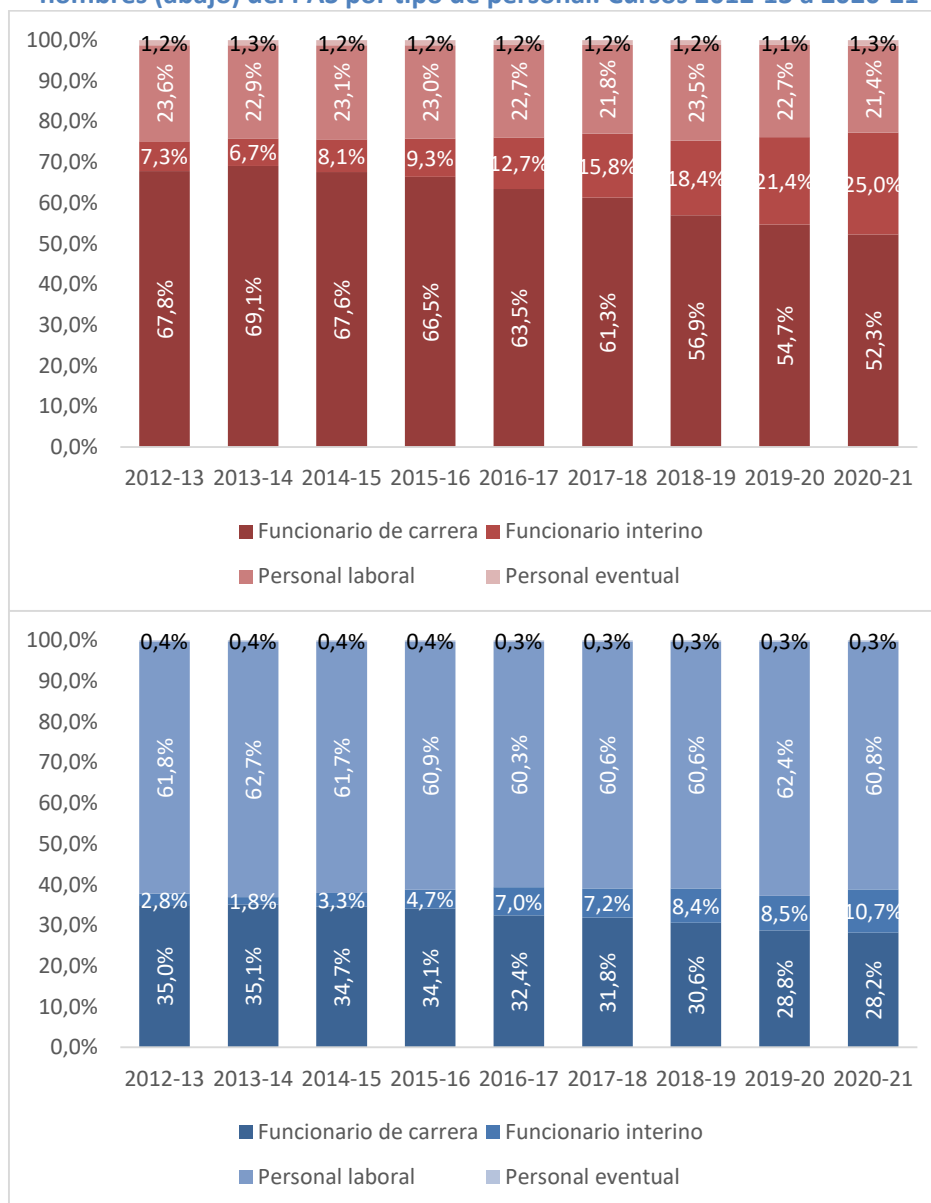


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

De acuerdo con lo anterior, la pauta general de distribución de hombres y mujeres entre el PAS sigue mostrándose muy diferente según el tipo de relación laboral. Así, los índices de desigualdad alcanzan valores dispares. En los casos del personal funcionario (de carrera e interino) el índice de desigualdad alcanza cifras por encima de 1 (1,2 en el primer caso y 1,3 en el segundo), mientras que la categoría de personal laboral está claramente por debajo de la unidad (un 0,6 indicando que el peso femenino aquí es solo el 60% del que presenta en el conjunto del PAS).

Por último, se analiza, tanto para las mujeres como para los hombres, en qué tipo de puestos se concentran más unos y otras (Gráficos 38 y 39).

Gráfico 38. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres (arriba) y hombres (abajo) del PAS por tipo de personal. Cursos 2012-13 a 2020-21

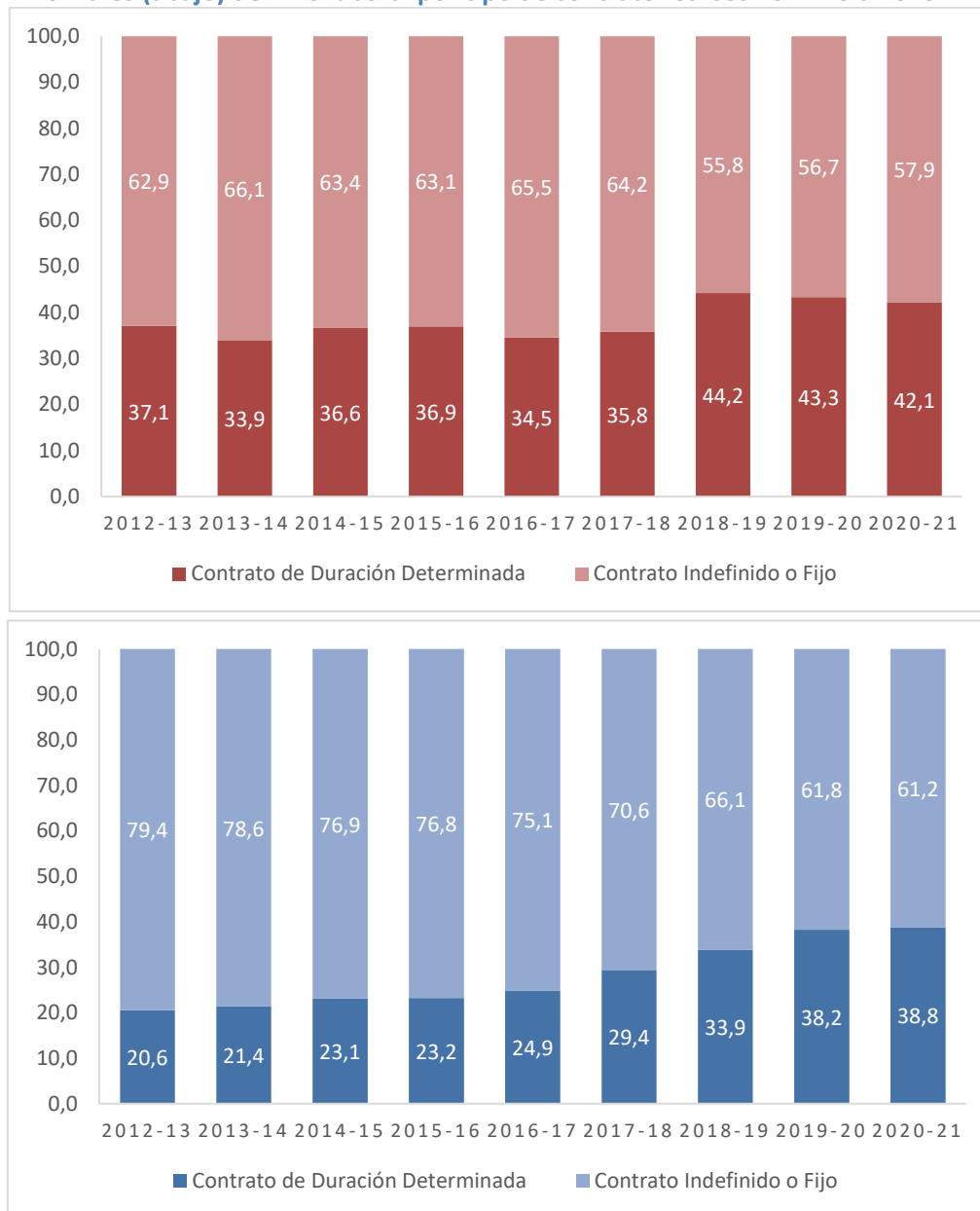


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

El Gráfico 38 muestra que más de la mitad de **las mujeres del PAS se concentran en la categoría de funcionarios de carrera (52,3%)**, siendo esta concentración cada vez menor a lo largo del tiempo analizado (ha caído en unos 15pp desde 2012-13) en favor de la categoría de funcionariado interino, que ya supone el 25%; la categoría de personal laboral mantiene un peso algo superior al 21% y ha experimentado solo una leve caída. En el caso de **los hombres**, la situación es la contraria, pues **se concentran sobre todo en la categoría de personal laboral (60,8%)**; los funcionarios de carrera

suponen solo el 28,2% y los interinos cerca del 11%. La concentración masculina ha experimentado cambios más moderados, destacando la ganancia de la categoría de funcionario interino y la caída de la de funcionario de carrera.

Gráfico 39. Situación actual y evolución de la concentración de las mujeres (arriba) y hombres (abajo) del PAS laboral por tipo de contrato. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Por último, el Gráfico 39 permite observar la tasa de temporalidad que presentan **las mujeres y los hombres del PAS laboral** y su evolución. En ambos colectivos preponderan los contratos fijos, pero es algo más frecuente (3,3pp) entre los hombres, pues presentan esta modalidad en 61,2% de los casos, frente al 57,9% de las mujeres. De este modo, **la tasa de temporalidad femenina es mayor, el 42,1% frente al 38,8%**

que se obtiene para los hombres, aunque cabe señalar que la incidencia de la temporalidad ha mostrado una tendencia al alza muy intensa entre los hombres desde el curso 2012-13, de más de 18pp, mientras que en las mujeres ha aumentado solo en 5pp.

6.3.2. PAS por sexo y tipo de dedicación

Para el estudio del tipo de dedicación laboral que tienen los hombres y las mujeres del PAS y sus posibles diferencias se ha elaborado la Tabla 105, que presenta cifras tanto en términos absolutos como los porcentajes verticales y horizontales.

Analizando el número de efectivos según el tipo de dedicación se observa que tanto en los hombres como en las mujeres la dedicación parcial es muy poco relevante, con porcentajes que varían entre el 2% y el 5,5% de los casos. Además, no parece que sea un tipo de dedicación más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, según muestran los porcentajes verticales.

Tabla 105. Situación actual y evolución de la distribución del PAS por sexo y tipo de dedicación. Cursos 2012-13 a 2020-21

Efectivos	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	283	491	276	476	274	484	276	483	287	498	292	501	297	511	306	528	309	532
T.Completo	268	474	266	462	262	467	265	464	263	468	277	493	278	501	288	519	292	527
T.Parcial	15	17	10	14	12	17	11	19	24	30	15	8	19	10	18	9	17	5
Porcentajes Verticales																		
T.Completo	94,7	96,5	96,4	97,1	95,6	96,5	96,0	96,1	91,6	94,0	94,9	98,4	93,6	98,0	94,1	98,3	94,5	99,1
T.Parcial	5,3	3,5	3,6	2,9	4,4	3,5	4,0	3,9	8,4	6,0	5,1	1,6	6,4	2,0	5,9	1,7	5,5	0,9
Porcentajes Horizontales																		
T.Completo	36,1	63,9	36,5	63,5	35,9	64,1	36,4	63,6	36,0	64,0	36,0	64,0	35,7	64,3	35,7	64,3	35,7	64,3
T.Parcial	46,9	53,1	41,7	58,3	41,4	58,6	36,7	63,3	44,4	55,6	65,2	34,8	65,5	34,5	66,7	33,3	77,3	22,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En la dedicación a tiempo completo el número de efectivos entre hombres y mujeres se reparte de forma desigual, ya que estos quedan fuera del intervalo de desigualdad propuesto por la ley (entre el 60% y el 40%), las mujeres se sitúan en el 64% mientras que los hombres en el 36%, según se puede apreciar en los porcentajes horizontales de la Tabla 105.

6.3.3. PAS funcionario con jornadas partidas por sexo

Para el PAS funcionario algunos tipos de puesto conllevan obligatoriamente la realización de jornada continuada (de mañana o de tarde) o de cuatro tardes. En el resto de los casos podrán optar por la realización de dos tardes a la semana (M2T) o dos mañanas (T2M), percibiendo el complemento establecido, equivalente al 60% del complemento de productividad de cuatro tardes correspondiente a su nivel de complemento de destino, o la prestación de servicios en jornada continuada. (Instrucción pactada entre la Gerencia de la Universidad de Alcalá y el Consejo de Representantes para la regulación de la jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos, de 20 de junio de 2008, y Acuerdo alcanzado con fecha 1 de junio de 2015 entre la Gerencia y la Junta de PAS funcionario en relación con la convocatoria de jornada partida).

Como resultado tanto de las solicitudes voluntarias como de los casos en los que resulta obligatorio por el tipo de puesto, las cifras de mujeres y de hombres que tienen jornadas laborales partidas son las recogidas en la Tabla 106. Se observa un claro predominio femenino de en torno al 75%. Estos porcentajes son muy parecidos a los que presentan las mujeres en el conjunto del PAS funcional (76,2% en el último curso considerado).

Tabla 106. Mujeres y hombres del PAS con jornadas de trabajo partidas. Valores absolutos y porcentajes. Años naturales 2015 a 2020

AÑO	M	% M	H	% H	Total
2017	282	74,8	95	25,2	377
2018	292	75,3	96	24,7	388
2019	310	76,4	96	23,6	406
2020	319	76,5	98	23,5	417

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Planificación y Gestión de PAS de la UAH

CAPÍTULO 7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

En este séptimo capítulo se toman en consideración aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos y responsabilidades de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas disponibles en la UAH para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

En una universidad pública tanto para el PDI como para el PAS la referencia normativa es el Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto, sus artículos 48 y 49. Hasta 2020, los permisos más ligados con la conciliación de la vida laboral y familiar (contemplados en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público), son los siguientes:

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad (art. 48a).
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día (art. 48b).
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (art. 48e).
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones (art. 48f).
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras (art. 48g).
- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda (art. 48h).

- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes (art. 48i).
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 48j).
- Por asuntos particulares, seis días al año (art. 48k).
- Por matrimonio, quince días (art. 48l).

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio, e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores (art. 49a).
- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (art. 49b).
- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (art. 49c1).
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (art. 49c2).
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo (art. 49c3).
- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o

carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años (art. 49d).

No se van a considerar como permisos vinculados con la conciliación y corresponsabilidad los que contempla el artículo 48 para realizar funciones sindicales o de representación del personal (48c) y para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración (48d).

A continuación, se analiza la utilización por parte de las plantillas de la Universidad de Alcalá de los distintos tipos de permisos y excedencias desde 2015 hasta 2020, diferenciando entre el PDI y el PAS y desagregados por sexo. Los resultados ayudan a ofrecer evidencias sobre el éxito o grado de acogida de las medidas ofrecidas oficialmente a sus plantillas por la Universidad de Alcalá, y sus diferencias por sexo.

Sería interesante poder ofrecer a futuro esta información desagregada también por otras características, como el tipo de vinculación con la universidad, la antigüedad, edad, departamento, o nivel jerárquico, entre otras.

7.1. Personal Docente e Investigador

La Tabla 107 muestra el número de personas del PDI que se han acogido a permisos relacionados con los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, entre los años 2015 y 2020. Los permisos relacionados con el artículo 48 se refieren principalmente a lactancia, 47 casos, el 69% de todos los permisos en este periodo; seguido en una cuantía mucho menor de los permisos por matrimonio (10 casos, 14%) y guarda legal (9 casos, 13%). En el 88% de estos permisos la solicitante ha sido una mujer.

Los permisos amparados en el artículo 49 han sido 184 en todo el periodo, mayoritariamente permisos por nacimiento o adopción de hijos (98% del total). **Estos permisos han sido solicitados en un 65% de los casos por mujeres.**

El **bajo alcance que tienen la utilización de estos permisos por parte del profesorado**, junto a la ausencia de solicitud de otros permisos, puede deberse al hecho de que el profesorado dispone de una cierta flexibilidad para atender algunas cuestiones que se enmarcan en estos artículos del Estatuto y por lo tanto no se sienten obligados a la solicitud de un permiso. No obstante, **sería relevante conocer qué proporción de**

hombres y de mujeres son los que atienden en estos casos en los que no hay una constancia documental.

Esto significa que esta información no aporta indicadores útiles que reflejen la realidad sobre la forma en la que ejercen sus derechos y se comprometen hombres y mujeres con las actividades y responsabilidades familiares y su capacidad de ejercer la corresponsabilidad.

7.2. Personal de Administración y Servicios

Los permisos a los que se ha acogido el personal del PAS (Tabla 108) son cuantitativamente mayores que los del PDI. Entre 2015 y 2020 se han concedido 2204 permisos, el 69% a mujeres. Del total de permisos el 87% (1919) han sido por enfermedad de un familiar y de estos 1294 los han solicitado mujeres (el 67%). En una cuantía muy inferior, 150 casos en todo el periodo, se han solicitado permisos por guarda legal, incluyendo reducción de jornada por este motivo, de estos 140 eran solicitudes de mujeres. En los demás permisos, muchos menos casos, también son mayoría las mujeres.

Cabe recordar que el 63,3% del PAS son mujeres, por lo que cuando se calculando el índice de desigualdad el valor (1,1) no indica un desequilibrio excesivo por sexo para esta variable, lo que supone que se observa un 10% más de casos de solicitud de permisos por las mujeres de lo que se derivaría de su participación general en todo el colectivo. Por tanto, en el PAS se observa un cierto sesgo femenino en la petición de permisos para la conciliación y la corresponsabilidad, pero moderado si se tiene en cuenta que las mujeres están sobrerrepresentadas en el colectivo. Como se ha comprobado antes, donde se aprecia mucho sesgo es en el caso del PDI pero ya se ha mencionado que la reducida magnitud de su cifra parece indicar que no son representativos de la situación real.

Tabla 107. Evolución del número de mujeres y de hombres del PDI que se acogen a permisos ligas a la conciliación y corresponsabilidad. Años naturales 2015 a 2020

TIPO DE PERMISO	2020			2019			2018			2017			2016			2015			Suma 2015-2020		
	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H
ARTÍCULO 48	13	10	3	9	8	1	19	16	3	11	10	1	6	6	0	10	10	0	68	60	8
48a Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48b Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48e Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto y preparación adopción/guarda legal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48f Por lactancia de un hijo menor de doce meses	10	8	2	7	7	0	10	10	0	7	7	0	5	5	0	8	8	0	47	45	2
48g Por nacimiento de hijos prematuros/hospitalizados a continuación del parto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48h Por razones de guarda legal	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	9	9	0
48i Por atender el cuidado de un familiar de primer grado, con enfermedad muy grave	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
48j Por deber inexcusable y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
48k Por asuntos particulares, seis días al año.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48l Por matrimonio	1	0	1	0	0	0	7	4	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	10	5	5
ARTÍCULO 49	40	25	15	31	19	12	32	20	12	30	17	13	27	19	8	24	19	5	184	119	65
49a Permiso por nacimiento para la madre biológica	24	24	0	19	19	0	19	19	0	16	16	0	19	19	0	19	19	0	116	116	0

49b Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49c1 Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	15	0	15	12	0	12	12	0	12	13	0	13	8	0	8	5	0	5	65	0	65
49c2 Por parto prematuro y/o el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49c3 En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49d Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
Disposición Adicional 16/o Riesgo Embarazo (art.50)	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	-	-	-	5	5	0
TOTALES	54	36	18	41	28	13	52	37	15	42	28	14	34	26	8	34	29	5	257	184	73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Igualdad de la UAH

Tabla 108. Evolución del número de mujeres y hombres del PAS que se acogen a permisos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad. Años naturales 2015 a 2020

PERMISO	2020			2019			2018			2017			2016			2015			2015-2020		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Desplazamiento por adopción													1		1				1	0	1
Enfermedad familiar	124	66	190	236	127	363	242	117	359	247	114	361	228	110	338	217	91	308	1.294	625	1.919
Guarda Legal - Red. Jornada	14		14	24	1	25	25	2	27	27	4	31	26	1	27	24	2	26	140	10	150
Maternidad	1		1	4	1	5	5	1	6	7		7	8	1	9	7	1	8	32	4	36
Paternidad		5	5		6	6		5	5		5	5		6	6		10	10	0	37	37
Perm.Ret.Sem.37/35 embarazo hasta parto							1		1	1		1							2	0	2
Permiso cuidado familiar 1ºgr		1	1	5	1	6													5	2	7
Permiso de lactancia	2		2	4	2	6	5	1	6	8		8	8	2	10	6	1	7	33	6	39
Reduc. Cuidado Persona Mayor	1		1	5		5	2		2	1		1	2		2	1		1	12	0	12
Reducción retrib.50% hijo menor 16 años													1		1				1	0	1
Total general	142	72	214	278	138	416	280	126	406	291	123	414	274	120	394	255	105	360	1.520	684	2.204
Total general %	66,4	33,6	100	66,8	33,2	100	69,0	31,0	100	70,3	29,7	100	69,5	30,5	100	70,8	29,2	100	69	31	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Igualdad de la UAH

CAPÍTULO 8. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE REPRESENTACIÓN Y OTROS, DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

En el conjunto de la universidad la presencia de mujeres y hombres muestra una situación equilibrada, con un 50% de representación femenina según los datos del último curso académico disponible. Sin embargo, al profundizar en determinados aspectos afloran ámbitos de infrarrepresentación femenina.

Aparte de la segregación horizontal que ha podido observarse desde distintas perspectivas resulta necesario analizar la posible existencia de una segregación vertical adicional a la derivada de la mayor presencia masculina en las categorías profesionales de mayor rango. El foco se pone, en este caso, en la participación en condiciones de igualdad en los órganos de decisión y de influencia más importantes de la universidad. Como se comprueba en los siguientes epígrafes, se detectan ámbitos de infrarrepresentación femenina.

8.1. Participación en órganos de gobierno, supervisión y asesoramiento

Los órganos de gobierno y representación de la Universidad de Alcalá quedan recogidos en el artículo 12 de sus Estatutos.

Son órganos unipersonales de gobierno general de la Universidad el Rector, los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente (art. 12.6). Desde un punto de vista operativo se integran en el **Consejo de Dirección**. El porcentaje de mujeres en dicho Consejo se eleva hasta el 38,5% en los años 2019 y 2020, con un aumento significativo de casi 8pp comparado con 2018, originado en una distribución más equilibrada de las personas responsables de los Vicerrectorados, en el que las mujeres alcanzan el 40%.

Tabla 109. Evolución y distribución de los integrantes del Consejo de Dirección por sexo.
Años naturales 2018 a 2020

	2018			2019 y 2020		
	Mujeres	Hombres	% mujeres	Mujeres	Hombres	% mujeres
Rector/a	0	1	0,0	0	1	0,0
Vicerrector/a	3	7	30,0	4	6	40,0
Secretaria/o General	1	0	100,0	1	0	100,0
Gerente	0	1	0,0	0	1	0,0
TOTAL	4	9	30,8	5	8	38,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Con la excepción del Gerente todos los miembros han de pertenecer necesariamente al colectivo de PDI. Hasta la fecha ninguna mujer ha ostentado el cargo electo de Rectora la Universidad de Alcalá, aunque sí hubo una Rectora en funciones durante el periodo de 27 de enero de 2010 hasta el 18 de marzo de ese mismo año.

El **Consejo de Gobierno** es el órgano colegiado de gobierno general de la Universidad. El Pleno del Consejo de Gobierno está integrado por cincuenta y seis miembros: a) El Rector, que lo preside. b) El Secretario General. c) El Gerente. d) Cincuenta miembros de la comunidad universitaria, entre los que estarán los Vicerrectores. e) Tres miembros elegidos por el Consejo Social, que no pertenezcan a la propia comunidad universitaria.

La composición por género de este órgano no ha presentado paridad en ninguno de los años considerados, 2012 a 2020, situándose el peso femenino en los últimos tres años en torno a una tercera parte. Como ya se ha mencionado, la persona que lo preside ha sido siempre un hombre (Tabla 110).

Tabla 110. Evolución de la distribución de los integrantes del Consejo de Gobierno por sexo.
Años naturales 2012 a 2020

CONSEJO DE GOBIERNO	Líder		Total integrantes		
	Mujer	Hombre	Mujeres	Hombres	% mujeres
2012	0	1	14	41	25,5
2013	0	1	14	42	25,0
2014	0	1	15	41	26,8
2015	0	1	16	37	30,2
2016	0	1	13	42	23,6
2017	0	1	14	42	25,0
2018	0	1	18	38	32,1
2019	0	1	20	35	36,4
2020	0	1	19	37	33,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Según el mencionado artículo, son también órganos colegiados de gobierno, específicos de sus estructuras correspondientes, las Juntas de Facultad y Escuela, los Consejos de Departamento y los Consejos de Instituto Universitario de Investigación, y sus correspondientes órganos unipersonales de gobierno específico, el Decano de Facultad o el Director de Escuela y el Director de Departamento o Instituto Universitario.

La Tabla 111 refleja cómo ha evolucionado entre 2018 y 2020 la distribución por sexo de las personas integrantes de los **equipos de dirección de las Facultades y Escuelas** (todos forman parte del PDI), en conjunto y diferenciando entre quienes ocupan el puesto de Decano/a y Director/a, los vicedecanatos o subdirecciones, y otros como la

secretaría académica. Centrando la atención en el total de integrantes del equipo, se observa una distribución equilibrada por sexo, alcanzando las mujeres casi el 55% en el último año. El porcentaje de mujeres es incluso superior cuando se considera el colectivo de vicedecanos/as o subdirectores/as, cercano al 60% en los años 2019 y 2020. La situación se torna menos igualitaria cuando se considera el grupo de quienes lideran el equipo (decanos/as y directores/as), pues, aunque resulten cifras más cambiantes, es clara la mayor tendencia a que estos puestos se cubran por un PDI hombre.

Tabla 111. Evolución de la distribución de los integrantes de los Equipos de Dirección de Facultades y Escuelas por sexo. Años naturales 2018 a 2020

TOTAL (CENTROS PROPIOS)		2018	2019	2020
Líder del EDFE (1)	Mujeres	4	2	3
	Hombres	5	7	5
	% mujeres	44,4	22,2	37,5
Vicedecanas/os o subdirector/es	Mujeres	19	22	23
	Hombres	17	15	17
	% mujeres	52,8	59,5	57,5
Restantes miembros del EDFE (2)	Mujeres	5	7	8
	Hombres	9	7	6
	% mujeres	35,7	50,0	57,1
Total integrantes del EDFE	Mujeres	28	31	34
	Hombres	31	29	28
	% mujeres	47,5	51,7	54,8

(1) Decano/a o Director/a de la facultad o escuela (2) Restantes cargos integrantes del equipo que en la fecha de referencia gobernaba la facultad o escuela en su caso: secretario/a, jefe/a de estudios, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 112. Evolución de las Direcciones de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación por sexo. Años naturales 2018 a 2020

		Departamentos	Institutos Universitarios de Investigación	TOTAL
2018	Mujeres	6	1	7
	Hombres	17	4	21
	% mujeres	26,1	20,0	25,0
2019	Mujeres	8	1	9
	Hombres	15	4	19
	% mujeres	34,8	20,0	32,1
2020	Mujeres	7	1	8
	Hombres	16	4	20
	% mujeres	30,4	20,0	28,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En el caso del liderato de los **Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación**, la infrarrepresentación femenina resulta más evidente, con un porcentaje de mujeres que, en el año más favorable, 2019, solo alcanza el 32,1%. La diferencia es mayor en el caso de los Institutos que en los Departamentos (Tabla 112).

El **Consejo Social** es el órgano colegiado de participación de la sociedad en la Universidad. El artículo 55 de los Estatutos de la UAH señala que corresponde a este órgano le corresponde la supervisión de las actividades de carácter económico de la Universidad y del rendimiento de sus servicios.

Está compuesto por 19 miembros, con una clara mayoría masculina de 16 hombres frente a 3 mujeres en seis de los 9 años reflejados (en torno a un 15%). En el último año disponible la situación ha mejorado algo, pasando las mujeres a duplicar su número hasta las 6 mujeres, frente a 13 hombres, supone un peso del 31,5%. El detalle que se presenta en la Tabla 113 permite conocer el origen de ese desequilibrio.

Tabla 113. Evolución de la composición del Consejo Social por sexo. Años naturales 2012 a 2020

		Total	Por la Asamblea de la Comunidad de Madrid	Por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid	Por la Federación Madrileña de Municipios	Por las Asociaciones empresariales más representativas	Por los Sindicatos más representativos	Por el Equipo Rectoral (miembros natos)	Por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alcalá
2012	H	16	3	4	1	2	1	3	2
	M	3	1				1		1
2013	H	16	3	4	1	2	1	3	2
	M	3	1				1		1
2014	H	15	3	4	1	2	1	2	2
	M	4	1				1	1	1
2015	H	15	3	4	1	2	1	2	2
	M	4	1				1	1	1
2016	H	16	3	4	1	1	1	3	3
	M	3	1			1	1		
2017	H	16	3	4	1	1	1	3	3
	M	3	1			1	1		
2018	H	16	3	4	1	1	1	2	3
	M	3	1			1	1	1	
2019	H	16	3	4	1	1	2	2	3
	M	3	1			1		1	
2020	H	13	2	3	1	1	2	2	2
	M	6	2	1		1		1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

En 2020 la Asamblea de la Comunidad de Madrid ya ha nombrado a dos hombres y dos mujeres, pero hasta el 2019 habían sido siempre tres hombres frente a una mujer. El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha nombrado a cuatro hombres hasta 2020, y en ese año nombra por primera vez a una mujer. La Federación Madrileña de Municipios ha nombrado todos los años a un hombre. Las Asociaciones Empresariales han nombrado de forma paritaria a sus miembros desde 2016, y los Sindicatos han venido haciéndolo hasta 2018, y en los últimos años han sido nombrados dos hombres. Por parte de la Universidad de Alcalá, los miembros natos se distribuyen desde 2018 entre dos hombres y una mujer, con anterioridad ha variado entre esa misma distribución y una composición netamente masculina. También se observa cierta alternancia con los nombrados por el Consejo de Gobierno, pero siempre estando en minoría las mujeres.

Además, el Consejo Social cuenta con tres personas como personal de apoyo (que ocupan una Secretaría, un Órgano Técnico y una Secretaría de Dirección), y está conformado íntegramente por mujeres, entre 2015 y 2020.

8.2. Participación en órganos de representación

Según el artículo 12.2 de los Estatutos de la Universidad de Alcalá el Claustro es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria, pero además hay que considerar otros órganos específicos para cada colectivo.

8.2.1. Personal Docente e Investigador

Según el artículo 111 de los Estatutos de la Universidad de Alcalá, los órganos de representación del personal docente e investigador son la Junta de Personal Docente e Investigador, el Comité de Empresa y el Consejo de Representantes del PDI (constituido por los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa).

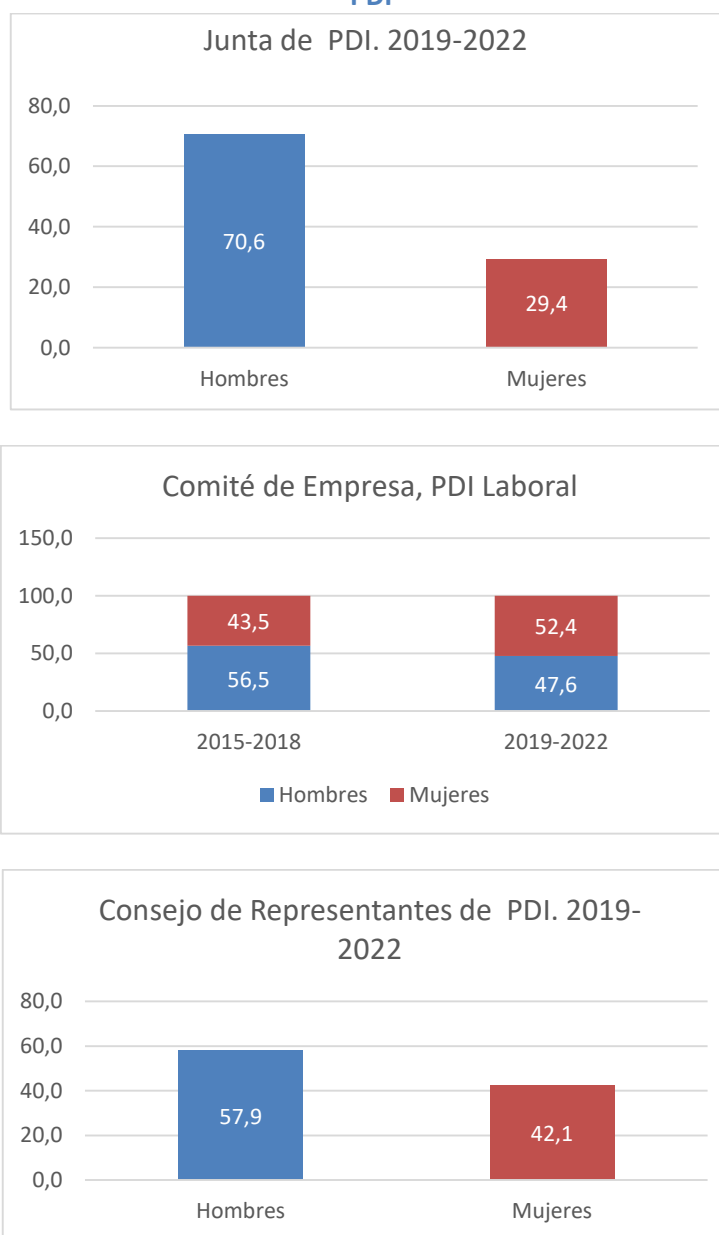
Tabla 114. Miembros del PDI en los órganos de representación, hombres y mujeres. Periodo 2019 a 2022

	2019 a 2022
JUNTA DE PDI	17
Hombres	12
Mujeres	5
COMITÉ EMPRESA PDI LABORAL	21
Hombres	10
Mujeres	11
CONSEJO DE REPRESENTANTES DEL PDI	38
Hombres	22
Mujeres	16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

La actual Junta de PDI (en representación del personal funcionario) presenta una clara infrarrepresentación femenina, como puede verse en la Tabla 114 y en el Gráfico 40, con solo 5 de 17 miembros (menos de un 30%); en cambio, el Comité de Empresa presenta una situación paritaria por género (10 hombres y 11 mujeres). En el Consejo de Representantes, que supone la agregación de los dos órganos anteriores, presenta una situación bastante equilibrada, con un 42% de mujeres.

Gráfico 40. Distribución de miembros de órganos de representación del PDI entre mujeres y hombres (%). Junta de PDI, Comité de Empresa PDI laboral y Consejo de Representantes del PDI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

8.2.2. Personal de Administración y servicios

Según el artículo 154 de los Estatuto de la Universidad de Alcalá los órganos de representación del personal de administración y servicios son la Junta de Personal (para el personal funcionario), el Comité de Empresa (para el personal laboral) y el Consejo de Representantes del PAS (constituido por los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa). La distribución entre hombres y mujeres de sus miembros se recoge en la Tabla 115 y en el Gráfico 41, para los periodos 2010-14, 2015-18, 2019-22.

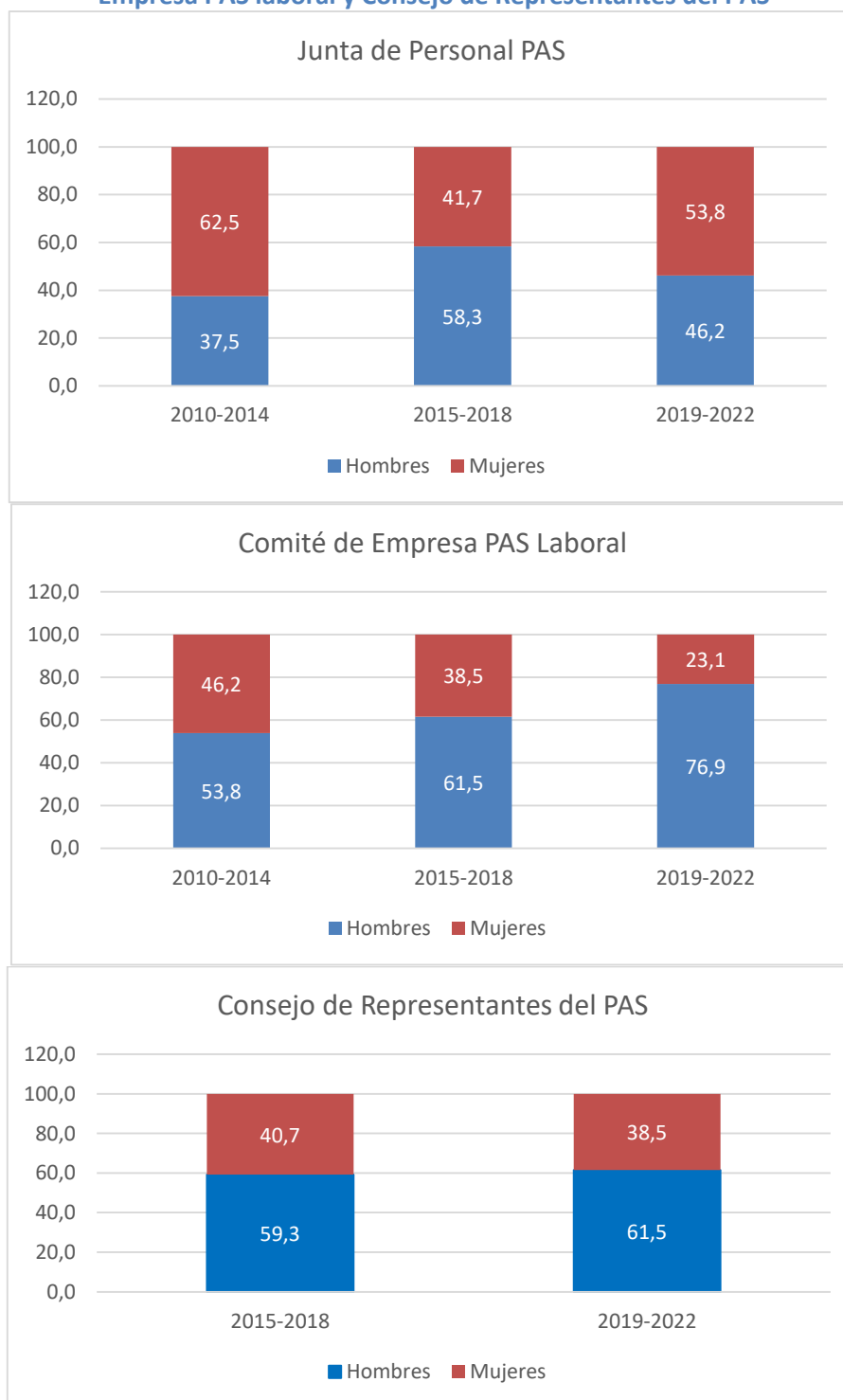
La proporción de mujeres es mayor que la de hombres en la Junta de Personal, más equilibrada en el Consejo de Representantes del PAS y muy inferior en el Comité de empresa. En este último, las mujeres han perdido peso desde 2010, pasando de ser el 46,2% al 23,1% en el último periodo.

Tabla 115. Situación actual y evolución de los miembros del PAS en órganos de representación

	2010 a 2014	2015 a 2018	2019 a 2022
JUNTA PERSONAL PAS	16	12	13
Hombres	6	7	6
Mujeres	10	5	7
COMITÉ EMPRESA PAS LABORAL	13	13	13
Hombres	7	8	10
Mujeres	6	5	3
CONSEJO DE REPRESENTANTES DEL PAS	29	27	26
Hombres	13	16	16
Mujeres	16	11	10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Gráfico 41. Situación actual y evolución de la distribución de miembros de órganos de representación del PAS entre mujeres y hombres (%). Junta de Personal PAS, Comité de Empresa PAS laboral y Consejo de Representantes del PAS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

8.3. Participación en Tribunales de Tesis Doctorales

Esta información no toma como unidad de análisis a las personas que conforman las plantillas del PDI de la UAH, sino que se refiere a los tribunales que se han conformado para evaluar las Tesis Doctorales que se han defendido en la UAH. Por tanto, refleja la participación de todos los miembros de los tribunales, sean internos y externos, por sexo. No refleja la participación de nuestro PDI en tribunales de tesis de otras universidades.

Considerando en conjunto a todos los miembros del tribunal se observa una **sistemática infrarrepresentación femenina**. Las mujeres suponen en el curso 2020-21 solo el 25%, aunque ha sido algo más elevado en otros cursos (en media un 30% aproximadamente), mientras que tiene una participación entre el PDI doctor bastante más elevada (el 41,2% en el último curso y del 38% en el primero, según se observa en la Tabla 116). La diferencia se acentúa cuando se considera solamente a quienes actúan como presidentes, bajando hasta el 19,7 en el último curso (Tabla 117). La situación más igualitaria se observa en el papel de Secretario/a, representando las mujeres un 34% en la actualidad, aunque también está muy por debajo del 41,2% que suponen entre los doctores. En algunos cursos se observan ciertas excepciones, habiendo alcanzado en algunos porcentajes cercanos o superiores al 40% (Tabla 119).

Tabla 116. Situación actual y evolución del conjunto de los miembros de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Hombre	Mujer	Total	% M
2012-13	498	198	696	28,4
2013-14	592	221	813	27,2
2014-15	533	234	767	30,5
2015-16	645	221	866	25,5
2016-17	1.086	495	1.581	31,3
2017-18	209	91	300	30,3
2018-19	330	150	480	31,3
2019-20	261	118	379	31,1
2020-21	267	91	358	25,4
TOTAL	4.421	1.819	6.240	29,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 117. Presidentes/as de Tribunales de Tesis Doctora. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Hombre	Mujer	Total	% M
2012-13	119	19	138	13,8
2013-14	131	32	163	19,6
2014-15	121	33	154	21,4
2015-16	148	26	174	14,9
2016-17	401	84	485	17,3
2017-18	78	20	98	20,4
2018-19	114	44	158	27,8
2019-20	94	29	123	23,6
2020-21	94	23	117	19,7
TOTAL	1.300	310	1.610	19,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 118. Vocales de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Hombre	Mujer	Total	% M
2012-13	289	130	419	31,0
2013-14	360	127	487	26,1
2014-15	313	146	459	31,8
2015-16	391	129	520	24,8
2016-17	402	212	614	34,5
2017-18	70	32	102	31,4
2018-19	113	51	164	31,1
2019-20	90	43	133	32,3
2020-21	96	28	124	22,6
TOTAL	2.124	898	3.022	29,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Tabla 119. Secretarios/as de Tribunales de Tesis Doctoral. Cursos 2012-13 a 2020-21

	Hombre	Mujer	Total	% M
2012-13	90	49	139	35,3
2013-14	101	62	163	38,0
2014-15	99	55	154	35,7
2015-16	106	66	172	38,4
2016-17	282	199	481	41,4
2017-18	61	38	99	38,4
2018-19	103	55	158	34,8
2019-20	77	46	123	37,4
2020-21	77	40	117	34,2
TOTAL	996	610	1.606	38,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

CAPÍTULO 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En este capítulo se describen los mecanismos existentes para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, la forma en la que se dan a conocer a las plantillas, y de acceso a los mismos. Se analizan también las situaciones que se han detectado de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

9.1. Procedimiento de prevención, detección y actuación

La Universidad de Alcalá cuenta con un “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá”, que fue informado favorablemente por la Comisión de Igualdad y aprobado por el Consejo de Gobierno de la UAH en su sesión ordinaria de 30 de marzo de 2017. Su correspondiente Solicitud de intervención quedó recogida en su Anexo.

Como principal antecedente hay que señalar la aprobación por la Comisión delegada de la Unidad de igualdad del Código de Conducta ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Alcalá (11-06-2014)

El objeto del Protocolo es “promover una cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, estableciendo una serie de medidas para prevenirlas, detectarlas y erradicarlas, así como un procedimiento de actuación ante las denuncias presentadas por comportamientos de dicha naturaleza, garantizando la asistencia y protección a las víctimas, bajo los principios de respeto, objetividad, e imparcialidad, celeridad en la respuesta y confidencialidad”.

Es de aplicación a todos los miembros de la UAH que integran la comunidad universitaria (PDI, PI, PAS o estudiantes), tanto en sus relaciones recíprocas como en aquellas que mantengan con terceras personas por razón de su pertenencia a la Universidad.

Así, no contempla de forma expresa lo que según nuestro ordenamiento jurídico es la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), pero al menos contempla, según lo mencionado en el párrafo anterior, los comportamientos que derivan de relaciones con personas ajenas a la universidad.

Las conductas de acoso o discriminatorias se definen de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 3/2016, de 22 de julio, en los siguientes términos: 1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” 2. “Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” 3. “Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género se considerará también un acto de discriminación por dichas razones.

a) Procedimientos de prevención

Será la Unidad de Igualdad, en coordinación con la persona responsable de las políticas de inclusión, quien llevará a cabo actuaciones para la prevención de los citados comportamientos y situaciones. El Protocolo señala las siguientes: 1) Realización de campañas de sensibilización e información dirigidas a promover una cultura de “tolerancia cero” frente a cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, promoviendo la formación en igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación y el deber de respetar la diversidad y la dignidad de las personas. 2) Publicación y difusión del presente Protocolo para garantizar su conocimiento por todos los miembros de la comunidad universitaria (publicación permanente y accesible en la web de la UAH, difusión a través del servicio Comunic@ al inicio de cada curso, publicidad del mismo en el Consejo de Estudiantes, las Delegaciones de estudiantes, la Oficina del Defensor Universitario, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y el Gabinete Psicopedagógico). 3) Atención de las consultas sobre el contenido del Protocolo, con el fin de facilitar la resolución de cualquier duda sobre el procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de acoso y/o discriminación. 4) Elaboración de planes de formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, dirigidos a los distintos colectivos de la comunidad universitaria, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, con el fin de evitar que se produzcan. 5)

Promover, en coordinación con el Servicio de Prevención, la elaboración de estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales que propician los diversos tipos de acoso, a través de métodos de evaluación de riesgos, que permitan su prevención. 6) Incluir en el procedimiento de contratación la obligación de las empresas contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo.

b) Procedimiento de detección y actuación

Según indica el Protocolo, el procedimiento se iniciará mediante la presentación, en cualquiera de los Registros de la Universidad, de un escrito dirigido a la persona responsable de la Dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá (según el modelo Anexo I.1), acompañado de un sobre cerrado, con el fin de garantizar la confidencialidad, que contendrá la relación de los hechos que a juicio del solicitante motivan la solicitud de intervención y en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjeron los mismos.

Para favorecer la detección el Protocolo contempla la posibilidad de que la solicitud sea presentada no solo por la víctima, sino también (siempre con el consentimiento acreditado de ésta) cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas, así como los representantes, legalmente establecidos, de los trabajadores/as o de los estudiantes de la UAH, que tengan conocimiento de la existencia de las referidas conductas.

En un plazo no superior a cinco días desde su recepción, la Dirección de la Unidad de Igualdad, tras un primer análisis de los hechos objetivos podrá: 1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia. 2. Si a su juicio se estima que los hechos aún no son constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intentar resolver el conflicto, en colaboración con la Oficina del Defensor Universitario, 6 proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. 3. Admitir el escrito de denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

Admitida a trámite la denuncia, la Dirección de la Unidad de Igualdad, en coordinación, en su caso, con la persona responsable de las políticas de inclusión, iniciará de forma inmediata las actuaciones que estime convenientes con el fin de recabar la información necesaria para tener un mejor conocimiento de los hechos denunciados, y en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos, se

solicitará colaboración de la Gerencia, del Vicerrectorado de Docencia y Estudiantes, del Vicerrectorado de PDI, o del Consejo de Estudiantes. Toda la comunidad universitaria estará obligada a colaborar en las actuaciones contempladas en el Protocolo.

Tras finalizar las actuaciones, y una vez oídas todas las partes, la Dirección de la Unidad de Igualdad, en un plazo máximo de treinta días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia, realizará un informe de valoración en el que podrá proponer alguna de las siguientes alternativas: archivo de la denuncia o incoación de expediente disciplinario.

Si se adoptaran algunas de las medidas correctoras propuestas, su ejecución y cumplimiento corresponderá a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas, debiendo prestarse el apoyo y asistencia necesaria a la víctima, informándole de los recursos asistenciales disponibles, tanto desde el punto de vista sanitario como psicológico, para superar los problemas derivados del acoso o discriminación, y se garantizará la indemnidad frente a posibles represalias.

La Unidad de Igualdad de la UAH llevará un registro de los casos de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, desagregados por sexo, y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de los mismos, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantada.

Desde la aprobación del Protocolo por Consejo de Gobierno, se han recibido un número muy reducido de solicitudes de intervención en aplicación del mismo. En concreto, se han tramitado 5 expedientes, cuatro en 2017 y uno en 2019, siendo el denunciante en cuatro ocasiones una persona del colectivo de estudiantes y en una del colectivo de PDI. En los cinco casos la persona denunciada pertenece al PDI. En cuatro casos se trató de un supuesto leve de acoso por razón de sexo con propuesta de archivo.

9.2. Actuaciones de sensibilización y formación

También se dispone de una Guía de difusión del Protocolo y se han organizado tres sesiones de presentación y difusión en noviembre de 2017 (en Campus ciudad, en el Campus externo y en el Campus de Guadalajara).

En los siguientes cursos 2019-2020 y 2020-2021 se ha procedido a la difusión de esta Guía con diferentes acciones:

- Impresión de 200 folletos de la “Guía de prevención y actuación frente al acoso sexual”, de la Unidad de Igualdad de la UAH.

- Oferta de información individualizada.
- Presentación del Protocolo, la Guía y el Código de Conducta en la Delegación de estudiantes de la Facultad de Económicas (marzo de 2019)
- En el marco del Programa Formativo Anual del PAS, en 2019 y en 2020. Oferta de un seminario formativa de dos horas, Plan de Formación del PAS, sobre el Protocolo y el Código de Conducta ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Alcalá (octubre de 2019).
- “UAH, espacio libre de violencias homófobas y machistas”. Campaña de difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá. Desde principios de noviembre de 2019, por redes sociales, Comunica2.0, cartelería en los edificios de UAH.
- Presentación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá a estudiantes de UAH, con ocasión de la actividad organizada por Consejo de Estudiantes y varias delegaciones y asociaciones de estudiantes con ocasión del Día Internacional de la Memoria Transexual (noviembre 2019).

Junto al Protocolo mencionado, la Universidad da un paso más en su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres elaborando la *Guía de Términos y Expresiones Inclusivos y No Sexistas en la Universidad de Alcalá*, y la *Guía Básica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Alcalá*.

La primera se elabora con el objetivo de promover el empleo de un lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas y en la documentación institucional. Es una guía que busca concienciar a la comunidad universitaria de las buenas prácticas en el tratamiento del lenguaje en igualdad, y para facilitar su uso, de manera que se llegue a la corrección en el lenguaje de toda la documentación y comunicación de la institución.

Para dar a conocer dicha guía y sensibilizar sobre la necesidad de su uso, la Unidad de Igualdad ha realizado acciones formativas. Así, dentro del Programa formativo anual del PAS (2020) se ha impartido un seminario sobre lenguaje no sexista en la universidad, de 6 horas de duración. (UAH, 2021b).

La segunda guía responde al objetivo 2.1 del Plan de Igualdad de la Universidad de Alcalá de 2015, relativo al fomento de la óptica de género en los estudios de grado, impulsar los Estudios de género en los programas de posgrado, y crear materiales docentes ajustados a la normativa legal sobre igualdad de oportunidades y no discriminación (dentro del Eje 2º: Creación de una cultura de igualdad).

CAPÍTULO 10. SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Aunque el Plan de Igualdad que se pretende implantar en el presente curso académico se diseña orientado hacia el personal de nuestra Universidad (trabajadores y trabajadoras del PDI, PI y del PAS), y que por tanto no hay objetivos y acciones directas sobre el colectivo, parece oportuno incluir en este primer diagnóstico cuantitativo un análisis de nuestro alumnado. El colectivo de estudiantes es, con mucha diferencia, el grupo más numeroso en todas las Universidades; además, son potenciales empleados/as en la UAH y futuros beneficiarios/as de algunas medidas que se implementen en el plan, por ejemplo, las orientadas hacia temas de docencia e investigación, de comunicación e imagen, entre otras.

Se aborda el análisis diferenciando entre los matriculados en estudios de Grado y los de Máster.

10.1. Alumnado de Grado

En estudios de Grado se observa, en la Tabla 120 y en el Gráfico 42, que el número de alumnas es superior al de alumnos en todos los cursos académicos, siendo su peso relativo en el último del 58,1%. Dicho porcentaje femenino no ha variado mucho a lo largo de estos años y muestra una representación equilibrada de las mujeres y hombres dentro de este numeroso colectivo de la Universidad de más de 16 mil efectivos.

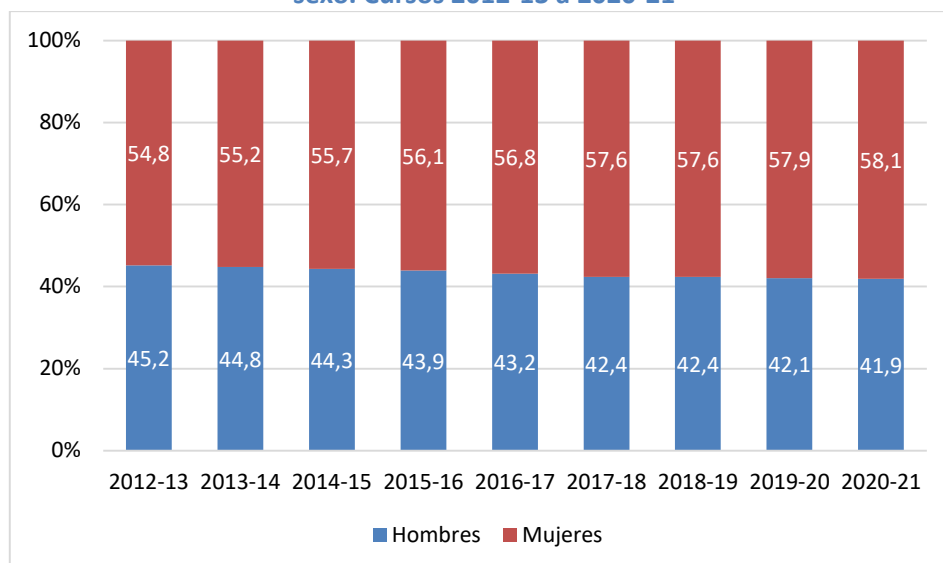
Tabla 120. Situación actual y evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

Estudios de Grado en centros propios									
Nº Total de hombres y mujeres (alumnado)									
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21*
H	7.478	7.187	6.795	6.470	6.360	6.321	6.456	6.567	6.830
M	9.061	8.868	8.527	8.253	8.373	8.588	8.771	9.032	9.471
Total	16.539	16.055	15.322	14.723	14.733	14.909	15.227	15.599	16.301

*Datos provisionales

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Gráfico 42. Situación actual y evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Pese a lo anterior, en los estudios de Grado la distribución del alumnado entre hombres y mujeres difiere mucho por ramas de conocimiento, como se pone de manifiesto en el Gráfico 43.

En primer lugar, las mujeres son mayoría en alumnado en cuatro de las cinco ramas, pero su participación es claramente minoritaria en la rama de Ingeniería y arquitectura, con un porcentaje muy bajo que no alcanza el 27% en ninguno de los cursos académicos y cuya evolución no muestra síntomas de cambios significativos, incluso se observa una disminución de dos puntos porcentuales en la participación femenina entre el curso 2012-13 y el 2019-20. Esta es la tercera rama más numerosa con más de 3 mil estudiantes de las que menos de 800 son alumnas (Tabla 121).

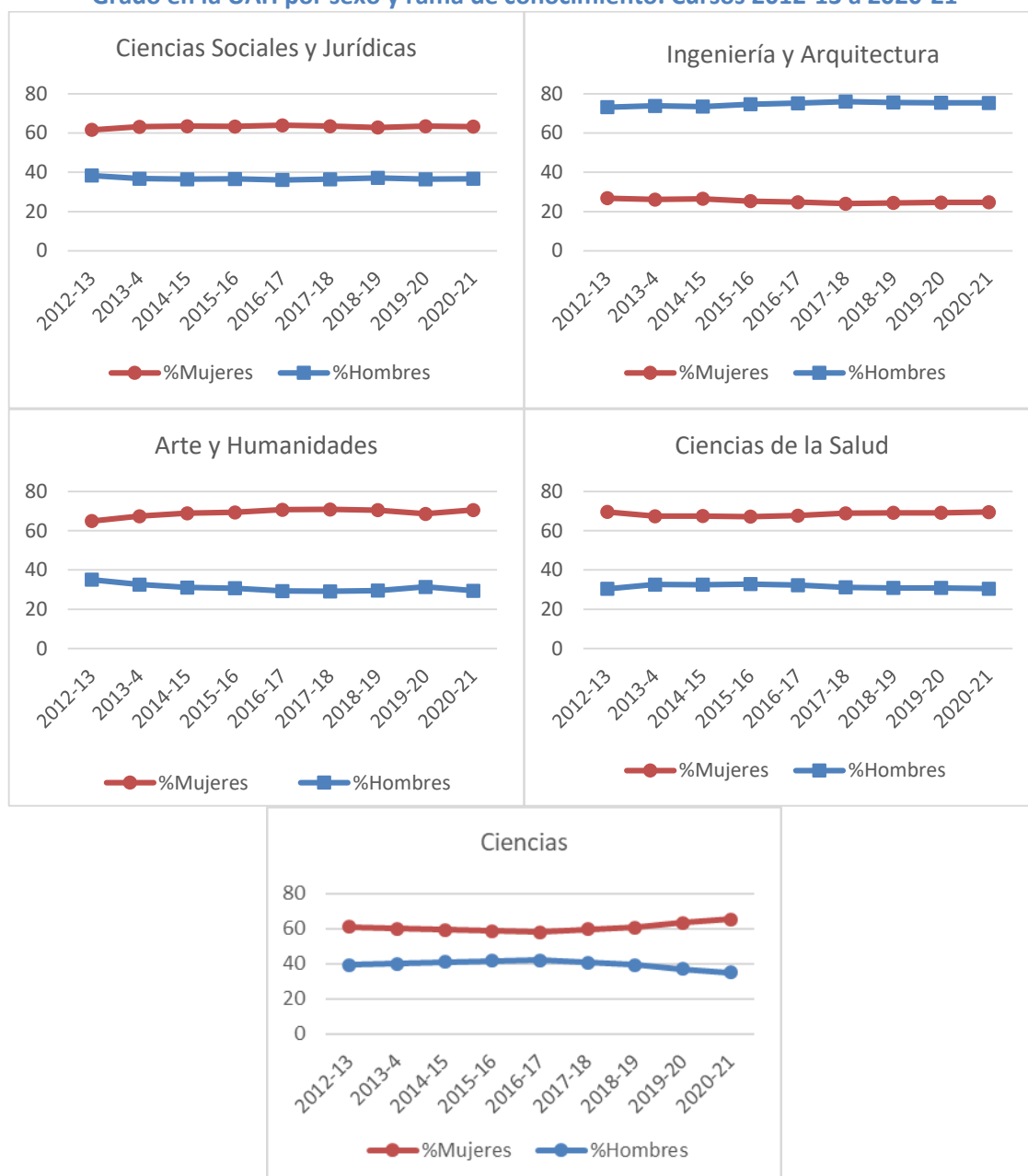
En las otras cuatro ramas de conocimiento las mujeres suponen más del 60% del estudiantado. En Artes y Humanidades y en Ciencias de la Salud el porcentaje de alumnas en el último curso está en torno al 70%, habiendo disminuido la brecha desde el curso 2012-13 en 5 puntos porcentuales en la rama de Arte y Humanidades y manteniendo Ciencias de la Salud un porcentaje estable en todo el periodo.

Ciencias de la Salud es la segunda rama en tamaño del alumnado, con una cifra de unos 4.300 estudiantes en el último curso, mientras que en Artes y Humanidades el número total de estudiantes es inferior al de las restantes, con algo más de 1300.

En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (la de mayor tamaño con casi 6 mil estudiantes) y de Ciencias, el porcentaje que suponen las mujeres en el curso 2020-21

resulta de 63% y 65% respectivamente. En la primera de estas dos ramas, la proporción de alumnas se ha mantenido estable desde el curso 2012-13, mientras que en Ciencias la cifra de presencia relativa de alumnas ha aumentado en casi 5 puntos porcentuales.

Gráfico 43. Situación actual y evolución en porcentaje de las matriculaciones en estudios de Grado en la UAH por sexo y rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Tabla 121. Situación actual y evolución del alumnado matriculado por rama de estudio y sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

		2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021**
CC Sociales y Jurídicas	H	2.403	2.286	2.082	2.026	2.008	2.045	2.083	2.082	2.167
	M	3.857	3.924	3.624	3.501	3.555	3.562	3.524	3.627	3.739
Ingeniería y Arquitectura	H	3.010	2.841	2.677	2.371	2.280	2.156	2.204	2.252	2.418
	M	1.102	1.006	966	802	752	681	711	735	792
Artes y Humanidades	H	346	337	340	356	364	373	394	420	393
	M	640	695	753	806	879	908	941	918	942
Ciencias de la Salud	H	1.064	1.136	1.156	1.168	1.160	1.184	1.212	1.272	1.318
	M	2.435	2.350	2.401	2.392	2.436	2.620	2.717	2.846	3.001
Ciencias	H	660	591	540	539	546	559	568	534	534
	M	1.022	889	783	762	753	821	873	913	997
Total	H	7.482	7.192	6.796	6.460	6.357	6.317	6.461	6.560	6.830
	M	9.057	8.863	8.526	8.263	8.376	8.592	8.766	9.039	9.471

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades.

A continuación, se analiza en qué medida culminan con éxito sus objetivos académicos los estudiantes de Grado, considerando las cifras de alumnas y alumnos egresados, globales y por ramas de conocimiento. Los comentarios se apoyan en las Tablas 122 y 123 y en los Gráficos 44 y 45.

El porcentaje que suponen las mujeres entre los egresados es superior al de los hombres en todos los cursos, siendo creciente la proporción de mujeres desde el curso 2012-2013, en este curso las mujeres fueron el 54,6% del total y en el curso 2019-20 pasan a ser el 62,9%. La máxima diferencia por género es de 27 puntos porcentuales y se produce en el curso 2018-19. Ese curso las alumnas matriculadas en Grado suponen un 57,6% del total matriculado y las estudiantes egresadas un 63,6% del conjunto de los egresados. El porcentaje que suponen las alumnas sobre el total de estudiantes que culminan con éxito sus estudios de Grado es superior a su peso relativo en el alumnado matriculado. Prueba de una tasa de éxito algo mayor que la de sus compañeros.

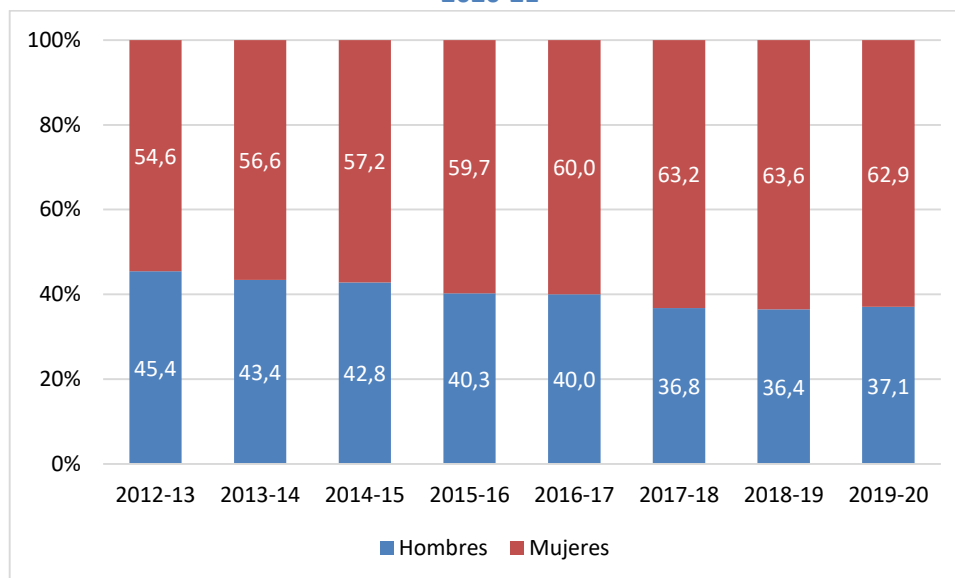
Tabla 122. Situación actual y evolución del alumnado egresado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

Egresados/as de centros propios								
Nº Total de hombres y mujeres (alumnos)								
Curso	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Hombres	1.337	1.420	1.329	1.086	1.010	902	867	1.007
Mujeres	1.606	1.851	1.777	1.610	1.515	1.549	1.512	1.710
Total	2.943	3.271	3.106	2.696	2.525	2.451	2.379	2.717

Incluye desde el curso 2012-13 hasta el curso 2016-17 a los que finalizan 1º y 2º ciclo

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Gráfico 44. Situación actual y evolución del alumnado egresado por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

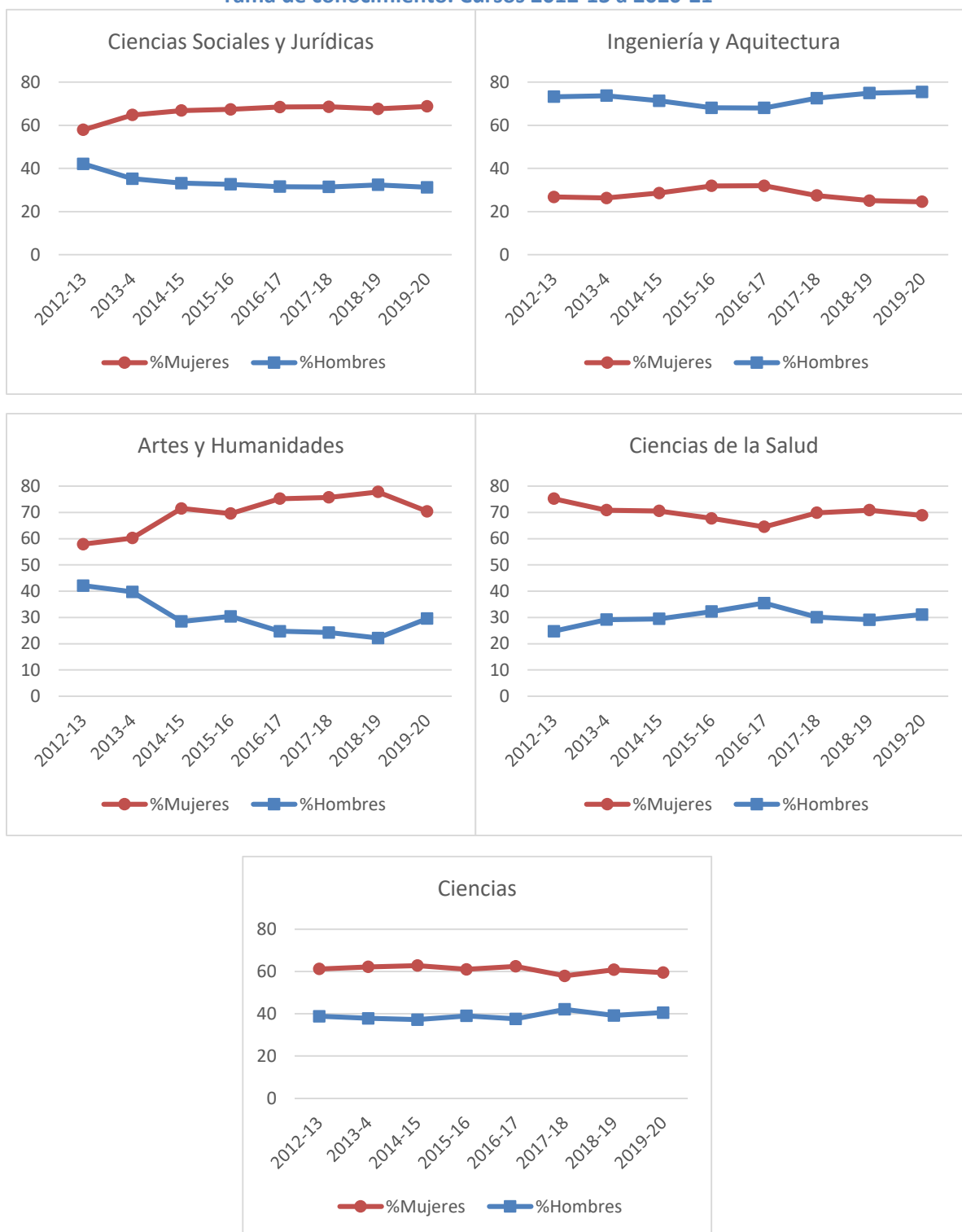


Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Este patrón, con mayor peso de las mujeres entre las egresadas que entre las matriculadas, se observa la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, en el resto la proporción de egresadas coincide aproximadamente con el de matriculadas.

Cabe destacar el caso de la rama de Ingeniería y arquitectura, en la que se comprueba que, pese a la escasa presencia relativa de alumnas matriculadas, el porcentaje de mujeres egresadas es, en casi todos los cursos, superior al peso relativo que poseen en el conjunto de los estudiantes de esta rama, en algún curso de hasta 8 puntos porcentuales.

**Gráfico 45. Situación actual y evolución en porcentaje de los egresados en la UAH por sexo y
rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21**



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Tabla 123. Situación actual y evolución del alumnado egresado por rama de estudio y sexo.

Cursos 2012-13 y 2019-20

		2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020
CC Sociales y Jurídicas	H	482	501	374	347	317	332	308	358
	M	662	922	754	716	689	724	643	788
Ingeniería y Arquitectura	H	498	556	604	384	356	238	224	243
	M	182	198	242	180	167	90	75	79
Artes y Humanidades	H	64	62	51	59	48	50	53	76
	M	88	94	128	135	146	156	186	181
Ciencias de la Salud	H	145	181	207	216	209	202	193	238
	M	441	440	496	454	380	469	470	527
Ciencias	H	148	120	93	80	80	80	89	92
	M	233	197	157	125	133	110	138	135
Total	H	1.337	1.420	1.329	1.086	1.010	902	867	1.007
	M	1.606	1.851	1.777	1.610	1.515	1.549	1.512	1.710

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

10.2. Alumnado de Máster y Tesis Doctorales defendidas por estudiantes de Doctorado

Los estudiantes de Máster suponen menos de una décima parte que los de Grado, pero su distribución por género no difiere mucho de aquéllos. A lo largo del periodo han aumentado en más de 1.000 estudiantes. La presencia de hombres y mujeres es bastante equilibrada, aunque en los últimos cursos académicos la presencia femenina es cerca de 5 puntos porcentuales superior a las de los dos primeros (Tabla 124 y Gráfico 46).

Otra vez, las diferencias entre hombres y mujeres se hacen notables cuando se desagregan los datos por ramas de conocimiento, como se observa en el Gráfico 47.

En este caso, las mujeres son clara mayoría en Artes y humanidades en todos los cursos académicos, siendo la brecha respecto a los hombres, notablemente superior al observado en los Grados. En Ciencias de la salud, las alumnas de Máster superan el 60%, llegando al 75 % algún curso.

El caso de la rama de Ciencias sociales y jurídicas es interesante. La brecha entre hombres y mujeres de los estudiantes de Máster también es menor que el que presentan los de Grado y, además, se distribuyen de una forma más cercana a la paridad, puesto que las mujeres suponen en torno al 60% en todos los cursos académicos. Tal vez esto tenga que ver con la participación bastante habitual de Ingenieros en estudios de Máster en temas de economía, de empresa y jurídicos.

También hay que resaltar la situación en la rama de Ciencias porque la brecha entre las alumnas y los alumnos de Máster es más estrecha que la observada en los alumnos de Grado.

En la rama de Ingeniería y arquitectura la situación del alumnado en Máster es muy similar a la del Grado: claro predominio en todos los cursos académicos de los alumnos sobre las alumnas, aunque en los últimos cursos se aprecia un aumento de la presencia de mujeres llegando al 37%.

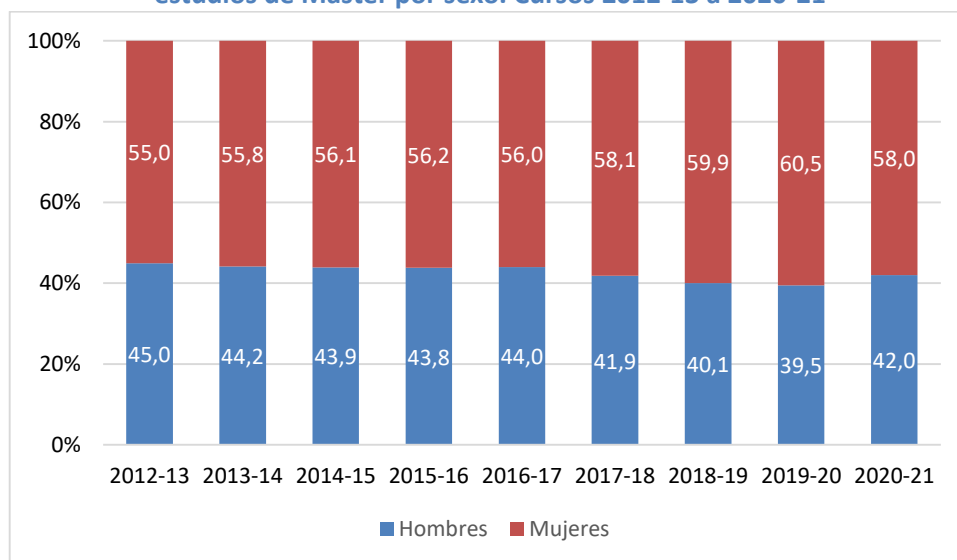
Tabla 124. Situación actual y evolución de los estudiantes matriculados en estudios de Máster por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21

Estudios de Máster en centros propios									
Nº Total de hombres y mujeres (alumnos y alumnas)									
Curso	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21*
Hombres	697	678	808	938	1.091	1.092	1.073	1.185	1.166
Mujeres	853	857	1032	1203	1390	1515	1606	1815	1609
Total	1.550	1.535	1.840	2.141	2.481	2.607	2.679	3.000	2.775

*Datos provisionales

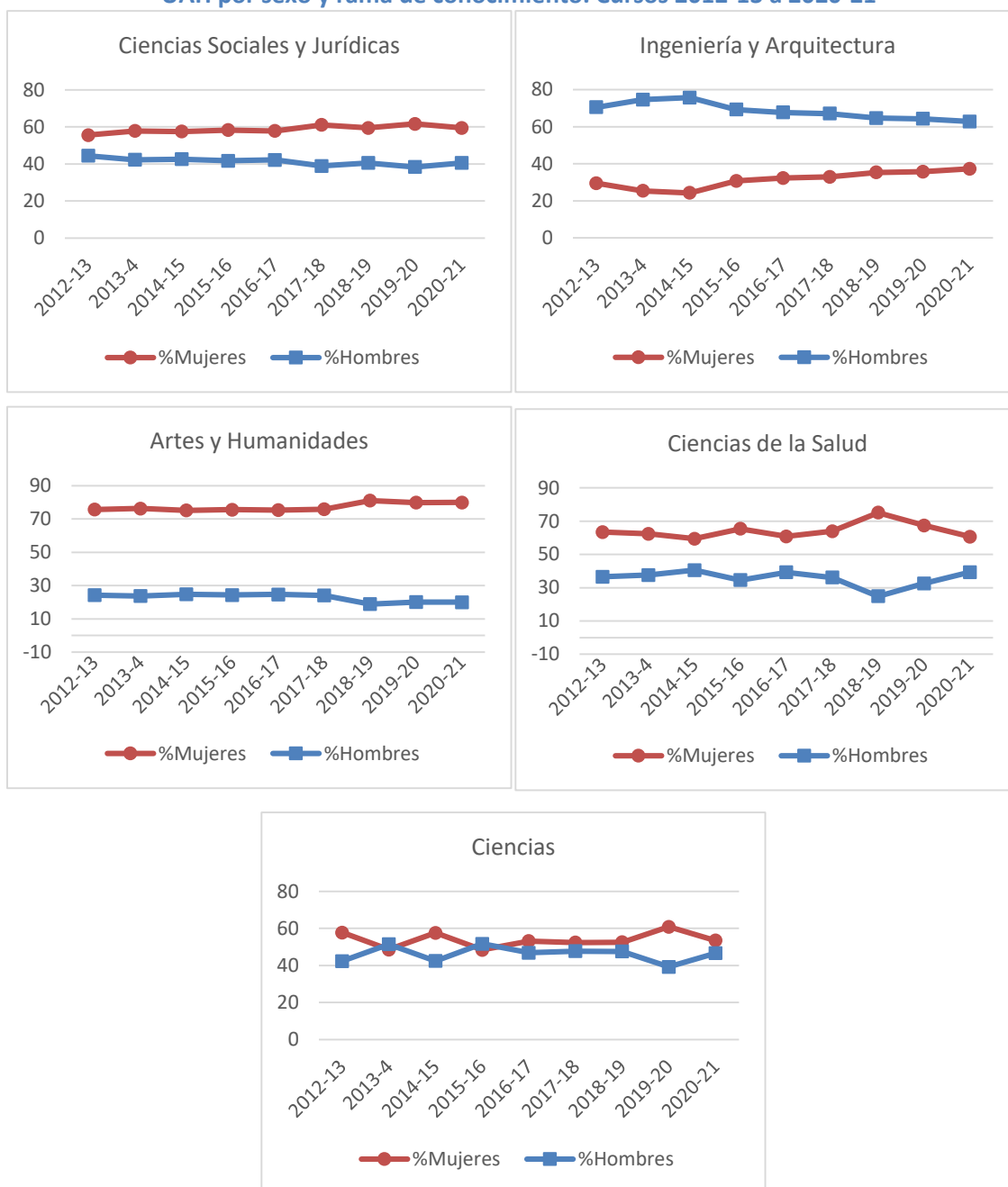
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Gráfico 46. Situación actual y evolución del porcentaje de estudiantes matriculados en estudios de Máster por sexo. Cursos 2012-13 a 2020-21



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Gráfico 47. Situación actual y evolución de las matriculaciones en Estudios de Máster en la UAH por sexo y rama de conocimiento. Cursos 2012-13 a 2020-21

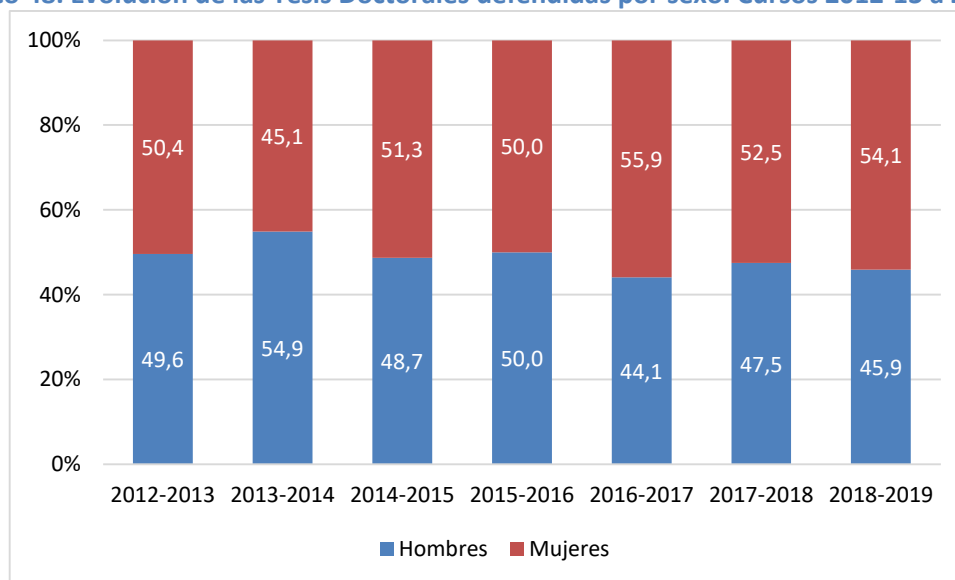


Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades

Por último, se analizan los datos de las Tesis Doctorales defendidas durante los últimos cursos, agrupándolas en función del género del estudiante de doctorado que la defiende.

Aunque la distribución está bastante equilibrada por género, el Gráfico 48 muestra que las tesis defendidas por mujeres son mayoría en todos los cursos considerados, excepto en el segundo.

Gráfico 48. Evolución de las Tesis Doctorales defendidas por sexo. Cursos 2012-13 a 2018-19



Fuente: Portal de Transparencia de la UAH

CAPÍTULO 11. RESULTADOS MÁS DESTACADOS Y RECOMENDACIONES

Este informe contiene los resultados del análisis en profundidad de un voluminoso conjunto de información cuantitativa y cualitativa que permite hacer una valoración rigurosa y de amplio alcance del grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y gestión de la Universidad de Alcalá, detectando los frentes donde se producen los principales desequilibrios y problemas de mayor calado. Se ha puesto el foco en la situación actual, pero sin perder de vista la situación de partida y su dinámica en los últimos años.

Tras la breve presentación de la Universidad de Alcalá bajo la perspectiva de su compromiso con la igualdad de género, se han abordado los análisis detallados en los capítulos 3 a 10, y en este décimo primero, se reúnen los resultados más relevantes, haciendo hincapié en la comparativa con los resultados del primer diagnóstico y los ámbitos más necesitados de atención en el futuro. Se organizan de acuerdo con el orden en el que se han ido tratando por capítulos.

CAPÍTULO 3

Aspectos generales:

- En términos globales, el personal que trabaja en la UAH (PDI, PI y PAS) en el curso 2020-21 se distribuye al 50% entre hombres y mujeres. La dinámica de incorporación de personas a las plantillas ha sido favorable a las mujeres que han ganado 2,8 puntos porcentuales desde el curso 2012-13.
- Los hombres siguen siendo mayoría en el PDI (el 56,4%), aunque de forma menos marcada, y las mujeres clara mayoría entre el PAS (63,3%). El PI se distribuye por sexo de forma muy equilibrada (48,8% de mujeres). En el estudiantado también se sigue observando mayoría femenina (58%), que se ha visto reforzada desde del curso 2012-13.
- La UAH ocupa el cuarto lugar entre las universidades públicas madrileñas en participación femenina en el PDI.
- Los hombres que trabajan en la Universidad de Alcalá siguen concentrándose en un porcentaje muy alto en el PDI (76,2%), aunque algo menos que en el periodo inicial. Por su parte las mujeres siguen repartiéndose entre el PDI (59%) y el PAS (41%) de forma más equilibrada, con pequeños cambios.
- De las dos brechas detectadas en el primer diagnóstico, mayoría de masculina entre el PDI y clara mayoría femenina entre el PAS, la primera es la que se ha reducido, y de forma bastante notable. El PAS continúa estando muy feminizado y se sitúa 3 puntos porcentuales por encima de los que se requiere para alcanzar la paridad.

Evolución y situación de la presencia mujeres y hombres en el PDI según diferentes características:

- Las mujeres han seguido ganando protagonismo dentro del PDI en la UAH, habiendo aumentado su peso relativo en 4 puntos porcentuales desde el curso 2012-13 (desde el 39,6% hasta el 43,6%). La brecha de participación en el profesorado contraria a las mujeres que existía se ha reducido desde los 20,8pp hasta 12,8pp, quedando ya claramente dentro de la situación de representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad.
- La situación paritaria entre hombres y mujeres conforme a dicha Ley se presenta ya en la mayoría de los tramos de edad. Solo a partir de los 60 años la representación femenina cae por debajo del 40%, lo que deja patente el efecto que todavía tiene la incorporación tardía de las mujeres al mercado laboral en general.
- El análisis conjunto de los cuatro conceptos de antigüedad manejados para el PDI funcionario de carrera (en las Administraciones Públicas, en la UAH, en los cuerpos docentes universitarios y desde que se alcanzó el título de Doctor) permite concluir que desde la primera incorporación al sector público o a la UAH, las mujeres no tardan más que los hombres en obtener el título de doctoras, pero sí en alcanzar su consolidación como funcionarias de carrera, casi dos años más.
- Las mujeres presentan una concentración mayor que los hombres en la categoría de no doctora, un 31% frente al 23,8%. Es una diferencia notable de más de 7 pp. El porcentaje que suponen las mujeres entre el PDI con título de Doctor se sitúa, en todos los cursos considerados, por debajo del peso que tienen de forma global en el PDI, con brechas cercanas a los 2pp. Considerando solamente las tesis leídas desde 2005 el porcentaje que suponen las mujeres entre el colectivo con título de Doctor/a asciende considerablemente, hasta el 46,7%, lo que podría estar refrendando el impacto de la edad en la cierta infrarrepresentación de ellas en el colectivo general de doctores/as.
- Continúa siendo muy escasa la presencia de mujeres en la categoría académica de mayor rango, Catedrático/a de Universidad, un 25,9%, aunque la brecha se he reducido en 12,2pp respecto al curso 2012-13 continuado la tendencia ya observada en el primer diagnóstico. En esta categoría profesional las mujeres están infrarrepresentadas en un 40% respecto al peso que tienen en el total del PDI.
- Considerando el PDI permanente ampliado, un 83% de los hombres que tienen 3 quinquenios son catedráticos o titulares de universidad, mientras que el porcentaje es el 55% para las mujeres; entre quienes poseen 6 o más quinquenios, los hombres son mayoritariamente catedráticos (62,5%) y las mujeres titulares de universidad (64,81 %).

- También continúa siendo evidente que la brecha de género en la presencia en las Cátedras de Universidad no mejora gran cosa entre el profesorado más joven. En los tramos más jóvenes de catedráticos (hasta los 44) no hay mujeres, y en el tramo de 45 a 49 su porcentaje (23,5) es inferior a la media. Es en los tramos de 50 a 59 donde se presentan mayores porcentajes de mujeres (37% y 29,4% respectivamente). Analizar las barreras diferenciales para que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica universitaria sigue siendo relevante.
- Por Departamentos, la cifra de participación relativa de las mujeres es muy heterogénea. Después de ocho años continúan con una presencia femenina inferior al 20% los Departamentos de Teoría de la Señal y comunicaciones y Electrónica. Por el otro lado, el Departamento de Enfermería y fisioterapia sigue estando muy feminizado (porcentaje de mujeres cercano al 70%), y se añade Filología moderna (con una representación femenina cercana al 65% y una dinámica de fuerte ascenso).
- Por ramas de conocimiento, la de Ingeniería y arquitectura continúa mostrando la participación relativa de profesoras más baja, pero se ha incrementado de forma muy notable (desde al 10% hasta el 23,8% en el curso 2019-20). La presencia relativa de mujeres en Artes y humanidades y en Ciencias de la salud siguen siendo las más altas (más del 50%). Además, los hombres del PDI siguen presentando una distribución por ramas más diversificada que las mujeres, pues estas últimas se concentran casi un 43% en una única rama.
- El peso relativo de las mujeres en las Cátedras de Universidad se muestra inferior al de los hombres en todas las ramas, aunque con diferencias significativas entre ellas, diferencias que no parecen estar asociadas siempre con la presencia relativa general de éstas en cada rama. Es llamativo el porcentaje tan reducido de mujeres entre los catedráticos de la rama de Ciencias de la salud, el 14,3% frente a una presencia del 50% de profesoras. Además, la caída respecto al curso 2012-13 ha sido de 10pp.
- Las mujeres siguen siendo minoría entre el PDI con algún sexenio (39,2%) aunque su peso relativo ha aumentado en 3,4pp y por tanto la brecha se ha reducido en cerca de 7pp. Dentro del PDI Doctor con vinculación permanente las mujeres con sexenio representan cerca de 77% del total de mujeres, entre los hombres de este colectivo casi el 84% tiene algún sexenio. El número promedio de sexenios que era favorable a los hombres ha aumentado más entre ellos que entre las mujeres, por lo que no se ha producido convergencia en este aspecto.
- El promedio de sexenios de los hombres supera al de las mujeres en todas las categorías, incluida la de Catedrático/a de Universidad, en la que sucedía lo contrario en 2012-13.

- Del total del profesorado doctor que ha dirigido alguna tesis durante el curso 2020-21, tan solo el 34,5 % eran mujeres, porcentaje más de 7pp inferior al peso que tienen éstas entre el PDI Doctor, 41,2%.

Evolución y situación de la presencia mujeres y hombres en el PI según diferentes características:

- La distribución del PI por sexo se encuentra muy equilibrada, siendo en la actualidad las mujeres cerca del 49% del total. Sus perfiles de edades son muy similares.
- Las diferencias más reseñables por sexo en este colectivo se observan al analizar su adscripción por Departamentos. Solamente en cinco departamentos su PI se distribuye de forma paritaria. Hay 6 fuertemente masculinizados, de perfil científico tecnológico, y otros muy feminizados. La segregación horizontal resulta, así, muy evidente en el PI.

Evolución y situación de la presencia mujeres y hombres en el PAS según diferentes características:

- El PAS de la Universidad de Alcalá continúa estando claramente feminizado, habiéndose mantenido muy estable el porcentaje de mujeres en torno al 63% en los últimos años, una brecha favorable a éstas de unos 27pp.
- En el primer diagnóstico se identificó una fuerte infrarrepresentación femenina en la escala más alta del PAS funcionario, la A1, el 32%. Esta situación se ha corregido actualmente, habiendo alcanzado una representación del 65%, mucho más cercana al 77% que suponen entre el funcionariado. Entre el PAS laboral las mujeres suponen en torno al 38%, si bien, se puede apreciar que la categoría A está más masculinizada (solo el 30% son mujeres).
- Considerando el colectivo del PAS en su conjunto, la antigüedad media en la Universidad de Alcalá de mujeres y hombres no presenta diferencias significativas. En la escala A se observa en los dos últimos cursos una antigüedad muy superior entre los hombres (de unos 10 años).
- Desde el punto de vista del nivel de estudios completado por los miembros del PAS se observa que las mujeres se concentran mucho más que los hombres en el nivel de Licenciatura e ingeniería (42% frente a 29,4%), y menos en ESO o equivalente y Enseñanza primaria.
- El análisis de las diferencias por sexo del tipo de servicio que prestan el PAS se ha observado una significativa segregación horizontal, puesto que los servicios generales administrativos se encuentran muy feminizados y los servicios de mantenimiento fuertemente masculinizados.

- Se ha detectado la existencia de un alto porcentaje de PAS que cuenta con una titulación superior a la actualmente exigida para acceder a plazas de los distintos subgrupos y categorías, y este porcentaje de sobre-titulación es mayor entre las mujeres en el subgrupo C1 funcional y en la categoría C laboral (en torno a 8pp), pero menor en el C2 y en la B (en torno a 5pp y 2pp respectivamente).

CAPÍTULO 4: PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

Selección, contratación y promoción PDI

- Los procedimientos de selección se realizan a través de las Comisiones, que deberán 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.
- En el caso de la Comisiones que juzgan plazas de Catedráticos/as de Universidad, la evidencia obtenida sobre la clara infrarrepresentación femenina en este colectivo, estará jugando en contra de la presencia equilibrada por sexo de estas comisiones, sobre todo en determinados perfiles y áreas de conocimiento, en las que esa infrarrepresentación se acentúa más. En las Comisiones que juzgan plazas de Titulares de Universidad, la peor situación de las mujeres en relación con los sexenios podría jugar también en contra de su participación en éstas.
- Como universidad pública, estos procesos se rigen por el marco de una normativa que condiciona los requisitos previos exigidos a los candidatos/as que pueden formar parte de los mismos, que son diferentes según la categoría de profesorado considerada. El requisito previo de contar con la correspondiente acreditación para participar en procesos de selección en plazas de profesorado de los cuerpos docentes y profesorado contratado y ayudante doctor/a, no depende de políticas de selección de personal internas o particulares de la Universidad de Alcalá.
- El Servicio de Personal Docente e Investigador es el responsable en la UAH de la elaboración, publicación y gestión de las convocatorias y de los procesos selectivos para el ingreso en la Universidad y de promoción profesional del profesorado, así como de la gestión de los procedimientos de altas, bajas e incidencias en la relación profesional del personal docente e investigador.
- En las nuevas incorporaciones de profesorado a la UAH de los últimos cuatro cursos, se observa una situación bastante equilibrada por sexo, excepto en la figura de Catedrático/a de Universidad, pues de las cuatro nuevas incorporaciones que se han dado en estos años son todas de hombres.

- En el caso de las promociones (acceso a una categoría superior por parte de un PDI de la UAH), la situación es más favorable para las mujeres en algunas categorías. Así, del total de promociones a la categoría de Contratado/a Doctor, el 64,3% son mujeres; y en la figura de Titular de Universidad un 45,6%. En el caso de Catedráticos/as de Universidad, de las 83 nuevas que se han dotado en estos cuatro años 25 han sido ganadas por mujeres (el 30,1%), frente a 58 ganadas por hombres. En conjunto, de las 154 plazas de promoción a una categoría superior por parte del PDI de la UAH, el 39% han correspondido a mujeres y el 61% a hombres. El sesgo de las Cátedras a ser cubiertas por hombres, unido a que han sido las más numerosas entre las promociones de estos años, habrá influido en este resultado.
- El análisis de las candidaturas presentadas revela entre sus resultados más destacables que prácticamente 3 de cada cuatro candidaturas a Cátedras de Universidad se presentan por hombres.

Selección, contratación y promoción PAS

- La selección del PAS funcionario o laboral se realizará anualmente a través de una oferta pública de empleo. La Vicegerencia de Recursos Humanos es responsable en la UAH de la definición y desarrollo de los procesos, sistemas y herramientas en materia de gestión de recursos humanos para el PAS (selección, contratación, formación, situaciones administrativas, etc.).
- Las pruebas selectivas para el personal funcionario se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario. En el caso de la provisión de vacantes y promoción del personal laboral, dicha oferta se ajustará a lo previsto en el convenio vigente y disposiciones de desarrollo.
- Los tribunales de acceso a la función pública y las comisiones de selección del PAS serán nombrados por el Rector y se regularán en su composición, actuación y funcionamiento por el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo elaborado a tal efecto. Las comisiones de selección del personal laboral estarán nombradas por el Rector, y se acomodarán a lo dispuesto en el convenio colectivo que sea de aplicación.

Procesos de formación

- El PDI cuenta con el Programa de Formación del Profesorado que mensualmente convoca las acciones formativas orientadas a la mejora de las capacidades docentes de todo el profesorado y al fomento de la innovación docente en los procesos de enseñanza aprendizaje; cualquier miembro del PDI

puede inscribirse voluntariamente. Las profesoras fueron las receptoras mayoritarias de las formaciones, el 56% en el curso 2020-21. Además, la proporción de mujeres del PDI que ha realizado alguna formación también es superior a la de los hombres, más de 9 pp en dicho curso. Con un propósito similar se crearon los Grupos de Innovación Docente y Convocatorias de Proyectos de Innovación Docente, de periodicidad anual para equipos docentes que deseen poner en marcha acciones de innovación docente en sus asignaturas y/o títulos, aunque en este aspecto las diferencias por sexo no son reseñables.

- El PI también puede participar en dichas formaciones, GID y Proyectos de Innovación Docente. Su participación en general es baja, y solo en el caso de los cursos se evidencia una diferencia significativa por sexo, con mayor presencia de las investigadoras.

CAPÍTULO 5: DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

Retribuciones de los hombres y mujeres del PDI

- El estudio de los salarios medios percibidos por los hombres y mujeres del PDI durante el año 2020 muestra que en este colectivo las mujeres ganan un 14,7% menos que los hombres; este es el resultado que se obtiene considerando a la totalidad del PDI. No obstante, al analizar las diferencias en retribuciones teniendo en cuenta los distintos conceptos salariales resulta que en el caso del salario base la brecha es inexistente y es en las remuneraciones por complementos donde la diferencia es mayor, en concreto las mujeres perciben por este concepto un 21,4% menos que los hombres, siendo las brechas en todos los conceptos que componen los complementos desfavorables para las mujeres. Los complementos retribuyen los méritos docentes y de investigación del profesorado por lo que podría decirse que esta brecha está recogiendo la mayor dificultad que encuentran las mujeres en llegar a acumular los méritos necesarios para su percepción.
- Entre las categorías que forman el PDI hay diferencias significativas en la brecha salarial de género. La brecha es mayor entre los catedráticos/as de universidad y los titulares de escuela universitaria (6,5% y 7,15% respectivamente). Aun siendo desfavorable a las mujeres es menor entre los titulares de universidad (1,18%) y favorable a las mujeres entre los ayudantes doctor (-8,93%).

- Cuando se acota el colectivo de análisis al PDI permanente ampliado (que incluye también al Profesorado Ayudante Doctor) la brecha en el salario total disminuye al 11,1% y la brecha en complementos al 18,7%.
- El análisis por grupos de edad muestra que la brecha es mayor entre los mayores de 60 y entre los de 30 y 39 años. En el primer caso las diferencias se explican por el hecho de que los hombres han alcanzado mayores logros en su carrera que se traducen en que son catedráticos en mayor proporción que las mujeres y en que perciben un salario medio mayor por los complementos. En el grupo de 30 a 39 años, edad que para las mujeres puede suponer la llegada de los hijos, la mayor brecha podría ser un indicio de las mayores dificultades que encuentran ellas para acumular méritos susceptibles de ser remunerados y para progresar en su carrera académica. Estos resultados muestran en cierta medida que la trayectoria profesional de hombres y mujeres en el PDI no se desarrolla en términos de igualdad lo que repercute en los salarios medios de cada colectivo y explica la brecha global que actualmente se observa.
- Hay que destacar las enormes diferencias en la brecha por ramas de conocimiento, que va desde el 2,9% en Ciencias Sociales y Jurídicas hasta el 31,9% en Ciencias de la Salud.
- La principal fuente de diferencias salariales es la composición por categorías del profesorado. En general, el análisis cuantitativo de la presencia femenina en el PDI de la UAH muestra que en los últimos años se ha avanzado hacia la igualdad. Sin embargo, las diferencias persisten en las categorías con remuneraciones más elevadas. En esta línea, los esfuerzos para lograr disminuir estas diferencias pasan por eliminar las barreras que pueden estar impidiendo la promoción profesional de las mujeres. El estudio realizado por IAES en 2017, basado en una encuesta a PDI de la UAH, concluía que la promoción profesional era más difícil para las mujeres por la conciliación y su incidencia en el modo de prestar los servicios y asumir responsabilidades laborales. Las diferencias en las percepciones salariales según ciertas características y según la composición de las retribuciones viene a corroborar la existencia de estas barreras.

Retribuciones de las mujeres y hombres del PAS

- En el caso del colectivo del PAS a pesar de que las mujeres son mayoría y no hay infrarrepresentación como sucede en el caso del PDI, sí que existe una brecha salarial desfavorable a las mujeres, aunque cuantitativamente menor que en el caso del otro colectivo. Las mujeres ganan en media 1,4 % menos que los hombres. La mayor brecha está en el salario base (31,5%), debido a la infrarrepresentación de las mujeres en la categoría profesional más elevada. También en los complementos asociados a dirección o jefatura, mostrando que

la proporción de mujeres que los percibe es sensiblemente inferior a los hombres.

CAPÍTULO 6: CONDICIONES DE TRABAJO

Del Personal Docente e Investigador

- La presencia de mujeres entre el funcionariado (38,5%) aunque ha aumentado levemente sigue siendo inferior a la de los hombres, y también al porcentaje que éstas representan en el conjunto del PDI; en cambio, entre el personal laboral la representación femenina ha aumentado significativamente (desde 41,9% hasta 47,1%), reduciendo la brecha detectada en el primer diagnóstico.
- En el PDI laboral las mujeres suponen actualmente el 47,1%, habiendo aumentado su participación relativa desde 2012-13 en 5,2pp. Así, la reducción de la brecha de participación femenina en el PDI se sustenta sobre todo en la mejora de su peso relativo en este grupo no funcionarial. La concentración femenina en la categoría de personal laboral, 64,4%, es muy superior a la que presentan los hombres, 56%, situación que además se ha amplificado en estos años.
- Las diferencias en dedicación a la docencia por sexo no son notables, pues la ratio del promedio de horas año del PDI hombre entre el promedio de horas año del PDI mujer muestra, en todos los cursos y para todas las categorías, un valor muy próximo a 1. Algo similar sucede cuando se analiza el número medio de TFG y TFM dirigidos por las profesoras y los profesores.

Del Personal de Administración y Servicios

- Más de tres cuartas partes del funcionariado de carrera son mujeres y entre el funcionariado interino el porcentaje se eleva por encima del 80%, en ambos casos con pocos cambios en el periodo analizado. Llama la atención el fuerte aumento de las funcionarias interinas (se ha multiplicado por 3,7 desde el curso 2012-13).
- La concentración de las mujeres del PAS en la categoría funcional de carrera se ha reducido de forma notable (desde 67,8% a 52,3%) en favor de la categoría de funcionaria interina que ya supone el 25%.
- En el personal laboral del PAS los hombres son clara mayoría (62,3%) y su tendencia creciente, a diferencia de lo que se observa entre las mujeres de este colectivo. Esta tendencia es contraria a la que presenta el PDI.
- En el PAS laboral la tasa de temporalidad femenina es mayor que la masculina, el 42,1% frente al 38,8%, aunque ha aumentado más entre los hombres (desde el curso 2012-13, más de 18pp frente a solo 5pp entre las mujeres).

- La dedicación a tiempo parcial sigue siendo muy poco relevante para todo el PAS, sin pautas claras que diferencien la situación por género.

CAPÍTULO 7: CORRESPONSABILIDAD

Personal Docente e Investigador

- El análisis de los permisos relacionados con los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, que han sido demandados entre los años 2015 y 2020 por el PDI permite constatar el bajo uso que se hace de ellos por el profesorado. Los del artículo 48 en el 88% la solicitante ha sido una mujer (los más numerosos son los de lactancia). Los permisos amparados en el artículo 49 han sido solicitados en un 65% de los casos por mujeres (mayoritariamente permisos por nacimiento o adopción de hijos).
- Este tipo de permisos, formalmente reconocidos, tienen un alcance muy reducido entre el PDI (más aun entre los hombres), y puede deberse al hecho de que el profesorado dispone de una cierta flexibilidad para atender algunas cuestiones que se enmarcan en estos artículos del Estatuto y por lo tanto no se sienten obligados a la solicitud de un permiso. Por lo tanto, no resultan un buen indicador sobre el compromiso de las profesoras y profesores con sus responsabilidades familiares y su capacidad de ejercer la conciliación y la corresponsabilidad. No obstante, sería muy relevante conocer o aproximar más fielmente esta información, como ya se hizo en el Estudio de las Trayectorias Profesionales de los Hombres y las Mujeres de la Universidad de Alcalá, para el periodo 2016 (que ya evidenciaba diferencias significativas por sexo).

Personal de Administración y Servicios

- Entre 2015 y 2020 se han concedido 2.204 permisos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, el 69% a mujeres. Puesto que el porcentaje de mujeres en el PAS supera el 63% en todo ese periodo cabe señalar que el sesgo femenino observado en la solicitud de estos permisos es solo moderadamente superior a su participación en este colectivo.

CAPÍTULO 8: PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO, REPRESENTACIÓN Y OTROS

Buena parte de los datos analizados por sexo han puesto de relieve que la infrarrepresentación femenina en los ámbitos relevantes de toma de decisiones, influencia y representación es más la norma que la excepción, evidenciando una

segregación vertical que afecta tanto al PDI como al PAS, aunque más al primero de los colectivos. Los resultados más destacables son los siguientes:

- Las mujeres han aumentado su presencia dentro del colectivo del PDI que desempeña algún cargo de gestión remunerado dentro de la UAH, suponiendo actualmente algo más del 46% (7 pp más que en el curso 2012-13). Al analizar el nivel de esos cargos, la situación se presenta peor para las profesoras.
- En el Consejo de Dirección el porcentaje de mujeres es del 38,5% en los años 2019 y 2020, con un aumento significativo de casi 8 pp comparado con 2018, originado en una distribución más equilibrada de las personas responsables de los Vicerrectorados, en el que las mujeres alcanzan el 40%.
- La composición por sexo del Consejo de Gobierno no ha presentado paridad en ninguno de los años considerados, 2012 a 2020, situándose el peso femenino en los últimos tres años en torno a una tercera parte.
- En los equipos de Dirección de Facultades y Escuelas globalmente considerados, las mujeres suponen casi el 55% en el último año, 2020. El porcentaje de mujeres es incluso superior cuando se considera el colectivo de vicedecanos/as o subdirectores/as, cercano al 60% en los años 2019 y 2020. La situación se torna menos igualitaria cuando se considera el grupo de quienes lideran el equipo (decanos/as y directores/as), en donde es clara la mayor tendencia a que estos puestos se cubran por un PDI hombre. En los años 2018, 2019 y 2020 los porcentajes de mujeres han sido del 44%, 22,2% y 37,5% respectivamente.
- En el caso del liderato de los Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, la infrarrepresentación femenina resulta más evidente, con un porcentaje de mujeres que, en el año más favorable, 2019, solo alcanza el 32,1%. En 2020 la cifra baja al 28,6%, de un colectivo de 28 personas.
- El Consejo Social presenta en los últimos años una clara mayoría masculina; aunque ha mejorado en el último año, las mujeres alcanzan el número de 6, frente a 13 hombres, suponiendo el 31,5%.
- En los órganos de representación del PDI funcionario resultantes para el periodo 2019-2022 hay menos de un 30% de mujeres (5 de 17), y algo similar sucede en el Comité de Empresa del PAS Laboral elegido para ese mismo periodo.
- Se produce una infrarrepresentación sistemática de mujeres en los Tribunales de Tesis Doctorales (entre los cursos 2012-13 y 2020-21), que solo suponen en torno al 30%. La diferencia se acentúa notablemente cuando se toma en consideración exclusivamente a quienes presiden, pues las mujeres bajan al 20%, lo que puede tener relación en parte con la diferencia de antigüedad y Categoría.

CAPÍTULO 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Desde marzo de 2017 se cuenta con un “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá”, que persigue promover una cultura de la tolerancia cero de todos estos comportamientos y contar con medidas para prevenirlos, detectarlos y erradicarlos, así como garantizar la protección y asistencia a las víctimas. Es de aplicación a toda la comunidad universitaria. Hasta la fecha el número de solicitudes de intervención y de expedientes tramitados ha sido muy reducido.
- A partir de su aprobación se han realizado diversas actuaciones de sensibilización y formación en esta materia, así como de otros aspectos específicos o generales relacionados con la Igualdad de género.

CAPÍTULO 10: SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS ALUMNAS Y ALUMNOS

- En los estudios de Grado existe una distribución del alumnado por género favorable a las mujeres cercano al 58% en los cuatro últimos cursos académicos, elevando la cifra que se presentaba en el curso inicial. Este porcentaje de mujeres es algo inferior entre el estudiantado de máster oficial, aunque también algo superior (54%).
- Por ramas de conocimiento en los estudios de grado la situación es muy similar a la mostrada en el primer diagnóstico: Clara mayoría femenina en los estudios de Ciencias, Ciencias de la salud, Ciencias sociales y jurídicas y Artes y humanidades, y poco más de una cuarta parte en los estudios de Ingeniería y arquitectura. La situación en los másteres oficiales no es muy diferente, aunque destaca una mayor igualdad en la rama de Ciencias sociales y jurídicas.
- También se vuelve a observar que el peso relativo de las mujeres sobre el total de estudiantes que egresan de los grados es superior al que tienen entre el alumnado matriculado, prueba de su buen desempeño relativo en la conclusión con éxito de sus estudios, incluido el caso particular de la rama de Ingeniería y arquitectura.

RECOMENDACIONES:

A la vista de los resultados obtenidos en el análisis de participación y de retribuciones del personal de la UAH llevado a cabo, las recomendaciones en esta área se centran en cuatro ejes:

1. Es aconsejable tratar de mejorar y sistematizar la información del personal disponible desagregada por sexo en todos los ámbitos, incluido el de las remuneraciones del personal. La elaboración de una base de datos centralizada

y conjunta sobre remuneraciones, características personales y familiares del personal y características del puesto de trabajo, así como de los méritos y nuevas cualificaciones que se van acumulando, permitiría analizar con mayor profundidad qué factores explican la brecha salarial y de participación existentes, y facilitaría la implementación de medidas para su eliminación. Con este objetivo sería deseable contar con suficiente personal administrativo, con la preparación (formación y experiencia) necesaria para llevarlo a cabo.

2. Las medidas para conseguir la igualdad salarial pasan por facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, tanto en el PDI como en el PAS, incentivando a que asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y en la gestión. En el caso del PDI esto supondría una igualación en la percepción de complementos docentes e investigadores y en el PAS en el salario base. Hay que prestar especial atención con lo que sucede entre los 30-39 años y considerar la necesidad de poner en marcha mecanismos que faciliten la conciliación y permitan que las mujeres acumulen los méritos necesarios para progresar en su carrera profesional.
3. Continuar profundizando en el análisis de las barreras existentes para que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica universitaria sigue siendo relevante. Especial mención hay que hacer de las dificultades de las profesoras de alcanzar la categoría de mayor rango, Catedráticos/as de Universidad, con las numerosas repercusiones que tiene en múltiples frentes (retribuciones, participación en órganos de gobierno, comisiones y tribunales, representación, etc.).
4. Tener información sistematizada sobre la composición por sexo de todo tipo de comisiones.
5. Dar un mayor impulso a la cultura de igualdad y a la transversalización del género en todos los ámbitos de la vida universitaria, profundizando en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria y en la difusión de los avances realizados y herramientas disponibles.
6. Continuar reforzando las políticas y herramientas para erradicar la violencia machista en el entorno universitario, y comenzar a considerar la violencia de género como otro ámbito al que prestar atención.

REFERENCIAS

Estatutos de la Universidad de Alcalá, Publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 31 de octubre de 2003 (Decreto 221/2003, de 23 de octubre), y Publicada su modificación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de febrero de 2012 (Decreto 18/2012, de 26 de enero).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Mañas, E., Rivera, L.F. y Rodríguez, D. (2017): *Trayectorias profesionales de las mujeres y de los hombres de la Universidad de Alcalá*. Disponible en <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Anexo-II-al-Plan-de-Igualdad-Trayectorias-profesionales.pdf>

Mañas, E., Rivera, L.F. y Ruiz, A. (2015). *Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la Universidad de Alcalá. Primer diagnóstico de situación*. IAES. Disponible en <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/diagnostico-cuantitativo.pdf>

Massó Lago, M., Golías Pérez, M. y Nogueira Dominguez, J. (2021). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Ministerio de Universidades. Disponible en https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Prensa/ficheros/INFORME_BSG_WEB_MUNI.pdf

Ministerio de Universidades (2021). Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades. <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=719f372673680710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

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.

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Universidad de Alcalá (2015). *Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá*. Vicerrectorado de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria. Disponible en <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Plan-de-igualdad-de-oportunidades-para-el-personal-de-la-Universidad-de-Alcala.pdf>

Universidad de Alcalá (2021a). *PA_02 FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR*, Programa de Formación del Profesorado, Vicerrectorado de Gestión de la Calidad. Disponible en https://gestioncalidad.uah.es/export/sites/calidad/es/.galleries/Sistema-Garantia-de-Calidad/SGC12_PA_02_ForPro_TODO.pdf

Universidad de Alcalá (2021b): Memoria de Actividades Formativas del PAS 2020. Servicio de Planificación y Gestión del PAS.

Universidad de Alcalá, Portal de Transparencia (20 de diciembre de 2021). *Transparencia UAH*. <https://transparencia.uah.es/>

Universidad de Alcalá. Historia, Misión Valores (2021a). *Historia de la Universidad*. <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/la-universidad/historia-mision-y-valores/#mision-y-modelo>

Universidad de Alcalá. Historia, Misión Valores (2021b). *Misión y modelo*. <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/la-universidad/historia-mision-y-valores/#mision-y-modelo>

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 1: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH

OBJETIVO 1: Impulsar y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad y mejorar el marco normativo y organizativo						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Conmemorar el Día Internacional de las mujeres (8 de marzo) y el Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre), entre otros días señalados, mediante lecturas de manifiestos, iluminación de edificios, banderas y otras formas de visibilidad.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Servicio de Comunicación y Marketing Institucional Oficina Tecnológica y de Equipamiento	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de días celebrados Tipo de actos celebrados Órganos implicados Cargos implicados Cargos asistentes Centros implicados Fuentes de difusión utilizadas	Número de personas implicadas Número de asistentes Reflejo e impacto en medios de comunicación	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Proponer la revisión de los estatutos de la Universidad y demás normativa interna para adecuarla en su lenguaje y contenido al principio de igualdad de género, conforme a la LOI 3/2007 y Ley Orgánica de Universidades vigente.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de documentos a cambiar Número de cambios realizados Tipo de cambios a realizar	Porcentaje de documentos y cambios realizados Importancia relativa de los cambios realizados	---
Acción nº 3: Potenciar, visibilizar e impulsar el Punto Violeta del CRAI y la	Unidad de igualdad Decanatos y Dirección de centros Dirección del Servicio de Biblioteca	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número y tipo de medidas para materializar la acción	Porcentaje de personas interesadas/necesitadas de ayuda en función del colectivo al que pertenecen y el punto al	---

red de Puntos Violetas de la UAH mediante la página web de la Unidad de Igualdad, centros y bibliotecas y campañas periódicas.					que se dirigen teniendo en cuenta el método de aproximación (visita directa al punto/s o a través de la Web)	
Acción nº 4: Aprobación de una normativa UAH-igualdad aplicable al estudiantado, contemplando sus derechos de conciliación personal y familiar y en caso de ser víctima de violencia de género.	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Consejo de Estudiantes (CEUAH) Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	Estudiantado y PDI	Permanente	Creación: sí o no, Por qué Hasta dónde si solo ha sido un avance parcial.	Resultados cuantitativos y cualitativos de su aplicación, solo si se ha creado, a partir de la información proporcionada por los Centros	---
Acción nº 5: Reforzar la Unidad de igualdad mediante la dotación de recursos humanos y medios económicos para la consolidación de una estructura organizativa adecuada (Dirección, Direcciones adjuntas, Técnicos/as) acorde con Plan de Igualdad y su necesaria coordinación con los restantes órganos de la Universidad.	Gerencia Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Porcentaje de dotación presupuestaria Número de personas que forman la estructura de la Unidad de Igualdad	Mejora de la estructura y de la atención proporcionada por la Unidad de Igualdad	Partida presupuestaria específica
Acción nº 6: Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Indicadores de eficacia en la gestión de los temas tratados Indicadores sobre los temas que quedan pendientes	Valoración de las competencias y capacidad de la Comisión para realizar su tarea	Partida presupuestaria específica

(i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan. (ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones. (iii) La actividad de los miembros de la comisión será reconocida e incorporada en su hoja de servicios y recibirán el crédito horario adicional a su labor de representación habitual necesario para el desempeño de esta labor. La Comisión elaborará un informe anual sobre la ejecución del Plan de Igualdad junto con la Unidad de Igualdad que será presentado ante el Claustro.	Académica y Profesorado			por tratar por la Comisión		
Acción nº 7: Creación de un buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones, alojado en la web de la Unidad de igualdad, específico para cuestiones relativas a la igualdad de mujeres	Unidad de igualdad Comisión de igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Creación del buzón y número de propuestas/sugerencias/quejas recibidas por curso	Utilización e impacto de los temas y sugerencias adecuadas para su objetivo	---

y hombres y Unidad de igualdad.						
Acción nº 8: Realizar campañas de información y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria acerca del Plan de Igualdad y difundir las medidas propuestas en dicho Plan, incluyendo mayor visibilidad de las medidas en la web, y charlas explicativas en los distintos centros universitarios.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Servicio de Comunicación y marketing institucional Oficina Tecnológica y de Equipamiento	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de campañas realizadas Alcance de cada campaña: número de centros, departamentos Campañas en redes sociales	Incidencia en redes sociales Personas interesadas Detección de conocimiento del tema	---

OBJETIVO 2: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad de Alcalá

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de mujeres y académicas relevantes como Doctoras Honoris Causa, e implantación de “medidas cremallera”, que aseguren la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales y <i>laudatios</i> , y en los reconocimientos institucionales, así como el	Claustro Consejo de Gobierno Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de propuestas realizadas Número de mujeres que imparten lecciones inaugurales y <i>laudatios</i> Número de mujeres que reciben el Doctorado Honoris Causa Número de espacios nombrados o renombrados Número de ocasiones en las que ha sido imposible	Valoración del impacto, por ejemplo, a través del cálculo de variación de los indicadores de seguimiento en el tiempo de vigencia del Plan. En caso de no poder aplicarse “medidas cremalleras”, motivos que lo explican	

nombramiento de espacios de la Universidad.				aplicar “medidas cremallera”		
Acción nº 2: Promover la erradicación de los micromachismos subsistentes mediante campañas de información, formación y divulgación, además de la generación de protocolos que promuevan el uso de buenas prácticas en todos los actos de la Universidad.	Unidad de Igualdad Gabinete del Rector Secretaría General Servicio de Comunicación y Marketing Institucional Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número y tipo de campañas realizadas Número de protocolos establecidos	Alcance de cada campaña	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Erradicación de los posibles casos de sexismos en la comunicación, facilitando la instauración paulatina de un lenguaje inclusivo en la documentación académica y administrativa de la Universidad y aplicando normas de estilo que eviten comportamientos sexistas y favorezcan la igualdad de género en todas las formas de comunicación interna y externa, tanto en lo que afecta al lenguaje	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	PDI y PAS	Permanente	Número de documentos redactados en lenguaje inclusivo. Número de documentos revisados incorporando lenguaje inclusivo.	Número de detecciones realizadas con faltas lingüísticas debido a la incorrecta (o nula) utilización adecuada del lenguaje inclusivo	---

escrito como a las imágenes y contenidos.						
Acción nº 4: Análisis cuantitativo y cualitativo de los datos desagregados por sexo de las partes más relevantes del diagnóstico de situación de la UAH para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres en el ámbito universitario.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Seguimiento bianual de los datos Estudios de percepción	Valoración de los resultados de los estudios realizados	Partida presupuestaria específica
Acción nº 5: Difundir el Protocolo de prevención del Acoso sexual, revisión y actualización del documento-guía con las cuestiones centrales. Remisión a todos los departamentos y servicios garantizando su recepción y comprensión.	Unidad de Igualdad Gerencia Órganos de representación del personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión por curso académico Número de accesos y constancia uso	Impacto en función de las necesidades detectadas y usos del protocolo realizados	----
Acción nº 6: Elaboración de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptados a las diferentes ramas de	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de asignaturas que incorporan contenidos vinculados a Igualdad	Impacto en la docencia a través de la manifestación y valoración realizadas por docentes y estudiantes	Partida presupuestaria específica

conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes.	Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			Elaboración de la guía de adaptación y análisis de los usos posteriores que consten		
---	---	--	--	---	--	--

OBJETIVO 3: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Todos los órganos de gobierno, consultivos, de participación, de investigación, comités evaluadores de concursos, de contratación, centros, departamentos, de representación, etc. de la Universidad han de ser paritarios siempre que sea posible.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos de Gerencia Órganos de representación Secretaría General Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de órganos y comisiones revisadas Número de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones	Evolución adecuada de los porcentajes de comisiones y órganos revisados, así como del número de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones	---
Acción nº 2: Supervisar la normativa de la Universidad para que no aparezcan elementos que puedan tener posibles impactos negativos de género. Se creará una figura específica dentro de la Secretaría General de la UAH, que deberá trabajar de manera conjunta con la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, para el desarrollo y posterior	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de normas creadas cumpliendo los estándares de igualdad	Mejora en el cumplimiento de los estándares de igualdad respecto del total	---

tratamiento y aplicación de la normativa.						
Acción nº 3: Mejorar los procesos de recogida de datos de manera desagregada por género para seguimiento y detección de las posibles desigualdades en la UAH.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de procesos revisados Número de acciones de actualización cuantitativa previstas (solicitud de datos; recepción de datos; procesado de datos; maquetación)	Mejora del tipo de información disponible sobre género a la comunidad universitaria	---
OBJETIVO 4: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Jornadas de presentación y difusión del Plan de igualdad para la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión llevadas a cabo	Número de accesos al Plan de Igualdad en los días posteriores a cada acto	---
Acción nº 2: Actos divulgativos y entrega de material informativo en los diferentes Centros de la UAH para presentar la síntesis del Plan en espacios visibles.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número campañas realizadas Alcance de cada campaña: número de centros, departamentos, número de dípticos, pósteres, cartelería	Número de asistentes por año Número de accesos al Plan de Igualdad en los días posteriores a cada acto	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Sesiones formativas en materia de igualdad para autoridades académicas y	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de actividades formativas realizadas Número de	Valoración de la formación	---

administrativas responsables de la aplicación del Plan de la UAH.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Equipo de Dirección Servicio Prevención Riesgos Laborales			asistentes Número de personas que excusan su inasistencia y justificación alegada		
Acción nº 4: Difusión del Plan de igualdad y de las medidas de igualdad en el marco general de la política de comunicación de la UAH.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión llevadas a cabo Número de noticias publicadas Número de personas interesadas en el Plan de Igualdad Número de consultas realizadas sobre el Plan de Igualdad	Valoración del grado de conocimiento que tiene la comunidad universitaria del Plan de Igualdad	---
Acción nº 5: Curso de formación inicial al nuevo personal de PAS y PDI en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número de actividades formativas realizadas por PDI y PAS Número de personas integradas en acciones de formación indicando su colectivo	Valoración de la formación realizada y recibida	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 2: Igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso, promoción profesional, formación y retribución

OBJETIVO 1: Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y promoción profesional en la UAH						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Aplicación de la normativa que regula las relaciones laborales en la UAH en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades, garantizando que las normas que rigen las políticas de acceso (en especial, las ofertas de empleo), promoción interna y proyección profesional no comporten discriminación directa o indirecta.	Unidad de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de procesos y número de veces que se ha incluido la normativa en dichos procesos de acceso, carrera profesional y promoción interna	Detección de casos si se diera incumplimiento en función del seguimiento y el tipo de denuncias recibidas. Sugerencias recibidas	---
Acción nº 2: Todas las convocatorias de acceso y promoción han de garantizar la igualdad de género real, evitando cualquier discriminación explícita o implícita.	Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Permanente	Número de procesos realizados Número de casos en los que ha fallado la igualdad de género	Comprobación de si se cumple la igualdad de género y la no discriminación en todas las convocatorias, Identificar si en el cumplimiento se han podido generar problemas adicionales	---
Acción nº 3: Todos los tribunales de selección y comisiones	Unidad de Igualdad Gerencia Secretaría General	PAS y PDI	Permanente	Número de procesos realizados en los que es posible	En qué medida se puede alcanzar el equilibrio	---

de valoración referentes a los diferentes procesos selectivos y de provisión de puesto han de estar formados equilibradamente, y se justificará cuando no sea posible.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			el equilibrio y en los que no. Motivos que imposibilitan el equilibrio	Qué tipo de impedimentos se encuentran Comprobación del cumplimiento en todas las convocatorias, sin generar problemas adicionales	
Acción nº 4: Incorporar medidas de acción positiva que eviten que haya categorías profesionales feminizadas o masculinizadas.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de mujeres que hayan subido de nivel profesional Porcentaje de mujeres que hayan mejorado su nivel profesional Número de mujeres en cargos de responsabilidad Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad	Mejora en los procesos de promoción de las mujeres Detección de trayectorias, más rápidas y fáciles de conseguir, con mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y de gestión en la UAH	---
Acción nº 5: Incorporar medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la administración y la gestión de la universidad de Alcalá.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de mujeres que hayan subido de nivel profesional Porcentaje de mujeres que hayan mejorado su nivel profesional Número de mujeres en cargos de responsabilidad Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad Número de acciones de promoción realizadas	Mejora en los procesos de promoción de las mujeres Detección de trayectorias, más rápidas y fáciles de conseguir, con mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y de gestión en la UAH	---
Acción nº 6: Valorar positivamente la	Unidad de Igualdad Comisión de	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Tipo de formación y organismo	Incorporación de medidas de	

formación en igualdad de género y la inclusión de materias sobre igualdad en las oposiciones y/o concursos del PAS y PDI.	Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			competente, Tipo de información y materia incorporada en las oposiciones	valoración positiva de la formación en igualdad de género En qué medida esta acción mejora las ratios mujeres/hombres	---
---	--	--	--	---	--	-----

OBJETIVO 2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación del personal que trabaja en la UAH

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PAS y PDI	Permanente	Número de cursos Número de horas de formación ofrecidas Número de horas de formación recibidas Número de personas formadas	Detección de mejora en los resultados relacionados con el respeto y el buen uso de las prácticas inclusivas, no discriminatorias, ni machistas Aumento de la demanda de cursos	---
Acción nº 2: Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Gerencia Vicerrectorados	PDI	Año 2 en adelante	Número de cursos nuevos Tipo de cursos nuevos Número de participantes	Cursos con valoración positiva Aumento de la demanda de cursos	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Incentivar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de las	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros	PAS y PDI	Permanente	Número de mujeres y hombres en cada curso de formación Tipo de Incentivo incorporado en	Número de cursos en los que la presencia es equilibrada	---

actividades de formación en género, dando prioridad al género que esté infrarrepresentado.	Direcciones de los Departamentos. Gerencia Vicerrectorados			proceso selectivo, Tipo de elementos en los procesos de promoción que valoren positivamente la formación en temas	Aumento de la demanda de cursos	
Acción nº 4: Formar al profesorado y a los responsables académicos en el diseño de contenidos y material educativo para que se incorpore la perspectiva de género en los planes de estudio y a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado. Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de títulos de grado y másteres modificados	Grado de aceptación del cambio Aumento de la demanda por parte del estudiantado	---
Acción nº 5: Impartir cursos de formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad acorde con las competencias y funciones desempeñadas en la misma.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Miembros de la Comisión de Igualdad	Permanente	Número de acciones realizadas, Número de personas que reciben formación Evaluación de los cursos por los receptores de la formación	Resultados de las evaluaciones de los cursos Grado de satisfacción con la formación recibida	---
Acción nº 6: Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Servicio de Prevención de riesgos Laborales	PAS y PDI	Permanente	Número de acciones realizadas, Número de personas que reciben de formación, Evaluación de los cursos por los	Resultados de las evaluaciones de los cursos Grado de satisfacción con la formación recibida	---

género en la prevención de riesgos laborales.				receptores de la formación		
OBJETIVO 3: Igualdad retributiva. Eliminación de la brecha salarial por género en la UAH						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Rediseñar las bases de datos de la UAH para que permitan la obtención de datos desagregados por sexo y por todas aquellas características del PDI y del PAS que, de acuerdo con el II diagnóstico de situación, permitan identificar y, en su caso explicar, las diferencias retributivas y las brechas por género	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Disponibilidad para la recolección y explotación de los datos de la UAH Tipo de información ofrecida desagregada por sexo	Utilización y mejora de los datos disponibles	---
Acción nº 2: Realización de análisis periódicos de situación y evolución de los diferentes conceptos retributivos, las diferencias observadas y la brecha salarial y, en su caso, las razones de su existencia.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año2 en adelante	Realización de un estudio y difusión de resultados.	Mejora de los resultados obtenidos en el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la UAH	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Identificar cualquier decisión o acción implementada por la UAH que pueda generar desigualdad retributiva y vigilar para que no haya ninguna.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Creación del grupo de trabajo Número de medidas propuestas	Número de decisiones o acciones detectadas Mejora (reducción del número de decisiones o acciones detectadas) a lo	---

					largo de los años de vigencia del plan	
Acción nº 4: Colaborar con los organismos e instituciones implicados en la evaluación del profesorado a fin de generar la información necesaria para que las decisiones tomadas y las medidas implementadas no generen brechas salariales	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI	Permanente	Número de contactos y de propuestas hechas	Reducción de la brecha gracias a la colaboración implementada	---
Acción nº 5: Promover los medios para recabar la información de los Entes externos vinculados legal o contractualmente a la universidad para estudiar su potencial incidencia en el diagnóstico global de la brecha retributiva.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Secretaría General	PDI	Permanente	Tipo y calidad de la información recabada	Impacto sobre la brecha de género	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 3: Docencia, investigación y transferencia

OBJETIVO 1: Fomento y desarrollo de la igualdad en la docencia y el estudio en la Universidad de Alcalá						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio y guías docentes en el marco de la Agenda 2030.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y Estudiantado	Año 3 en adelante	Número de títulos de grado, máster modificados Número de guías docentes modificadas Tipo de asignaturas modificadas Tipo de planes de estudio con asignaturas modificadas Número de estudiantes favorecidos	Títulos modificados en - CC sociales - STEM - Humanidades - Ciencias	---
Acción nº 2: Fomentar la dirección y tutorización de trabajos sobre igualdad mediante la implementación de reconocimientos específicos.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de trabajos dirigidos Número de PDI que dirige PDI con formación para la dirección de este tipo de trabajos	Calificación obtenida en los trabajos. Menciones y premios recibidos por los trabajos	---

	Vicerrectorado de Gestión de la Calidad					
Acción nº 3: Estimular la presentación de proyectos de innovación docentes y contribuciones en los EIDU sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de proyectos presentados Tipo de proyectos presentados Nivel de aplicabilidad de los resultados	Grado de aplicabilidad de los resultados	---
Acción nº 4: Elaborar un diagnóstico sobre formación del profesorado y asignaturas que se imparten con perspectiva de género en los planes de estudio, y diseñar un catálogo de formación	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	PDI y Estudiantado	Años 1 y 2	Realización del estudio y difusión de los resultados	Grado de satisfacción del personal afectado por los cambios	Partida presupuestaria específica
Acción nº 5: Fortalecer los estudios de posgrado, considerando la implantación de un máster en estudios interdisciplinarios de género.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y	PDI y Estudiantado	Años 1 y 2	Implantación de estudios de posgrado Número de nuevas titulaciones Número de estudiantes matriculadas/os	Grado de valoración de las nuevas titulaciones	Partida presupuestaria específica

	Extensión Universitaria					
Acción nº 6: Estimular los grupos y proyectos de innovación docente sobre igualdad de género y revisión de los procesos de evaluación de méritos y proyectos de innovación docente desde una perspectiva de género, en línea con lo establecido en las convocatorias nacionales.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	PDI	Permanente	La normativa garantiza una evaluación ciega (respecto al género) Número de proyectos ofrecidos Tipo y número de grupos y proyectos	Número de grupos y proyectos, en función de los objetivos y resultados obtenidos	---
Acción nº 7: Desarrollar iniciativas que faciliten el desarrollo y valoración de la inclusión de análisis con perspectiva de género en los Trabajos de Fin de Grado, de Fin de Máster y Tesis doctorales	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria	PDI y Estudiantado	Permanente	Tipo y número de iniciativas desarrolladas	Calificación obtenida en los trabajos. Menciones y premios recibidos por los trabajos	---

OBJETIVO 2: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en investigación favoreciendo el acceso de las mujeres a la investigación

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Incorporar medidas de acción positiva en el programa propio de investigación de la UAH para potenciar que las mujeres sean investigadoras principales.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de mujeres en los proyectos de investigación Número de mujeres IP Ratios	Reducción de la ratio, brecha de género	----
Acción nº 2: Incorporar líneas de investigación específicas sobre género en el Programa propio de investigación de la UAH.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de proyectos presentados Número de proyectos aprobados Número de proyectos finalizados	Aumento del número de líneas y proyectos presentados Valoración de los resultados	----
Acción nº 3: Favorecer la progresión en la carrera investigadora en condiciones de igualdad, incluyendo, en su caso, acciones de discriminación positiva a favor del género infrarrepresentado.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de mujeres que acceden por primera vez a la investigación Número de mujeres que consiguen su primer sexenio Número de mujeres que consiguen: - Acreditarse - Promocionar - Un nuevo sexenio	Número de mujeres que consiguen sexenio. Incremento de la velocidad a la que las mujeres consiguen acreditarse, promocionar, sexenio tras la implantación de la medida. <i>*El periodo de evaluación sobrepasa el periodo de vigencia del Plan</i>	----
Acción nº 4: Estimular la composición equilibrada en los	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad	PDI y Personal investigador	Permanente	Aumento de representación de las mujeres en el número de equipos de investigación	Indicadores que permitan si el equilibrio es posible partiendo del porcentaje de mujeres en las áreas.	----

grupos y equipos de investigación que participen en los proyectos y estudios de investigación realizados en la Universidad de Alcalá, valorando positivamente que las ratios sean equilibradas o se aproximen a serlo.	Vicerrectorado de Investigación y transferencia			equilibrados desde la perspectiva de género	Ratio que informe sobre el porcentaje de mujeres en función de la ratio del área	
Acción nº 5: Elaborar un estudio de carácter cualitativo, mediante encuestas, entrevistas y seguimiento de casos, con perspectiva de género, que permita identificar las necesidades específicas del personal investigador de la UAH a lo largo de su trayectoria profesional.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia Unidad de igualdad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y Personal investigador	Año 2 en adelante	Realización del informe	Diagnóstico final y propuestas de futuro	Partida presupuestaria específica
Acción nº 6: Anonimizar las solicitudes relacionadas con los programas y ayudas a la investigación de la UAH, cuando se faciliten al Comité de evaluación.	Vicerrectorado de Investigación y transferencia	Personal investigador	Permanente	Número de proyectos concedidos desagregado por el género del IP	Reducción de la ratio, brecha de género	----
Acción nº 7: Fomentar la participación de mujeres en los comités de evaluación	Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Ratio hombres/mujeres de los paneles de evaluadores	Mejora de la ratio	----

de propuestas científicas priorizando, a igualdad de méritos, las candidaturas de investigadoras.						
Acción nº 8: Incorporar en los procesos de evaluación de todas las fases de los programas propios de investigación de la UAH criterios que contemplen las incidencias debidas a la necesidad de atender a personas dependientes a cargo de la persona IP y/o demás miembros del equipo de investigación.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	----
Acción nº 9: Contemplar en el cálculo de vigencia de un sexenio la posible incidencia derivada de la necesidad de atender a personas menores y/o dependientes a cargo.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	Partida presupuestaria específica
Acción nº 10: Facilitar un sistema de ayudas económicas específico para posibilitar la movilidad del	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	Partida presupuestaria específica

personal investigador propio o visitante de la UAH con personas menores y/o dependientes a cargo.						
OBJETIVO 3: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en la transferencia de conocimiento						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Realizar un estudio específico que permita conocer la transferencia de conocimiento de los estudios realizados que integren el análisis de género o de los realizados por mujeres investigadoras de la UAH y poder detectar posibles debilidades o desventajas del sistema.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad de Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Tipo de análisis realizado	Valoración de resultados	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de investigaciones que integren el análisis de género o liderada por mujeres	Unidad de Igualdad Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de convenios firmados Número de acciones realizadas dentro y gracias al convenio	Número de convenios vigentes al finalizar el periodo de vigencia del plan Valoración de los resultados de los convenios	----
Acción nº 3: Facilitar la creación de estructuras, y	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Estructuras nuevas creadas Mejora de las estructuras	Mejora en los resultados de difusión e investigación	----

fortalecer las existentes, cuya finalidad sea difundir el conocimiento e investigación de los trabajos que integren el análisis de género o liderados por mujeres	Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Coordinación			existentes	Mayor conocimiento de los realizados por mujeres	
Acción nº 4: Supervisar, para su potencial mejora, los canales de divulgación y transferencia del conocimiento a la sociedad de todas las investigaciones, tesis doctorales, TFG, TFM y, en general, todos los estudios realizados que integren el análisis de género o de los liderados por mujeres.	Unidad de Igualdad Consejo Social Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de trabajos difundidos Número de canales y fuentes de información utilizadas para la difusión	Número de personas que hayan accedido a la investigación Número de personas que hayan leído la investigación	----
Acción nº 5: Priorizar la aplicación del equilibrio de género en todas las actividades y actos de transferencia del conocimiento realizados en el seno de la UAH, fomentando la visibilización de ambos sexos.	Unidad de Igualdad Consejo Social Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de actos paritarios y correspondiente ratio Número de actos presididos por una mujer Número de mujeres Honoris Causa Número de actos inaugurado/presididos por una mujer	Aumento en el número de actos y mujeres Honoris Causa	----
Acción nº 6: Impulsar la celebración anual de Jornadas y/o	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de trabajos presentados Número de asistentes	Aumento año a año del número de participaciones y participantes	----

Encuentros interdisciplinarios para transferir a la sociedad el conocimiento generado en los grupos o proyectos de investigación con perspectiva de género y de los realizados por mujeres de la UAH y que sirvan para conmemorar fechas señaladas vinculadas a la igualdad de hombres y mujeres	Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia					
---	---	--	--	--	--	--

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 4: Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO 1: Habilitación de espacios y organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Habilitar en los edificios espacios de lactancia y cambiadores de bebés para padres y madres, y para favorecer el cuidado de las mujeres embarazadas y personas gestantes. Así como cualquier otra necesidad de salud que no pueda ser atendida en aseos o espacios compartidos.	Decanatos y Direcciones de centros Gerencia Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----
Acción nº 2: Encomendar a la Comisión de igualdad el seguimiento y actualización de la normativa legal y convencional aplicable, y elaborar propuestas de mejora, en especial, en materia de “flexibilidad horaria”, como instrumento de conciliación. Tratando, además, de priorizar su uso por los hombres.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----

Acción nº 3: Introducir criterios de preferencia horaria a favor del PDI con personas menores, mayores y/o en situación de dependencia a su cargo en la normativa de distribución de la docencia, prevalente sobre las atribuciones habituales que sólo se basen en función de categoría y antigüedad.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI	Permanente	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----
--	--	-----	------------	---	---	------

OBJETIVO 2: Transición de una cultura y organización del trabajo exclusivamente presencial hacia el desempeño por objetivos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Aprobación y difusión de una guía de buenas prácticas sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad	PDI y PAS	Permanente	Indicadores basados en encuestas que permitan con resultados desagregados por sexo	Sensibilización de los trabajadores/as en este ámbito. Impacto de la difusión de la Guía	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Impartición de formación sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer una cultura organizativa en materia de	Unidad de igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Año 2 en adelante.	Número de solicitudes a los cursos de formación y de cursos realizados desagregado por sexo	Mejora de la formación de la plantilla en este ámbito.	---

conciliación y corresponsabilidad.						
Acción nº 3: Posibilitar que las reuniones de trabajo sean duales (presenciales y mediante videoconferencia), si es técnicamente posible, indicando la hora de inicio y finalización, con la recomendación de que no terminen después de las 18.00h.	Equipo de Dirección Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos.	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Nº de personas que participan en las reuniones presencialmente y on line desagregado por sexo	Porcentaje de mujeres en relación a los hombres que participan según el modo	---
Acción nº 4: Incrementar la oferta formativa online y no síncrona con el objetivo de adaptarla a las necesidades laborales, personales y familiares.	Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número total de cursos impartidos Número de cursos en diferido	Número de personas que siguen esta modalidad formativa desagregado por sexo	---

OBJETIVO 3: Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Dar preferencia a quienes reingresen tras periodos de suspensión o excedencias por motivo de cuidados de menores, mayores y/o personas en situación de dependencia para participar en la oferta	Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número de solicitudes anuales recibidas desagregadas por sexo Número de solicitudes anuales rechazadas	Evolución del número de hombres en relación al de mujeres que solicitan la preferencia.	---

formativa. Y si es posible, planificar o programar cursos de formación de reciclaje y actualización.						
Acción nº 2: Elaboración/revisión de un Protocolo que aborde medidas en términos de prevención de la salud de las trabajadoras, el feto, o menor lactante, para garantizar su continuidad en el puesto de trabajo, sin tener que recurrir a la suspensión cuando no exista posibilidad de recolocación. Así como difundir dicho Protocolo y la normativa aplicable, a través de la promoción de formación que presta el Servicio de PRL.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	PDI y PAS	Permanente	Número de mujeres que solicitan la aplicación del Protocolo y medidas acordadas	Seguimiento del número de mujeres que solicitan la aplicación del Protocolo	---
Acción nº 3: Proveer, mediante medios propios o por convenios con entidades, una oferta lúdico-formativa para hijos o hijas en períodos de vacaciones escolares, no coincidente con el calendario académico y laboral de la UAH	Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Número de actividades ofertadas Número de solicitudes presentadas y concedidas	Seguimiento del número de personas que demandan los servicios desagregado por sexo	---

Acción nº 4: Proveer, mediante medios propios o suscripción de convenios con entidades, de guarderías, escuelas infantiles, y de centros y/o recursos asistenciales para atender a personas menores y/o dependientes a cargo	Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Medios propios a disposición Número de convenios suscritos Número de solicitantes y solicitudes concedidas	Seguimiento del número de personas que demandan los servicios desagregado por sexo	---
--	--	-----------	-------------------	--	--	-----

OBJETIVO 4: Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Campaña de sensibilización e información, en especial, promoviendo la solicitud de permisos por los hombres que convivan con menores y/o personas dependientes	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	PDI y PAS	Permanente	Encuesta sobre el impacto de la campaña con resultados desagregados por sexo	Evaluación del impacto de la campaña distinguiendo entre mujeres y hombres.	---
Acción nº 2: Promover la regulación negociada para la ampliación de los permisos para ambos progenitores por nacimiento de hijos o hijas y suspensión por cuidado del menor, así como suspensión por riesgo durante el	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo	Evaluación del número de mujeres en relación al de hombres que han solicitado y gozado de los permisos.	Partida presupuestaria específica

embarazo para las trabajadoras y personas gestantes. Y contemplando la situación especial de los hogares monoparentales y extensiones especiales en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija						
Acción nº 3: Impulsar el acuerdo social sobre la aprobación de una normativa que regule la concesión de permisos por cuidados de familiares o de personas a cargo, incluyendo el reconocimiento del tiempo de permiso y suspensión o excedencia como trabajo efectivo a los efectos de promociones y/o concesión de ayudas o proyectos.	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo Motivos de la solicitud Motivos de la concesión o denegación	Porcentaje de mujeres en relación al de hombres solicitan los permisos	---
Acción nº 4: Abordar la regulación negociada para conseguir la flexibilización y el favorecimiento del desempeño del trabajo sin merma de la atención de familiares o personas	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Tipo de medidas implementadas	Satisfacción del personal de la UAH	---

a cargo que sufran situaciones de dependencia reconocida.						
Acción nº 5: Publicación permanente y actualizada en la web de la UAH –en especial en la sección de la Unidad de igualdad–, de la normativa legal o reglamentaria vigente, así como la de la propia universidad, en lo relativo a los derechos y deberes sobre permisos de la plantilla de la UAH	Unidad de Igualdad Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional	PDI y PAS	Permanente	Tipo de información Tiempos de actualización	Actualización conseguida y mantenida en el tiempo	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 5: Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo

OBJETIVO 1: Incrementar la sensibilización y las acciones de difusión para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Conmemoración del Día internacional 25 de noviembre para la eliminación de la violencia contra las mujeres, a través de lectura pública de manifiesto, iluminación de la fachada del Rectorado, o cualquier otra forma de visibilización.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Acto e iluminación Difusión en página web y vídeo YouTube	Número de asistentes y de visualizaciones Evaluación de la cobertura y difusión por la Comisión de igualdad	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Participación y apoyo a Premios e iniciativas sociales contra la violencia de género.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Acto de celebración del Premio y participación en el proceso (Jurado, etc)	Número de asistentes y de visualizaciones Evaluación de la cobertura y difusión por la Comisión de Igualdad	---
Acción nº 3: Difusión del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo,	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General Servicio de Comunicación y	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de personas que dicen conocer el Protocolo - PDI - PAS - Estudiantado	Resultado anual Valoración del resultado	---

orientación sexual o identidad de género.	marketing institucional					
OBJETIVO 2: Potenciar la formación y fomentar el compromiso para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Formación específica sobre violencia de género y violencia sexual a través de Cursos, Jornadas, Talleres y Mentoring, para promover la <i>Tolerancia cero</i> de la comunidad universitaria frente a las violencias sexistas	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones formativas realizadas Número de participantes desagregados por sexo	Valoración de las acciones realizadas Mejora del número de personas que conocen y actúan	---
Acción nº 2: Programa de voluntariado que desarrolle una labor de información para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo, y lleve a cabo una tarea de orientación para las posibles víctimas hacia los recursos propios de la UAH o ajenos (públicos) según el tipo de violencia sufrida.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Estudiantado, PAS y PDI	Permanente	Realización del programa Número de participantes desagregados por sexo	Valoración del programa	---
Acción nº 3: Exención de precios de matrícula a	Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación	Estudiantado, PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitantes	Total de matrículas bonificadas y desagregación por sexo	Partida presupuestaria específica

víctimas de violencia de género e hijos e hijas dependientes	Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Grado y Acceso					
Acción nº 4: Revisar la normativa existente para solventar la posible problemática académica ante las necesidades específicas de las alumnas víctimas de violencia de género.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Estudiantado y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitantes	Valoración del número de solicitantes	---
Acción nº 5: Soporte socio-económico específico de la UAH para trabajadoras víctimas de violencia de género que se hallen en situación de especial vulnerabilidad	Gerencia	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitudes recibidas	Número de solicitudes concedidas	Partida presupuestaria específica

OBJETIVO 3: Mejorar la detección y actuación frente a las violencias y el acoso para garantizar que la UAH sea un espacio libre de violencias machistas

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Creación de una red de puntos violetas en los tres Campus de la UAH	Unidad de igualdad Vicerrectorado del Campus de Guadalajara	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Consultas, casos atendidos y casos derivados a la Unidad de Igualdad	Personas usuarias de la red de puntos violetas desagregadas por sexo	---

	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación					
Acción nº 2: Designación por Junta de Facultad o Junta de Centro, a propuesta de la Comisión de igualdad, de una persona del colectivo PDI responsable de actuar contra la violencia de género en coordinación con la Dirección de la Unidad de igualdad	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Estatuto del delegado/a Remisión de datos por los delegados/as a la Unidad de Igualdad	Casos conocidos por los delgados/as desagregados por sexo	---
Acción nº 3: Impulsar la elaboración de un diagnóstico, mediante trabajo de campo, con la información de la Unidad de igualdad y recabada en los Puntos Violetas, que permita identificar la situación de la UAH en relación con la violencia de género	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Encuesta realizada (previa consulta con UPD) y diagnóstico de los resultados	Resultados de la encuesta (previo Informe de Protección de Datos) y del diagnóstico	Partida presupuestaria específica
Acción nº 4: Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (...)	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la Comunidad universitaria	Permanente	Número de denuncias en aplicación del Protocolo Número de otros casos con necesidades de atención	Valoración negativa o positiva según la evolución del número de denuncias en aplicación del Protocolo, así como del número de casos atendidos.	---

para tratar de mejorar su Objeto y Ámbito de aplicación subjetivo, estudiando la posibilidad de ampliarlo a otros supuestos de violencias sexuales y machistas. Y, si fuese necesario, elaboración de un Protocolo específico.						
Acción nº 5: Elaboración y difusión de una Guía que recopile los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencias sexuales	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad	de Mujeres trabajadoras de víctimas de violencia de género	Permanente	Seguimiento del número de mujeres que ejercen los derechos	Valoración del número de mujeres que ejercitan los derechos	---
Acción nº 6: Prestar apoyo psicológico a víctimas de violencia de género, violencias sexuales y acoso sexual o por razón de sexo. Y descendientes de primer grado.	Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	PAS, PDI y Estudiantado	Año 2 en adelante	Número de consultas realizadas y casos atendidos	Grado de satisfacción de las personas usuarias del servicio	----