

**PLAN DE IGUALDAD**  
**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**UNIDAD DE IGUALDAD**

**2015**

## 1. Marco normativo del Plan de Igualdad

En la última década la legislación española en materia de igualdad ha progresado de acuerdo con las exigencias sociales, implicando a muchas instituciones, entre ellas a las administraciones educativas. Leyes orgánicas de vital importancia en este sentido son la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y la *Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)*, además de la *Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, y la *Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, que obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

### 1.1. *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*

La LO 1/2004 en su *Exposición de Motivos* reconoce que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino que se “manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad que existe en nuestra sociedad”. Las Universidades se ven afectadas por esta ley, que resalta la importancia crucial de la educación en la erradicación de la violencia de género. En el Capítulo I, Artículo 4.1 señala que “el sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia” e “igualmente, el sistema

educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos”. En el Apartado 7, establece, además, que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”. Por otro lado, en el Artículo 6, dice que “con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomente el igual valor de hombres y mujeres” y en el Artículo 7 añade: “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya la formación específica en materia de igualdad”. El objetivo es transformar las realidades mediante la formación adecuada de docentes. Los servicios de inspección educativa deberán velar, por su parte, por el cumplimiento de esta ley.

### *1.2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*

La LO 3/2007 de 22 de marzo reconoce la necesidad de una “acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. Es una ley que tiene como objeto prevenir las conductas discriminatorias y promover políticas adecuadas para el cumplimiento del principio constitucional de la igualdad de españolas y españoles. Su fundamento reside en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.

La Ley incide en la discriminación directa e indirecta, en el acoso sexual y por razón de sexo, y en la necesidad de acciones positivas. El Artículo 23 sobre la educación para la igualdad dice que “el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” e “incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unos y otros”. En el Artículo 24.2 se desarrollan las actuaciones que deberán llevarse a cabo y el Artículo 25, sobre la igualdad en el ámbito de la educación superior, se centra en la enseñanza y la investigación. Al igual que ocurre con la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres afecta a la Universidad desde diferentes ámbitos: como institución pública, educativa, de formación especializada, de investigación, y en el marco del empleo, público y privado, de las empresas que realizan trabajos específicos y también de los medios de comunicación y de la sociedad de la información, de la salud, de la producción artística e intelectual, y de otras actividades transversales.

### *1.3. La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la LOMLOU*

La *Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* incide también en la necesidad de aplicar la perspectiva de género en este ámbito, y la *Disposición adicional decimotercera* se centra en ello, aunque el enfoque de género se da en diferentes artículos de manera transversal, pues entre los objetivos de la ley se halla el “promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada

de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”. No podemos dejar de citar la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* en su *Disposición adicional duodécima*: “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”.

## **2. El Plan de Igualdad de la UCM**

El Plan de Igualdad de la UCM establece una serie de ejes de actuación, considerados prioritarios para el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de igualdad, y en virtud del compromiso de la Universidad Complutense con los derechos humanos, la responsabilidad social y el desarrollo sostenible.

Está centrado en la prevención, detección y corrección de desigualdades, impulsando cambios culturales. Es imprescindible sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en la comprensión de las desigualdades persistentes, ya que el proceso de socialización de mujeres y de hombres y la construcción de relaciones personales y profesionales se basan en estereotipos de género, que se difunden y perpetúan desde diferentes ámbitos de la sociedad.

La Universidad, como institución generadora y transmisora de conocimiento y como espacio de reflexión y de debate, con un espíritu crítico y abierto, pretende colaborar, con este y los sucesivos Planes de Igualdad, en la construcción de la igualdad a partir de la formación, la investigación, la innovación y la difusión de valores y comportamientos basados en el respeto a los derechos humanos.

## ***2.1. Objetivos estratégicos y ejes de actuación***

El Plan de Igualdad de la UCM consta de seis objetivos estratégicos transversales, con los que se pretende visibilizar la desigualdad, para detectarla y corregirla, poniendo en práctica aquellas acciones que contribuyan a ello. Estos objetivos estratégicos se integran en siete ejes de actuación, con acciones a corto y medio plazo, que dan respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

### ***Objetivos estratégicos:***

1. Aplicar el principio de igualdad en todos los ámbitos de la UCM y difundir la cultura de igualdad entre la comunidad universitaria.
2. Visibilizar la labor de las mujeres en la comunidad universitaria en el ámbito profesional, académico y científico.
3. Formar, investigar y transferir conocimiento desde una perspectiva de género.
4. Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad.
5. Impulsar la igualdad en todos los ámbitos de representación, gestión y decisión.
6. Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia de género.

## *Ejes de actuación*

### **1. Comunicación, información e imagen institucional**

Visibilizar la igualdad y analizar las causas de la desigualdad es esencial para fortalecer la posición de las mujeres en la sociedad, desde una cultura basada en el respeto a los derechos humanos. El cumplimiento del Artículo 24 de la LO 3/2007 implica el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la transmisión de estereotipos sexistas en las diferentes formas de comunicación interna y externa. El lenguaje, base de la comunicación, debe ser inclusivo y no incorporar expresiones que conlleven discriminación o exclusión de las mujeres.

Por otro lado, sólo conociendo la realidad de las mujeres se pueden sentar las bases para la construcción de una cultura de igualdad. Por ello, la Universidad Complutense asume el deber y la responsabilidad de transmitir a la comunidad universitaria, y a la sociedad en general, su compromiso con la legislación en materia de igualdad mediante la creación de una imagen institucional exenta de elementos que puedan cuestionar el valor de la igualdad, y la incorporación, en toda comunicación interna y externa, de las transformaciones necesarias para romper las barreras que impiden a las mujeres y a los hombres construir desde la igualdad una sociedad equitativa y justa.

#### **Acciones:**

- La UCM incorporará el principio de igualdad en su imagen institucional como criterio que rige su sistema de calidad.
- Promoverá un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa.
- Visibilizará la participación de las mujeres en actividades institucionales, culturales, científicas y deportivas.

- Velará por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
- Velará por el cumplimiento del principio de igualdad en la concesión de honras y distinciones.
- Recogerá, analizará y difundirá todos los datos relativos a la Universidad desagregados por sexos.
- La Unidad de Igualdad difundirá los resultados de los estudios que ella misma impulse sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito universitario y en la sociedad en general.
- Se potenciará la página electrónica de la Unidad de Igualdad y se dará amplia difusión en las páginas UCM a las cuestiones de género e igualdad.

## **2. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación**

La participación de las mujeres en todos los ámbitos universitarios es necesaria para transformar la realidad. Es fundamental promover las condiciones adecuadas para alcanzar la representación equilibrada en todos los órganos de gobierno, partiendo de la detección de los obstáculos evidentes o sutiles, y con un diagnóstico permanente que incluya una metodología cualitativa y cuantitativa de análisis de la realidad y que preste especial atención a la discriminación indirecta.

Hombres y mujeres parten de condiciones y situaciones distintas debido al proceso de socialización, que ha situado a las mujeres en desventaja social, lo que tenderá a perpetuarse si no se tiene en cuenta esa realidad y se adoptan las medidas pertinentes.

### ***Acciones:***

- La UCM promoverá la aplicación del principio de representación equilibrada en órganos de decisión, de gobierno y consultivos.
- Fomentará la participación activa de las mujeres en los procesos electorales.
- Impulsará estudios sobre la participación de las mujeres en los diferentes niveles de gestión, organización y representación.

### **3. Empleo público: acceso, promoción y condiciones laborales**

La Universidad, como institución pública, debe velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando toda forma de discriminación en el empleo, de acuerdo con las Directivas de la Unión Europea en esta materia y, especialmente, con el artículo 5 de la LO 3/2007 sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Para ello adoptará una serie de medidas encaminadas a prevenir y detectar trabas en el acceso, ascenso y promoción que puedan estar vinculadas al sexo de las personas o a su orientación sexual, a fin de impedir la segregación vertical y horizontal por estas razones.

La Universidad es un referente para el resto de la sociedad, lo que implica una gran responsabilidad y un compromiso en un marco de desarrollo sostenible que incluya la perspectiva de género, con acciones eficaces orientadas a favorecer la participación equitativa en los procesos de selección y de toma de decisiones, e impedir que la conciliación suponga un freno a la trayectoria profesional de las mujeres.

#### ***Acciones:***

- La UCM tenderá a la representación equitativa de mujeres y de hombres en los órganos de selección y valoración.

- Analizará las convocatorias y las ofertas de empleo para evitar cualquier discriminación explícita o implícita y garantizar la igualdad real y efectiva.
- Fomentará la cultura de la corresponsabilidad, potenciando el disfrute de los permisos parentales y promoviendo medidas efectivas de conciliación, con el fin de que el cuidado de menores, de mayores y/o de personas con discapacidad no suponga un freno al desarrollo y la promoción profesional de las mujeres.
- Promoverá la racionalización de sus horarios para facilitar la compatibilidad entre la vida profesional y la familiar.
- Incorporará la perspectiva de género en el análisis, la prevención y la eliminación de los riesgos laborales.
- Incorporará medidas de sensibilización, detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los Protocolos correspondientes en cumplimiento de la normativa vigente.
- Garantizará a las víctimas de acoso sexual la conservación y el mantenimiento de todos los derechos laborales o académicos.
- Establecerá las medidas oportunas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral o académica de las víctimas de acoso sexual.

#### **4. Docencia y formación**

La transmisión del conocimiento es función prioritaria de la Universidad, que al formar a profesionales de todos los ámbitos adquiere la responsabilidad de construir una cultura de igualdad y de respeto a los derechos humanos, fomentando la resolución pacífica de conflictos y evitando la persistencia de estereotipos que mantengan la desigualdad entre hombres y mujeres en los entornos profesionales y en las relaciones personales.

Pese a las recomendaciones y obligaciones de la legislación vigente en materia de igualdad, la perspectiva de género apenas se ha incorporado en el ámbito de la docencia. Por ello, debe impulsarse la formación y concienciación del profesorado a este respecto, pues difícilmente se podrá incorporar una determinada perspectiva en la docencia si no se conoce o no se es consciente de su necesidad social y del valor de los principios democráticos desde una perspectiva de género.

### *Acciones:*

- La UCM promoverá la formación en igualdad en las titulaciones de Grado y Posgrado.
- Prestará especial atención a la formación en igualdad en las titulaciones universitarias de Educación Infantil, Primaria y profesorado de ESO, Bachillerato y FP.
- Realizará un seguimiento de la incorporación de la formación en igualdad, como observatorio permanente, con el fin de conocer y evaluar los resultados alcanzados en este sentido.
- Velará por que toda la docencia universitaria esté libre de sesgos y estereotipos de género.
- Fomentará la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos y materiales docente cuando proceda.
- Impulsará cursos de formación dirigidos a la comunidad universitaria y abiertos a la participación de la sociedad en general, para promover una verdadera cultura de igualdad entre hombres y mujeres.
- La UCM, a través de la Unidad de Igualdad, estimulará la realización de estudios, en los diferentes ámbitos del conocimiento, con el fin tanto de detectar carencias formativas como de conocer los avances logrados.

## **5. Investigación**

La investigación, por constituir una función esencial de la Universidad en todos los ámbitos del conocimiento, no debe excluir la

perspectiva de género,. La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la integra perfectamente, tanto en lo que se refiere a la investigación en sí misma, cuanto al papel de las mujeres como investigadoras en proyectos competitivos.

### **Acciones:**

- La UCM visibilizará la labor investigadora de las mujeres, así como sus repercusiones en la transferencia del conocimiento generado.
- Fomentará políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyará la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.
- Impulsará aquellos doctorados que incorporen líneas sobre feminismo y género.
- En las convocatorias propias de proyectos de investigación, la UCM incluirá entre sus líneas estratégicas la investigación en género y feminismo desde diferentes perspectivas científicas y la valoración de la perspectiva de género transversal en diferentes áreas de conocimiento.
- Procurará, siempre que sea posible, que las comisiones evaluadoras de proyectos de investigación sean paritarias.
- Impulsará grupos de investigación inter y multidisciplinares que incorporen la perspectiva de género y los estudios feministas.

## **6. Políticas activas contra la violencia de género**

La violencia contra las mujeres es una lacra social a cuya erradicación debe contribuir la Universidad de manera decidida. La violencia se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo. Quienes ejercen o son víctimas de la violencia de género no tienen una determinada edad, condición social o cultural ni un nivel de formación específico. La Universidad Complutense velará por el cumplimiento de la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la*

*violencia de género*. Esta ley establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como prestar asistencia a las víctimas. La violencia se aborda en la ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación y resaltando especialmente el papel que deben tener las Universidades en esta cuestión.

### ***Acciones:***

- La UCM realizará campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.
- Prestará atención psicológica y asesoramiento legal especializado para víctimas de violencia de género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- Difundirá las investigaciones y documentos que contribuyan a la comprensión de la complejidad de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva multidisciplinar.
- Creará un Protocolo que explique el procedimiento a seguir en caso de detección de violencia de género y cuando exista orden de alejamiento.
- Garantizará a las víctimas de violencia de género la conservación del puesto de trabajo y de todos los derechos académicos.
- Establecerá las medidas oportunas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral o académica de las víctimas de violencia de género.

## **7. Respeto a la diversidad sexual y las distintas identidades de género**

Velar por el respeto, la libertad y la igualdad de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su orientación sexual e identidad de género, es un objetivo prioritario y transversal de la Universidad Complutense, debido a la persistencia de prejuicios fuertemente arraigados sobre la homosexualidad masculina o femenina, la transexualidad, la intersexualidad o la bisexualidad.

### *Acciones:*

- La UCM promoverá la formación de la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.
- Evitará cualquier manifestación de homofobia, bifobia y transfobia y denunciará las agresiones físicas o psicológicas que se produzcan por estos motivos.
- Colaborará con asociaciones, grupos de apoyo y entidades que ayuden a difundir el conocimiento de la diversidad sexual y de género para evitar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

### 3. Seguimiento y control del plan de igualdad

La Unidad de Igualdad, como órgano encargado de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, realizará el seguimiento de las acciones propuestas en el bienio 2015-2017.

Con el fin de analizar las acciones propuestas, evaluar su cumplimiento y estudiar la necesidad de modificarlas o proponer otras nuevas, se creará la Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad y elaborar documentos que permitan evaluar la eficacia de las acciones y el grado de implantación del principio de igualdad en los diferentes Departamentos, Centros, Servicios y Unidades de la UCM.

La Comisión de Igualdad estará presidida por el Rector o persona en quien delegue, y estará compuesta por:

- El/la Delegado/a del Rector para la Igualdad
- El/a Director/a del Instituto de Investigaciones Feministas
- 2 representantes del PDI
- 2 representantes del PAS
- 2 representantes de Estudiantes

Los 6 miembros del PDI, PAS y ESTUDIANTES serán elegidos por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector o Rectora.

- 2 representantes de los Trabajadores, uno del PDI y otro del PAS, elegidos por la Mesa Sindical

- 1 representante de Estudiantes, elegido por la Delegación de Estudiantes.

Actuará como Secretaria de la Comisión, con voz y sin voto, la Técnica de la Unidad de Igualdad.

Los representantes de los distintos colectivos universitarios deberán poseer formación en igualdad de género o adquirirla mediante cursos de formación ofrecidos, entre otras instituciones, por la Unidad de Igualdad.

Los diferentes Centros de la UCM nombrarán un/a responsable de igualdad en el Centro quien se coordinará con la Comisión de Igualdad.

Para adecuar el Plan de Igualdad a la evolución de la legislación pertinente, la Unidad de Igualdad realizará un seguimiento de los cambios legislativos a nivel nacional e internacional que puedan influir en la propuesta de nuevas acciones o en la modificación de las existentes con vistas a su efectividad y al cumplimiento de la Ley.

La evaluación de la implantación y seguimiento de las acciones propuestas en el Plan se realizará anualmente a través de los informes que la Unidad de Igualdad presentará al Consejo de Gobierno.

#### **4. Aprobación y publicación del plan de igualdad**

Este Plan de Igualdad entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno y su publicación en el Boletín Oficial de la UCM y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

## ANEXO

### DATOS DESAGREGADOS POR SEXOS

Los datos desagregados por sexo que presentamos en este anexo corresponden a cifras del año 2013. Sin pretender que las observaciones siguientes constituyan un diagnóstico completo de la situación de las mujeres y de los hombres en la UCM (pues su elaboración es uno de los objetivos de este Plan de Igualdad), sí apuntan las diferencias sobre las que se hace necesaria la reflexión y el seguimiento atento de su evolución, tal y como se destaca en este Plan de Igualdad.

Entre los datos más relevantes del Personal Docente e Investigador, se comprueba que el porcentaje de Catedráticas es del 25%, reduciéndose ese porcentaje en determinadas Facultades: Matemáticas 7% , Bellas Artes 7%, Filosofía 9%, Ciencias de la Información 13%, Informática 13%, Odontología 13%, Ciencias Económicas y Empresariales 15% , Medicina 19% y Educación 20%.

Los datos señalados están vinculados con los sexenios de investigación, ya que el porcentaje de mujeres que alcanzan los seis sexenios solamente constituye el 24% del total del PDI. Además, las mujeres acceden con mayor edad que los hombres a las cátedras: sólo el 11% menores de 45 años (8 Catedráticos y 1 Catedrática), el 28% entre 45 y 65 años y un 23% mayores de 65 años.

Los datos apuntan a una brecha salarial por discriminación indirecta en un ámbito en el que teóricamente no existe diferencia salarial.

Por otro lado, las mujeres ocupan el 47% de las plazas de Titulares, el 54% de las plazas de Contratado Doctor y el 56% de las de Ayudante Doctor.

Los puestos de responsabilidad y cargos académicos son también mayoritariamente ocupados por hombres en el PDI. No es preciso poner de manifiesto que la UCM no ha tenido nunca una Rectora, ni siquiera una candidata a dicho cargo. En los Decanatos de la UCM, a fecha de este diagnóstico previo, sólo un 27% son Decanas, y de los diferentes Departamentos sólo un 38% está dirigido por mujeres, destacando especialmente los datos de Filosofía y Matemáticas en los que ningún Departamento estaba dirigida por una mujer.

Otro dato a destacar es el del liderazgo en los Proyectos de Investigación, que cuando hablamos de presupuesto relevante, el porcentaje de mujeres oscila entre el 23% y el 31%.

Por otro lado, el porcentaje de Doctoras Honoris Causa solo constituye el 4%, del claustro honorífico (9 mujeres frente a 248 hombres), lo que merece una profunda reflexión.

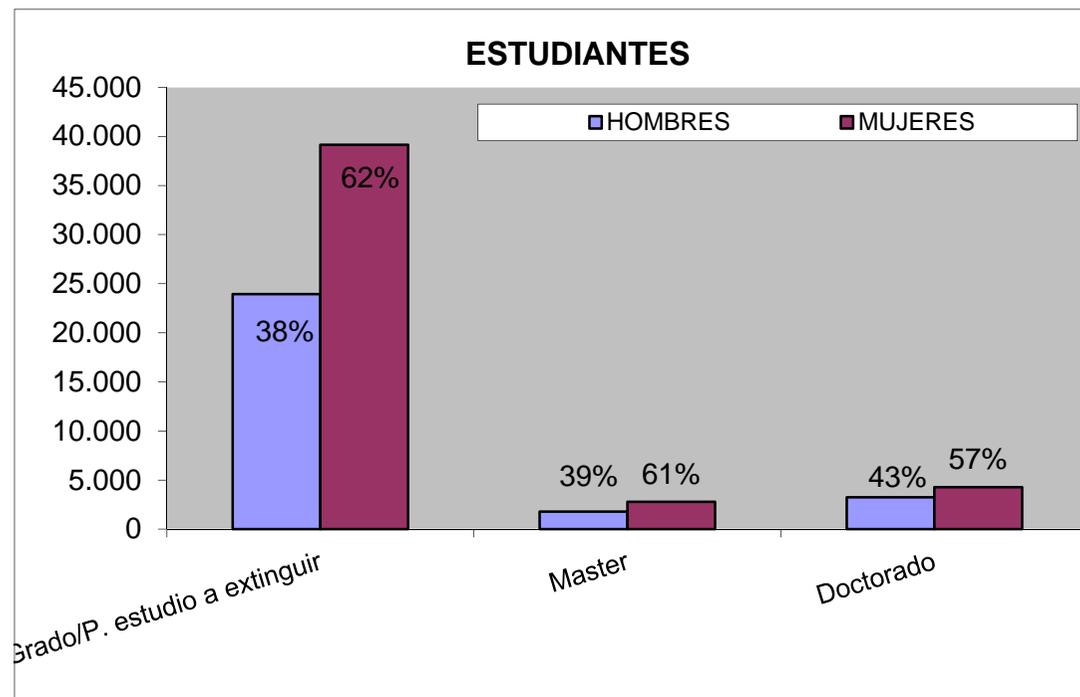
Como contraste a estas cifras del PDI, la realidad del Personal de Administración y Servicios Funcionario es diferente, dado que el acceso y la promoción siguen otras pautas. Así, en los grupos A1 y A2 hay un 69% de mujeres y en los niveles C1 y C2 un 78%, mientras que en las Gerencias de las Facultades el 46% son mujeres.

Las grandes diferencias en el caso del PAS las observamos en las solicitudes de excedencia para cuidado de hijos o familiares, que en el 100% corresponde a mujeres; en el caso de los permisos sin sueldo, el 83% corresponde a mujeres, y en el caso de los permisos para el cuidado de familiares con reducción del sueldo de un 50%, el 80% son mujeres. La reducción de jornada también la solicitan mayoritariamente ellas, un 87%.

El ámbito estudiantil ofrece, también, diferencias destacables por elección de estudios. El 64% de estudiantes universitarios son mujeres. Este porcentaje se reparte desigualmente según las áreas o ámbitos de conocimiento: hay sectores con amplia mayoría femenina como Trabajo Social (83%), Educación (82%) o Psicología (81%), y otros en las que las mujeres no se han incorporado mayoritariamente, por ejemplo Informática con un 17% y CC. Físicas con el 29%.

Las causas de estas realidades, que mantienen las diferencias entre mujeres y hombres, son históricas. Están basadas en las distintas formas de socialización de hombres y de mujeres, siendo el reflejo en el ámbito educativo de la persistencia de estereotipos y prejuicios en la sociedad, lo que implica la necesidad de intervenir para aplicar de forma efectiva el principio de igualdad.

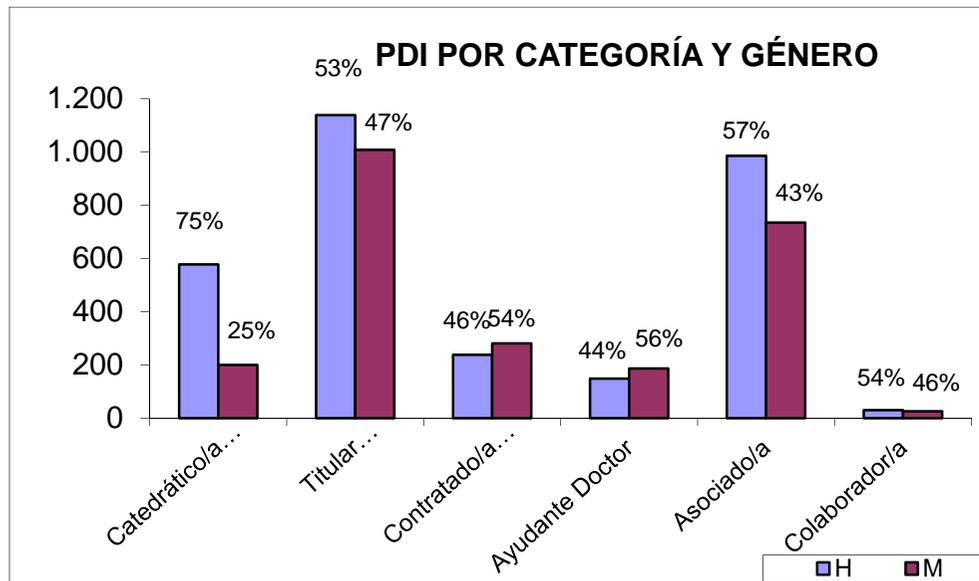
**Tabla 1. Estudiantes por tipo de estudios y sexo**



	H	M	T	% M
Estudiantes				
Grado/P. estudio a extinguir	23.945	39.143	63.088	62%
Master	1.799	2.787	4.586	61%
Doctorado	3.252	4.283	7.535	57%

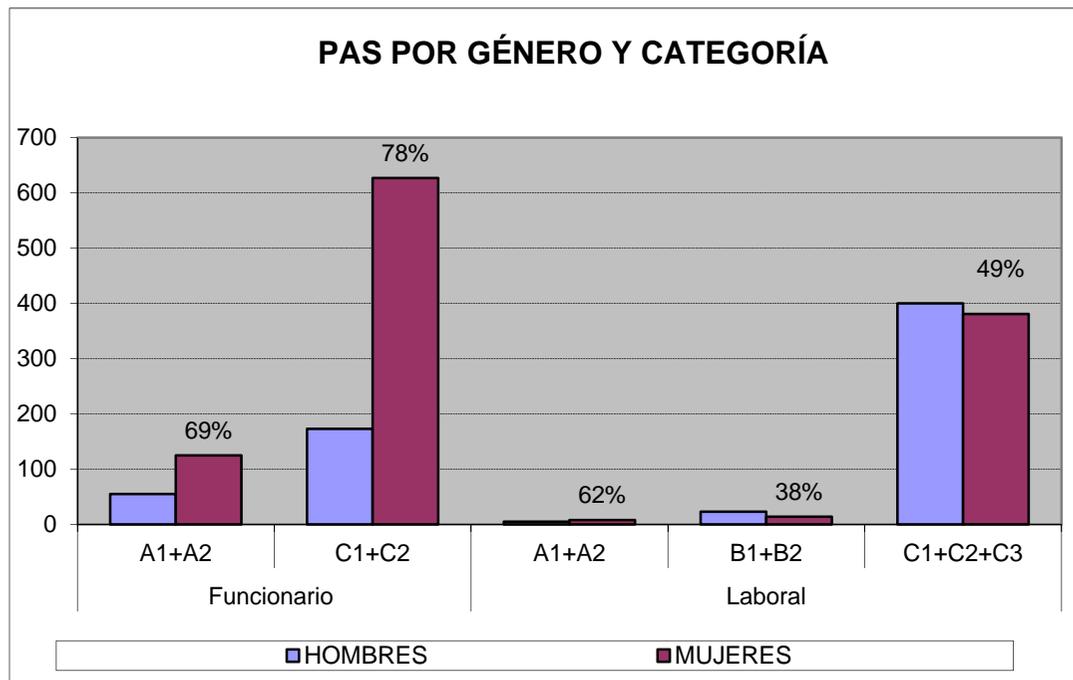
**Tabla 2. PDI por categoría y género.**

PDI	H	M	Totales	%M	%H
Catedrático/a					
Universidad	578	200	778	25%	75%
Titular Universidad	1.139	1.008	2.147	47%	53%
Contratado/a					
Doctor	238	281	519	54%	46%
Ayudante Doctor	149	187	336	56%	44%
Asociado/a	986	735	1.721	43%	57%
Colaborador/a	30	26	56	46%	54%



**Tabla 3. PAS por género y categoría**

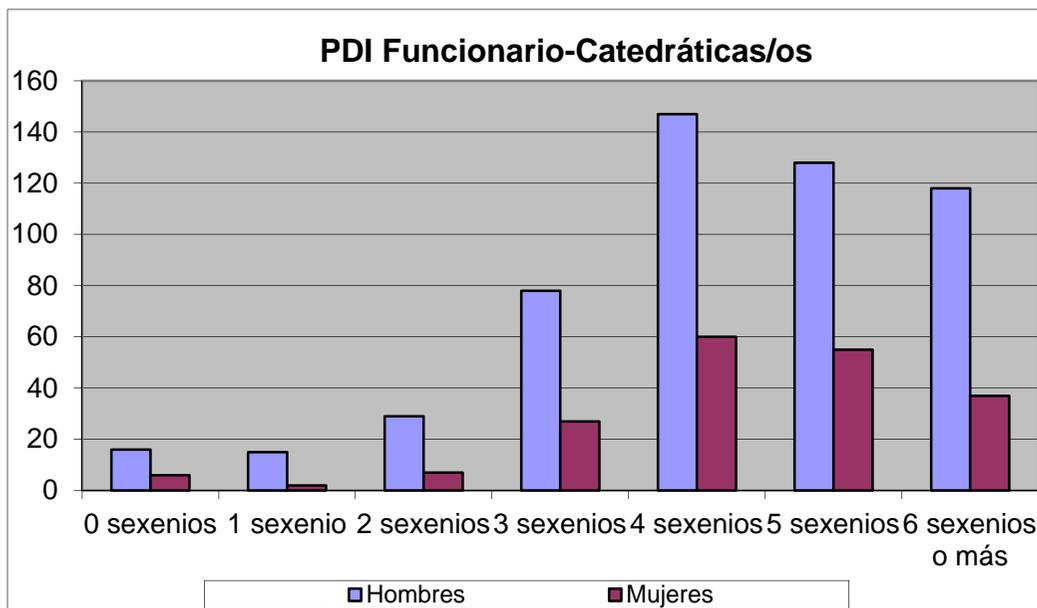
PAS		H	M	Total	% H	% M
Funcionario	A1+A2	55	125	180	31%	69%
	C1+C2	173	627	800	22%	78%
Laboral	A1+A2	5	8	13	38%	62%
	B1+B2	23	14	37	62%	38%
	C1+C2+C3	400	381	781	51%	49%



**Tabla 4. PDI Funcionario-C.U.. por sexos y número de sexenios**

**PDI Funcionario-Catedráticas/os**

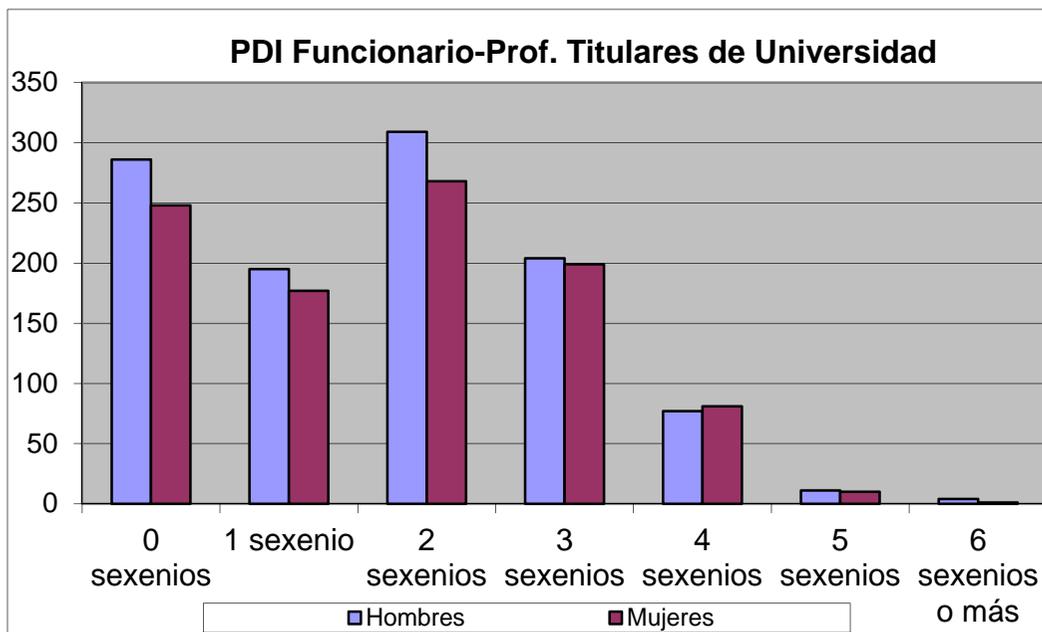
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Totales</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
0 sexenios	16	6	22	27%	73%
1 sexenio	15	2	17	12%	88%
2 sexenios	29	7	36	19%	81%
3 sexenios	78	27	105	26%	74%
4 sexenios	147	60	207	29%	71%
5 sexenios	128	55	183	30%	70%
6 sexenios o más	118	37	155	24%	76%



**Tabla 5. PDI Funcionario-T.U. por sexos y número de sexenios**

**PDI Funcionario-Prof. Titulares de Universidad**

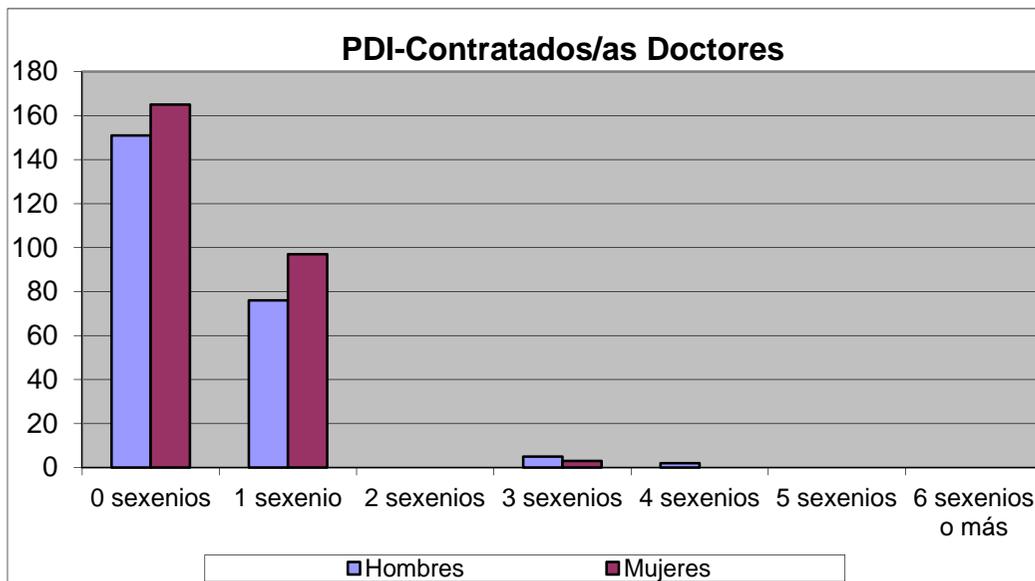
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Totales</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
0 sexenios	286	248	534	46%	54%
1 sexenio	195	177	372	48%	52%
2 sexenios	309	268	577	46%	54%
3 sexenios	204	199	403	49%	51%
4 sexenios	77	81	158	51%	49%
5 sexenios	11	10	21	48%	52%
6 sexenios o más	4	1	5	20%	80%



**Tabla 6. PDI. Contratado: C.D. por sexos y número de sexenios**

**PDI Contratado-Contratados/as Doctores**

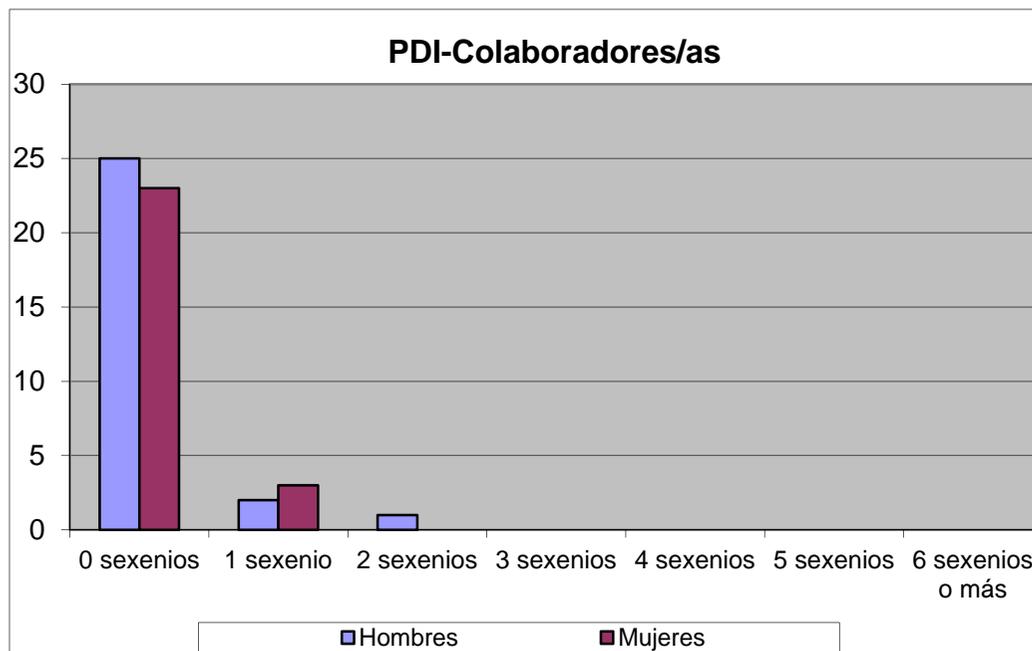
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Totales</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
0 sexenios	151	165	316	52%	48%
1 sexenio	76	97	173	56%	44%
2 sexenios	0	0	0		
3 sexenios	5	3	8	38%	63%
4 sexenios	2	0	2	0%	100%
5 sexenios	0	0	0		
6 sexenios o más	0	0	0		



**Tabla 7. PDI-Contratado: Colaboradores/ as por sexos y número de sexenios**

**PDI Contratado-Colaboradores/as**

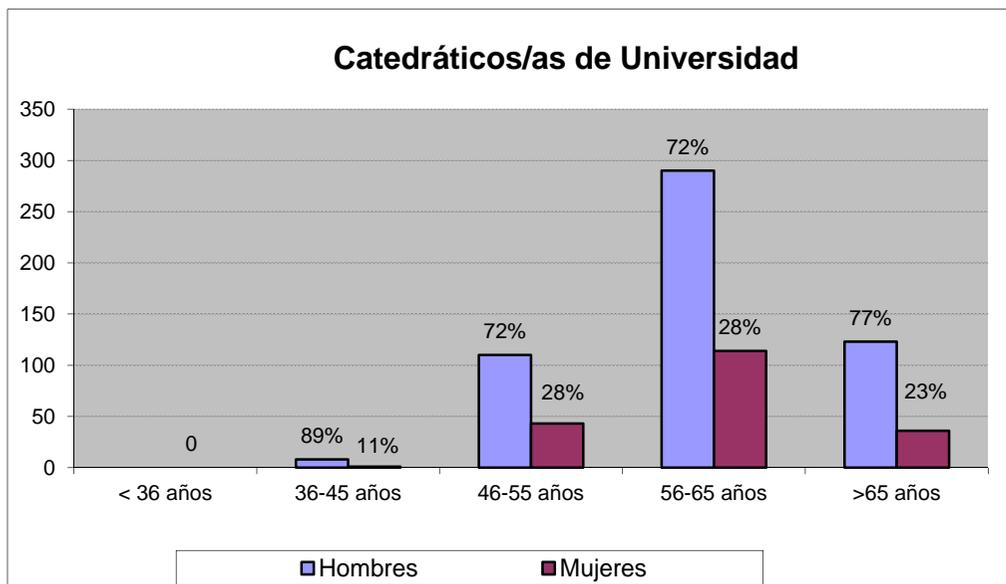
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Totales</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
0 sexenios	25	23	48	48%	52%
1 sexenio	2	3	5	60%	40%
2 sexenios	1	0	1	0%	100%
3 sexenios	0	0	0		
4 sexenios	0	0	0		
5 sexenios	0	0	0		
6 sexenios o más	0	0	0		



**Tabla 8. PDI-Funcionario: C.U. por sexos y edad**

**PDI Funcionario-Catedráticas/os**

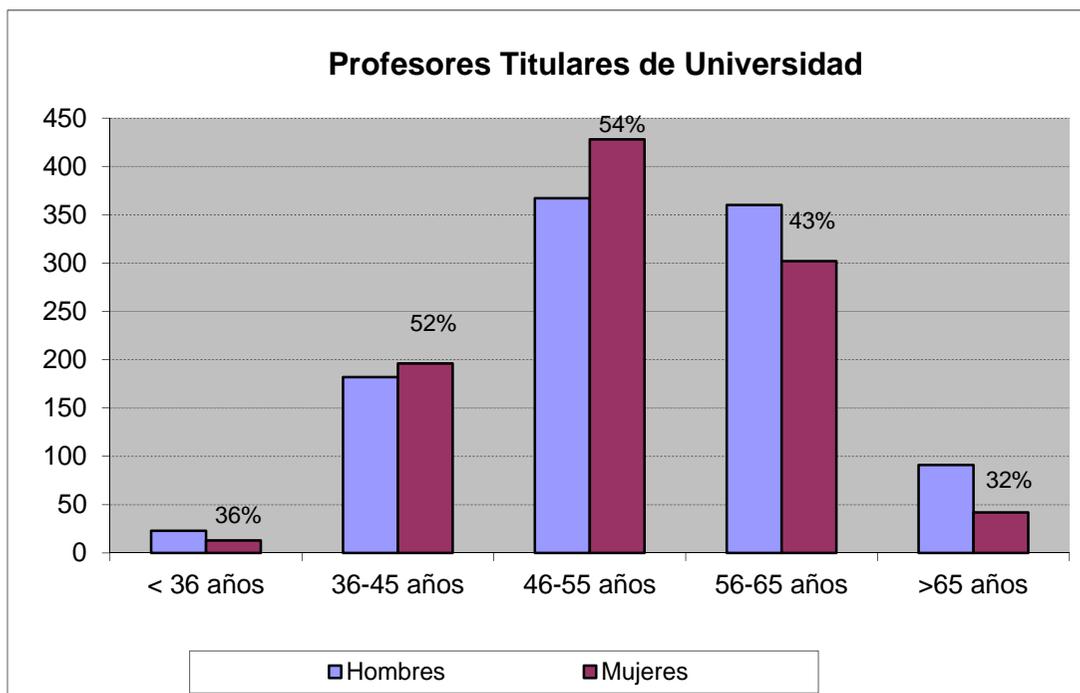
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	0	0	0		
36-45 años	8	1	9	11%	89%
46-55 años	110	43	153	28%	72%
56-65 años	290	114	404	28%	72%
>65 años	123	36	159	23%	77%



**Tabla 9. PDI Contratado:: T.U. por sexos y edad**

**PDI Funcionario-Prof. Titulares de Universidad**

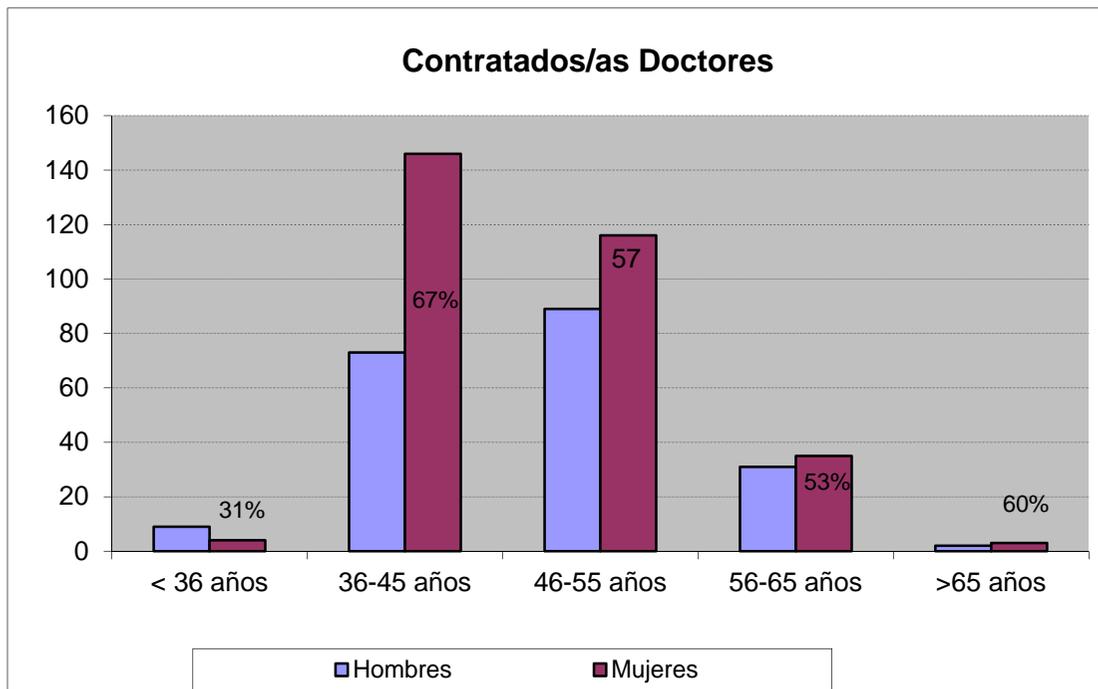
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	23	13	36	36%	64%
36-45 años	182	196	378	52%	48%
46-55 años	367	428	795	54%	46%
56-65 años	360	302	662	46%	54%
>65 años	91	42	133	32%	68%



**Tabla 10. PDI-Contratado: CD por sexos y edad**

**PDI-Contratados/as Doctores**

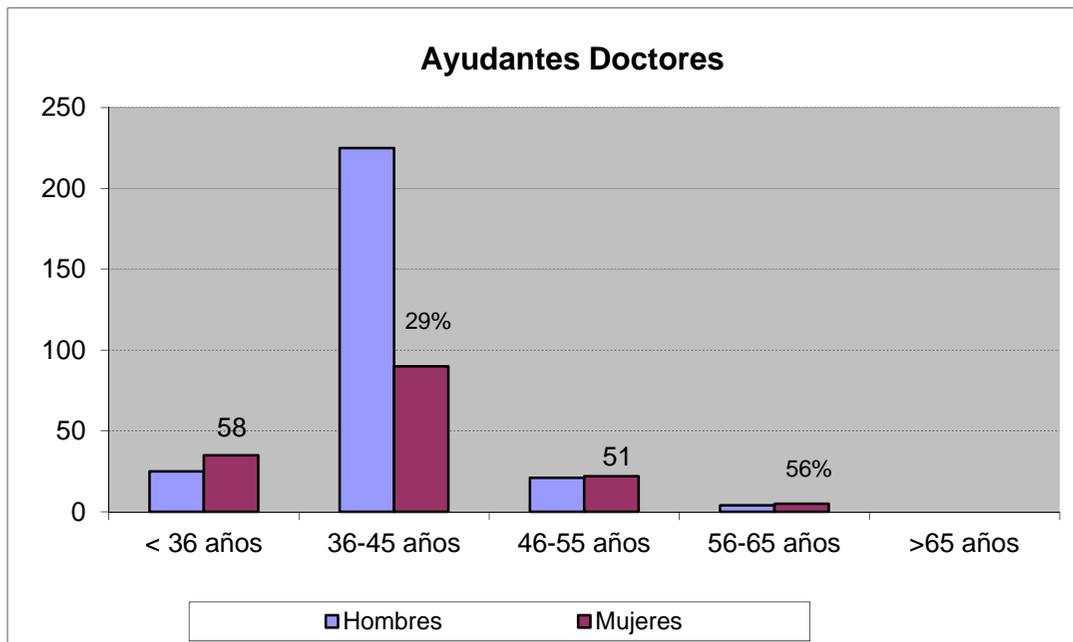
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	9	4	13	31%	69%
36-45 años	73	146	219	67%	33%
46-55 años	89	116	205	57%	43%
56-65 años	31	35	66	53%	47%
>65 años	2	3	5	60%	40%



**Tabla 11. PDI-Ayudantes Doctores**

**PDI-Ayudantes Doctores**

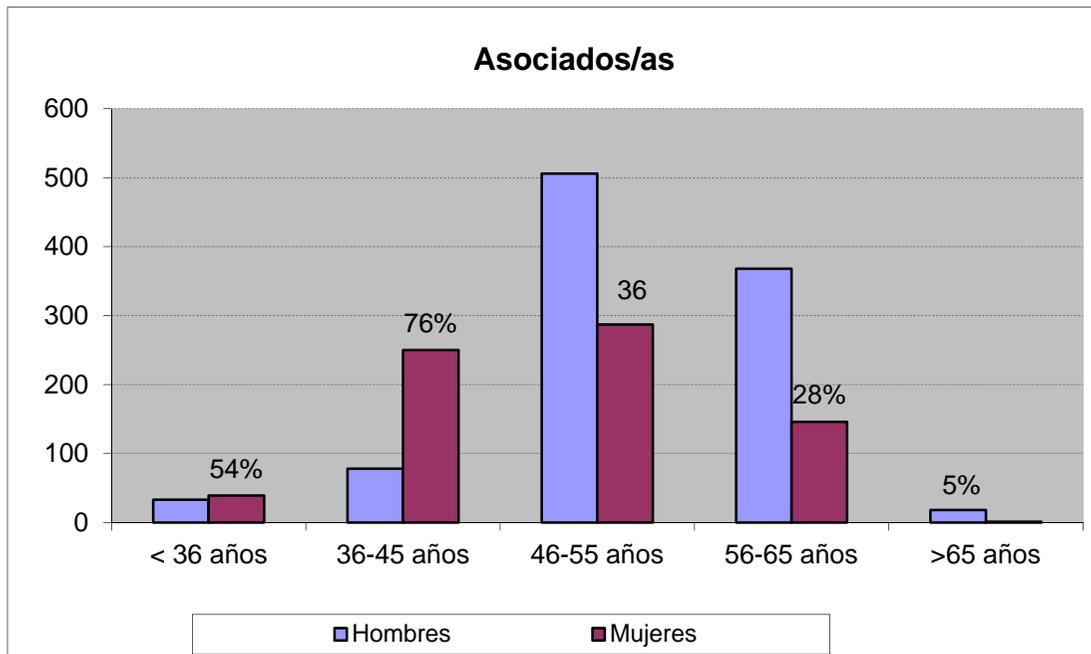
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	25	35	60	58%	42%
36-45 años	225	90	315	29%	71%
46-55 años	21	22	43	51%	49%
56-65 años	4	5	9	56%	44%
>65 años	0	0	0		



**Tabla 12. PDI-Contratado: Asociados/ as por sexos y edad**

**PDI-Asociados/as**

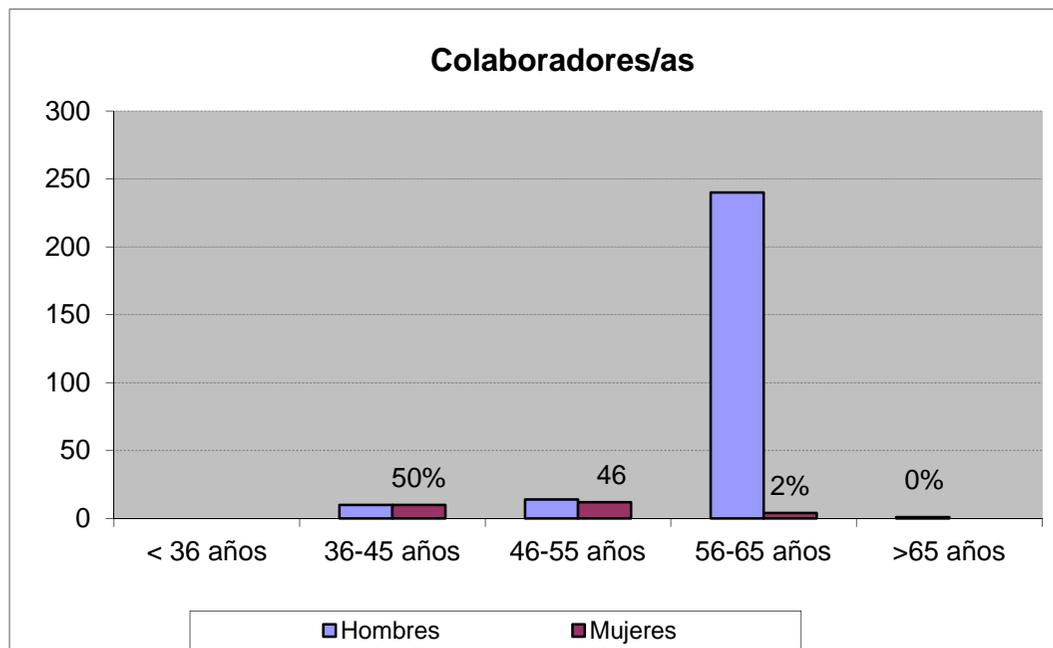
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	33	39	72	54%	46%
36-45 años	78	250	328	76%	24%
46-55 años	506	287	793	36%	64%
56-65 años	368	146	514	28%	72%
>65 años	18	1	19	5%	95%



**Tabla 13. PDI Contratado: Colaboradores/ as por sexos y edad**

**PDI-Colaboradores/as**

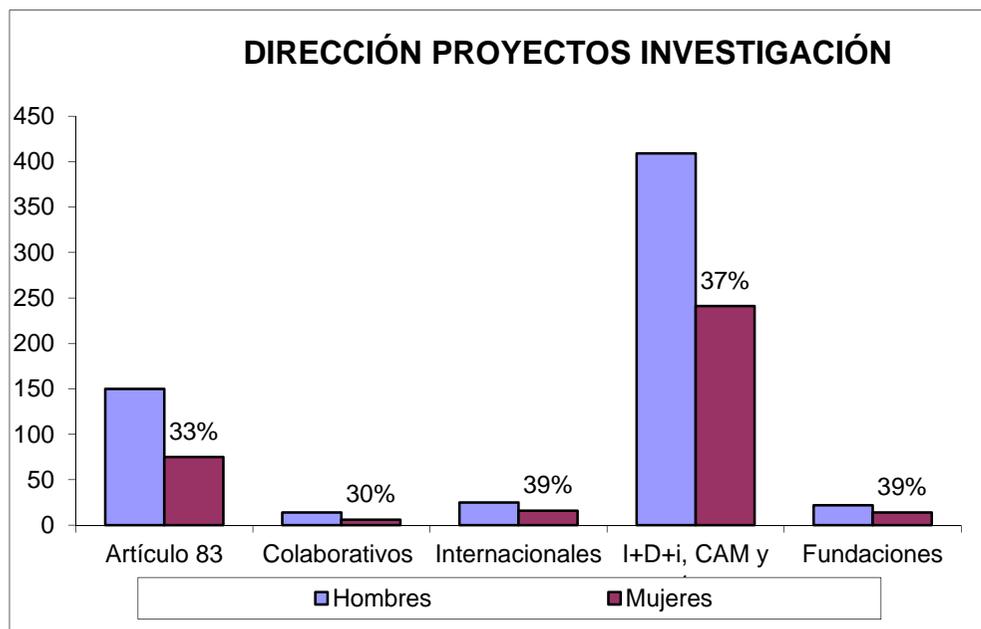
	Hombres	Mujeres	Totales	% Mujeres	% Hombres
< 36 años	0	0	0		
36-45 años	10	10	20	50%	50%
46-55 años	14	12	26	46%	54%
56-65 años	240	4	244	2%	98%
>65 años	1	0	1	0%	100%



**Tabla 14. Dirección de Proyectos de Investigación por sexos**

**Dirección Proyectos Investigación**

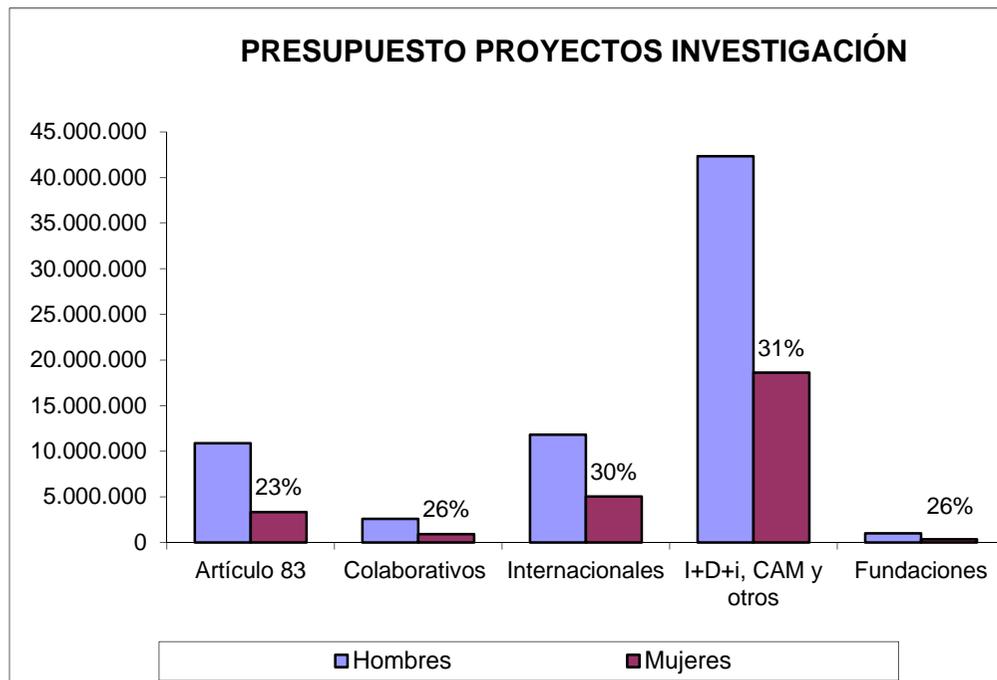
	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Artículo 83	150	75	33%
Colaborativos	14	6	30%
Internacionales	25	16	39%
I+D+i, CAM y otros	409	241	37%
Fundaciones	22	14	39%



**Tabla 15. Presupuestos de Proyectos de Investigación por sexos**

**Presupuesto Proyectos Investigación**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Artículo 83	10.881.391	3.328.181	23%
Colaborativos	2.591.075	906.148	26%
Internacionales	11.807.795	5.032.584	30%
I+D+i, CAM y otros	42.335.096	18.618.087	31%
Fundaciones	1.003.732	345.494	26%



**Tabla 1. PDI por género, edad y categoría.**

PDI por género, edad y categoría			<36			36-45			46-55			56-65			>65		
			T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M
PDI	Funcionario	Catedrático	0	0		9	1	11%	153	43	28%	404	114	28%	159	36	23%
		Titular	36	13	36%	378	196	52%	795	428	54%	662	302	46%	133	42	32%
PDI	Contratado	Contratado Doctor	13	4	31%	219	146	67%	205	116	57%	66	35	53%	5	3	60%
		Ayudante Doctor	60	35	58%	315	90	29%	43	22	51%	9	5	56%	0	0	
		Asociado	72	39	54%	328	250	76%	793	287	36%	514	146	28%	19	1	5%
		Colaborador	0	0		20	10	50%	26	12	46%	244	4	2%	1	0	0%
<b>Total</b>			<b>181</b>	<b>91</b>	<b>50%</b>	<b>1.269</b>	<b>693</b>	<b>55%</b>	<b>2.015</b>	<b>908</b>	<b>45%</b>	<b>1.899</b>	<b>606</b>	<b>32%</b>	<b>317</b>	<b>82</b>	<b>26%</b>

**Tabla 2. PDI por género y sexenios**

PDI por género y sexenios		0			1			2			3			4			5			6 ó más		
		T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M
Funcionario	Catedrático	22	6	27%	17	2	12%	36	7	19%	105	27	26%	207	60	29%	183	55	30%	155	37	24%
	Titular	534	248	46%	372	177	48%	577	268	46%	403	199	49%	158	81	51%	21	10	48%	5	1	20%
Contratado	Contratado Doctor	316	165	52%	173	97	56%				8	3	38%	2	0	0%						
	Colaborador	48	23	48%	5	3	60%	1	0	0%												
<b>Total</b>		<b>920</b>	<b>442</b>	<b>48%</b>	<b>567</b>	<b>279</b>	<b>49%</b>	<b>614</b>	<b>275</b>	<b>45%</b>	<b>516</b>	<b>229</b>	<b>44%</b>	<b>367</b>	<b>141</b>	<b>38%</b>	<b>204</b>	<b>65</b>	<b>32%</b>	<b>160</b>	<b>38</b>	<b>24%</b>

**Tabla 3. PDI: Situaciones especiales y excedencias por géneros**

PDI, situaciones especiales y excedencias por género				
	H	M	Total	% M
Excedencia por cuidados familiares	1	5	6	83%
Servicios especiales	35	13	48	27%
Licencia por estudios	8	5	13	38%

**Tabla 4. PAS por género, edad y categoría**

PAS por género, edad y categoría			<36 años			36-45 años			46-55 años			56-65 años			>65 años		
			T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M	T	M	% M
PAS	Funcionario	A1+A2	3	2	67%	61	39	64%	215	140	65%	141	89	63%			
		C1+C2	77	49	64%	330	260	79%	594	477	80%	352	289	82%	1	1	100%
PAS	Laboral	A1+A2	7	2	29%	33	11	33%	50	20	40%	23	12	52%	0	0	
		B1+B2	12	7	58%	52	20	38%	47	22	47%	15	5	33%	0	0	
		C1+C2+C3	146	63	43%	311	113	36%	534	213	40%	289	120	42%	0	0	
		<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>123</b>	<b>50%</b>	<b>787</b>	<b>443</b>	<b>56%</b>	<b>1.440</b>	<b>872</b>	<b>61%</b>	<b>820</b>	<b>515</b>	<b>63%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**Tabla 5. PAS: situaciones especiales y excedencias por género**

PAS, situaciones especiales y excedencias por género				
	H	M	Total	% M
Excedencia por cuidados familiares	0	5	5	100%
Permiso sin sueldo	7	33	40	83%
Permiso por cuidado de familiares graves	1	4	5	80%
Reducción de jornada	7	46	53	87%