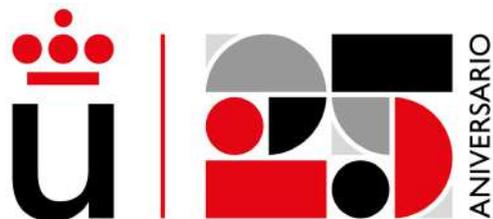


# II PLAN DE IGUALDAD

## UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

2022-2026



Destacamos el esfuerzo de la Comisión Negociadora para lograr consensuar tanto la metodología de toma de decisiones como todas las acciones diseñadas en el II Plan de Igualdad de la URJC. Queremos también agradecer la labor de todas las personas de la comunidad universitaria que han participado en el proceso.

Es importante hacer mención especial al trabajo realizado por el Gabinete de Planificación y Programación, pero también al resto de servicios de la Universidad Rey Juan Carlos que han colaborado en la obtención de los datos para realizar el Informe de Diagnóstico.

Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora en la elaboración del Plan y por ello también mostramos agradecimiento.

Andrés Martínez Fernández  
Vicerrector de Planificación y Estrategia

## INDICE

Declaración Institucional .....	5
Comisión Negociadora .....	6
Comisión de Seguimiento .....	43
Aprobación del II Plan de Igualdad por el Consejo de Gobierno .....	45
<b>I. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>46</b>
<b>II. MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>48</b>
1. Marco Legal Internacional .....	49
2. Marco Legal Europeo .....	53
3. Marco Legal Estatal .....	56
4. Marco Autonómico .....	147
<b>III. INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA .....</b>	<b>157</b>
<b>IV. INFORME DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>165</b>
1. Evolución de las políticas de igualdad EN LA URJC .....	166
2. Metodología del Informe Diagnóstico.....	169
3. Resultados Informe Diagnóstico: Plantilla .....	175
3.1. Cuestiones Generales .....	175
3.2. Representatividad de la Universidad.....	197
3.3. Encuestas a la plantilla.....	203
3.4. Proceso de selección y contratación .....	206
3.5. Promoción profesional.....	236
3.6. Formación .....	260
3.7. Comunicación.....	270
3.8. Condiciones laborales.....	278
3.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	294
3.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	311
3.11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	327
3.12. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina .....	333
3.13. Investigación .....	379
3.14. Retribuciones.....	386
3.15. Resultados del Informe Diagnóstico: Estudiantado.....	458

4.	<b>Actuaciones en materia de igualdad .....</b>	<b>461</b>
4.1.	Unidad de Igualdad.....	467
4.2.	Seguridad y uso de espacios .....	469
4.3.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	472
4.4.	Docencia y perspectiva de género.....	477
4.5.	Comunicación inclusiva y no sexista.....	479
4.6.	Representación equilibrada .....	481
4.7.	Violencia de Género.....	483
5.	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>487</b>
6.	<b>Análisis DAFO.....</b>	<b>492</b>
V.	<b>OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. ACCIONES.....</b>	<b>500</b>
1.	Proceso de selección y contratación .....	501
2.	Promoción profesional.....	504
3.	Formación .....	509
4.	Comunicación.....	512
5.	Condiciones de trabajo .....	514
6.	Salud laboral .....	515
7.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	519
8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	523
9.	Derechos de las víctimas de violencia de género.....	526
10.	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	531
11.	Retribuciones .....	534
12.	Investigación, innovación y transferencia .....	537
13.	Docencia .....	542
14.	Estudiantado.....	546
15.	Transversalidad de género.....	549
VI.	<b>PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>555</b>
1.	Presupuesto del II Plan de Igualdad.....	556
2.	Cronograma de implementación y seguimiento .....	557

# Declaración Institucional

Código seguro de Verificación : PFIRMA-44a5-fb10-2498-69d2-52bc-7500-b0bf-493b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.urjc.es/verifica>



Rectorado

## COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS CON EL II PLAN DE IGUALDAD

En la Universidad Rey Juan Carlos somos conscientes de la necesidad de avanzar hacia una sociedad más justa, donde la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Las universidades concretamente hemos de ser especialmente sensibles con este tema y serios a la hora de trazar y diseñar nuestros planes de igualdad, ya que educamos con el ejemplo y somos responsables de la formación de los futuros líderes sociales.

Por todo esto, la Universidad Rey Juan Carlos inicia la redacción de su II Plan de Igualdad siguiendo las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Realizaremos este II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos buscando la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de actuación de nuestra institución. Está previsto que en los próximos meses realicemos el diagnóstico de situación y que arranque el diseño del Plan, contando con una Comisión Negociadora paritaria de la que formará parte relevante la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

No obstante, no podemos perder de vista que, además de un lugar de trabajo, la universidad está formada por una comunidad amplia, compuesta por personal de administración y servicios, personal docente e investigador y alumnado, y por tanto este plan incorporará también, como no puede ser de otro modo, la opinión y las necesidades de nuestro estudiantado, que estará representado también en la Comisión Negociadora.

Afrontamos la implantación de este II Plan de Igualdad como una oportunidad de modernización y mejora de nuestra universidad, como una ocasión para que todos y todas nos dotemos de un lugar más seguro y libre de discriminaciones. Para ello queremos y debemos contar con vuestra participación, tanto en el proceso de definición del plan, como a lo largo de los próximos 4 años en los que debemos de trabajar para su implantación. Juntos lo haremos mejor.

En Mostoles a fecha de firma electrónica,

Francisco Javier Ramos López  
Rector

CSV : PFIRMA-44a5-fb10-2498-69d2-52bc-7500-b0bf-493b  
Universidad Rey Juan Carlos | DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.urjc.es/verifica>  
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER RAMOS LOPEZ | FECHA : 28/06/2021 12:29 |



# Comisión Negociadora

---

La URJC inició a principios del 2021 el camino para la elaboración de su II Plan de Igualdad con el objetivo último de avanzar en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres descrito en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Un Plan que pretendía ser inclusivo, participativo, negociado y resultado de un amplio consenso.

Para llevar a cabo este proyecto institucional, se contó con el apoyo de una consultora externa y con la conformación de una Comisión Negociadora planteada según el procedimiento descrito en 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.

En este sentido la Comisión Negociadora se constituye formalmente en la reunión de fecha 13 de julio de 2021, después de invitar a las secciones sindicales con representación en la URJC a participar en este proceso. En esta Comisión Negociadora, que buscó la presencia equilibrada de hombres y mujeres, participó de forma paritaria la representación de la institución por una parte y por otra la representación de las personas trabajadoras, siendo la composición de la parte social proporcional a su representatividad en la universidad. Cabe mencionar que, para dar cabida a los sectores de la comunidad universitaria, se integró al estudiantado en la parte institucional de la comisión con pleno derecho de voz y voto.

Esta Comisión Negociadora, nombrada mediante resolución rectoral, y planteada con una estructura de titulares y suplentes para asegurar una participación suficiente a lo largo del desarrollo del plan, se dotó de un Reglamento de Funcionamiento que detalla, entre otras cuestiones, el ámbito de actuación, la forma de reunión, sus competencias o el procedimiento para la adopción de acuerdos.

Este reglamento concreta que la presidencia de la comisión la ostentaría la parte institucional, en la figura del Vicerrector de Planificación y Estrategia, y que la parte social ostentaría la figura de la secretaria de la comisión de forma rotatoria entre las secciones sindicales que la componen.

La Comisión Negociadora recibió formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres para asegurar un conocimiento previo necesario para el posterior desarrollo del diagnóstico y para la concreción de objetivos y acciones del plan. Esta formación inicial describió el marco general y conceptual de la igualdad de género, las fases que conlleva un Plan de Igualdad, así como las estrategias para la igualdad que se deben tener en cuenta.

La Comisión Negociadora se ha reunido en nueve ocasiones, a lo largo del proceso, destacando en todo momento la activa participación y la buena fe en la negociación de las partes. El proceso de negociación ha terminado con la aprobación por unanimidad tanto del diagnóstico como de los objetivos y acciones del plan, reflejo de la búsqueda del consenso y el interés por concretar un plan ambicioso pero realista.

Tal y como marca el propio Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, aprobado el II Plan de Igualdad de la URJC esta comisión será disuelta, siendo sustituida a partir de ese momento por la Comisión de Seguimiento, que será paritaria entre la representación de la Universidad y la representación de la plantilla.

Entre las competencias de la Comisión de Seguimiento estarán: obtener información sobre la ejecución de las medidas del plan, detectar posibles obstáculos a la implementación del Plan, verificar la consecución de los objetivos del Plan, así como otros que pudiera determinar la Comisión Negociadora

## Composición de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad

<b>Representantes de la parte institucional de la Comisión Negociadora</b>	
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>
Andrés Martínez Fernández, Vicerrector de Planificación y Estrategia	Diana Benito Osorio, Vicerrectora adjunta de Estrategia
Pilar Trinidad Núñez, Secretaria General	María Lourdes Meléndez Murillo-Velarde, Vicerrectora de Enseñanzas Propias y Centros Adscritos
Luis Mediero Oslé, Gerente General, sustituido en abril de 2022 por Teodoro Conde Minaya	Virginia Álvarez Rodríguez, Vicegerenta de Personal
Visitación López-Miranda González, Vicerrectora de Investigación	Isabel Martínez Moreno, Vicerrectora de Postgrado
Jesús Alberto Messía de la Cerda Ballesteros, Vicerrector de Profesorado	Miguel Ángel Marcos Calvo, Director Académico de evaluación y selección de PDI, sustituido en abril de 2022 por María Mercedes Alberruche Díaz-Flores
Rosa Rodríguez Saavedra, Directora de la Unidad de Igualdad	Francisco Javier Simó Reigadas, Vocal de la Unidad de Igualdad
Clara Eugenia Arguello Gonzalez, representante de estudiantes.	Delia Garcia Álvarez, representante de estudiantes.

<b>Representantes de la parte social de la Comisión Negociadora</b>	
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>
CSIF Teresa Sanchez Magdaleno Elena Cermeño Martín Angel Holgado Castaño	CSIF Sergio Casas Arquero Sonia del Valle Cejudo Mariano Sánchez Magdaleno
CCOO Lida Fernández Montes Juana Farfán Montero	CCOO Raúl Barrilero Galán Daniel Herrero Martínez
CSIT Nuria Alonso Gallo	CSIT M <sup>a</sup> de los Ángeles González de Sousa
UGT Thais Méndez Otero	UGT M <sup>a</sup> Concepción Mateos Martín

## Cronograma de acuerdos y actas de reunión de la Comisión Negociadora

A continuación, se incorporan las actas de las reuniones que ha tenido la Comisión Negociadora firmadas por la persona que, en cada reunión, ha ejercido la secretaria. Es de interés destacar entre el contenido que recogen dichas actas, los acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora que han tenido mayor relevancia en el proceso:

- El 13 de julio de 2021 se produce la reunión para la **constitución de la Comisión Negociadora**.
- El 15 de septiembre de 2021 la Comisión Negociadora **aprueba el borrador del Protocolo de Acoso**, que incluye procedimiento para el acoso sexual o por razón de sexo, que posteriormente será aprobado en Consejo de Gobierno.
- En la reunión del 29 de marzo de 2022 se **aprueba por el reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora**.
- El día 31 de mayo de 2022 se produce la **aprobación por unanimidad del Informe Diagnóstico** y se procede a la redacción del borrador del II Plan de Igualdad, con una propuesta inicial de objetivos generales y específicos.
- El día 20 de junio de 2022 la Comisión Negociadora, **aprueba por unanimidad el II Plan de Igualdad**, con vigencia de 2022-2026, vigencia no superior a cuatro años tal y como marca el RD 901/2020.
- El día 4 de julio de 2022 se **aprueba la composición de la Comisión de Seguimiento** del II Plan de Igualdad en cumplimiento del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD  
DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 13 DE JULIO DE 2021**

**Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora**

**Representantes de la Institución:**

Andrés Martínez Fernández, Vicerrector de Planificación y Estrategia  
 Pilar Trinidad Núñez, Secretaria General  
 Luis Mediero Oslé, Gerente General  
 Isabel Martínez Moreno, Vicerrectora de Postgrado  
 María Lourdes Meléndez Murillo-Velarde, Vicerrectora de Enseñanzas Propias y Centros Adscritos  
 Visitación López-Miranda González, Vicerrectora de Investigación  
 Diana Benito Osorio, Vicerrectora adjunta de Estrategia  
 Rosa Rodríguez Saavedra, Directora de la Unidad de Igualdad  
 Francisco Javier Simó Reigadas, vocal de la Unidad de Igualdad  
**Virginia Álvarez Rodríguez, Vicegerente de RR.HH.**  
 Miguel Ángel Marcos Calvo, Director Académico de evaluación y selección de PDI  
 Clara Eugenia Arguello Gonzalez, representante de estudiantes.  
 Delia García Álvarez, representante de estudiantes.

**Representantes Sindicales:**

María Teresa Sanchez Magdaleno  
 Elena Cemeño Martín  
 Ángel Holgado Castaño  
 Mariano Sánchez Magdaleno  
 Sergio Casas Arquero  
 Sonia Valle Cejudo  
 Juana Farfán Montero  
 Lidia Fernández Montes  
 Daniel Herrero Martínez  
 Raúl Barrilero Galán  
 Nuria Alonso Gallo  
 María Angeles González De Souza  
 Thais Méndez Otero  
 María Concepción Mateos Martín

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NUÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46



Excusa su ausencia

Jesús Alberto Messía de la Cerda Ballesteros

Invitados a la reunión

Ana Julián Edo (consultora)  
 Paula Plaza García (alumna)  
 Laura Ávila (consultora)

-----  
 Siendo las 9:00 horas del día 13 de julio de 2012, se celebra la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos, por medios electrónicos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con la participación de los miembros anteriormente citados y el siguiente orden del día:

1. Constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad.

**1. Constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad.**

El Sr. Vicerrector de Planificación y Estrategia, don Andrés Martínez informa que, dado que la Comisión Negociadora no tienen aprobado un reglamento de funcionamiento en este momento, actuará como secretaria de la Comisión, la Secretaria General de la URJC. Al no existir objeciones al respecto, Pilar Trinidad será la persona encargada de convocar las reuniones y levantar actas hasta la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

A continuación, doña Rosa Rodríguez, Directora de la Unidad de Igualdad, informa que entre los presentes se encuentra, además de las consultoras, la alumna Paula Plaza Gracia, becaria de colaboración de la Unidad de Igualdad, y solicita permiso para que permanezca como oyente, si no hay inconveniente por parte de los y las asistentes. No existen objeciones al respecto.

Sobre la composición de la Comisión Negociadora, Andrés Martínez comenta que se produjo un error en la Resolución Rectoral por la que se crea la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos, ya que donde se indica a Elena Rodríguez Barcia como suplente de Luis Mediero Oslé, debe decir Virginia Álvarez Rodríguez. Este error quedó subsanado mediante resolución rectoral.

Se informa a los presentes que se está trabajando con distintos servicios de la universidad para obtener los datos necesarios para confeccionar el diagnóstico de las materias indicadas en la reglamentación. Se concreta que las encuestas que forman parte del diagnóstico se enviarán a la plantilla y al alumnado en septiembre.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NUÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46



Se propone como fecha, **para comenzar a trabajar** sobre el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora, la primera o segunda semana de septiembre. Como ya la Comisión Negociadora dispone de un borrador se indica que se pueden enviar las sugerencias que entiendan necesarias para intentar solventar todas las dudas con la consultora con antelación.

No habiendo más intervenciones, se acuerda declarar formalmente constituida la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 9:45 horas del día señalado, finaliza la reunión.

LA SECRETARÍA GENERAL

*{firma electrónica}*

Pilar Trinidad Núñez

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL  
II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 15 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora

Andrés Martínez Fernández	Ángel Holgado Castaño
Clara Eugenia Arguello Gonzalez	Juana Farfán Montero
Elena Cermeño Martín	Maria Teresa Sanchez Magdaleno
Lidia Fernández Montes	Miguel Ángel Marcos Calvo
Nuria Alonso Gallo	Pilar Trinidad Núñez
Thais Méndez Otero	Rosa Rodríguez Saavedra
Visitación López-Miranda González	Virginia Alvarez Rodríguez

Excusan su ausencia:

Luis Javier Mediero Oslé  
Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros

Documentación adjunta:

1. Acta de reunión de la Comisión Negociadora nº 1 de 13 de julio de 2021.
2. Borrador del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de la URJC.
3. Borrador del protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la URJC.

La reunión se inicia a las 12:00 horas del día 15 de septiembre de 2021, a través de la teams, con la asistencia y ausencia de las personas detalladas.

Se pregunta a las personas que forman la Comisión de Negociación si tienen alguna objeción o comentario sobre el acta de reunión de la Comisión Negociadora nº 1 de 13 de julio de 2021. Elena Cermeño comenta que lo indicado en el acta sobre "aprobar el reglamento" en el mes de septiembre no es correcto ya que lo propuesto en la reunión es "comenzar a trabajar sobre el reglamento" en dicho mes. Se modificará el acta en este sentido y se aprueba.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46



Según el apartado anterior se abre periodo de debate sobre el contenido del reglamento de la CN, se escucha a las partes y se evidencian distintos puntos del reglamento sobre los que no hay consenso. Se decide dar un nuevo plazo hasta la siguiente reunión para revisar los aspectos que se han mostrado en la reunión, invitando a las partes a comunicar sus aportaciones.

Se indica a los presentes que se continúa trabajando con distintos servicios de la universidad para disponer de datos para confeccionar el diagnóstico de las materias indicadas según el RD 901/2020.

Se indica a los presentes que se remitirá en breve la encuesta al alumnado según lo comentado en la anterior reunión cuando se concretó que sería más conveniente enviarla una vez comenzado el periodo lectivo del curso 2021-2022.

Se expone el proceso que ha dado como resultado el borrador del protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la URJC. Se recuerda que la necesidad de la revisión del protocolo de acoso, nace del Comité de Seguridad y Salud de la URJC en el año 2018 y que posteriormente en enero del 2019 el rector se compromete a avanzar en dicha revisión a través de una comisión de trabajo coordinada por el director académico de Transparencia y Buen Gobierno. El documento inicial es puesto en conocimiento de las juntas y comités de PAs y PDI y de las secciones sindicales. Revisado por asesoría jurídica y aprobado por el CSS se abre un proceso participativo a la comunidad universitaria PAs, PDI y alumnado. Rosa Rodríguez explica que, como fase final del proceso, se necesita la aprobación de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad ya que el protocolo de acoso formará parte del II Plan de Igualdad tal y como la normativa requiere.

Sin objeciones de los presentes sobre el borrador de protocolo de acoso presentado, queda aprobado el documento que será elevado al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.

Poco antes de la hora fijada para la finalización de la reunión, Virginia Álvarez Rodríguez, delega voto en Andrés Martínez Fernández, cuestión que queda indicada en el chat de la sesión de teams.

Sin más puntos que tratar se da por finalizada la segunda reunión de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad a las 14:15 horas del 15 de septiembre de 2021.

LA SECRETARIA GENERAL  
(firma electrónica)

Pilar Trinidad Núñez

---

Página 2 de 2

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C.Tulipán, s/n - 28933 Móstoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 2 / 2

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL  
II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 7 DE MARZO DE 2022**

Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora

Andrés Martínez Fernández (presidente en funciones)  
Ángel Holgado Castaño  
Clara Eugenia Arguello González  
Diana Benito Osorio (suplente de Andrés Martínez Fernández en la reunión tras ausencia)  
Elena Cermefino Martín  
Isabel Martínez Moreno (suplente de Visitación López-Miranda en la reunión tras ausencia)  
Juana Farrán Montero  
Luis Javier Mediero Oslé  
María Teresa Sánchez Magdalena  
Miguel Ángel Marcos Calvo (suplente de Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros)  
Nuria Alonso Gallo  
Pilar Trinidad Núñez (secretaría en funciones)  
Raúl Barrilero Galán (suplente de Lidia Fernández Montes)  
Rosa Rodríguez Saavedra  
Thais Méndez Otero  
Visitación López-Miranda González

Titulares que excusan su ausencia:

Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros (sustituido por suplente)  
Lidia Fernández Montes (sustituida por suplente)

Asistentes no pertenecientes a la Comisión Negociadora

Erica Tejedor Belmar (Equality Momentum)  
Ana Julian Edo (Equality Momentum)  
Clara García (Equality Momentum)

Documentación adjunta:

1. Borrador del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de la URJC.
2. Borrador del informe diagnóstico.
3. Propuesta de calendarización.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46

La reunión se inicia a las 11:35 horas del día 7 de marzo de 2022, a través de la teams, con la asistencia y ausencia de las personas detalladas.

Antes de comenzar con el primer punto del orden del día, Elena Cermeño comenta que no se dispone de las actas 2 y 3 de las reuniones de 15 de septiembre de 2021 y de 7 de marzo de 2022 y que no se ha corregido el error del acta de constitución de la CN. En este sentido Andrés Martínez comenta que se dará solución en el orden del día de la siguiente reunión.

En primer lugar, la sesión se dirige a revisar y en su caso a aprobar el Reglamento de la Comisión Negociadora sobre el cual se recogen las siguientes aportaciones:

- Elena Cermeño comenta que sería necesario revisar las funciones y competencias de la Comisión Negociadora que se plasman en el Reglamento con tal de ajustarlas a la normativa vigente, propone añadir todas las que contempla la normativa. Propone relajar la exigencia de 2/3 de la parte solicitante para solicitar una reunión extraordinaria. Resalta la posibilidad de dejar especificado en el Reglamento la constitución de la CN que continuará el seguimiento del Plan de Igualdad una vez aprobado y propone que se debe definir su naturaleza paritaria y proporcional para ser un espejo de la actual CN.
- Andrés Martínez y Rosa Rodríguez indican que, dado que no están los ejes definidos del II Plan no sería recomendable fijar la comisión de seguimiento en el propio reglamento.
- Nuria Alonso comenta la posibilidad de hacer constar en las funciones de la Comisión Negociadora la función específica de Constituir la Comisión de Seguimiento, propuesta que fue aceptada.
- Rosa Rodríguez plantea que la parte institucional ostente la presidencia y la parte social la secretaría de la CN y propone para ocupar la presidencia a Andrés Martínez Fernández, vicerrector de Planificación y Estrategia, actual presidente en funciones de la CN. CCOO propone a Lidia Fernández Montes para ocupar la secretaría de la CN.
- Respecto al nombramiento de presidencia y secretaría Elena Cermeño defiende que hay que respetar las formas. Si se llegara a un acuerdo para que la universidad nombrara al presidente y la parte social nombrara al secretario, cada una de las partes debería reunirse para acordar la propuesta.
- Diana Benito, que suplió a Andres Martínez en la reunión, propone paralizar la sesión y debatir estas cuestiones para poder continuar con el propósito de la reunión que es el de presentar el Informe Diagnóstico tal y como estaba previsto.
- La Comisión establece una pausa de 15 minutos para debatir las cuestiones referentes al Reglamento de la Comisión Negociadora.

Una vez reanudada la sesión, se realiza la presentación de las principales conclusiones del Informe Diagnóstico, recomendaciones y DAFO por parte de Ana Julián de la Consultora Equality Momentum. Al final de la presentación, comenta la Consultora que se va a establecer un período de tiempo de una semana para aportar modificaciones y sugerencias al Informe Diagnóstico mediante propuestas que se canalizarán a través de la Unidad de Igualdad. Se comenta la dificultad de revisión de documentación tan extensa.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46





Por parte de la consultora, se indica que los siguientes documentos que se envíen no tendrán tantas páginas ni serán tan grandes como el Informe Diagnóstico por lo que la revisión de éstos será más liviana.

Por último, se informa a la CN que se ha habilitado un grupo de trabajo en teams donde se irá incorporando tanto la documentación del diagnóstico, aportaciones, borradores del II Plan, así como las actas de las reuniones.

Sin más puntos que tratar se da por finalizada la segunda reunión de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad a las 14:30 horas del 7 de marzo de 2022.

LA SECRETARÍA GENERAL  
(firma electrónica)

Pilar Trinidad Núñez

ID DOCUMENTO: oKeeLeCsY0e  
Verificación código: <https://sele.urjc.es/verifica>



---

Página 3 de 3

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	27-04-2022 14:02:46

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tuipán, s/n - 28933 Mostoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 3 / 3

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL  
II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 29 DE MARZO DE 2022**

Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora

Andrés Martínez Fernández (presidente en funciones)  
Angel Holgado Castaño  
Clara Eugenia Arguello González  
Elena Cermeflo Martín  
Lidia Fernández Montes  
María Teresa Sánchez Magdaleno  
Miguel Angel Marcos Calvo (suplente de Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros)  
Nuria Alonso Gallo  
Raúl Barrilero Galán  
Rosa Rodríguez Saavedra (secretaría en funciones por sustitución)  
Thais Méndez Otero  
Visitación López-Miranda González

Titulares que excusan su ausencia:

Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros (sustituido por suplente)  
Juana Farfán Montero (sustituido por suplente)  
Luis Mediero Oslé (delega voto a la presidencia en funciones)  
Pilar Trinidad Núñez (delega voto a la presidencia en funciones)

Asistentes no pertenecientes a la Comisión Negociadora

Ana Julian Edo (Equality Momentum)  
Erica Tejedor Belmar (Equality Momentum)  
Clara García (Equality Momentum)

Documentación adjunta:

1. Borrador del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de la URJC.
2. Borrador de las actas de las reuniones de fecha 15 de septiembre de 2021 y de 7 de marzo de 2022.
3. Documento de propuesta de objetivos y acciones y comentarios de CSIT al documento.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA ROSA MARÍA	27-04-2022 15:20:13



La reunión se inicia a las 11:40 horas del día 29 de marzo de 2022, a través de la teams, con la asistencia y ausencia de las personas detalladas.

Previo al comienzo Andrés Martínez comenta que tanto Pilar Trinidad, secretaria en funciones de la CN, como su suplente, no pueden asistir por motivos de agenda a la presente reunión. El presidente en funciones solicita por este motivo que sea Rosa Rodríguez quien de forma puntual sea secretaria de la CN en esta reunión, no habiendo objeciones al respecto.

En el primer punto del orden del día, Elena Cermeño comenta que no se ha corregido el acta nº 1 y que las actas 2 y 3 de las reuniones de 15 de septiembre de 2021 y de 7 de marzo de 2022 contienen imprecisiones. Adjunta documento de comentarios a las actas, en el grupo teams de la CN, para su incorporación. Se analizan los puntos de los comentarios, siendo aceptados por la CN. Rosa Rodríguez indica que se tendrán en cuenta dichas modificaciones, que se incorporarán a las actas 1, 2 y 3 y que con dichas incorporaciones se dan por aprobadas dichas actas, no existiendo objeciones al respecto.

La sesión se dirige a revisar y en su caso a aprobar el Reglamento de la Comisión Negociadora. La parte social, en un escrito remitido a la CN por Lidia Fernández a través de correo electrónico, concreta las siguientes aportaciones literales:

- a) Incluir en el preámbulo, al final del apartado primero: "La URJC cuenta con una Unidad de Igualdad que trabajará tanto con la Comisión Negociadora como con la Comisión de Seguimiento en la consecución de sus fines". Entendemos que teniendo la Unidad entre sus fines la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad (art 2 de su reglamento), presentarlo en este espacio es algo que va a permear todo el reglamento de la CN.
- b) Art. 9 sobre la Comisión de Seguimiento: "Aprobado el II Plan de Igualdad de la URJC esta CN será disuelta, siendo sustituida a partir de ese momento por la Comisión de Seguimiento, que será paritaria y atenderá a la proporcionalidad de las partes, teniendo como objetivos: el obtener información sobre la ejecución de las medidas del plan, detectar posibles obstáculos a la implementación del Plan, verificar la consecución de los objetivos del Plan, así como otros que pudiera determinar la Comisión Negociadora".
- c) Sobre la secretaria: teniendo en cuenta que hay programadas 4 reuniones y que somos 4 los sindicatos presentes esta será rotatoria entre los mismos, como ya se hace en otras comisiones.
- d) Sobre la presidencia: entendemos que debiera ser la Unidad de Igualdad quien presidiera estas reuniones dado que el art. 6.3 de su reglamento, dice que son funciones de quien ostenta su dirección el "Dirigir la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad, que deberá ser aprobado por Consejo de Gobierno". En este sentido, además, creemos que sería un impulso a la visibilización de la apuesta por la igualdad en el marco de la URJC que esto fuera así.

La CN acepta los apartados a, b y c, y se concreta que el orden de rotación de la secretaria será CSIF, CCÓO, CSIT-UP y UGT, siendo las personas designadas por la parte social respectivamente, Ángel Holgado, Lidia Fernández, Nuria Alonso y Thais Méndez.



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA ROSA MARÍA	27-04-2022 15:20:13

ID DOCUMENTO : M9a0FzYB67  
Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

En cuanto al último apartado, el apartado d, referido a la presidencia de la CN, Rosa Rodríguez comenta que la designación de Andrés Fernández, por la parte institucional, está motivada por el compromiso del equipo de gobierno con el proyecto de desarrollo del II Plan de Igualdad.

En este punto se acepta por las partes reconocer la presidencia presentada por la parte institucional, y la secretaria presentada por la parte social, cuestión que quedará reflejada en el reglamento.

Elena Cermeño comenta que además de estos apartados, en el documento que ha añadido al grupo teams de la CN, indica otros aspectos a tener en cuenta en el reglamento, según la siguiente aportación literal:

- Relajar la exigencia de 2/3 de la parte soliditante para solicitar una reunión extraordinaria.
- Respecto a las competencias de la CN, se propone añadir todas las que contempla la normativa.
- Sobre la Comisión de Seguimiento, CSIF propone que se debe definir su naturaleza paritaria y proporcional. Debe ser un espejo de la actual CN.

Sobre la legitimidad de la parte solicitante para solicitar una reunión extraordinaria, se estima que sería más adecuado que sea la mayoría de la parte solicitante y no los 2/3. No habiendo objeciones al respecto se dan por consensuadas los pormenores comentados que serán incorporados en el reglamento.

En este punto, y habiéndose consensuado el alcance del reglamento, Rosa Rodríguez indica que se da por aprobado el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

En el siguiente punto del orden del día, se hace un resumen de las cuestiones que las partes han planteado al borrador del diagnóstico y que se encuentran aportadas en el grupo teams. Rosa Rodríguez indica que se ha remitido a la consultora concreciones sobre representatividad, información sobre matriculaciones y egresados/as y categorías profesionales de PDI por departamento. Comenta que se están revisando los datos sobre investigación recibidos y que está a la espera de recibir datos sobre cargos académicos. Ana Julián indica que se han tenido en cuenta las correcciones indicadas y que se ha modificado el índice del documento para hacerlo más navegable y facilitar su revisión.

Nuria Alonso indica que echa en falta un informe ejecutivo que facilite evidenciar los apartados más relevantes del diagnóstico en el que irán basados los objetivos y por tanto las acciones. En este sentido Ana Julián indica que cuando la CN dé por cerrado el diagnóstico se podrá trabajar sobre el Informe ejecutivo.

Se pasa al siguiente apartado del orden del día, en el que se deben revisar y aprobar en su caso la estructura y objetivos del II Plan de Igualdad. Ana Julián indica que, dado que no está cerrado el diagnóstico, es preferible no avanzar en los objetivos hasta una nueva revisión de los mismos.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA ROSA MARÍA	27-04-2022 15:20:13



Surgen distintos comentarios sobre la necesidad de poner de relevancia ciertos apartados tratados de forma dispersa en los distintos ejes definidos en el RD 901/2020. En este punto Rosa Rodríguez propone, según los comentarios observados que, además de los ejes reglamentarios se incluyan ejes concretos para tratar: salud laboral, investigación y docencia. Se indica además que es necesario modificar el eje en el que se trata de los "derechos laborales de las víctimas de violencia de género" para hablar de "derechos de las víctimas de violencia de género". Nuria Alonso indica que enviará comentarios para tener en cuenta en el eje de docencia. Andrés Martínez indica que cree que hay una errata en el análisis CAME, al no aparecer calificadas las debilidades "Procesos de selección y promoción que no tienen en cuenta las cargas familiares OE 1.3; OE 1.5; OE 2.2; OE 2.4; OE 9.4" y sobre todo "Negacionismo de la Violencia de Género detectado en la plantilla y el alumnado OE 8.1; OE 8.2; OE 8.3; OE 11.6"

En este punto y en vista de los argumentos presentados por las partes, se determina incluir ejes concretos en el II Plan de Igualdad que traten sobre: salud laboral, investigación y docencia.

Se advierte que la próxima reunión será el 26 de abril y que, según lo acordado, ejercerán como presidente Andrés Martínez y como secretario Angel Holgado.

Sin más puntos que tratar se da por finalizada la cuarta reunión de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad a las 13:20 horas del 29 de marzo de 2022.

SECRETARIA EN FUNCIONES  
(firma electrónica)

Rosa Rodríguez Saavedra

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA ROSA MARÍA	27-04-2022 15:20:13

Acta nº 5

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN  
DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 26 DE ABRIL DE 2022**

Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora

Andrés Martínez Fernández (presidente en funciones)  
Clara Eugenia Arguello González  
Isabel Martínez Moreno  
Juan Farfan Montero  
Lidia Fernández Montes  
María Mercedes Alberruche (suplente de Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros)  
Nuria Alonso Gallo  
Rosa Rodríguez Saavedra  
Thais Méndez Otero

Titulares que excusan su ausencia:

Ángel Holgado Castaño (delega el voto en Nuria Alonso)  
María Teresa Sánchez Magdaleno (delega el voto en Nuria Alonso)  
Elena Cermeño Martín (delega el voto en Nuria Alonso)  
Jesús Alberto Mesía de la Cerda Ballesteros (sustituido por suplente)  
Teodoro Conde Minaya (delega voto en la presidencia)  
Pilar Trinidad Núñez (delega voto en la presidencia)

Asistentes no pertenecientes a la Comisión Negociadora

Ana Julian Edo (Equality Momentum)  
Erica Tejedor Belmar (Equality Momentum)

Documentación adjunta:

1. Borrador del acta nº 4 de la reunión de fecha 29 de marzo de 2022.
2. Documento de propuesta de objetivos y acciones hasta eje 7
3. Documento de propuesta de objetivos y acciones hasta eje 7, comentarios de la UI.
4. Informe diagnóstico URJC 19\_04\_22.
5. Comentarios de CCOO-URJC

Orden del día

1. Revisión y aprobación si procede del acta nº 4 de la reunión del 29 de marzo
2. Revisión de las propuestas enviadas, y aprobación si procede, de los objetivos y acciones hasta el eje 7 del Plan de Igualdad.
3. Aprobación, si procede, del diagnóstico.

#### 4. Ruegos y preguntas

##### 1. Revisión y aprobación si procede del acta nº 4 de la reunión del 29 de marzo

Se aprueba el acta por unanimidad, Rosa Rodríguez (RR) indica que las actas anteriores firmadas serán enviadas para que puedan ser adjuntadas al documento

##### 2. La consultora Ana Julián (AJ) lleva a cabo un repaso del documento y las principales modificaciones que se han introducido respecto a la revisión anterior.

Como Comentarios generales, RR pregunta sobre la periodificación de las acciones y se aclara que es mejor dejarlo para el final cuando se acuerden de forma definitiva las acciones. Asimismo, Andrés Martínez (AM) indica que hay una diferencia entre objetivos y metas, sería probablemente mejor tener menos acciones y mejorar su cumplimiento. Isabel Martínez (IM) comparte esta idea e indica que sería necesario establecer unas metas de manera que el compromiso que se adquiriera con el plan sea más elevado Hay consenso sobre establecer metas en el documento.

A continuación, se analizan los 7 ejes de objetivos y acciones:

##### 1. Proceso de selección

Respecto al objetivo 1.2 acción nº 3 "Implementar procesos de selección con curriculum ciego" AM habla sobre de imposibilidad de hacerlo en el PDI por las características de las plazas, publicaciones y curriculum público de los/as aspirantes, etc. se hará una consulta a RRHH sobre las dificultades de implementación en PDI y PAS. Se deja en revisión esta acción.

En el objetivo 1.4 en la acción "composición equilibrada de tribunales" se aclara que en los tribunales normalmente hay 3 o 5 componentes, lo que supondría que no se llegaría al 40/60 si no al 33/67. Por otra parte, la formación previa en IOMH (igualdad de oportunidades) no es aplicable a miembros de tribunales de fuera de la URJC porque no se les puede exigir.

La consultora AJ aclara que la inclusión de frases como "siempre que sea posible" o "si no es viable se indicarán las causas" garantiza que pueden llevarse a cabo, aunque haya dificultades.

##### 2. Promoción profesional

Se explican las acciones 7, 8, 9 y 10 sin que haya comentarios o alegaciones por parte de los asistentes a la reunión.

Acción 11, AM plantea dudas sobre la acción en PDI por cómo se podría valorar tanto en docencia como en investigación. Sin embargo, IM plantea que en investigación hay nuevas formas de evaluar como los principios DORA que suponen la superación de las métricas de las métricas tradicionales. Nuria Alonso (NA) plantea dudas sobre la aplicación en docencia porque es difícil establecer ítems que lo valoren y AJ lo aclara.

##### 3. Formación

Se explican las acciones 12, 13, 14, 15 y 16 sin que haya comentarios o alegaciones por parte de los asistentes a la reunión.

##### 4. Comunicación

Se explican las acciones 17, 18, 19. IM plantea la necesidad de una guía de lenguaje inclusivo. IS, Lidia Fernández (LF) y NA comparten la necesidad de disponer de una guía de lenguaje no sexista y que desde el rectorado se recuerde a la comunidad universitaria su utilización en las convocatorias, disposiciones, normas internas, etc.

Acción 20, se plantean dudas sobre quién debe “revisar” las comunicaciones: la persona responsable de comunicación, la unidad de igualdad, un grupo de trabajo, etc. no está claro cuál sería la mejor redacción para no comprometer a ninguna de las partes. La consultora AJ propondrá una redacción.

#### 5. Condiciones de trabajo

Se explican las acciones 21, 22 sin que haya comentarios o alegaciones por parte de los asistentes a la reunión.

#### 6. Salud laboral

Se explican las acciones 23, 24, 25, 26 y 27 sin que haya comentarios o alegaciones por parte de los asistentes a la reunión.

No obstante, AM plantea que hay una errata en los indicadores de la acción 23 no son los correctos porque se han “colado” los de otra acción y se revisarán.

Se pospone la revisión del eje 7 por no disponer de más tiempo. Asimismo, el planteamiento de las metas que se han propuesto al principio de la reunión y los puntos que deben concretarse para la finalización de los 6 primeros ejes.

Igualmente se pospone el punto sobre el diagnóstico a la siguiente reunión.

A las 13'30 termina la reunión.

ALONSO GALLO  
NURIA  
MONTSERRAT -  
33510403R

Firmado digitalmente por  
ALONSO GALLO NURIA  
MONTSERRAT - 33510403R  
Fecha: 2022.05.25 17:34:45  
+02'00'

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE  
IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 17 DE MAYO DE 2022**

**Asistentes titulares o suplentes de la Comisión Negociadora**

Representantes de la Institución:

Andrés Martínez Fernández, Vicerrector de Planificación y Estrategia  
Pilar Trinidad Núñez, Secretaria General  
Virginia Álvarez Rodríguez, en sustitución del Gerente General  
Visitación López-Miranda González, Vicerrectora de Investigación  
Mercedes Alberruche Díaz, en sustitución del Vicerrector de Profesorado  
Rosa Rodríguez Saavedra, Directora de la Unidad de Igualdad  
Virginia Álvarez Rodríguez, Vicegerente de RR.HH.  
Clara Eugenia Arguello Gonzalez, representante de estudiantes.

Representantes Sindicales:

María Teresa Sánchez Magdaleno  
Elena Cermeño Martín  
Mariano Sánchez Magdaleno  
Juana Farfán Montero  
Lidia Fernández Montes  
Nuria Alonso Gallo  
Thais Méndez Otero

Excusa su ausencia

Teodoro Conde, Gerente General

Personas invitadas a la reunión

Ana Julián Edo (consultora)

-----  
Siendo las 11:30 horas del día 17 de mayo de 2022, se celebra la sexta reunión de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos, por medios electrónicos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen

1

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNÁNDEZ MONTES LIDIA	07-06-2022 11:50:17

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipan, s/n - 28933 Mostoles

Universidad Rey Juan Carlos

Página: 1 / 4



Jurídico del Sector Público, con la participación de los miembros anteriormente citados y el siguiente orden del día:

1. Información sobre la actualización de la composición de la Comisión Negociadora.
2. Revisión y aprobación si procede del acta nº 5 de la reunión del 26 de abril
3. Revisión de las propuestas enviadas, y aprobación si procede, de los objetivos y acciones del eje 7 al 15 del Plan de Igualdad.
4. Aprobación, si procede, del diagnóstico.
5. Ruegos y preguntas.

### **1. Información sobre la actualización de la composición de la Comisión Negociadora.**

Luis Mediero es sustituido por Teodoro Conde Minaya  
Miguel Ángel Marcos Clavo es sustituido por Mercedes Alberroche Díaz

### **2. Revisión y aprobación si procede del acta nº 5 de la reunión del 26 de abril**

Se aprueba el acta número 5

### **3. Revisión de las propuestas enviadas, y aprobación si procede, de los objetivos y acciones del eje 7 al 15 del Plan de Igualdad.**

**Eje 7. OG7** se acuerda cambiar “una cultura” por “la cultura” a propuesta de la vicerrectora de investigación, Visitación López

**OE 7.1** se acuerda buscar sinónimos a “manera”, a propuesta del vicerrector de planificación y presidente de la CN, Andrés Martínez.

**Medida 29**, se acuerda redactar un mix entre los dos párrafos, quedando “Diseñar campañas que difundan y promuevan las medidas de conciliación existentes en la organización, promoviendo la corresponsabilidad y la importancia de los hombres en la tarea de los cuidados, coincidiendo con el 22 de febrero, día Internacional de la igualdad salarial”. Igualmente, se elimina el Informe de impacto de género.

**Acción 30**, se acuerda añadir “académica y científica” a la producción de forma que quede mejor definida. Se valorará si se incluye al PÁS.

**Acción 31**. Se modifica el nombre del Gabinete de Planificación y programación, organismo encargado del desarrollo de la acción ya que no estaba bien recogido.

**Acción 32**. Se acuerda modificar PI unificando como PPI y que así se haga en el conjunto del documento. Elena Cermeño, de CSIF, destaca el hecho de que este año esta medida no se ha puesto en marcha. Rosa Rguez., de la Unidad de Igualdad, explica que por eso se incluyó “otro tipo de ayudas”. Virginia Álvarez, en sustitución del Gerente, recuerda que esto está en el Vicerrectorado de Extensión Universitaria, no en RRHH y que se han puesto en contacto con la vicerrectora para que se saque una línea de ayudas para este año, por ello, entiende que como responsable se debe poner al vicerrectorado y la mesa de acción social.

**Acción 33**, Se acuerda aprobar una Resolución rectoral, se introduce también en Indicadores.

**Acción 34**, Nuria Alonso, de CSIF, plantea la importancia de esta cuestión; Lidia Fdez., de CCOO, dice que cree que la UCM ya tiene y, Rosa Rguez., de la Unidad de Igualdad, añade que la UGR también. Nuria Alonso plantea que se estudie como se hizo la docencia online y que en esto pudo haber una analogía. Visitación López, vicerrectora de investigación propone que se vaya más

2

ID DOCUMENTO: 1127A1CD80  
Verificación código: <https://sade.urjc.es/verifica>



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNÁNDEZ MONTES LIDIA	07-06-2022 11:50:17

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tuipán, s/n - 28933 Mostoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 2 / 4

espacio, se haga voluntariamente y se otorgue un sello. Finalmente, el vicerrector de planificación y presidente de la CN, Andrés Martínez, propone estudiar las medidas de las posiciones más audaces y trasladar estas a la URJC, así se acuerda.

**Eje 8.**

**Acción 35,** Elena Cermeño, de CSIF, propone meter a la comisión antiacoso y al CSS en responsables. Lidia Fdez., de CCOO, propone que no se circunscriba a difundir el protocolo, sino también las bases de este tipo de acoso y que se introduzca en el plan de formación.

**Acción 36,** Rosa Rodríguez, de la Unidad de Igualdad, propone incluir como destinataria de la formación a la comisión de la Unidad de Igualdad.

**Acción 37,** se modifica la redacción quedando "Informar a las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de acompañamiento y asesoramiento psicológico (y psicoeducativo para el caso del estudiantado), para aquellas que lo soliciten. Dar difusión a la existencia de este servicio". Igualmente, se modifica el indicador % de personas que habiendo denunciado no han solicitado este servicio, quedando este junto a la difusión del servicio como únicos indicadores. Por último se acuerda incluir en recursos a profesionales.

**Acción 38,** se acuerda nueva redacción "Incorporar soluciones para modificar las zonas de los campus, que han sido detectadas como peligrosas". Como responsables quedan la Gerencia General y la Unidad de Igualdad

**Eje 9.** Se acuerda aceptar el cambio de orden así como las nuevas medidas propuestas desde la Unidad de Igualdad y que ya se encuentran recogidas en el documento sobre el que se está trabajando.

**Acción 42 (antigua),** Lidia Fdez., de CCOO, propone eliminar "el acompañamiento a las mujeres" de la descripción. Se acuerda incorporar entre responsables al Servicio de Cooperación al Desarrollo y Voluntariado.

Se propone cortar la revisión una vez finalizado este eje, y dos posibilidades: a) que la reunión del 7J sea un poco más larga, con pausa, y añadimos otra reunión de cierre; b) que busquemos una fecha intermedia antes del 7.

**4. Aprobación, si procede, del diagnóstico.**

Se han introducido modificaciones en la pág. 185 y 301-302 en azul. Se deja para una próxima reunión dado que no ha dado tiempo a su revisión.

**5. Ruegos y preguntas.**

Sobre la propuesta de modificación del reglamento del punto **NOVENO. Comisión de Seguimiento**, propuesta por CSIF redacción: "Aprobado el II Plan de Igualdad de la URJC esta CN será disuelta, siendo sustituida a partir de ese momento por la Comisión de Seguimiento, que será paritaria entre los representantes de la Universidad y los representantes de los trabajadores. La composición de la parte social atenderá a la proporcionalidad de las partes. Entre las competencias

3

ID DOCUMENTO: LL27A3CDEm  
Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNÁNDEZ MONTES LIDIA	07-06-2022 11:50:17

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 3 / 4

de la Comisión de Seguimiento estarán: obtener información sobre la ejecución de las medidas del plan, detectar posibles obstáculos a la implementación del Plan, verificar la consecución de los objetivos del Plan, así como otros que pudiera determinar la Comisión Negociadora”.

Por su parte, CCOO plantea que se haga en lenguaje no sexista quedando de la siguiente forma:

“Aprobado el II Plan de Igualdad de la URJC esta CN será disuelta, siendo sustituida a partir de ese momento por la Comisión de Seguimiento, que será paritaria entre la representación de la Universidad y la representación de la plantilla. La composición de la parte social atenderá a la proporcionalidad de las partes. Entre las competencias de la Comisión de Seguimiento estarán: obtener información sobre la ejecución de las medidas del plan, detectar posibles obstáculos a la implementación del Plan, verificar la consecución de los objetivos del Plan, así como otros que pudiera determinar la Comisión Negociadora”.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 13:30 horas del día señalado, finaliza la reunión. Se acuerda que como la siguiente reunión será una continuación de esta, continuará Lidia Fdez. Montes siendo secretaria

La Secretaria

*(firma electrónica)*

Lidia Fdez. Montes

ID DOCUMENTO: LI27A-jCDFm  
Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNÁNDEZ MONTES LIDIA	07-06-2022 11:50:17

Acta nº7

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN  
DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 31 DE MAYO DE 2022**

Asisten:

Andrés Martínez Fernández (presidente)  
 Visitación López-Miranda González  
 Elena Cermeño Martín  
 Nuria Alonso Gallo  
 Juana Farfán Montero  
 Lourdes Meléndez-Morillo Velarde  
 Mercedes Alberruche Díaz-Flores  
 Teresa Sánchez Magdaleno  
 Lidia Fdez. Montes (secretaria)  
 Rosa Rguez. Saavedra  
 Thais Méndez Otero  
 Clara Eugenia Argüello

Votos delegados de miembros que excusan asistencia: Virginia Álvarez Rodríguez delega en Andrés Martínez Fernández, Ángel Holgado Castaño en Elena Cermeño Martínez.

Consultora:  
 Ana Julián Edo

Se inicia la sesión a las 10.30 con el siguiente orden del día:

1. Revisión y aprobación si procede del acta nº 6 de la reunión del 17 de mayo
2. Revisión de las propuestas enviadas, y aprobación si procede, de los objetivos y acciones del eje 10 al 15 del Plan de Igualdad, como continuación de la reunión del 17 de mayo.
3. Aprobación, si procede, del diagnóstico.
4. Ruegos y preguntas.

Revisión y aprobación si procede del acta nº 6 de la reunión del 17 de mayo

Erratas: Nuria Alonso Gallo propone que se coloque los apellidos en la misma línea porque aparecen partidos  
 Elena Cermeño propone que se cambie el apellido Alberroche por Arberruche y se corrija la fecha del primer párrafo ya que pone abril y es mayo.

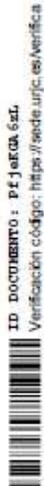
Se aprueba por unanimidad

Página 1 de 4

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNANDEZ MONTES LIDIA	05-07-2022 09:30:00

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulpan, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 1 / 4



ID DOCUMENTO: P4J4E6A.62L  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

**Revisión de las propuestas enviadas, y aprobación si procede, de los objetivos y acciones del eje 10 al 15 del Plan de Igualdad, como continuación de la reunión del 17 de mayo.**

Se continúa con la revisión de los ejes y medidas desde el eje 10:

**Eje 10.**

Se debate si el objetivo específico 10.2 colisiona con el eje de promoción y debería trasladarse allí, se acuerda mantenerlo. Se acuerda que hay que diseñar alguna acción específica para dotar este OE (una para el PAS y otra para el PDI). Ana Julián propone ver qué obstáculos y qué estrategias para salvarlos.

Medida 48, se acuerda añadir junto a RUIGEU también a la CRUE.

**Eje 11.**

Medida 51. Se cambia año sabático por "razones de interés particular" ya que el PAS no goza de años sabáticos.

Eje 12. Se cambia el nombre del eje por "Investigación, innovación y transferencia".

Medida 54, se incluyen las actividades de "investigación, innovación y transferencia en la URJC" y se añade en responsables al Vicerrectorado Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas.

Medida 55. Se cambia por "publicaciones y divulgación del conocimiento". En indicadores se cambia transferencia por actividades de divulgación. Se añade en responsables a la Biblioteca.

Medida 56. Se incluye en responsables el vicerrectorado de profesorado y el de RRII y Transferencia. Se añade en destinatarios el PAS. En la descripción el tipo de proyecto: competitivo/no competitivo se cambia por tipo de financiación y en tipo de proyecto II se cambia por Tipo de Estancia. Queda pendiente que Visitación López-Miranda haga una consulta para completarlo.

Objetivo Específico 12.2 se cambia proyecto por "actividades de investigación, innovación y transferencia en la URJC"

Medida 57. Se cambia Unidad de Investigación por Vicerrectorado de investigación y Vicerrectorado de innovación, transferencia y relaciones con empresas.

Medida 58. En responsables se incluyen a las Facultades y Escuelas así como Departamentos.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNANDEZ MONTES LIDIA	05-07-2022 09:30:00

ID DOCUMENTO : P4-JAEGA-65J  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

Medida 59. Se cambia "comisiones evaluadoras" por "comisión de investigación". Se acuerda buscar más información que pudiera completar esta medida en el ámbito de la innovación y la transferencia. Se cambia indicador por: si/no, y nº de personas que han recibido formación en igualdad.

**Eje 13.**

Medida 60. Se mete entrada "Atendiendo al mandato legal y especialmente al RD 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad". En responsables se incluyen: Facultades, Escuelas y Departamentos, Vicerrectorado de Calidad, Ética y Buen Gobierno, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del profesorado.

Medida 61. Se añade en responsables: Facultades, Escuelas y Departamentos, Vicerrectorado de Calidad, Ética y Buen Gobierno, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del profesorado. Se acuerda eliminar el punto 4 de la descripción y cambiarlo por que sea contemplado en Docencia.

Medida 64. Se cambia "investigación" por "un estudio cuantitativo y cualitativo para verificar si los estereotipos de género afectan a la experiencia docente (sesgos en la evaluación, comportamientos en el aula, participación)".

Medida 65. Se añade como indicador nº de cursos, y se mete como responsable el vicerrectorado de ordenación académica y formación del profesorado (dirección académica de formación de profesorado).

**Eje 14**

Se acuerda homogeneizar con el término "estudiantado" ya que en otras ocasiones aparece "alumnado".

Medida 68. Se añade "facilitar recursos al profesorado para promover....".

**Eje 15**

Medida 70. Se cambia el nombre correcto, Gabinete de Planificación y programación.

Medida 71. Se cambia, tras igualdad "y participación de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida universitaria".

Medida 72. Se incluye en indicadores el nº de formaciones, se cambia responsable por la UI.

Medida 73. Se ciñe a órganos de gobierno y se elimina el requerimiento.

Medida 75. Se incluye a la Comisión de Seguimiento y se elimina Gerencia General en responsables.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNANDEZ MONTES LIDIA	05-07-2022 09:30:00

ID DOCUMENTO : P.F.JA00A.64L  
Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

Medida 78. Para una mejor implementación de esta acción se propone que todos los eventos de la URJC se publiquen en la herramienta habilitada para ello en la web ([eventos.urjc.es](https://eventos.urjc.es)).

Se acuerda verificar el OE 15.5

Ana Julián Edo informa de que en la próxima reunión se nos entregará una ficha de seguimiento.

Aprobación, si procede, del diagnóstico.

Se aprueba por unanimidad.

Ruegos y preguntas.

Rosa Rodríguez informa de que el Reglamento está a la espera de la firma de la parte social, empezando por Ángel Holgado.

Por último, informa de que la becaria de la UI está haciendo un TFG sobre políticas públicas y planes de igualdad, y pide si nos puede mandar un cuestionario, la participación es voluntaria.

Teresa Sánchez Magdaleno agradece el trabajo y el acogimiento.

Se acuerda adelantar a las 10.30hs la cita del 7J.

Siendo las 12.50 termina la reunión

Página 4 de 4

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
FERNANDEZ MONTES LIDIA	05-07-2022 09:30:00

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 4 / 4



Acta nº8

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE  
IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS  
DE FECHA 20 DE JUNIO DE 2022**

**Asisten:**

Andrés Martínez Fernández (presidente)  
Isabel Martínez Moreno  
Virginia Álvarez Rodríguez  
Mercedes Alberruche Díaz-Flores  
Rosa Rodríguez Saavedra  
Pilar Trinidad Núñez  
Elena Cermeño Martín CSIF (secretaria)  
Teresa Sánchez Magdaleno CSIF (se conecta a las 15.30)  
Nuria Alonso Gallo CSIT-UP  
Lidia Fernández Montes CCOO  
Juana Farfán Montero CCOO  
Thais Méndez Otero UGT

**Votos delegados de miembros que excusan asistencia:**

Ángel Holgado Castaño (CSIF) delega el voto en Elena Cermeño Martín  
Teresa Sánchez Magdaleno (CSIF) delega el voto en Elena Cermeño Martín

**Excusan su presencia:**

Visitación López-Miranda González, asiste su suplente Isabel Martínez  
Teodoro Conde Minaya, asiste su suplente Virginia Álvarez

**Consultora:**

Ana Julián Edo

Se inicia la sesión a las 15:00 con el siguiente orden del día:

1. Tomar una decisión sobre las acciones que quedaron abiertas: acciones 3, 33 y 45 en la última reunión
2. Hacer una revisión general del Plan
3. Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad URJC
4. Ruegos y preguntas

Rosa Rodríguez agradece a todos su asistencia a pesar de haberse convocado por la tarde y estar ya vigente el horario reducido de verano. Ana Julián pide disculpas por haber tenido que cambiar la fecha de la reunión por motivos personales y también agradece la presencia a los miembros de la comisión.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
CERMEÑO MARTIN ELENA	06-07-2022 12:07:36

ID DOCUMENTO: 3C0204C4JAB  
 Verificación código: https://sede.urjc.es/verifica

**Tomar una decisión sobre las acciones que quedaron abiertas: acciones 3, 33 y 45.**

**ACCIÓN 3:** *Implementar procesos de selección con Curriculum ciego, siempre que ello sea posible.*

Varios miembros de la comisión dudan de la viabilidad de esta acción que, además, supondría una carga de trabajo adicional a los servicios de gestión de personal. Se decide eliminar esta acción del Plan.

**ACCIÓN 33:** *Establecer la posibilidad de elección de turnos laborales y de vacaciones, dando prioridad a las personas con cargas familiares. En el caso de elección del POD informar a los departamentos para de forma voluntaria implementen esta prioridad.*

Parece que es una medida de difícil implantación en el PDI si se plantea de manera obligatoria, pero se puede mantener si tiene carácter de recomendación para ir fomentando una cultura de igualdad. Se decide desdoblarse esta acción en dos:

1. Dirigida al PAS: *Establecer la posibilidad de elección de turnos laborales y de vacaciones, dando prioridad a las personas con cargas familiares.*
2. Dirigida al PDI: *en el POD se respetarán los criterios de categoría y antigüedad para elegir la docencia pero, una vez distribuidas las asignaturas, para elegir el turno/horario se tendrán en cuenta las cargas familiares y la conciliación.*

Rosa Rodríguez mandará la redacción de estas dos acciones 33 y 34 (nueva).

**ACCIÓN 45:** *Crear una red de voluntariado (PAS, PDI, PI, Estudiantado) para la sensibilización en torno a la violencia de género y el acompañamiento a las mujeres que se encuentren o se hayan encontrado en situaciones de violencia de género.*

El tema del acompañamiento es muy delicado y es conveniente que lo realicen profesionales. Se acuerda eliminar la parte de esta acción que se refiere al acompañamiento.

**Revisión general del Plan**

**ACCIÓN 20:** *Revisar los contenidos (comunicación externa) de la Página Web y las Redes Sociales para integrar un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, notas de prensa, así como intranet, circulares, etc. para la comunicación interna.*

Rosa Rodríguez comenta que se trata de una propuesta no viable y propone como alternativa: *Crear una vía de comunicación de recogida de quejas sobre el uso de lenguaje o imágenes no inclusivas, para su revisión y posible corrección.*

Se acepta la propuesta.

**ACCIÓN 23:** *Realizar actividades de difusión preventiva durante que trate de los riesgos durante el periodo de preconcepción, embarazo y la lactancia de las trabajadoras y que contemple y proteja de sobre los riesgos para la fertilidad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, con el fin de mejorar la evaluación de los riesgos laborales.*

Faltan los indicadores de esta acción. Rosa Rodríguez propone los siguientes:

- Nº de formaciones realizadas
- Nº de personas participantes desagregadas por sexo

Se acepta la propuesta.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
CERMEÑO MARTÍN ELENA	08-07-2022 12:07:36

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos



**ACCIÓN 24:** Con el objetivo de promover y proteger la salud de la plantilla, y de evitar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo en el trabajo, se realizará una Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.

Faltan los indicadores de esta acción. Rosa Rodríguez propone los siguientes:

- Informe de accidentes/enfermedades más comunes en función del sexo de las personas trabajadoras
- Nº de equipos adaptados a la ergonomía y EPI's

Se acepta la propuesta.

**ACCIÓN 34:** Realización de campañas de difusión e información sobre las bases del acoso, y sobre el contenido y funcionamiento del nuevo Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo...

Se habla del "Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo" pero en la URJC no existe un protocolo con esa denominación. Se propone cambiar la redacción: *Realización de campañas de difusión e información sobre las bases del acoso, y sobre el contenido y funcionamiento del nuevo protocolo anti-acoso, recogido en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en la Universidad Rey Juan Carlos...*

Se acepta la propuesta.

**ACCIÓN 39:** Valorar la inclusión en los protocolos de salud y riesgos laborales, e implementar si procede, el acompañamiento integral a las mujeres en situación de violencia de género, en especial el asesoramiento psicológico a víctimas de violencia de género ellas y a sus criaturas, en caso de tenerlas.

Se plantea la dificultad de incluir al alumnado en esta acción. Se propone cambiar la redacción por una más genérica quitando "inclusión en los protocolos de salud y riesgos laborales"

Se acepta la propuesta.

**ACCIÓN 43:** Proporcionar información referente a los derechos, permisos y recursos existentes para las mujeres supervivientes de Violencia de Género.

Se propone modificar esta acción por: *Redactar una guía y mantenerla actualizada referente a los derechos, permisos y recursos existentes para las mujeres supervivientes de Violencia de Género.*

Se acepta la propuesta.

**ACCIÓN 54:** Fomentar la creación de grupos/estructuras de investigación con perspectiva de género, liderados por mujeres y equilibrados en todas las ramas de conocimiento existentes en la URJC.

**ACCIÓN 55:** Potenciar aquellos proyectos de investigación internos que mantengan una presencia equilibrada en su equipo, liderados o coliderados por mujeres e integren la transversalidad de género en su línea de trabajo.

En estas dos acciones convendría concretar un poco más. Lidia Fernández propone cambiar "potenciar" por "priorizar". Se decide dejarlo abierto hasta conocer la opinión a la Vicerrectora de Investigación.

Rosa Rodríguez mandará la nueva redacción de las acciones revisadas.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
CERMEÑO MARTÍN ELENA	08-07-2022 12:07:36

ID DOCUMENTO: 30020n.c64JAB  
 Verificación código: https://sede.urjc.es/verifica

Con las correcciones acordadas durante la reunión se aprueba el documento de Objetivos y Acciones del Plan de Igualdad.

**Comisión de Seguimiento**

En el artículo 9 del Reglamento se especifica que "Aprobado el II Plan de Igualdad de la URJC esta CN será disuelta, siendo sustituida a partir de ese momento por la Comisión de Seguimiento, que será paritaria entre la representación de la Universidad y la representación de la plantilla. La composición de la parte social atenderá a la proporcionalidad de las partes." Por lo tanto, la Comisión de Seguimiento debe ser paritaria y debe respetar la proporcionalidad en la parte social. Ana Julián dice que, si la Comisión Negociadora ha funcionado bien, lo normal es que se convierta en la Comisión de Seguimiento y que sigan las mismas personas.

Se acuerda por consenso que la Comisión de Seguimiento tendrá la misma estructura que la Comisión Negociadora: siete representantes de la universidad y siete representantes de la parte social, de los que 3 serán designados por CSIF, 2 por CCOO, 1 por UGT y 1 por CSIT-UP. Se insta a cada una de las partes a facilitar el nombre/cargo de las personas que representarán a cada grupo para poder hacer la resolución de nombramiento.

**Ruegos y preguntas**

Ana Julián propone que se organice un acto institucional para presentar el Plan y darle publicidad. Debería ser un acto participativo que incluyera a sindicatos, patronal, cámara de comercio, etc. La propuesta es bien recibida por todas las partes.

Rosa repasa cuáles son los trámites que hay que hacer a continuación:

- Montar el documento completo
- Hacer la resolución par nombrar a los miembros de la Comisión de Seguimiento
- Llevar ambos documentos al Consejo de Gobierno para su aprobación
- Añadir los presupuestos asociados a cada acción y al Plan
- Registrar el Plan

Se acuerda:

- Presentar los documentos en el Consejo de Gobierno del mes de julio
- Convocar una reunión una semana antes del Consejo de Gobierno (la semana del 4 de julio) para aprobar las actas pendientes (la 7 de la última reunión, la 8 correspondiente a la reunión de hoy y la 9 que será la de la última reunión) y el texto definitivo, y aportar los nombres de la Comisión de Seguimiento.

Rosa Rodríguez agradece a todos la participación y colaboración que se ha mantenido a lo largo de todas las reuniones.

Finaliza la reunión a las 17:34

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
CERMEÑO MARTÍN ELENA	08-07-2022 12:07:36

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipan, s/n - 28933 Móstoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

ID DOCUMENTO: nj2ce21X1n  
 Verificación código: <https://rede.urjc.es/verifica>



Acta nº 9

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS DE FECHA 4 DE JULIO DE 2022**

**Asisten:**

Andrés Martínez Fernández (Vicerrector de Planificación y Estrategia) en calidad de presidente  
 Rosa Rodríguez Saavedra (Directora de la Unidad de Igualdad)  
 Elena Cermeño Martín (CSIF)  
 Lidia Fernández Montes (CCOO)  
 María Mercedes Alberruche Díaz-Flores (Directora Académica de Evaluación y Selección de PDI)  
 María Lourdes Meléndez Morillo-Velarde (Vicerrectora de Enseñanzas Propias y Centros Adscritos)  
 Thais Méndez Otero (UGT) en calidad de secretaria  
 Nuria Alonso Gallo (CSIT-UP)  
 Teresa Sánchez Magdaleno (CSIF)

**Votos delegados de miembros que excusan asistencia:**

Ángel Holgado Castaño (CSIF) delega el voto en Elena Cermeño Martín

**Excusan su presencia:**

Jesús Alberto Messia de la Cerda Ballesteros (Vicerrector de Profesorado), asiste su suplente María Mercedes Alberruche Díaz-Flores  
 Pilar Trinidad Núñez (Secretaria General), acude su suplente María Lourdes Meléndez Morillo-Velarde

Se inicia la sesión a las 10:12 con el siguiente orden del día:

1. Revisión y aprobación si procede de las actas nº 7 y nº 8.
2. Revisión de presupuesto asignado al II Plan de Igualdad aprobado por la CN
3. Revisión de la hoja para el registro del II Plan de Igualdad
4. Definición de la composición de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad
5. Ruegos y preguntas.

**Revisión y aprobación si procede de las actas nº 7 y nº 8**

Sobre el acta nº 7 no hay objeciones.  
 En cuanto al acta nº 8, en el punto de "Composición de la Comisión de Seguimiento", Rosa Rodríguez comenta que no recuerda que se acordase, como recoge el acta, que "la Comisión de Seguimiento tendrá la misma composición que la Comisión Negociadora" en todos los sentidos.

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28033 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 1 / 5



Elena Cermeño (CSIF), encargada de la redacción de dicha acta, señala que lo que se habló fue que tendría la misma composición respetando la representatividad y pudiendo cambiar cualquiera de las partes las personas que considerase, con la aportación de Ana Julián (consultora) que indicó que lo que se suele hacer es que la propia Comisión de Negociación se transforma en la Comisión de Seguimiento con el fin de aprovechar el conocimiento que tienen sobre el plan (por haber trabajado en él) y la formación que han recibido.

Se debate y se acuerda por consenso añadir una aclaración de que la Comisión de Seguimiento tendrá la misma estructura y representatividad que la Comisión Negociadora (siete miembros de la empresa y siete miembros de la bancada social a determinar por cada una de las partes) y las designaciones serán realizadas por cada una de las partes.

Quedan aprobadas ambas actas a falta de la inclusión en el acta nº 8 de la modificación acordada.

**Revisión de presupuesto asignado al II Plan de Igualdad aprobado por la CN**

Rosa Rodríguez indica que, como comentó, ha elevado la valoración inicial del presupuesto incluido en el II Plan de Igualdad a Gerencia para que se tenga en cuenta en la definición de los presupuestos de los próximos años, ya que el Plan tendrá vigencia hasta el 2025. El presupuesto que se ha fijado para cada una de las acciones deberá estar reflejado de alguna manera en el presupuesto de la Universidad, no necesariamente incluido en el presupuesto designado a la Unidad de Igualdad ya que hay acciones que no dependen exclusivamente de esta unidad. Además, le comentó que también había una serie de presupuestos que aparecían (dentro del Plan) en las acciones correspondientes como "indeterminado" ya que no se puede definir a priori, no hay los suficientes datos actualmente como, por ejemplo, para la acción que indica que debemos tener asistencia a las víctimas de violencia de género (no sabemos si será una víctima o diez ni las necesidades que tendrá cada una).

El Gerente General tomó nota de todo esto.

Dentro de la carpeta compartida se ha añadido un cuadro-resumen que incluye las acciones que tienen presupuesto asignado y las que no.

El presupuesto anual calculado es de unos 25000€ (sin tener en cuenta el correspondiente a las acciones que lo tienen aún por determinar) para poder completar las acciones.

Elena Cermeño (CSIF) pregunta si está definido el mecanismo para revisar y actualizar este presupuesto cada año.

Rosa Rodríguez indica que no lo está. Lo que hace cada una de las estructuras implicadas, es enviar una previsión de gastos para confeccionar los presupuestos anuales y, por lo tanto, este año, cuando se haga esa estimación, se tendrá que revisar que lo presupuestado en el año en el II Plan de Igualdad, esté trasvasado al presupuesto que posteriormente se solicite. Comenta también que les hará llegar a los servicios que deben de aplicar acciones que no competen a la Unidad de Igualdad (parcial o totalmente), una nota recordándoles que deben de tener en cuenta la parte

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

ID DOCUMENTO: n32ee21x1n  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

presupuestaria del compromiso del II Plan de Igualdad. La parte presupuestaria debe acompañar a la nota de registro, por lo que, los servicios implicados están obligados a contemplarlo.

Elena Cermeño (CSIF) señala que el presupuesto está ajustado y deberá crecer en los próximos años ya que probablemente haya cosas que aún no se han incluido y se tendrán que ir implantando.

Lidia Fernández (CCOO) puntualiza que cree que es una de las misiones de la Comisión de Seguimiento, plantear la ampliación del presupuesto como una de las medidas correctoras, en caso de que, al finalizar el año, detecte que es necesario.

Nuria Alonso (CSIT-UP) indica que se debería dejar constar que es un presupuesto estimativo ya que, por un lado, tendrá que crecer como ya se ha mencionado, y por otro, hay acciones que todavía no tienen presupuesto asignado.

Se decide incorporar un nuevo epígrafe (al final del documento del II Plan de Igualdad) sobre el presupuesto en el que se incluirá una hoja-resumen con las partidas que tienen gasto y una indicación de que se trata de un presupuesto estimativo que debe ser evaluado anualmente por la Comisión de Seguimiento y no es limitante porque que no se dispone de la información suficiente a priori para saber si se trata del presupuesto suficiente para implementar las acciones.

**Revisión de la hoja para el registro del II Plan de Igualdad**

Rosa Rodríguez comenta que ha añadido en la carpeta compartida la hoja de registro que ha pasado la consultora con todas las indicaciones a tener en cuenta.

En esta hoja hay que incluir la composición de la Comisión Negociadora. Se hará una corrección de este apartado para incluir también a los suplentes.

Por otro lado, en el documento hay una sección en la que se indica el número de personas temporales y fijas de la plantilla con distribución por sexo y el tipo de cargo ocupado. Estos datos no son los mismos que los recogidos en el diagnóstico ya que en el registro se solicita con datos actualizados a 2021 pero el estudio se hizo con datos de 2020.

Las cuatro secciones sindicales dan el visto bueno a la hoja de registro.

**Definición de la composición de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad**

Como ya se había acordado, la estructura será siete-siete (siete miembros de la parte institucional y 7 de las secciones sindicales).

En cuanto a las personas que la conformarán, la parte social indica que serán las mismas que forman parte de la Comisión Negociadora, tanto titulares como suplentes.

Rosa Rodríguez propone incluir en la Comisión de Seguimiento a la Comisión de Igualdad (comisión interna de la Unidad de Igualdad con representación del alumnado, el PAS y el PDI) como miembros de la parte institucional, ya que una de sus funciones (entre otras) es el seguimiento del plan de igualdad. Esta comisión está formada actualmente por:

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

ID DOCUMENTO: n12ce21x1n  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

- Representantes del PDI: Javier Simó (director de la ETSIT, área de Teoría de la Señal), Rosa Santero (FCJS, área de Economía Aplicada), Almudena Alameda (FCS, área de Enfermería) y Diana Fernández (FCCOM, área de Periodismo).
- Representante del PAS: Iván Dorado (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).
- Representante del alumnado: Paula Plaza García (Becaria de la Unidad de Igualdad).

La parte institucional estaría formada por estas seis personas, Rosa Rodríguez, como directora de la Unidad de Igualdad, y Andrés Martínez, como Vicerrector de Planificación y Estrategia.

Lidia Fernández (CCOO) puntualiza que esta propuesta rompería la estructura siete-siete.

Nuria Alonso (CSIT-UP) señala que el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento debería ser similar a otras comisiones que existen, como la Comisión de Formación. Expone que es la Unidad de Igualdad quien tiene que implantar el plan y liderar el proceso de seguimiento y la Comisión de Seguimiento trabajará con la información proporcionada por la Unidad de Igualdad.

Se debate y, finalmente, se acuerda mantener también por la parte de la institución la misma composición que en la Comisión Negociadora, en cuanto a los titulares, y respecto a los suplentes, se dejará abierto como "persona en quien delegue". El nombramiento de los titulares será en función del cargo y no de la persona que lo ostenta actualmente.

Los posibles cambios serán comunicados a la Comisión por el Vicerrectorado (en el caso de la parte institucional) o la sección sindical (en el caso de la parte social) correspondiente.

Queda pendiente que se remitan los nombramientos oficiales por parte de las secciones. Hay que remitir la composición de la Comisión de Seguimiento a Consejo de Gobierno que se celebrará a finales de mes, siendo necesario enviar la documentación con una semana de antelación.

#### Ruegos y preguntas

Como una de las primeras acciones a realizar por la Comisión de Seguimiento una vez aprobado el II Plan de Igualdad, está la presentación del plan a la comunidad universitaria mediante un acto institucional al inicio del nuevo curso. Queda pendiente por determinar la fecha.

Lidia Fernández (CCOO) indica que es necesario hacer una firma en todas las páginas por todos los miembros de la comisión. Ante la duda de si es necesario que la firma sea manuscrita o digital, se le pide a Rosa Rodríguez que haga una consulta al respecto. Surge también la duda de si la firma debe ser solo de titulares o debe incluir también la de los suplentes. Se queda también pendiente de consulta.

Nuria Alonso (CSIT-UP) pregunta cuál es el proceso concreto y Rosa Rodríguez aclara que es el siguiente:

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 4 / 5

ID DOCUMENTO: n12ce21x1n  
 Verificación código: https://sede.urjc.es/verifica



- Representantes del PDI: Javier Simó (director de la ETSIT, área de Teoría de la Señal), Rosa Santero (FCS, área de Economía Aplicada), Almudena Alameda (FCS, área de Enfermería) y Diana Fernández (FCCOM, área de Periodismo).
- Representante del PAS: Iván Dorado (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).
- Representante del alumnado: Paula Plaza García (Becaria de la Unidad de Igualdad).

La parte institucional estaría formada por estas seis personas, Rosa Rodríguez, como directora de la Unidad de Igualdad, y Andrés Martínez, como Vicerrector de Planificación y Estrategia.

Lidia Fernández (CCOO) puntualiza que esta propuesta rompería la estructura siete-siete.

Nuria Alonso (CSIT-UP) señala que el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento debería ser similar a otras comisiones que existen, como la Comisión de Formación. Expone que es la Unidad de Igualdad quien tiene que implantar el plan y liderar el proceso de seguimiento y la Comisión de Seguimiento trabajará con la información proporcionada por la Unidad de Igualdad.

Se debate y, finalmente, se acuerda mantener también por la parte de la institución la misma composición que en la Comisión Negociadora, en cuanto a los titulares, y respecto a los suplentes, se dejará abierto como "persona en quien delegue". El nombramiento de los titulares será en función del cargo y no de la persona que lo ostenta actualmente.

Los posibles cambios serán comunicados a la Comisión por el Vicerrectorado (en el caso de la parte institucional) o la sección sindical (en el caso de la parte social) correspondiente.

Queda pendiente que se remitan los nombramientos oficiales por parte de las secciones. Hay que remitir la composición de la Comisión de Seguimiento a Consejo de Gobierno que se celebrará a finales de mes, siendo necesario enviar la documentación con una semana de antelación.

#### Ruegos y preguntas

Como una de las primeras acciones a realizar por la Comisión de Seguimiento una vez aprobado el II Plan de Igualdad, está la presentación del plan a la comunidad universitaria mediante un acto institucional al inicio del nuevo curso. Queda pendiente por determinar la fecha.

Lidia Fernández (CCOO) indica que es necesario hacer una firma en todas las páginas por todos los miembros de la comisión. Ante la duda de si es necesario que la firma sea manuscrita o digital, se le pide a Rosa Rodríguez que haga una consulta al respecto. Surge también la duda de si la firma debe ser solo de titulares o debe incluir también la de los suplentes. Se queda también pendiente de consulta.

Nuria Alonso (CSIT-UP) pregunta cuál es el proceso concreto y Rosa Rodríguez aclara que es el siguiente:

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 4 / 5

ID DOCUMENTO: n12ee21x1n  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>



1 – Presentar el acta de aprobación a Consejo de Gobierno. La Comisión Negociadora es quien tiene la potestad de aprobarla, por tanto, no es necesario llevar el documento completo. Andrés Martínez señala probablemente solo sería necesario presentar un informe que incluirá tanto el presupuesto como la composición de la Comisión de Seguimiento. Queda pendiente que se realice la consulta.

2 – Una vez se emita informe favorable, se inician los trámites de registro. Una vez esté registrado, se impulsará la difusión a finales de septiembre.

Andrés Martínez le pregunta a Lidia Fernández (CCOO) si conoce cuánto es el tiempo estimado de respuesta. Lidia indica, en base a su experiencia con otros planes de igualdad, que es entorno a un mes.

Rosa Rodríguez indica que realizará las siguientes tareas:

- Actualización de la hoja de registro.
- Revisión de las atas nº7 y nº 8.
- Verificar que se hayan traspasado al Plan correctamente las modificaciones incluidas en las actas anteriores.
- Redacción de un documento con la composición definitiva de la Comisión de Seguimiento.

Se acuerda que el acta nº 9 se enviará por correo a los miembros de la Comisión Negociadora. Las propuestas de modificación y la aprobación de esta se realizarán también a través de este medio.

Agradecimiento por parte de Andrés Martínez por la participación en el plan.

Finaliza la sesión a las 11:34

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MÉNDEZ OTERO THAIS	14-07-2022 11:55:01

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipán, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 5 / 5

# Comisión de Seguimiento

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD

Reunida la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la URJC, con fecha 4 de julio de 2022, se acuerda en cumplimiento del artículo noveno del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora y del artículo 9 del RD 901/2020, disolver dicha comisión una vez aprobado el plan en Consejo de Gobierno.

Se decide por consenso en la misma reunión, que la Comisión de Seguimiento continúe con la estructura de la Comisión Negociadora y en este sentido, y previa consulta a las personas en representación de la parte social y de la parte institucional presentes en dicha reunión, la composición de la Comisión de Seguimiento será la siguiente:

Representantes de la parte institucional de la Comisión de Seguimiento			
Titulares		Suplentes	
Vicerrector/a con competencias en materia de Igualdad		Persona en quien delegue	
Secretario/a General		Persona en quien delegue	
Gerente/a General		Persona en quien delegue	
Vicerrector/a con competencias en investigación		Persona en quien delegue	
Vicerrector/a con competencias en profesorado		Persona en quien delegue	
Director/a de la Unidad de Igualdad		Persona en quien delegue	
Representante del estudiantado		Persona en quien delegue	
Representantes de la parte social de la Comisión de Seguimiento			
Titulares		Suplentes	
CSIF	Teresa Sanchez Magdaleno Elena Cermeño Martín Angel Holgado Castaño	CSIF	Sergio Casas Arquero Sonia del Valle Cejudo Mariano Sánchez Magdaleno
CCOO	Lida Fernández Montes Juana Farfán Montero	CCOO	Raúl Barrilero Galán Daniel Herrero Martínez
CSIT	Nuria Alonso Gallo	CSIT	Mª de los Ángeles González de Souza
UGT	Thais Méndez Otero	UGT	Mª Concepción Mateos Martín

Y para que conste a los efectos oportunos, firma el presente documento, tanto el presidente como las personas de la parte social que han ejercido la secretaría en la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

ID DOCUMENTO: xkr5pa0gfa  
 Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
MARTINEZ FERNÁNDEZ ANDRÉS - VICERRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	11-07-2022 11:03:03
HOLGADO CASTAÑO ANGEL	12-07-2022 22:36:41
FERNANDEZ MONTES LIDIA	13-07-2022 08:16:46
ALONSO GALLO NURIA MONTSERRAT	13-07-2022 11:12:32
MÉNDEZ OTERO THAIS	13-07-2022 13:51:25

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipan, s/n - 28933 Mostoles  
 Universidad Rey Juan Carlos

Página: 2 / 2

# Aprobación del II Plan de Igualdad por el Consejo de Gobierno



## CERTIFICACIÓN DE ACUERDO ADOPTADO POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

D.ª PILAR TRINIDAD NÚÑEZ, Secretaria General de la Universidad Rey Juan Carlos.

### CERTIFICA:

Que el Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos, en su sesión ordinaria de 28 de julio de 2022 (Punto 28 del Orden del día), **aprobó por unanimidad** el siguiente acuerdo:

*«Aprobar el II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos (2022- 2026)».*

Esta certificación se emite de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sin perjuicio de la aprobación ulterior del acta de la sesión del Consejo de Gobierno.

Y para que conste y surta efectos oportunos donde proceda, se emite el presente certificado en Mostoles a fecha de firma electrónica.

ID DOCUMENTO: b3mDTFgNN1  
Verificación código: <https://sede.urjc.es/verifica>



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
TRINIDAD NÚÑEZ MARÍA PILAR	05-09-2022 14:15:56

Documento firmado digitalmente - Universidad Rey Juan Carlos - C/Tulipan, s/n - 28933 Mostoles  
Universidad Rey Juan Carlos

Página: 1 / 1

# I. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

---

Este Plan de Igualdad se dirige a toda la comunidad universitaria, PAS, PDI, PPI y estudiantado de la Universidad Rey Juan Carlos, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización según lo indicado en el eje 15 en la acción 77, al tratar de acceso a bienes y servicios.

Se establece una vigencia del II Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación en Consejo de Gobierno el 28/07/2022.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica de la Universidad Rey Juan Carlos. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

## II. MARCO JURÍDICO

---

## 1. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

### Carta de Naciones Unidas (1945)

---

La Carta de Naciones Unidas (1945) recoge en su Artículo 1 los Propósitos de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

### Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

---

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979.

### Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

### Artículo 2

Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Como otros instrumentos internacionales de derechos humanos, la Convención cuenta con un comité específico para realizar la evaluación del cumplimiento de los Estados, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer y un Protocolo Facultativo, como procedimiento de presentación de denuncias.

## Conferencias Mundiales

---

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación:

- I. La mujer y la pobreza
- II. Educación y capacitación de la mujer

- III. La mujer y la salud
- IV. La violencia contra la mujer
- V. La mujer y los conflictos armados
- VI. La mujer y la economía
- VII. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- VIII. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- IX. Los derechos humanos de la mujer
- X. La mujer y los medios de difusión
- XI. La mujer y el medio ambiente
- XII. La niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019

## **Convenio de Estambul**

---

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia,

Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio.

## 2. MARCO LEGAL EUROPEO

### Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

---

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE. La Carta de Derechos Fundamentales incluye un preámbulo introductorio y cincuenta y cuatro artículos distribuidos en siete capítulos, y, en concreto, el capítulo III aborda la igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).

#### Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

### Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

### **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación**

---

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

### **Reglamento (CE) No 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género**

---

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

## **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)**

---

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957. actualmente queda contemplado en el [Artículo 157](#) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

El [Artículo 153](#) del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el [Artículo 157](#) del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el [Artículo 19](#) del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los [Artículos 79 y 83](#) del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el [Artículo 168](#) del TFUE.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres ([Artículo 2](#) y [Artículo 3](#), apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas (...) prevenir y castigar estos actos delictivos y (...) prestar apoyo y protección a las víctimas».

### 3. MARCO LEGAL ESTATAL

#### Constitución Española

---

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

##### Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

##### Artículo 14

1. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

---

### Artículo 5. Objetivos de la política.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

### Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta

Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

#### Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### Artículo 26 Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la

salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores,

durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)**

---

### Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

#### Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

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

---

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- *Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género:* a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.
- *-Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:*
  - a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
  - b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

#### Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

#### Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

#### Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

#### Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

## Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

## Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las

prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

### Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

## **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

---

### Artículo 3. El 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.

#### Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

#### Artículo 5. 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.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. 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.
2. 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.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

#### Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### Artículo 13 Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

### Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

### Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

#### Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

#### Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos

públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

#### Artículo 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

#### Artículo 75 Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

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

---

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

### **Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.**

1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:
  - a) Establecer y valorar las líneas generales de política universitaria, su articulación en el espacio europeo de educación superior y su interrelación con las políticas de investigación científica y tecnológica.
  - b) Planificación, informe, consulta y asesoramiento sobre la programación general y plurianual de la enseñanza universitaria, que comprende los recursos

humanos, materiales y financieros precisos para la prestación del servicio público universitario.

c) Aprobar los criterios de coordinación sobre las actividades de evaluación, certificación y acreditación reguladas en el título V.

d) Proponer y valorar medidas para impulsar la colaboración entre universidad y empresa.

e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.

En el desarrollo de sus funciones, podrá proponer que se soliciten informes o estudios del Consejo Económico y Social.

2. Bianualmente, la Conferencia General de Política Universitaria elaborará un informe sobre la situación del sistema universitario y su financiación, y formulará propuestas que permitan mejorar su calidad y su eficiencia, asegurar la suficiencia financiera del mismo, así como garantizar a los ciudadanos las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación.
3. Bajo la presidencia del titular del departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias en materia de universidades, estará compuesta por los responsables de la enseñanza universitaria en los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y por cinco miembros designados por el presidente de la Conferencia.
4. La organización y el funcionamiento de la Conferencia se establecerán en su reglamento interno

#### **Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad.**

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.

## Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

---

La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

### Artículo 2. Objetivos Generales.

- k) 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.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

### Artículo 14. Derechos del personal investigador.

Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:

- a) A formular iniciativas de investigación, a través de los órganos o estructuras organizativas correspondientes.
- b) A determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad intelectual, y teniendo en cuenta las posibles limitaciones derivadas de las circunstancias de la investigación y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, de las limitaciones presupuestarias o de las infraestructuras.
- c) A ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe.

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

Artículo 28. Derechos y deberes del personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.

c) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

Artículo 33. Medidas.

j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

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

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de

seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

Artículo 30 ter. Convenios de colaboración para la creación y financiación de escuelas de doctorado.

Seis. El apartado 2 del artículo 57 queda redactado como sigue:

«2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores deberán ser Catedráticos para la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, y Catedráticos y Profesores Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad.

Igualmente, tengan o no una relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, podrán formar parte de estas comisiones expertos españoles, así como hasta un máximo de dos expertos nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea o extranjeros. Estos expertos deberán poder ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.

Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento.

Reglamentariamente se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, 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.»

## Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

---

### Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
  - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
  - b) Libre sindicación.
  - c) Negociación colectiva.
  - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e) Huelga.
  - f) Reunión.
  - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
  - a) A la ocupación efectiva.
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
  - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### Artículo 4.2. Derechos Laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### Artículo 6. Trabajo de los menores.

- 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

#### Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

#### Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una

reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

#### Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

#### Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de

formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.
8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la

persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

### Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
  
3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  
  - b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  
  - f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
  
4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.  
  
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su

derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 40. Movilidad geográfica.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades

de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

#### Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

i) Fuerza mayor temporal.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser

ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a

jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión

previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

#### Artículo 49. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá:

- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

#### Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

#### Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o

lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

#### Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
  - f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:
- a) Ejercer una labor:
    - 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
    - 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.
    - 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
  - b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
  - d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

- e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

#### Artículo 90. Validez.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos

del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos.

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no se aplicarán a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en 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.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por 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, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis

semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

## **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)**

---

### Artículo 1. Objeto

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
  - b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
  - c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
  - d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### Artículo 10. Funcionarios interinos

3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

#### Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

#### 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

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) 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.
- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del

segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

#### Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que

inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

#### Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

#### Artículo 61. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

#### Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

#### Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al

traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

#### Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

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

#### Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019

- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del

artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

## **Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)**

---

### Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:
  - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
  - b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.
  - c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en

favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 6o. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:
  - 1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres

años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.<sup>a</sup> En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.<sup>a</sup> Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

4.<sup>a</sup> El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor, se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.

El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de

cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.

e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 59. Cuando concurren dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

- f) Cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a *pro rata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.
4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.
- No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.
6. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más períodos de alta.

**Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 60, en los siguientes términos:

**«Artículo 6o. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.**

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses

inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.<sup>a</sup> Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

4.<sup>a</sup> El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor, se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.

El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

- a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.

e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 59. Cuando concurren dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

f) Cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a *pro rata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.

No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

6. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.»

Dos. Se añade una disposición adicional trigésima sexta, nueva, con la siguiente redacción:

**«Disposición adicional trigésima sexta. Financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.**

La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género del artículo 60, se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade una disposición adicional trigésima séptima, nueva, con la siguiente redacción:

**«Disposición adicional trigésima séptima. Alcance temporal del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.**

1. El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 6o se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.
2. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.
3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del Diálogo Social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.
4. Una vez que la brecha de género de un año sea inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 6o, previa consulta con los interlocutores sociales.»

Cuatro. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, con el siguiente tenor literal:

**«Disposición transitoria trigésima tercera. Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.**

Quienes en la fecha de entrada en vigor de la modificación prevista en el artículo 6o, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo.

La percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que

podiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas, que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo, por aplicación de lo establecido en el artículo 6o de esta ley o de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta.»

#### Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

#### Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

#### Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

#### Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
  - a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
  - b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
  - c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose

como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

#### Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

#### Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para

tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

#### Artículo 186. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

#### Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

#### Artículo 188. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de

puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

#### Artículo 189. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

#### Artículo 191. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

#### Artículo 216. Prestaciones.

3. Asimismo, en caso de muerte, tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, en los términos establecidos reglamentariamente, y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.

Artículo 220. Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

1. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Si, habiendo mediado divorcio, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad en los términos a que se refiere el artículo siguiente.
3. En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas

nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente. Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la aplicación de lo previsto en el apartado anterior en el supuesto de concurrencia de varios beneficiarios.

#### Artículo 224. Pensión de orfandad y prestación de orfandad.

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base

reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

3. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria.

#### Artículo 225. Compatibilidad de la pensión y prestación de orfandad.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior, la pensión o prestación de orfandad será compatible con cualquier renta del trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquel perciba.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del artículo 223.1, salvo que el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, en cuyo caso será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

2. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. Cuando el huérfano haya sido declarado

incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los dieciocho años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

Artículo 233. Incremento de las pensiones de orfandad y en favor de familiares, en determinados supuestos.

3. Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

El incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:
  - b) Cuando se suspenda el contrato:

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

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

---

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.**

---

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional. En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE.

Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios

públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras. El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo

2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, 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, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre

otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

### **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.**

---

Este real decreto-ley persigue un triple objetivo: En primer lugar, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando por un lado el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario; y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos, ampliando el plazo para que puedan disfrutar de moratorias hipotecarias y otorgando avales públicos a través del Instituto de Crédito Oficial

Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las medidas en materia de Seguridad Social y cuenta con un capítulo I destinado al complemento para la reducción de la brecha de género.

Mediante el artículo 1, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente alcance:

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan al texto una disposición adicional trigésima sexta, destinada a la financiación del complemento recogido en el artículo 6o y una disposición adicional trigésima séptima sobre el alcance temporal de dicho complemento.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Por medio del artículo 2 se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, afectando esta modificación a la disposición adicional decimoctava con la finalidad de extender el complemento económico para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los perceptores de una pensión en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, y se incorpora una disposición transitoria décima cuarta para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.

El capítulo II contiene las medidas en materia del ingreso mínimo vital. En particular, mediante el artículo 3 se modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Se introducen diversas modificaciones de la regulación del ámbito subjetivo, que afectan al artículo 4, para la determinación de las personas beneficiarias de la prestación; al artículo 5, para suprimir el límite de titulares en el mismo domicilio; a los artículos 6, 6 bis, 6 ter y 6 quater, en relación con las características de las unidades de convivencia. Y en coherencia con los anteriores cambios, se modifica la previsión sobre las causas de suspensión del derecho (artículo 14), sobre la acreditación de los requisitos (artículo 19), se incorpora un artículo 19 bis

para establecer las obligaciones de los servicios sociales. También se introducen cambios en el procedimiento (artículo 25); se modifican los artículos 30 y 31 para garantizar la participación de todos los interesados e implicados en la comisión de seguimiento y en el consejo consultivo, se establece una nueva regulación relativa a la comunicación de los cambios de domicilio y se incorpora al texto una disposición transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

El capítulo III contiene diversas disposiciones que se desarrollan en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

A través del artículo 4, se modifica del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, con tres finalidades, por un lado vincular el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad cuando la misma viene determinada por resolución de la administración competente; por otro lado se modifica el artículo 7 con el objeto de facilitar a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitara el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos, y por último se revisa la disposición transitoria segunda para otorgar coherencia y evitar un trato desigual ante las mismas situaciones, así, por error, se estableció en esta disposición que la finalización de la prestación tendrá lugar el último día del mes siguiente al del levantamiento de las medida de contención de la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptadas por las autoridades competentes o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, cuando lo cierto es que esta prestación se debe devengar hasta el último día de mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, tal y como establecía el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y establece en la actualidad el artículo 5.8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. No existe justificación alguna para mantener el pago de una prestación extraordinaria

vinculada al cese de actividad cuando desaparecen los requisitos que provocan su otorgamiento.

Por otro lado, el artículo 5, prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de las profesiones sanitarias, realizado al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Por último, con el artículo 6, se acuerda avanzar en la protección de las y los profesionales que prestan servicios sanitarios o sociosanitarios y contraigan el COVID-19 en el ejercicio de su profesión durante la situación de pandemia.

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

Mediante el artículo 7 se amplía hasta el 30 de marzo de 2021, inclusive, el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria en la línea prevista en el contexto de la Unión Europea. Además, establece que podrán solicitar la aplicación de cualquier moratoria hasta un máximo acumulado de nueve meses tanto quienes no hubieran solicitado previamente la moratoria o suspensión, como quienes hubieran disfrutado de una o varias moratorias o suspensión por un plazo total acumulado inferior a nueve meses.

El artículo 8 establece un plazo de duración de las moratorias también coherente con el previsto en el ámbito de la Unión Europea, de forma que la duración acumulada de las moratorias legales o acogidas a acuerdos sectoriales concedidas después del 30 de septiembre de 2020 no podrá superar un total de nueve meses.

El artículo 9 otorga al Instituto de Crédito Oficial el derecho a obtener información individualizada por empresa de las calificaciones crediticias del Banco de España realizadas en el ejercicio de sus funciones de implementación de la política monetaria, y establece su obligación de tratar de manera confidencial la información individual de las calificaciones crediticias y de utilizar la misma exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa europea de ayudas de Estado en la concesión o gestión de avales públicos.

En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.

La disposición adicional segunda establece. la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Mediante la disposición adicional tercera se extiende la protección por contingencias profesionales al personal sanitario que presta servicios en la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y al personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, que haya contraído una enfermedad causada por el SARS-CoV-2.

La disposición adicional cuarta recoge la posibilidad de extender el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria más allá del 31 de marzo de 2020, cuando así se establezca mediante la correspondiente modificación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea. Lo mismo ocurre con el plazo de duración total de las moratorias, que podrá ser igualmente objeto de ampliación.

La disposición transitoria única mantiene la duración de las moratorias de préstamos concedidas entre el 30 de septiembre de 2020 y la entrada en vigor de este real decreto-ley, aunque supere el máximo de nueve meses establecido en el artículo 8.

Además, el texto incorpora una disposición derogatoria única por la que se acuerda la derogación cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Por último, se recogen tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor.

## Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

---

Estos cambios en la actividad docente de las universidades se han producido en medio de importantes transformaciones de las estructuras económicas, sociales, políticas y culturales que han afectado, de una u otra forma, a la globalidad de las sociedades, y que, entre otros, han tenido como gran vehículo la revolución tecnológica que ha traído la innovación de los sistemas de información y comunicación a través de su digitalización. Estos procesos complejos han acabado afectando directa e indirectamente al mundo educativo y, especialmente, al universitario –abriendo oportunidades, como también generando nuevas problemáticas o agudizando algunas preexistentes–.

Así, una sociedad en permanente mutación demanda a la Universidad una respuesta cada vez más rápida y flexible de las necesidades de formación de profesionales acorde con esas mudanzas. Al mismo tiempo, demanda que esos y esas profesionales surgidos de las universidades sean capaces de liderar dichas transformaciones para construir colectivamente una sociedad abierta al cambio, económica y medioambientalmente sostenible, tecnológicamente avanzada, socialmente equitativa, sin ningún tipo de discriminación por cuestiones de género, origen nacional o étnico, edad, ideología, religión o creencias, enfermedad, clase social, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y claramente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A la par, unas sociedades en mutación requieren de nuevos conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos que se transfieran al estudiantado durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, permitiendo obtener una formación integral.

Artículo 4. Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales.

2. Asimismo, dichos planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular:
- a) el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales; los valores democráticos –la libertad de pensamiento y de cátedra, la tolerancia y el reconocimiento y respeto a la diversidad, la equidad de todas las ciudadanas y de todos los ciudadanos, la eliminación de todo contenido o práctica discriminatoria, la cultura de la paz y de la participación, entre otros–;
  - b) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

---

Visto desde la Unión Europea, que viene recordándonos insistentemente la necesidad de afrontar esta carencia, el mercado de trabajo español constituye un planeta lejano, una anomalía que se expresa especialmente en una tasa de temporalidad inasumible y con efectos mucho más allá de la duración efímera de los contratos de trabajo. Jóvenes y mujeres son los que más han sufrido esta lacra, aunque la trampa de la temporalidad lo abarca todo en nuestro país y tiene fuerte repercusión en el conjunto de nuestro modelo económico.

Estos importantes desequilibrios, que el mercado laboral español arrastra desde hace décadas, agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de abril y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio, incorpora en su Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» un paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo.

Las primeras reformas de este paquete han sido ya adoptadas a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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 y el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

- d) Un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye de forma desequilibrada según la edad o el género, de tal forma que son las mujeres y, sobre todo, las personas más jóvenes, las que sufren los mayores niveles de precariedad, tanto en términos de contrato como de salarios, y en general, son los colectivos que tienen más dificultades para incorporarse

plenamente el mercado de trabajo, lo que se refleja en brechas de diferente tipo, aún por corregir.

### III

Partiendo del diagnóstico anterior, estas reformas son particularmente importantes para superar los desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad y profundizan en las brechas sociales, territoriales y de género, perpetuando la desigualdad.

- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

## **Pacto de Estado.**

---

En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en, 10 ejes de acción:

Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de Violencia de Género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y niñas. También incluye a las hijas e hijos de víctimas de Violencia de Género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional, de la coordinación y trabajo en red para la atención de víctimas de Violencia de Género.

Eje 3. Protocolos para la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. Tratamientos personalizados con especial atención a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Eje 4. Aumento y mejora de la asistencia y protección de menores de edad, siendo reconocidas como víctimas directas. En especial temas relacionados con casos de orfandad y de medidas civiles relativas a regímenes de custodia y patria potestad.

Eje 5. Formación de los y las agentes que atienden a víctimas de Violencia de género.

Eje 6. Compromiso de realizar seguimiento estadístico, con datos fiables y detallados.

Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

Eje 8. Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres, como violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados.

Eje 9. Compromiso económico con las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres.

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.

## 4. MARCO AUTONÓMICO

**Orden 500/1993, de 21 de mayo. Orden por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Comunidad de Madrid.**

---

Orden 500/1993, de 21 de mayo, de la Consejería de Presidencia, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Comunidad de Madrid. (1) La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 consagra en su artículo 14 como derecho fundamental de la persona, el principio de no discriminación por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, según el artículo 9.2. del mismo texto legal, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid aprobado por Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, establece en su artículo 1.3 que la Comunidad de Madrid, al facilitar la más plena participación del pueblo de Madrid en la vida política, económica, cultural y social, aspira a hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos los madrileños, de conformidad con el principio de solidaridad entre todas las nacionalidades y regiones de España.

Asimismo, el Decreto 24/1989, de 23 de febrero, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Dirección General de la Mujer, contempla como una de sus funciones, la propuesta e impulso de medidas tendentes a eliminar las discriminaciones respecto a la mujer en la sociedad madrileña; medida desarrollada en actuaciones concretas en el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres de la Comunidad de Madrid, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de enero de 1993.

Por cuanto antecede, DISPONGO:

1. Mediante la presente Orden, se sientan los criterios y directrices que han de observar las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Comunidad de Madrid para la consecución del principio de no discriminación por razón de sexo.
2. A tales efectos, las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Comunidad de Madrid no contendrán discriminación alguna por razón de sexo y observarán el respeto debido a la dignidad y a la igualdad de las personas.
3. Las campañas de divulgación que muestren situaciones y relaciones entre mujeres y hombres estarán basadas en la igualdad y libres de todo estereotipo sexista.

En ningún caso el cuerpo de la mujer será utilizado para atraer la atención de productos y servicios y, asimismo, los mensajes publicitarios que utilicen a la mujer no podrán perjudicar su imagen.

4. Las campañas cuyo contenido se refiera a formación y/o trabajo harán referencia expresa a mujeres y hombres.
5. Aquellas actuaciones dirigidas a la información y divulgación de la Acción Institucional de la Comunidad de Madrid, favorecerán la sensibilización de las madrileñas/os con respecto a la necesaria igualdad entre hombres y mujeres.
6. Para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, la Consejería de Presidencia, a través de la Dirección General de la Mujer, facilitará a las personas responsables de la materia objeto de la presente Orden, la información y documentación referente a las medidas e iniciativas dirigidas a promover la igualdad en este ámbito.
7. Los contratos formalizados por cualquier órgano de la Comunidad de Madrid, cuyo contenido verse sobre la materia regulada en la presente Orden, contendrán en su clausulada mención expresa a la prohibición de no discriminación por motivo de sexo.

## **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.**

---

Artículo 1. Objeto. Esta Ley tiene por objeto prevenir y combatir la Violencia de Género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral. Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley todas las manifestaciones de Violencia de Género, ejercidas sobre la mujer, como expresión de la discriminación, la situación histórica de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
2. La Violencia de Género a que se refiere la presente Ley comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera Violencia de Género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla. Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, las conductas que tengan por objeto mantener a la mujer en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.
3. En particular, se entienden incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las siguientes acciones o conductas, en la forma en que quedan definidas en el Código Penal: a) Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, también las agresiones físicas o psíquicas ejercidas por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. b) Las

agresiones y abusos sexuales contra la mujer. c) La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones. d) La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima. e) El acoso sexual en el ámbito laboral. f) Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones. g) El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

## TÍTULO I Medidas frente a la Violencia de Género.

### CAPÍTULO I Medidas de sensibilización frente a la Violencia de Género.

#### Artículo 7. Detección de situaciones de riesgo.

1. La Comunidad de Madrid desarrollará las actuaciones necesarias para la detección de situaciones de riesgo o existencia de violencia contra las mujeres a través de los servicios sociales, sanitarios o educativos, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde la situación de riesgo pueda ser mayor. A estos efectos, y con la participación de los sectores afectados, se elaborarán los protocolos específicos para poder detectar tales situaciones.
2. Cuando el personal de los centros y servicios sociales, sanitarios y escolares tenga fundadas sospechas de situaciones de violencia o riesgo para las mujeres deberá comunicarlo a los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género y al organismo competente en materia de mujer, siempre con el conocimiento de ésta, y de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
3. Cuando se haya constatado o existan indicios fundados de estar ante una situación de Violencia de Género, las personas que desempeñan su trabajo como profesionales sanitarios, educativos o de servicios sociales deberán remitir de forma urgente los informes sanitarios de las lesiones físicas o psíquicas al Juzgado de Guardia y a la Fiscalía.

4. A efectos de la detección y prevención de situaciones de riesgo de mutilación genital, la Comunidad de Madrid elaborará, en colaboración con los municipios de su ámbito territorial, un protocolo específico de actuación en esta materia.

#### Artículo 8. Prevención en el ámbito educativo.

1. La Comunidad de Madrid, dentro de sus competencias, integrará en los currículos de los distintos niveles educativos los contenidos necesarios para que se eduque a los escolares en el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y en la convicción de que la garantía de esa Igualdad radica en compartir los mismos derechos y deberes.
2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la detección, prevención y resolución pacífica de situaciones conflictivas entre ambos géneros.
3. Por parte del Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, se diseñarán y elaborarán materiales específicos sobre Violencia de Género para su utilización en las acciones formativas impartidas en los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y para Personas Adultas.
4. La Consejería competente en materia educativa velará por que en los Centros Escolares, a través de los Consejos Escolares, se preste una especial atención a los contenidos de los materiales y libros de texto utilizados en los diferentes niveles del Sistema Educativo, a fin de evitar que éstos contengan elementos sexistas o discriminatorios que no contribuyan a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la Violencia de Género.
5. La Comunidad de Madrid diseñará el perfil e impartirá la formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Se garantizará la representación y participación en el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid del Órgano de la Administración Autónoma competente en materia de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 23. Medidas respecto al personal funcionario, laboral y estatutario de la Comunidad de Madrid.

1. Las empleadas públicas, tanto funcionarias, como laborales y estatutarias, de la Comunidad de Madrid víctimas de Violencia de Género, podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral, en los términos previstos en la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y demás normativa que sea de aplicación. A estos efectos, el título habilitante exigido para la aplicación de estas medidas es el recogido en los apartados 1 y 2 del artículo 31 de esta Ley. 2. En relación con situaciones de acoso sexual que pudieran sufrir las mujeres ligadas a la Comunidad de Madrid con una relación funcional, estatutaria o laboral, se adoptarán las siguientes medidas por parte del órgano competente en materia de Función Pública:
  - a) Elaboración de una declaración de principios.
  - b) La Inspección de Servicios de la Comunidad de Madrid contará con una persona, preferentemente mujer, que lleve a cabo labores de asesoramiento e información en las supuestas situaciones de acoso sexual.
  - c) Las funciones de esta asesora consistirán en proponer las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual y recibir las quejas que tuvieran lugar por ese motivo. Se elaborará por el órgano competente en materia de Función Pública, en colaboración con el órgano competente en materia de mujer, un Protocolo de Actuación de la persona asesora.
3. Por Orden del Consejero competente en materia de Función Pública, previo informe de la Consejería competente en materia de mujer, se dictarán las instrucciones oportunas para la correcta aplicación de las normas contenidas en el presente artículo.

Artículo 35. Órgano unipersonal.

1. En la Comunidad de Madrid existirá un órgano con rango de Dirección General, dependiente de la Consejería competente en materia de mujer, que desarrollará las medidas y actuaciones previstas en esta Ley y en su normativa de desarrollo.
2. Entre las competencias de esta Dirección General se incluirán expresamente las referidas a prevención y sensibilización en materia de Violencia de Género, así como las de asistencia integral a las víctimas de esta Violencia de Género y, en todo caso, las siguientes:
  - a) Promover medidas dirigidas a prevenir la violencia que se ejerce sobre las mujeres y menores a su cargo.
  - b) Investigar las causas y el impacto de la violencia que se ejerce contra las mujeres y menores a su cargo, y difundir los resultados.
  - c) Impulsar una educación igualitaria, a todos los niveles, que prevenga actitudes violentas contra las mujeres y menores a su cargo.
  - d) Promover la formación de profesionales en materia de atención a las víctimas de Violencia de Género.
  - e) Sensibilizar a la sociedad contra la Violencia de Género y concienciar a ésta de la gravedad de las conductas de que son víctimas las mujeres.
  - f) Implicar a los medios de comunicación social, sensibilizando a los profesionales de los mismos, sobre la gravedad del fenómeno de la Violencia de Género con el fin de que colaboren en su erradicación.
  - g) Facilitar una asistencia integral a las víctimas de la Violencia de Género.
  - h) Funcionar como Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección de las víctimas de violencia.
  - i) Asistir y apoyar al funcionamiento del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

- j) Todas aquellas otras funciones ejercidas por el órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Desde esta Dirección General se pondrán en marcha todos los mecanismos organizativos necesarios para la coordinación entre las distintas Administraciones Locales, tendentes a la consecución de la máxima eficacia y eficiencia en la ejecución de todas las medidas destinadas a combatir la Violencia de Género.

Lamentablemente, la comunidad de Madrid no cuenta con legislación específica respecto a la aplicación de la igualdad efectiva, sin embargo, tiene una **Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021**, que cuenta con los siguientes ejes y sus respectivas medidas:

### **Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021.**

---

#### **Eje Estratégico 3. Educación, Investigación y Ciencia.**

**Objetivo General 3.1.** Reforzar la integración del Principio de Igualdad en el Sistema Educativo.

**Objetivo específico 3.1.1.** Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas.

- **Medida 44:** Impulsar la elaboración de Planes de Igualdad específicos en los centros educativos implicando a toda la comunidad educativa.

Indicadores: Número de centros implicados y Número de planes de igualdad aprobados

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- **Medida 45:** Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones en el sistema educativo.

Indicadores: Número de acciones

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- **Medida 46:** Fomento del uso de un lenguaje no sexista por el profesorado y en las programaciones realizadas por los distintos departamentos del centro escolar.

Indicadores: Número de medidas

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- Medida 47: Elaboración de materiales didácticos en materia de igualdad de oportunidades destinadas y, en especial, destinados a alumnado y a profesorado.

Indicadores: Número materiales editados

Organismos responsables/implicados: Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

**Objetivo específico 3.1.2.** Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica

- Medida 51: Formación específica para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones y, en especial, en las carreras STEM.

Indicadores: Número de acciones y Número de participantes

Organismos responsables/implicados: Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

- Medida 52: Promover la designación en cada dirección de área territorial de un experto en igualdad de entre el personal ya existente, que cuente con formación y/o experiencia en materia de igualdad.

Indicadores: Número de expertos designados

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- Medida 53: Fomentar la realización de estudios de género en las distintas etapas del sistema educativo.

Indicadores: Número de estudios.

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación y Consejería de Educación e Investigación

- Medida 55: Impulsar planes de formación universitarios de grado y postgrado que promuevan valores de igualdad que disminuyan los prejuicios y los estereotipos de género en la comunidad universitaria.

Indicadores: Número de medidas y Número de centros participantes

Organismos responsables/implicados: Consejería de Políticas Sociales y Familia y Consejería de Educación e Investigación

**Objetivo General 3.2.** Impulsar la Perspectiva de Género en las Políticas Científicas, Tecnológicas y de Investigación e Innovación.

**Objetivo específico 3.2.1.** Promover la realización de estudios de brecha de género en el ámbito científico e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en el mismo.

- Medida 56: Incluir la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas a la investigación y en los proyectos de innovación.

Indicadores: Número de acciones

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

**Objetivo específico 3.2.2.** Estimular la presencia de mujeres en el ámbito I+D+i (investigación, desarrollo e innovación).

- Medida 57: Visibilizar el papel de las mujeres en los programas de investigación y en carreras profesionales donde están infrarrepresentadas.

Indicadores: Número de acciones

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- Medida 58: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos científicos consultivos y de decisión.

Indicadores: Número de acciones

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

- Medida 59: Fomentar el uso de las TIC como instrumento de igualdad y contribuir a la difusión de proyectos de promoción de la igualdad a través de la web.

Indicadores: Número de acciones orientadas a las TIC y Número de participantes

Organismos responsables/implicados: Consejería de Educación e Investigación

Del mismo modo, la Comunidad de Madrid no cuenta con un Pacto Propio Autonómico contra la Violencia de Género, como puede ser el Valenciano, sino que, se hace referencia al Pacto Estatal contra la Violencia de Género recogido a continuación.

# III. INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

---

Para la elaboración del II Plan de Igualdad la Universidad Rey Juan Carlos se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúa la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos, del estilo de gobernanza de la organización, y del estudiantado.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuando a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. En el primer bloque destacan la recogida de información cuantitativa a través de la implementación de formularios y cuestionarios dedicados a la obtención de datos tangibles con los que abalar la segunda parte cualitativa, basada en el análisis del discurso de las entrevistas semiestructuradas a PAS, PDI, PPI y estudiantado, mostrando en su conjunto el contexto social en el que se desarrollan ambas técnicas utilizadas.

Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
11. Violencia de Género
12. Auditoría Retributiva

## Plan de Igualdad: contenido mínimo

---

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente <sup>1</sup>.

### *— Determinación de las partes que los conciertan*

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son quienes componen la Comisión Negociadora, compuesto de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

---

<sup>1</sup> Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido 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 (artículo 8) y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021).

Se debe estipular que, puesto que el marco jurídico no está considerado un aspecto de la negociación de las partes, no precisa de firma de la Comisión Negociadora en el proceso de registro del Plan de Igualdad.

#### *— Ámbito personal, territorial y temporal*

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios. Se incluye también al estudiantado de la Universidad.

El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad es: 2022-2026

#### *— Informe del diagnóstico de situación*

El II Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todas las cuestiones medidas y evaluadas para el diagnóstico de igualdad.

Esta información queda reflejada en el apartado del Informe Diagnóstico del presente documento.

#### *— Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

La auditoría salarial está concebida como un «elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres» (RD 902/2020). En este documento, la auditoría está dividida en dos secciones. La primera se encuentra en el Informe Diagnóstico, y la segunda, en el II Plan de Igualdad, donde se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Su vigencia es la misma que la del II Plan de Igualdad en el que se inscribe, cuatro años a partir de su aprobación (2022-2026).

— *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en el apartado correspondiente al II Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.

El uso de los objetivos generales y específicos sirven para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

— *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida*

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación de este.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- **N.º de acción.**
- **Prioridad.** De 1 a 4, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad.
- **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.

- **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable.

Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente, se encuentra en el eje de acciones del II Plan de Igualdad del presente documento.

*— 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*

Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje con letra E, Sistema de evaluación, del Plan de Igualdad.

*— Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad*

En el calendario de actuaciones del II Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

- Cronograma de implantación de acciones.
- Calendario de seguimiento y evaluación.

— *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*

En el II Plan de Igualdad se dedica un apartado exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del II Plan de Igualdad, donde se especifican los recursos económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

— *Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

Se detalla en el presente documento, apartado IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

— *Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*

Metodológicamente se ha optado por aplicar, el artículo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan:

**ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.**

1. *El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.*
2. *Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*
  - a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
  - b) *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*

*e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

*3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

*4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*

# IV. INFORME DIAGNÓSTICO

---

## 1. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA URJC

Para la realización del Informe Diagnóstico es necesario revisar con carácter previo el punto de partida de la URJC tras la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad (2016-2020). Durante el presente apartado se realizará un breve análisis sobre la ejecución de las acciones y la trayectoria de la Comisión, a lo largo de su vigencia.

### I Plan de Igualdad (2016-2020)

---

El I Plan de Igualdad demuestra el trabajo y empeño de la Universidad Rey Juan Carlos, en concreto de la Unidad de Igualdad y Dirección de la Unidad, departamentos decisivos.

Su Diagnóstico sentó las bases de las áreas a trabajar en materia de Igualdad y evidenció el gran margen de mejora que tenía por delante la organización con el objetivo de corregirlo. Por esta razón el Plan marca los objetivos a alcanzar, estrategias y prácticas que se tienen que desarrollar para alcanzarlos.

Los principales objetivos en este primer documento fueron:

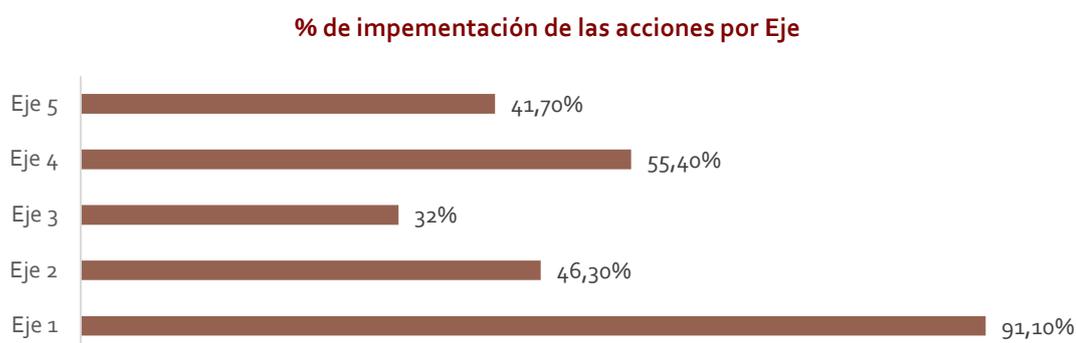
- Generar una **cultura de igualdad** en la URJC, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad igualitaria.
- Integrar la **perspectiva de género en la docencia** de la URJC.
- Promover la **perspectiva de género en la investigación** de los URJC.
- Garantizar la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres del PDI y del PAS, en los **procesos de acceso, promoción profesional y retribuciones**.
- **Promover la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral del personal y del alumnado de la URJC.
- Promover la participación y la **presencia equilibrada de mujeres y hombres** entre el **personal, los órganos de gobierno y de representación**, así como entre

el **alumnado y los equipos humanos** de los proyectos de investigación de la URJC.

Y se contó con los siguientes ejes de actuación:

- 1. Política de igualdad y sensibilización**
- 2. Docencia e investigación**
- 3. Acceso, promoción profesional y retribución**
- 4. Conciliación**
- 5. Participación, representación y representatividad**

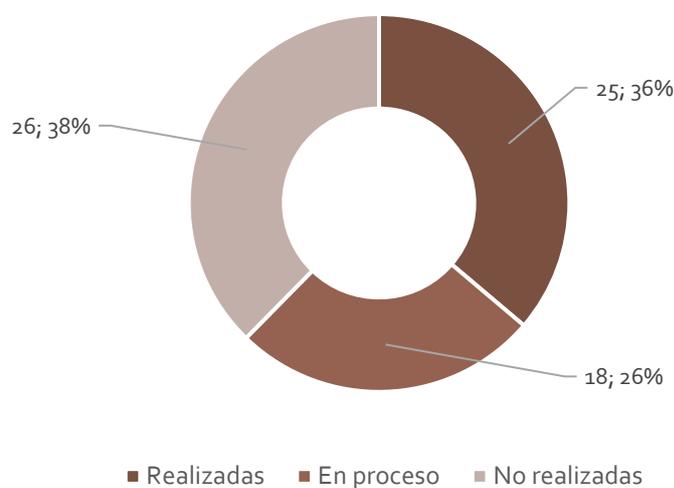
Los ejes abordados en el Plan con mayor porcentaje de ejecución son los ejes 1 y 4, referentes a Política de igualdad y Conciliación. Los tres ejes restantes no muestran un nivel inferior de acciones ejecutadas: Docencia e investigación (46,3%), participación, representación y representatividad (41,7%) y Acceso, promoción profesional y retribución (32%) tal y como se muestra en la siguiente gráfica.



Tal y como detalla la Universidad Rey Juan Carlos en el documento de evaluación del Plan de Igualdad se muestran unos resultados que reflejan la necesidad de continuar trabajando: el 62% de las acciones se han ejecutado o están en proceso de ejecutarse, siendo el 38% restante las acciones no realizadas.

No obstante, analizando la implementación del Plan únicamente han sido ejecutadas 25 acciones (36%) tal y como se muestra la siguiente relación de acciones ejecutadas, parcialmente ejecutadas y no ejecutadas. Esto debe suponer la base sobre la que iniciar la planificación del II Plan de Igualdad.

### Implementación de las acciones del I Plan de la URJC



## Breve valoración general

---

Como indica el documento de evaluación del I Plan de Igualdad realizado por la URJC, un problema fundamental para implementar las acciones ha sido la escasa definición de los indicadores de las mismas. Los indicadores son una pieza fundamental para poder desarrollar el proceso de seguimiento y evaluación del documento y así poder observar la realización y el impacto de las acciones.

Tan conveniente observado en que se estableció que el proceso de evaluación sería bianual, por lo que en 2018 se solicitaron evidencias a las personas responsables sobre los avances y cumplimiento de las acciones sin obtener respuesta, por lo que, los resultados que se muestran se limitan a los datos obtenidos en el último año de vigencia del Plan (2020).

La no evaluación bianual, los cambios de estructura y funcionamiento de la Unidad de Igualdad en 2019 y la situación de Pandemia producida en el 2020 han llevado a la organización a trabajar en una situación excepcional sin acometer un gran porcentaje de las acciones programadas y, por lo tanto, haber obtenido porcentajes bajos en la ejecución de las acciones.

## 2. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

### FASE I: ESTUDIO CUALITATIVO A LA PLANTILLA

#### Entrevistas semiestructuradas



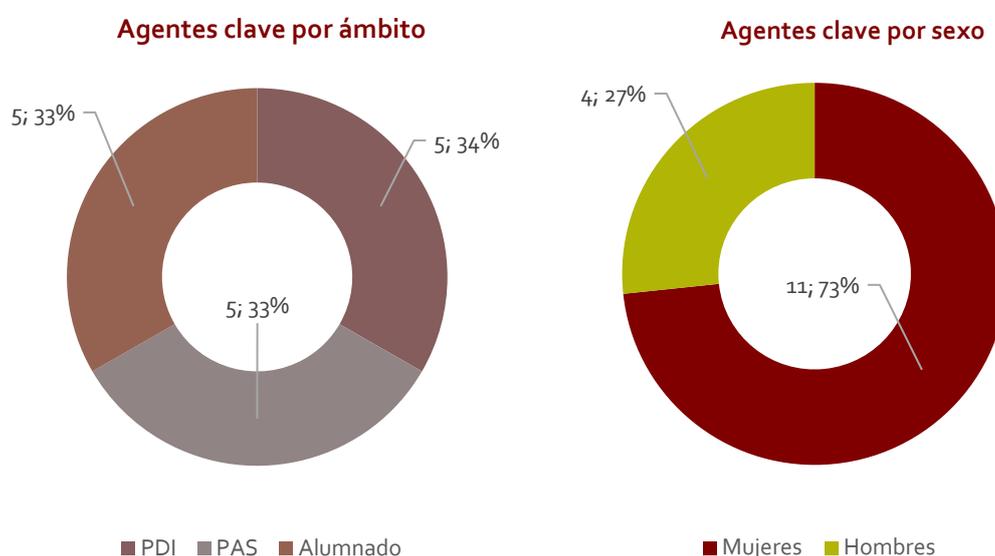
Durante la primera fase de elaboración del Informe Diagnóstico, se empleó la técnica de la entrevista semiestructurada como metodología integrada dentro del análisis cualitativo, junto con el análisis de los discursos de dichas entrevistas.

Por contextualizar estas técnicas de recogida de información, la entrevista junto con el análisis de los discursos pretende que, a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, mostrar la construcción del contexto social de la conducta individual o del grupo de referencia de cada persona. Se trata de una narración conversacional, creada conjuntamente por quien entrevista y a quien se le realiza la técnica.

Para el desarrollo de esta primera fase, se propuso un listado de agentes clave con el objetivo de conseguir obtener, a través de los discursos individuales, **una visión global** sobre los diferentes ámbitos a tratar ya que, desde su posición estratégica, las y los agentes clave funcionan como representantes de las diferentes áreas y niveles. El objetivo de las entrevistas semiestructuradas ha sido el de **analizar la percepción** del personal en relación con los posibles sesgos de género existentes en las diferentes materias analizadas, como por ejemplo el proceso de selección y contratación, promoción, comunicación, etc. Otros de los objetivos de las entrevistas se pueden sintetizar en:

- Descubrir las posiciones, necesidades, oportunidades y estrategias de la plantilla en relación con la igualdad en los recursos humanos de la organización.
- Conseguir completar la información sobre la situación laboral desde diferentes puntos de vista, ya que cada agente clave tiene sus propias funciones y experiencias dependiendo de su sexo, cargo, rango, área y bagaje.
- Analizar con perspectiva de género el clima y las relaciones existentes entre la propia plantilla de la Organización.

Con respecto a los perfiles sociológicos de las personas entrevistadas, participaron un total de 15 personas: 11 mujeres y 4 hombres. En cuanto al ámbito de referencia, las entrevistas se produjeron a cinco personas PAS, cinco PDI y cinco estudiantes.



El tratamiento de la información permitió la garantía de la confidencialidad y el anonimato, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

Para la incorporación de los datos en las entrevistas se utilizó la transcripción libre, desagregando la información por sexo durante el análisis de las entrevistas y volcando únicamente las declaraciones, especificando el sexo de la persona interlocutora.

## FASE II: ESTUDIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A LA PLANTILLA

### Cuestionarios anónimos

Durante la segunda fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta puede definirse como una



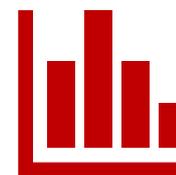
técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características**.

El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas**. La muestra recogida fue de 561 personas, siendo 354 mujeres, 204 hombres y 3 identificados como otros.

### **FASE III: RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS**

#### **Herramienta profesional**

La tercera fase de realización del Informe Diagnóstico consistió, en la entrega a la Organización de once formularios cualitativos, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, para recopilar datos objetivos para conseguir la información referida a las políticas implementadas, y también realizar una evaluación a aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es área de comunicación, o los protocolos aprobados. También, se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como la publicación de vacantes de empleo, ofertas públicas, formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico.



También, se analizaron diferentes variables que afectan a la plantilla de la URJC como por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera, desagregado por sexo como establece la LOI.

Durante este proceso, se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

La información fue facilitada por el personal especializado en las materias y ámbitos consultados (Proceso de Selección, Promoción Profesional, Formación, etc.).

## FASE IV: ESTUDIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO AL ESTUDIANTADO

### Cuestionarios anónimos

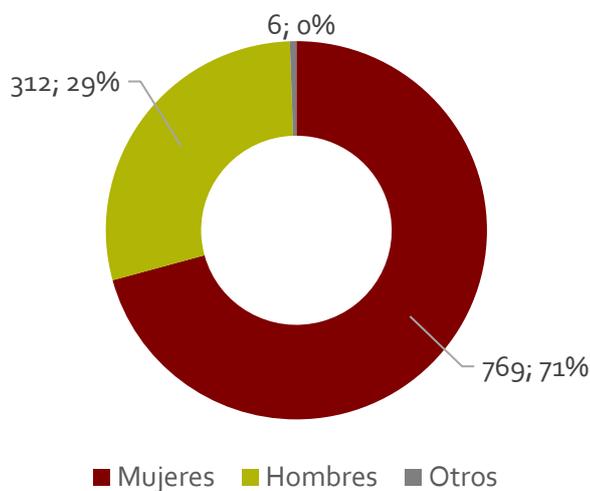
Durante esta fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción del estudiantado sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta, al igual que en el apartado anterior, se utiliza como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características**.



El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas**.

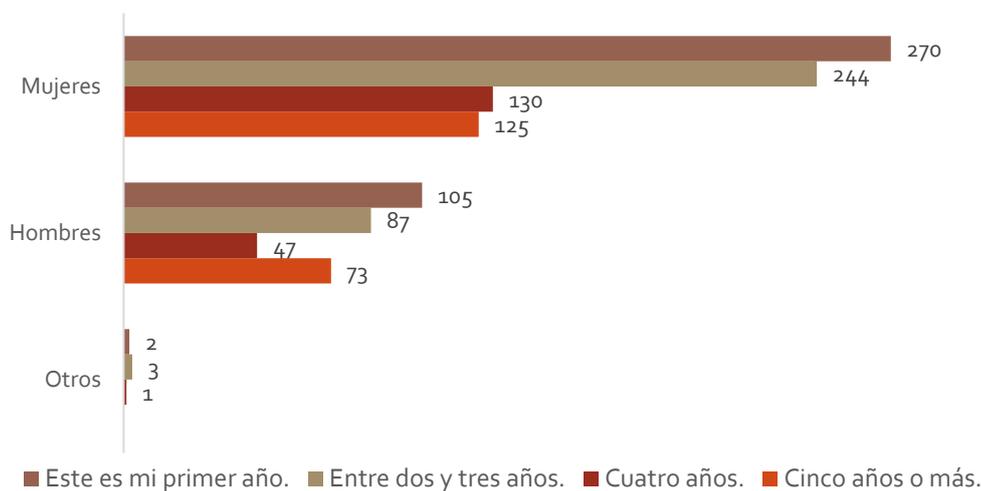
La muestra recogida sobre el cuestionario del estudiantado fue de 1.087 personas, lo que supone un 2,6% del alumnado de la Universidad Rey Juan Carlos. De este porcentaje, 769 son mujeres (71%), 312 son hombres (29%) y 6 se identifican como otros (0,5%). Como se puede observar en la siguiente gráfica, llama la atención que el número de mujeres del estudiantado que han participado supera en 42 puntos porcentuales al masculino.

### Distribución de la muestra por sexo



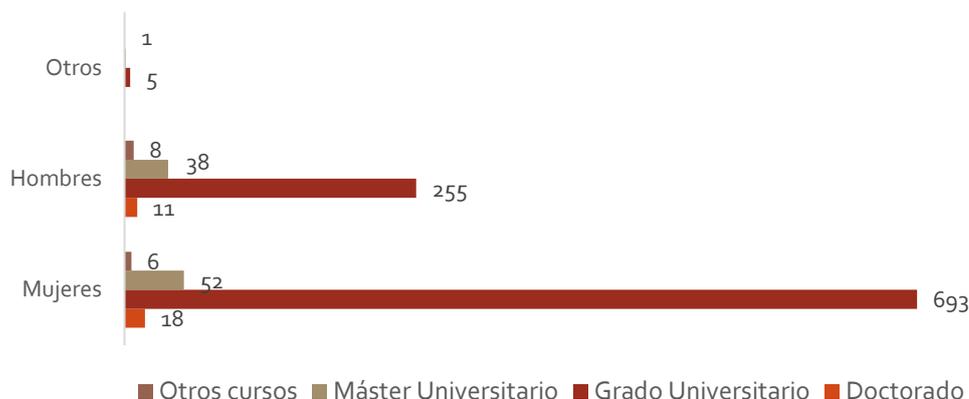
Los años de vinculación de las personas que han participado en los cuestionarios al estudiantado muestra que tanto en hombres como en mujeres y en otros las personas que más han participado son las que se encuentran en su primer año de vinculación con la Universidad, seguido de entre 2 y 3 años de vinculación.

### ¿Cuántos años de vinculación tienes con la Universidad?

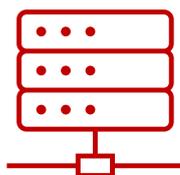


En último lugar, se muestra la etapa educativa de las personas que han participado en el cuestionario del estudiantado donde, en todos los casos el Grado Universitario es la más representada seguida de los Másteres Universitarios.

## ¿Qué etapa educativa realizas actualmente?



### FASE V: ELABORACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO



La quinta y última fase consiste en la puesta común de toda la información obtenida en las diferentes fases y sobre los diferentes ámbitos. Lo que conlleva manejar la inmensa cantidad de datos obtenidos en cada eje para analizarla y compararlos cualitativa y cuantitativamente en sus diversos contextos y sacar conclusiones concretas. Contrastar toda la información recogida y analizada en cada fase de este trabajo, supone poder detectar situaciones, barreras y sesgos que, si se trataran solo desde un prisma, podrían pasar desapercibidos.

En este punto, es necesario agradecer y hacer constar el nivel de detalle de la información obtenida sobre todos los aspectos que hacen referencia a la plantilla, facilitada por el Gabinete de Planificación y Estrategia, servicio que se ha encargado de la solicitud de la información a los distintos servicios y unidades en colaboración con el servicio de aplicaciones corporativas. Los datos se han extraído con fecha a 31 de diciembre de 2020.

Tras esta valoración argumentada sobre las coincidencias y discordancias en las apreciaciones de los ejes analizados, se elabora una lista de recomendaciones a seguir, así como un DAFO, que es un mecanismo de detección rápida de DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OBSTÁCULOS, del que se partirá para la realización del II Plan de Igualdad.

### 3. RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO: PLANTILLA

#### 3.1. CUESTIONES GENERALES

En este eje se situará el punto de partida de la Universidad Rey Juan Carlos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la organización, así como su información básica, su sector de actividad, su estructura organizativa, sus datos de localización y las peculiaridades de sus diferentes centros de trabajo.

En el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional y se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por la URJC y se completará con el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la entidad.

#### Datos registrales

<b>Nombre</b>	Universidad Rey Juan Carlos
<b>Domicilio Social</b>	Calle Tulipán s/n - 28933 - Móstoles - Madrid
<b>Forma Jurídica</b>	Universidad Pública
<b>Año de Constitución</b>	1996
<b>Titularidad</b>	Pública (estatal, autonómica o municipal)
<b>Ámbito funcional</b>	Toda la comunidad universitaria
<b>Plan obligatorio o voluntario</b>	Obligatorio por disposición legal
<b>Convenios colectivos aplicables</b>	I Convenio Colectivo PDI y II Convenio Colectivo PAS Laboral, de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid

### Responsable de la entidad

<b>Nombre</b>	<b>Javier Ramos López</b>
<b>Cargo</b>	Rector de la Universidad

### Responsable de Igualdad

<b>Nombre</b>	<b>Rosa Rodríguez Saavedra</b>
<b>Cargo</b>	Responsable de la Unidad de Igualdad

### Actividad

<b>Sector Actividad</b>	<b>Educación Superior</b>
<b>CNAE</b>	8543
<b>Descripción de la actividad</b>	Formación superior conducente a la obtención de título oficial de grado, máster y doctorado, así como títulos propios.

### Dimensión de las sedes

<b>Micro, Pequeña, Mediana o Grande</b>	Grande (más de 251 personas)
<b>Número total (fecha de referencia)</b>	715 PAS 2527 PDI (31/12/2020)
<b>Número de mujeres</b>	429 PAS 1.213 PDI
<b>Número de hombres</b>	286 PAS 1.314 PDI
<b>Dispersión geográfica de la organización</b>	La organización se encuentra dividida en centros y en distintos municipios.

## Organización de la gestión de personas

<b>Departamento de personal</b>	Sí
<b>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</b>	Ninguno
<b>Total, de personas en la Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores:</b>	Junta PAS = 13    Comité PAS = 9 Junta PDI = 17    Comité PDI = 23
<b>Sindicatos y representación</b>	CSIF = 47%    CCOO = 34% CSIT-UP = 13%    UGT = 6%
<b>En caso de que la organización disponga de varios centros de trabajo, indica los sindicatos representados en cada uno de ellos y la representatividad que ostentan.</b>	La representación es unitaria para todos los centros
<b>Mujeres en la Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores</b>	32% en juntas y comités
<b>¿La organización cuenta con personas trabajadoras cedidas por otra empresa?</b>	No

La Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, tal y como indica en su página web <sup>2</sup>, es una Universidad pública que imparte su docencia en las cinco ramas de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura y Artes y Humanidades.

Actualmente oferta 81 titulaciones de grado (de las que 9 son online y 9 en inglés) y 78 dobles Grados, junto con una oferta variada de másteres, siendo la universidad española que más dobles titulaciones oferta. Esta gran oferta de Grados se distribuye a lo largo de la Comunidad de Madrid, dividida en sedes dentro de la propia Comunidad, a saber:

<sup>2</sup> <https://www.urjc.es/universidad/presentacion>

### **Campus de Alcorcón** <sup>3</sup>

El Campus, localizado en el municipio de Alcorcón en el sur de Madrid está formado por las siguientes instalaciones: biblioteca, salas de reuniones, aulas de informática y distintos laboratorios para la realización de prácticas docentes de odontología, anatomía, rehabilitación, psicología, etc.

En el Campus de Alcorcón tiene su sede la Facultad de Ciencias de la Salud.

### **Campus de Aranjuez.** <sup>4</sup>

El Campus de Aranjuez, situado en el Real Sitio y Villa de Aranjuez, instalación que está declarada por la UNESCO Paisaje Cultural Patrimonio de la Humanidad. En este Campus, se encuentran los edificios más históricos. Entre sus instalaciones cuentan con la Biblioteca del Campus, aulas de informática, un plató de fotografía, un laboratorio de Traducción e Interpretación e instalaciones específicas del Grado de Bellas Artes y Grado de Diseño y Gestión de Moda.

### **Campus de Fuenlabrada.** <sup>5</sup>

El Campus de Fuenlabrada se encuentra en el propio municipio de Fuenlabrada, en el sur de Madrid, sus instalaciones se componen de una biblioteca, salas de reuniones, aulas de informática, platós, salas de audiovisuales, salón de actos, cafetería, laboratorios docentes y de investigación.

En el Campus de Fuenlabrada tienen sus sedes la Escuela Superior de Ingeniería de Telecomunicación y la Facultad de Ciencias de la Comunicación.

---

<sup>3</sup> <https://www.urjc.es/universidad/campus/campus-de-alcorcon>

<sup>4</sup> <https://www.urjc.es/universidad/campus/campus-de-aranjuez>

<sup>5</sup> <https://www.urjc.es/universidad/campus/campus-de-fuenlabrada>

### **Campus de Madrid.** <sup>6</sup>

Este Campus, se ubica en el distrito madrileño de Vicálvaro, al suroeste de la ciudad. Sus instalaciones hacen referencia a la una biblioteca, salas de reuniones, aulas de informática, platós, sala de audiovisuales, salón de actos y salón de grados, cafetería, y, además, residencia universitaria.

En el Campus de Madrid tiene su sede la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

### **Campus de Móstoles.** <sup>7</sup>

Este Campus, está localizado en el municipio de Móstoles, en el sur de Madrid, cuenta con una biblioteca y destacan entre sus instalaciones sus laboratorios docentes y de investigación, así como el Centro de Apoyo Tecnológico. Es en este mismo Campus, donde se ubica el Rectorado de la Universidad.

En el Campus de Móstoles tienen sus sedes la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática y la Escuela Superior de Ciencias Experimentales y Tecnología.

## **Estudio cualitativo**

En este apartado se analiza la información proporcionada por el personal responsable a través de una herramienta profesional. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas a personal clave de la organización para conocer su percepción.

## **Herramienta cualitativa**

Según la información proporcionada por la organización, la URJC ha participado en campañas a favor de la igualdad de género y ha realizado estudios o políticas que

---

<sup>6</sup> <https://www.urjc.es/universidad/campus/campus-de-madrid>

<sup>7</sup> <https://www.urjc.es/universidad/campus/campus-de-mostoles>

afecten a su plantilla en esta materia, concretamente, en formación y sensibilización en igualdad.

Así, aquellas más destacadas han sido:

- Campañas institucionales (8 de marzo, Día Internacional de las mujeres, 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, etc.)
- Jornadas de fomentación de vocación científica: A lo largo del 2020 y 2021, se han ido implementando una serie de jornadas dedicadas a la visibilidad y formación de mujeres científicas (*"Congreso de Jóvenes Investigadorxs con perspectiva de género."*, *"Seminario para dar visibilidad a las mujeres que destacan por su trabajo excepcional en el campo de Data Science."*, etc.)
- Concursos y Ferias: Premios "Fundación Real Academia al Joven Talento Científico Femenino" 2ª edición 2021, colaboración con la "primera feria global de empleo de la diversidad e inclusión LGTBI+", etc.

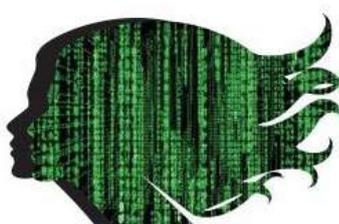
A continuación, se recogen algunas campañas y actividades que se han hecho desde la Universidad junto con sus carteles correspondientes:



Fuente: <https://www.urjc2030.es/ui/comienzo-la-iv-edicion-del-programa-womenceo-mujeres-para-el-liderazgo-empresarial/>



Fuente: <https://www.urjc2030.es/ui/investigadoras-de-la-urjc-fomentan-las-vocaciones-cientificas-desde-edades-tempranas/>



**WOMEN IN DATA SCIENCE**  
MADRID @ URJC

Fuente: <https://www.urjc2030.es/ui/urjc-organiza-seminario-visibilidad-mujeres-en-campo-data-science/>

Además de las campañas recogidas en la página oficial de la Unidad de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos, también se recogen a continuación una serie de publicaciones realizadas en su página oficial de Instagram (@urjc\_uni) y que hacen referencia a sus principios de igualdad:

- CAMPAÑA 5/02/2018: Semana Internacional de la Mujer en la Ciencia.



- CAMPAÑA 14/02/2018: La mujer en el deporte universitario.



- CAMPAÑA 11/02/2019: Día Internacional de la Mujer en la Ciencia.



### **Entrevistas semiestructuradas**

En este apartado se recogen los discursos que han ido reproduciendo en las entrevistas semiestructuradas las diversas personas clave de la Universidad Rey Juan Carlos. Tras un análisis, se muestran sus percepciones, sensaciones y las sugerencias de las personas entrevistadas respecto a los ejes que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad.

En primer lugar, se ha preguntado a las personas participantes sobre el conocimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad sobre el que destaca la unanimidad en considerar que no ha habido una buena comunicación y difusión al respecto y que esto ha tenido consecuencias en su desarrollo. Se ha indicado que no ha calado sobre la

comunidad universitaria tal y como debería haberlo hecho porque existe un desconocimiento de las acciones que se debían realizar.

Una de las personas participantes ha señalado que desconocía el Plan hasta que se pusieron en marcha unos talleres participativos sobre consumo responsable, le interesó la materia, los realizó y accedió a la información sobre el Plan. Otras dos personas han comunicado que no lo han leído hasta el momento y, una más, añade que la situación con respecto a la igualdad dentro de la organización es bastante deficiente. Es por esta razón, por la que una participante hace hincapié en que el desarrollo del I Plan fue positivo para la organización como primer paso para trabajar la materia pero que este II Plan de Igualdad debe tener como objetivo involucrar además toda la comunidad universitaria al completo. Un entrevistado incide en esta importancia de sensibilizar a toda la comunidad universitaria, divulgar todas las acciones de documento y obtener un mayor calado con resultados más potentes.

A partir de la experiencia del I Plan, las personas entrevistadas han puesto de manifiesto algunas mejoras que debería tener el presente II Plan de Igualdad, se enumeran a continuación:

- Más formación y sensibilización.
- Campañas y programas dirigidos al alumnado.
- Poner el foco en la corresponsabilidad.
- Trabajar codo a codo con la Unidad de Igualdad.
- Acciones relacionadas con la diversidad sexual y sensibilización LGTBIQ+.
- Utilización del lenguaje inclusivo.
- Difundir y ampliar al estudiantado el protocolo de acoso.
- Crear una *Newsletter* con la información del Plan de Igualdad.
- Crear grupos de investigación e innovación docente que se dediquen a la materia de la Igualdad.

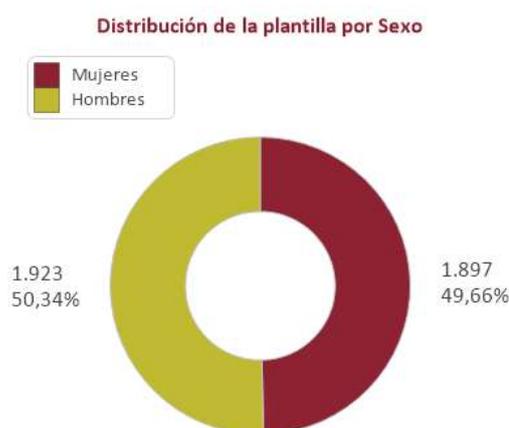
*"Habría que empezar planteándose cómo se puede ayudar a las mujeres para que de verdad podamos estar en igualdad, un buen ejercicio de cuáles son las medidas que nos podrían ser de utilidad para poder desarrollar la carrera en igualdad de condiciones".*

## Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la herramienta profesional y, a continuación, el análisis de los resultados de las encuestas cumplimentados por la plantilla de la organización.

### Herramienta cuantitativa

La Universidad Rey Juan Carlos es una entidad de gran estructura que se compone en la actualidad por un total de **3.820 personas**: 1.897 mujeres y 1.923 hombres, con una distribución en cuatro modalidades o ámbitos de plantilla:



- Personal Docente e Investigador (PDI)
- Personal de Administración y Servicios (PAS)
- Personal Técnico de Apoyo (TEC)
- Personal Investigador (INV)

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H
PDI	1.266	1.412	2.678	47,3%	52,6%
PAS	435	291	726	59,9%	40%
TEC	58	57	115	50%	50%
INV	138	163	301	45,8%	54,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1.897</b>	<b>1.923</b>	<b>3.820</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Distribución por ámbito



Seguidamente, se presentan los datos específicos diferenciados por ámbitos de PDI, PAS, TEC e INV relativos a la distribución general por sexo referente a las Cuestiones Generales de la organización.

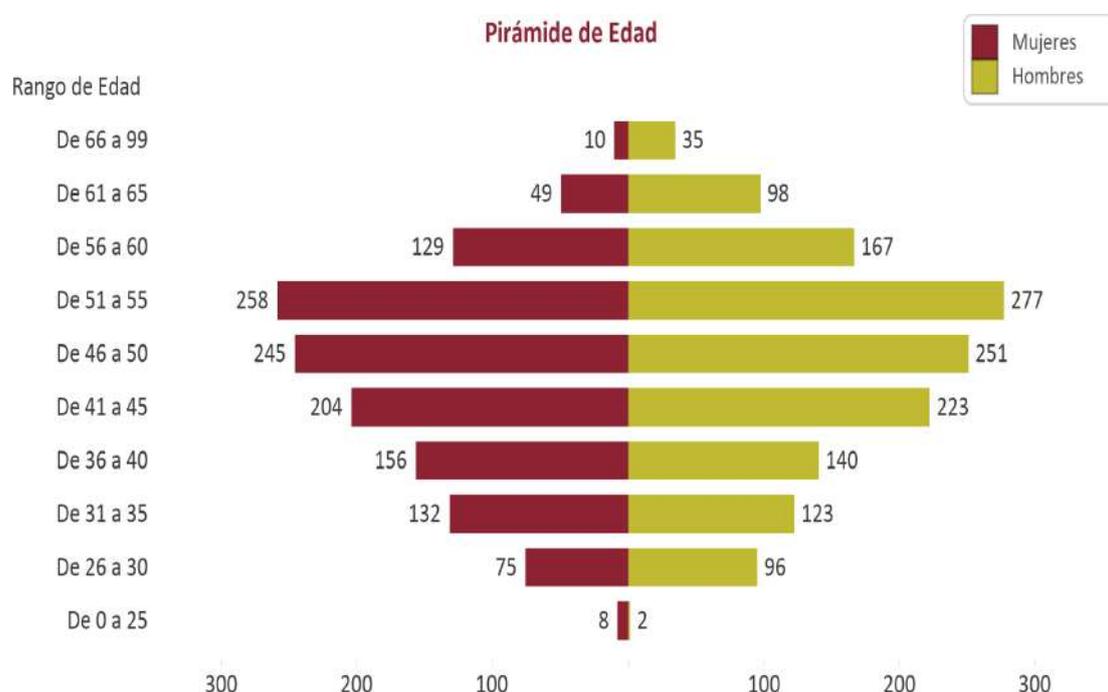
### — *Personal Docente e Investigador*

El Personal Docente Investigador (PDI) presenta una estructura con presencia equilibrada tal y como se ha observado en su composición: 2.678 personas de las cuales 1.266 son mujeres y 1.412 son hombres. Por lo tanto, la presencia de hombres es 5 puntos superior a la de las mujeres.



El estudio de la edad del personal de PDI permite analizar los rangos de edad con más representación del personal. En este caso el personal se sitúa mayoritariamente entre las franjas de los 41 a los 55 años con la presencia de 1.458 personas dentro de estas franjas. En ambos casos, tanto en hombres como en mujeres, el rango más representado concretamente es el que encontramos entre las edades de 51 a 55 años (258 en el caso de las mujeres y 277 en el caso de los hombres).

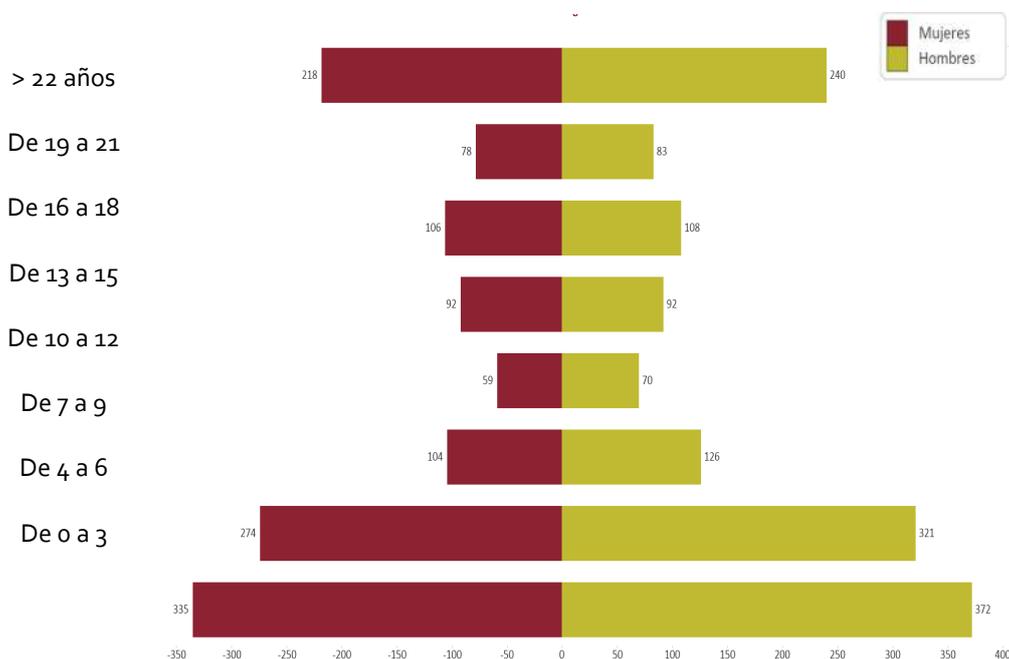
Al analizar las edades más jóvenes, se observa que existe una proporción muy reducida de menores de 25 años que va en ascenso progresivo a partir de los 26 y hasta llegar a la franja más representada (51-55).



Continuando con el análisis de la antigüedad destaca el personal con una antigüedad menor a los 3 años siendo la franja más representada con 335 mujeres y 372 hombres, la siguiente franja más representada es entre los 4 y 6 años de antigüedad seguida del personal que lleva en la organización más de 22 años.

En cuanto a la distribución por sexo se observa una presencia equilibrada en todas las franjas de edad con presencia de más hombres que mujeres en las personas que llevan más de 22 años de la organización, algo que se analizará en el apartado de retribuciones.

### Pirámide de antigüedad



En referencia a la nacionalidad del PDI, se observa que el 96,4% del personal es de nacionalidad española y que pese a la alta diversidad cultural y de origen de los diferentes países, ninguno de ellos supera las 10 personas. Los países con más representación seguidos de España son Italia y Francia, con 10 personas cada uno, seguido de Alemania con 8 personas y Gran Bretaña con 7.

Al analizar el tipo de vinculación (o relación contractual) se observa que más de la mitad del personal de PDI (67,7%) son personal laboral temporal, seguido de personal funcional de carrera (22,3%), personal laboral indefinido (6,8%) e Interinidad (3%). Esta distribución refleja un alto porcentaje de temporalidad en este ámbito.

Al analizar los datos desagregados por sexo se observa que las mujeres representan más de doble de los hombres en el caso de personal laboral indefinido. Sin embargo, también tienen una alta tasa de interinidad representada en un 60,4% en comparación con sus compañeros que presentan solamente un 39,51%.

### Distribución por tipo de vinculación

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Personal laboral indefinido	123	61	184	6,87%	66,85%	33,15%
Interinidad	49	32	81	3,02%	60,49%	39,51%
Personal laboral temporal	848	967	1.815	67,77%	46,72%	53,28%
Funcionario/a de carrera	246	352	598	22,33%	41,14%	58,86%

En cuanto a la distribución del personal según el nivel de estudios se observa que el Doctorado es el nivel de estudios más representado con 1.651 personas (61,6%), ya que es requisito imprescindible para ser titular, seguido de la Licenciatura con 470 personas (17,5%) y la Diplomatura con 116 personas (4,3%).

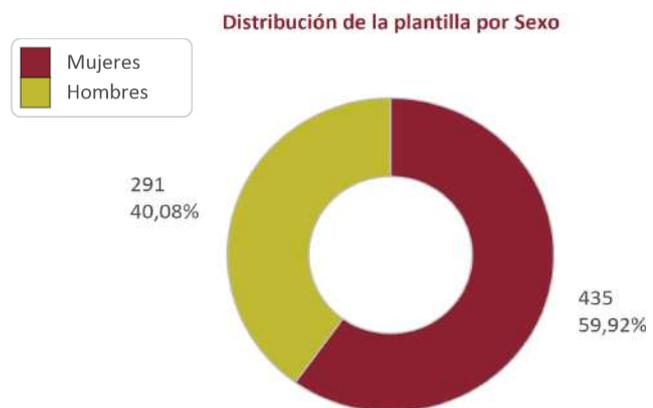
### Distribución por nivel de estudios

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Danza Española	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
Ingeniería Técnica	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
Grado Superior de FP	6	3	9	0,89%	66,00%	33,00%
Diplomatura	79	37	116	4,33%	68,10%	31,90%
No consta	2	2	4	0,15%	50,00%	50,00%
Licenciatura	232	238	470	17,55%	49,36%	50,64%
Doctorado	772	879	1.651	61,65%	46,76%	53,24%
Grado	88	103	191	7,13%	46,07%	53,93%
Máster	63	77	140	5,23%	45,00%	55,00%
Ingeniería técnica	3	6	9	0,34%	33,33%	66,67%
Ingeniería superior	20	68	88	3,29%	22,73%	77,27%

El personal con discapacidad del ámbito PDI supone un 0,8%, un total de 22 personas de las cuales son 11 mujeres y 11 hombres (50%-50%).

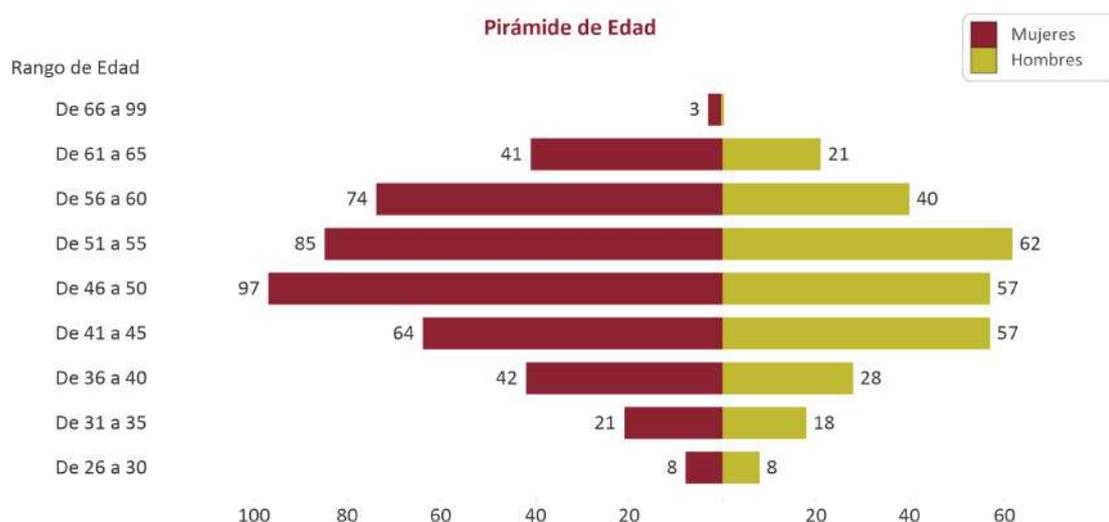
## — Personal de Administración y Servicios

El ámbito de PAS está conformado por 726 personas, 435 mujeres y 291 hombres por lo que se puede decir que existe presencia equilibrada en el personal (40%/60%).

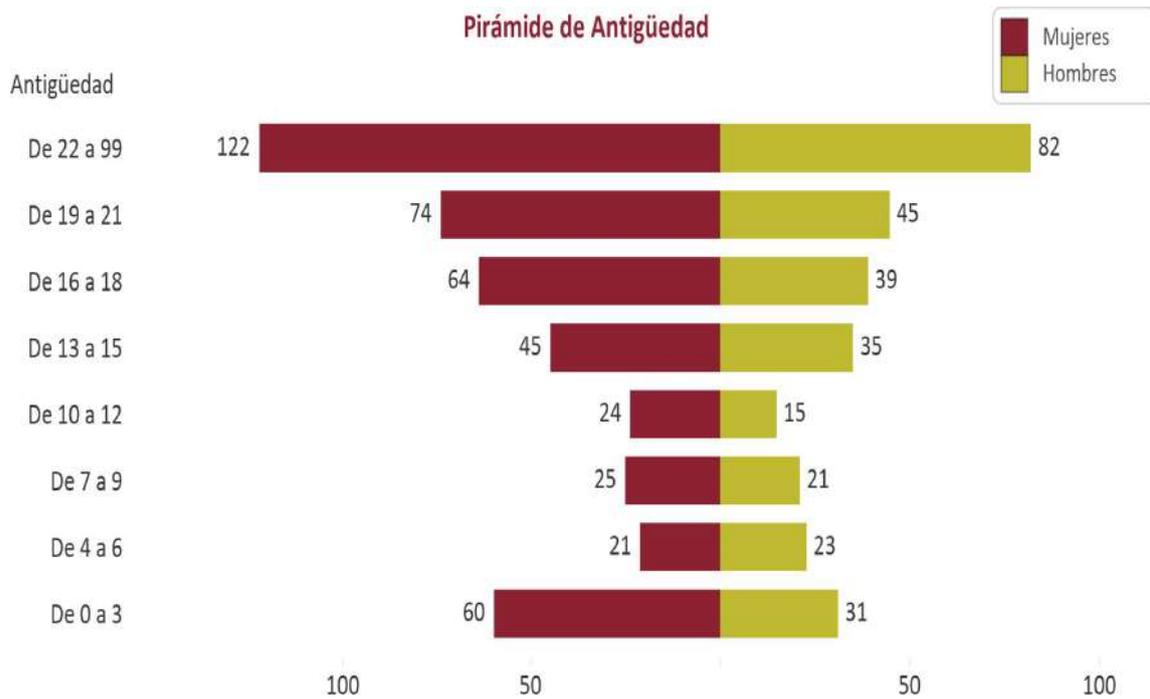


Al analizar la edad del personal PAS se observa una pirámide desplazada hacia la izquierda debido a que este es un sector con más presencia de mujeres que de hombres. Se observa también que gran parte de la plantilla PAS se encuentra entre los 46 y los 55 años mayoritariamente. Y que las franjas de edad más jóvenes (menos de 30 años) y de más edad (más de 65 años) se encuentran prácticamente desocupadas.

En el análisis de la distribución por edad se evidencian potenciales necesidades de conciliación debido a que la edad media de nacimiento del primer hijo o hija según el Instituto Nacional de Estadística son los 31 años. Es por esta razón por la que la plantilla PAS puede necesitar esos mecanismos, además de contar con una plantilla feminizada que supone en muchas ocasiones la recaída de los cuidados sobre gran parte de la plantilla, las mujeres.



Sobre la antigüedad del PAS, se observa una gran presencia en etapas muy cortas y avanzadas de tiempo. Por un lado, gran parte de la plantilla (28%) representa una antigüedad de más de 22 años, el 16,3% representa la plantilla que lleva en la organización entre 19 y 21 años y el tercer porcentaje más elevado es el personal que lleva menos de 3 años en la organización y que supone el 12,5% del total.



Las nacionalidades existentes dentro de la plantilla son diversas, pero principalmente están representadas por la nacionalidad española (99%). Las demás nacionalidades no superan un 1% del personal y tan solo la italiana está representada por más de una persona (un hombre y una mujer)

Con respecto al tipo de relación contractual o vinculación del PAS, se puede dividir al personal Funcionario (PASF) del personal Laboral (PASL) tal y como se observa en la siguiente tabla. Más de la mitad de la plantilla (51,7%) se encuentra con tipo de vinculación Funcionario de carrera lo que supone estabilidad contractual. El 16,6% de la plantilla está vinculada a través de la Interinidad y otro 16,6% como personal laboral indefinido. El personal laboral fijo (4,8%), personal laboral por obra y servicio (3,75%) e Interinidad vacante (4,1%) suponen representaciones todas ellas de menos de un 5% de la plantilla. Al igual que ocurre con el personal eventual por circunstancias (2%).

### Distribución por tipo de vinculación y sexo

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
<b>PASF</b>						
Funcionariado de carrera	221	155	376	51,79%	58,78%	41,22%
Funcionariado interino	84	37	121	16,67%	69,42%	30,58%
<b>PASL</b>						
Personal laboral indefinido	73	48	121	16,67%	60,33%	39,67%
Personal laboral fijo	21	14	35	4,82%	60,00%	40,00%
Personal laboral por obra o servicio	11	17	28	3,86%	39,29%	60,71%
Interinidad en vacante	15	15	30	4,13%	50,00%	50,00%
<b>Personal eventual</b>						
Eventual por circunstancias	10	5	15	2,07%	66,67%	33,33%

La distribución por nivel formativo muestra que sobre 189 personas (26%) no constan estudios adquiridos, de los cuales el 64% son mujeres y el 35,98% son hombres. La formación con más representación dentro del PAS es la Licenciatura con un 24,9% del total (67,9% mujeres y 32% hombres) seguida del 9% que tiene formación en Bachillerato.

### Distribución por nivel de estudios y sexo

Nivel de Estudios	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Ingeniería Técnica	2	0	2	0,28%	100,00%	0,00%
Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	6	1	7	0,96%	85,71%	14,29%
Doctorado	12	4	16	2,20%	75,00%	25,00%
Licenciatura	123	58	181	24,93%	67,96%	32,04%
No consta	121	68	189	26,03%	64,02%	35,98%
Grado Superior de FP	28	23	51	7,30%	55,00%	45,00%
Diplomatura	22	15	37	5,10%	59,46%	40,54%
Bachillerato	38	28	66	9,09%	57,58%	42,42%
Pruebas de Acceso a la Universidad	19	16	35	4,82%	54,29%	45,71%
Máster	12	11	23	3,17%	52,17%	47,83%
Experiencia prof. equivalente	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Grado	28	28	56	7,71%	50,00%	50,00%
Ingeniería técnica	8	9	17	2,34%	47,06%	52,94%
Ingeniería superior	8	11	19	2,62%	42,11%	57,89%
Grado medio de FP	2	3	5	0,69%	40,00%	60,00%
Bachillerato Superior	3	5	8	1,10%	37,50%	62,50%
Bachiller Elemental	1	5	6	0,83%	16,67%	83,33%
Certificado de Escolaridad	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
ESO o Grado Medio FP	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%

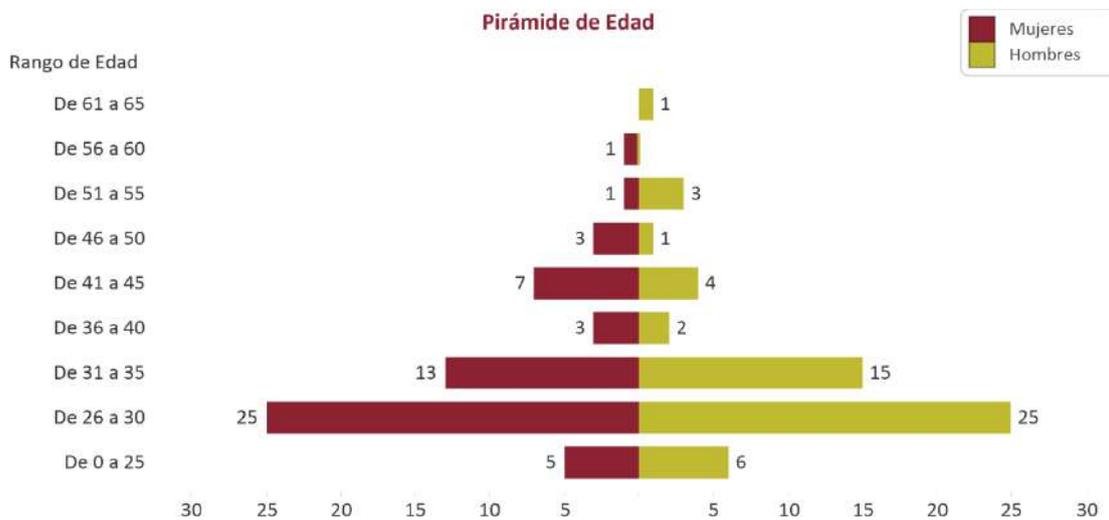
Actualmente sí existe personal dentro del ámbito PAS con discapacidad y supone un 1,6% de la plantilla (12 personas).

### — Personal Técnico de Apoyo

El personal técnico de apoyo de la URJC está conformado por un total de 115 personas, 57 mujeres (49,5%) y 58 hombres (50,4%) por lo que es un ámbito con presencia equilibrada.

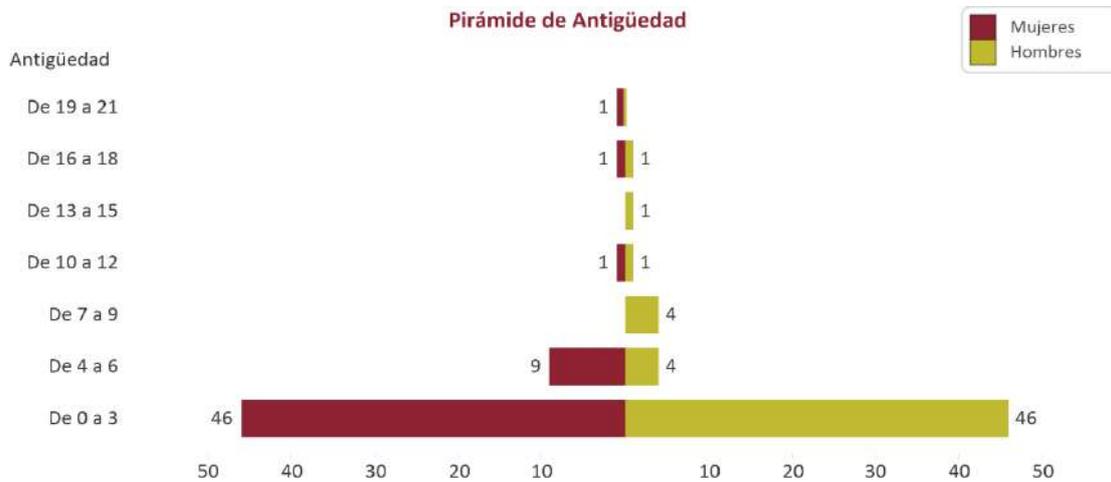


En cuanto a la edad de las personas que forman parte de este ámbito se observa que la gran mayoría se encuentran entre las edades comprendidas entre los 26 y los 35 años, tal se muestra en la gráfica. Mientras en estos rangos de edad se aglutinan 78 personas (67,8%) en el resto de los rangos de edad no se cuenta con más de 11 personas por rango.



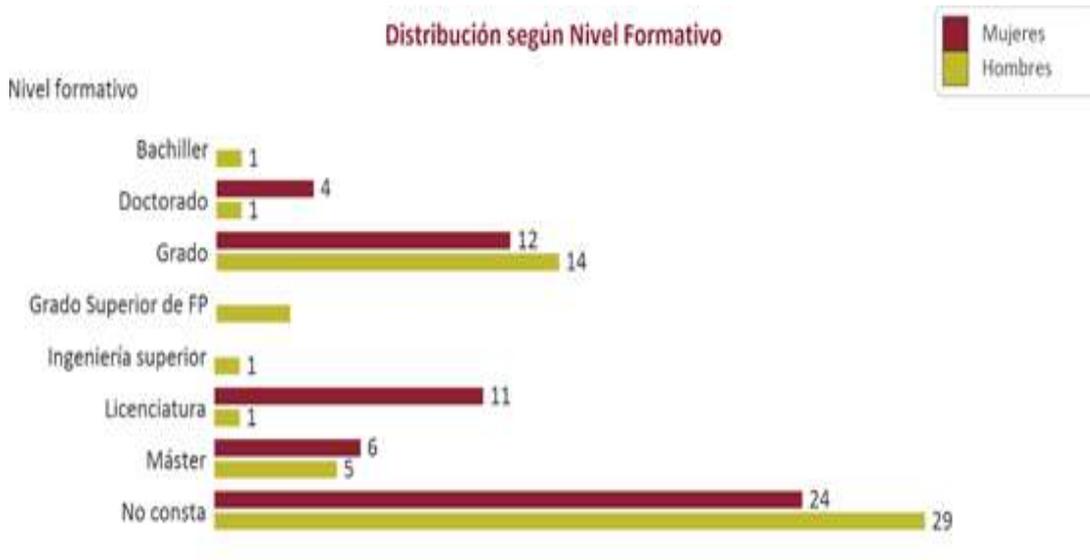
Por lo que respecta a la antigüedad del personal TEC, se observa que el 91% de las personas presentan una antigüedad inferior a los 6 años, en concreto el 80% presenta una antigüedad de menos de 3 años.

Tan solo 10 personas presentan una antigüedad superior a los 6 años de duración dentro de la organización.



En relación con la nacionalidad, el porcentaje más alto se sitúa en la española con un 91,3% del total seguida de la nacionalidad francesa y la china con 1,74%, con dos personas cada una. Las nacionalidades restantes que se observan tan solo están conformadas por una persona.

Al distribuir al personal por Nivel Formativo se observa que, de una gran parte, no consta información sobre el nivel formativo (46,1% del total:53 personas). De las personas sobre las que sí se ha obtenido esta información se observa como el Grado, la Licenciatura y el Máster son los estudios que más personal engloban. Se observa, además, un elevado número de personas cuyo nivel formativo no consta.



En referencia al tipo de vinculación se muestra que todo el personal TEC está contratado de manera temporal por la organización.

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	58	57	115	100,00%	50,43%	49,57%
Personal laboral temporal	58	57	115	100,00%	50,43%	49,57%

### — Personal Investigador

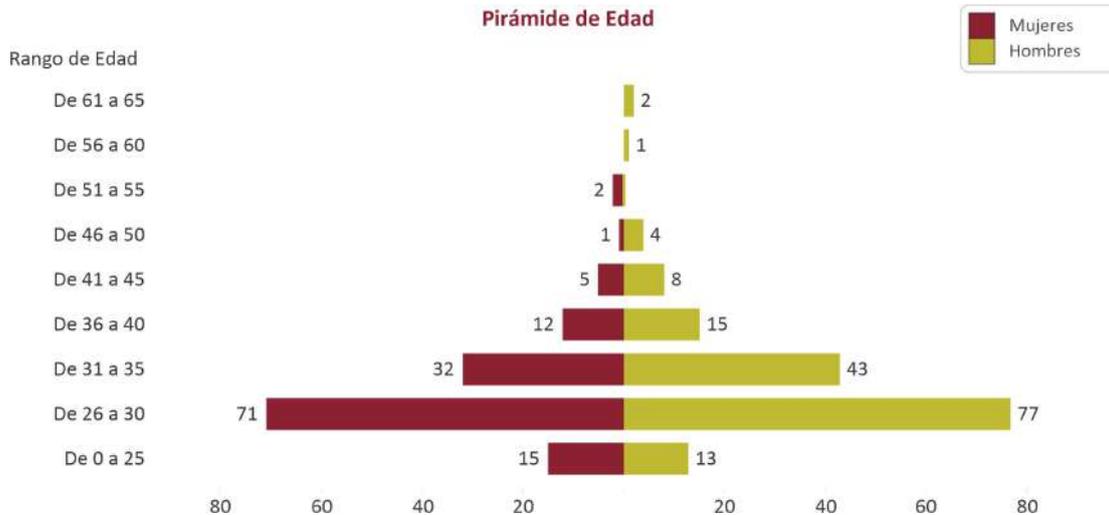
En último lugar, el Personal Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos suma un total de 301 personas, lo que supone un 7,87% del total de la plantilla dentro de la universidad desagregadas en 138 mujeres (45,85%) y 163 hombres (54,15%). Estos datos confirman una presencia equilibrada dentro del personal investigador.



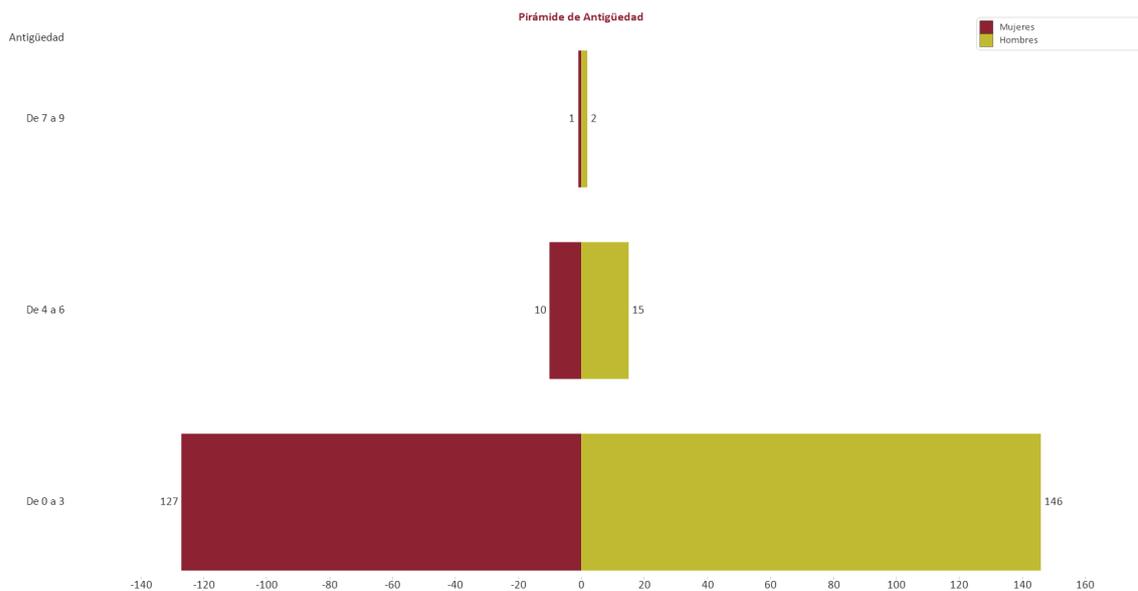
En cuanto a la edad del Personal Investigador se observa que el 49,1%, prácticamente la mitad del personal se concentra en edades comprendidas entre los 26 a los 30 años, seguido del 24,9% que ocupa el segundo lugar sobre el rango de 31 a 35 años.

Tal y como se observa en la gráfica siguiente, el personal es casi en su totalidad menor de los 40 años con tan solo un 7,6% de total que supera esta cifra de edad.

Haciendo referencia a la distribución por sexo se puede observar presencia equilibrada en todos los rangos de edad y representación de hombres y mujeres en todas ellas excepto hombres de 51 a 55 años y mujeres de 56 años en adelante.



En cuanto a la antigüedad de la plantilla, la de prácticamente la totalidad del Personal Investigador es muy reciente, debido a la naturaleza de su vinculación con la Universidad.



Al analizar la distribución por nacionalidad se observa que el 89,7% del personal es de nacionalidad española. Desagregado por sexo, los hombres españoles representan un 88% mientras el 12% restante de ellos procede de países como Pakistán, Italia, Colombia, Holanda, Alemania, Bélgica, Nigeria y Venezuela. En cuanto a las mujeres el 92% de ellas son españolas y el 8% restante corresponde a países como Pakistán, Egipto, Argentina, Ucrania, México, Francia, Brasil, Cuba, Italia y Colombia.

El país con más representación no española es Italia, con 6 personas (1,9%): 4 hombres y 2 mujeres.

### Distribución por sexo y nacionalidad

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Egipcia	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Argentina	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Ucraniana	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Mejicana	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Francesa	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Brasileña	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Cuba	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Pakistaní	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Española	127	143	270	89,70%	47,04%	52,96%
Italiana	2	4	6	1,99%	33,33%	66,67%
Colombiana	1	2	3	1,00%	33,33%	66,67%
Holandesa	0	2	2	0,66%	0,00%	100,00%
Alemana	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Belga	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Nigerina	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Venezolana	0	3	3	1,00%	0,00%	100,00%
Griega	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Estadounidense	0	2	2	0,66%	0,00%	100,00%
Ecuatoriana	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Rumana	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%

Analizando la distribución del Personal Investigador por nivel de estudios se observa que hay un 21,9% del total sobre el que no consta información al respecto.

El porcentaje más elevado se encuentra en formación de Máster (29,2%) con 88 personas: 42 mujeres y 46 hombres. En segundo lugar se encuentra la formación de Grado (28,2%) con 85 personas: 39 mujeres y 46 hombres. Y en tercer lugar el 12,6% del personal con formación en Doctorado, 38 personas: 16 mujeres y 22 hombres.

### Distribución por nivel de estudios

Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Doctorado	16	22	38	12,62%	42,11%	57,89%
Grado	39	46	85	28,24%	45,88%	54,12%
Grado Superior de FP	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Ingeniería superior	2	5	7	2,33%	28,57%	71,43%
Ingeniería técnica	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Licenciatura	9	6	15	4,98%	60,00%	40,00%
Máster	42	46	88	29,24%	47,73%	52,27%
No consta	30	36	66	21,93%	45,45%	54,55%

Al analizar esta información desagregada por sexo se observa que el orden de representación formativa coincide con el orden general anteriormente analizado tanto en hombres como en mujeres.

### 3.2. REPRESENTATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD.

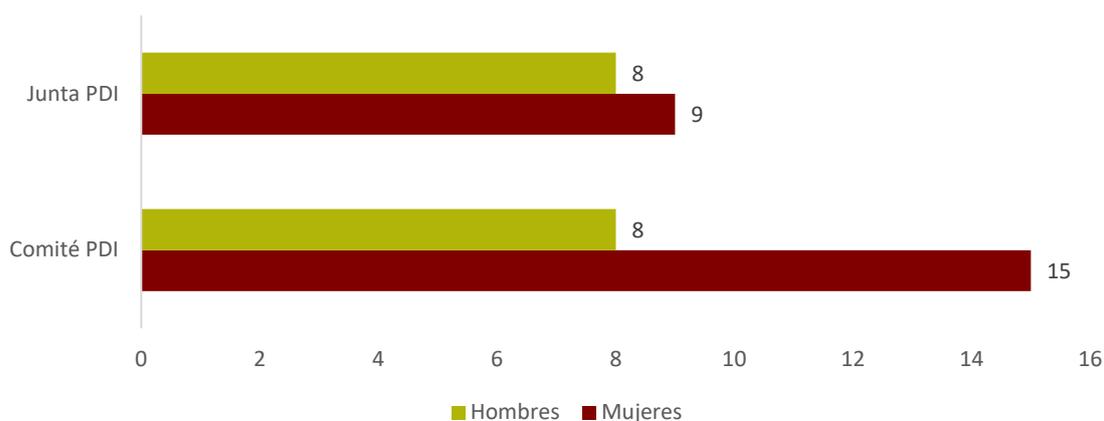
Tal y como marca la LOU (Ley Orgánica de Universidades) la representatividad global de la URJC está estructurada en Órganos de Representación de la plantilla PAS y PDI, laboral (PASL y PDIL) o funcionario (PASF y PDIF).

- Laboral: PASL y PDIL se denominan Comité.
- Funcionariado: PASF y PDIF se denominan Junta.

A continuación, se muestra la representación de estos órganos desagregados por sexo a través de los datos y las gráficas que han sido proporcionadas por la Unidad de Igualdad de la Universidad.

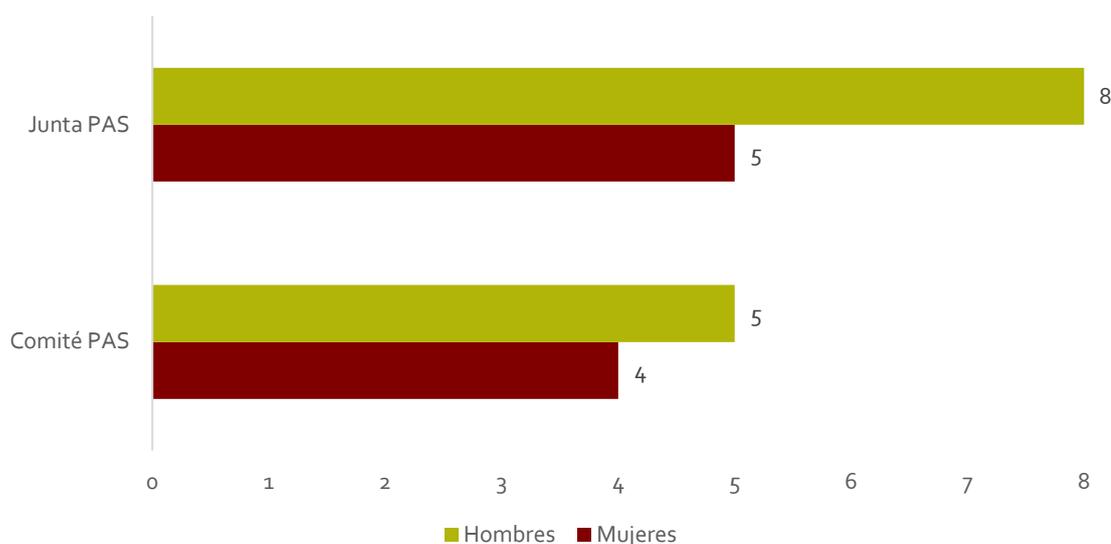
En el ámbito PDI, la representación de las mujeres en el Comité casi duplica la de los hombres mientras que en la Junta se encuentra una presencia equilibrada.

### Detalle de la representatividad PDI



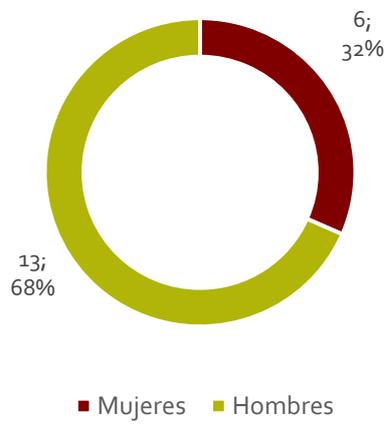
En el caso del PAS, tanto Comité como Junta presentan más presencia de hombres, en el caso de la Junta de una manera más marcada.

### Detalle de la representatividad PAS

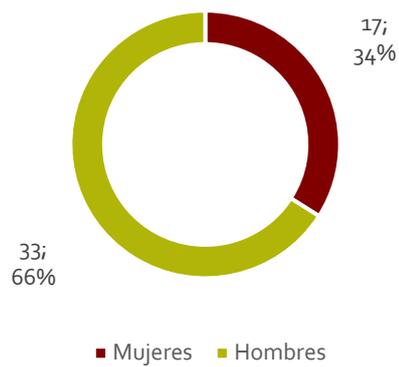


Respecto a los órganos de gobierno colegiados, Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, las Juntas de Facultades y Escuelas, se desagregan de forma descompensada con amplia representación por parte de los hombres en todas ellas excepto en la Dirección de la Junta de Facultades y Escuelas que existe una presencia totalmente paritaria.

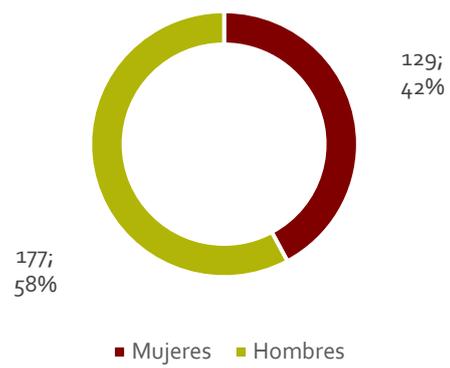
### Consejo Social



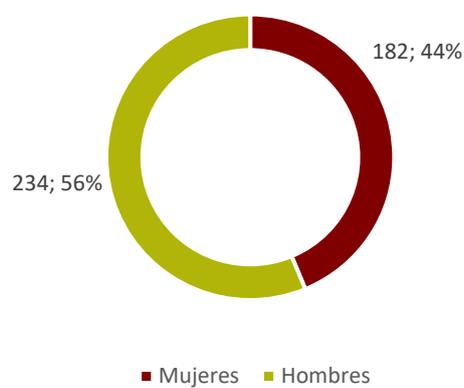
### Consejo de Gobierno



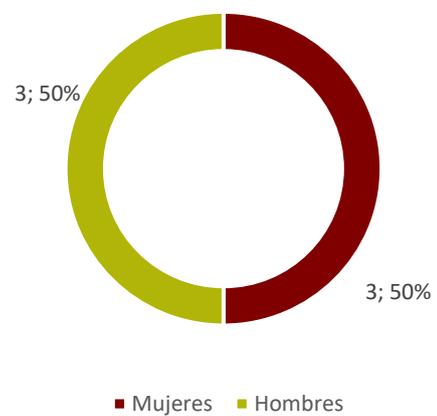
### Claustro



### Juntas de Facultades y Escuelas



### Dirección Junta de Facultades y Escuelas

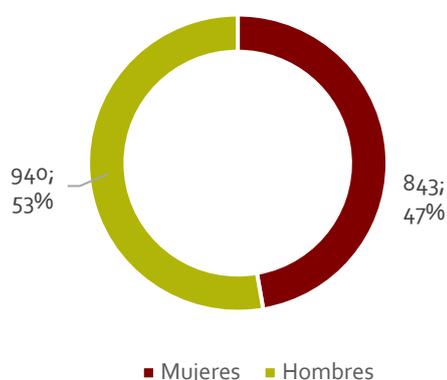


La representatividad por especialidades está dividida entre hombres y mujeres como se observa en las siguientes tablas <sup>8</sup>. Es en el caso de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación donde más desequilibrio existe con tan solo un 28% de mujeres.

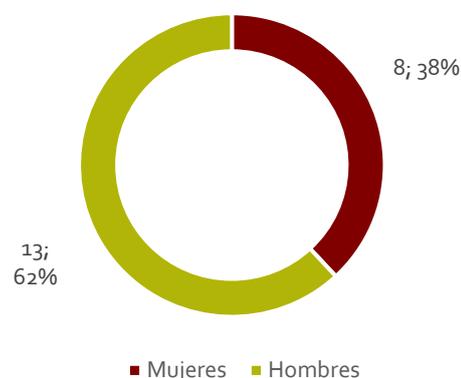
<b>Escuela superior de Ciencias Experimentales y Tecnología</b>	<b>67</b>	
M	28	42%
H	39	
<b>Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación</b>	<b>57</b>	
M	16	28%
H	41	
<b>Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática</b>	<b>66</b>	
M	24	36%
H	42	
<b>Facultad de Ciencias de la Comunicación</b>	<b>56</b>	
M	22	39%
H	34	
<b>Facultad de Ciencias de la Salud</b>	<b>59</b>	
M	35	59%
H	24	
<b>Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales</b>	<b>111</b>	
M	57	51%
H	54	
<b>Total general</b>	<b>416</b>	

En los Consejos de departamento, se observa una presencia equilibrada que desaparece al analizar la Dirección de estos Consejos, tal y como se observa en las siguientes gráficas:

**Consejos de departamento**



**Dirección Consejos de Departamento**



<sup>8</sup> Los porcentajes señalados en rojo son para identificar cuando las mujeres tienen menor representación que los hombres, por el contrario, los porcentajes azules señalan cuando hay menor representación por parte de los hombres.

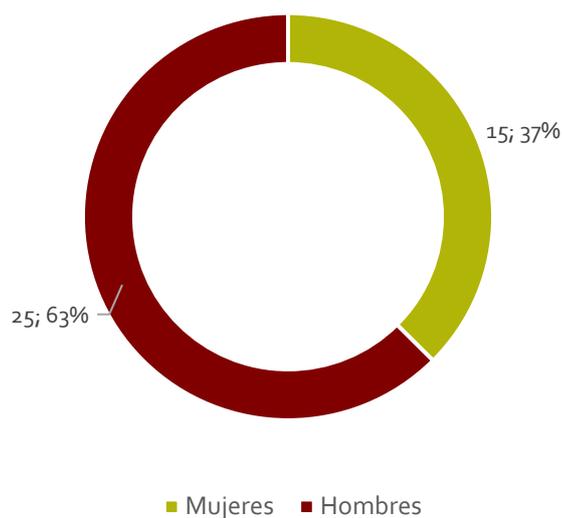
Estos Consejos están conformados por los siguientes hombres y mujeres en función de su especialidad:

<b>Biología y Geología, Física y Química Inorgánica</b>	<b>97</b>	
M	38	39%
H	59	
<b>Ciencias Básicas de la Salud</b>	<b>67</b>	
M	43	64%
H	24	
<b>Ciencias de la Computación, Arquitectura de Computadores, Lenguajes y Sistemas Informáticos y Estadística e Investigación Operativa</b>	<b>105</b>	
M	30	29%
H	75	
<b>Ciencias de la Comunicación y Sociología</b>	<b>192</b>	
M	92	48%
H	100	
<b>Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas</b>	<b>202</b>	
M	86	43%
H	116	
<b>Derecho Privado, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>	<b>88</b>	
M	52	59%
H	36	
<b>Derecho público I y Ciencia Política</b>	<b>67</b>	
M	31	46%
H	36	
<b>Derecho Público II y Filología I</b>	<b>60</b>	
M	34	57%
H	26	
<b>Economía Aplicada I, Historia e Instituciones Económicas</b>	<b>68</b>	
M	21	31%
H	47	
<b>Economía de la Empresa</b>	<b>120</b>	
M	76	63%
H	44	
<b>Economía de la Empresa, Economía Aplicada II y Fundamentos del Análisis Económico</b>	<b>63</b>	
M	35	56%
H	28	
<b>Economía Financiera y Contabilidad e Idioma Moderno</b>	<b>84</b>	
M	54	64%
H	30	
<b>Enfermería y Estomatología</b>	<b>38</b>	
M	28	74%
H	10	
<b>Especialidades Médicas y Salud Pública</b>	<b>103</b>	
M	39	38%
H	64	
<b>Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Rehabilitación y Medicina Física</b>	<b>48</b>	
M	31	65%
H	17	

<b>Humanidades</b>	<b>67</b>	
M	31	46%
H	36	
<b>Matemática Aplicada, Ciencia e Ingeniería de los Materiales y Tecnología Electrónica</b>	<b>96</b>	
M	39	41%
H	57	
<b>Psicología</b>	<b>48</b>	
M	26	54%
H	22	
<b>Tecnología Química y Ambiental</b>	<b>47</b>	
M	23	49%
H	24	
<b>Tecnología Química, Energética y Mecánica</b>	<b>48</b>	
M	19	40%
H	29	
<b>Teoría de la Señal y Comunicaciones y Sistemas Telemáticos y Computación</b>	<b>75</b>	
M	15	20%
H	60	
<b>Total general</b>	<b>1783</b>	

Y en último lugar, se observa la clasificación del Consejo de Estudiantes desagregada por sexo, donde en este caso, existe más representación de alumnas que de alumnos con un 63% del total (25 mujeres y 15 hombres).

### Consejo de Estudiantado



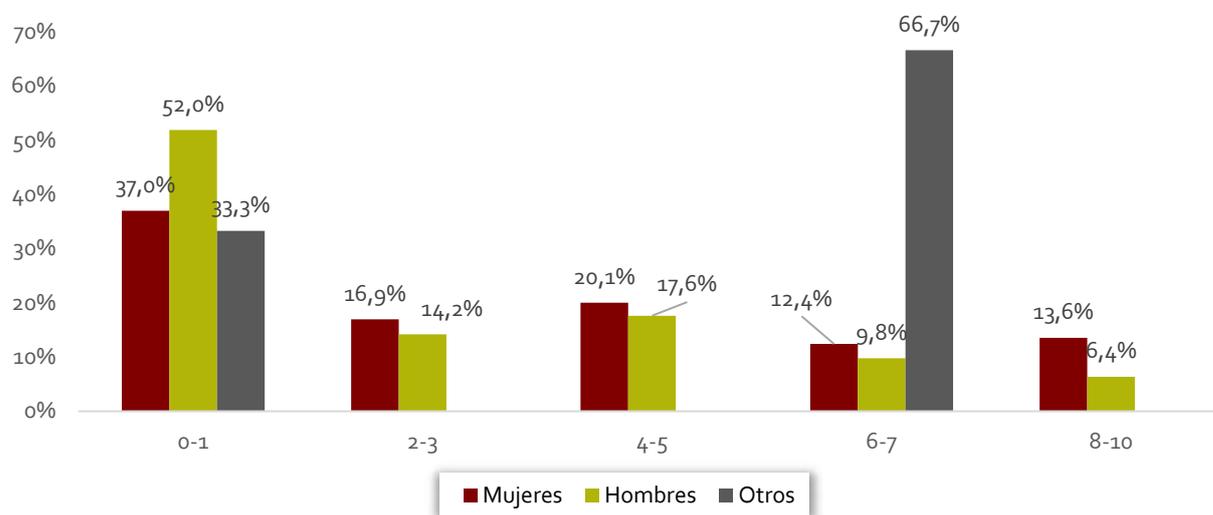
### 3.3. ENCUESTAS A LA PLANTILLA

Se ha pedido a la plantilla de URJC que valore de 0 al 10 el grado de conocimiento sobre el I Plan de Igualdad de la organización, siendo la puntuación cero el desconocimiento absoluto sobre el Plan y la puntuación 10 el conocimiento total sobre él.

Más de la mitad de los hombres (el 52%) que han respondido a los cuestionarios han contestado que desconocen el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la organización, del mismo modo que el 37% de las mujeres y el 33,3% de Otros. Esto supone que el 42% del total de personas que ha participado no conoce el I Plan.

En general, los porcentajes más elevados se encuentran por debajo de la puntuación 5 por lo que se observa un alto desconocimiento del I Plan de Igualdad en el personal participante. Tan solo el 10,9% ha puntuado entre un 8-10 de conocimiento y el restante 11,8% entre un 6-7 de puntuación.

Valora del 1 al 10 tu grado de conocimiento sobre el I Plan de Igualdad

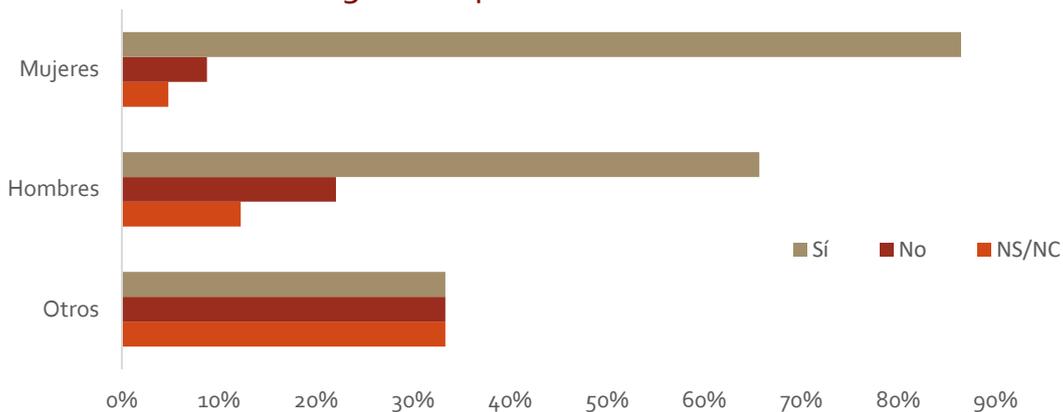


Se ha preguntado a la plantilla sobre si están de acuerdo con la necesidad de realizar el presente Plan de Igualdad sobre lo que se han obtenido los siguientes resultados. El porcentaje más elevado con un 86,4% ha sido el de las mujeres considerando que sí es

necesario a elaboración de un Plan seguido del 65,7% de los hombres que también están de acuerdo y el 33,3% de otros.

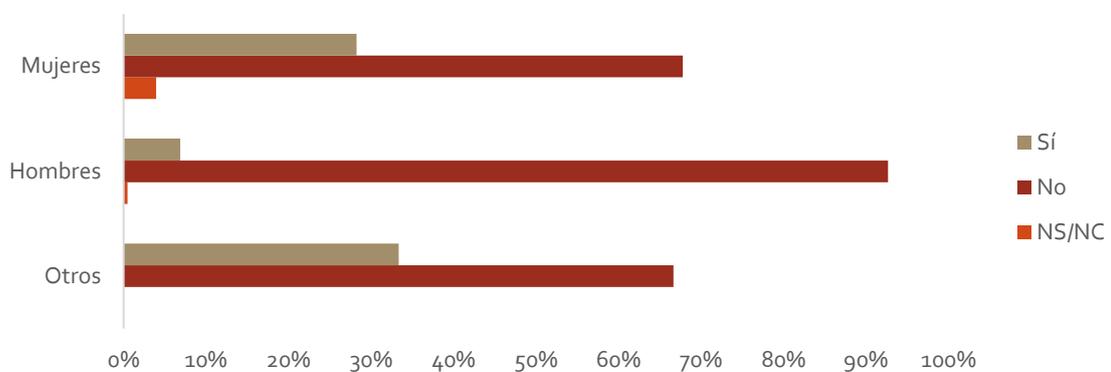
Por otro lado, el 8,8% de las mujeres, el 22,1% de los hombres y el 33% de otros consideran que no es necesaria su elaboración.

### ¿Estás de acuerdo con la necesidad de realizar un Plan de Igualdad para la Universidad?



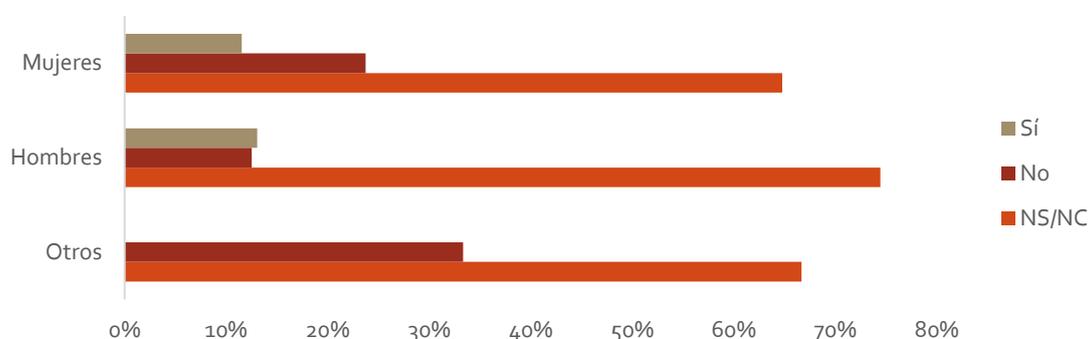
También se ha preguntado a la plantilla si, en algún momento, alguna persona se ha sentido discriminada por razón de sexo dentro de la organización. En las respuestas obtenidas se observa que el 20,5% de las personas participantes se han sentido discriminadas por esta razón, este porcentaje corresponde al 28,2% de las mujeres (siendo el porcentaje más alto) seguido del 33,3% de otros y el 6,9% de los hombres.

### ¿Te has sentido discriminado o discriminada por razón de sexo en la Universidad?



Al hilo de la pregunta anterior, se ha preguntado a las personas que se han sentido discriminadas si esta situación se ha corregido o si, al menos, se han emprendido medidas para conseguir corregirlas. La gran mayoría de las respuestas se sitúan en el Ns/Nc (68,4% de total) en los tres casos. Tan solo el 11,5% de las mujeres y el 13,1% de los hombres han contestado que sí se han corregido estas situaciones de discriminación.

¿Consideras que esta situación de discriminación se ha corregido, o al menos, se han emprendido medidas para conseguirlo?



En último lugar, se ha pedido que en caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior se indique por escrito de qué manera y qué medidas se han emprendido para conseguirlo. A continuación se muestran las respuestas que se han obtenido:

- Es necesaria más representación de mujeres en Órganos de Gobierno, tribunales y cargos de gestión.
- Facilitar la contratación de mujeres
- Cambio y concienciación social (factor externo), la sociedad está cambiando. El contexto de la Universidad ha cambiado mucho en las últimas décadas. En este sentido se alude a que el propio progreso social ha hecho que las personas se atrevan más a denunciarlo.
- Aprobación y puesta en marcha del I Plan de Igualdad
- Facilitar medidas de conciliación familiar y tener en cuenta las bajas maternales como se hace ya en DOCENTIA.

- Iniciativas como 'Mujer y niña en la ciencia'
- Se han puesto en conocimiento de la persona competente y han sido escuchadas.
- Expulsión temporal de una persona del departamento.

A continuación, se recoge una respuesta destacada por su implicación:

*"En referencia a la carrera profesional se han tomado medidas que palían los efectos de la maternidad como tener en cuenta ésta para realizar un ajuste en los créditos impartidos para la concesión del Docencia o del periodo para solicitar Sexenios. Igualmente, se sugiere a los evaluadores de la ANEP que se tenga en cuenta la maternidad a la hora de valorar un CV de investigación, así como se proporciona información que previene sobre posibles sesgos de género. No obstante, dado que el fin último debe ser la corresponsabilidad en los cuidados, crear mecanismos que amortigüen los efectos de la maternidad en la carrera del PDI femenino y no crearlos en el PDI masculino que tenga un hijo, puede ser a medio y largo plazo más perjudicial para la igualdad que beneficioso, ya que plantea un escenario donde, finalmente, se facilita únicamente el cuidado a la mujer y no al hombre de modo que, sin quererlo, se genera el escenario contrario que se pretende cultivar. De igual forma, la pretensión del anteproyecto de ley de primar la contratación de mujeres cuando haya "empate" en los CV (o su posible traslado a otros ámbitos de contratación) generará a largo plazo un detrimento de la implicación del personal masculino en los cuidados (si es a ella a la que van a amortiguar el impacto, la mejor estrategia familiar es que el impacto recaiga en ella; lo que se torna en lo contrario que se pretende)".*

### 3.4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En este eje se analizarán con perspectiva de género los sesgos existentes en los procesos de selección y contratación efectuados en la URJC.

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y

hombres. Se trata de analizar los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan, perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la Organización a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por la URJC. Posteriormente, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analiza la información proporcionada por el personal responsable a través de una herramienta profesional, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas a personal clave de la organización para conocer su percepción, y sus discursos, en torno al proceso de selección.

#### **Herramienta cualitativa**

Por parte de la organización de la Universidad, se ha informado que los sistemas utilizados para la selección de personal y contratación están basados en la objetividad.

Los sistemas de selección de personal vigentes dentro de la organización son:

- Concurso-oposición
- Concurso de méritos

Los canales de comunicación que se emplean para abrir un proceso de selección son:

- Publicación en Boletines Oficiales
- Publicación en la Web de la Universidad

Las estrategias de reclutamiento utilizadas son:

- Publicidad en medios de comunicación
- Gestión directa por el área de personal

La manera en la que se selecciona nuevo personal es:

- Realización de pruebas selectivas
- Concurso de méritos
- Entrevista personal

Y en cuanto a los factores determinantes para la apertura de un proceso de selección, estos pueden ser múltiples:

- Sustitución otras/os trabajadoras/es
- Inicio de nuevas actividades/prestación de nuevos servicios
- Subvenciones o incentivos de fomento al empleo
- Exigencias productivas coyunturales
- Desarrollo de campañas estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal

Las personas que intervienen en los procesos de selección y gestión son el Personal Directivo, el Departamento de Personal y los Tribunales y Comisiones de Valoración. Para el PPI, el órgano encargado de este proceso selectivo es la Comisión Evaluadora.

Por otra parte, se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto.

La entidad realiza la selección y contratación de acuerdo con criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH.

No se utiliza ningún tipo de medida excepcional para la retención del talento, según la información facilitada.

La información que se ha aportado al respecto de si se realizan convenios con otras entidades públicas para incorporar en la plantilla a personas con dificultades en la inserción laboral, es la siguiente:

Según el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos se adscribe a la resolución del 20 de noviembre de 2020, por la que se aprueba la oferta de empleo público de personal de administración y servicios. La oferta anual de empleo público se constituye como un instrumento de planificación y publicidad de la necesidad en materia de recursos humanos en el ámbito de la administración y los servicios. En la oferta de 45 plazas, "se reserva el 7% necesario para cumplir la normativa general, lo cual significa que al menos el 2% lo sea para personas que acredite discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En el eje anterior se ha constatado que el ámbito PDI tiene 0,8% de personas con discapacidad (22 personas) y PAS tiene 1,6%% (12 personas). La Universidad ha argumentado que la normativa propone reservar el 7% de las plazas, pero no tienen por qué cubrirse debido a que es posible que no se presente ninguna persona con discapacidad a la convocatoria. En este sentido, se confecciona como un objetivo a conseguir que, aunque no se llegue a alcanzar, no incumple la normativa vigente.

Además, se ha aclarado que estas plazas a las que no se presentan personas con discapacidad no se pierden si no que se facilitan al sistema general.

A tal efecto, tanto la Administración como los órganos de selección podrán requerir informe o colaboración de los órganos técnicos competentes.

3.3. De las plazas ofertadas por la Universidad de Rey Juan Carlos, se reservará el 7 por 100 necesario para cumplir la normativa general, de manera que al menos el 2 por 100 lo sea para personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. A estos efectos podrán realizarse convocatorias específicas o incluirse un cupo en convocatorias generales.

3.4. Será de aplicación a las convocatorias previstas en esta oferta lo dispuesto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

3.5. La opción a plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias.

Desde el órgano de RRHH de la Universidad se considera que el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección es inclusivo y no sexista. Se ha indicado que las convocatorias son estudiadas con detalles y negociadas con la representación de las personas trabajadoras. Se ha aportado un ejemplo de oferta de empleo con objetivo de verificar esta información y, tras el análisis, se concluye que se hace un uso parcial del masculino genérico, y del lenguaje inclusivo:

2.3. Se incluye una plaza adicional de personal laboral de administración y servicios para la convocatoria del procedimiento de selección correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, como consecuencia de la declaración por sentencia judicial del carácter indefinido no fijo de la relación laboral de un trabajador. El nivel retributivo de esta plaza será el D1 o el que corresponda, en función de la reclamación por el trabajador del reconocimiento de funciones de nivel superior.

Se integra en el Boletín Oficial un lenguaje inclusivo y no sexista al utilizar términos como “personal laboral de administración y servicios”, sin embargo, el lenguaje se descuida en el momento que interpela a “un trabajador”. En este último caso se hace uso de un lenguaje masculino genérico adoptado en la sociedad y normalizado en los medios.

No es el único caso de oferta de empleo donde no se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. En el siguiente ejemplo se puede comprobar la repetición de un masculino genérico en el discurso:

- **Cuerpos Docentes Universitarios: 30 plazas.**
- **Profesor contratado Doctor: 24 plazas.**

El término Doctor en sí mismo, como categoría profesional, podría adaptarse para la identificación de ambos sexos. En este caso "Profesor contratado Doctor" interpela directamente al género masculino, aunque la plaza esté dirigida también a las mujeres docentes, el lenguaje crea un simbolismo que construye identidades desagregadas. Por ello, es altamente recomendable adaptar el lenguaje de forma inclusiva, sin excluir por género, en toda oferta de empleo.

En los procesos de selección, gestión o retención de talento interviene el personal destinado en el Área de Personal, y, se ha comunicado que no se utiliza ningún tipo de medida excepcional para la retención del talento. La selección y contratación se realizan de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH.

En la URJC se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto como se ha comentado anteriormente, y compuesto por:

- Personal directivo
- Departamento de Personal
- Tribunales y Comisiones de valoración

En los requisitos vigentes para la intervención en el proceso de selección, gestión o retención de talento la formación en materia de igualdad no está contemplada. La participación de la representación de las personas trabajadoras solo se establece en la redacción de las convocatorias, se ha informado que, la participación en tribunales, comisiones de valoración se da a título personal.

En la Universidad Rey Juan Carlos no está previsto que en los procesos de selección de nuevo personal se tenga en cuenta en idénticas condiciones de idoneidad a las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto que se vaya a cubrir, al igual que tampoco se han incorporado medidas de acción positiva para que tengan preferencias las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida. En la misma línea, tampoco se ha producido una conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa, ni en contratos temporales a indefinidos.

En la organización, se ha informado desde el departamento de RRHH que, no se ha observado ningún tipo de barrera para la incorporación de mujeres, ni se han aplicado criterios de selección de carácter personal aplicados de manera particular a categorías o puestos.

Se ha proporcionado a la organización una serie de criterios para tener en cuenta a la hora de realizar un proceso de selección. Todos los que han sido marcados por carecer de influencia son los siguientes:

- Sexo femenino
- Edad entre 25 y 40 años
- Estado Civil de casada/o
- Aspecto físico agradable
- Asertividad
- Experiencia
- Iniciativa
- Capacidad de trabajo en equipo
- Antigüedad en la organización (10 o más años)
- Disponibilidad para viajar
- Disponibilidad para cambiar de residencia
- No afiliación sindical
- Docilidad
- Capacidad de mando
- Fuerza física

- Destreza Manual
- Dotes para el liderazgo
- Haber sido sancionada/o disciplinariamente en el seno de alguna organización.
- Habilidades en organización y coordinación de equipos.
- Afabilidad
- Carencia de responsabilidades familiares
- Esfuerzo formativo realizado
- Desempeño de puestos de mando
- Disponibilidad para trabajar a tiempo parcial
- Disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización (si se le requiriera).
- Disposición de recursos técnicos para el teletrabajo en el domicilio.

Además, en cuanto a las posibles dificultades y diferencias detectadas para el proceso de selección y contratación, se ha comunicado que llega un número similar de currículos de mujeres que hombres, que ambos sexos superan con la misma dificultad o facilidad el proceso y que no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa. Por esta razón la selección de mujeres y hombres está equilibrada.

Para la valoración de las políticas de gestión se ha pedido a la organización que facilitase la información sobre los últimos cuatro procesos de selección y cargos de responsabilidad.

PROCESO DE SELECCIÓN	1	2	3	4
<b>PUESTO</b>	Gerente del Campus	Jefatura Asuntos Generales	Dirección Biblioteca Universitaria	Personal arquitectura Área técnica
<b>CANDIDATURA</b>	6 mujeres 5 hombres	4 mujeres 9 hombres	3 mujeres 1 hombre	2 mujeres 1 hombre
<b>ENTREVISTA</b>	0	0	0	3
<b>ADJUDICACIÓN</b>	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer

En materia de contratación, la Universidad ha informado que, se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación dirigida a terceros. En la valoración de la implementación de políticas de igualdad en la contratación o en el trato a terceros se ha dado una respuesta parcial, es decir; se tiene en cuenta tanto 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; como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se informa sobre el cumplimiento de esta ley, pero no se sale de los márgenes de lo que rige.

En la misma línea, para la valoración de los procesos de contratación externa en materia de igualdad, se ha dejado un espacio libre en el que el personal responsable ha comentado:

*“Dentro de las limitaciones inherentes a la labor de servicio público, se considera que aún hoy el mainstreaming de género es la herramienta más eficaz para lograr la igualdad sustantiva. En este sentido, velamos por la «visibilización» del trabajo de las mujeres en las empresas adjudicatarias poniendo de relieve su trabajo con las/os superiores de sus respectivos centros; recabando información sobre posibles casos de segregación vertical valorándolos desde la perspectiva de género (no pocas veces se ha consultado a las empresas por el escaso número de trabajadoras, especialmente en puestos de mando ante la evidente posibilidad de que existan techos de cristal); facilitando en la medida de lo posible la conciliación de la vida laboral y familiar, en aras de reducir la parcialidad femenina (de hecho, así se consigna en los pliegos de prescripciones técnicas de nuestros contratos); solicitando la inclusión expresa, con independencia de que la ley lo exija, de planes de igualdad a presentar en nuestros concursos; intentando facilitar el empleo a las mujeres que se encuentran en grupos especialmente vulnerables (como en el caso del pliego de cláusulas administrativas particulares de nuestro futuro contrato de auxiliares, en el que exigimos que las nuevas contrataciones para retenes pertenezcan obligatoriamente al colectivo de mujeres desempleadas de larga duración); etc.”*

## **Entrevistas semiestructuradas**

A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas al personal clave de la Universidad.

En primer lugar, se ha planteado la cuestión en torno a si se considera que pueden existir sesgos de género en el proceso de selección de la URJC.

Todas las personas que han participado en las entrevistas a la plantilla consideran que los procesos de selección están libres de sesgos que creen procesos desiguales para hombres y mujeres debido a que está reglado y se realiza conforme a la normativa vigente. En ningún caso se considera que exista alguna barrera para las mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo dentro de la Universidad debido a que se respetan los principios de mérito y capacidad.

Sin embargo, una entrevistada ha añadido que las cuestiones que plantean que este proceso no pueda ser del todo igualitario son los puestos de libre designación, donde se alude al carácter endogámico de la entidad que deja en muchas ocasiones fuera a las mujeres y a menudo a aquellas que estén en *"etapa crítica"* al decidir ser madres.

Por ello, tres de las mujeres entrevistadas resaltan que pese a tener procesos igualitarios de selección, hombres y mujeres no acuden en las mismas circunstancias a los procesos selectivos debido a que las cargas familiares y de cuidados son diferentes en unos y otras por lo general y que la etapa de maternidad es crítica para las mujeres en dichos procesos.

## **Estudio cuantitativo**

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

## Herramienta cuantitativa

A continuación, se presentan los datos específicos referentes a las incorporaciones de los ámbitos existentes: PDI, PAS, TEC e INV. Una vez realizado el análisis por ámbito se analizarán los ceses de una manera conjunta.

### — *Personal Docente e Investigador*

Seguidamente, se detallan las incorporaciones que se han producido en el ámbito del Personal Docente Investigador (PDI) en los últimos 4 años. En este período se han incorporado 984 personas: 464 mujeres (47,1%) y 517 hombres (52,9%).

El año en el que ha habido menos incorporaciones ha sido el 2018 con 213 incorporaciones: 98 mujeres y 115 hombres mientras que el año donde ha habido más contrataciones ha sido el año 2017 con un total de 291 incorporaciones: 130 mujeres y 161 hombres.

Esta es una tasa de incorporación alta que ha variado con el paso de los último cuatro años de manera ascendente y descendente, pero superando siempre las 200 incorporaciones al año.



Al analizar la vinculación junto al nivel jerárquico de las personas que se han incorporado se observa que en los 4 años se ha incorporado, sobre todo, personal en los puestos base, sin nivel jerárquico y cargos medios. En los puestos de supervisión y coordinación

se han incorporado pocas personas (5: 2 mujeres y 3 hombres sumando los años 2017 y 2018) y en los puestos de responsabilidad se observa una tendencia decreciente en la incorporación desde el año 2017.

Fecha Vinculación	Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>130</b>	<b>161</b>	<b>291</b>
	Cargo medio	0	3	3
	Puesto base	85	104	189
	Responsable	43	51	94
	Sin nivel jerárquico	1	0	1
	<b>Supervisión y coordinación</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2018		<b>98</b>	<b>115</b>	<b>213</b>
	Puesto base	58	83	141
	Responsable	35	32	67
	Sin nivel jerárquico	4	0	4
		<b>Supervisión y coordinación</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
2019		<b>126</b>	<b>139</b>	<b>265</b>
	Puesto base	106	128	234
	Responsable	18	10	28
	Sin nivel jerárquico	2	1	3
2020		<b>110</b>	<b>105</b>	<b>215</b>
	Puesto base	99	93	192
	Responsable	8	11	19
	Sin nivel jerárquico	3	1	4

La totalidad de las personas incorporadas a la organización ha sido vinculada como Personal laboral temporal excepto un hombre, que se incorporó como funcionario de carrera en el año 2017.

Fecha Vinculación	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>130</b>	<b>161</b>	<b>291</b>
	Funcionario de carrera	0	1	1
	Personal laboral temporal	130	160	290
2018		<b>98</b>	<b>115</b>	<b>213</b>
	Funcionario de carrera	0	1	1
	Personal laboral temporal	98	114	212
2019		<b>126</b>	<b>139</b>	<b>265</b>
	Personal laboral temporal	126	139	265
2020		<b>110</b>	<b>105</b>	<b>215</b>
	Personal laboral temporal	110	105	215

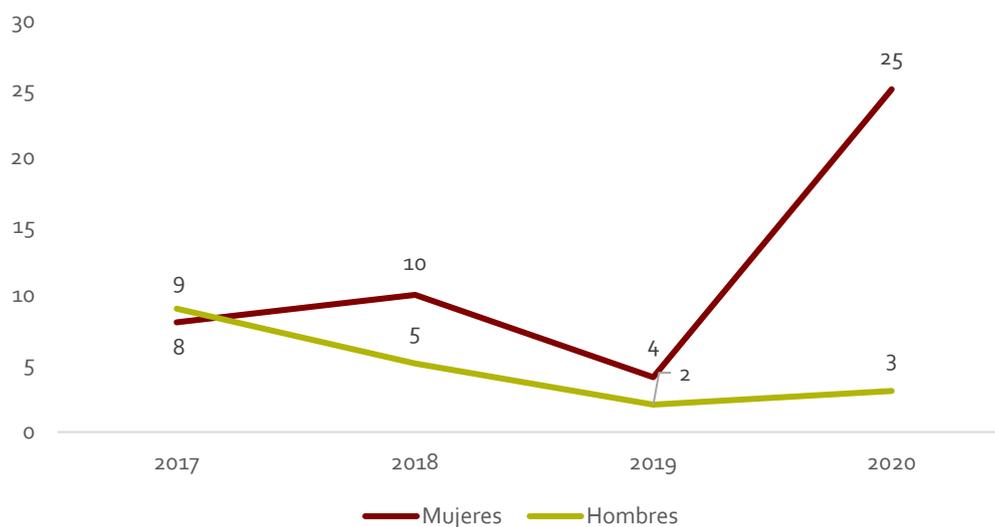
### — Personal de Administración y Servicios

A continuación, se detallarán las incorporaciones que ha recibido el Personal de Administración y Servicios (PAS) en los últimos 4 años. En este periodo se han incorporado 66 personas, 47 mujeres (71,2%) y 19 hombres (28,7%).

El año que más incorporaciones ha habido ha sido el año 2020 con 28 incorporaciones, mayoritariamente de mujeres mientras que el año con menos incorporaciones ha habido ha sido el 2019 con un total de 6 incorporaciones.

La incorporación de los hombres tan solo ha superado la de las mujeres durante el año 2017.

#### Incorporaciones últimos 4 años



Al observar el tipo de vinculación de las personas que se han incorporado estos últimos 4 años se muestra que el alto de porcentaje de mujeres incorporadas en este último año 2020 tiene que ver con puestos de Interinidad mucho más elevados que en los años anteriores, posiblemente debido a la COVID-19. Además, el tipo de vinculación más elevada durante todos los 4 años es el personal Interino. Por lo demás, las incorporaciones como Funcionariado de carrera son muy escasas con menos de dos todos los años y el personal eventual por circunstancias aparece durante todos los años analizados con las cifras más altas (4 personas) en el año 2018.

Fecha Vinculación	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
	Eventual por circunstancias	0	1	1
	Interinidad	8	8	16
2018		<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
	Eventual por circunstancias	2	2	4
	Funcionariado de carrera	0	1	1
	Interinidad	7	2	9
	Personal laboral temporal	1	0	1
2019		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
	Eventual por circunstancias	1	0	1
	Funcionariado de carrera	1	1	2
	Interinidad	2	1	3
2020		<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
	Eventual por circunstancias	1	0	1
	Funcionariado de carrera	0	1	1
	Interinidad	24	2	26

En último lugar, se observa el nivel jerárquico que han adquirido las personas incorporadas durante los últimos 4 años. Los puestos base son el nivel jerárquico con más representación seguido de cargos medios y responsables tal y como se observa en la siguiente tabla.

Fecha Vinculación	Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
	Alto cargo	0	1	1
	Cargo medio	0	2	2
	Puesto base	8	4	12
	Responsable	0	2	2
2018		<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
	Alto cargo	1	1	2
	Cargo medio	2	2	4
	Puesto base	6	2	8
	Responsable	1	0	1
2019		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
	Alto cargo	1	1	2
	Cargo medio	1	0	1
	Puesto base	2	1	3
2020		<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
	Alto cargo	1	0	1
	Cargo medio	0	1	1
	Puesto base	23	2	25
	Responsable	1	0	1

### — Personal Técnico de Apoyo

En cuanto al proceso de selección y contratación, se muestra a continuación una gráfica referente a las incorporaciones de personal dentro del ámbito de Personal Técnico de Apoyo (TEC) en los últimos 4 años. Tal y como se observa, la incorporación de los hombres ha sucedido de una manera más lineal que en el caso de las mujeres que registran un pico de incorporación en el año 2019 con 19 mujeres incorporadas. En ambos casos el 2020 fue un año con un fuerte decrecimiento en las incorporaciones.



Al analizar los tipos de jornada de las incorporaciones en los últimos 4 años se observa que los tipos abarcan desde las 15h hasta las 37,5h semanales. En todos los años que se analizan el tiempo completo a 37,5h es el más representado. Sin embargo, es muy superior en hombres que, en mujeres, que ocupan casi todas las jornadas a tiempo parcial en el 2017 y 2018, y más adelante estabilizándose en 2019 y 2020.

Fecha Vinculación	Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
	Tiempo Completo 37,5h semanales	6	8	14
	Tiempo Parcial De 16 Horas Semanales	2	0	2
2018		<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>
	Tiempo Completo 37,5h semanales	4	11	15
	Tiempo Parcial De 15 Horas Semanales	1	0	1
	Tiempo Parcial De 18 Horas Semanales	1	0	1
	Tiempo Parcial De 19 Horas Semanales	1	0	1
	Tiempo Parcial De 20 Horas Semanales	0	1	1
2019		<b>19</b>	<b>14</b>	<b>33</b>

	Tiempo Completo 37,5h semanales	18	11	29
	Tiempo Parcial De 15 Horas Semanales	0	1	1
	Tiempo Parcial De 19 Horas Semanales	0	1	1
	Tiempo Parcial De 20 Horas Semanales	0	1	1
	Tiempo Parcial De 25 Horas Semanales	1	0	1
2020		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
	Tiempo Completo 37,5h semanales	4	6	10
	Tiempo Parcial De 15 Horas Semanales	0	1	1
	Tiempo Parcial De 20 Horas Semanales	2	2	4
	Tiempo Parcial De 25 Horas Semanales	1	0	1
	Tiempo Parcial De 35 Horas Semanales	1	0	1

Al analizar los puestos de trabajo a los que se han incorporado estas personas en los últimos cuatro años se observa que el personal Técnico de Apoyo a la Investigación y Personal Técnico de Apoyo son los puestos que más incorporaciones han tenido excepto en el año 2020 que fue Personal Técnico de Laboratorio.

Fecha Vinculación	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
	Personal Investigador de Apoyo a la Investigación	1	1	2
	Personal investigador de Apoyo a la Investigación	1	0	1
	Personal Investigador de Apoyo a la Investigación C. Madrid	1	0	1
	Personal Técnico de Apoyo	0	3	3
	Personal Técnico de Apoyo a la Investigación	3	2	5
	Personal Técnico de Laboratorio	0	1	1
	Personal Técnico de laboratorio	0	1	1
	Personal Técnico RR.II.	2	0	2
2018		<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>
	Personal Investigador de Apoyo a la Investigación C. Madrid	1	0	1
	Personal Técnico de Apoyo	2	2	4
	Personal Técnico de apoyo	1	0	1
	Personal Técnico de Apoyo a la Investigación	2	6	8
	Personal Técnico de Gestión	0	1	1
	Personal Técnico de Laboratorio	0	2	2
	Personal Técnico de laboratorio	1	0	1
	Personal Técnico de laboratorio Comunidad de Madrid	0	1	1
2019		<b>19</b>	<b>14</b>	<b>33</b>
	Ayudante de investigación	1	1	2
	Personal Investigador de Apoyo	1	0	1
	Personal Investigador de Apoyo a la Investigación	1	0	1
	Personal Técnico Ayudante de Investigación	0	1	1
	Personal Técnico de Apoyo	6	5	11
	Personal Técnico de Apoyo - CAT Alcorcón	1	0	1

	Personal Técnico de Apoyo a la Investigación	3	4	7
	Personal Técnico de Gestión	2	0	2
	Personal Técnico de Gestión CAM	1	0	1
	Personal Técnico de Laboratorio	3	3	6
2020		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
	Personal Técnico de Apoyo	3	4	7
	Personal Técnico de Apoyo a la Investigación	0	1	1
	Personal Técnico de Gestión	1	0	1
	Personal Técnico de Laboratorio	4	4	8

### — Personal Investigador

A continuación, se presentan las incorporaciones sucedidas en los últimos 4 años (2017-2020). El número total de incorporaciones en el Personal Investigador es de 251, 117 mujeres y 134 hombres. Este resultado, sitúa al Personal Investigador en segundo lugar después del PDI en cuanto a incorporaciones dentro de la URJC.

Tal y como se muestra en la siguiente gráfica, tanto mujeres como hombres han tenido un proceso ascendente en sus incorporaciones, se sitúa el pico más alto de las mujeres y de los hombres en 2020 con 48 y 56 incorporaciones respectivamente.

Tan solo en el año 2018 el personal incorporado de las mujeres supera al de los hombres.



En último lugar, se observan los grupos profesionales que representan estas incorporaciones con gran predominancia en todos los años analizados del grupo profesional A los años 2017, 2018 y 2019 y con tan solo una persona con grupo profesional B en el año 2018.

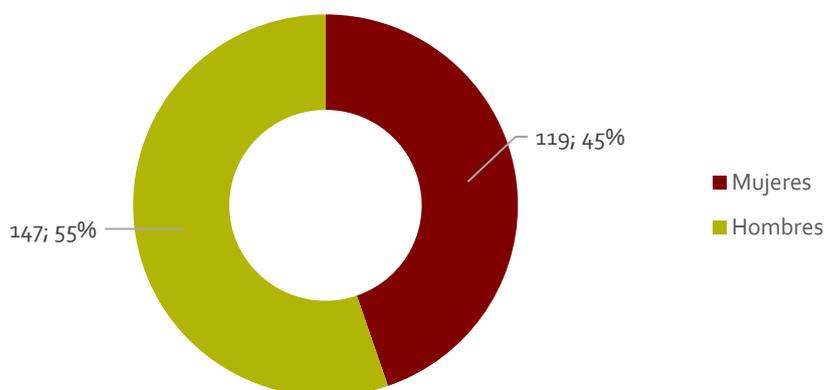
Fecha Vinculación	Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total
2017		<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>
	A	11	13	24
	A2	1	5	6
2018		<b>32</b>	<b>29</b>	<b>61</b>
	A	29	26	55
	A2	2	3	5
	B	1	0	1
2019		<b>25</b>	<b>31</b>	<b>56</b>
	A	19	21	40
	A2	6	10	16
2020		<b>48</b>	<b>56</b>	<b>104</b>
	A	24	23	47
	A2	24	33	57

### — Ceses

Antes de comenzar el análisis, es necesario aclarar que los ceses que se muestran a continuación no están desagregados por ámbito, sino que son generales tal y como se facilitaron los datos a la Consultoría Externa.

Un total de **266 personas son las que han cesado su contrato con la URJC durante los últimos 4 años**. De estas 266 personas: 119 eran mujeres (45%) y 147 eran hombres (55%). Debido a que el porcentaje de hombres es elevado al de las mujeres, los resultados de todas las gráficas que se analizan se verán influenciados por ello.

## Ceses y excedencias en los últimos 4 años



De los 266 ceses, 3 fueron excedencias y suponen un 1,2% del total (todas ellas de hombres). Además, sobre 22 personas no consta información al respecto de si son ceses o excedencias, lo que supone un 8,2% del total.

El 90,7% suman un total de 241 personas, de las cuales, 132 son hombres (54,7%) y 109 por mujeres (45,3%). Tal y como se muestra en la siguiente gráfica.



Los motivos por los cuales estas personas han cesado o han solicitado una excedencia son muy diversos como se muestra a continuación, pero los más representados son 'fin del período de contrato' y 'cese por renuncia'.

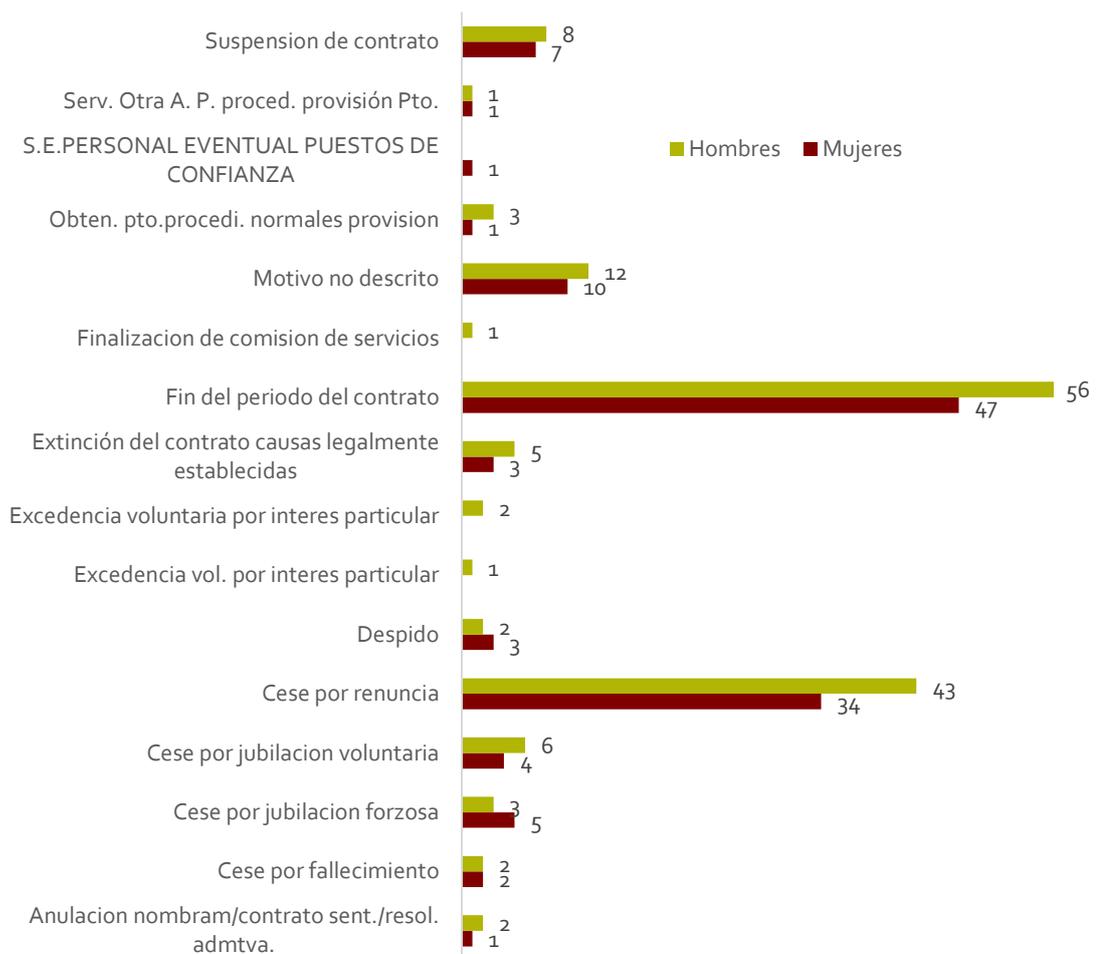
Las personas que han finalizado el período de contrato son un total de 103: 47 mujeres y 56 hombres, esto supone un 38,7% del total de los ceses.

Por otro lado, las personas que han cesado por renuncia son 77: 34 mujeres y 43 hombres, el 28,9% del total de los ceses.

También existe un porcentaje elevado (el tercer porcentaje más elevado con un 8,2%) de personas sobre las que no se describe el motivo del cese. Estas son 22 personas, 10 mujeres y 12 hombres.

En ambos casos, sería interesante conocer las causas o el motivo, para descontar que sea por conductas inapropiadas.

### Motivos de los ceses y excedencias



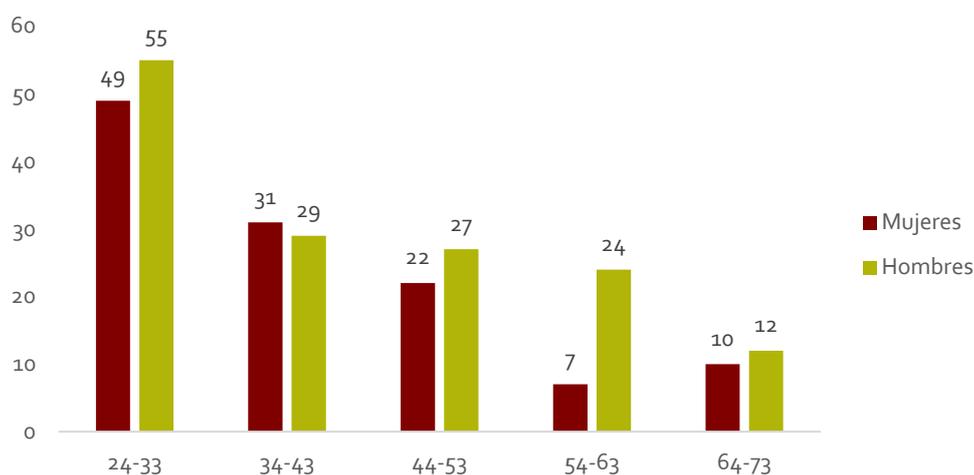
En cuanto a la categoría profesional de las personas cesadas se observa la siguiente tabla. En ella se puede ver que la categoría más cesada es la de Profesorado Asociado e Investigación, ambas categorías desarrollan un trabajo temporal dentro de la universidad y con dedicación parcial de sus conocimientos y experiencias profesionales a la Universidad.

Etiquetas de fila	Mujeres	Hombres	Total, general
Catedrático/a de Escuela Univ.		1	1
Catedrático/a de Universidad		5	5
Doctor	2		2
E. Administrativa URJC	3	1	4
E. Auxiliar Administrativa URJC	2		2
E. Facultativa Archivos Y Biblioteca UCM	1		1
E. Gestion UCM		1	1
E.Tec.Superior de Administradores URJC	1		1
E. Tecnica Facultativa Superior URJC	1	2	3
Grupo Profesional I (Investigación)	3	5	8
Grupo Profesional II (Investigación)	2	4	6
Grupo Profesional III (Investigación)	3	2	5
Investigación	33	25	58
Profesor/a Asociado/a	27	45	72
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	7	6	13
Profesor/a Ayudante Doctor/a	5	8	13
Profesor/a Colaborador/a	1		1
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1		1
Profesor/a Visitante	8	17	25
Técnico/a Auxiliar (D1)	1	2	3
Técnico/a Especialista I (C1)	1		1
Técnico/a Especialista II	5	1	6
Técnico/a Especialista II (C2)	1		1
Titulado/a Superior	2		2
Titulado/a Superior (A1)		1	1

Titulado/a Superior (A2)	7	12	19
Titular de Universidad	2	7	9
Titular de Universidad interino		1	1
Titular Escuela Universitaria		1	1
Total, general	<b>119</b>	<b>147</b>	<b>266</b>

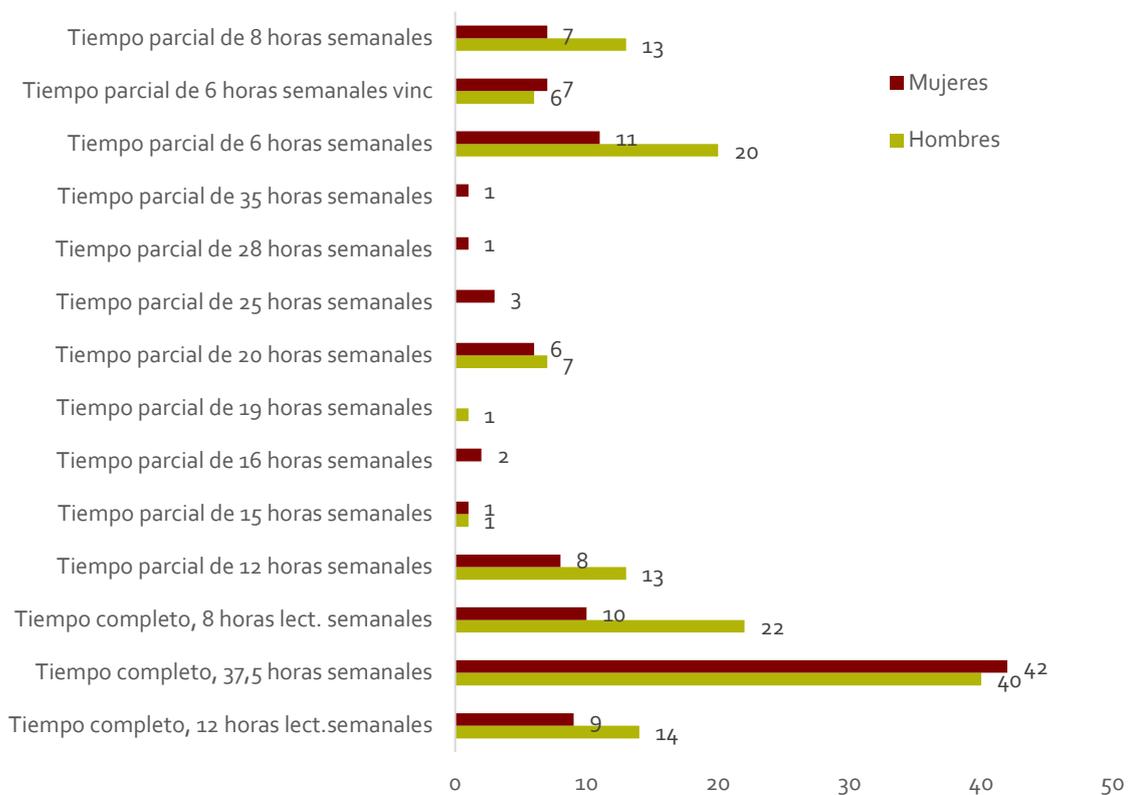
Las edades de las personas cesadas son muy variadas, desde los 24 a los 73 años, tal y como se muestra a continuación, pero el rango de edad más elevado en los ceses es el más joven (de los 24 a los 33 años), seguido del siguiente rango de los 34 a los 43 años.

### Ceses por edad



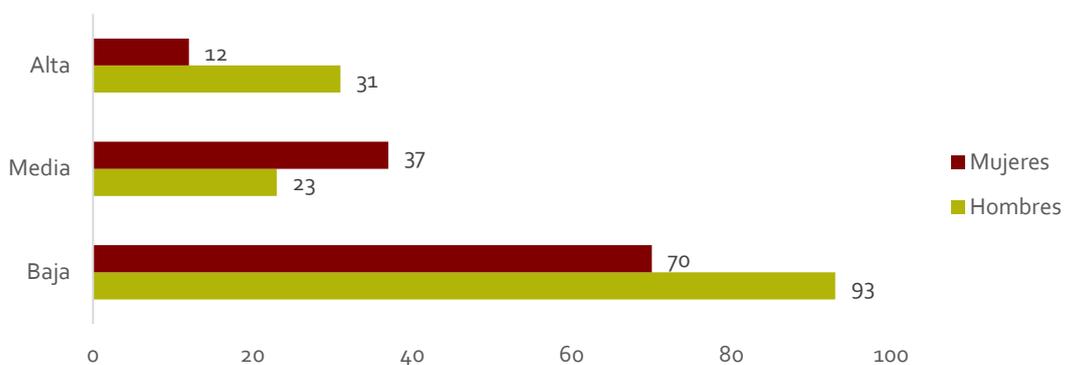
En cuanto a los tipos de jornada de las personas cesadas, la jornada más representada es la de tiempo completo con 37,5h semanales con 82 personas: 42 mujeres y 40 hombres.

### Ceses por tipo de jornada



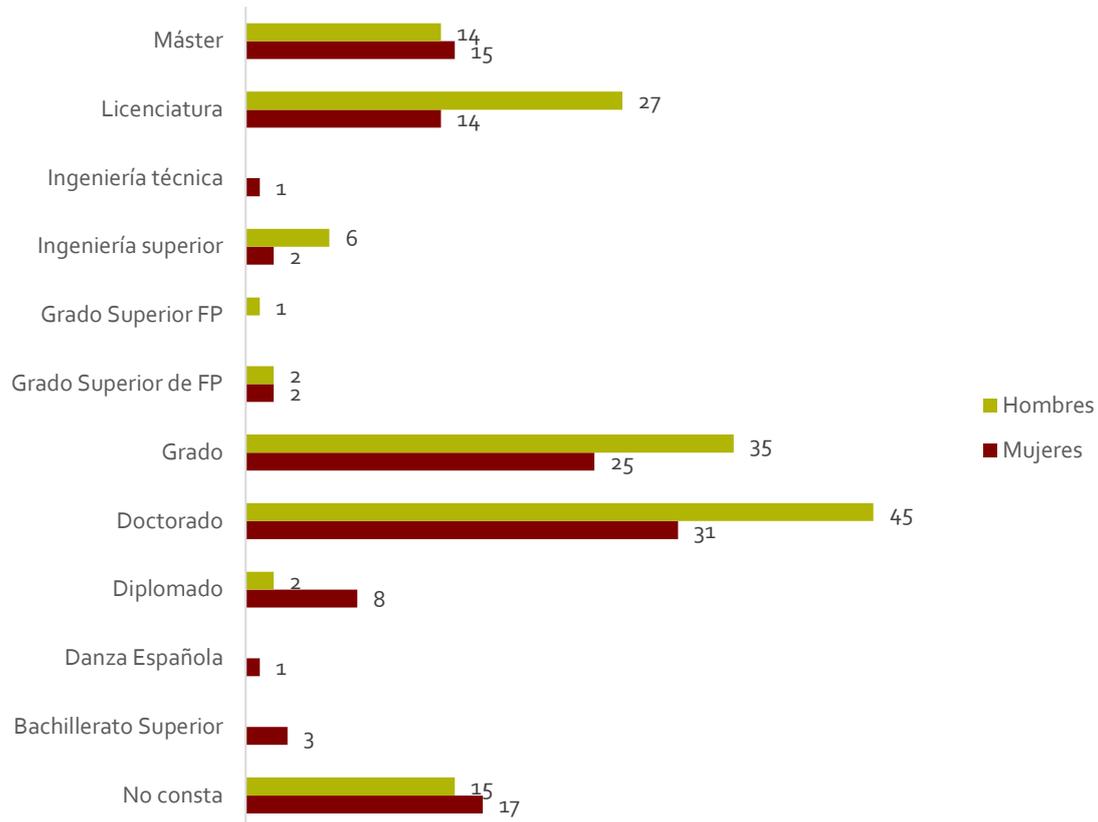
Según el tipo de responsabilidad, las personas cesadas mayoritariamente tenían una responsabilidad baja (61,2%). El 22,5% tenía responsabilidad media y el 16,3% restante tenía una responsabilidad alta. Al desagregar el análisis por sexo se puede observar que tan solo en los puestos medios los ceses de las mujeres han sido superiores a los de los hombres.

### Ceses por nivel de responsabilidad



Los niveles de estudios más representativos de las personas cesadas han sido, en el siguiente orden, Doctorado (28,5%) 31 mujeres y 45 hombres; Grado (22,5%) 25 mujeres y 35 hombres y Licenciatura (15,4%) 14 mujeres y 27 hombres.

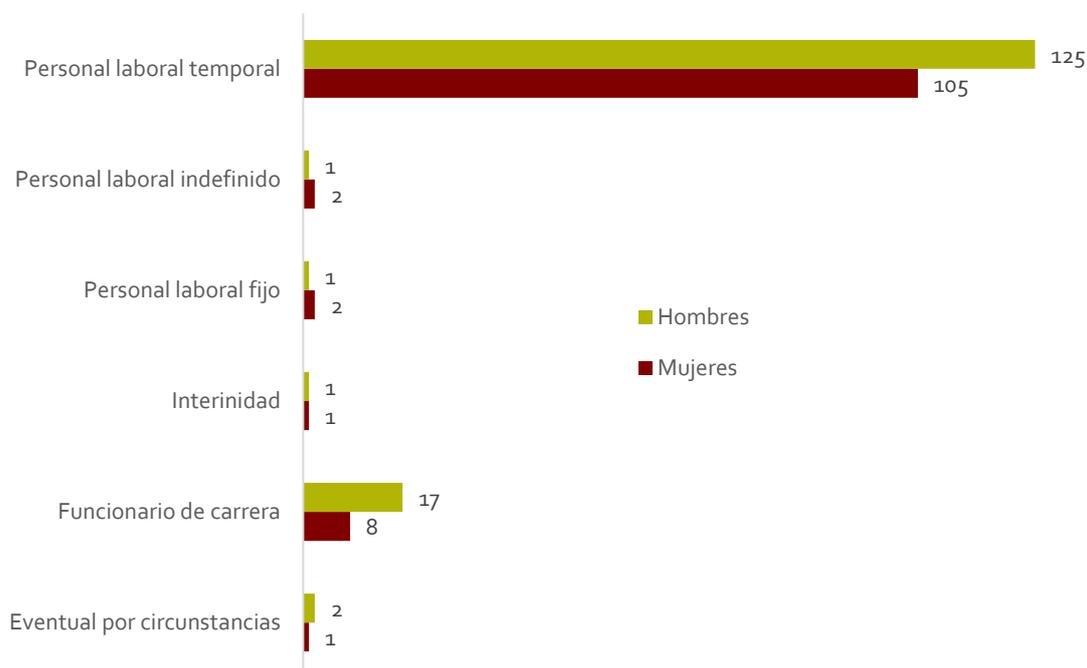
### Ceses por nivel de estudios



Tal y como se ha reflejado en la tabla de categorías profesionales, el tipo de vinculación de las personas cesadas era temporal por lo que cobra sentido que este sea el porcentaje más alto de personas cesadas con un 86% del total.

Las demás vinculaciones son variadas y con poca representación del personal excepto las personas cesadas con vinculación como funcionariado de carrera (9,3%).

### Ceses por tipo de vinculación



### Encuestas a la Plantilla

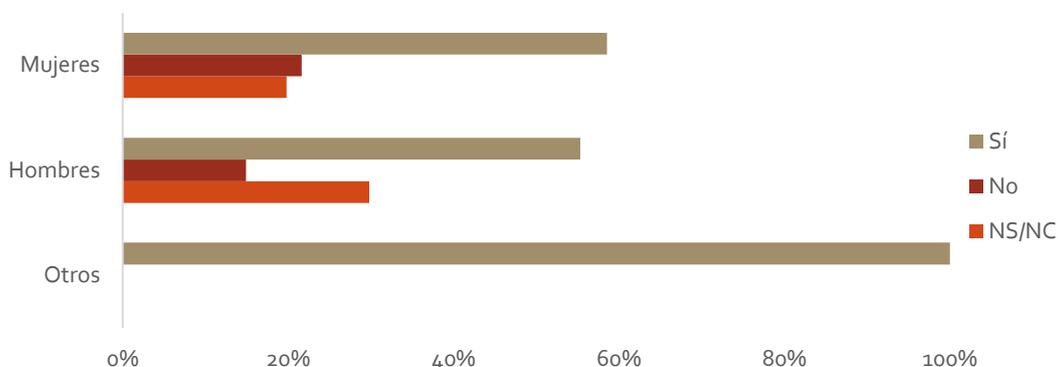
Las gráficas de los cuestionarios a la plantilla sobre el eje de selección de personal y contratación se han desagregado por ámbitos profesionales correspondientes a: PAS, PDI y PPI, en este orden, debido a que se entiende que los procesos pueden ser diferentes en cada uno de ellos.

En primer lugar, sobre si creen que la selección de personal en la Universidad se hace desde criterios de igualdad, el personal de PAS ha contestado mayoritariamente que sí con un 58,6% de las mujeres que están de acuerdo, un 55,3% de los hombres que también lo están y la totalidad de otros.

Por otro lado, el 21,6% de las mujeres de PAS consideran que no se realiza selección de personal bajo criterios de igualdad, al igual que el 14,9% de los hombres.

Por último, el 19,8% de las mujeres 'No sabe o No contesta' a las preguntas, de la misma manera que el 29,8% de los hombres de PAS.

## PAS: ¿Crees que la selección de personal en la Universidad se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



Se ha dejado un espacio abierto para justificar sus respuestas. Las personas del ámbito PAS que han respondido afirmativamente a la cuestión anterior han sido 47: 14 hombres, 32 mujeres y 1 otro y han justificado su respuesta de la siguiente manera:

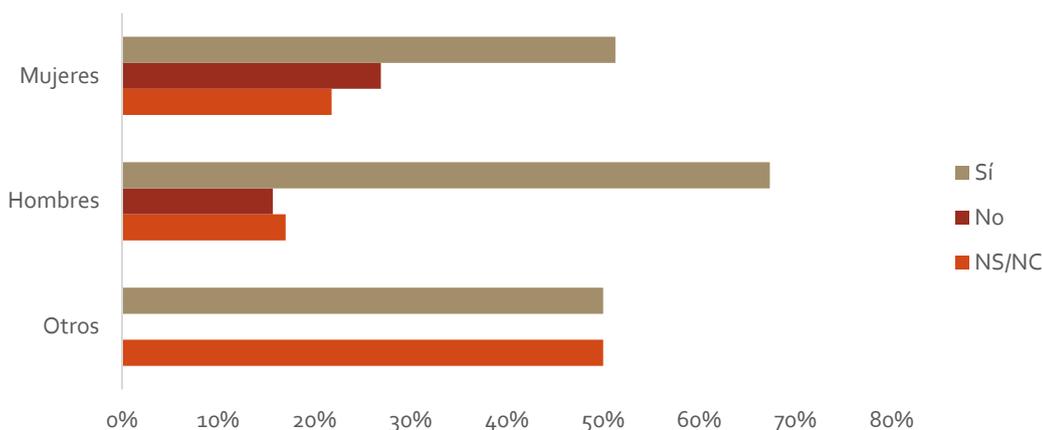
- No se mira el sexo de las personas candidatas.
- Se selecciona en base a criterios de idoneidad y conocimientos.
- La Universidad se rige por igualdad, mérito y capacidad.
- Se selecciona a la persona mejor formada, por currículum.
- Se realizan exámenes de acceso, oposiciones o bolsa de trabajo.
- Se selecciona de acuerdo a la Ley 3/2007

Las personas de PAS que han respondido que negativamente la pregunta anterior han sido 21 personas: 14 mujeres y 7 hombres y han justificado sus respuestas de la siguiente manera:

- Por el techo de cristal existente.
- En los puestos de libre designación no hay igualdad.
- Los puestos de máxima responsabilidad se dan a los hombres.
- En algunas ocasiones las mujeres han de demostrar más méritos para ser consideradas al mismo nivel.

El ámbito de PDI sucede lo mismo que en el de PAS, mayoritariamente creen que sí se utilizan criterios de selección de personal desde criterios de igualdad aunque un 26,9% de las mujeres y un 15,7% consideran que no se utilizan estos criterios y los hombres opinan que sí 16 puntos por encima de las mujeres.

### PDI: ¿Crees que la selección de personal en la Universidad se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



Las justificaciones a las respuestas afirmativas son 122 personas: 60 mujeres, 61 hombres y 1 otros y han respondido las siguientes afirmaciones:

- Se mide el perfil académico y el currículum.
- Los procesos son justos e igualitarios debido a que se valoran los méritos.

En cuanto a las personas de PDI que han respondido que no son un total de 69 personas: 49 mujeres y 20 hombres que han justificado de la siguiente manera su negación:

- Existe un sistema de selección endogámico.
- La selección se realiza por nombres y apellidos.
- Las mujeres continúan paralizadas en la evaluación de la actividad investigadora en los casos de maternidad.
- No hay comisiones de selección paritarias.
- Existe el techo de cristal.
- Las bajas de maternidad y la ausencia de medidas de conciliación penalizan.

- Los sesgos culturales no se corrigen.
- Las comisiones evaluadoras no son paritarias y eso puede influir.

En último lugar, en el ámbito de PPI, el 11,1% de las mujeres considera que no se utilizan criterios igualitarios en la selección de personal, en el caso de los hombres el porcentaje es un 0%.

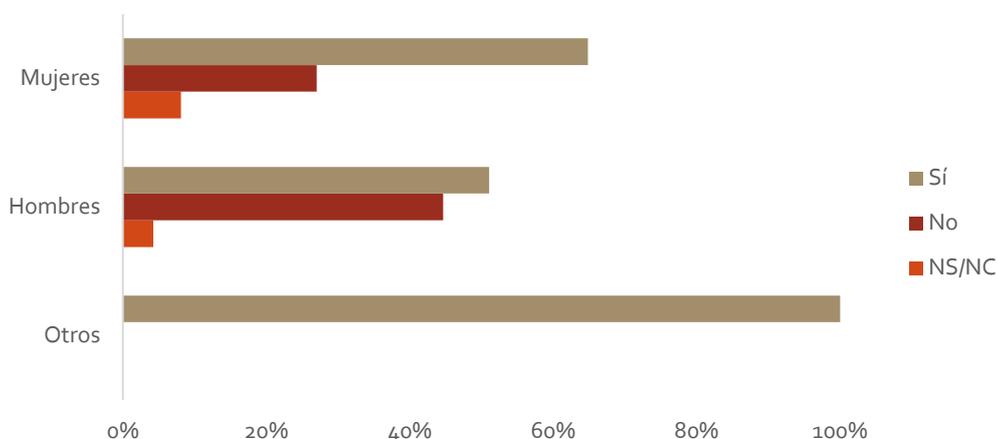


Las personas pertenecientes a PPI que han respondido afirmativamente justifican su respuesta debido a que no han presenciado ninguna discriminación de estas características o no conocen los criterios de selección. Por otro lado las personas que han hecho referencia a que no se produce selección igualitaria hacen referencia a la escasa presencia de mujeres en el personal docente y jefaturas administrativas.

En segundo lugar, se ha preguntado a la plantilla de la URJC sobre si tienen conocimiento sobre lo que es una acción positiva, a continuación se muestran las respuestas desagregadas por ámbitos profesionales.

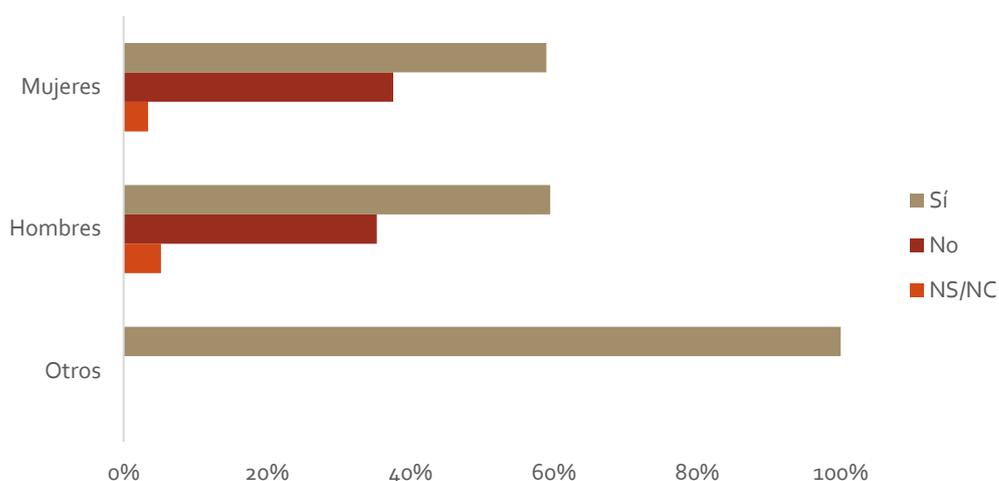
En el ámbito PAS, el 64,9% de las mujeres, el 51,1% de los hombres y el 100% de Otros conocen lo que son las acciones positivas mientras que el 27% de las mujeres y el 44,7% de los hombres las desconoce. Además, existen en ambos casos porcentajes muy bajos de personal que Ns/Nc a la cuestión.

### PAS: ¿Sabes qué son las acciones positivas?



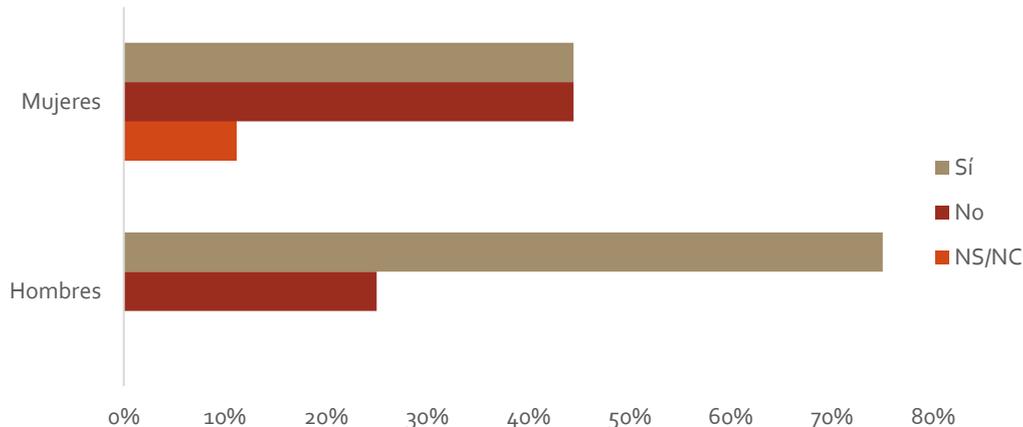
En cuanto al personal del ámbito de PDI los porcentajes entre hombres (59,5%) y mujeres (59%) que conocen lo que son las acciones positivas están prácticamente igualados.

### PDI: ¿Sabes qué son las acciones positivas?



Por último, el personal de PPI muestra un mayor conocimiento por parte de los hombres (75%) que de las mujeres (44,4%).

### PPI: ¿Sabes qué son las acciones positivas?



El último lugar respecto al eje de selección, se ha pedido al personal de la plantilla que comente los criterios de selección o contratación que se utilizan para acceder al puesto de trabajo, si se produce algún tipo de discriminación y lo que considere necesario al respecto.

Las personas que han contestado a esta pregunta hacen referencia a que se tiene en cuenta el currículum, los méritos y la experiencia de las personas a la hora de seleccionar. Que se establecen concursos y oposiciones que impiden que exista desigualdad pero, sobre todo, que 24 mujeres de la plantilla han coincidido al comentar que encuentran dificultades en los procesos de acreditación y de evaluación de investigación que apenas consideran los períodos de embarazo, postparto y lactancia y las necesidades de conciliación que ralentizan y, en ocasiones, bloquean sus carreras profesionales.

*"En el PDI los criterios de acceso son fundamentalmente de CV, y eso dificulta solucionar las desigualdades, porque tienden a ser estructurales más que discriminaciones de individuos concretos. Por ejemplo, la maternidad supone en la mayoría de los casos un período de baja producción investigativa, y lo mismo ocurre con las horas de docencia (aunque sea menos relevante). Esto se traduce también en un perjuicio en otros méritos derivados, como trienios o sexenios de investigación o a la hora de acreditarse. Aunque ocurre también en el caso de los hombres, se produce en mucha menor medida. ANECA ha establecido criterios compensatorios, pero son poco eficaces".*

### 3.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por la organización. Posteriormente, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización.

#### **Estudio cualitativo**

---

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la promoción profesional. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

### **Herramienta cualitativa**

En primer lugar, para difundir e informar de procesos de promoción interna se publican las convocatorias en los Boletines Oficiales, en la sede electrónica de la URJC y en un espacio Web concreto.

En el caso del Personal de Administración y Servicios se dispone de un Plan de Carrera definido, pero no en el resto de las modalidades.

No se dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo con la promoción interna.

Se han ofertado promociones en la organización en los últimos cuatro años y se cuenta con la cifra de promociones efectuadas desagregada por sexo. A continuación, se muestra una oferta de promoción de la URJC:

**I. COMUNIDAD DE MADRID**
**B) Autoridades y Personal**
**Universidad Rey Juan Carlos**

**7** *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2020, por la que se aprueba la oferta de empleo público de personal de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos para el año 2020.*

El 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 y el II Convenio Colectivo de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, establece la oferta anual de empleo público como mecanismo de planificación de las necesidades de selección de personal en las Administraciones públicas.

Este mismo es el instrumento previsto a tal efecto en el artículo 156 de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos.

La oferta anual de empleo público se constituye así, en la Universidad Rey Juan Carlos, como un instrumento de planificación y publicidad de las necesidades en materia de recursos humanos en el ámbito de la administración y los servicios que, no pudiendo satisfacerse mediante procedimientos de provisión de puestos, han de cubrirse a través de sistemas de selección de personal de nuevo ingreso.

En la confección de la oferta de empleo se han tenido en cuenta las previsiones del artículo 22 de la Ley 9/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2019, por lo que se incluyen plazas libres que no superan la tasa de reposición de efectivos prevista en la misma. Asimismo, se incluyen plazas de promoción interna que, de conformidad con el párrafo 2 del apartado 19.Úno.7 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, no computan a efectos del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos.

En su virtud, se aprueba la oferta de empleo público de personal de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos para el año 2020, en los siguientes términos.

**Artículo 1**
*Aprobación de la oferta de empleo público*

De conformidad con lo establecido en el 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 ("Boletín Oficial del Estado" de 31 de octubre de 2015), en el II Convenio Colectivo de Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y en el artículo 156 de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, se aprueba la oferta de empleo público del personal laboral de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos para el año 2020.

**Artículo 2**
*Número de plazas*

2.1. El número de plazas de turno libre de personal funcionario de administración y servicios que se ofertan para el año 2020 es el siguiente:

Subgrupo C1	
Estado de Oferta de Empleo	0
	TOTAL Subgrupo C1 0
	TOTAL OFERTA 0

2.2. El número de plazas de promoción interna de personal funcionario de administración y servicios para el año 2020 es el siguiente:

<b>Grupo B</b>	
Plazas Funcionario de Administración	73
Plazas Funcionario de Servicios	75
Plazas Funcionario de Otras Especialidades Laborales	10
Plazas Funcionario de Otras Especialidades Múltiples	2
<b>Total Grupo B</b>	<b>160</b>
<b>TOTAL OFERTA</b>	<b>40</b>

2.3. Se incluye una plaza adicional de personal laboral de administración y servicios para la convocatoria del procedimiento de selección correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, como consecuencia de la declaración por sentencia judicial del carácter indefinido no fijo de la relación laboral de un trabajador. El nivel retributivo de esta plaza será el D1 o el que corresponda, en función de la reclamación por el trabajador del reconocimiento de funciones de nivel superior.

### Artículo 3

#### Acceso y discapacidad

3.1. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas y/o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

3.2. En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempo y medios, tendentes a garantizar la igualdad de condiciones de estas con respecto al resto de los aspirantes. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación.

A tal efecto, tanto la Administración como los órganos de selección podrán requerir informe o colaboración de los órganos técnicos competentes.

3.3. De las plazas ofertadas por la Universidad de Rey Juan Carlos, se reservará el 7 por 100 necesario para cumplir la normativa general, de manera que al menos el 2 por 100 lo sea para personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. A estos efectos podrán realizarse convocatorias específicas o incluirse un cupo en convocatorias generales.

3.4. Será de aplicación a las convocatorias previstas en esta oferta lo dispuesto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

3.5. La opción a plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias.

3.6. En cualquier momento del proceso selectivo, la Administración o los órganos de selección podrán requerir dictamen del órgano administrativo competente respecto de la capacidad del aspirante para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas en las plazas objeto de convocatoria.

### Artículo 4

#### Contenido y puntuación de los procesos selectivos

Los procesos selectivos tendrán una orientación práctica velando por la adecuación entre el contenido de los ejercicios y las funciones o tareas a desarrollar, minorarán, en la medida de lo posible, el peso de los ejercicios memorísticos y podrán valorar el conocimiento del idioma inglés.

### Artículo 5

#### Publicidad de la oferta de empleo y de las convocatorias

Con objeto de ampliar la difusión de la presente oferta y de las distintas convocatorias de procesos selectivos, además de publicarse en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el Servicio de Personal de Administración y Servicios incluirá en el tablón de

anuncios electrónico de la Sede Electrónica de la Universidad toda la información relativa a las mismas.

En Móstoles, a 20 de noviembre de 2020.—El Rector, P. D. (Resolución 20 de febrero de 2018, BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 5 de marzo de 2018), el Gerente General, Luis J. Mediero Odé.

(03/31.797/20)



En los formularios de solicitud para la promoción en la organización se ha comunicado que se utiliza el lenguaje inclusivo y no sexista, algo que se ha comprobado en el análisis de la oferta de promoción proporcionada.

No se prevé que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puestos en áreas o grupos masculinizados. No se cuenta con medidas para promover candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional a fin de fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres, y no se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección.

La organización imparte formación orientada a la promoción profesional.

Las promociones se producen mediante concurso-oposición interna o concurso y las personas intervinientes son los servicios de personal y los miembros de tribunales y comisiones de valoración.

Los órganos a quienes corresponde la decisión final sobre la promoción del personal son los Tribunales o Comisiones de Valoración.

Desde la organización no se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción desde la organización.

Se detalla a continuación las respuestas ofrecidas por el personal responsable de la URJC ante las siguientes afirmaciones:

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto..	X	
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.		X
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a la movilidad geográfica.		
Los puestos de promoción pueden exigir dedicación exclusiva.	X	
La disponibilidad para viajar es exigible para promocionar a determinados puestos de trabajo.		X

Por otro lado, las modalidades contempladas en la organización son la prueba objetivo y los méritos.

### Personas ascendidas por prueba objetiva

Mujeres	Hombres
76	86

Relación de los últimos cuatro ascensos:

#### ASCENSO 1

Puesto: Catedrático/a de Universidad Adjudicatario: Mujer Antigüedad en la URJC: 01/10/2001. Antigüedad como TU: 27/12/2017. N.º total de personas que solicitaron la plaza: 1 mujer. Requisitos requeridos: 2.1 Requisitos generales: a) Nacionalidad. Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea, o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, así como sus cónyuges siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Asimismo, podrán participar los aspirantes de nacionalidad extranjera no comunitaria, cuando, en el Estado de su nacionalidad, a los españoles se les reconozca aptitud legal para ocupar en la docencia universitaria posiciones análogas a las de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios españoles, a cuyo efecto el Consejo de Universidades recabará informe de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Administraciones Públicas. En el momento de presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá acreditarse la nacionalidad, así como en su caso, el vínculo de parentesco y la dependencia, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores. La acreditación de la nacionalidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria se realizará por medio de los documentos

correspondientes, certificados por las autoridades competentes de su país de origen y traducidos al español, que será la lengua oficial en que tendrá lugar el desarrollo de las pruebas y cuyo conocimiento será exigido a todos los participantes. A tal fin se celebrará una prueba de conocimiento, de la que estarán exentos los concursantes de nacionalidad española y los que acrediten estar en posesión del Diploma de Español como Lengua Extranjera. b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público. d) Estar en posesión del título de Doctor. e) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

2.2 Requisitos específicos: a) Hallarse acreditado para el cuerpo docente de Catedráticos de Universidad, conforme a los supuestos previstos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, según la redacción dada por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Asimismo, podrán concursar quienes resultaran habilitados conforme a lo establecido en el Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. b) Ser funcionario de carrera del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, y haber transcurrido al menos dos años desde la obtención de una plaza

de los cuerpos docentes universitarios tras un concurso de acceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.4 del Real Decreto 1313/2007. Se cumplían con todos los requisitos.

## **ASCENSO 2**

Puesto: Catedrático/a de Universidad Adjudicataria: Hombre Antigüedad en la URJC: 01/07/2012. Antigüedad como TU: 28/12/2018. N.º total de personas que solicitaron la plaza: 1 hombre. Requisitos requeridos: 2.1 Requisitos generales: a) Nacionalidad. Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea, o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, así como sus cónyuges siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Asimismo, podrán participar los aspirantes de nacionalidad extranjera no comunitaria, cuando, en el Estado de su nacionalidad, a los españoles se les reconozca aptitud legal para ocupar en la docencia universitaria posiciones análogas a las de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios españoles, a cuyo efecto el Consejo de Universidades recabará informe de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Administraciones Públicas. En el momento de presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá acreditarse la nacionalidad, así como en su caso, el vínculo de parentesco y la dependencia, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores. La acreditación de la nacionalidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria se realizará por medio de los documentos correspondientes, certificados por las autoridades competentes de su país de origen y traducidos al español, que será la lengua oficial en que tendrá lugar el desarrollo de las pruebas y cuyo conocimiento será exigido a todos los participantes. A tal fin se

celebrará una prueba de conocimiento, de la que estarán exentos los concursantes de nacionalidad española y los que acrediten estar en posesión del Diploma de Español como Lengua Extranjera. b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público. d) Estar en posesión del título de Doctor. e) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

2.2 Requisitos específicos: a) Hallarse acreditado para el cuerpo docente de Catedráticos de Universidad, conforme a los supuestos previstos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, según la redacción dada por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Asimismo, podrán concursar quienes resultaran habilitados conforme a lo establecido en el Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. b) Ser funcionario de carrera del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, y haber transcurrido al menos dos años desde la obtención de una plaza de los cuerpos docentes universitarios tras un concurso de acceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.4 del Real Decreto 1313/2007. Se cumplirán con todos los requisitos

### ASCENSO 3

Puesto: Catedrático/a de Universidad Adjudicatario: Hombre Antigüedad en la URJC: 14/11/2002. Antigüedad como TU: 11/02/2019. N.º total de personas que solicitaron la plaza: 1 hombre. Requisitos requeridos: 2.1 Requisitos generales: a) Nacionalidad. Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea, o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, así como sus cónyuges siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Asimismo, podrán participar los aspirantes de nacionalidad extranjera no comunitaria, cuando, en el Estado de su nacionalidad, a los españoles se les reconozca aptitud legal para ocupar en la docencia universitaria posiciones análogas a las de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios españoles, a cuyo efecto el Consejo de Universidades recabará informe de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Administraciones Públicas. En el momento de presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá acreditarse la nacionalidad, así como en su caso, el vínculo de parentesco y la dependencia, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores. La acreditación de la nacionalidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria se realizará por medio de los documentos correspondientes, certificados por las autoridades competentes de su país de origen y traducidos al español, que será la lengua oficial en que tendrá lugar el desarrollo de las pruebas y cuyo conocimiento será exigido a todos los participantes. A tal fin se celebrará una prueba de conocimiento, de la que estarán exentos los concursantes de nacionalidad española y los que acrediten estar en posesión del Diploma de Español como Lengua Extranjera. b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. c) No haber sido separado mediante expediente

disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público. d) Estar en posesión del título de Doctor. e) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

2.2 Requisitos específicos: a) Hallarse acreditado para el cuerpo docente de Catedráticos de Universidad, conforme a los supuestos previstos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, según la redacción dada por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Asimismo, podrán concursar quienes resultaran habilitados conforme a lo establecido en el Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. b) Ser funcionario de carrera del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, y haber transcurrido al menos dos años desde la obtención de una plaza de los cuerpos docentes universitarios tras un concurso de acceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.4 del Real Decreto 1313/2007. Se cumplían con todos los requisitos

#### ASCENSO 4

Puesto: Catedrático/a de Universidad Adjudicatario: Mujer Antigüedad en la URJC: 14/02/2005. Antigüedad como TU: 30/01/2018. N.º total de personas que solicitaron la plaza: 1 mujer. Requisitos requeridos: 2.1 Requisitos generales: a) Nacionalidad. Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea, o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, así como sus cónyuges siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Asimismo, podrán participar los aspirantes de nacionalidad extranjera no comunitaria, cuando, en el Estado de su nacionalidad, a los españoles se les reconozca aptitud legal para ocupar en la docencia universitaria posiciones análogas a las de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios españoles, a cuyo efecto el Consejo de Universidades recabará informe de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Administraciones Públicas. En el momento de presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá acreditarse la nacionalidad, así como en su caso, el vínculo de parentesco y la dependencia, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores. La acreditación de la nacionalidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria se realizará por medio de los documentos correspondientes, certificados por las autoridades competentes de su país de origen y traducidos al español, que será la lengua oficial en que tendrá lugar el desarrollo de las pruebas y cuyo conocimiento será exigido a todos los participantes. A tal fin se celebrará una prueba de conocimiento, de la que estarán exentos los concursantes de nacionalidad española y los que acrediten estar en posesión del Diploma de Español como Lengua Extranjera. b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos

constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público. d) Estar en posesión del título de Doctor. e) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

2.2 Requisitos específicos: a) Hallarse acreditado para el cuerpo docente de Catedráticos de Universidad, conforme a los supuestos previstos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, según la redacción dada por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Asimismo, podrán concursar quienes resultarán habilitados conforme a lo establecido en el Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. b) Ser funcionario de carrera del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, y haber transcurrido al menos dos años desde la obtención de una plaza de los cuerpos docentes universitarios tras un concurso de acceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.4 del Real Decreto 1313/2007. Se cumplan con todos los requisitos.

Se observa, a lo largo del escrito, el uso recurrente del masculino genérico en la mayoría de las ocasiones.

### Entrevistas semiestructuradas

La plantilla entrevistada ha expresado su opinión con respecto al proceso de promoción profesional, valorando si se considera que puede haber algún sesgo de género de algún tipo en el proceso.

En este caso, ocurre algo parecido a lo comentado anteriormente en los procesos de selección, no existe ningún sesgo que cree procesos desiguales de por sí debido a que está reglado por organismos oficiales, pero no se tiene en cuenta el punto de partida de las personas y las cargas familiares que se pueden tener para promocionar tal y como referencian las personas entrevistadas.

En el caso de **PDI**, se ha comentado que mientras las mujeres sigan teniendo un gran peso dentro del ámbito familiar se seguirán observando altos cargos copados por hombres debido a que el desarrollo profesional no es el mismo.

*"No se tienen en cuenta determinados procesos o determinadas cuestiones vitales que se atraviesan en los procesos de selección, como puede ser la maternidad"*

Una de las mujeres entrevistadas comenta que existen mujeres que han podido progresar profesionalmente en su carrera debido a volcarse únicamente en ello. Es por esta razón por la que se reclama entender los procesos vitales de las personas (y en concreto de las mujeres) y que estas realidades se vuelquen en los procesos de promoción para que de esta manera sean más justos y equitativos.

Las personas entrevistadas del **ámbito PAS** coinciden en que la promoción se realiza según los méritos que tenga cada una de las personas, aunque una persona añade que para promocionar es necesario estar dentro del sindicato.

## Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

### Herramienta cuantitativa

En primer lugar, se recoge el total de promociones realizadas en los últimos 4 años referente a todos los ámbitos de la organización, y a continuación se detallarán las características de cada uno de ellos.

El porcentaje de personas que ha promocionado en los últimos 4 años dentro de la organización es de un 7,57% (289 personas: 147 mujeres y 142 hombres) mientras que el porcentaje de personas que no ha promocionado corresponde a un 92,4% del total.

Promociones	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.897</b>	<b>1.923</b>	<b>3.820</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,66%</b>	<b>50,34%</b>
Sí	147	142	289	7,57%	50,87%	49,13%
No	1.750	1.781	3.531	92,43%	49,56%	50,44%

A continuación, se presentan los datos específicos sobre promoción profesional de los ámbitos PDI, PAS, TEC e INV.

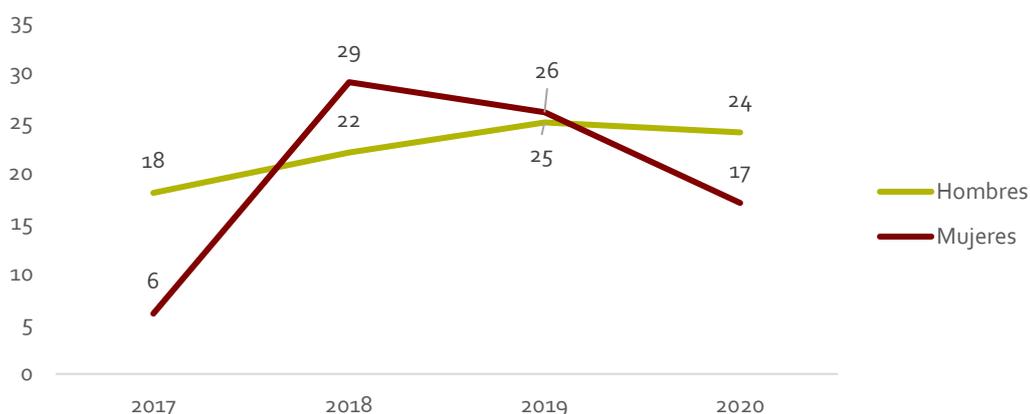
### — *Personal Docente e Investigador*

Dentro del PDI han promocionado un total de 167 personas (6,2%), 78 mujeres y 89 hombres de los cuales no consta información sobre los años de promoción. De 14 personas no consta información al respecto y el personal restante 2.497 personas no ha promocionado.



Los años que más promociones se han producido han sido los años 2018 y 2019 con 51 promociones cada uno de ellos, años en los que las mujeres han superado las cifras de promociones de los hombres que han tenido una evolución mucho más lineal durante estos últimos 4 años.

### Promociones por sexo últimos 4 años



Debido a que no consta información sobre la promoción horizontal, se muestra en la siguiente tabla el tipo de vinculación de las personas que han promocionado de manera vertical. De las 167 personas promocionadas, 146 están vinculadas como Funcionariado de Carrera (72 mujeres y 74 hombres) y supone la vinculación más representada. 1 hombre está vinculado como Interino, 10 personas como Personal laboral indefinido (2 mujeres y 8 hombres) y otras 10 personas como personal laboral temporal (4 mujeres y 6 hombres).

Tipo de promoción	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres
No promoción	Funcionariado de carrera	174	278
	Interinidad	49	31
	Personal laboral indefinido	121	53
	Personal laboral temporal	844	961
	<b>Total</b>	<b>1.188</b>	<b>1.323</b>
Vertical	Funcionariado de carrera	72	74
	Interinidad	0	1
	Personal laboral indefinido	2	8
	Personal laboral temporal	4	6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>89</b>	
<b>Total</b>		<b>1.266</b>	<b>1.412</b>

Los puestos de origen de estas personas han sido diversos y variados, pero sobre todo han correspondido a puestos de Ayudantes/as, Investigador/a, Ayudantes/as de Escuela Universitaria (LRU), Profesorado Asociado (LRU) y Profesorado Asociado.

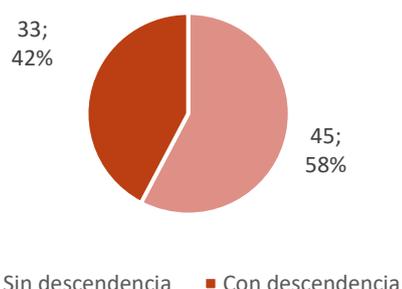
Los puestos de destino se representan mayoritariamente en puestos de Titularidad Universitaria (95,2%) con 159, 83 mujeres y 79 hombres.

PUESTO DE DESTINO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CATEDRÁTICO/A	2	1	3
PROF. EMÉRITO	2	0	2
PROF. ASOCIADO	0	1	1
PROF. CONTRATADO/A DOCTOR/A	1	0	1
<b>TIT. UNIVERSIDAD</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>159</b>
TIT. UNIVERSIDAD INTERINIDAD	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>78</b>	<b>167</b>

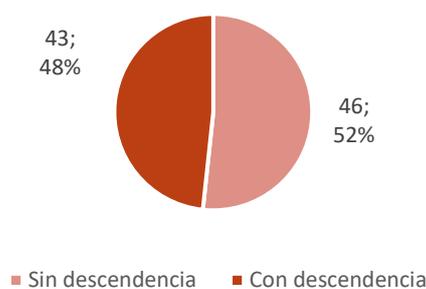
En último lugar, se observa la cantidad de hijos e hijas que tienen las personas que han promocionado. Hay un total de 76 personas (45%) que han promocionado teniendo responsabilidades familiares con 1 o más hijos hasta llegar al máximo de 10, tal y como se muestra en la tabla. Sin embargo, las personas que han promocionado sin responsabilidades familiares son mayores con un 54% del total, 91 personas: 45 mujeres y 46 hombres.

Tipo de promoción	Mujeres							Hombres						
	0	1	2	3	4	6	Total	0	1	2	3	4	10	Total
Vertical	45	18	11	2	1	1	<b>78</b>	46	15	18	8	1	1	<b>89</b>

Mujeres promocionadas los últimos 4 años



Hombres promocionados los últimos 4 años

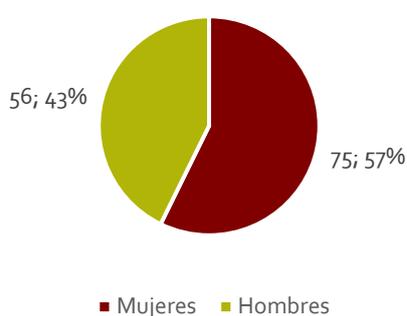


### — Personal de Administración y Servicios

Dentro del PAS han promocionado 131 personas, o lo que es lo mismo, un 18% del total del ámbito. Existen 3 personas sobre las que no consta información al respecto.

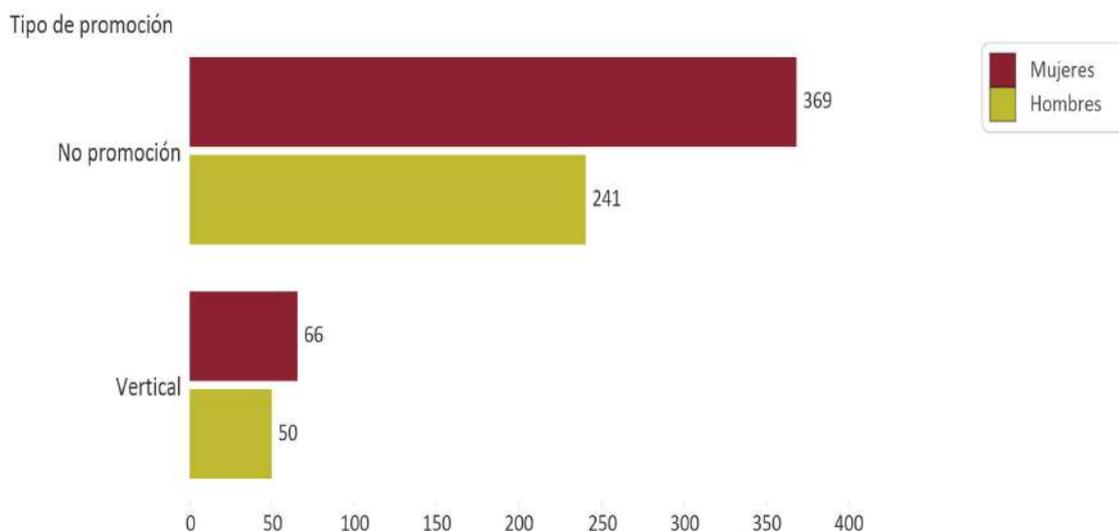
Al desagregar las personas promocionadas por sexo se observa que, de las 131 personas, 75 son mujeres (57%) y 56 son hombres (43%).

#### Personal promocionado



Sobre las 131 personas promocionadas, se ha obtenido información sobre el tipo de promoción de 116, todas ellas promociones verticales tal y como se muestra en la siguiente gráfica, 66 mujeres y 50 hombres.

#### Distribución de las Promociones por Tipo



El nivel formativo de las personas que han promocionado corresponde sobre todo a personas con Licenciatura: 44 personas, 15 mujeres y 29 hombres, seguido de personas con pruebas de acceso a la universidad y personas con Bachillerato.

NIVEL FORMATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Bachiller	2	6	8
Bachillerato o grado superior FP	2	0	2
Bachillerato superior	2	0	2
Diplomado	3	6	9
Doctorado	0	6	6
Experiencia profesional equivalente	1	1	2
Grado	5	4	9
Grado superior de FP	1	3	4
Ingeniería superior	5	1	6
Ingeniería técnica	2	4	6
<b>Licenciatura</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>44</b>
Máster	4	4	8
No consta	8	6	14
Pruebas de acceso a la universidad	6	4	10
Tres cursos de estudios superiores universitarios	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>131</b>

A continuación, se muestra el tipo de vinculación de las personas promocionadas verticalmente. Mayoritariamente ha promocionado funcionariado de carrera (54,3%) y personal laboral indefinido (18,1%).

Tipo de promoción	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres
Vertical	Eventual por circunstancias	3	1
	Funcionariado de carrera	34	29
	Interinidad	5	4
	Personal laboral fijo	8	3
	Personal laboral indefinido	14	7
	Personal laboral por obra o servicio	2	6
	<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>50</b>

Por último, las personas que han promocionado pertenecían mayoritariamente al departamento de Rectorado (56,4%; 74 personas).

Tipo de promoción	Departamento	Mujeres	Hombres
Vertical	Campus de Alcorcón	3	1
	Campus de Aranjuez	2	0
	Campus de Fuenlabrada	5	3
	Campus de Madrid	6	8
	Campus de Móstoles	6	8
	Rectorado	44	30
	<b>Total</b>		<b>66</b>

### — Personal Técnico de Apoyo

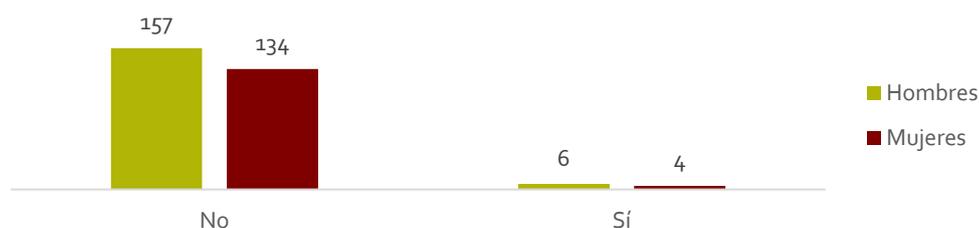
El número de personas que han promocionado dentro del ámbito TEC son 3 mujeres y todas ellas han promocionado de manera vertical. A continuación, se muestra el grupo profesional de origen y de destino al que han promocionado estas tres mujeres, todas ellas en el año 2020. Ninguna de las personas que ha promocionado tiene responsabilidades familiares a su cargo.

Sexo	Año	GP origen	GP destino	Fecha de vinculación
<b>Mujer</b>	2020	A	A2	19/05/2008
<b>Mujer</b>	2020	C	B	14/04/2016
<b>Mujer</b>	2020	C2	A	09/02/2016

### — Personal Investigador

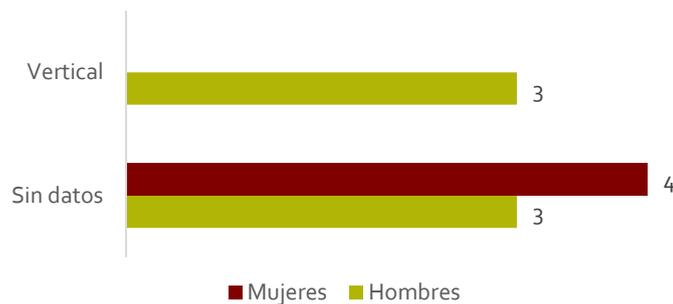
Las promociones profesionales que han sucedido en los últimos cuatro años dentro del personal investigador han sido un total de 10 personas, 6 hombres y 4 mujeres, lo que supone que ha promocionado un 3,3% del total.

#### Promociones en los últimos cuatro años



Sobre estas promociones tan solo se tiene datos del tipo de las promociones verticales debido a que son las promociones sobre las que se registran datos, es por esta razón por la que solo se tienen datos de 3 personas, todas ellas hombres que han promocionado verticalmente. Estas promociones han ocurrido todas ellas en el año 2020.

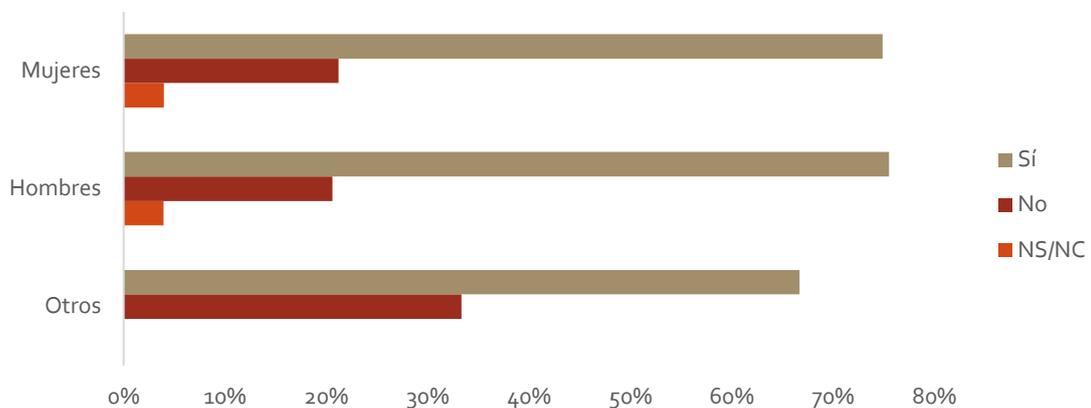
### Tipo de promoción



### Encuestas a la Plantilla

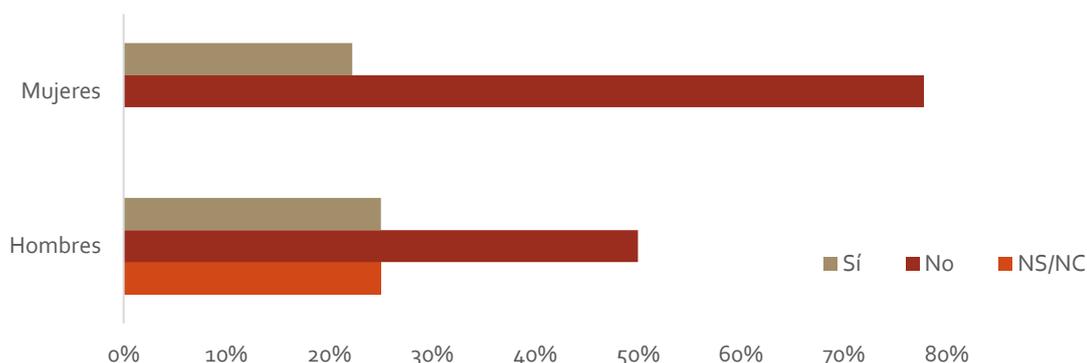
En cuanto a los procesos de promoción de la Universidad Rey Juan Carlos se ha preguntado a la plantilla si conocen los procedimientos para promocionar en la organización a lo que la mayoría del personal ha contestado afirmativamente tal y como se muestra en la gráfica. En el caso de las mujeres, el 74,9% de ellas los conoce, el 75,5% de los hombres y el 66,7% de otros también son conocedores.

### ¿Conoces el procedimiento para promocionar profesionalmente en la Universidad?



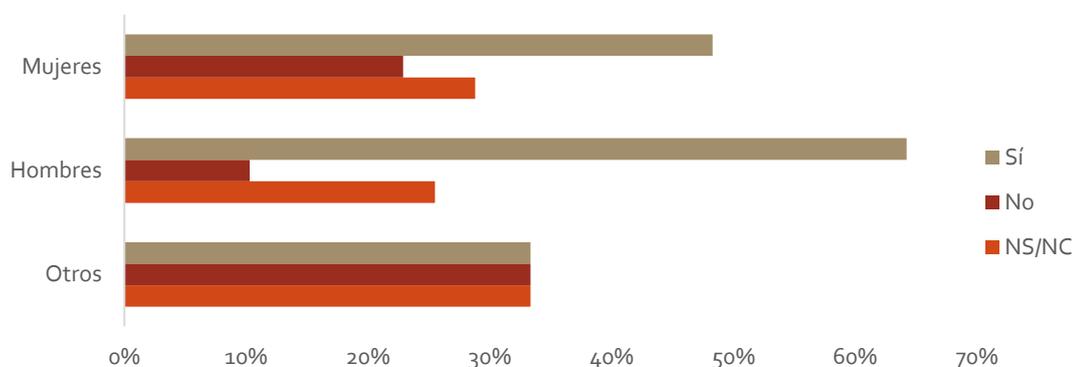
Tan solo en el ámbito de PPI, las personas que desconocen los procesos de promoción superan en porcentaje a las que sí los conocen. Por consiguiente, como se observa en la siguiente gráfica, un 77,8% de las mujeres y un 50% de los hombres desconocen el procedimiento.

### PPI: ¿Conoces el procedimiento para promocionar profesionalmente en la Universidad?



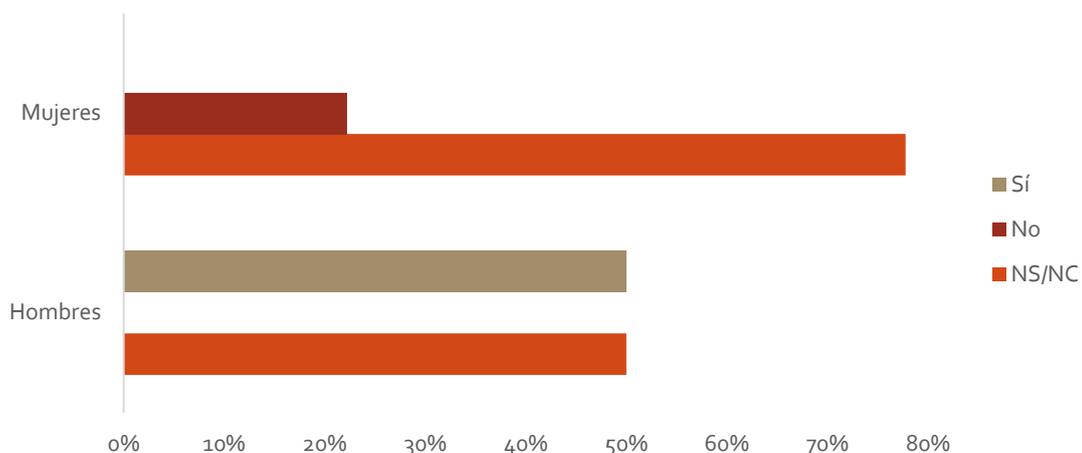
En cuanto a si se cree que la promoción interna dentro de la Universidad se realiza desde criterios igualitarios, los porcentajes más elevados se encuentran en la respuesta afirmativa en caso de los hombres y las mujeres, pero ella en menor proporción (16 puntos). La respuesta 'Ns/Nc' es la segunda respuesta más representada con un 28,8% de las mujeres, un 25,5% de los hombres y un 33% de otros dejando en último lugar la respuesta negativa a la afirmación con un 22,9% de mujeres, un 10,3% de hombres y un 33% de otros.

### ¿Crees que la promoción interna en la Universidad se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



En este caso, en el único ámbito en el cual no se repite el mismo patrón de respuestas es en el ámbito de PPI, donde, en el caso de las mujeres el porcentaje más elevado se encuentra en 'Ns/Nc' (77,7%) frente al 22,2% que no conoce el proceso de promoción. Y en caso de los hombres los porcentajes están equiparados al 50% entre los que creen que el proceso es igualitario y los que lo desconocen.

### PPI: ¿Crees que la promoción interna en la Universidad se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?



En último lugar, se ha dejado un espacio en blanco para que toda la plantilla tenga la oportunidad de razonar la respuesta anterior, de la que se han extraído las siguientes afirmaciones. Las personas que han respondido afirmativamente han sido 127: 67 mujeres, 59 hombres y 1 otros y han justificado sus respuestas de la siguiente manera:

- Ha aumentado la promoción de las mujeres en los últimos años.
- Se promociona por méritos académicos y no se tiene en cuenta el sexo de las personas.
- Los criterios son iguales para hombres y mujeres.

Las personas que han respondido negativamente han sido un total de 49 personas: 39 mujeres y 10 hombres y han comentado que:

- Los comentarios más frecuentes tienen que ver nuevamente con los requisitos en que ocasiones son irreconciliables con la maternidad, las cargas familiares

que, en su mayoría, asumen las mujeres. Esto tiene que ver con el techo de cristal y el suelo pegajoso.

- Se promociona por criterios diferentes a la igualdad, de manera subjetiva, favoritismos o amistad.
- Sigue habiendo desigualdad en todos los ámbitos y no se tiene en cuenta que se parte de esta desigualdad y se prioriza a los hombres.

### 3.6. FORMACIÓN

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Sera necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional y se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por el departamento de RRHH de la organización y se completará con el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

## **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la formación. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

### **Herramienta cualitativa**

La URJC cuenta con Plan Formativo y disfruta de convenios especiales con otras organizaciones o administraciones para que el personal pueda realizar formación.

La formación no está planificada con perspectiva de género según la información proporcionada. No se contempla, además, formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad.

La URJC permite que la plantilla reciba formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo por lo que se entiende que cualquier persona que quiera obtener formación en esta materia puede hacerlo.

No se establece el acceso prioritario de trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

En cuanto al horario de las formaciones, se establece que se imparta dentro del horario laboral. Además, se tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. Por otro lado, la Universidad otorga permisos para la concurrencia a exámenes y adapta la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Se ha declarado que las formaciones se realizan casi siempre en el lugar de trabajo, en jornada laboral y de manera telepresencial. Aunque a veces se realizan fuera del lugar de trabajo, en formato telepresencial o fuera de la jornada laboral.

El canal de comunicación empleado para publicitar las formaciones es la Intranet. No se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones.

En los últimos cuatro años, se han realizado informes para indagar en las necesidades formativas de la plantilla, detectándose una participación muy superior en las actividades formativas por parte de las mujeres, bastante más del doble.

	Mujeres	Hombres
Ayuda económica para formación externa	0	0
Participantes en el Plan de desarrollo profesional	1.100	413
Personas que han modificado su puesto de trabajo para recibir formación	0	0
Personas que han recibido formación en competencias clave: Informática, Gestión de Tiempo	NO CONSTA	NO CONSTA

Por último, se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional y se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

Sin embargo, no todas las personas de la plantilla han tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

En los cursos de formación en habilidades directivas no se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada.

En la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

### **Entrevistas semiestructuradas**

A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas al personal clave de la organización para conocer su percepción sobre la formación ofertada por la URJC.

Con respecto al Plan Formativo, tres de las personas entrevistadas han contestado que lo desconocen y que, por lo tanto, no pueden valorarlo debido a que no han cursado

ninguna formación dentro de la organización. Una de estas personas añade que la formación no es obligatoria.

*"No hay plan formativo como tal, la oferta de cursos es infinita y cada persona se lo diseña como quiere"*

En cuanto a las personas que sí han valorado la formación de la URJC y han asistido a algún curso, una persona indica que la formación es bastante útil y práctica, tal y como observó en un curso de informática y otra comenta que existe bastante libertad a la hora de elegir las formaciones que desean recibir pero que la oferta con perspectiva de género es escasa.

Cuatro personas entrevistadas han comentado que han asistido a cursos formativos sobre Igualdad debido a que existe oferta de cursos sobre Violencia de Género, Acoso, Desarrollo Sostenible o cómo incluir dentro del planteamiento de una asignatura la perspectiva de género. Otra compañera comenta que ha asistido a jornadas que trataban la materia y a cursos relacionados pero que por su tipo de trabajo no puede asistir a todos los que le gustaría.

*"Hago los cursos que puedo hacer dentro de las posibilidades en el puesto de trabajo"*

Y, en último lugar, un compañero que ha comentado haber acudido a cuatro formaciones relacionadas con la materia comenta que últimamente se ha paralizado todo en este aspecto debido a problemas internos de la organización y sugiere que debe activarse todo nuevamente con propuestas más arriesgadas para que las formaciones tengan realmente consecuencias en la comunidad Universitaria.

## **Estudio cuantitativo**

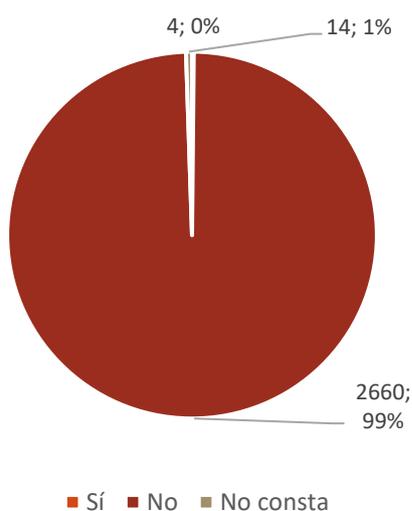
En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

## Herramienta cuantitativa

### — *Personal Docente e Investigador*

En cuanto a la asistencia a cursos del Personal Docente Investigador en los últimos 4 años, tan solo se ha obtenido información sobre la formación interna, de la cual, 2.660 personas no han recibido formación. Sobre 14 personas no consta dicha información y 4 personas sí han recibido formación interna. Las personas que sí han recibido formación interna, un 75% son mujeres y un 25% son hombres. El año donde se han realizado más cursos internos ha sido el 2018 y todos ellos han sido realizados por hombres.

Formación interna últimos 4 años



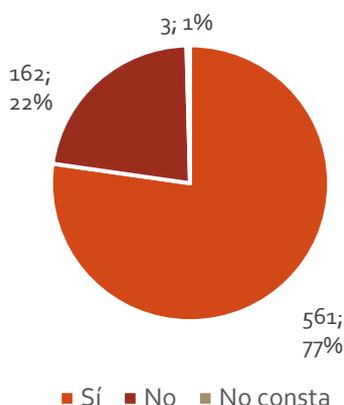
No existen permisos de concurrencia a exámenes y tampoco hay permisos de adaptación de jornada para acudir a formaciones ni externas ni internas.

### — Personal de Administración y Servicios

Con respecto a la asistencia a formación por parte del Personal de Administración y Servicios, tan solo se han registrado datos sobre la formación interna del personal, de la formación externa no consta información.

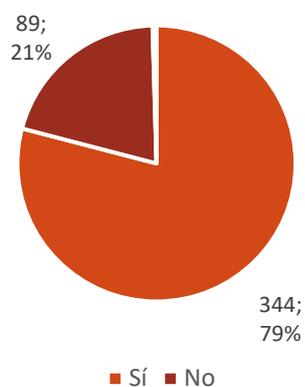
Las personas que han asistido a formación interna son un total de 561 personas (77%) mientras que las personas que no han asistido a formación interna son 162 (22%). Hay 3 personas sobre las que no consta si se ha asistido o no a formación.

#### Asistencia a formación interna

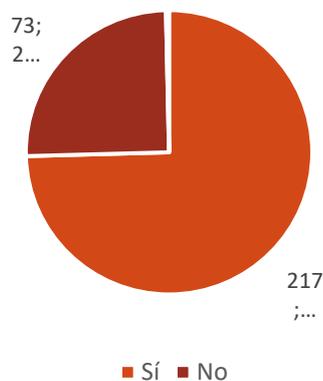


Al observar la información desagregada por sexo se obtienen las siguientes gráficas que muestran como el porcentaje de mujeres con formación (79%) es 4 puntos superior al de los hombres (75%).

#### Formación Mujeres

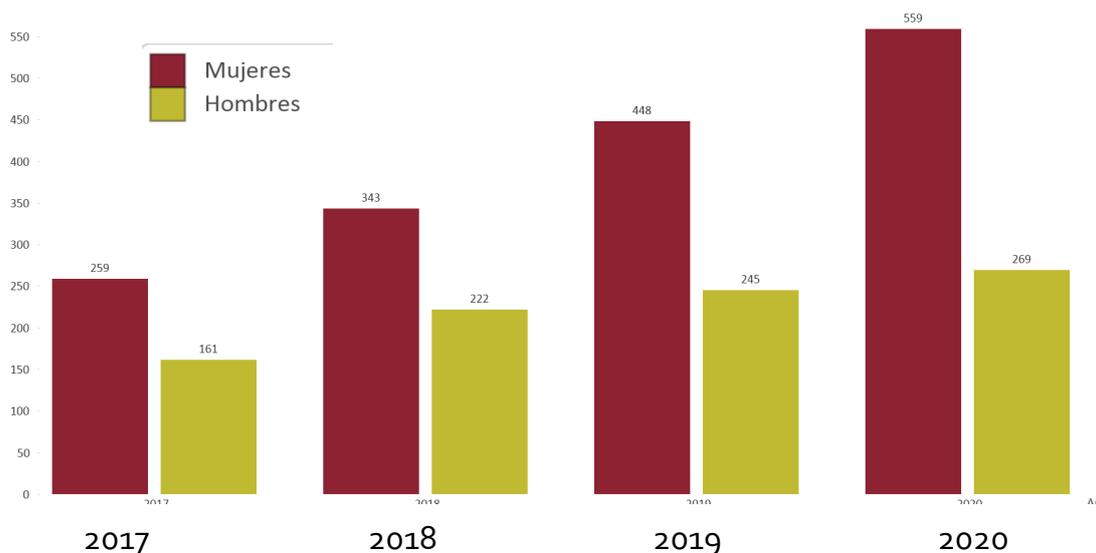


#### Formación Hombres



El número de cursos a los que se ha asistido por año muestra que el año en que más cursos se han realizado ha sido el año 2020 con 828 cursos. Al desagregar estos datos por sexo se observa como las mujeres han asistido a más cursos de formación interna durante los últimos cuatro años.

### Nº de cursos formación interna en los últimos 4 años



En el ámbito PAS no constan permisos de concurrencia a exámenes, así como tampoco constan adaptaciones de jornada para recibir formación.

### — Personal Técnico de Apoyo

En cuanto a las horas de formación, tan solo una mujer ha recibido formación interna a través de dos cursos realizados en años diferentes (2019 y 2020).

Además, ninguna de las personas pertenecientes a este ámbito ha utilizado los permisos de concurrencia a exámenes.

Formación Interna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	58	57	115	100,00%	50,43%	49,57%
2	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
0	57	57	114	99,13%	50,00%	50,00%

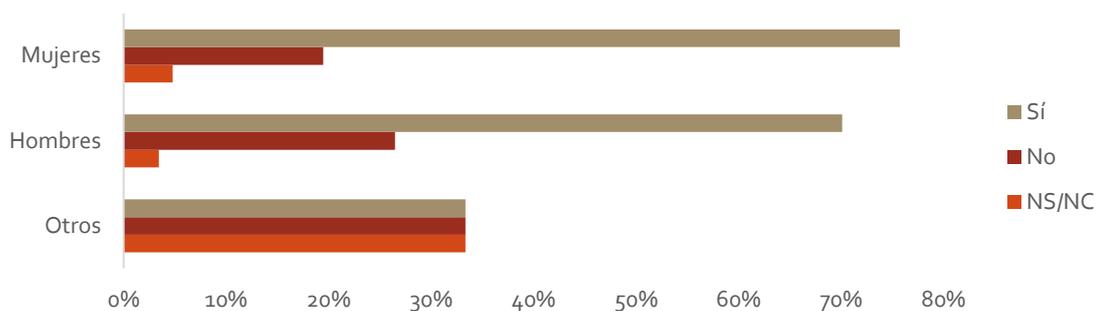
## — Personal Investigador

El personal investigador no ha acudido a ningún tipo de formación, ni interna ni externa.

### Encuestas a la Plantilla

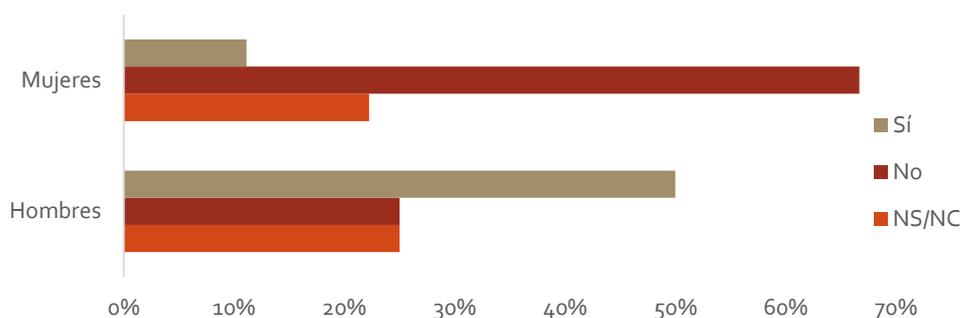
El conocimiento sobre el Plan de Formación que tienen las personas de la plantilla que han participado en los cuestionarios es de un 75% en el caso de las mujeres, 70% en el caso de los hombres y un 33% en el caso de otros. Esto supone que 412 personas, el 73,44% de las que han participado conocen el Plan Formativo. Su desconocimiento es, en el caso de las mujeres de un 19,5%, en el caso de los hombres 26,5% y en el caso de otros un 33%.

### ¿Conoces el Plan de Formación de la Universidad?



Estos resultados solo se invierten en el ámbito de PPI donde el porcentaje de mujeres que desconoce el Plan formativo (66,7%: 6 personas) es altamente superior al que lo conocen (11,1%: 1). En el caso de los hombres el 50% conoce el Plan, lo que corresponde a dos personas y un 25% lo desconoce, una persona.

### PPI: ¿Conoces el Plan de Formación de la Universidad?



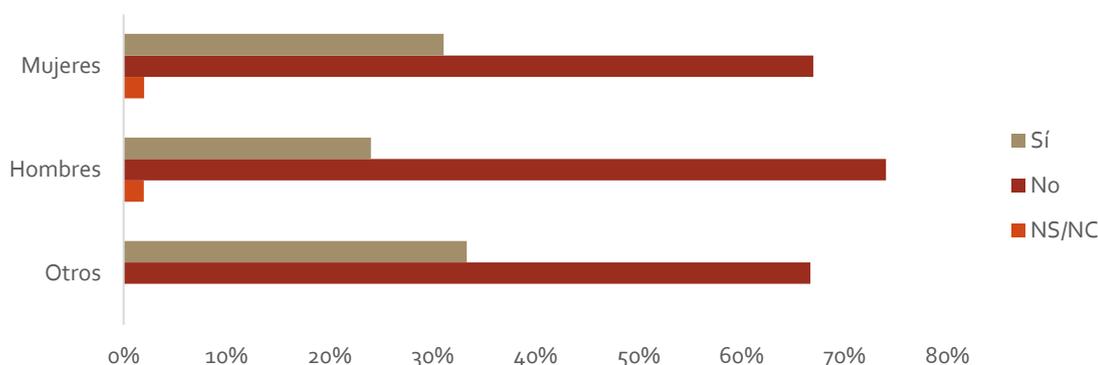
Para poder reunir la opinión que tiene la plantilla sobre el Plan de Formación se han establecido diferentes baremos para obtener la opinión que se tiene al respecto: buena, mejorable, escasa, positiva o diferente a las anteriores, sobre los que se han obtenido los siguientes porcentajes:

- El 28,41% de las personas que han argumentado su valoración al respecto consideran que el Plan Formativo es **bueno**. (75 personas: 51 mujeres y 24 hombres).
- El 18,82% considera que la formación es **mejorable**, incluso al menos 7 personas han indicado que ha mejorado considerablemente los últimos dos años. (49 personas: 33 mujeres y 17 hombres).
- El 19,91% considera que la formación de la URJC es **escasa**, un total de 46 personas: 30 mujeres y 16).
- Se encuentran también porcentajes menos elevados pero frecuentes como por ejemplo que el Plan Formativo es **positivo** (5,8%) y correcto (3,6%) aunque también existe un porcentaje similar para personas que lo desconocen (4,41%).
- Los restantes porcentajes se diversifican de manera muy amplia entre personas que consideran que la formación debe difundirse más, que es insuficiente, que no se adapta a las necesidades o que no se tiene tiempo para dedicarle. Además, un 1,48% de las personas han considerado que la formación en igualdad es escasa e incluso que debería establecerse como obligatoria en todos los ámbitos de la URJC.

En cuanto a si la plantilla ha recibido formación en igualdad de oportunidades o formación con perspectiva de género el 69,5% del total (390 personas) ha respondido que no frente al 28,5% ha comentado que sí ha recibido formación en esta materia, lo que supone un total de 160 personas.

Al desagregar estos datos por sexo se observa como el 31% de las mujeres, el 24,02% de los hombres y e 33% de otros han recibido formación en la materia.

## ¿Has recibido formación en igualdad de oportunidades o perspectiva de género?



El ámbito que más formación tiene en la materia es el ámbito de PAS con un porcentaje de un 35,8% sobre el total, o lo que es lo mismo, 57 personas de 159 que conforman las respuestas en este ámbito.

La formación en igualdad de las personas que han recibido horas de formación en esta materia consistía en lo siguiente:

- El 32,6% de las personas han recibido **sensibilización** en igualdad de manera genérica sobre diferentes aspectos relacionados con la materia. Lo que equivale a 34 personas: 25 mujeres y 8 hombres.
- El 18,2% han asistido a **conferencias o seminarios** organizados con la materia de igualdad. 19 personas: 14 mujeres y 5 hombres.
- El 10,5% ha recibido formación sobre **legislación** e igualdad. 11 personas: 8 mujeres y 3 hombres.
- Un 4,8% del personal tiene **formación propia acreditada** en esta materia, 5 personas: 3 mujeres y 2 hombres.
- Y los porcentajes restantes se reparten en materias variadas como coeducación, lenguaje inclusivo, mujeres en la ciencia, perspectiva de género en la investigación, planes de igualdad y Violencia de Género.

### 3.7. COMUNICACIÓN

En este eje se analizarán los canales de comunicación de la URJC, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la Universidad Rey Juan Carlos (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Para la consecución de los objetivos de este eje, en primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional y se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización.

Por último, se ha analizado la comunicación externa emitida por la Universidad a través de su página web para identificar la tipología de lenguaje utilizado con carácter general.

#### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la comunicación. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

## Herramienta cualitativa

Los canales de comunicación utilizados por la organización son:

- Página Web Oficial de la Universidad
- URJC TV
- Canal de YouTube
- LinkedIn
- Facebook
- Twitter
- Instagram
- Pantallas fijas
- E-mail

El personal encargado de las redes sociales y la comunicación externa no cuenta con formación en igualdad, según la información proporcionada.

Se ha comunicado que, aun así, se emplea un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa y se hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas. Se considera, además, que tanto la imagen externa como la interna transmite valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La URJC no dispone, hasta la fecha, de una Guía de uso del lenguaje no sexista.

### **Entrevistas semiestructuradas**

En cuanto a la percepción del uso y la importancia de la comunicación inclusiva y no sexista, se ha comentado que en la universidad se continúa utilizando el masculino genérico por defecto y que esta utilización correcta del lenguaje depende mucho de la sensibilización de las personas que lo usen y si desean utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo. Tres mujeres han comentado lo siguiente:

*"Cuesta mucho utilizarlo, no sale de manera natural y hay que pensarlo"*

*"No lo considero prioritario, me suena mal el desdoblamiento"*

*"No me doy cuenta a la hora de hablar"*

En varias ocasiones se ha comentado que existe rechazo y confrontación sobre este tema en la comunidad universitaria, un compañero resalta que sigue existiendo temario sexista dentro de las aulas y otra entrevistada comenta que se desconoce la política a seguir por la universidad al respecto en este tema.

En cuanto a la importancia y valoración del lenguaje inclusivo son cinco las personas que han indicado que el lenguaje inclusivo se debe garantizar dentro de la universidad y que por lo tanto la formación en esta materia es necesaria para ponerlo en práctica

Dos personas han comentado que cuidar el lenguaje es muy importante y que debería existir formación básica para que todo el personal lo utilizara:

*"Una Guía de lenguaje inclusivo para quien ya lo utilicé y formación para las personas que se encuentran un poco más perdidas"*

Además, una persona ha comentado que es muy necesario hacer hincapié con esta materia en las disciplinas científicas y técnicas para poner en valor el papel de las mujeres que tan invisibilizadas están en estos ámbitos.

En último lugar, una persona ha comentado sobre las fórmulas neutras que es necesario realizar formación en esta materia para hablar de forma inclusiva pero también correcta debido a que:

*"A veces se pueden romper un poco los márgenes, pero hay que buscar la corrección lingüística"*

## **Estudio cuantitativo**

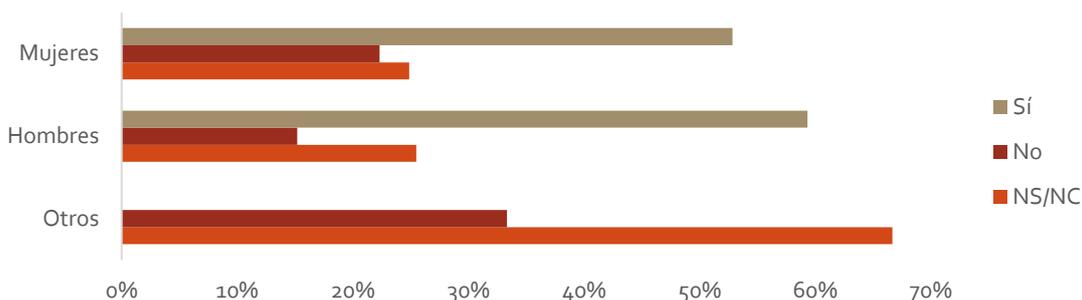
En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

### **Encuestas a la Plantilla**

En lo referente a la comunicación externa de la URJC, un 54,9% de las personas que han participado en los cuestionarios consideran que sí se utiliza un lenguaje inclusivo hacia ambos sexos frente al 19,8% que considera que no y el 25,3% que no sabe o no contesta a la pregunta. Esto supone el 52,8% de las mujeres y el 59,3% de los hombres.

En segundo lugar, los porcentajes más elevados se encuentran en el 'Ns/Nc', igualado en el caso de mujeres (24,9%) y hombres (25,5%), y más elevado en el caso de otros (66,7%).

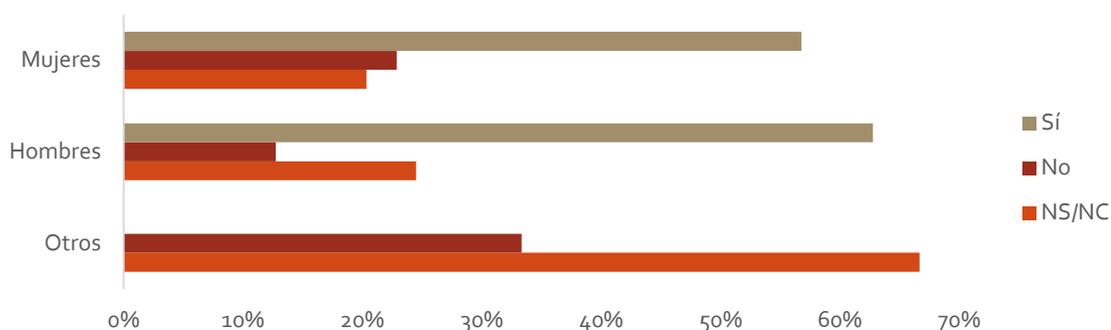
### ¿El lenguaje utilizado en la organización a efectos EXTERNOS (impresos, formularios, comunicaciones, página web...) es inclusivo hacia ambos sexos?



En cuanto al lenguaje interno el 58,6% del personal que ha contestado considera que sí se utiliza un lenguaje inclusivo hacia ambos sexos. Esto supone un 56,8% de las mujeres y un 62,7% de los hombres.

Al igual que en la gráfica anterior, la respuesta 'Ns/Nc' (22,1%) ha obtenido porcentajes más elevados que el no (19,3%).

### ¿El lenguaje utilizado en la organización a efectos INTERNOS (normativa, documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) es inclusivo hacia ambos sexos?



Se ha dejado un espacio abierto para que se justifiquen las respuestas obtenidas en los casos en los que se ha indicado que no se utiliza un lenguaje inclusivo hacia ambos sexos de las cuales se extraen las siguientes conclusiones:

- El 62,8% de las personas que han contestado que no se utiliza el lenguaje inclusivo y apuntan que se utiliza el masculino genérico como normal.
- El 22,8% indica que aunque existen personas concienciadas que intentan cambiar su manera de comunicarse generando un lenguaje inclusivo todavía prevalece el masculino genérico.
- Un 4,2% comunica que es algo que se está introduciendo de manera muy paulatina.
- Y el 1,6% comenta que existen algunas resistencias para utilizarlo.
- Las respuestas restantes varían entre contestaciones diferentes como que el lenguaje no está adaptado a la realidad social, que no se incluye a las personas trans, que depende mucho de quien emita cualquier comunicación y que, por normal, la universidad establece el masculino como genérico neutro.

## **Análisis de la comunicación externa**

Se ha examinado con detenimiento la página web de la Universidad Rey Juan Carlos <https://www.urjc.es/> para determinar si se está realizando un uso del lenguaje inclusivo en texto y en imagen.

Sobre la comunicación escrita se ha detectado que se utiliza el masculino genérico en algunos apartados de la página web como, por ejemplo, en el apartado '*Universidad*' se hace referencia a '*Profesores e Investigadores*', así como dentro del área '*Internacional*' donde se hace referencia a '*Estudiantes Internacionales y Profesores*'.

Además, al acceder a los diferentes campus que conforman la Universidad: Móstoles, Madrid, Alcorcon, Aranjuez... se observa como en todos ellos se da la bienvenida utilizando también el masculino genérico tal y como se muestra en la siguiente imagen:

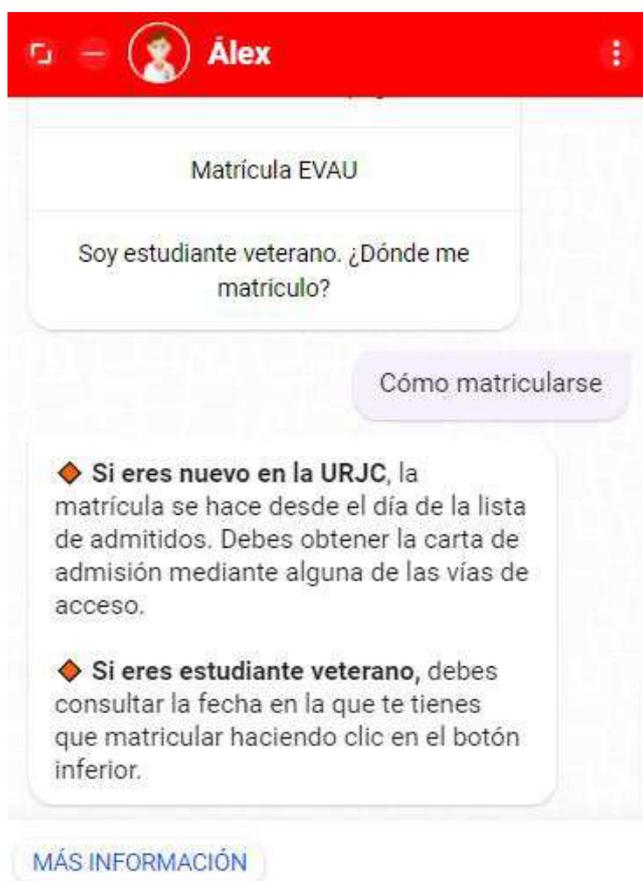
## PRESENTACIÓN

### Bienvenido a la página web del Campus de Móstoles.

Localizado en el municipio de Móstoles, en el sur de Madrid, el carr  
laboratorios docentes y de investigación, así como el Centro de Ap  
Universidad.

Fuente: <https://www.urjc.es/universidad/campus>

Se ha utilizado la asistencia virtual llamada 'Álex' que aparece en la página web de la URJC cuando llevas algunos minutos navegando para solicitar información sobre la matriculación en la organización. Aunque se indica desde el comienzo que la asistencia virtual es un proyecto piloto que está en proceso de adaptación a las cuestiones que se le puedan preguntar se observa como Álex utiliza el masculino genérico para dirigirse a las personas que soliciten información.



Al ampliar la información que nos ofrece el asistente virtual y acudir a la información de la página que facilita la URJC se observa utilización nuevamente del masculino genérico para, en este caso, avisar a la totalidad del estudiantado sobre el proceso de matriculación.

**MUY IMPORTANTE:**

AQUELLOS ALUMNOS QUE QUIERAN SOLICITAR RECONOCIMIENTO-CONVALIDACIÓN DE ASIGNATURAS ENTRE UNA TITULACIÓN DE ORIGEN URJC (SIN FINALIZAR) Y DESTINO URJC Y EN LAS QUE EXISTA TABLA DE RECONOCIMIENTO-CONVALIDACIÓN, DEBEN SOLICITAR EL RECONOCIMIENTO-CONVALIDACIÓN AUTOMÁTICA EN LA SIGUIENTE PLATAFORMA ANTES DE REALIZAR LA AUTOMATRÍCULA

[Acceso a convalidación automática](#) (Disponible desde el 16 de julio al 15 de octubre de 2021)

En cuanto a las imágenes, se ha observado que en plataformas como Instagram o Twitter se utiliza de manera adecuada el lenguaje inclusivo y que se publican imágenes no estereotipadas tanto de hombres como de mujeres y que existe un compromiso firme a través de los posts con fechas clave para trabajar esta materia como el día de las mujeres y la ciencia o la diversidad sexual.



Fuente: Red Social Instagram: @urjc\_uni

Además, la Universidad Rey Juan Carlos, cuenta con su propia cuenta de Instagram dedicada a la Unidad de Igualdad de esta (@igualdadurjc) donde promociona las distintas campañas que se celebran en los campus de la Universidad, así como la conmemoración de días reivindicativos como el 25N o el 8M. Tal y como se observa en los siguientes post extraídos de la página:



La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su artículo 14, establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Se recomienda por lo tanto revisar el contenido descriptivo de la página web de la Universidad para poder generar un lenguaje inclusivo en toda su plataforma y continuar trabajando en la misma línea que se está haciendo actualmente en las redes sociales.

### 3.8. CONDICIONES LABORALES

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo, la estabilidad laboral y el acceso a recursos e infraestructuras con perspectiva crítica de género. Se analizan datos relativos al régimen de trabajo a turnos, jornada de trabajo, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones del contrato o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por el departamento de la Universidad. Posteriormente, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

#### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a las condiciones de trabajo.

#### **Herramienta cualitativa**

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que se han producido en la URJC en los últimos tres años, la situación de pandemia debido al covid-19 obligó a la entidad a realizar teletrabajo. A raíz de esta situación, se está

comenzando a implantar un programa de teletrabajo voluntario para el PAS, según la información proporcionada. El Personal Docente e Investigador puede realizar parte de su trabajo a distancia.

No se han identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial, de acuerdo con el Real Decreto-ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y no se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo. Sí se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

En cuanto a los recursos para la plantilla, se proporcionan teléfonos móviles y ordenadores portátiles a las personas con puestos que lo requieran.

Ha sido constituido el Comité de Seguridad y Salud, pero no existe una Comisión Anti-acoso.

La evaluación de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras para algunos riesgos como manipulación de cargas, ergonomía o riesgos psicosociales.

Se han adaptado puestos de trabajo técnicamente por razón de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, también se ha reducido el tiempo de trabajo por riesgo durante embarazo y lactancia. Se han identificado, además, puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia y se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo.

Por último, no existen medidas relativas a la PRL que supongan una mejora con respecto a lo establecido por ley o convenio colectivo.

### **Entrevistas semiestructuradas**

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas al personal clave de la Universidad con relación a la percepción de las condiciones de trabajo.

En primer lugar, se ha preguntado si la prevención de riesgos laborales en la Universidad se está realizando con perspectiva de género y contempla las necesidades específicas de las mujeres sobre la que hay diversidad de opiniones.

Dos mujeres han hecho referencia a que en los reconocimientos de salud tienen incluida la revisión ginecológica a parte del reconocimiento médico anual, algo que se valora muy positivamente, aunque se añade *"debería mejorar en general, no se realiza con perspectiva de género"*.

Otro entrevistado menciona que las entrevistas están estandarizadas y que en ningún se plantea la posibilidad de adaptar este reconocimiento a personas transexuales por lo que debería valorarse esta posibilidad y ampliarse.

Además, una persona ha destacado la necesidad de incluir en estos reconocimientos médicos la salud emocional como un apartado que forma parte dentro de los riesgos laborales y especifica que además este reconocimiento de la salud mental debería hacerse desde la perspectiva de género.

En cuanto al mobiliario del que se dispone en el área profesional, la totalidad de personas entrevistadas ha valorado positivamente los espacios, materiales y herramientas proporcionadas para el trabajo.

Y en último lugar, respecto al teletrabajo, han comentado dos personas que se ha experimentado de forma negativa debido al estrés y la fusión de dos espacios diferentes que ahora se entrelazan (espacio personal y espacio profesional) y supone que se entrelacen las tareas del hogar y las tareas profesionales. Se destaca que no se ha tenido en cuenta cómo ha afectado el teletrabajo al personal de la plantilla.

### **Estudio cuantitativo**

---

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

## Herramienta cuantitativa

### — Personal Docente e Investigador

El PDI se distribuye en 5 tipologías diferentes de horas semanales teniendo en cuenta que sobre 8 personas no consta esta información tal y como se muestra en la siguiente gráfica. La mayoría de las trabajadoras (813) y trabajadores (820) se aglutinan en el rango de 37,5 horas semanales, seguidas de las personas que realizan 6 horas semanales que son 236 mujeres y 261 hombres y las personas que realizan 12 horas semanales con 143 mujeres y 188 hombres.

Los rangos de 8 y 10 horas semanales son los menos representados.



Se observa que en todos los rangos horarios la representación de los hombres es mayor que la de las mujeres tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Jornada (H)	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1265</b>	<b>1405</b>	<b>2670</b>	<b>99,70%</b>	<b>47,38%</b>	<b>52,62%</b>
De 0 a 10	309	397	706	100,00%	43,77%	56,23%
De 11 a 20	143	188	331	100,00%	43,20%	56,80%
De 31 a 40	813	820	1633	100,00%	49,79%	50,21%

Existen dos tipologías de jornada diferentes: a tiempo completo y a tiempo parcial. Sobre 8 personas, al igual que ocurría en el apartado anterior, no consta información al respecto.

En cuanto a la distribución a tiempo completo, se observa que está representada por 1.633 personas, 813 mujeres y 820 hombres mientras la jornada a tiempo parcial está representada por 1.037 personas, 452 mujeres y 585 hombres.

En los tres casos, la representación de los hombres es mayor que a la de las mujeres y además se observa que la jornada completa contempla a 596 personas más que la jornada parcial.

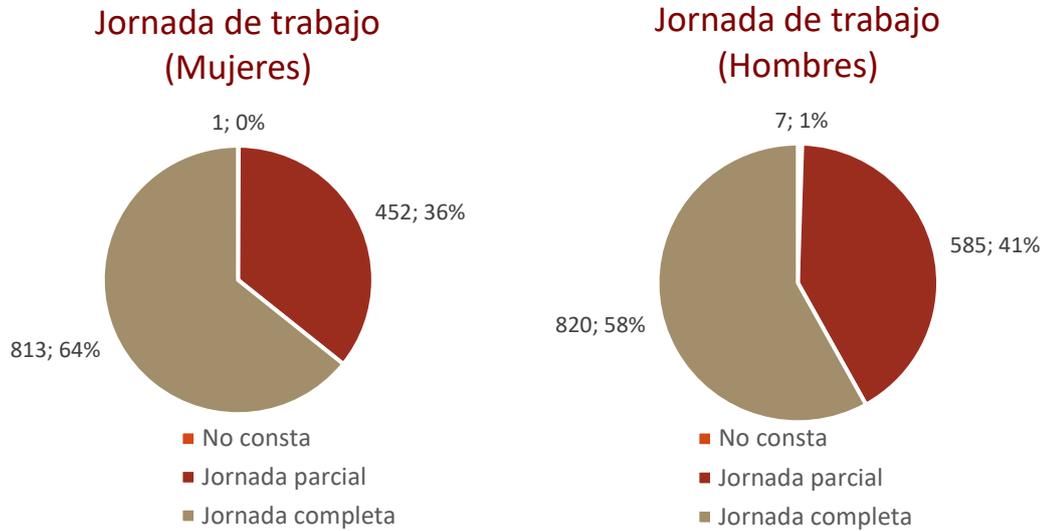


En este sentido, las personas que no constan suponen un 0,3% del total, las personas que están a tiempo completo un 60,9% y las personas que están a tiempo parcial un 38,7% tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Además, en esta gráfica se puede observar los grupos profesionales (A y A1) a los que pertenecen el PDI según el tipo de jornada.

Total	Total	1.266	1.412	2.678	100,00%	47,27%	52,73%
No Consta		1	7	8	0,30%	12,50%	87,50%
	PDIL	1	6	7	0,26%	14,29%	85,71%
	PDIF	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
Tiempo Completo		813	820	1633	60,98%	49,79%	50,21%
	PDIL	528	467	995	37,15%	53,07%	46,93%
	PDIF	285	353	638	23,82%	44,67%	55,33%
Tiempo Parcial		452	585	1037	38,72%	43,59%	56,41%
	PDIL	452	567	1019	38,05%	44,36%	55,64%
	PDIF	0	18	18	0,67%	0,00%	100,00%

Al desagregar estos porcentajes por sexo se observa que las mujeres tienen un porcentaje más alto (64%) de jornadas completas que los hombres (58%).



En último lugar, se analiza el número de ausencias justificadas de este ámbito que, tal y como se muestra en la tabla, existen hasta un total de 5 ausencias justificadas. El número de personas que no ha solicitado ninguna ausencia es de 2.334, lo que supone un 87,1% del personal, el porcentaje más elevado.

Con respecto a las personas que sí han solicitado ausencias justificadas se observa que en los porcentajes más elevados: 1 ausencia con un 9,2% y 2 ausencias con 2,3% las mujeres con las que más ausencias justificadas han solicitado. Esto ocurre en todos los casos restantes excepto en el grupo 0 y número 5, los porcentajes de mujeres son superiores o muy superiores a los de los hombres. Se propone averiguar las causas, aunque se intuye que está relacionado con el rol reproductivo.

N ° Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1266</b>	<b>1412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
6	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
3	10	2	12	0,45%	83,33%	16,67%
4	3	1	4	0,15%	75,00%	25,00%
2	43	19	62	2,32%	69,35%	30,65%
1	132	116	248	9,26%	53,23%	46,77%
0	1072	1262	2334	87,15%	45,93%	54,07%
5	1	2	3	0,11%	33,33%	66,67%
NO CONSTA	4	10	14	0,52%	28,57%	71,43%

### — Personal de Administración y Servicios

Todo el personal de PAS al completo realiza las mismas horas de la jornada, 37,5h, lo que supone el 100% de la jornada laboral.

El personal se distribuye en seis tipologías diferentes de jornada: Tiempo completo, Mañanas, Tardes, Disponibilidad horaria, Jornada partida de mañanas y Jornada partida de tardes. En la siguiente tabla se observa una tipología más debido a que hay personas sobre las que no consta esta información (suponen un 0,5% del total: 4 personas).

Las personas que realizan Jornada partida de mañanas son las que representan más porcentaje del total de PAS con un 76,5%: 556 personas, de ellas un 60,79% son mujeres mientras que los hombres representan un 39,21. Seguido de las personas con Disponibilidad horaria que suponen un 11%: 80 personas.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No Consta	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%
M: Mañana	36	15	51	7,02%	70,59%	29,41%
Jp1: Jornada partida de mañanas	339	218	557	76,72%	60,79%	39,21%
Dh: Disp. Horaria.	47	33	80	11,02%	58,75%	41,25%
Jp2: Jornada partida de tardes	4	8	12	1,65%	33,33%	66,67%
T: Tarde	6	16	22	3,03%	27,27%	72,73%

En cuanto a la distribución de la jornada por sexo, se observa que en todas ellas el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres, algo normal teniendo en cuenta que en este ámbito hay más presencia de mujeres que de hombres, menos en la tipología de Tardes y Jornada partida de tardes. 36 mujeres (un 70,59%), realizan el trabajo en la jornada de mañanas, momento del día que corresponde con la incorporación de los niños y las niñas a la jornada escolar. Puede ser esta una explicación a las diferencias tan marcadas entre jornadas. Respecto a las ausencias justificadas, el porcentaje más alto (74,4%) lo encontramos en cero, es decir, en las personas que no han solicitado ninguna ausencia justificada. Existen tres personas sobre las que no consta información al respecto sobre ausencias justificadas y suponen un 0,4%, un porcentaje muy bajo.

Por lo que el porcentaje de ausencias justificadas demandadas más alto se encuentra en 1 ausencia, con un 17,4% del total (127 personas: 77 mujeres y 50 hombres). Por último, el número de ausencias justificadas más altos son 4 y 6, con un 0,14% y un 0,28% del PAS respectivamente, todas ellas utilizadas por hombres.

N ° Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
3	7	2	9	1,24%	77,78%	22,22%
NO CONSTA	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%
1	77	50	127	17,49%	60,63%	39,37%
0	328	220	548	75,48%	59,85%	40,15%
2	21	15	36	4,96%	58,33%	41,67%
4	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
6	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%

### — Personal Técnico de Apoyo

La distribución de las horas semanales del personal del ámbito TEC se divide en tres rangos: de 11 a 20 horas semanales, de 21 a 30 y, la más representada, de 31 a 40 horas semanales donde se encuentra el 80% del total de personas.



A continuación, se muestra una gráfica más desglosada según las horas de dedicación semanales. Tal y como se observa, la diversidad de horas y la distribución por sexo es altamente variada desde las 15 a las 35 horas semanales.

### Distribución según Horas de dedicación semanales

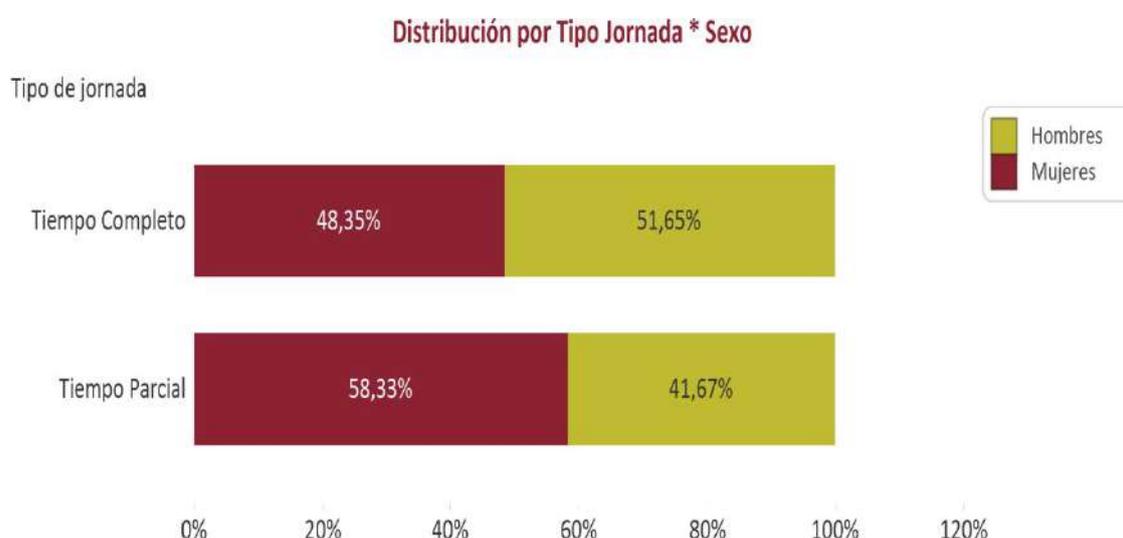


En la siguiente tabla se puede observar las categorías profesionales a las que corresponden estas horas de dedicación semanales. En la franja correspondiente a más horas semanales es en la que mayor diversidad de Categorías se observan debido a que es la que más representación de personal tiene.

Jornada (H)	Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
De 11 a 20	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>14,78%</b>	<b>52,94%</b>	<b>47,06%</b>
	Investigador/a	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
	Titulado/a Superior (A2)	2	2	4	3,48%	50,00%	50,00%
	Grupo Profesional I (Investigación)	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
	Grupo Profesional III (Investigación)	1	3	4	3,48%	25,00%	75,00%
	Técnico/a Especialista II	1	2	3	2,61%	33,33%	66,67%
	Titulado/a Superior	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
De 21 a 30	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5,22%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Investigador/a	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
	Titulado/a Superior (A2)	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
	Grupo Profesional I (Investigación)	0	2	2	1,74%	0,00%	100,00%
	Técnico/a Especialista II	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
De 31 a 40	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>92</b>	<b>80,00%</b>	<b>48,91%</b>	<b>51,09%</b>
	Investigador/a	9	3	12	10,43%	75,00%	25,00%
	Titulado/a Superior (A2)	4	2	6	5,22%	66,67%	33,33%
	Grupo Profesional I (Investigación)	10	14	24	20,87%	41,67%	58,33%
	Grupo Profesional IV (Investigación)	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%

Grupo Profesional III (Investigación)	8	14	22	19,13%	36,36%	63,64%
Técnico/a Especialista II	10	5	15	13,04%	66,67%	33,33%
Grupo Profesional II (Investigación)	2	6	8	6,96%	25,00%	75,00%
Titulado/a Superior	2	2	4	3,48%	50,00%	50,00%

Al observar la distribución según el tipo de jornada se muestra como el 48,3% de las personas a tiempo completo son mujeres y el 51,6% restante son hombres. Por otro lado, las personas a tiempo parcial son el 58,3% mujeres y el 41,6% hombres.



Sobre el personal del ámbito TEC no constan horas extras, ni turnos de nocturnidad, ni ausencias justificadas, así como tampoco la constancia de que hayan practicado el teletrabajo.

### *— Personal Investigador*

Al analizar la distribución del personal por horas semanales se observa que casi la mayoría, el 92,6% del personal investigador realiza 35,50 horas semanales, 126 mujeres y 153 hombres. El personal restante se diversifica en 16, 18, 20, 25, 28 y 30 horas semanales con escasa representación por lo que el segundo rango de horas semanales con más representación con un 4,85% del total es el de 20 horas semanales.

### Horas de dedicación semanales

Horas Semanales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
16,00	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
18,00	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
20,00	8	7	15	4,98%	53,33%	46,67%
25,00	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
28,00	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
30,00	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
37,50	126	153	279	92,69%	45,16%	54,84%

Al analizar estos datos por tramos de horas semanales se aprecia que tan solo en el tramo de 21 a 30 horas semanales no hay presencia equilibrada entre hombres y mujeres.



En cuanto a la distribución por tipos de jornada, el 92% del personal se encuentra a tiempo completo, el 7,3% a tiempo parcial y el 0,6% tiene una jornada de becario/a.

No se realizan turnos, no se registran horas extras y tampoco se realizan jornadas nocturnas.

### Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Tiempo Parcial	12	10	22	7,31%	54,55%	45,45%
Jornada Becario/a RD 1493/2011	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Tiempo Completo	125	152	277	92,03%	45,13%	54,87%



Al analizar el tipo de jornada junto al grupo profesional, se observa que donde más personal se concentra, a tiempo completo, se compone de grupos profesionales A, A2 y B. La siguiente jornada con más representación, a tiempo parcial, registra grupos profesionales de A y A2 y, por último, las personas contratadas con jornada como becarios/as pertenecen ambas a grupo profesional A.

### Tipo de jornada por grupo profesional

Tipo de jornada	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Jornada Becario/a RD 1493/2011		1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
	A	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Tiempo Completo		<b>125</b>	<b>152</b>	<b>277</b>	<b>92,03%</b>	<b>45,13%</b>	<b>54,87%</b>
	A	95	106	201	66,78%	47,26%	52,74%
	A2	29	46	75	24,92%	38,67%	61,33%
	B	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Tiempo Parcial		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>7,31%</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>
	A	5	1	6	1,99%	83,33%	16,67%
	A2	7	9	16	5,32%	43,75%	56,25%

Al analizar el tipo de jornada según la categoría profesional se observa que dentro del personal becario/a tan solo existe categoría profesional de investigación. Las personas a tiempo parcial cuentan con categorías profesionales de investigación y titulados/as superiores (A2) y las personas a tiempo completo presentan una alta diversidad de

categorías profesionales, siendo el personal investigador con un 62,1% el más representado seguido de un 24,9% de titulados/as superiores (A2)

### Tipo de jornada por categoría profesional

Tipo de jornada	Categoría profesional	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Jornada Becario/a RD 1493/2011		1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
	Investigador/a	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Tiempo Completo		<b>125</b>	<b>152</b>	<b>277</b>	<b>92,03%</b>	<b>45,13%</b>	<b>54,87%</b>
	Investigador/a	89	98	187	62,13%	47,59%	52,41%
	Doctor/a	2	2	4	1,33%	50,00%	50,00%
	Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
	Grupo Profesional I (Investigación)	2	5	7	2,33%	28,57%	71,43%
	Titulado/a Superior (A2)	29	46	75	24,92%	38,67%	61,33%
Tiempo Parcial	Titulado/a Superior	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>7,31%</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>
	Investigador/a	5	1	6	1,99%	83,33%	16,67%
	Titulado/a Superior (A2)	7	9	16	5,32%	43,75%	56,25%

En cuanto a las horas de jornada por grupo profesional se observa que los grupos profesionales A y A2 están representados en todas las horas de la jornada y que, en el rango de 31 a 40 horas aparece también una persona con grupo profesional B.

### Horas de jornada por grupo profesional

Jornada (H)	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
De 11 a 20		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>5,98%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	A	4	1	5	1,66%	80,00%	20,00%
	A2	5	8	13	4,32%	38,46%	61,54%
De 21 a 30		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1,33%</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	A	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
	A2	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
De 31 a 40		<b>126</b>	<b>153</b>	<b>279</b>	<b>92,69%</b>	<b>45,16%</b>	<b>54,84%</b>
	A	96	107	203	67,44%	47,29%	52,71%
	A2	29	46	75	24,92%	38,67%	61,33%
	B	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%

En cuanto a las horas de la jornada cruzadas con la categoría profesional vuelve a ocurrir lo mismo que con anterioridad. En el rango de 11 a 20 horas y de 21 a 30 horas están representadas las categorías profesionales de Investigación y Titulados/as Superiores mientras que en el rango de 31 a 40 horas existe más variedad de categorías profesionales como Doctor/a y Grupos Profesionales.

### Horas de jornada por categoría profesional

Jornada (H)	Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
De 11 a 20	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>5,98%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Investigador/a	4	1	5	1,66%	80,00%	20,00%
	Titulado/a Superior (A2)	5	8	13	4,32%	38,46%	61,54%
De 21 a 30	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1,33%</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Investigador/a	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
	Titulado/a Superior (A2)	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
De 31 a 40	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>153</b>	<b>279</b>	<b>92,69%</b>	<b>45,16%</b>	<b>54,84%</b>
	Investigador/a	90	99	189	62,79%	47,62%	52,38%
	Doctor/a	2	2	4	1,33%	50,00%	50,00%
	Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
	Grupo Profesional I (Investigación)	2	5	7	2,33%	28,57%	71,43%
	Titulado/a Superior (A2)	29	46	75	24,92%	38,67%	61,33%
	Titulado/a Superior	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%

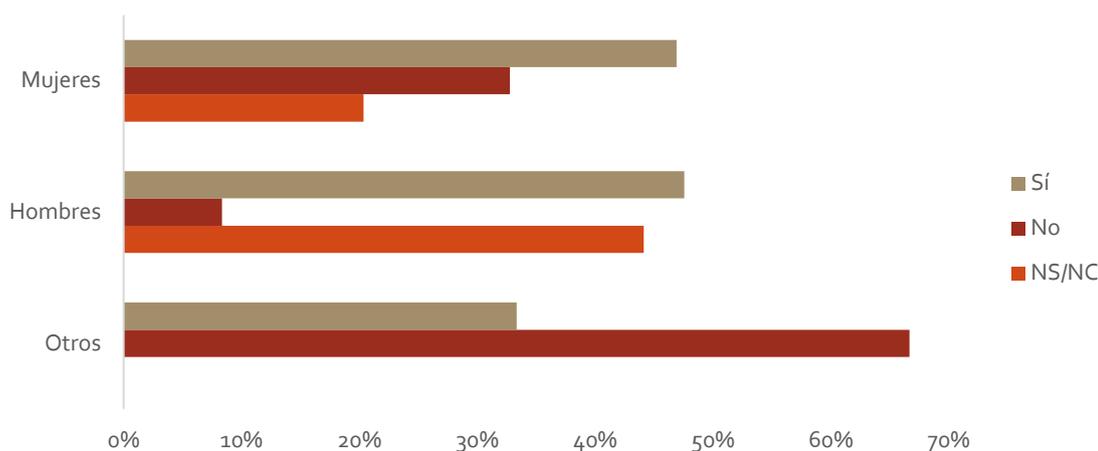
Por último, no constan ausencias no justificadas en el personal investigador de la plantilla de la Universidad Rey Juan Carlos y tampoco se han producido suspensiones de contrato.

### Encuestas a la Plantilla

Con respecto al eje de Condiciones Laborales y el análisis de las personas que han participado en los cuestionarios a la plantilla, se observa que el 46,9% de las mujeres considera que sí se contemplan las necesidades específicas de las mujeres por el hecho de serlo en cuanto a salud laboral y prevención de riesgos laborales, frente al 32,8% que

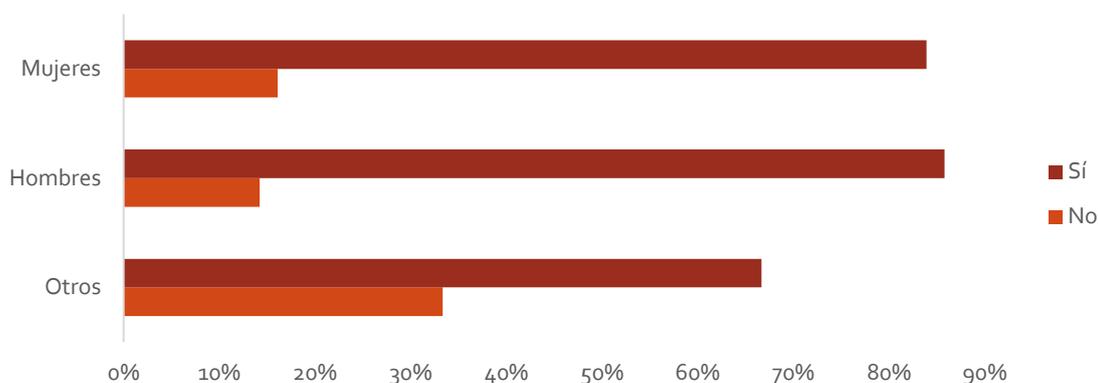
considera que no y el 20,3% que no sabe o no contesta. En el caso de los hombres, el porcentaje es similar en cuanto a los que consideran que sí se contemplan (47,5%) frente a un 8,3% que no lo considera así y un 44,1 que no sabe o no contesta.

### ¿Consideras que la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en la Universidad contemplan las necesidades específicas de las mujeres?



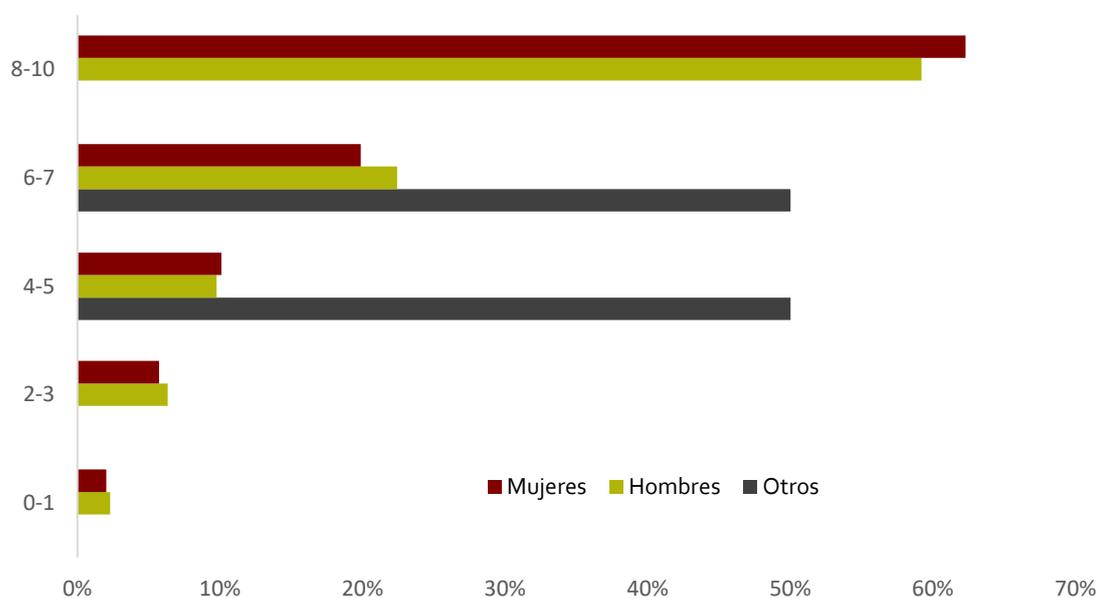
Sobre la utilización del **teletrabajo**, un 84,5% de las personas que han contestado al cuestionario han indicado que han podido disfrutar de esta modalidad frente al 15,5% que no han podido hacerlo. Al desagregar estos datos por sexo se observa como el 83,9% de las mujeres ha podido disfrutar de él, así como el 85,5% de los hombres y el 66,7% de otros, tal y como se muestra en la siguiente gráfica.

### ¿Has disfrutado de la modalidad telepresencial de tu puesto de trabajo durante el año 2020?



Se ha pedido a las personas que han podido realizar modalidad telepresencial que valoren del 0 al 10 su experiencia en esta modalidad. Los resultados muestran que un 60,9% del total han puntuado entre un 8 y un 10 la experiencia teletrabajando que corresponde al 62,3% de las mujeres y el 59,2% de los hombres.

**ÚNICAMENTE si has tenido modalidad telepresencial,  
VALORA del 0 al 10 tu experiencia de trabajo en la  
modalidad telepresencial.**



En último lugar, se ha pedido a las personas que añadan lo que consideren oportuno al respecto del teletrabajo sobre lo cual se han obtenido las siguientes respuestas:

- EL 47,3% de las personas que han contestado consideran que la telepresencialidad ha sido algo **beneficioso**, que se ha realizado bien y que les ha permitido conciliar y no gastar recursos en transporte y tiempo en desplazamientos. (100 personas: 27 hombres y 73 mujeres).
- El 29,7% considera que hay que **seguir puliendo esta técnica** debido a que ha habido cierto descontrol y poco respaldo, se ha perdido el contacto con el alumnado y la esencia de la docencia, la socialización y la comunicación directa. Se han dedicado más horas de trabajo y ha existido descoordinación, poco

soporte y aislamiento, falta de control y de equipamientos. (63 personas: 40 mujeres y 23 hombres)

- El 9% considera que **han trabajado mucho más** de manera telepresencial que de manera presencial por la escasez de recursos y técnicas para aplicar la docencia a las sesiones de docencia. (20 personas: 14 mujeres, 5 hombres y 1 otro)
- Y el 13,2% considera que el teletrabajo **ha dificultado su conciliación** debido a que no han tenido espacios en casa o materiales adecuados para desarrollar su profesión en casa y a la carga que supone el cuidado de hijos/as menores. ( 28 personas: 22 mujeres y 6 hombres).

*"Creo que el teletrabajo puede ser perjudicial para las mujeres porque al permanecer en casa se ven más presionadas para ocuparse ellas de las tareas domésticas, mientras que si se ausentan de casa para trabajar alguien más tiene que hacerlas"*

### 3.9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la

URJC a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por la organización. Posteriormente, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

En este apartado, se pretende además visibilizar que mecanismos de conciliación tienen factor promocional y económica, y quien usa los mismos, en función de sus roles de género.

### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en la encuesta.

### **Herramienta cualitativa**

Las herramientas utilizadas por la Universidad en materia de conciliación de la vida laboral y familiar se recogen son las establecidas en el 'Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras' RDL 2/2015 y las recogidas en el RDL 5/2015 'Ley de Estatuto Básico del empleado público'.

Además, la Universidad Rey Juan Carlos ha comunicado que se preocupa por la divulgación de los mecanismos de conciliación, llegando incluso a regular los días máximos de comunicación de la petición de medida para conciliar dentro del marco legal que se establece.

Otra de las aportaciones recogidas, es el hecho de autentificar que la Universidad Rey Juan Carlos establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición.

Del mismo modo, existen mecanismos para mejorar la conciliación, como es el hecho de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente, siendo la flexibilización su manera de regularlo.

Por otro lado, al preguntar sobre si se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones, la respuesta es negativa.

En cuanto a las promociones efectuadas en los últimos años en la Universidad Rey Juan Carlos en materia de responsabilidades familiares o personales, se observa que la respuesta es afirmativa.

Los canales de comunicación que utiliza la Universidad Rey Juan Carlos para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponden a personal, telefonía y, por último, e-mail. Con lo cual se muestra una diversidad de aportaciones a la comunicación que, además, se fundamentan con la publicación de las medidas de conciliación en algún lugar de la INTRANET o en su portal interno de la plantilla, para que así las trabajadoras y los trabajadores los tengan a su disposición.

Por último, en relación con los cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornadas, cambios de centro sin cambio de residencia o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y los desplazamientos, de personas con responsabilidades de cuidado dentro de la Universidad Rey Juan Carlos, se muestra que existen cambios relacionados con una adaptación de la jornada laboral a sus necesidades.

### **Entrevistas semiestructuradas**

En cuanto a la valoración del ejercicio responsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal por parte de las personas entrevistadas, todas ellas han coincidido en que la corresponsabilidad no se fomenta dentro de la organización, incluso una de las personas entrevistadas añade que la corresponsabilidad no solo no se fomenta, sino que “está mal vista”.

Existen mecanismos de conciliación que se utilizan y que están instaurados como la flexibilidad o, en algunos ámbitos, el teletrabajo, aunque se señala que con dificultades para mantener la desconexión digital.

Tres mujeres entrevistadas han hecho referencia a que las medidas y los permisos de conciliación son más utilizados por ellas debido al origen cultural y educacional de asumir los cuidados como una tarea propia de las mujeres. Esto, como ya hemos visto en los procesos de selección y promoción, afecta directamente en la carrera de las mujeres debido que:

*"La carrera académica es eterna"*

Por ello se considera que se debe tener presente en las convocatorias estas circunstancias.

Como propuestas para este apartado, las personas entrevistadas han comentado las siguientes sugerencias: la necesidad de apoyo para el cuidado en épocas vacacionales, mejorar la flexibilidad horaria en los horarios de entrada y salida para personas con hijos/as menores de 14 años, creación de escuelas infantiles (guarderías) para aquellas personas que lo necesiten, apoyo escolar y continuar fomentando el teletrabajo en aquellos casos que sea posible.

## **Estudio cuantitativo**

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

### **Herramienta cuantitativa**

En este apartado se detallan los mecanismos de conciliación utilizados por el personal de la URJC en el período de referencia.

Los mecanismos existentes son:

1. Flexibilidad
2. Lactancia
3. Reducción Jornada
4. Maternidad/Paternidad

A continuación, se desarrolla el análisis de estos mecanismos en función del ámbito profesional de la organización.

### *— Personal Docente e Investigador*

Dentro del ámbito PDI el número de personal que tiene descendencia a cargo es 1.241 personas (46,3%) frente a 1.437 personas (53,6%) que no tienen descendencia a cargo. Al desagregarlo por sexo se muestra como son los hombres los que acumulan el porcentaje más elevado en descendencia con un 53,4%.

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
No	688	749	1.437	53,66%	47,88%	52,12%
Si	578	663	1.241	46,34%	46,58%	53,42%

El número de hijos/as oscila entre los 0 y los 10. El porcentaje más elevado es el de las personas que no tienen hijos/as con un 53,6% seguido del 21% que tiene dos hijos/as y el 16% que tiene un hijo/a.

Hijas/os	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
1	222	209	431	16,09%	51,51%	48,49%
0	688	749	1437	53,66%	47,88%	52,12%
2	253	310	563	21,02%	44,94%	55,06%
5	4	5	9	0,34%	44,44%	55,56%
6	3	4	7	0,26%	42,86%	57,14%
3	80	108	188	7,02%	42,55%	57,45%
4	16	26	42	1,57%	38,10%	61,90%
10	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%

Por otro lado, el número de personas que tiene responsabilidades con personas no menores dependientes es de 27 personas, un 1% de la plantilla, de las cuales 10 son mujeres (37%) y 17 son hombres (62,9%).

Dependientes (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
No	1.256	1.395	2651	98,99%	47,38%	52,62%
Sí	10	17	27	1,01%	37,04%	62,96%

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, y valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

<b>MECANISMOS BLANDOS</b>	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la <b>maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad</b> , bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
<b>MECANISMOS INTERMEDIOS</b>	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
<b>MECANISMOS DUROS</b>	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las <b>reducciones de jornada</b> , las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

Al analizar las medidas de conciliación utilizadas, llama la atención que ninguna persona de la plantilla ha utilizado flexibilidad o permisos de lactancia por lo que no se aportan

datos cuantitativos al respecto. Sin embargo, sí que se ha sido utilizado el permiso de reducción de jornada por una persona, tan solo una mujer (0,04%) y el permiso que más se ha utilizado, el permiso de Maternidad/Paternidad con un 2,58% de la plantilla, 69 personas: 45 mujeres y 24 hombres.

En ambos casos son las mujeres las que más medidas de conciliación han utilizado.

Reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
No	1265	1.412	2.677	99,96%	47,25%	52,75%
Sí	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%

Maternidad/Paternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
No	1221	1.388	2.609	97,42%	46,80%	53,20%
Sí	45	24	69	2,58%	65,22%	34,78%

A partir de esta clasificación, los mecanismos de conciliación utilizados por el PDI se distribuyen por sexo del siguiente modo:

El personal de PDI de la organización utiliza mecanismos blandos: maternidad/paternidad, flexibilidad y lactancia y mecanismos duros: reducción de jornada. Pese a que solo se han registrado datos sobre dos de ellos, tal y como se ha observado, son mayoritariamente utilizados por las mujeres. Por lo tanto, en el caso de los mecanismos duros que son los que mayor impacto tienen sobre retribuciones, promoción y carrera profesional se verán más afectadas las mujeres.

### — *Personal de Administración y Servicios*

Desde el ámbito de PAS, se ha observado que el número de personas que tiene descendencia a cargo con 387: 243 mujeres y 144 hombres, lo que supone más de la mitad del personal de este ámbito con un 53,3% del total.

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Sí	243	144	387	53,31%	62,79%	37,21%
No	192	147	339	46,69%	56,64%	43,36%

Sobre las personas que tienen descendencia a cargo, se observan el n.º de hijos/as a cargo ordenados de mayor a menor. El 26,7% del ámbito PAS tiene dos hijos/as, el 22,1% tiene tan solo un hijo/a, el 3,9% tiene tres hijos/as y tan solo el 0,4% tiene cuatro hijos/as.

Hijos/os	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
4	3	0	3	0,41%	100,00%	0,00%
2	123	71	194	26,72%	63,40%	36,60%
3	18	11	29	3,99%	62,07%	37,93%
1	99	62	161	22,18%	61,49%	38,51%
0	192	147	339	46,69%	56,64%	43,36%

Por otro lado, el número de personas que cuidan de personas dependientes son 6; 4 mujeres y 2 hombres y suponen un porcentaje del 0,8% del total de la plantilla.

Dependientes (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Sí	4	2	6	0,83%	66,67%	33,33%
No	431	289	720	99,17%	59,86%	40,14%

Con respecto a las medidas de conciliación, existe un porcentaje más alto de personas que no han utilizado medidas (63,5%) de las que sí lo han utilizado (36,5%) y, de estas personas que los han utilizado, 265, 158 son mujeres y 107 son hombres.

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No	277	184	461	63,50%	60,09%	39,91%
Sí	158	107	265	36,50%	59,62%	40,38%

Respecto a la primera medida de conciliación, la flexibilidad horaria, ha sido utilizada por 216 personas: 138 mujeres y 78 hombres y supone un 29,7% del PAS. Esta medida de conciliación es una medida más utilizada por mujeres que por hombres.

Flexibilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No	297	213	510	70,25%	58,24%	41,76%
Sí	138	78	216	29,75%	63,89%	36,11%

Respecto a la segunda medida de conciliación, la lactancia, tan solo ha sido utilizada por 4 personas: 3 mujeres y 1 hombre, lo que supone un 0,5% del personal. Esta medida también ha sido utilizada por más mujeres que por hombres.

Lactancia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No	432	290	722	99,45%	59,83%	40,17%
Sí	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%

Respecto a la reducción de jornada, es la que ha alcanzado el porcentaje más alto de todas las medidas de conciliación con un 12,9% del total de la plantilla y 94 personas que la han utilizado: 51 mujeres y 43 hombres. Esta medida, de nuevo, es más utilizada por mujeres que por hombres.

Reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No	384	248	632	87,05%	60,76%	39,24%
Sí	51	43	94	12,95%	54,26%	45,74%

En último lugar, el permiso de Maternidad/Paternidad ha sido utilizado por 11 personas, 4 mujeres y 7 hombres (1,5%) y es el único permiso que ha sido más utilizado por hombres que por mujeres en el ámbito PAS.

Maternidad/Paternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
No	431	284	715	98,48%	60,28%	39,72%
Sí	4	7	11	1,52%	36,36%	63,64%

A partir de esta clasificación y una vez analizadas todas las gráficas, se observa que el ámbito PAS es el que más medidas de conciliación utiliza dentro de la Universidad. Estos mecanismos de conciliación se clasifican en blandos como la flexibilidad horaria, la lactancia y la maternidad/paternidad, los más utilizados por el personal y mecanismos de conciliación duros como la reducción de la jornada, con un porcentaje elevado del personal y con presencia equilibrada entre hombres y mujeres del ámbito al utilizarlo.

### — Personal Técnico de Apoyo

Sobre las responsabilidades familiares del personal del ámbito TEC se observa que el 13,4% asumen actualmente responsabilidades familiares, esto supone 15 personas, 9 mujeres y 6 hombres. El 86,9% restante no cuenta con responsabilidades actualmente.

Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Sí	9	6	15	13,04%	60,00%	40,00%
No	49	51	100	86,96%	49,00%	51,00%

De la misma manera, los porcentajes de las personas que tienen responsabilidades coinciden con los de las personas que tienen descendencia a cargo hijos/as debido a que no consta que alguien del personal cuide de dependientes no menores.

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Si	9	6	15	13,04%	60,00%	40,00%
No	49	51	100	86,96%	49,00%	51,00%

En cuanto a las medidas de conciliación utilizadas, tal y como se observa en la tabla, tan solo 3 mujeres (2,61%) han utilizado el permiso de maternidad.

Maternidad/Paternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
No	55	57	112	97,39%	49,11%	50,89%
Sí	3	0	3	2,61%	100,00%	0,00%

El personal TEC utiliza mecanismos de conciliación denominados blandos debido a que son permisos que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad y la paternidad.

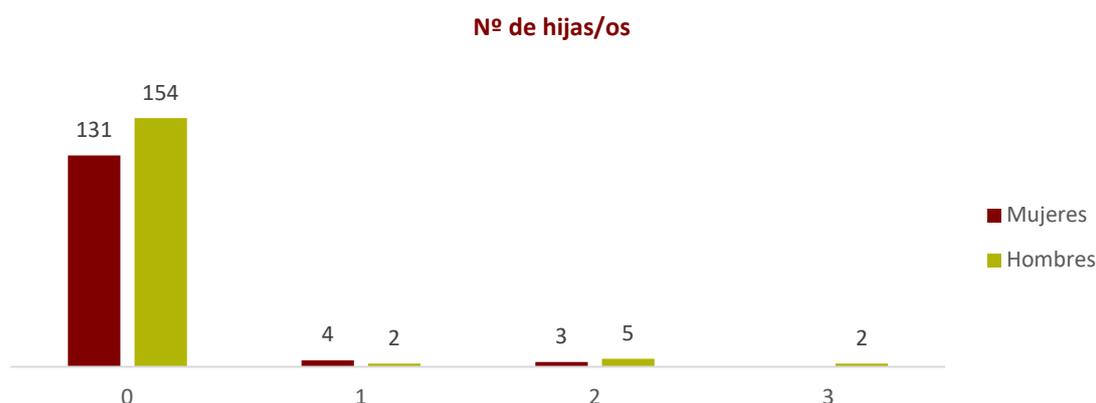
### — Personal Investigador

El personal investigador que tiene personas descendientes a su cargo es un 5,3% del total, más en concreto 16 personas: 7 mujeres y 9 hombres. El porcentaje de personas que no tienen descendientes a su cargo es mucho más elevado con un 94,6% del total.

#### Distribución por descendientes a cargo

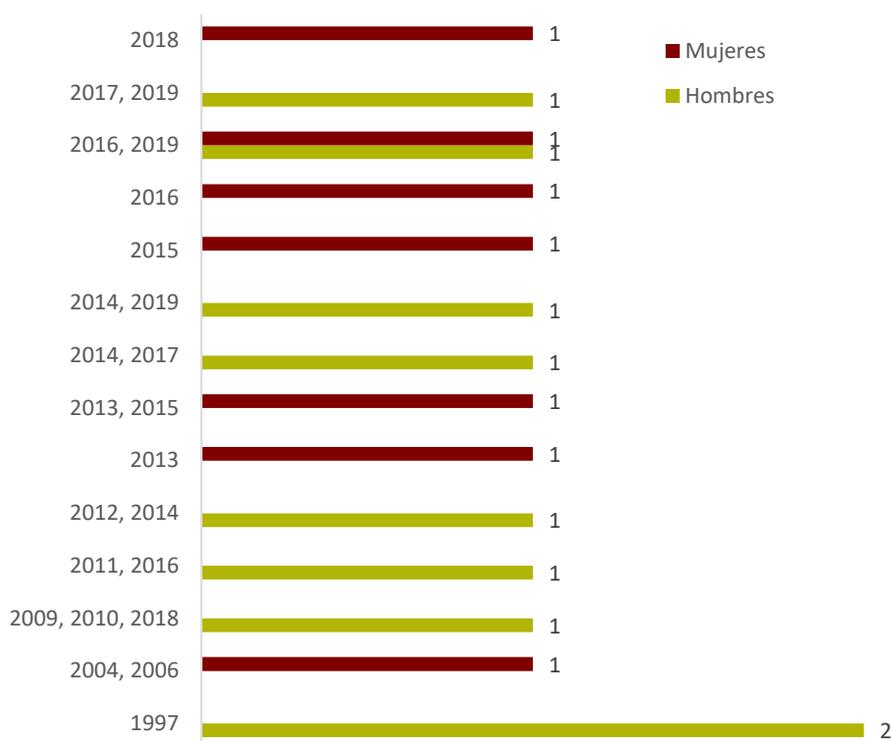
Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
No	131	154	285	94,68%	45,96%	54,04%
Si	7	9	16	5,32%	43,75%	56,25%

Se representa de la siguiente manera teniendo en cuenta el número de hijos e hijas. Hay 6 personas que tienen un hijo/a, 8 personas que tienen 2 hijos/as y 2 personas (2 hombres) que tienen 3 hijos/as.



A continuación, se muestran los años de nacimiento de las personas descendientes a cargo del personal investigador. Estos años están comprendidos entre el 1997 y el 2019 y los años que más incidencia tienen son los años 2014 y el 2013, con tres personas en cada uno.

## Fecha nacimiento descendientes



Ninguna persona del personal investigador cuida de personas dependientes.

Además, no consta que se haya teletrabajado en estos puestos sobre los datos que se han aportado y no existen excedencias.

Llama la atención que el personal Investigador no ha utilizado mecanismos de conciliación. El personal de este ámbito experimenta una situación particular, con personas con contratos para proyectos de investigación con vinculación temporal para el proyecto.

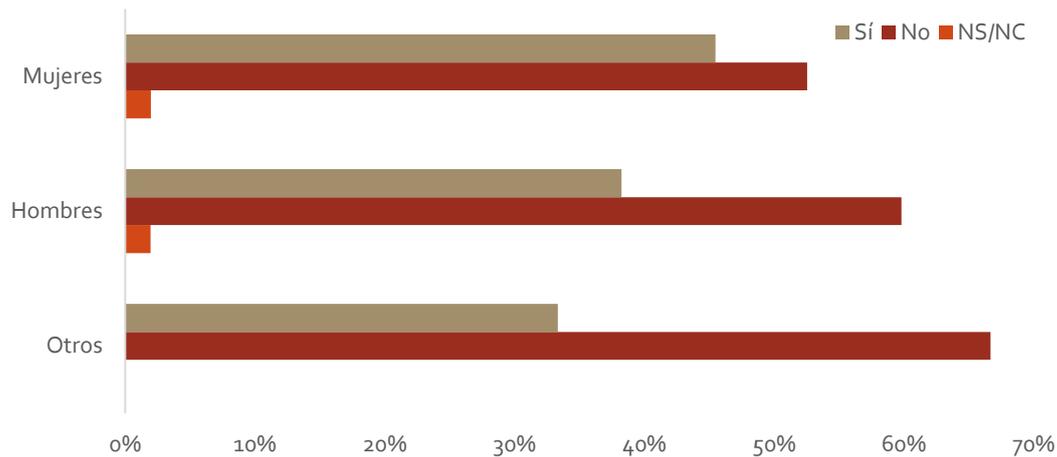
### **Encuestas a la Plantilla**

Respecto al eje corresponsable, se ha preguntado a la plantilla de la URJC a través de los cuestionarios sobre si han encontrado dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Un 42,8% del total de la plantilla ha contestado sí encuentra dificultades para conciliar frente a un 55,3% que considera que no las encuentra y un 2% que no sabe o no contesta

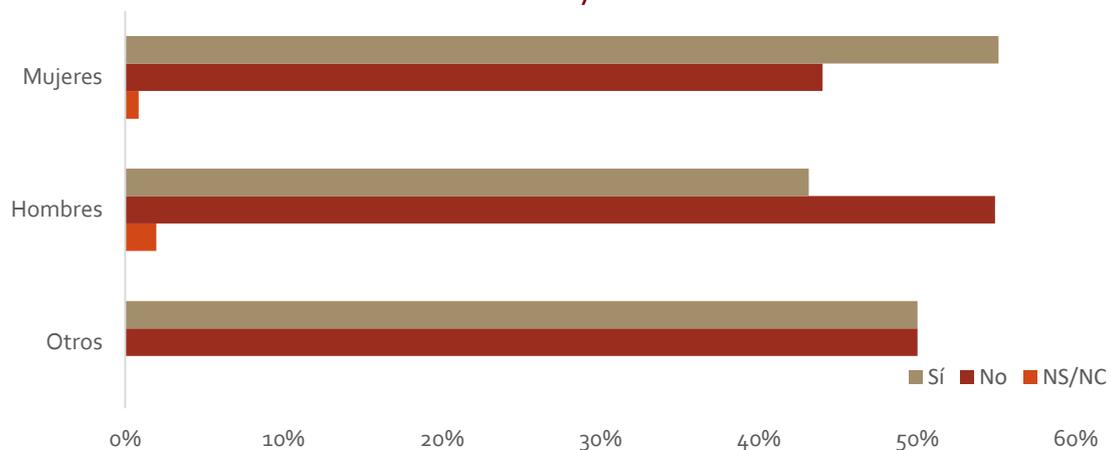
a la pregunta. Tal y como se observa en la gráfica, las mujeres son las que encuentran más dificultades en la conciliación con un 45,5% frente al 38,2% de los hombres y el 33% de otros.

### ¿Tienes dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral?



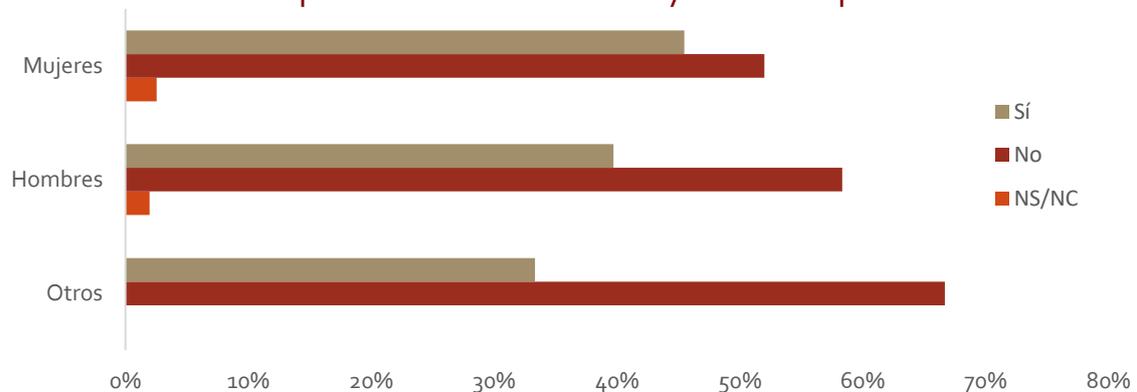
El único ámbito que difiere de los datos generales anteriormente mostrados es el ámbito de PDI, en concreto en el caso de las mujeres, donde el porcentaje que considera que existen dificultades para la conciliación (55,1%) es más elevado que el de las mujeres que consideran que no existen dichas dificultades (44%).

### PDI: ¿Tienes dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral?



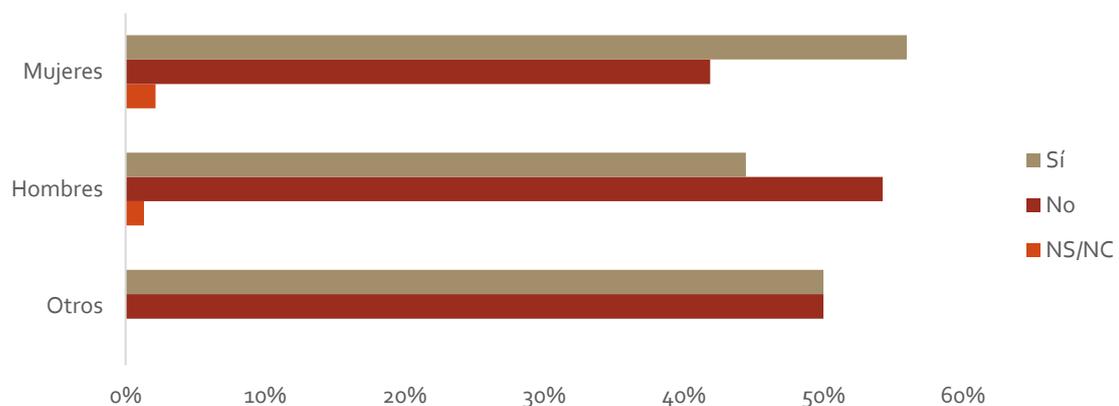
Se ha preguntado también si tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades sociales y aficiones personales a lo que el 54,4% considera que no tiene dificultades para compatibilizarlo, el 43,3% afirma que sí tiene dificultades y el 2,3% no sabe o no contesta a la pregunta. Nuevamente, el porcentaje de mujeres que considera que tiene dificultades para compatibilizar es más alto con un 45,5%. En el caso de los hombres el porcentaje es de 39,7% y en el de otros un 33,3%.

### ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?



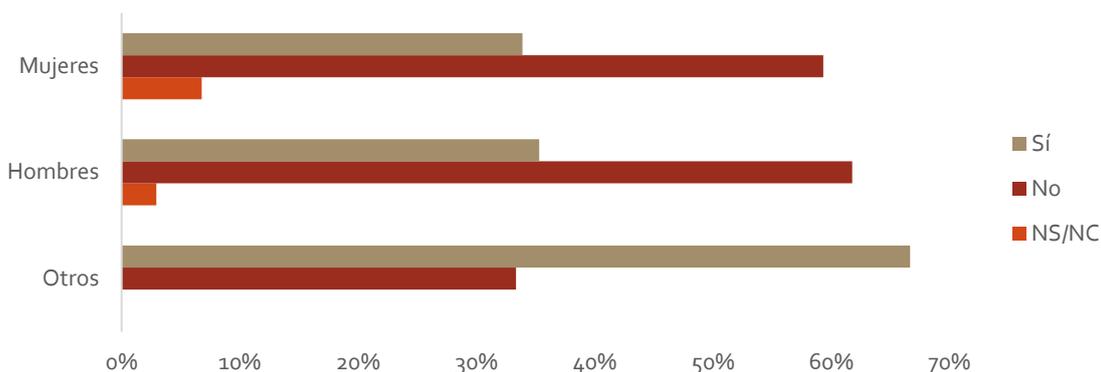
Nuevamente es el ámbito de PDI el que considera, en el caso de las mujeres, que existen dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades sociales y aficiones personales con un 56%, 131 de ellas.

### PDI: ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?



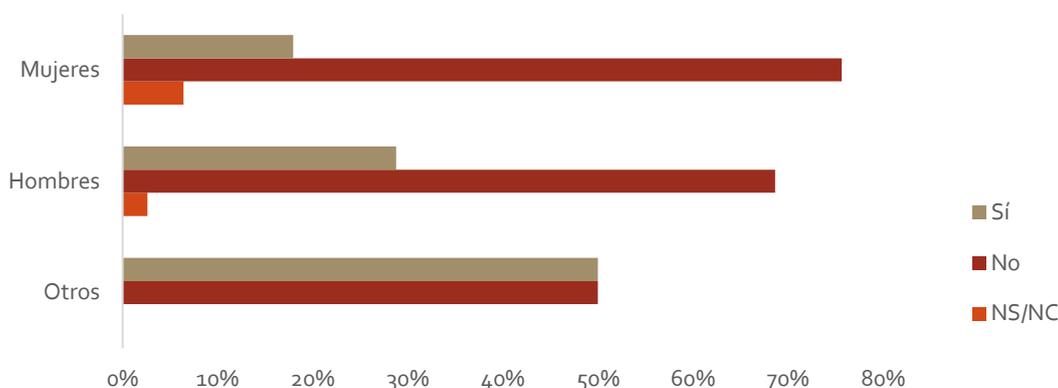
En cuanto a si se conocen las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que proporciona la organización, el porcentaje más elevado se observa en las personas que no las conocen con un 60,1% frente al 34,6% que afirma conocerlas y un 5,3% que no sabe o no contesta.

### ¿Conoces las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que te proporciona tu organización?



Es nuevamente el personal del ámbito de PDI el que tiene los porcentajes más elevados sobre el desconocimiento sobre estas medidas. En concreto, las mujeres son el porcentaje más elevado con un 75,6%, seguido de los hombres con un 68,6% y un 50% en el caso de otros.

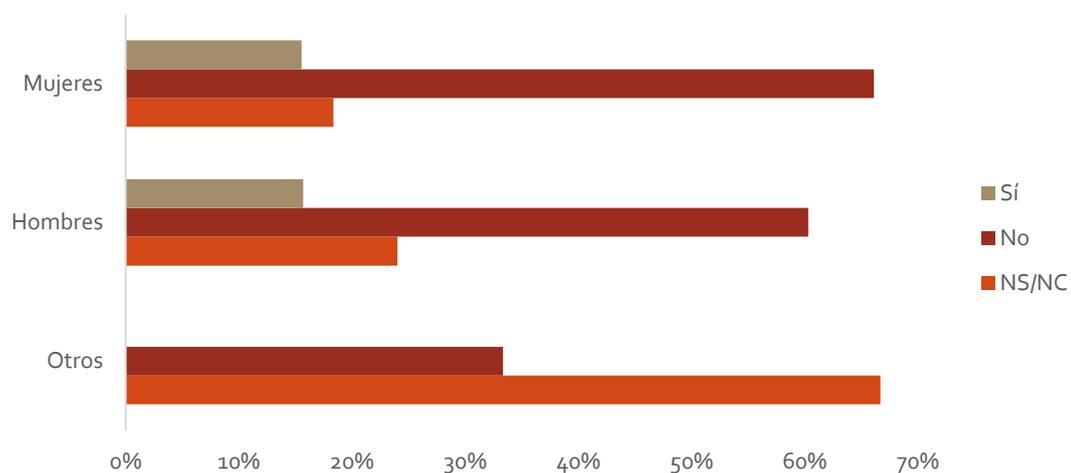
### PDI: ¿Conoces las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que te proporciona tu organización?



Se ha preguntado también sobre si se cree que la organización realiza una difusión adecuada de los mecanismos de conciliación sobre los que un 63,8% considera que no se realiza una buena difusión frente al 15,5% que considera que sí y un 20,7% que no sabe o no contesta a la pregunta.

Al desagregar los datos por sexo se observa como el 66,1% de las mujeres considera que no se realiza una adecuada difusión al igual que un 60,3% de los hombres y un 33,3% de otros.

### ¿Crees que tu organización realiza una difusión adecuada de los mecanismos de conciliación?



A la pregunta si se considera que desde la Universidad se fomente la corresponsabilidad el porcentaje más elevado es el de las personas que no saben o no contestan a la pregunta con un 41%. Las personas que consideran que sí se fomenta la corresponsabilidad son un 22,6% y las personas que consideran que no son un 36,4%.

En último lugar, se ha abierto un espacio para que el personal de la Universidad pueda plasmar sus sugerencias al respecto:

- El 30% de las personas que han propuesto sugerencias que hacen referencia a la necesidad de **mejorar los horarios existentes**. Se comenta que los horarios son, a menudo, incompatibles con la crianza debido a que las clases no están aglutinadas en un horario continuo. Además, se ha comentado que las sesiones están distribuidas por diversos campus y esto supone la utilización de gran parte

del día en realizar los kilómetros de un campus a otro. (35 personas: 25 mujeres y 10 hombres)

- El 25% considera que es necesario **mejorar las medidas de conciliación y ampliarlas** más allá de la norma y más allá de las personas que tienen descendencia. Para ello se proponen guarderías, escuelas de verano, ayuda para personal con personas dependientes a su cargo y salas de lactancia. (30 personas: 24 mujeres, 5 hombres 1 otros).
- El 25% han propuesto **fomentar y visibilizar más los permisos de conciliación** existentes en la organización. De esta manera se potenciará también un cambio social y un fomento de la corresponsabilidad. (29 personas: 17 mujeres y 12 hombres)
- El 10% ha indicado que establecería el teletrabajo para mejorar la conciliación. (12 personas: 9 mujeres y 3 hombres).
- Y un 10% ha indicado que las mujeres son las que más inconvenientes encuentran a la hora de conciliar. Eliminar el estigma de los permisos de maternidad/paternidad y que no penalice en los procesos de investigación.

*"Que los padres de hijos menores puedan elegir con prioridad horarios de clase.*

*"Que los permisos de maternidad no penalicen ni en docencia ni en investigación "*

*"Que haya medidas para que podamos atender a nuestros hijos cuando enferman si tenemos clases, por ejemplo, pasar puntualmente a online un día".*

*"Campañas de sensibilización para que se ponga en valor el cuidado entre el PDI".*

*"Que los alumnos puedan traer sus bebés a clase y en general conciliar".*

*"Mi percepción es que, a efectos funcionales, se trata igual a los hombres y a las mujeres, pero que las mujeres tenemos mucha más carga familiar cuando hay niños pequeños y eso no se tiene en cuenta. La reducción de la jornada laboral en nuestro trabajo no es real, ya que las horas que le dedicamos al trabajo siempre son más de las que marca nuestro contrato. La ventaja que tenemos es que nuestro horario es muy variable y eso nos permite administrarnos el tiempo para poder atender, en la medida de lo posible, a nuestras demandas familiares".*

### 3.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearán procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la URJC a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la Universidad.

#### **Estudio cualitativo**

---

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## Herramienta cualitativa

La Universidad Rey Juan Carlos dispone de un protocolo de acoso laboral que incluye el acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual no se ha incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y no se han establecido medidas formativas e informativas y de sensibilización dirigidas a la representación del personal ni a la plantilla, en general.

Se ha declarado que se garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.

A continuación, se muestran fragmentos del documento donde se resumen las claves del protocolo como, por ejemplo, su definición, los organismos responsables o las fases de iniciación de un proceso.

4. Acoso por razón de sexo, por la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad o asunción de otros cuidados familiares.
  - I. Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad o asunción de otros cuidados familiares, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad o integridad física y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  - II. Puede darse en todos los ámbitos, tanto el laboral como entre estudiantes, en acoso descendente, como entre representantes de estudiantes y estudiantes, tanto dentro de un mismo colectivo como entre ellos.

*Fuente: Protocolo de acoso de la Rey Juan Carlos.*

*[https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo\\_acoso\\_Rey\\_Juan\\_Carlos.pdf](https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf)*

Del mismo modo, se recoge en la información del protocolo que hace referencia a los órganos responsables:

## TÍTULO IV ÓRGANOS RESPONSABLES

### ARTÍCULO II. ÓRGANOS DE ÁMBITO GENERAL

1. La implantación de las actuaciones recogidas en este Protocolo, así como las obligaciones específicas de gestión preventiva y de actuación ante situaciones de acoso corresponden a los siguientes órganos:

a) El rector o rectora, como máxima autoridad universitaria, es responsable de la prevención de los riesgos laborales y el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos administrativos que correspondan, a fin de investigar y de depurar posibles responsabilidades disciplinarias, cuando concurren indicios de conductas discriminatorias, violentas o de acoso, en virtud de la potestad disciplinaria que éste tiene atribuida.

b) La Defensoría Universitaria como órgano responsable de la elaboración del primer análisis y la admisión de la reclamación, también estableciendo su labor de mediador y conciliador del proceso, encargándose de la elaboración del informe, así como de intentar el acuerdo entre las partes.

c) El rector o rectora y el Comité de Seguridad y Salud, se encargarán de la función de coordinación y desarrollo del Protocolo, promoviendo y liderando el procedimiento. A tales fines, se garantiza la puesta a su disposición de todos los medios que faciliten su función.

*Fuente: Protocolo de acoso de la Rey Juan Carlos.*

*[https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo\\_acoso\\_Rey\\_Juan\\_Carlos.pdf](https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf)*

Además, en el mismo protocolo se establece la composición de la comisión Anti-acoso, formada por: el Vicerrector o Vicerrectora, el Secretario o la Secretaria del Comité de Seguridad y Salud, una persona perteneciente a la Unidad de Igualdad, otra persona del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, un representante de la Gerencia General (PAS), del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado (PDI) o de Estudiantado (Alumnado), y por último, dos representantes de los colectivos (PDI, PAS y Estudiantes).

### ARTÍCULO 13. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ANTI-ACOSO

1. La Comisión anti-acoso, en la que se procurará la participación equilibrada de hombres y mujeres, estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados por el rector o rectora:

- a. El vicerrector o vicerrectora con competencias sobre el Comité de Seguridad y Salud, o la persona en quien delegue, que actuará como presidente.
- b. El secretario o secretaria del Comité de Seguridad y Salud, que actuará como secretario o secretaria
- c. Una persona perteneciente a la Unidad de Igualdad.
- d. Una persona perteneciente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- e. Una persona representante de la Gerencia General (PAS), del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado (PDI) o de Estudiantado (Alumnado), según el sector al que pertenezca la persona objeto de queja o denuncia, que actuará como instructor.
- f. Dos representantes de los colectivos (PDI, PAS y estudiantes), uno al que pertenezca la persona afectada y otro al que pertenezca la persona objeto de la queja/denuncia.

2. La representación de la Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Gerencia General, y de los Vicerrectorados con competencias en materia de Profesorado y de Estudiantes, al igual que sus suplentes, será designada por cada órgano entre sus integrantes.

3. Los y las representantes de la plantilla serán elegidos por y entre sus órganos de representación (juntas y comités de PDI y de PAS)

4. La representación del estudiantado será designada por el Consejo de Estudiantes.

5. Los nombramientos serán realizados por el rector o rectora por un período de cuatro años, salvo en el caso de la persona en representación del estudiantado, cuya duración será de dos años.

6. Las personas integrantes de la Comisión deberán abstenerse de participar y/o podrán ser recusadas por las partes en aquellos casos en que exista relación de parentesco, afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con respecto a la persona reclamante o a las aludidas en la demanda, así como, en su caso, cualquier otro vínculo, interés o circunstancia que constituya un motivo para ello. Las personas suplentes serán designadas por el mismo método que los miembros recusados. Las personas que formen parte de la comisión tendrán formación en acoso. La Universidad facilitará la formación necesaria.

*Fuente: Protocolo de acoso de la Rey Juan Carlos.*

[https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo\\_acoso\\_Rey\\_Juan\\_Carlos.pdf](https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf)

Otra de las figuras que se muestran, y que más adelante se recogerán en las entrevistas cualitativas, es la Defensoría Universitaria que actúa en materia de ayuda hacia las personas que necesitan información en la Fase de Iniciación de la denuncia de acoso.

#### **ARTÍCULO 16. FASE DE INICIACIÓN**

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo, que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de discriminación, lo pondrá en conocimiento de la Defensoría Universitaria.

2. En base al principio de economía procedimental, cabe la acumulación de quejas idénticas o similares siempre que las conductas sean del mismo tipo de acoso y que sean producidas por el mismo sujeto.

3. La formulación de la denuncia ante la Defensoría Universitaria se realizará por medios electrónicos a través del correo institucional de la persona que se considere receptora. Esta se enviará a la dirección [defensoruniversitario@urjc.es](mailto:defensoruniversitario@urjc.es) mediante los formularios del anexo II y acompañando la información adicional que se considere útil. En su caso, se deberá informar de si ha seguido alguna otra acción previa sea esta judicial o dentro de los procedimientos propios de la Universidad. En el caso de no disponer de correo electrónico, se podrán enviar a la Defensoría Universitaria por registro interno de la Universidad.

4. Desde Defensoría Universitaria se asignará un código numérico a la denuncia para garantizar la confidencialidad del expediente, e informará a la Comisión de la recepción de la denuncia.

5. Cuando la Comisión tenga indicios sobre alguna situación que pudiera corresponder a cualquiera de las contempladas en el Anexo I de este Protocolo, o haya sido informada por cualquier persona conocedora de los hechos, aunque no exista denuncia escrita, comprobará dichos indicios y, en caso de confirmar su existencia, actuará de oficio reuniéndose con la presunta víctima. No obstante, el procedimiento deberá iniciarlo expresamente la persona objeto de acoso. En ningún caso, serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

*Fuente: Protocolo de acoso de la Rey Juan Carlos.*

*[https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo\\_acoso\\_Rey\\_Juan\\_Carlos.pdf](https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf)*

La organización no prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.

No se han identificado las conductas constitutivas de acoso, según la información proporcionada. Se ha comunicado que, en los últimos 4 años, se ha activado un total de 5 veces: 4 veces por acoso laboral y 1 por acoso sexual.

No se ha aplicado nunca ninguna medida disciplinaria por razón de una situación de acoso sexual a ningún miembro de la organización.

En último lugar, se ha comunicado que se ha redactado un nuevo protocolo de acoso donde se concreta mejor el acoso sexual y por razón de sexo y se mejoran los procedimientos de formación y prevención de este tipo de conductas. Este nuevo protocolo está pendiente de estudio y aprobación por Consejo de Gobierno.

### **Entrevistas semiestructuradas**

A continuación, se detallará la información extraída del análisis de las entrevistas semiestructuradas realizadas al personal clave de la Universidad.

Todas las personas entrevistadas conocen la existencia del Protocolo de Acoso que actualmente tiene la URJC. Se ha comunicado a través de las entrevistas que es un protocolo que no cubre al estudiantado y que, por lo tanto, está limitado debido a que han existido casos de acoso dentro del estudiantado, tal y como han comentado un par de personas, e incluso de profesorado hacia estudiantes. En estos casos, el protocolo no tenía utilidad.

Hasta en tres ocasiones se ha hecho referencia a haber presenciado situaciones denominadas por el propio personal como 'micromachistas' donde se ha desvalorizado a compañeras cuando han ocupado algunos cargos académicos, piropos no deseados, bromas fuera de lugar e intromisión personal. Además, se comenta que se ha presenciado como se utilizaba el término 'maricón' para insultar y cuestionar la virilidad de algunos hombres. Situaciones que generan incomodidad dentro del clima laboral.

En dos ocasiones, se ha comentado que el teletrabajo ha hecho que se desconecte más del vínculo personal de la Universidad, lo que los ha llevado a tener mucho menos contacto con compañeros y compañeras por lo que estas situaciones de acoso o violencia se complican mucho más a la hora de detectarlas.

Estas son algunas de las aportaciones y sugerencias del personal entrevistado sobre las que trabajar y tener en cuenta de cara al acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización:

- Se considera necesario realizar un proceso participativo para mejorar el protocolo actual, y para ello, contar con el estudiantado.
- Ampliar los mecanismos que se activan a mecanismos de acompañamiento debido a que puede parecer un proceso muy burocratizado.
- Formación en la materia, tanto para la comunidad universitaria como para las personas que forman parte de la atención en el proceso de acoso. Ampliar a colectivos LGTBI+, discriminación por identidad u orientación sexual.
- Mejorar el proceso con medidas de calidad, de una manera más veloz y añadiendo medidas cautelares.

En último lugar, una persona ha comentado que para denunciar todos estos casos existe el 'Defensor Universitario', herramienta proporcionada por la universidad para personas que se encuentren en alguna de estas situaciones de vulnerabilidad, pero también comenta que no supone una vía eficaz debido a que no hay un sistema sancionador. Es por esta razón por la que se reclama establecer canales adecuados para utilizar cuando alguna persona se vea vulnerada.

### **Estudio cuantitativo**

---

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la universidad, así como los cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

En cuanto a la información facilitada por la universidad sobre los casos de acoso, la Unidad de Igualdad ha consultado a Defensoría Universitaria y a Inspección de Servicios. A partir de los datos facilitados, la conclusión es que desde 2020 se han detectado 5 posibles situaciones denunciadas, relacionadas con acoso sexual o por razón de sexo:

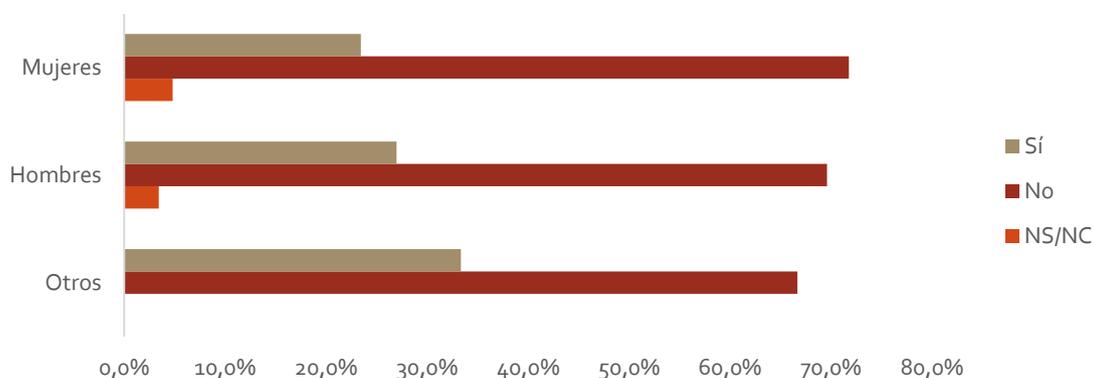
- 2 por queja/denuncia de PAS: uno resuelto por expediente de acoso, y otro por mediación.
- 3 por queja/denuncia de alumnas: la solución se alcanzó por expediente disciplinario.

Del total de casos solo en uno llegó a activarse el protocolo, teniendo en cuenta que hasta septiembre de 2021 el estudiantado no estaba incluido dentro del alcance del protocolo de acoso.

### **Encuestas a la Plantilla**

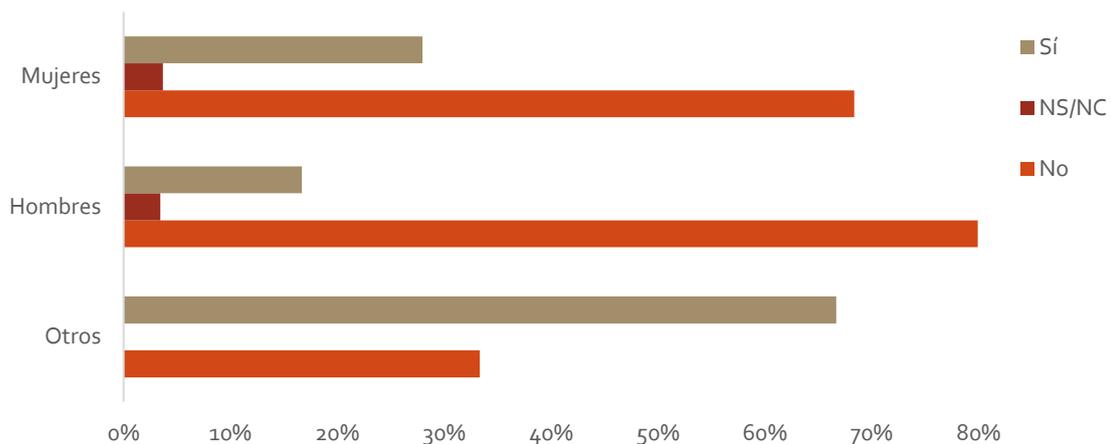
Se ha preguntado a la plantilla de la Universidad Rey Juan Carlos si conoce el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de su organización. El 70,9%: 398 personas de la plantilla desconocen este documento, el 4,3%: 24 personas no saben o no contesta a la pregunta y el 24,8% conoce este documento, lo que corresponde a 139 personas. El porcentaje de personas que desconoce el plan es más elevado en los tres ámbitos de la organización: PAS, PDI y PPI.

### **¿Conoces el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de tu organización?**



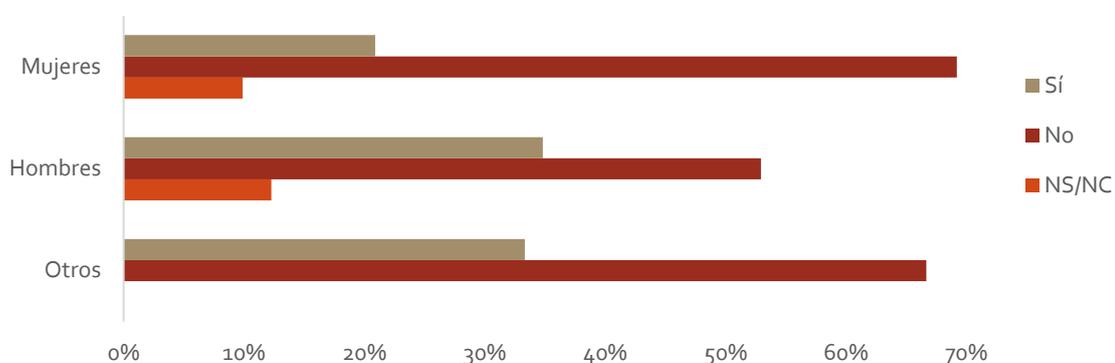
Sobre si se tiene constancia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla en la actualidad o en algún momento pasado se ha observado un 24,1% de las personas han manifestado que sí tienen constancia, esto supone un total de 135 personas. Dado que es una cifra elevada, se propone actuaciones al respecto.

### ¿Tienes constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla ahora o en el pasado?



En cuanto a si se conoce cómo actuar dentro de la Universidad, las respuestas son mayoritariamente negativas con un 63,3%:355 personas que no conocen el procedimiento a seguir en caso de surja una situación de acoso sufrido o conocido. Tan solo el 20,90% de las mujeres, el 34,8% de los hombres y el 33% de otros conocen cómo actuar en estas situaciones.

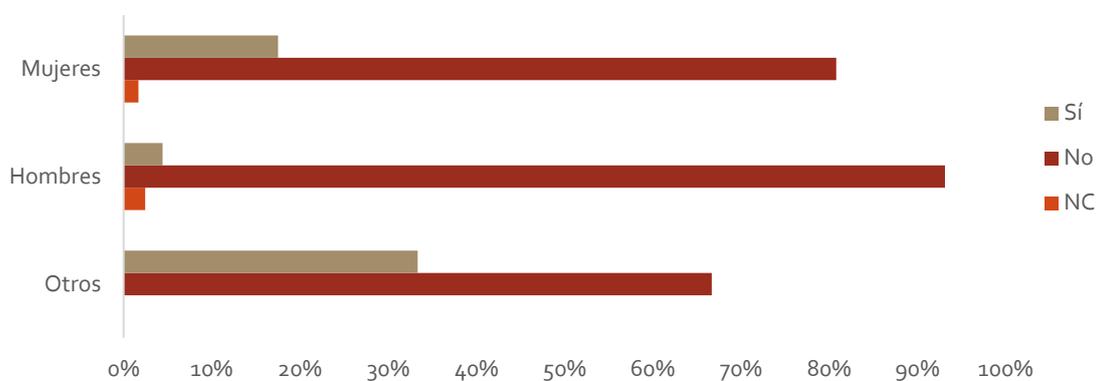
### En caso de acoso (sufrido o conocido) por razón de sexo, ¿conoces como debes actuar dentro de la Universidad?



A continuación, se ha preguntado por una serie de cuestiones concretas que tienen que ver con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

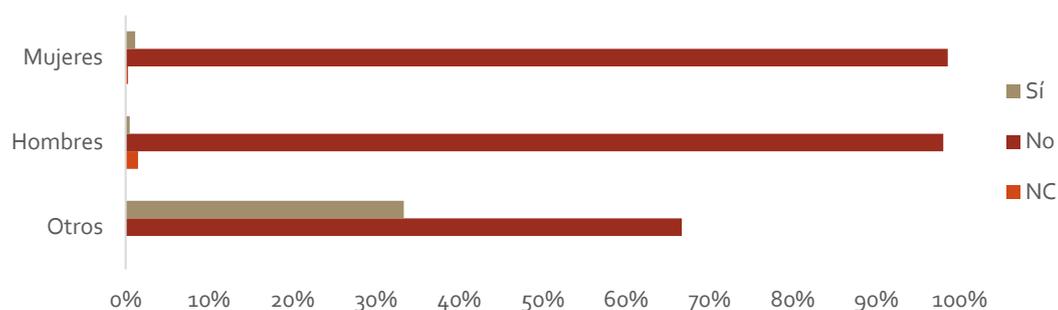
En primer lugar, se ha preguntado a la plantilla si ha recibido miradas insistentes o lascivas que le hayan hecho sentir intimidados/as sobre lo que las mujeres y otros son los que han recibido porcentajes más elevados en cuanto a haberlos recibido. Afirman haber recibido estos comentarios un 17,5%: 62 mujeres y un 33% de otros, 1 persona.

### ¿Te han realizado miradas insistentes o lascivas que te hayan hecho sentirse intimidada/o?



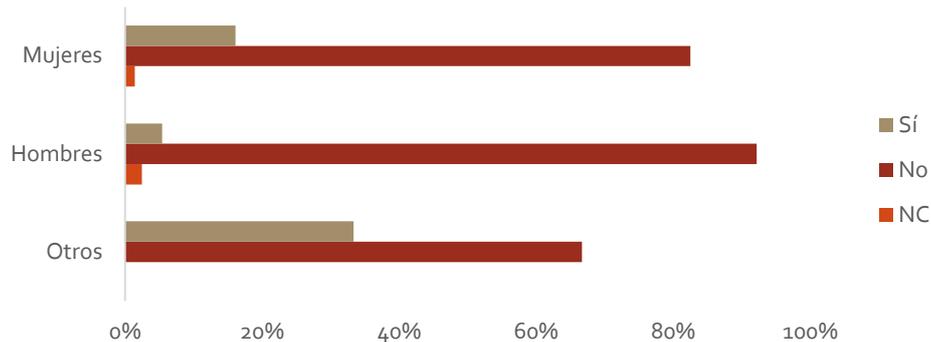
En segundo lugar, se ha preguntado si han recibido imágenes o fotos sexualmente explícitas que les hayan hecho sentirse ofendida/o, humillada/o o intimidada/o. Son 6 personas las que han contestado que sí han recibido este tipo de imágenes: 4 mujeres, 1 hombre y 1 persona que no se identifica con ningún sexo, lo que supone el 1% de las personas que han contestado.

### ¿Te han mostrado o enviado imágenes o fotos sexualmente explícitas que te hayan hecho sentirse ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?



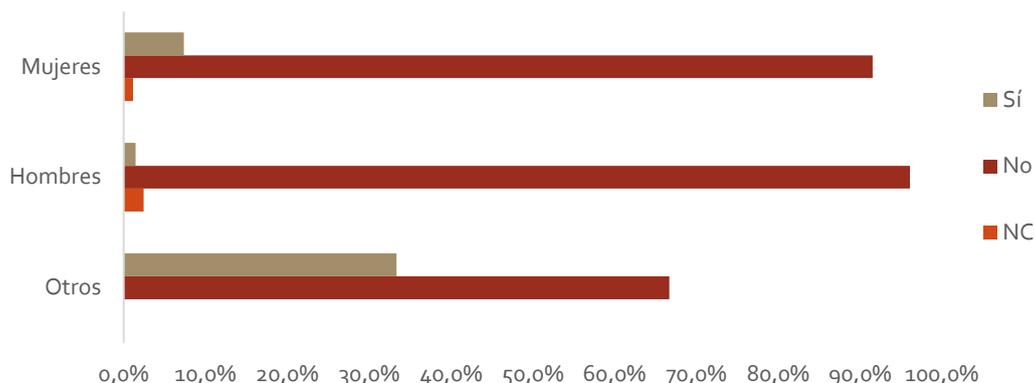
En tercer lugar, se ha preguntado sobre si se han recibido bromas sexuales o comentarios ofensivos sobre su cuerpo o vida privada. El 16,1% de las mujeres afirman haber recibido bromas sexuales así como el 33% de otros y el 5,4% de los hombres.

### ¿Has recibido bromas sexuales o comentarios ofensivos sobre tu cuerpo o tu vida privada?



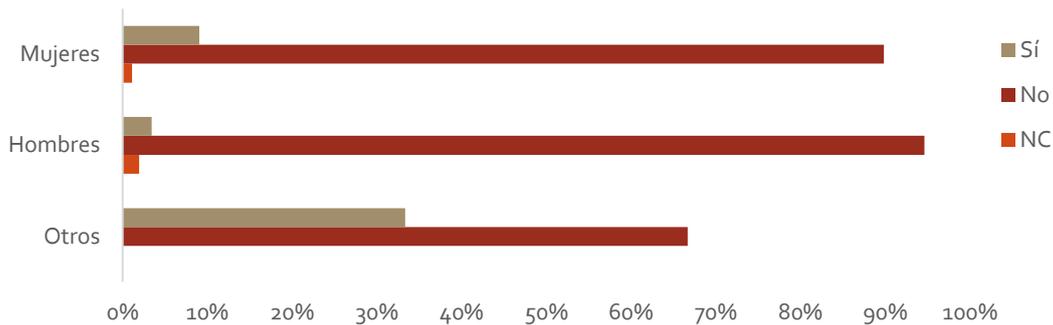
En cuarto lugar, se ha preguntado sobre si han tenido sugerencias inapropiadas para tener una cita o cualquier tipo de actividad de tipo sexual a lo que el 7,3% de las mujeres han contestado que sí han recibido estas sugerencias. Además, también han sufrido estas sugerencias un 33% de otros y un 1,5% de los hombres.

### ¿Has tenido sugerencias inapropiadas para tener una cita o para cualquier actividad de tipo sexual, que te hayan hecho sentir ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?



En quinto lugar, se pregunta si han tenido contacto físico no deseado como la proximidad innecesaria, tocamientos, besos/abrazos o algo que no quisieran, a lo que el 9% de las mujeres han afirmado que sí, lo que supone un total de 32 mujeres.

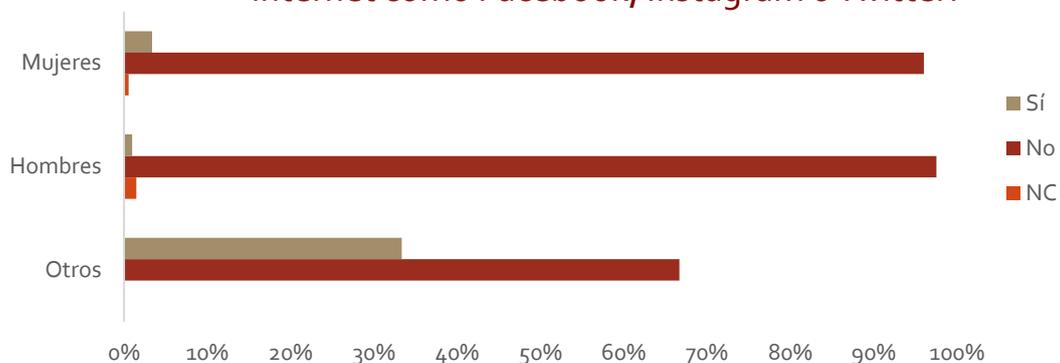
¿Has tenido contacto físico no deseado como, por ejemplo, proximidad innecesariamente cercana, tocamientos de partes de tu cuerpo, besos/abrazos, o cualquier otra cosa que no quisieras?



En sexto lugar, se pregunta se ha preguntado se han recibido insinuaciones inapropiadas, humillantes, intimidatorias y ofensivas por redes sociales a lo que el 3,4% (12) han contestado que sí, el 1% de los hombres también ha contestado afirmativamente al igual que el 33% de otros.

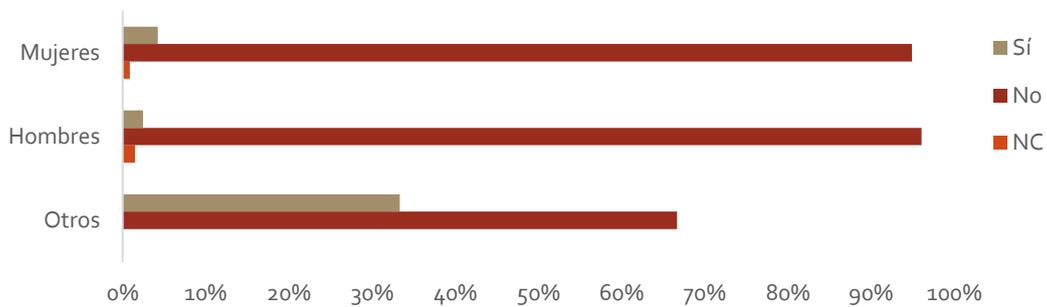
En total, el 2,7% del personal, 15 personas mayoritariamente mujeres afirman haber vivido este tipo de situaciones.

¿Has recibido insinuaciones inapropiadas, humillantes, intimidatorias u ofensivas en las redes sociales de internet como Facebook, Instagram o Twitter?



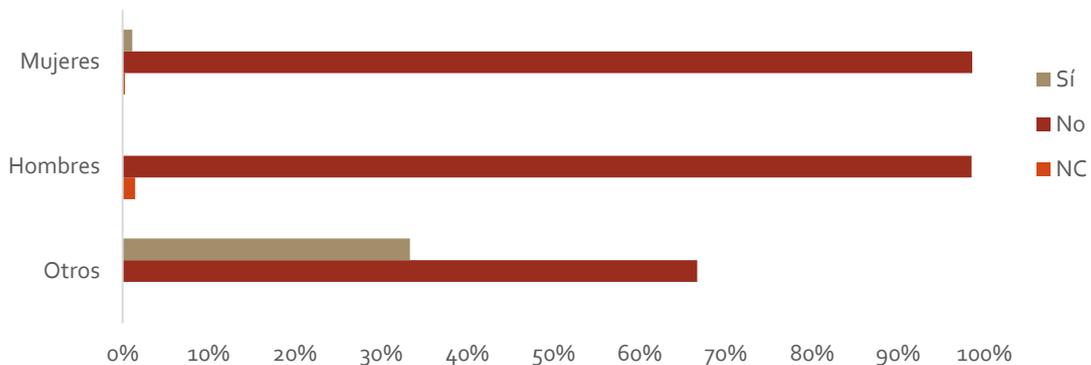
Sobre si han recibido correos electrónicos, mensajes de WhatsApp que les hayan hecho sentir ofendida/o, humillada/o o intimidada/o el 4,2% de las mujeres, el 2,5% de los hombres y el 33% de otros han comunicado que sí. Esto supone un total de 3,7% personas de la plantilla: 15 mujeres, 5 hombres y 1 persona que no se identifica con ninguno de los dos sexos.

¿Has recibido correos electrónicos, mensajes de Whatsapp, o mensajes de texto sexualmente explícitos inapropiados, que te hayan hecho sentir ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?



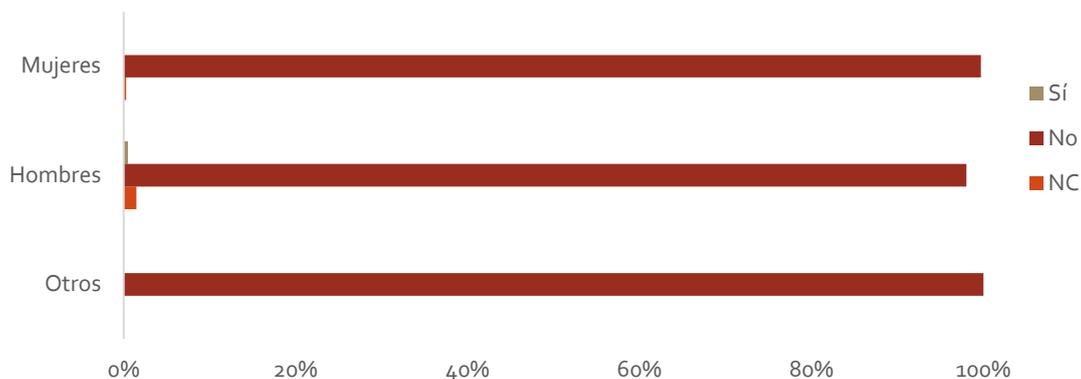
Sobre si alguien les ha amenazado con consecuencias desagradables en el trabajo como el despido si rechazaban propuestas sexuales un 1,1% de las mujeres ha respondido que sí, lo que supone 4 mujeres de las que han contestado a los cuestionarios de la plantilla. Además, una persona que no se identifica con ningún sexo también afirma haber recibido estas amenazas.

¿Alguien te ha amenazado con consecuencias desagradables en tu trabajo, como por ejemplo un despido, si rechazabas las propuestas sexuales?



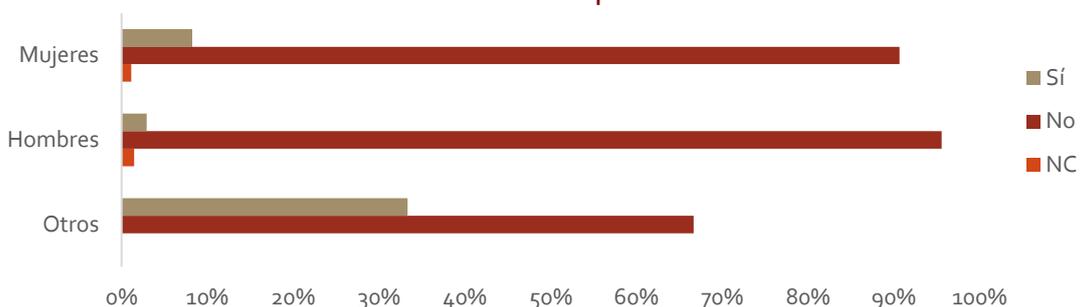
Se ha preguntado si alguien les ha obligado a ver material pornográfico contra su voluntad a lo que un hombre ha contestado que sí.

### ¿Alguien que te ha obligado a ver material pornográfico contra tu voluntad?



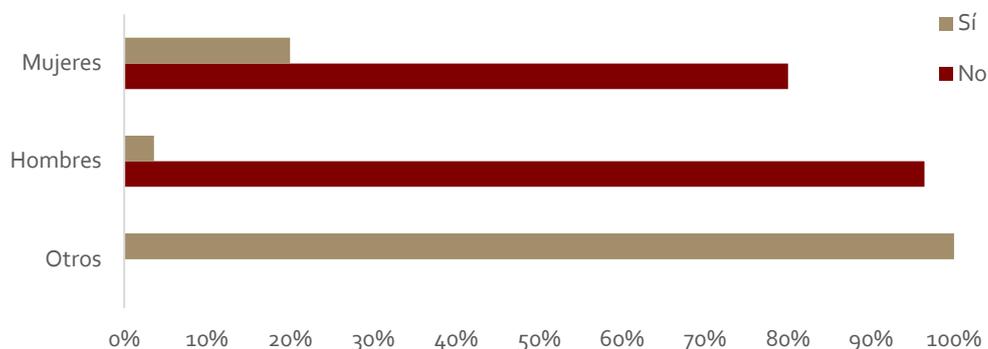
Sobre otros comportamientos que han podido ser ofensivos, humillantes o intimidatorios el 8,2% de las mujeres han comunicado que han vivido situaciones de estas características, el 33% de otros y el 2,9% de los hombres también confirman haber recibido estos comportamientos.

### ¿Otros comportamientos similares con una connotación sexual que te hayan hecho sentirte ofendida/o, humillada/o o intimidada/o, y que no hayan sido mencionados previamente?



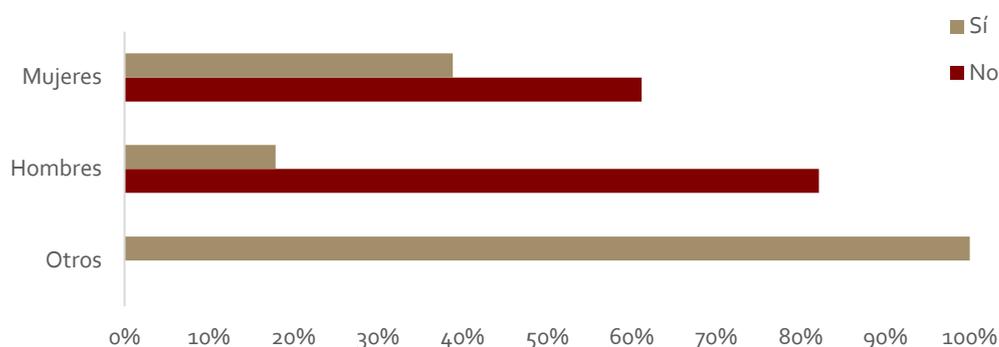
Se ha pedido a las personas que han respondido que sí, si estas actitudes y acciones han afectado a su salud personal sobre lo cual, el 17% de las personas que han contestado han confirmado que sí. Esto supone el 20% de las mujeres, el 100% de otros y el 3,6% de los hombres.

### Únicamente si se han producido, ¿Estas situaciones han afectado a tu salud?



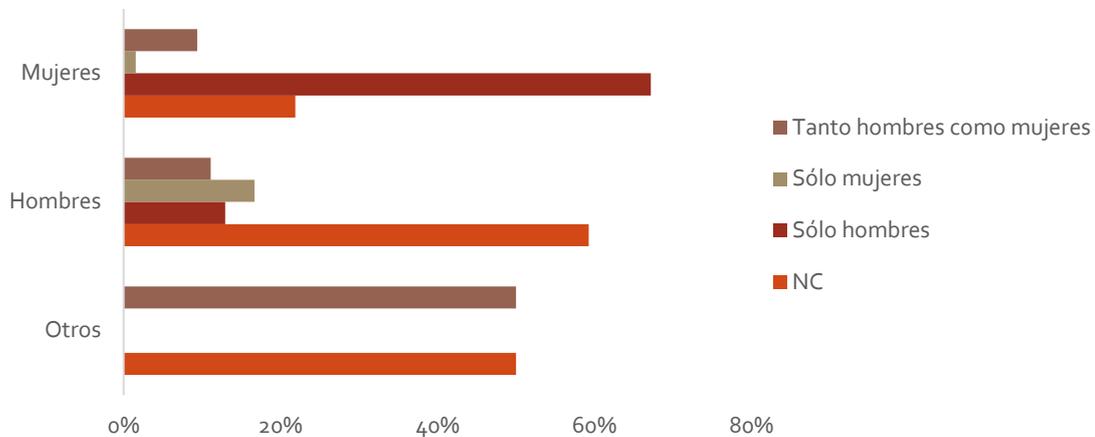
Sobre si estas actitudes afectaron a sus hábitos, el 38,8% de las mujeres, el 17,9% de los hombres y el 100% de otros ha comunicado que sí afectó a sus hábitos.

### Únicamente si se han producido, ¿Estas situaciones han influido en tus hábitos?



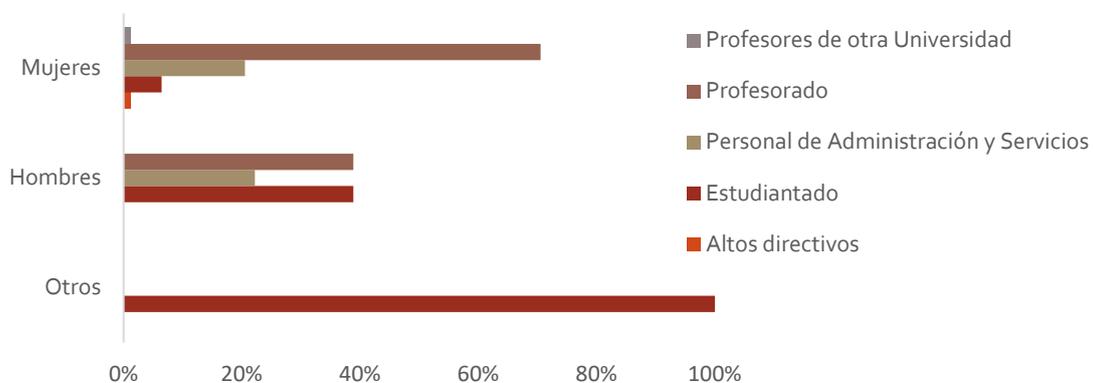
Se ha preguntado a las personas que han recibido este tipo de acciones sobre quienes fueron las personas que lo hicieron. El 50% de total de las personas que han respondido a los cuestionarios han comunicado que se lo hicieron solo hombres, el 33,2% no sabe o no contesta a pregunta, el 10,3% comenta que estas actitudes fueron hechas por hombres y mujeres y el 6% comunica que solo las ha recibido de mujeres.

### Pensando de nuevo en todos estos incidentes de naturaleza sexual que se han mencionado, ¿la persona o personas que lo hizo/hicieron fueron...?



Cuando se ha preguntado por parte de qué ámbito recibieron estas acciones se observa como las mujeres son las que han recibido este tipo de acciones desde ámbitos más variados como el 70,5% del profesorado, el 20,5% del personal de administración, el 6,4% del estudiantado, el 1,3% de profesores de otras universidades y el 1,3% de altos directivos. En el caso de los hombres el 38,9% de estas acciones han sido recibidas por profesorado, el mismo porcentaje que por parte del estudiantado y un 22,2% del personal de administración. Por último en el caso de otros, tan solo se observa que se reciben estas acciones desde el estudiantado.

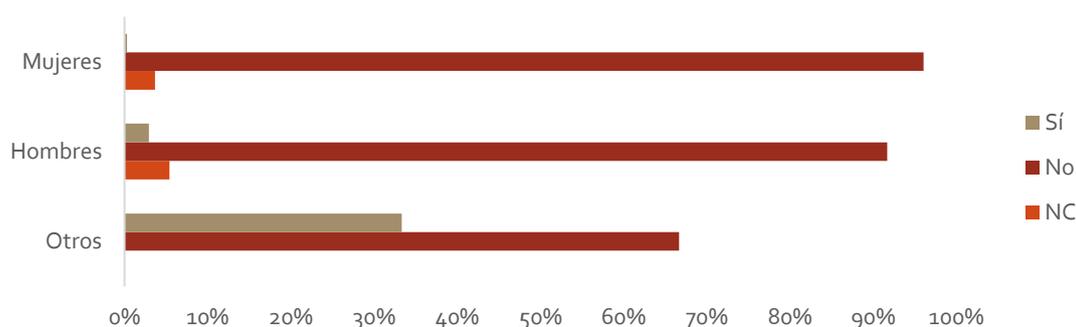
### ¿Por parte de quién se produjeron estos incidentes?



En último lugar se ha preguntado si se cree que algún comportamiento de los que haya tenido cualquier persona de las que ha participado en el cuestionario ha podido ser interpretado en alguna ocasión como acoso sexual.

En este caso, el 0,3% ha manifestado que sí, al igual que el 2,9% de los hombres y el 33% de otros.

¿Pensas que algún comportamiento tuyo hacia alguien ha podido ser interpretado en alguna ocasión como acoso sexual?



### 3.11. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación con la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

En primer lugar, en el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de la

URJC a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En segundo lugar, en el apartado destinado al estudio cuantitativo, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la Universidad.

### **Estudio cualitativo**

---

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la Violencia de Género.

#### **Herramienta cualitativa**

Se establecen medidas de sensibilización sobre Violencia de Género a través de los Planes Formativos de PAS y PDI.

No se ha impartido formación específica para el personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género, pero se podía acceder a un curso general abierto a todo el PAS.

La organización, no ha establecido y promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

Hasta la fecha, no se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género, y no se ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos en la materia. No se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

### **Entrevistas semiestructuradas**

En cuanto al tratamiento de la Violencia de Género por parte de la URJC, salvo una persona entrevistada que discrepa con la normativa vigente y no está de acuerdo con evaluar el proceso de trato de las víctimas dentro de la universidad, todas las demás personas entrevistadas coinciden en que *"la Universidad tiene que ser capaz de detectar"* los casos y que para ello hay que revisar las prácticas actuales, la formación de la comunidad universitaria para detección, la información que se proporciona y el proceso de atención y derivación que se realiza en estos casos.

En este aspecto, se considera que la Universidad no está detectando estas necesidades existentes respecto a esta materia por lo que, tres personas hacen referencia a que la Unidad de Igualdad se podría encargar de esta problemática.

*"Todo el mundo es consciente de que la Unidad de Igualdad existe".*

Se valora la Unidad de Igualdad como un recurso fundamental dentro de la organización para recibir, promocionar y divulgar información al respecto. De esta manera, se justifica como propuesta, que existiría un lugar donde tratar esta problemática, fomentar campañas, cubrir las demandas y una referencia donde acudir en caso de necesitarlo.

### **Estudio cuantitativo**

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

#### **Encuestas a la Plantilla**

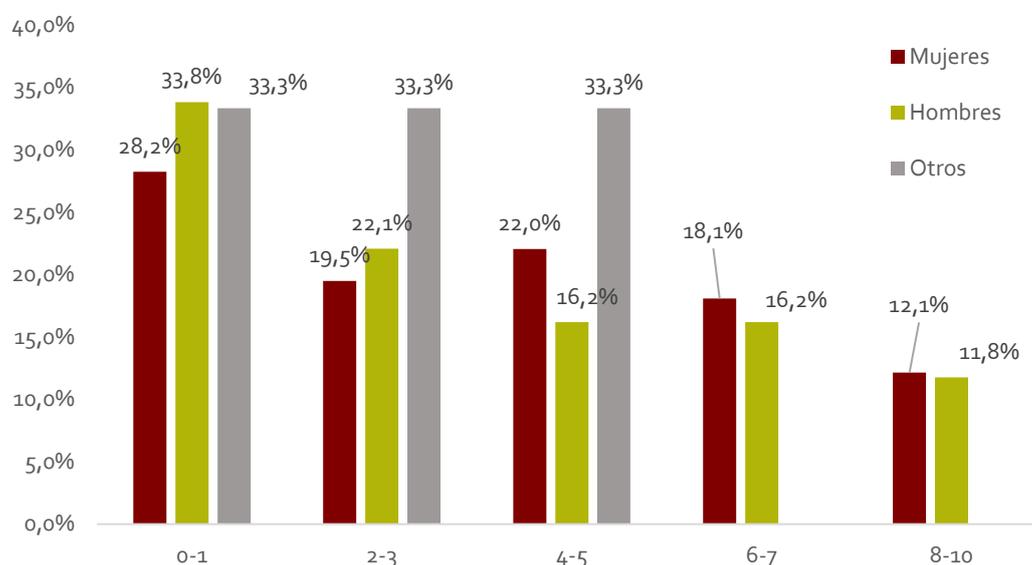
En primer lugar, se ha preguntado a la plantilla de la URJC sobre el conocimiento que consideran tener respecto a la materia de recursos para empleadas víctimas de Violencia de Género.

En general, los porcentajes más elevados los encontramos por debajo de la puntuación 5, por lo que el conocimiento sobre los recursos para las mujeres víctimas será necesario

trabajarlo en el presente Plan. El porcentaje más elevado del personal (30%) considera que tiene entre 0 y 1 de conocimientos sobre la materia, es al mismo tiempo, el porcentaje más elevado tanto de los hombres como de las mujeres.

Tan solo el 11,9% considera que tiene entre un 8 y un 10 de puntuación sobre la materia, lo que supone 67 personas de las 561 participantes.

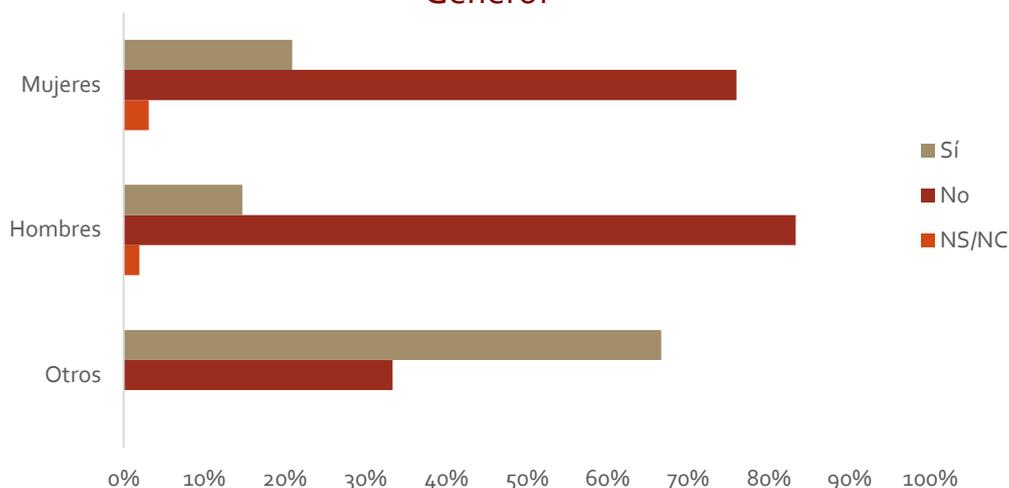
### Marca el grado de conocimiento que consideras tener en materia de recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género



Además, se ha preguntado si alguna de las personas participantes en los cuestionarios tiene formación específica en Violencia de Género sobre lo que se han obtenido porcentajes muy elevados sobre la negativa a esta pregunta.

El 76% de las mujeres, el 83,% de los hombres y el 33,3% de otros han respondido que no tienen formación en materia de Violencia de Género. Tan solo 20,9%:74 mujeres, 14,%:30 hombres y 2 personas pertenecientes a otros han afirmado haber recibido formación en Violencia de Género.

## ¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?



Se ha dejado un espacio abierto para que las personas participantes comenten cualquier consideración al respecto sobre el eje de Violencia de Género sobre la cual se han obtenido las siguientes repuestas.

522 personas no han indicado nada, y 40 personas han contestado a esta pregunta abierta. De las cuales:

- El 27,5% de las personas que han respondido a esta pregunta han indicado que **se han formado en la materia por cuenta propia** e incluso al menos tres personas aportan conocer la normativa y haberlas estudiado.
- 4 personas, el 10% de las personas que han contestado a esta pregunta han comentado que la formación en **la materia de Violencia de Género no es necesaria y que no la consideran importante**. De estas cuatro personas, 3 de ellas son hombres y 1 es una mujer.
- Otro 27,5%: 11 personas consideran que **la formación en Violencia de Género es fundamental y necesaria**, debe promocionarse e impregnar la docencia. Además se ha considerado que debe promocionarse más para que toda la comunidad universitaria sea conocedora, algo que va enlazado con el siguiente punto.

- El porcentaje más alto (32,5%: 13 personas) **considera que es fundamental y necesario trabajarlo y trasladarlo al estudiantado**. Crear mecanismos dentro de la universidad para todas las mujeres, docentes y estudiantes.

*"He tenido una alumna con este problema fuera de la institución, en su ámbito privado y la universidad le proporcionó toda la ayuda que necesitó para poder avanzar y cursar sus estudios, enseguida se movilizó para facilitar el trabajo. En este caso, la víctima pidió ayuda al responsable de su grado y se inició el procedimiento, quizás en este nuevo plan de igualdad hay que establecer un protocolo que esté disponible en la intranet para que todos conozcamos como proceder en estas situaciones"*

*"No he tenido, ni conozco acoso sexual en nuestra universidad hasta donde yo tengo información, creo que la URJC es ejemplar en este sentido y en el respeto y promoción de las profesoras, PAS y alumnas, en comparación con lo que se conoce de otras universidades y otros centros de trabajo que he conocido y me siento feliz y orgullosa por este ambiente de respeto. Pero sí conozco y he sufrido, otro tipo de violencia machista difícil de tipificar y demostrar como tal, que va desde compañeras acosadas por grupos de estudiantes, profesores de otras universidades o alumnos de doctorado que te calumnian y amenazan para que les hagas su trabajo, compañeros que presumen de conocer tus comunicaciones privadas, etc. El problema es que al no ser acoso sexual es muy difícil demostrar que es violencia machista, defenderte, cuando estas mismas cosas no he visto que les ocurra a profesores varones. Creo que un plan debe tener en cuenta la violencia a través de redes y las comunicaciones sea ejercida por alumnos o alumnas, y sobre todo, haría falta una instancia y unipersonal a la que pueda recurrirse de forma inmediata (en vez de pasar por todas que se pasan el problema), para que no afecte al trabajo y la salud de las profesoras."*

### 3.12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrará infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos de infrarrepresentación y clasificación profesional.

En el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable de Rey Juan Carlos a través de una herramienta profesional. Este apartado se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por el departamento de la organización. Posteriormente, se especificará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una herramienta profesional, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

#### **Herramienta cualitativa**

En primer lugar, la Universidad ha comentado que tiene contratadas a personas con diversidad funcional en su plantilla. Sin embargo, en el eje 1 se evidenció que no se alcanza el 2% de la LGPD.

Por otro lado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos sus niveles no es un objetivo de la Universidad como organización. Y no se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral existente entre mujeres y hombres.

La URJC cuenta con RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y actualmente está trabajando en un APT (Análisis de Puestos de trabajo) para la elaboración de la nueva RPT. Estas acciones, no han sido realizadas con perspectiva de género según la información proporcionada y no se dispone de VPT (Valoración de Puestos de Trabajo).

No se incorporan medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género y no se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo.

Por último, se ha indicado que se han valorado los puestos de trabajo garantizando la misma retribución para puestos de igual valor.

### **Entrevistas semiestructuradas**

En las entrevistas a agentes clave se han puesto de manifiesto algunos aspectos para tener en cuenta en materia de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina según la percepción de la plantilla.

En este sentido, cuatro personas han hecho referencia a los conceptos de segregación vertical y segregación horizontal para poder dar paso a explicar su opinión al respecto.

Se hace referencia a la **segregación vertical** porque se reconoce que los altos cargos y los puestos directivos están masculinizados y que, por lo tanto, las mujeres se encuentran en puestos de trabajo de menos responsabilidad y remuneración. El número de catedráticas es mucho menor y una persona afirma que en 25 años no ha habido ninguna rectora.

*"Esto también tiene que ver con el tipo de liderazgo, hay cierto monopolio por parte de los hombres"*

Además, una trabajadora ha hecho referencia al techo de cristal como referencia simbólica que representa esta escasa cifra de mujeres en puestos de altas responsabilidades dentro de la organización e incluso otra persona entrevistada hace referencia a que las mujeres acaban renunciando a puestos que suponen dedicación

total a la profesión, algo incompatible con la vida familiar y personal en algunas ocasiones.

En relación con la **segregación horizontal**, se ha hecho referencia a que los departamentos más técnicos se encuentran masculinizados y los puestos administrativos feminizados. Como sugerencia al respecto, una de las personas entrevistadas ha propuesto realizar campañas y charlas en los institutos, promover seminarios para los y las futuras estudiantes de la Universidad donde se visibilice esta ruptura de estereotipos que existe en las ramas profesionales.

Tan solo dos personas entrevistadas consideran que se valora por igual a hombres y a mujeres dentro de la organización y que los puestos de responsabilidad están equilibrados.

Por último, un entrevistado sugiere utilizar las medidas de acción positiva para alcanzar cuotas de paridad dentro de la Universidad con la finalidad de que ésta sea más diversa y ya que estas situaciones generan violencia institucional y, por lo tanto, la Universidad debe tenerlo en cuenta.

## **Estudio cuantitativo**

---

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la herramienta profesional y, a continuación, el análisis de los resultados de las encuestas cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

### **Herramienta cuantitativa**

#### ***— Personal Docente e Investigador***

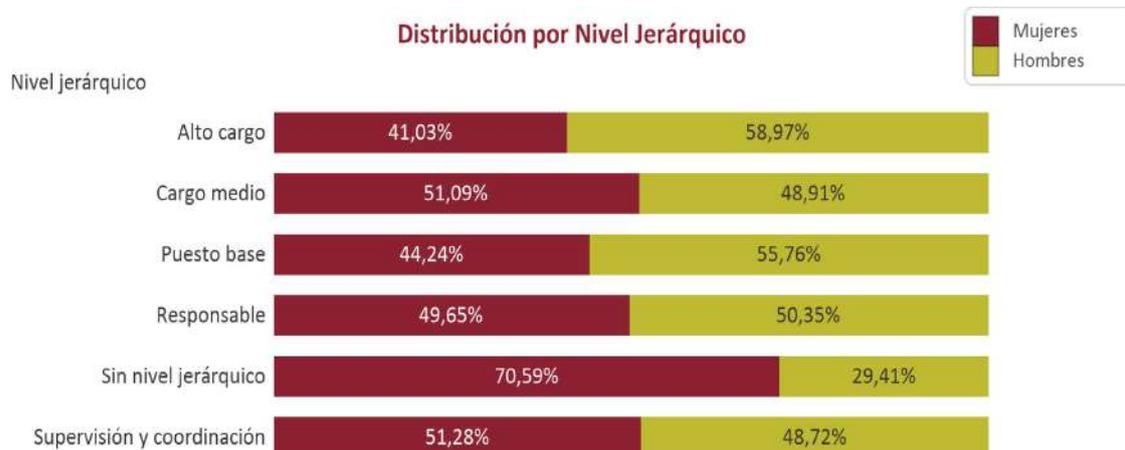
En primer lugar, se analiza la segregación vertical presente en el personal de PDI analizando el nivel jerárquico dentro del colectivo desagregado por sexo.

17 personas (0,6%) no asumen ningún tipo de nivel jerárquico. El 47,6% del personal ostenta puestos base y suponen el nivel jerárquico más representado. El 10,3% representan cargos medios y el 1,4% cargos altos.

Por otro lado, el 37% del personal representa puestos de responsable y el 2,9% puestos de supervisión y coordinación. Se observa, en todos los rangos, un cierto equilibrio de por sexos.

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Sin nivel jerárquico	12	5	17	0,63%	70,59%	29,41%
Supervisión y coordinación	40	38	78	2,91%	51,28%	48,72%
Cargo medio	141	135	276	10,31%	51,09%	48,91%
Responsable	493	500	993	37,08%	49,65%	50,35%
Puesto base	564	711	1.275	47,61%	44,24%	55,76%
Alto cargo	16	23	39	1,46%	41,03%	58,97%

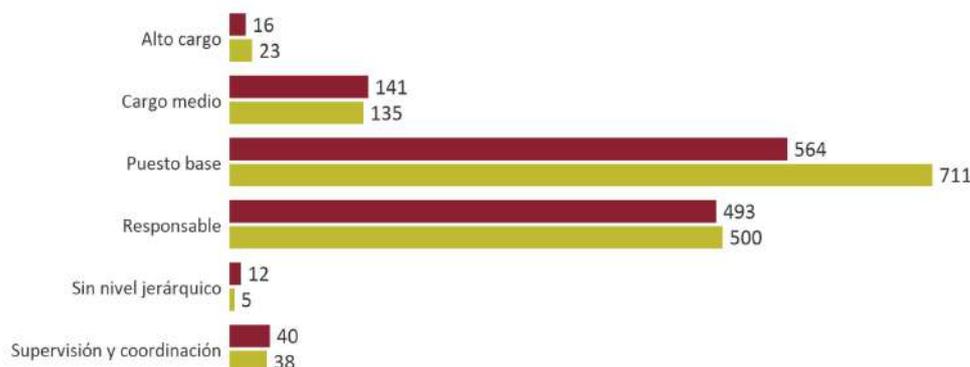
Al desagregar estos datos por sexo se observa que todos los niveles jerárquicos tienen presencia equilibrada menos las personas que no tienen nivel jerárquico, donde existe mayor presencia de mujeres con un 70,5% de ellas.



La diferencia existente en los puestos base entre hombres y mujeres está directamente relacionada con la presencia de más hombres que mujeres en este ámbito.

### Distribución según Nivel Jerárquico

Nivel jerárquico



Al introducir al nivel jerárquico el nivel de responsabilidad, se observa que en todos los niveles de responsabilidad altos la presencia de hombres es más alta que de las mujeres. En concreto, llama la atención que en un nivel jerárquico alto como es Supervisión y coordinación, pese a ser más mujeres que hombres, los niveles de responsabilidad altos son mayoritariamente para los hombres. Algo que ocurre también en los Cargos medios.

Nivel jerárquico	Nivel de responsabilidad	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>1266</b>	<b>1412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
<b>Alto cargo</b>		<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>1,46%</b>	<b>41,03%</b>	<b>58,97%</b>
	Alta	16	22	38	1,42%	42,11%	57,89%
	Media	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
<b>Cargo medio</b>		<b>141</b>	<b>135</b>	<b>276</b>	<b>10,31%</b>	<b>51,09%</b>	<b>48,91%</b>
	Alta	84	96	180	6,72%	46,67%	53,33%
	Baja	23	16	39	1,46%	58,97%	41,03%
	Media	34	23	57	2,13%	59,65%	40,35%
<b>Puesto base</b>		<b>564</b>	<b>711</b>	<b>1275</b>	<b>47,61%</b>	<b>44,24%</b>	<b>55,76%</b>
	Baja	562	704	1266	47,27%	44,39%	55,61%
	Media	2	7	9	0,34%	22,22%	77,78%
<b>Responsable</b>		<b>493</b>	<b>500</b>	<b>993</b>	<b>37,08%</b>	<b>49,65%</b>	<b>50,35%</b>
	Alta	172	228	400	14,94%	43,00%	57,00%
	Baja	240	230	470	17,55%	51,06%	48,94%
	Media	81	42	123	4,59%	65,85%	34,15%
<b>Sin nivel jerárquico</b>		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>0,63%</b>	<b>70,59%</b>	<b>29,41%</b>
	Media	12	5	17	0,63%	70,59%	29,41%
<b>Supervisión y coordinación</b>		<b>40</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>2,91%</b>	<b>51,28%</b>	<b>48,72%</b>
	Alta	13	26	39	1,46%	33,33%	66,67%
	Baja	13	6	19	0,71%	68,42%	31,58%
	Media	14	6	20	0,75%	70,00%	30,00%

Las mujeres tan solo reflejan porcentaje más elevado a los hombres en puestos de responsabilidad media (63% y 37%). Tanto en responsabilidad baja (53,2%) como en responsabilidad alta (56,6%), los hombres representan porcentajes más elevados.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Baja	838	956	1.794	66,99%	46,71%	53,29%
Media	143	84	227	8,48%	63,00%	37,00%
Alta	285	372	657	24,53%	43,38%	56,62%



Al analizar el nivel jerárquico junto al nivel formativo de PDI se observa que, en los altos cargos, tan solo aparecen personas con nivel de Doctorado (1,4%), en los puestos de Supervisión y Coordinación aparecen además del Doctorado, el Grado/Licenciatura y Máster (2,9%) y por último en los puestos de Responsabilidad existe más variedad de nivel formativo que en las anteriores (37%).

Nivel jerárquico	Nivel formativo	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Alto cargo		<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>1,46%</b>	<b>41,03%</b>	<b>58,97%</b>
	Doctorado	16	23	39	1,46%	41,03%	58,97%
Cargo medio		<b>141</b>	<b>135</b>	<b>276</b>	<b>10,31%</b>	<b>51,09%</b>	<b>48,91%</b>
	Doctorado	138	134	272	10,16%	50,74%	49,26%
	Ingeniería superior	2	0	2	0,07%	100,00%	0,00%
	Licenciatura	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	Máster	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
Puesto base		<b>564</b>	<b>711</b>	<b>1.275</b>	<b>47,61%</b>	<b>44,24%</b>	<b>55,76%</b>
	Danza Española	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%

	Diplomatura	72	32	104	3,88%	69,23%	30,77%
	Doctorado	230	320	550	20,54%	41,82%	58,18%
	Grado	45	58	103	3,85%	43,69%	56,31%
	Ingeniería superior	11	55	66	2,46%	16,67%	83,33%
	Ingeniería técnica	2	6	8	0,30%	25,00%	75,00%
	Licenciatura	163	192	355	13,26%	45,92%	54,08%
	Máster	40	48	88	3,29%	45,45%	54,55%
<b>Responsable</b>		<b>493</b>	<b>500</b>	<b>993</b>	<b>37,08%</b>	<b>49,65%</b>	<b>50,35%</b>
	Diplomatura	7	5	12	0,45%	58,33%	41,67%
	Doctorado	349	366	715	26,70%	48,81%	51,19%
	Grado	41	43	84	3,14%	48,81%	51,19%
	Ingeniería superior	7	13	20	0,75%	35,00%	65,00%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	Licenciatura	66	45	111	4,14%	59,46%	40,54%
	Máster	21	28	49	1,83%	42,86%	57,14%
<b>Sin nivel jerárquico</b>		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>0,63%</b>	<b>70,59%</b>	<b>29,41%</b>
	Doctorado	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	Grado	2	1	3	0,11%	66,67%	33,33%
	Grado Superior de FP	4	1	5	0,19%	80,00%	20,00%
	Grado Superior FP	1	1	2	0,07%	50,00%	50,00%
	Licenciatura	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	Máster	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
	No consta	2	2	4	0,15%	50,00%	50,00%
<b>Supervisión y coordinación</b>		<b>40</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>2,91%</b>	<b>51,28%</b>	<b>48,72%</b>
	Doctorado	38	36	74	2,76%	51,35%	48,65%
	Grado	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	1	1	2	0,07%	50,00%	50,00%
	Máster	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%

En cuanto a la distribución del PDI por áreas se observa que la variedad es muy extensa y que las representaciones más altas se encuentran en Economía Financiera y Contabilidad (5,9%), Comunicación Audiovisual (4,2%) y Organización de Empresas, todas ellas con más presencia de mujeres que de hombres tal y como se muestra en la siguiente gráfica.

Es necesario añadir también que sobre un 6,7% del personal no consta el área a la que pertenecen, esto significan 172 personas.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Fisiología Vegetal	2	0	2	0,07%	100,00%	0,00%
Inmunología	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
Literatura Española	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
Psicología Básica	3	0	3	0,11%	100,00%	0,00%
Psicología Evolutiva y de la Educación	1	0	1	0,04%	100,00%	0,00%
Traducción e Interpretación	13	2	15	0,56%	86,67%	13,33%
Derecho Internacional Privado	6	1	7	0,26%	85,71%	14,29%
Filosofía Moral	5	1	6	0,22%	83,33%	16,67%
Microbiología	5	1	6	0,22%	83,33%	16,67%
Biología Celular	3	1	4	0,15%	75,00%	25,00%
Filología Alemana	6	2	8	0,30%	75,00%	25,00%
Filología Francesa	6	2	8	0,30%	75,00%	25,00%
Teoría e Historia de la Educación	6	2	8	0,30%	75,00%	25,00%
Estomatología	34	12	46	1,72%	73,91%	26,09%
Filología Inglesa	24	9	33	1,23%	72,73%	27,27%
Lingüística General	13	5	18	0,67%	72,22%	27,78%
Bioquímica y Biología Molecular	10	4	14	0,52%	71,43%	28,57%
Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico	17	7	24	0,90%	70,83%	29,17%
Enfermería	38	16	54	2,02%	70,37%	29,63%
Didáctica de las Ciencias Sociales	4	2	6	0,22%	66,67%	33,33%
Farmacología	8	4	12	0,45%	66,67%	33,33%
Nutrición y Bromatología	2	1	3	0,11%	66,67%	33,33%
Química Analítica	6	3	9	0,34%	66,67%	33,33%
Química Orgánica	4	2	6	0,22%	66,67%	33,33%
Zoología	2	1	3	0,11%	66,67%	33,33%
Estética y Teoría de las Artes	21	11	32	1,19%	65,63%	34,38%
Fisioterapia	74	41	115	4,29%	64,35%	35,65%
Medicina Preventiva y Salud Pública	18	10	28	1,05%	64,29%	35,71%
Didáctica de la Lengua y la Literatura	5	3	8	0,30%	62,50%	37,50%
Pintura	5	3	8	0,30%	62,50%	37,50%
Química Física	5	3	8	0,30%	62,50%	37,50%
Comercialización e Investigación de Mercados	46	29	75	2,80%	61,33%	38,67%
Fisiología	11	7	18	0,67%	61,11%	38,89%
Estudios Árabes e Islámicos	3	2	5	0,19%	60,00%	40,00%
Histología	6	4	10	0,37%	60,00%	40,00%
Historia Antigua	3	2	5	0,19%	60,00%	40,00%
Lengua Española	3	2	5	0,19%	60,00%	40,00%
Métodos de Investigación y Diag. en Educación	12	8	20	0,75%	60,00%	40,00%
Expresión Gráfica Arquitectónica	16	11	27	1,01%	59,26%	40,74%
Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	20	14	34	1,27%	58,82%	41,18%

Derecho Procesal	7	5	12	0,45%	58,33%	41,67%
Didáctica y Organización Escolar	7	5	12	0,45%	58,33%	41,67%
Economía Financiera y Contabilidad	91	68	159	5,94%	57,23%	42,77%
Geodinámica Externa	4	3	7	0,26%	57,14%	42,86%
Organización de Empresas	52	40	92	3,44%	56,52%	43,48%
Derecho Financiero y Tributario	9	7	16	0,60%	56,25%	43,75%
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	32	25	57	2,13%	56,14%	43,86%
Geografía Humana	5	4	9	0,34%	55,56%	44,44%
Obstetricia y Ginecología	5	4	9	0,34%	55,56%	44,44%
Derecho Civil	24	21	45	1,68%	53,33%	46,67%
Medicina	43	38	81	3,02%	53,09%	46,91%
Psicología Social	13	12	25	0,93%	52,00%	48,00%
Comunicación Audiovisual y Publicidad	58	57	115	4,29%	50,43%	49,57%
Antropología Social	1	1	2	0,07%	50,00%	50,00%
Derecho Romano	3	3	6	0,22%	50,00%	50,00%
Dibujo	8	8	16	0,60%	50,00%	50,00%
Didáctica de la Matemática	5	5	10	0,37%	50,00%	50,00%
Escultura	3	3	6	0,22%	50,00%	50,00%
Filosofía del Derecho	4	4	8	0,30%	50,00%	50,00%
Historia de la Ciencia	1	1	2	0,07%	50,00%	50,00%
Historia del Arte	6	6	12	0,45%	50,00%	50,00%
Psicobiología	3	3	6	0,22%	50,00%	50,00%
Urbanística y Ordenación del Territorio	4	4	8	0,30%	50,00%	50,00%
Derecho Administrativo	10	11	21	0,78%	47,62%	52,38%
Periodismo	36	40	76	2,84%	47,37%	52,63%
Derecho Penal	12	14	26	0,97%	46,15%	53,85%
Derecho Internacional Públ. y Relaciones Inte.	11	13	24	0,90%	45,83%	54,17%
Ingeniería Química	30	38	68	2,54%	44,12%	55,88%
Anatomía y Embriología Humana	6	8	14	0,52%	42,86%	57,14%
Historia del Pens. y de los Movimientos Sociales	3	4	7	0,26%	42,86%	57,14%
Derecho Mercantil	13	18	31	1,16%	41,94%	58,06%
No consta	71	101	172	6,42%	41,28%	58,72%
Botánica	4	6	10	0,37%	40,00%	60,00%
Derecho Constitucional	12	18	30	1,12%	40,00%	60,00%
Fundamentos del Análisis Económico	6	9	15	0,56%	40,00%	60,00%
Mecánica de Fluidos	2	3	5	0,19%	40,00%	60,00%
Química Inorgánica	4	6	10	0,37%	40,00%	60,00%
Sociología	8	13	21	0,78%	38,10%	61,90%
Estadística e Investigación Operativa	12	21	33	1,23%	36,36%	63,64%
Ciencia Política y de la Administración	8	15	23	0,86%	34,78%	65,22%
Análisis Geográfico Regional	1	2	3	0,11%	33,33%	66,67%
Derecho Eclesiástico del Estado	1	2	3	0,11%	33,33%	66,67%

Electrónica	2	4	6	0,22%	33,33%	66,67%
Historia Contemporánea	4	8	12	0,45%	33,33%	66,67%
Historia Medieval	3	6	9	0,34%	33,33%	66,67%
Tecnología Electrónica	6	12	18	0,67%	33,33%	66,67%
Lenguajes y Sistemas Informáticos	18	39	57	2,13%	31,58%	68,42%
Economía Aplicada	29	63	92	3,44%	31,52%	68,48%
Educación Física y Deportiva	9	20	29	1,08%	31,03%	68,97%
Historia e Instituciones Económicas	4	9	13	0,49%	30,77%	69,23%
Historia del Derecho y las Instituciones	7	16	23	0,86%	30,43%	69,57%
Expresión Gráfica en la Ingeniería	2	5	7	0,26%	28,57%	71,43%
Mecánica de Medios Cont. y Teoría de Estructuras	2	5	7	0,26%	28,57%	71,43%
Tecnologías del Medio Ambiente	2	5	7	0,26%	28,57%	71,43%
Matemática Aplicada	9	24	33	1,23%	27,27%	72,73%
Proyectos Arquitectónicos	3	8	11	0,41%	27,27%	72,73%
Anatomía Patológica	1	3	4	0,15%	25,00%	75,00%
Arquitectura y Tecnología de Computadores	7	21	28	1,05%	25,00%	75,00%
Didáctica de la Expresión Musical	1	3	4	0,15%	25,00%	75,00%
Didáctica de las Ciencias Experimentales	2	6	8	0,30%	25,00%	75,00%
Electromagnetismo	2	6	8	0,30%	25,00%	75,00%
Filosofía	3	9	12	0,45%	25,00%	75,00%
Medicina Legal y Forense	1	3	4	0,15%	25,00%	75,00%
Geodinámica Interna	2	7	9	0,34%	22,22%	77,78%
Teoría de la Señal y Comunicaciones	11	41	52	1,94%	21,15%	78,85%
Física Aplicada	4	16	20	0,75%	20,00%	80,00%
Radiología y Medicina Física	1	4	5	0,19%	20,00%	80,00%
Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	1	4	5	0,19%	20,00%	80,00%
Ciencia de la Comp. e Inteligencia Artificial	8	37	45	1,68%	17,78%	82,22%
Ecología	3	15	18	0,67%	16,67%	83,33%
Ingeniería Aeroespacial	3	15	18	0,67%	16,67%	83,33%
Construcciones Arquitectónicas	2	12	14	0,52%	14,29%	85,71%
Historia Moderna	1	6	7	0,26%	14,29%	85,71%
Ingeniería Mecánica	2	12	14	0,52%	14,29%	85,71%
Cirugía	3	36	39	1,46%	7,69%	92,31%
Ingeniería Telemática	2	25	27	1,01%	7,41%	92,59%
Arqueología	0	2	2	0,07%	0,00%	100,00%
Ciencias y Técnicas Historiográficas	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
Filología Italiana	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
Ingeniería de Sistemas y Automática	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%
Máquinas y Motores Térmicos	0	1	1	0,04%	0,00%	100,00%

Metodología de las Ciencias del Comportamiento	0	4	4	0,15%	0,00%	100,00%
--	---	---	---	-------	-------	---------

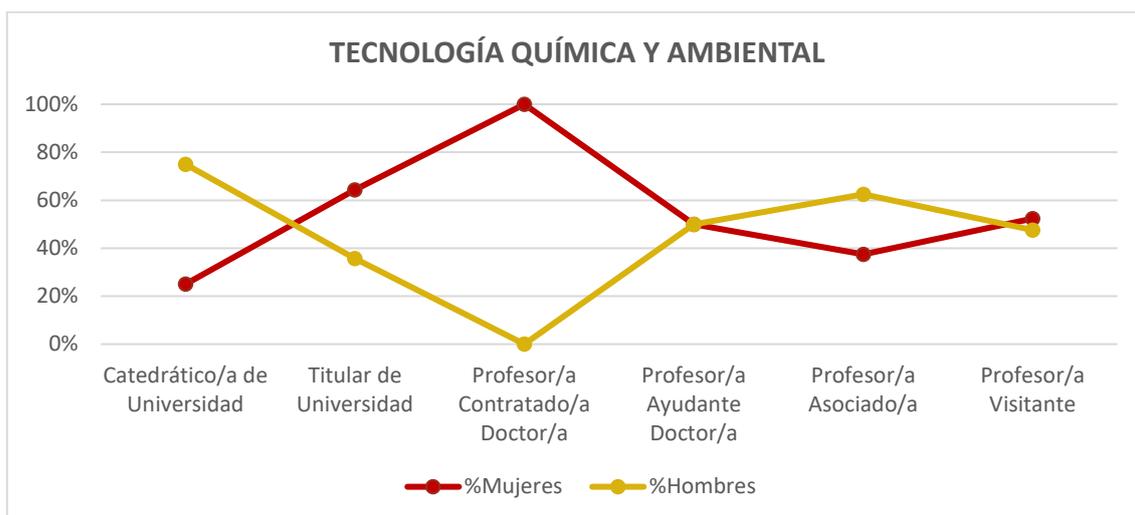
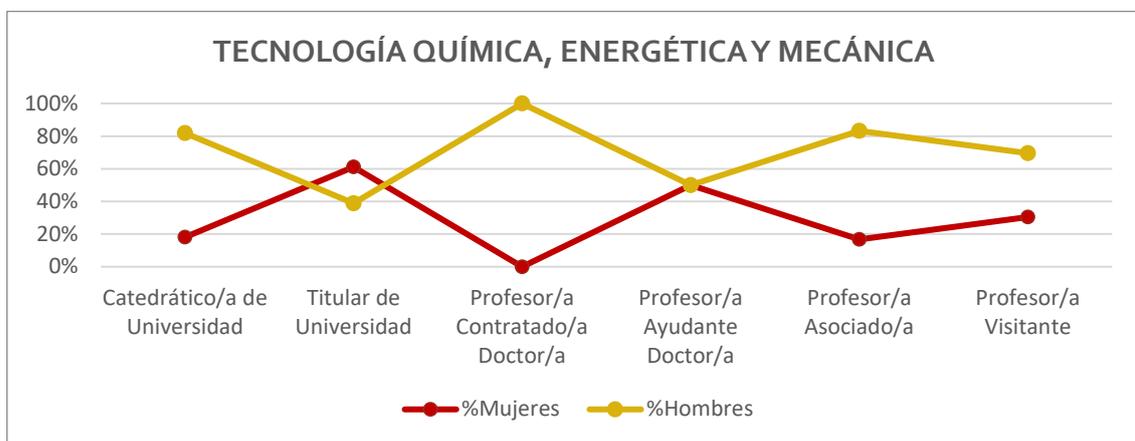
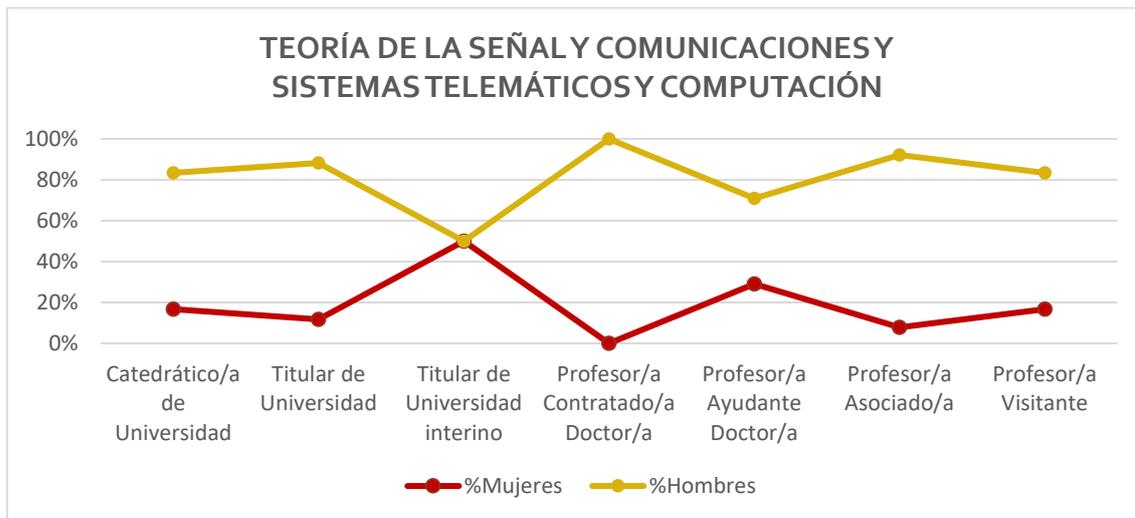
Sobre la distribución del PDI según el Grupo Profesional tan solo se observan dos grupos, el PDIL (Laboral) con mayor representación (75,4%), 2.021 personas: 981 mujeres y 1.040 hombres y el PDIF (Funcionariado) con 24,5%, 657 personas: 285 mujeres y 372 hombres. En ambos casos, existe presencia equilibrada de hombres y mujeres.

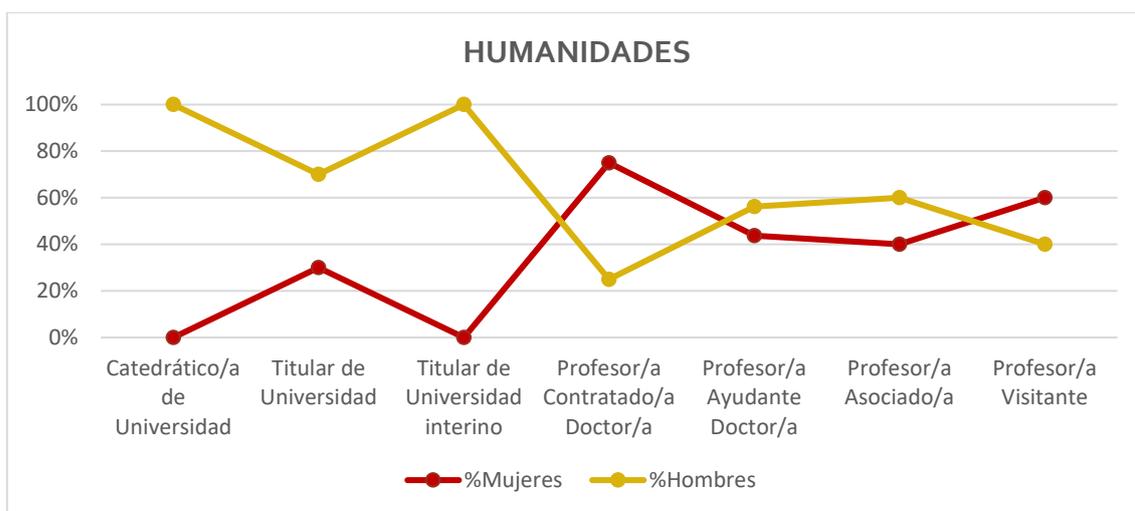
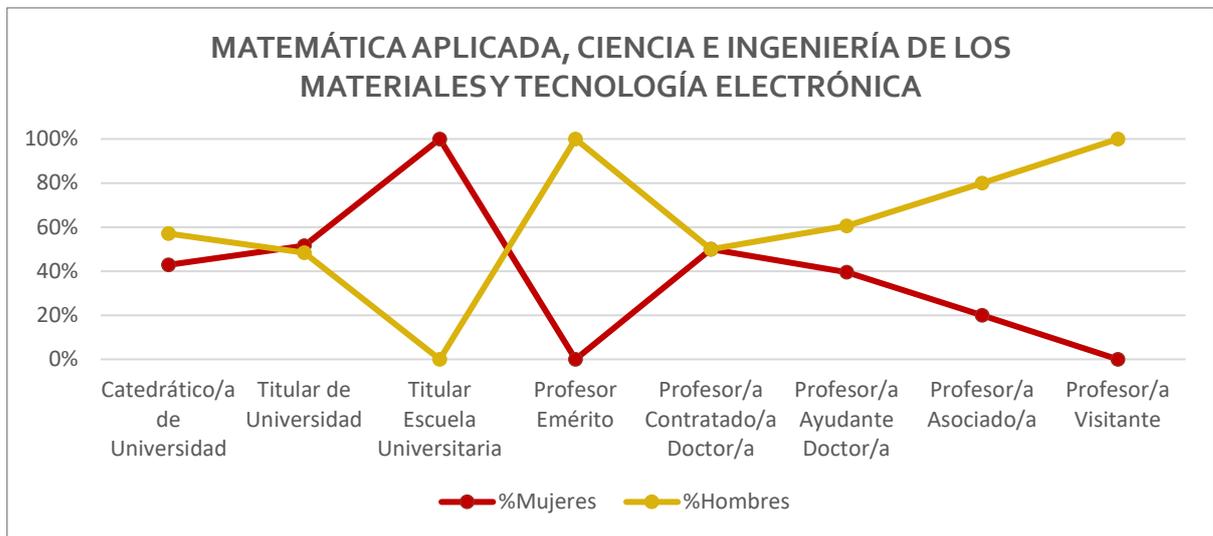
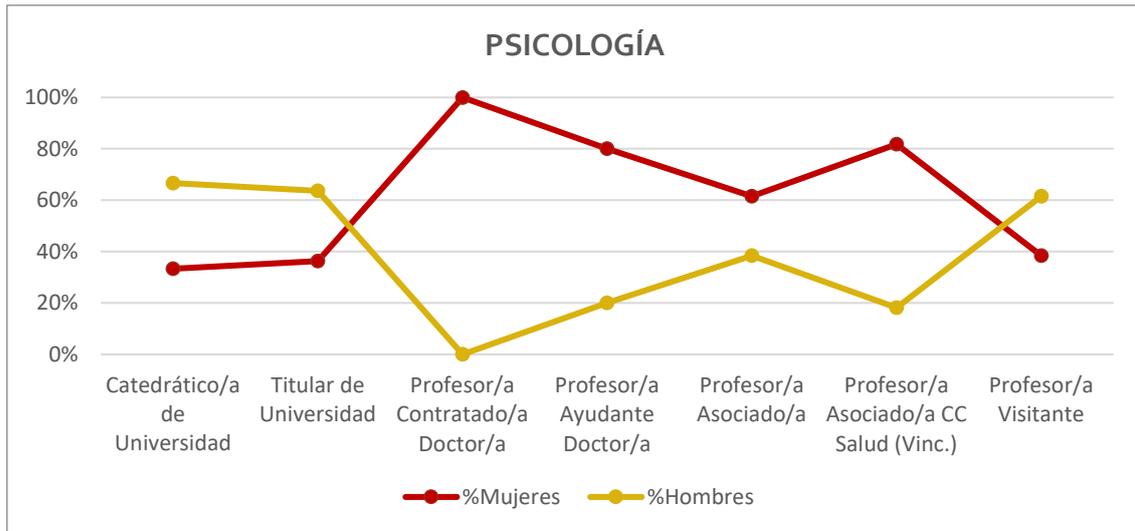
Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2.678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
PDIL	981	1.040	2.021	75,47%	48,54%	51,46%
PDIF	285	372	657	24,53%	43,38%	56,62%

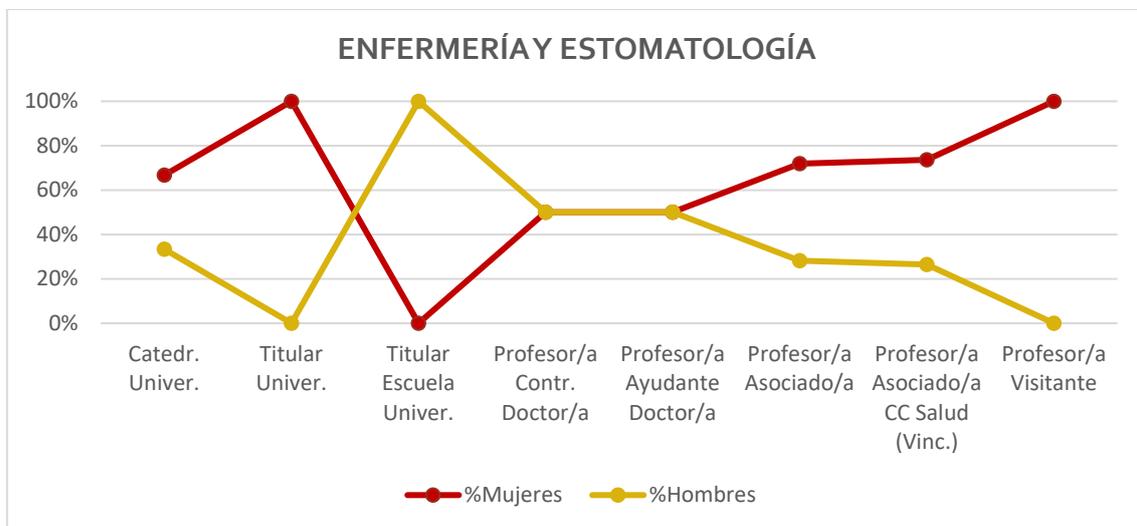
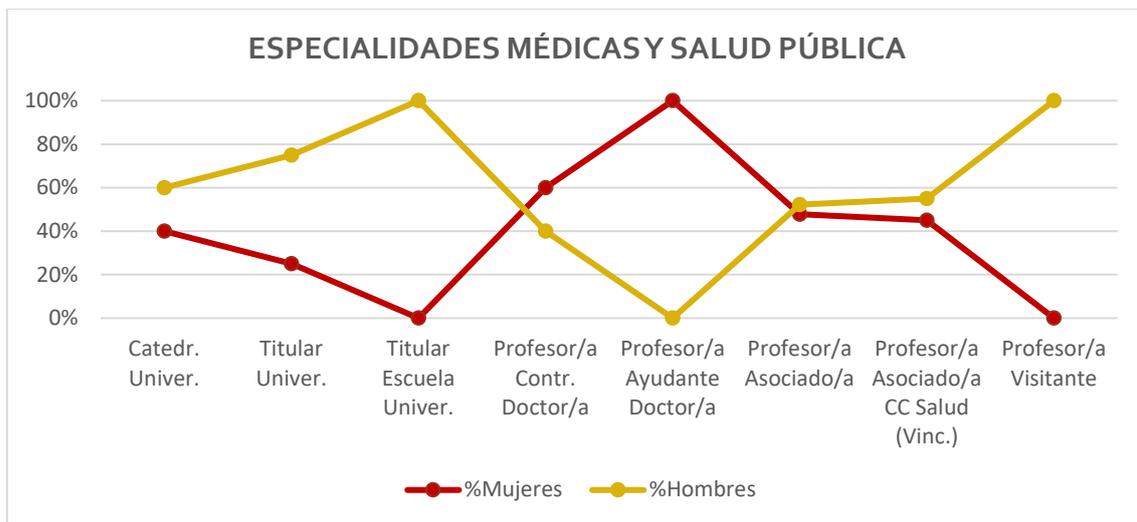
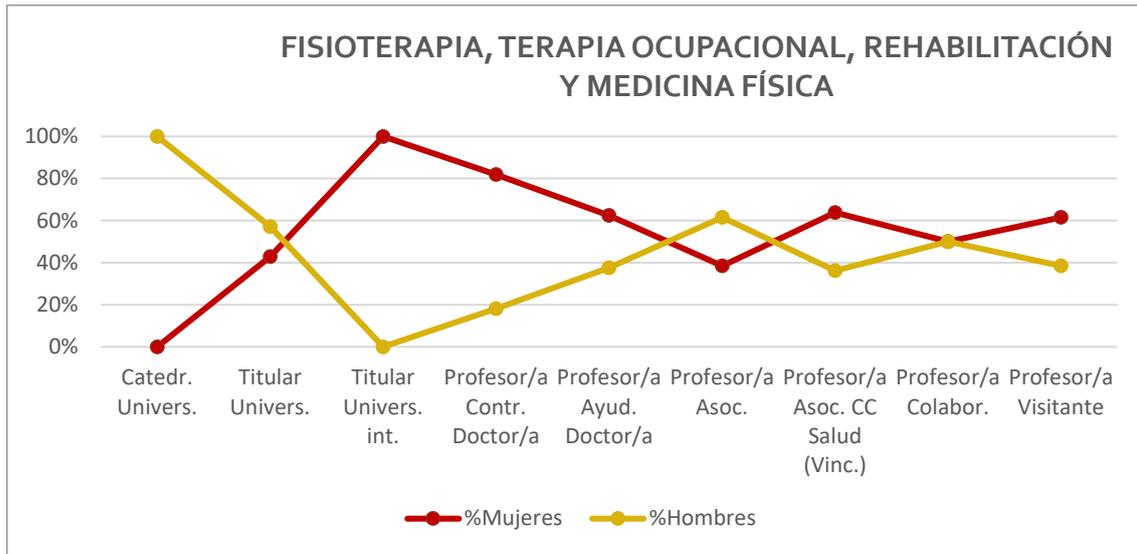
En cuanto a la Categoría Profesional, se muestra la siguiente tabla ordenada de mayor a menor representación de personal. En ella se puede ver que el 27,5% del PDI tienen una categoría de profesorado asociado, seguido de profesorado visitante (17,8%) y Titulares de Universidad (15,8%). Tanto en cátedras universitarias (75%) como en profesorado emérito (100%) los hombres tienen el mayor porcentaje.

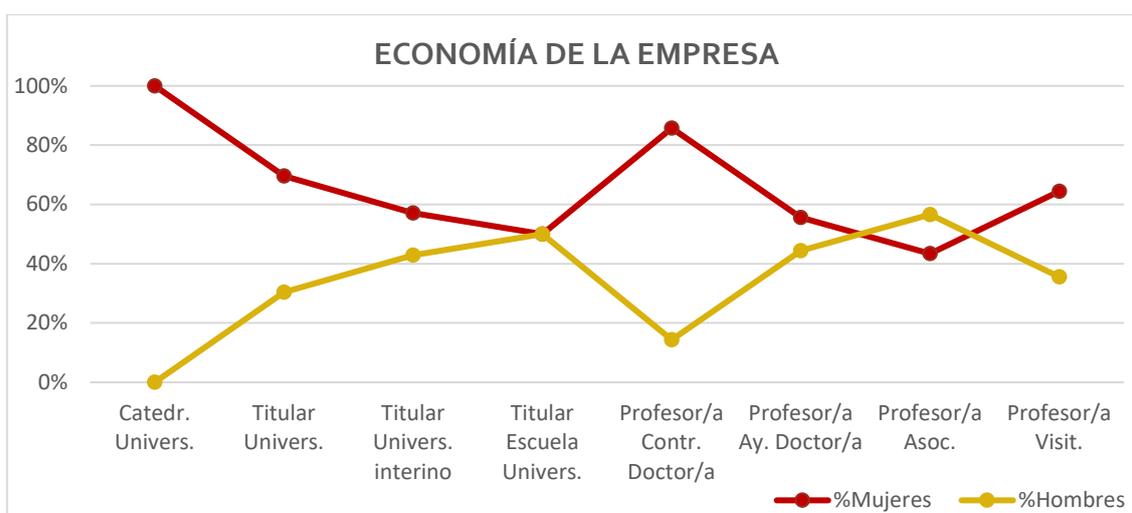
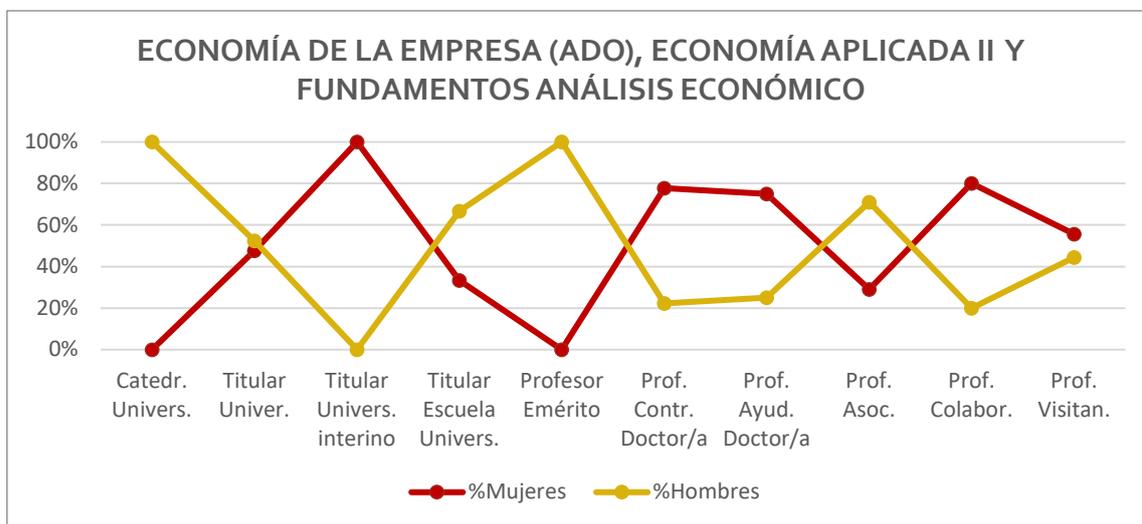
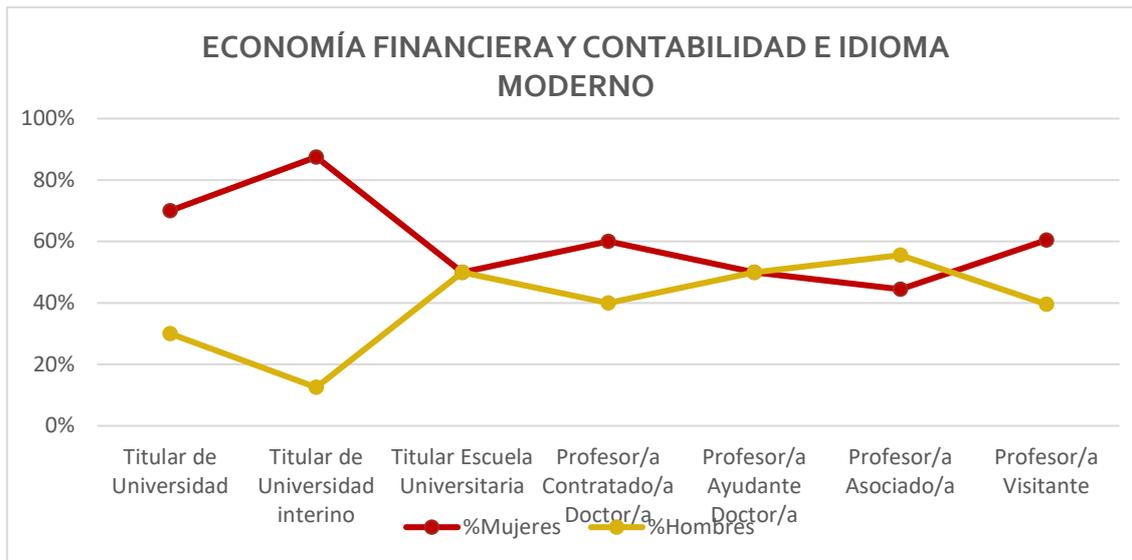
Categoría profesional	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>1.266</b>	<b>1.412</b>	<b>2678</b>	<b>100,00%</b>	<b>47,27%</b>	<b>52,73%</b>
Profesor/a Asociado/a	296	442	738	27,56%	40,11%	59,89%
Profesor/a Visitante	247	231	478	17,85%	51,67%	48,33%
Titular de Universidad	196	227	423	15,80%	46,34%	53,66%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	127	160	287	10,72%	44,25%	55,75%
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	153	115	268	10,01%	57,09%	42,91%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	128	74	202	7,54%	63,37%	36,63%
Catedrático/a de Universidad	33	102	135	5,04%	24,44%	75,56%
Titular de Universidad interino/a	49	32	81	3,02%	60,49%	39,51%
Investigador/a	15	10	25	0,93%	60,00%	40,00%
Profesor/a Colaborador/a	15	6	21	0,78%	71,43%	28,57%
Titular Escuela Universitaria	6	9	15	0,56%	40,00%	60,00%
Catedrático/a de Escuela Univ.	1	2	3	0,11%	33,33%	66,67%
Profesorado Emérito	0	2	2	0,07%	0,00%	100,00%

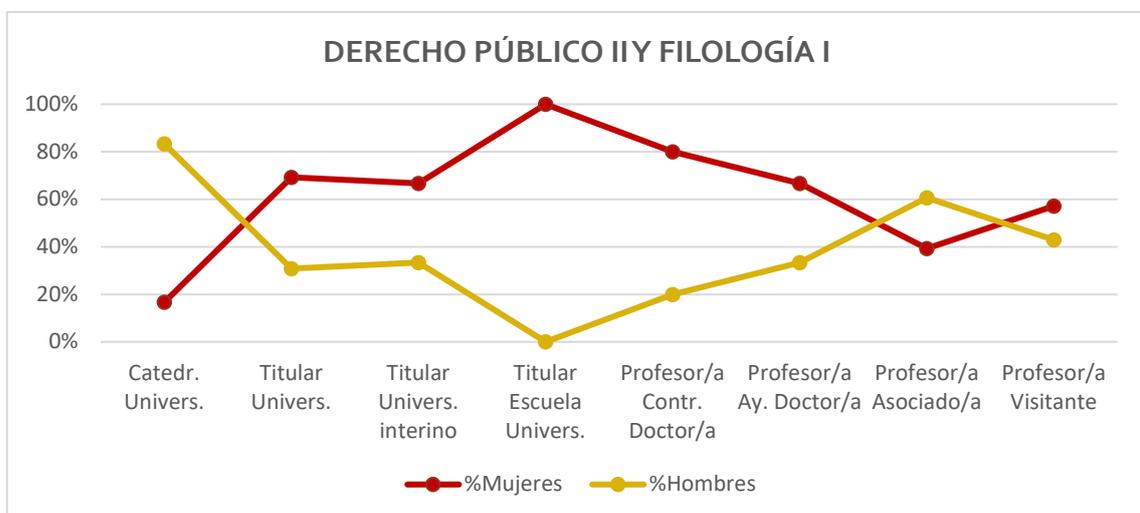
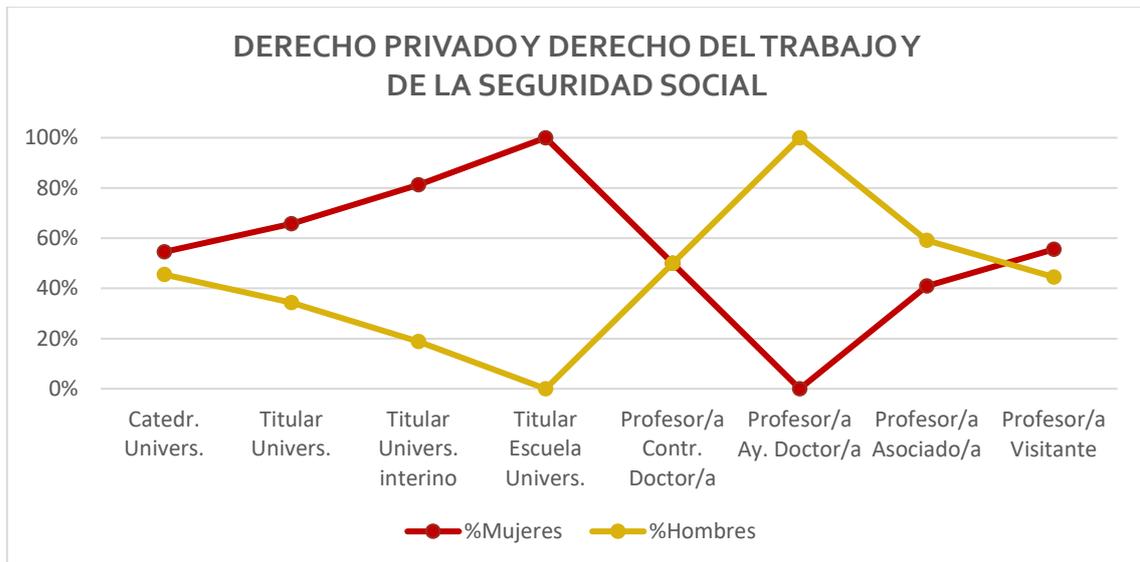
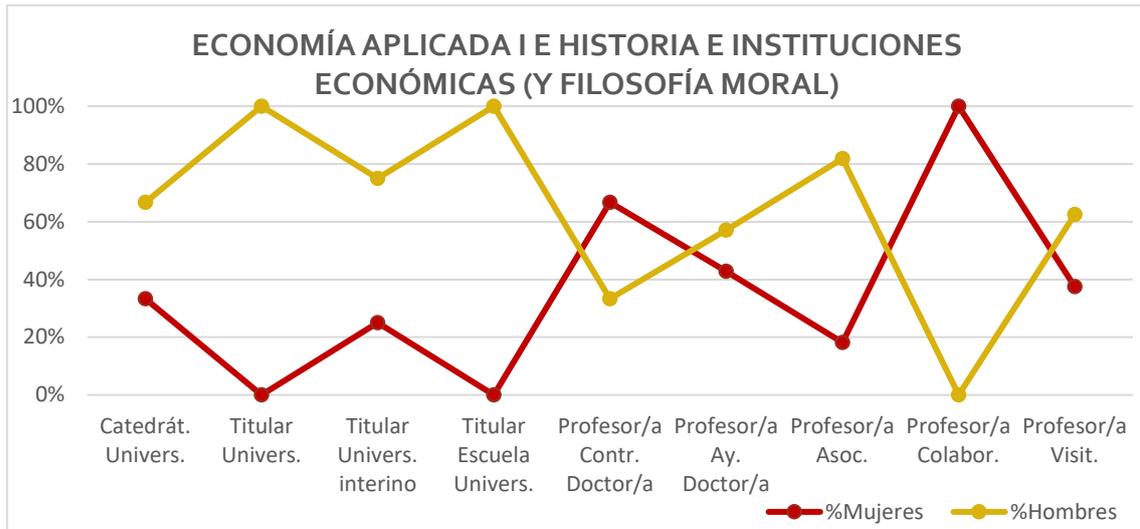
Desde la Unidad de Igualdad, se han facilitado las Categorías profesionales del PDI por departamentos. A continuación, se muestran las gráficas correspondientes:

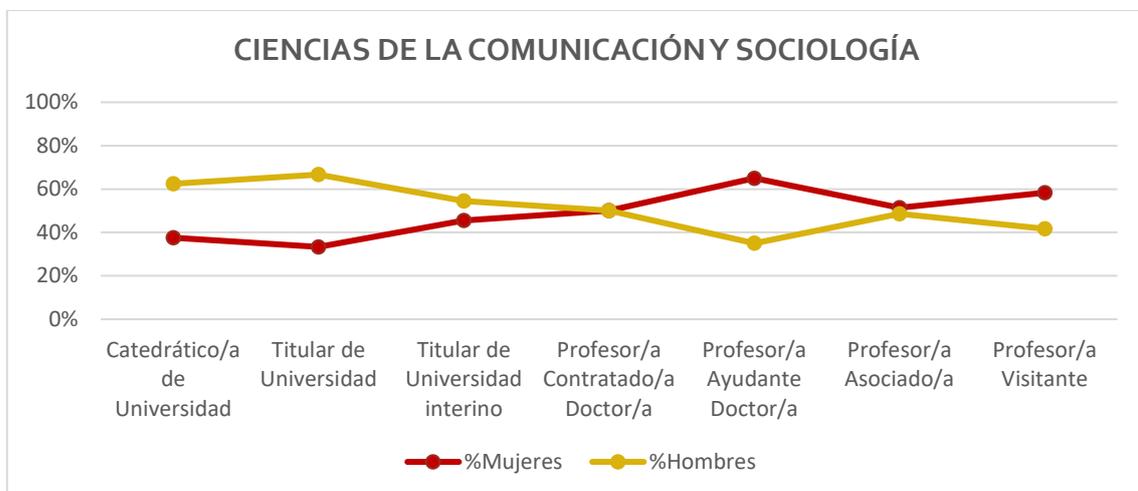
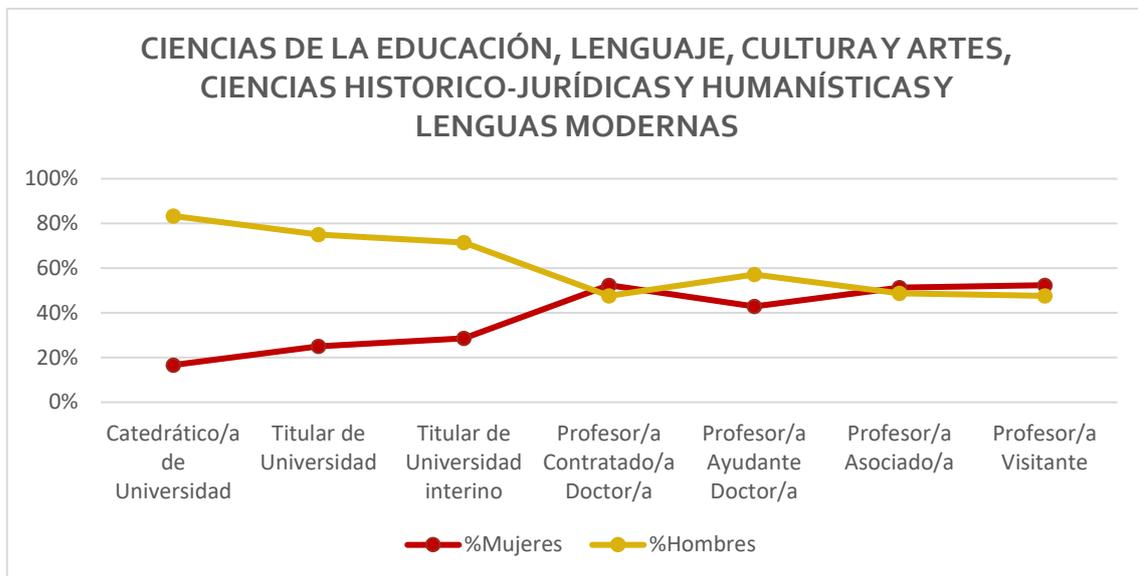
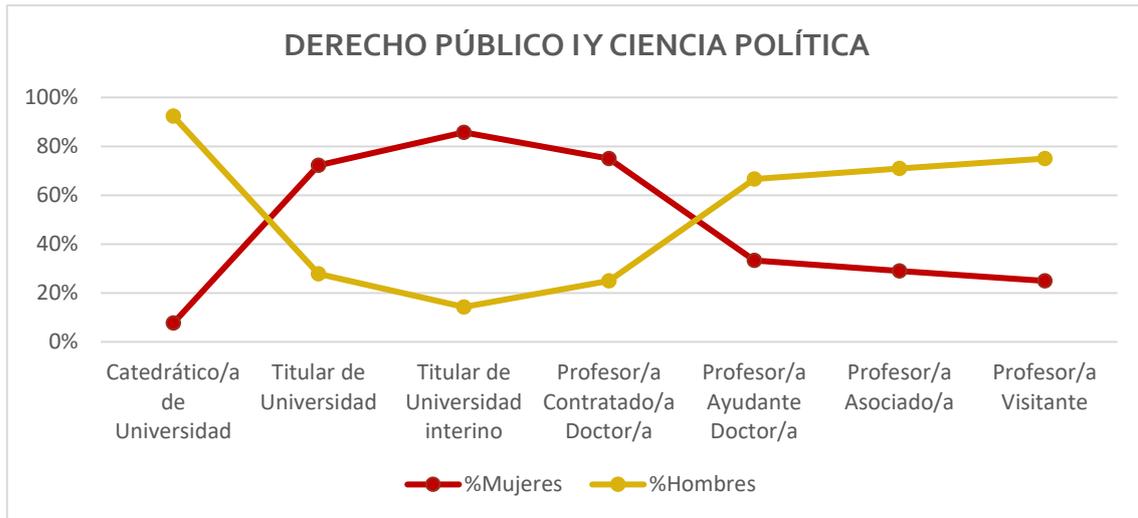


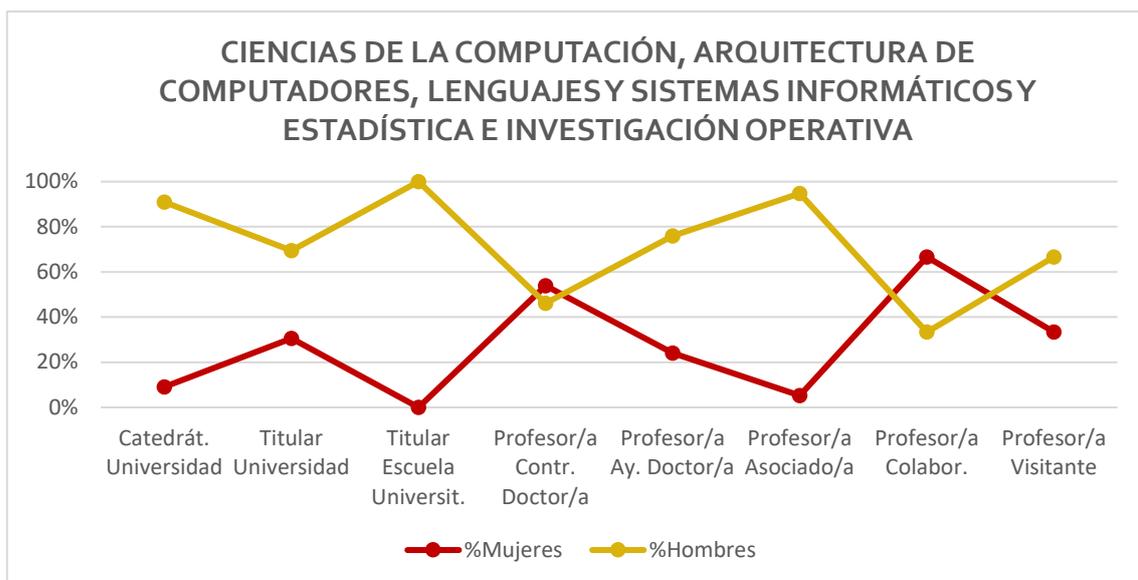
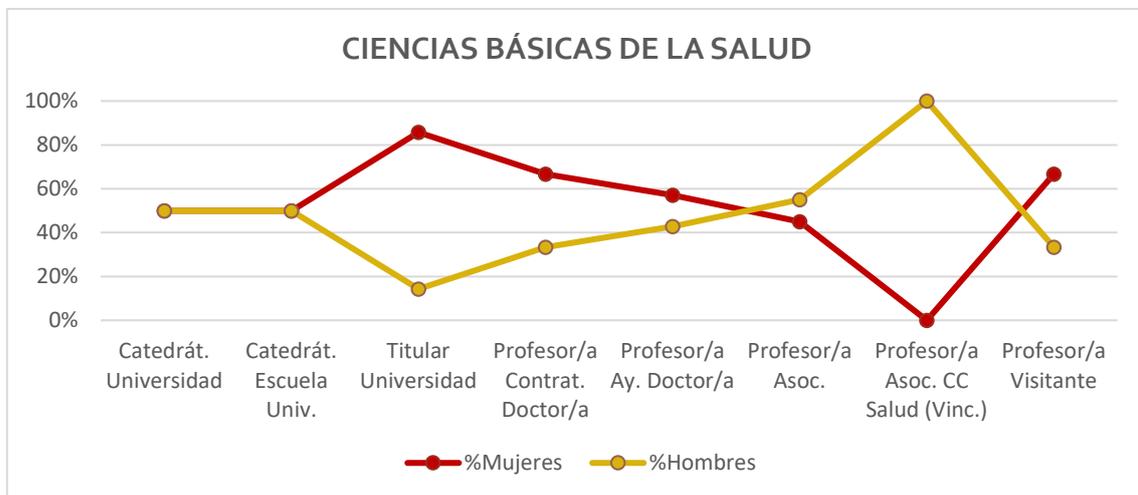
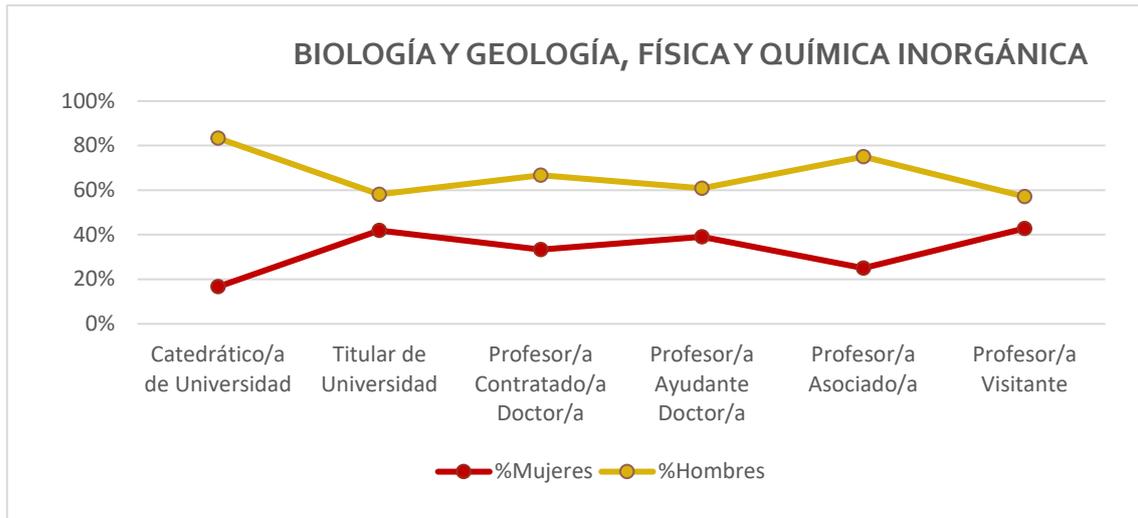










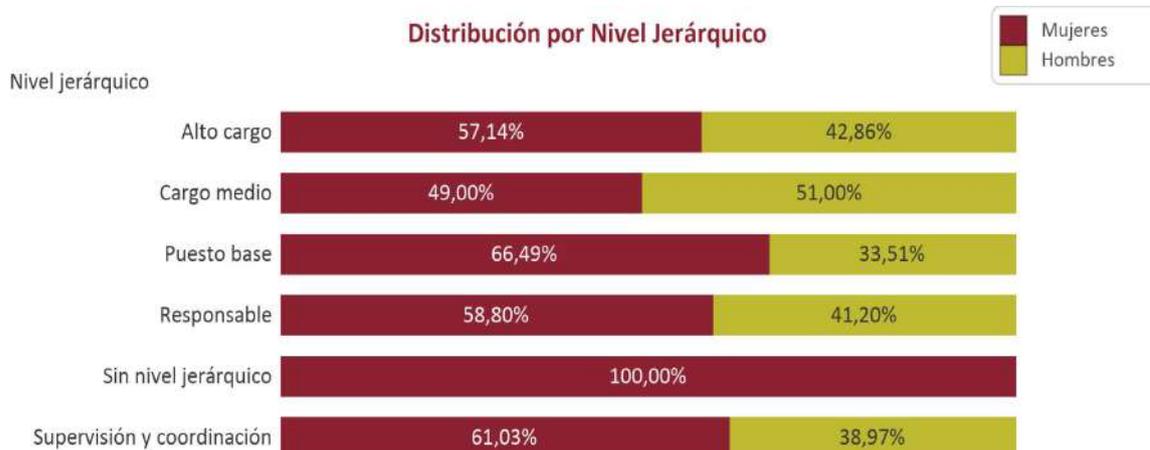


### — Personal de Administración y Servicios

En primer lugar, se analiza la segregación vertical del ámbito PAS analizando el nivel jerárquico de su plantilla. El porcentaje más representativo es del personal responsable con un 36,7% de la plantilla seguido del 26,7% que ostenta puestos base y el 18,7% que se sitúa en puestos de Supervisión y coordinación.

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Sin nivel jerárquico	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Puesto base	129	65	194	26,72%	66,49%	33,51%
Supervisión y coordinación	83	53	136	18,73%	61,03%	38,97%
Responsable	157	110	267	36,78%	58,80%	41,20%
Alto cargo	16	12	28	3,86%	57,14%	42,86%
Cargo medio	49	51	100	13,77%	49,00%	51,00%

Analizando esta distribución por sexo, se observa que los hombres tan solo superan a las mujeres en los Cargos medios con un 51% y que no existe presencia equilibrada en niveles como los puestos base y la supervisión y coordinación.



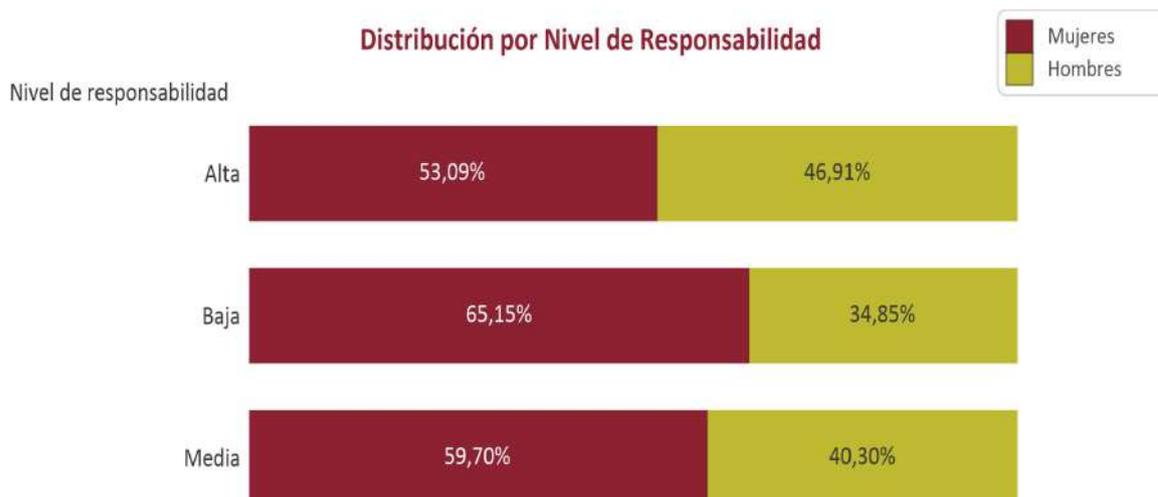
Analizando el nivel jerárquico en base a la antigüedad de la plantilla se observa que todos los niveles jerárquicos tienen una gran variedad de antigüedad en su plantilla y que, en los puestos de más jerarquía, Alto cargo y Coordinación y Supervisión, el personal más representado es el que tiene más de 22 años de antigüedad.

Nivel jerárquico	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
<b>Alto cargo</b>		<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>3,86%</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	De 0 a 3	3	2	5	0,69%	60,00%	40,00%
	De 16 a 18	1	2	3	0,41%	33,33%	66,67%
	De 19 a 21	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
	Más de 22	10	6	16	2,20%	62,50%	37,50%
	De 4 a 6	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	De 7 a 9	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
<b>Cargo medio</b>		<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>13,77%</b>	<b>49,00%</b>	<b>51,00%</b>
	De 0 a 3	5	6	11	1,52%	45,45%	54,55%
	De 10 a 12	1	3	4	0,55%	25,00%	75,00%
	De 13 a 15	5	8	13	1,79%	38,46%	61,54%
	De 16 a 18	6	4	10	1,38%	60,00%	40,00%
	De 19 a 21	5	6	11	1,52%	45,45%	54,55%
	Más de 22	26	23	49	6,75%	53,06%	46,94%
	De 4 a 6	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
De 7 a 9	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%	
<b>Puesto base</b>		<b>129</b>	<b>65</b>	<b>194</b>	<b>26,72%</b>	<b>66,49%</b>	<b>33,51%</b>
	De 0 a 3	47	12	59	8,13%	79,66%	20,34%
	De 10 a 12	10	6	16	2,20%	62,50%	37,50%
	De 13 a 15	11	11	22	3,03%	50,00%	50,00%
	De 16 a 18	14	5	19	2,62%	73,68%	26,32%
	De 19 a 21	17	3	20	2,75%	85,00%	15,00%
	Más de 22	6	6	12	1,65%	50,00%	50,00%
	De 4 a 6	12	13	25	3,44%	48,00%	52,00%
De 7 a 9	12	9	21	2,89%	57,14%	42,86%	
<b>Responsable</b>		<b>157</b>	<b>110</b>	<b>267</b>	<b>36,78%</b>	<b>58,80%</b>	<b>41,20%</b>
	De 0 a 3	5	9	14	1,93%	35,71%	64,29%
	De 10 a 12	13	5	18	2,48%	72,22%	27,78%
	De 13 a 15	22	11	33	4,55%	66,67%	33,33%
	De 16 a 18	31	25	56	7,71%	55,36%	44,64%
	De 19 a 21	31	22	53	7,30%	58,49%	41,51%
	Más de 22	36	20	56	7,71%	64,29%	35,71%
	De 4 a 6	9	7	16	2,20%	56,25%	43,75%
De 7 a 9	10	11	21	2,89%	47,62%	52,38%	
<b>Sin nivel jerárquico</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,14%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	De 19 a 21	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
<b>Supervisión y coordinación</b>		<b>83</b>	<b>53</b>	<b>136</b>	<b>18,73%</b>	<b>61,03%</b>	<b>38,97%</b>
	De 0 a 3	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
	De 10 a 12	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	De 13 a 15	7	5	12	1,65%	58,33%	41,67%
	De 16 a 18	12	3	15	2,07%	80,00%	20,00%
	De 19 a 21	19	13	32	4,41%	59,38%	40,63%
	Más de 22	44	27	71	9,78%	61,97%	38,03%
	De 4 a 6	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
De 7 a 9	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%	

En cuanto al nivel de responsabilidad del ámbito PAS, el porcentaje más alto (36,9%) se encuentra en personal con un nivel de responsabilidad baja, seguido muy de cerca del personal con responsabilidad baja (36,3%) por lo que el nivel menos representado es el de responsabilidad alta con un 26,7%.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Baja	172	92	264	36,36%	65,15%	34,85%
Media	160	108	268	36,91%	59,70%	40,30%
Alta	103	91	194	26,72%	53,09%	46,91%

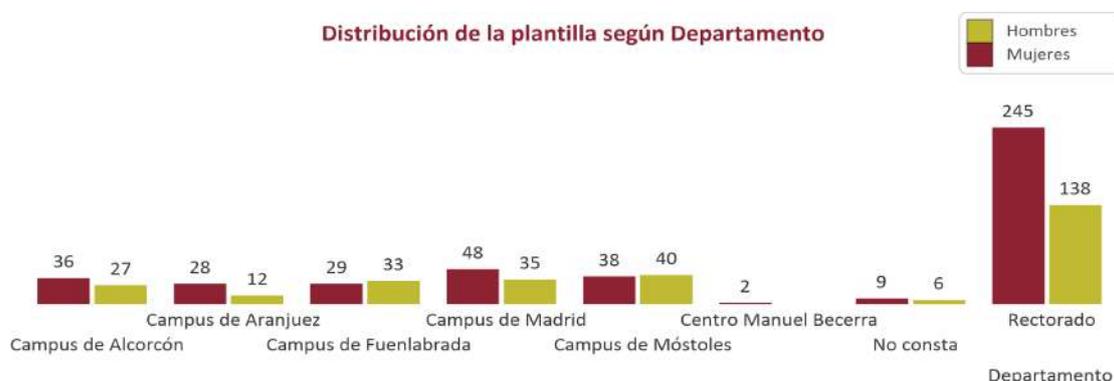
Al analizar el nivel de responsabilidad por sexo se observa que, en todos los casos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.



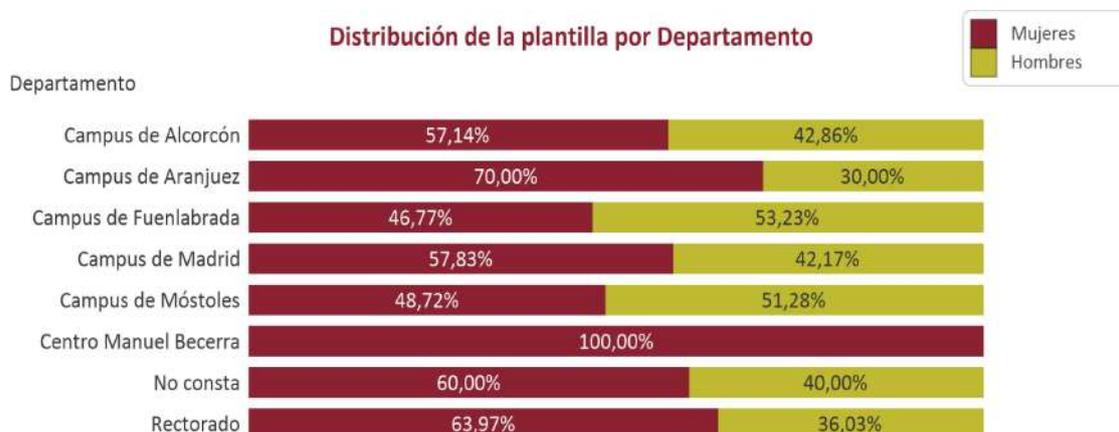
Al igual que ocurría en los niveles jerárquicos, las personas más representadas en los niveles de responsabilidad altos y medios son las que llevan más de 22 años dentro de la organización, excepto en el caso del nivel bajo de responsabilidad.

Nivel de responsabilidad	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Alta		<b>103</b>	<b>91</b>	<b>194</b>	<b>26,72%</b>	<b>53,09%</b>	<b>46,91%</b>
	De 0 a 3	7	9	16	2,20%	43,75%	56,25%
	De 10 a 12	1	4	5	0,69%	20,00%	80,00%
	De 13 a 15	8	9	17	2,34%	47,06%	52,94%
	De 16 a 18	8	6	14	1,93%	57,14%	42,86%
	De 19 a 21	16	16	32	4,41%	50,00%	50,00%
	Más de 22	59	42	101	13,91%	58,42%	41,58%
	De 4 a 6	1	4	5	0,69%	20,00%	80,00%
De 7 a 9	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%	
Baja		<b>172</b>	<b>92</b>	<b>264</b>	<b>36,36%</b>	<b>65,15%</b>	<b>34,85%</b>
	De 0 a 3	46	12	58	7,99%	79,31%	20,69%
	De 10 a 12	17	8	25	3,44%	68,00%	32,00%
	De 13 a 15	23	14	37	5,10%	62,16%	37,84%
	De 16 a 18	24	11	35	4,82%	68,57%	31,43%
	De 19 a 21	17	6	23	3,17%	73,91%	26,09%
	Más de 22	8	4	12	1,65%	66,67%	33,33%
	De 4 a 6	18	18	36	4,96%	50,00%	50,00%
De 7 a 9	19	19	38	5,23%	50,00%	50,00%	
Media		<b>160</b>	<b>108</b>	<b>268</b>	<b>36,91%</b>	<b>59,70%</b>	<b>40,30%</b>
	De 0 a 3	7	10	17	2,34%	41,18%	58,82%
	De 10 a 12	6	3	9	1,24%	66,67%	33,33%
	De 13 a 15	14	12	26	3,58%	53,85%	46,15%
	De 16 a 18	32	22	54	7,44%	59,26%	40,74%
	De 19 a 21	41	23	64	8,82%	64,06%	35,94%
	Más de 22	55	36	91	12,53%	60,44%	39,56%
	De 4 a 6	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%
De 7 a 9	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%	

Sobre el ámbito PAS no constan áreas, pero sí centros de trabajo, en este caso campus. El departamento/campus más numeroso es el de Rectorado con 383 personas (52,7%), seguido de los campus de Madrid (11,4%) y de Móstoles (10,7%).



Esta distribución por Campus analizada por sexo muestra mayoritariamente departamentos con presencia equilibrada menos en Rectorado y el Centro Manuel Becerra tal y como muestra la siguiente gráfica.



Respecto a los Grupos Profesionales del PAS, se observa la distribución entre el PASF (Funcionario) PASL (Laboral) y el PAS Eventual. A parte observar una gran variedad de Grupos Profesionales en todos ellos se detecta que en PAS Laboral la representación más elevada se encuentra en los Grupos D1 y C3, los Grupos más bajos.

PASL	Grupo profesional	Mujeres	Hombres
A1	13	5	8
A2	13	5	8
B1	5	2	3
B2	11	8	3
C1	18	11	7
C2	27	18	9
C3	52	29	23
D1	75	42	33
<b>Total general</b>	<b>214</b>	<b>120</b>	<b>94</b>

En el caso del PAS Funcionario ocurre lo mismo que en el PASL, la mayoría del personal se aglutina en los Grupos más bajos C1 y C2.

PASF	Grupo profesional	Mujeres	Hombres
A1	56	31	25
A2	85	45	40
C1	248	148	100
C2	108	81	27
<b>Total general</b>	<b>497</b>	<b>305</b>	<b>192</b>

Mientras que sobre el PAS Eventual ocurre lo contrario, la mayoría de las personas se encuentran en el Grupo A1, el Grupo más alto.

Eventuales	Grupo profesional	Mujeres	Hombres
A1	11	7	4
B1	1	0	1
C1	1	1	0
C2	2	2	0
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

Esta distribución analizada por sexo se muestra que no existe presencia equilibrada en los grupos A (totalmente masculinizado), B1 y C2 entre hombres y mujeres.

Respecto a la distribución según los Grupos profesionales desagregada por sexo se concluye que, debido a la feminización de este ámbito, todos los Grupos profesionales tienen más representación de mujeres que de hombres excepto en el PASF y los Grupos A1 y A2, los más altos, donde en ambos casos los hombres son mayor representación que las mujeres.

Respecto a la Categoría profesional del PAS, se observa la siguiente tabla ordenada de mayor a menor representación de las categorías existentes. En ella se observa que la categoría más representada es la de E. Administrativa (34,5%), seguido de Técnico/a Auxiliar (10,3%).

Categoría profesional	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
E. Administrativa URJC	185	66	251	34,57%	73,71%	26,29%
Técnico/a Auxiliar (D1)	42	33	75	10,33%	56,00%	44,00%
E. Téc. Superior de Administradores/as URJC	33	39	72	9,92%	45,83%	54,17%
Técnico/a Especialista III (C3)	29	23	52	7,16%	55,77%	44,23%
E. Gestión UCM	24	14	38	5,23%	63,16%	36,84%
E. Téc. Aux. Bibliot. Archivos y Museos URJC	22	11	33	4,55%	66,67%	33,33%
E. Oficial/a de Oficios URJC	12	19	31	4,27%	38,71%	61,29%
Técnico/a Especialista II (C2)	18	9	27	3,72%	66,67%	33,33%
E. Gestión de sistemas e informática URJC	5	14	19	2,62%	26,32%	73,68%
Técnico/a Especialista I (C1)	11	7	18	2,48%	61,11%	38,89%
Titulado/a Superior (A1)	7	8	15	2,07%	46,67%	53,33%
Titulado/a Superior (A2)	5	8	13	1,79%	38,46%	61,54%
E. Técnica de Grado Medio URJC	6	6	12	1,65%	50,00%	50,00%
E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	8	3	11	1,52%	72,73%	27,27%
Titulado/a Grado Medio (B2)	7	3	10	1,38%	70,00%	30,00%
E. Técnica Facultativa Superior URJC	5	3	8	1,10%	62,50%	37,50%
E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	7	0	7	0,96%	100,00%	0,00%
Titulado/a Grado Medio (B1)	2	4	6	0,83%	33,33%	66,67%
E. Ayudantes de Oficios URJC	0	5	5	0,69%	0,00%	100,00%
C. Arquitectos/as TEC. Hacienda Pública	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%
E. Sup. Sistemas y téc. De Inform. URJC	0	3	3	0,41%	0,00%	100,00%
C. Ingeniería técnica de O.P.	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
C. Téc. Aux. Informática. Admin. Del Estado	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca UCM	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Analista (A1)	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Asesor/a Técnico	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
C.S. Interventores/as y auditores/as del Estado	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
E. Téc. Superior de Administradores/as UAH	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
E. Técnica de Gestión UCM	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
E. Administrativa UAM	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
E. Administrativa UPM	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
E. Conductoras/es URJC	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Sup. de Letrados JCCM	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Titulado/a Grado Medio	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%

Los puestos de trabajo con porcentajes más altos dentro de la extensa variedad del ámbito PAS son Jefatura de sección (14,6%), Apoyo administrativo (11,2%) y Técnico/a auxiliar (10,3%).

Puesto de trabajo	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Administrador/a de Centro	2	0	2	0,28%	100,00%	0,00%
Arquitecto/a Técnico	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Ayudante de Biblioteca	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Coordinador/a Proyecto	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Dir. Serv. Téc. Planificación, Edifi. y Gest, Infraestruc.	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Director/a	4	0	4	0,55%	100,00%	0,00%
Director/a de Biblioteca Universitaria	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Director/a del Gabinete del Rector	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Director/a Relaciones Institucionales	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Enfermero/a del Trabajo	3	0	3	0,41%	100,00%	0,00%
Jefe/a de la Secretaría del Rector	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Jefe/a de Servicio TIC	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Jefe/a del Servicio Médico del Trabajo	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Secretario/a Decano/Director	5	0	5	0,69%	100,00%	0,00%
Secretario/a del Consejo Social	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Subdirector/a Biblioteca Universitaria	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Tec.Intermedio PRL/Jefe/a de Sección	2	0	2	0,28%	100,00%	0,00%
Técnico Especialista II (C2)	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Técnico/a Superior PRL	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Titulado/a de Grado Medio I	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Titulado/a de Grado Medio II	5	0	5	0,69%	100,00%	0,00%
Vicegerente/a en funciones	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Secretario/a de Órgano de Gobierno	10	1	11	1,52%	90,91%	9,09%
Director/a de Área	5	1	6	0,83%	83,33%	16,67%
Auxiliar Administrativo/a	32	7	39	5,37%	82,05%	17,95%
Secretario/a de Departamento	9	3	12	1,65%	75,00%	25,00%
Vicegerente/a	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%
Apoyo Administrativo	57	25	82	11,29%	69,51%	30,49%
No consta	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%
Titulado/a Grado Medio II	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%
Técnico/a Especialista II	17	9	26	3,58%	65,38%	34,62%
Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	19	11	30	4,13%	63,33%	36,67%
Jefe/a de Sección	67	39	106	14,60%	63,21%	36,79%
Técnico/a Especialista I	11	7	18	2,48%	61,11%	38,89%
Técnico/a Especialista III	30	23	53	7,30%	56,60%	43,40%

Técnico/a Auxiliar	42	33	75	10,33%	56,00%	44,00%
Jefe/a de Negociado	33	26	59	8,13%	55,93%	44,07%
Arquitecto/a	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Arquitecto/a Técnico-Jefe de Servicio	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Asesor/a Jurídico	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Asesor/a Técnico/a	8	8	16	2,20%	50,00%	50,00%
Coordinador/a Informático/a de Campus	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Jefe/a de Servicio	15	15	30	4,13%	50,00%	50,00%
Técnico/a Informático	2	2	4	0,55%	50,00%	50,00%
Titulado/a Grado Medio I	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Oficial/a de Oficios	11	13	24	3,31%	45,83%	54,17%
Titulado/a Superior	9	13	22	3,03%	40,91%	59,09%
Técnico/a de Apoyo	2	3	5	0,69%	40,00%	60,00%
Gerente/a de Campus	1	2	3	0,41%	33,33%	66,67%
Titulado/a de Grado Medio	1	2	3	0,41%	33,33%	66,67%
Operador/a	4	10	14	1,93%	28,57%	71,43%
Técnico/a de Grado Medio	1	4	5	0,69%	20,00%	80,00%
Analista	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Asesor/a Técnico	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Ayudante de Oficios	0	4	4	0,55%	0,00%	100,00%
Coordinador/a Informático	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a Adjunto/a de Asesoría Jurídica	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a Área de Servicios Informáticos	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a Comunicación	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a de Asesoría Jurídica	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a de Comunicación	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Director/a Económico-Financiero	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Gerente General	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Ingeniero/a	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Inspector/a Adjunto	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Interventor/a Adjunto	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Jefe/a de Sección (Obras y Mto.)	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Personal Técnico de Gestión	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Técnico Especialista III (C3)	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Técnico/a Base PRL	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Técnico/a Gestión de Sistemas e Informática	0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
Titulado/a Grado Medio - Gestor de Innov. y Trasn. de Técn.	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Titulado/a Grado Medio - Gestor de Proyectos Internacionales	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
Titulado/a Superior Gestor de Proyectos Internacionales	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%

En último lugar, se analiza la formación del personal según el nivel jerárquico que asumen donde se observa que en todos los niveles jerárquicos la formación más representada es la Licenciatura excepto en los puestos base que es el Grado.

Nivel jerárquico	Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>726</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,92%</b>	<b>40,08%</b>
Alto cargo		<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>3,86%</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	Doctorado	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
	Ingeniería superior	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
	Licenciatura	10	8	18	2,48%	55,56%	44,44%
	Máster	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	No consta	4	2	6	0,83%	66,67%	33,33%
Cargo medio		<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>13,77%</b>	<b>49,00%</b>	<b>51,00%</b>
	Bachiller	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
	Diplomado	2	2	4	0,55%	50,00%	50,00%
	Doctorado	4	2	6	0,83%	66,67%	33,33%
	Grado	2	2	4	0,55%	50,00%	50,00%
	Grado Superior de FP	2	0	2	0,28%	100,00%	0,00%
	Ingeniería superior	3	6	9	1,24%	33,33%	66,67%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	2	2	4	0,55%	50,00%	50,00%
	Licenciatura	24	23	47	6,47%	51,06%	48,94%
	Máster	4	2	6	0,83%	66,67%	33,33%
	No consta	2	12	14	1,93%	14,29%	85,71%
	Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	2	0	2	0,28%	100,00%	0,00%
	Puesto base		<b>129</b>	<b>65</b>	<b>194</b>	<b>26,72%</b>	<b>66,49%</b>
Bachiller		9	6	15	2,07%	60,00%	40,00%
Bachiller Elemental		0	3	3	0,41%	0,00%	100,00%
Bachillerato o Grado Superior FP		1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Bachillerato Superior		1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
Certificado de Escolaridad		0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%
Diplomado		4	2	6	0,83%	66,67%	33,33%
ESO o Grado Medio FP		0	2	2	0,28%	0,00%	100,00%

	Experiencia profesional equivalente	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
	Grado	11	14	25	3,44%	44,00%	56,00%
	Grado medio de FP	1	2	3	0,41%	33,33%	66,67%
	Grado Superior de FP	3	2	5	0,69%	60,00%	40,00%
	Grado Superior FP	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
	Licenciatura	17	3	20	2,75%	85,00%	15,00%
	Máster	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	No consta	77	21	98	13,50%	78,57%	21,43%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	2	5	7	0,96%	28,57%	71,43%
	Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Responsable		<b>157</b>	<b>110</b>	<b>267</b>	<b>36,78%</b>	<b>58,80%</b>	<b>41,20%</b>
	Bachiller	17	16	33	4,55%	51,52%	48,48%
	Bachiller Elemental	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	4	5	9	1,24%	44,44%	55,56%
	Bachillerato Superior	2	4	6	0,83%	33,33%	66,67%
	Diplomado	7	6	13	1,79%	53,85%	46,15%
	Disp. Adicional 9ª de R.D 364/1995 de 1º de marzo	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
	Doctorado	5	0	5	0,69%	100,00%	0,00%
	Experiencia profesional equivalente	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	Grado	11	9	20	2,75%	55,00%	45,00%
	Grado medio de FP	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
	Grado Superior de FP	13	8	21	2,89%	61,90%	38,10%
	Grado Superior FP	0	1	1	0,14%	0,00%	100,00%
	Ingeniería superior	3	0	3	0,41%	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	3	1	4	0,55%	75,00%	25,00%
	Licenciatura	42	17	59	8,13%	71,19%	28,81%
	Máster	2	3	5	0,69%	40,00%	60,00%
	No consta	34	29	63	8,68%	53,97%	46,03%

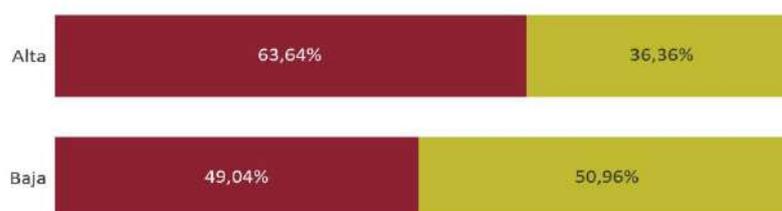
	Pruebas de Acceso a la Universidad	11	7	18	2,48%	61,11%	38,89%
	Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Sin nivel jerárquico		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,14%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	Grado Superior de FP	1	0	1	0,14%	100,00%	0,00%
Supervisión y coordinación		<b>83</b>	<b>53</b>	<b>136</b>	<b>18,73%</b>	<b>61,03%</b>	<b>38,97%</b>
	Bachiller	11	6	17	2,34%	64,71%	35,29%
	Bachiller Elemental	1	1	2	0,28%	50,00%	50,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	1	2	3	0,41%	33,33%	66,67%
	Diplomado	9	5	14	1,93%	64,29%	35,71%
	Doctorado	2	2	4	0,55%	50,00%	50,00%
	Grado	4	3	7	0,96%	57,14%	42,86%
	Grado Superior de FP	3	4	7	0,96%	42,86%	57,14%
	Ingeniería superior	1	4	5	0,69%	20,00%	80,00%
	Ingeniería técnica	3	6	9	1,24%	33,33%	66,67%
	Licenciatura	30	7	37	5,10%	81,08%	18,92%
	Máster	6	4	10	1,38%	60,00%	40,00%
	No consta	4	4	8	1,10%	50,00%	50,00%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	6	4	10	1,38%	60,00%	40,00%
	Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	2	1	3	0,41%	66,67%	33,33%

### — Personal Técnico de Apoyo

Sobre los niveles de responsabilidad del personal del ámbito TEC se observa que tan solo el 9,5% tienen una responsabilidad alta dentro de la organización, mientras el 90,5% restante tiene una responsabilidad baja. Al desagregar estos resultados por sexo se muestra como más mujeres (7) que hombres (4) ostentan una responsabilidad alta en la URJC.

### Distribución por Nivel de Responsabilidad

Nivel de responsabilidad



Al observar la antigüedad del personal respecto al nivel de responsabilidad se muestra que los años de antigüedad no siempre son relevantes para asumir más responsabilidad en el ámbito TEC debido a que existe personal con alte responsabilidad que lleva menos de tres años en la organización y, a su vez, existe personal con más de 15 años dentro de la organización con responsabilidad baja.

Nivel de responsabilidad	Antigüedad	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Alta		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>9,57%</b>	<b>63,64%</b>	<b>36,36%</b>
	De 0 a 3	5	4	9	7,83%	55,56%	44,44%
	De 10 a 12	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
	De 4 a 6	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Baja		<b>51</b>	<b>53</b>	<b>104</b>	<b>90,43%</b>	<b>49,04%</b>	<b>50,96%</b>
	De 0 a 3	41	42	83	72,17%	49,40%	50,60%
	De 10 a 12	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
	De 13 a 15	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
	De 16 a 18	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
	De 19 a 21	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
	De 4 a 6	8	4	12	10,43%	66,67%	33,33%
	De 7 a 9	0	4	4	3,48%	0,00%	100,00%

A continuación, se muestran las áreas existentes dentro del ámbito de TEC. Aunque existe una gran parte de la plantilla sobre la que no consta área (66,9%), gran parte del personal se aglutina en las áreas de Ingeniería Química (9,5%) y Arquitectura y Tecnología de Computadores (4,3%). Las demás áreas no sobrepasan el 2% del personal de la plantilla.

Área	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Bioquímica y Biología Molecular	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%

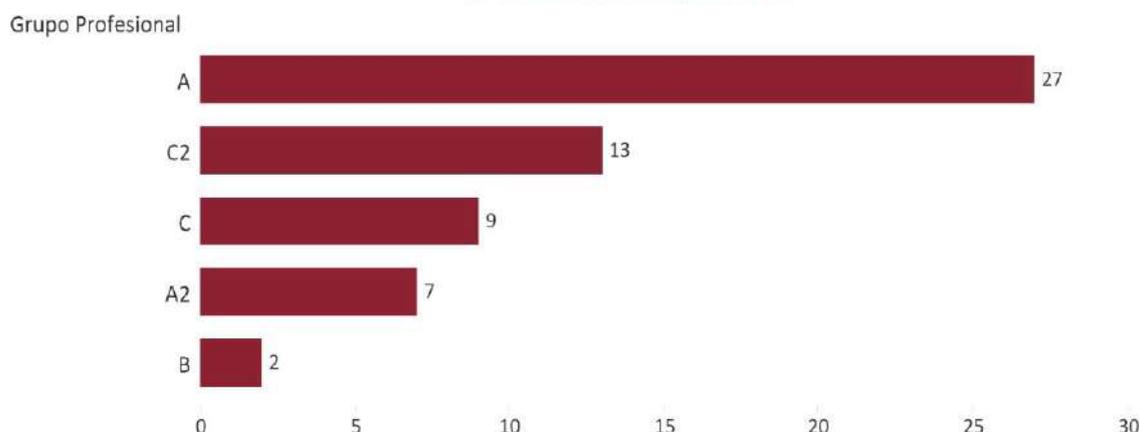
Botánica	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Farmacología	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Fisiología	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
Química Física	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
Tecnología Electrónica	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
<b>Ingeniería Química</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>9,57%</b>	<b>63,64%</b>	<b>36,36%</b>
<b>No consta</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>77</b>	<b>66,96%</b>	<b>50,65%</b>	<b>49,35%</b>
Comunicación Audiovisual y Publicidad	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
Historia Moderna	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
Ingeniería Telemática	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
<b>Arquitectura y Tecnología de Computadores</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4,35%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Biología Celular	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	0	2	2	1,74%	0,00%	100,00%
Ciencia Política y de la Administración	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Ecología	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Electrónica	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Ingeniería Aeroespacial	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%

El Grupo Profesional donde se concentra la mayoría del personal TEC es en el Grupo A con 49 personas, el 42,6% del total, seguido del Grupo C (22,6%) y el Grupo C2 (17,3%).

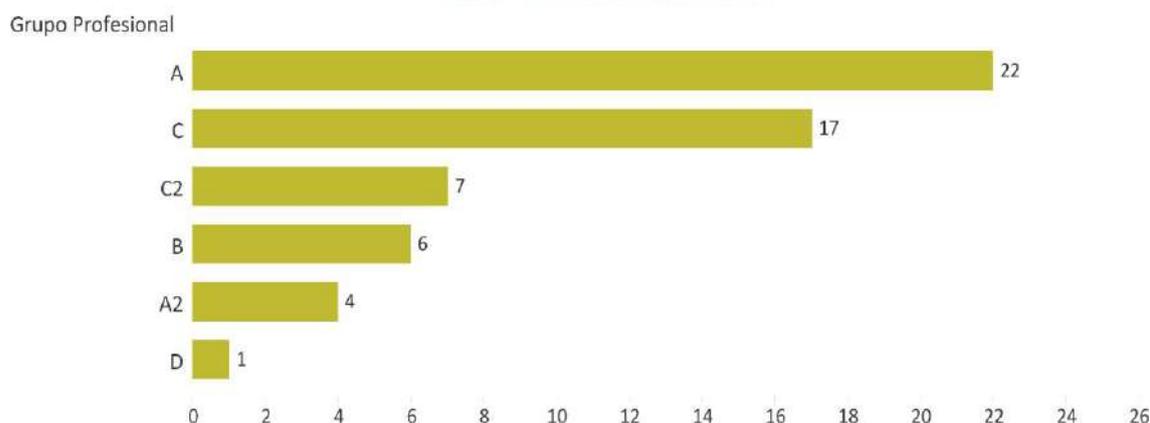


Al analizar los grupos profesionales desagregados por sexo se observa que existe la misma tendencia de personal por Grupos Profesionales en hombres y en mujeres excepto en el caso de los hombres que aparece el Grupo Profesional D y que no aparece en el caso de las mujeres de la organización.

### Grupo Profesional (Mujeres)



### Grupo Profesional (Hombres)



En cuanto a las Categorías profesionales, se muestran en la siguiente tabla organizadas de mayor a menor representación siendo el Grupo Profesional I (Investigación) el más representado con un 24,3%, seguido del Grupo Profesional III (Investigación) con un 22,61%.

La Categoría Profesional menos representada es la del Grupo Profesional IV (Investigación) con un 0,87% de personal, tan solo una persona.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	12	16	28	24,35%	42,86%	57,14%
Grupo Profesional III (Investigación)	9	17	26	22,61%	34,62%	65,38%
Técnico/a Especialista II	13	7	20	17,39%	65,00%	35,00%
Investigador/a	11	4	15	13,04%	73,33%	26,67%
Titulado/a Superior (A2)	7	4	11	9,57%	63,64%	36,36%

Grupo Profesional II (Investigación)	2	6	8	6,96%	25,00%	75,00%
Titulado/a Superior	4	2	6	5,22%	66,67%	33,33%
Grupo Profesional IV (Investigación)	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%

En cuanto a los puestos de trabajo, los más representados son Personal Técnico de Apoyo (29,5%), Personal Técnico de Laboratorio (20,8%) y Personal Técnico de Apoyo a la Investigación (20,8%). Los demás puestos, al igual que ocurría en las Áreas, obtienen representación muy baja sin superar el 9%.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
Personal Investigador de Apoyo	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Personal investigador de Apoyo a la Investigación	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Personal Investigador de Apoyo a la Investigación C. Madrid	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
Personal Técnico de apoyo	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Personal Técnico de Apoyo - CAT Alcorcón	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Personal Técnico de Gestión CAM	1	0	1	0,87%	100,00%	0,00%
Personal Técnico RR.II.	2	0	2	1,74%	100,00%	0,00%
<b>Personal Técnico de Gestión</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>8,70%</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
Personal Investigador de Apoyo a la Investigación	3	1	4	3,48%	75,00%	25,00%
Ayudante de investigación	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
Personal investigador de apoyo a la investigación	1	1	2	1,74%	50,00%	50,00%
<b>Personal Técnico de Laboratorio</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>20,87%</b>	<b>45,83%</b>	<b>54,17%</b>
<b>Personal Técnico de Apoyo</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>29,57%</b>	<b>44,12%</b>	<b>55,88%</b>
<b>Personal Técnico de Apoyo a la Investigación</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>20,87%</b>	<b>37,50%</b>	<b>62,50%</b>
Personal Técnico de laboratorio	1	2	3	2,61%	33,33%	66,67%
Personal Técnico	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Personal Técnico Ayudante de Investigación	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%
Personal Técnico de laboratorio Comunidad de Madrid	0	1	1	0,87%	0,00%	100,00%

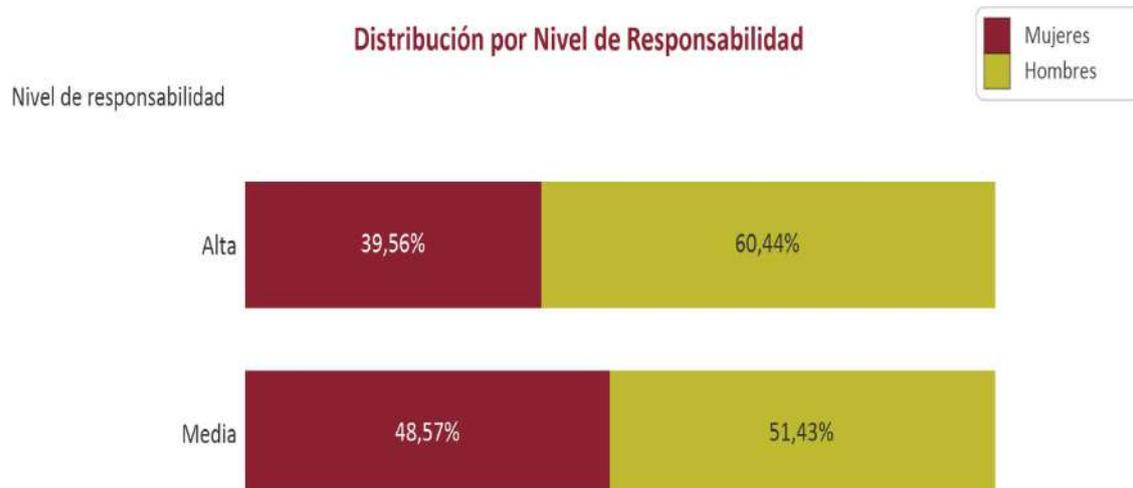
### — Personal Investigador

La distribución del personal investigador por niveles de responsabilidad se divide en media y alta. El 69,7% tiene una responsabilidad media, 102 mujeres y 108 hombres mientras el 30,2% tiene una responsabilidad alta, 36 mujeres y 55 hombres.

#### Distribución por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Media	102	108	210	69,77%	48,57%	51,43%
Alta	36	55	91	30,23%	39,56%	60,44%

Por lo que existen más hombres con responsabilidad media (51,4%) y más hombres con responsabilidad alta (60,4%) dentro del personal investigador tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



El nivel de distribución de la responsabilidad por la antigüedad muestra como existen personas con responsabilidad alta desde el primer al noveno año de antigüedad. En concreto, en este ámbito el personal se aglutina entre los 0 y 3 años de antigüedad casi en un 30% del total. (86 personas: 35 mujeres y 51 hombres).

## Distribución por nivel de responsabilidad y antigüedad

Nivel de responsabilidad	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Alta		<b>36</b>	<b>55</b>	<b>91</b>	<b>30,23%</b>	<b>39,56%</b>	<b>60,44%</b>
	De 0 a 3	35	51	86	28,57%	40,70%	59,30%
	De 4 a 6	1	3	4	1,33%	25,00%	75,00%
	De 7 a 9	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Media		<b>102</b>	<b>108</b>	<b>210</b>	<b>69,77%</b>	<b>48,57%</b>	<b>51,43%</b>
	De 0 a 3	92	95	187	62,13%	49,20%	50,80%
	De 4 a 6	9	12	21	6,98%	42,86%	57,14%
	De 7 a 9	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%

La distribución por áreas del personal investigador es altamente variada. El área más representada es la de Ingeniería Química (7,3%) y 22 personas, 15 mujeres y 7 hombres. Las siguientes áreas más representadas son Arquitectura y Tecnológica de computadores (4,3%) 13 personas, 8 hombres y 5 mujeres y Ecología (4,6%) con 14 personas, 5 mujeres y 9 hombres. Es importante remarcar que de un 63,1% del total del personal investigador no consta área, o lo que es lo mismo, 190 personas.

## Distribución por área

Área	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Bioquímica y Biología Molecular	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Botánica	3	0	3	1,00%	100,00%	0,00%
Farmacología	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Fisiología	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Fisiología Vegetal	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Lingüística General	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Metodología de las Ciencias del Comportamiento.	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Organización de Empresas	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Periodismo	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico	2	0	2	0,66%	100,00%	0,00%
Química Física	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Antropología Social	4	1	5	1,66%	80,00%	20,00%
Ingeniería Química	15	7	22	7,31%	68,18%	31,82%
Biología Celular	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
Ingeniería Telemática	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
Ciencia Pol. y de la Admón.	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%

Electromagnetismo	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Ingeniería Mecánica	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
No consta	84	106	190	63,12%	44,21%	55,79%
Arquitectura y Tecnología de Computadores	5	8	13	4,32%	38,46%	61,54%
Ecología	5	9	14	4,65%	35,71%	64,29%
Comunicación Audiovisual y Publicidad	2	4	6	1,99%	33,33%	66,67%
Ciencia de la Comp. e Inteligencia Artificial	2	5	7	2,33%	28,57%	71,43%
Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	0	4	4	1,33%	0,00%	100,00%
Derecho Administrativo	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Estética y Teoría de las Artes	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Fisioterapia	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Historia del Derecho y las Instituciones	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Historia del Pensamiento. y de los Movimientos Sociales	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Medicina Preventiva y Salud Pública	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Psicobiología	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Tecnología Electrónica	0	3	3	1,00%	0,00%	100,00%
Tec. del Medio Ambiente	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Teoría de la Señal y Comunicaciones	0	2	2	0,66%	0,00%	100,00%
Zoología	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%

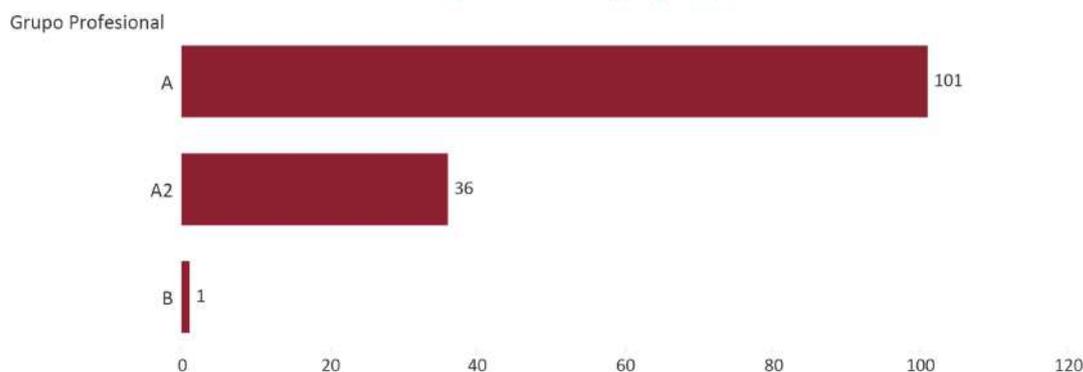
Los grupos profesionales existentes son el grupo A, el más representado con un 69,4% del total, el grupo A2 con un 30,2% y el grupo B con tan solo una persona (0,3%).

### Distribución por grupo profesional

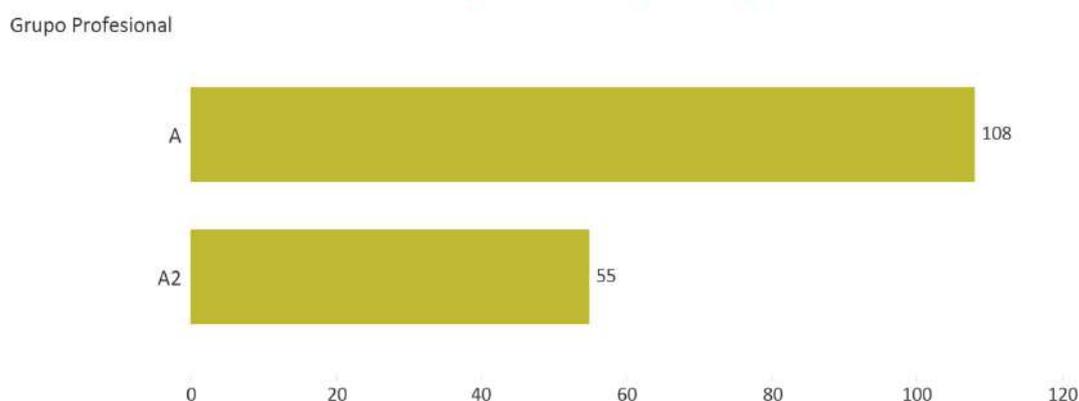
Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
B	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
A	101	108	209	69,44%	48,33%	51,67%
A2	36	55	91	30,23%	39,56%	60,44%

Al analizar estos datos por sexo se puede observar que tan solo las mujeres tienen representación en el grupo profesional B. En cuanto a los demás grupos, la representación masculina en los grupos A y A2 es superior en cuanto a número de personas.

### Grupo Profesional (Mujeres)



### Grupo Profesional (Hombres)



En cuanto a la categoría profesional, el porcentaje más elevado con un 64,7% se encuentra en el personal investigador, seguido del Titulado/a Superior (A2) con un 30,2%. Las demás categorías profesionales tienen representación muy escasa con menos de 8 personas cada una de ellas.

### Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Investigador/a	95	100	195	64,78%	48,72%	51,28%
Titulado/a Superior (A2)	36	55	91	30,23%	39,56%	60,44%
Grupo Profesional I (Investigación)	2	5	7	2,33%	28,57%	71,43%
Doctor/a	2	2	4	1,33%	50,00%	50,00%
Titulado/a Superior	2	1	3	1,00%	66,67%	33,33%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%

La distribución del personal según los puestos de trabajo es altamente diversa con más de 60 puestos de trabajo diferentes. Al igual que en otras tablas, la que más personal recoge es el personal investigador con 64 personas (20,9%), 28 mujeres y 36 hombres.

Le siguen 50 personas con el puesto de trabajo de Personal Investigador de apoyo a la investigación (16,6%) con 20 mujeres y 30 hombres. Y, en tercer lugar, se encuentran los y las investigadoras/os predoctorales del programa propio 2020 con 39 personas (12,9%), 23 mujeres y 16 hombres.

Otros porcentajes elevados se encuentran en Investigador/a Predoctoral de la Comunidad de Madrid (9,6%), Personal Ayudante de Investigación (7,6%) y Personal Investigador de Apoyo (3,6%) tal y como se muestra en la siguiente tabla.

### Distribución por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,00%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
Ayudante de investigación	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Investigador/a Predoctoral FPI 2016	2	0	2	0,66%	100,00%	0,00%
Investigador/a Predoctoral CAM-YEI	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Predoctoral CAM-Yei	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Apoyo a la Investigación	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Ayudante de Investigación	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Marie Curie	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Postdoctoral C.M.	2	0	2	0,66%	100,00%	0,00%
Personal Técnico de Apoyo	3	0	3	1,00%	100,00%	0,00%
Personal Técnico de Laboratorio	1	0	1	0,33%	100,00%	0,00%
Personal Investigador Predoctoral FPI 2017	3	1	4	1,33%	75,00%	25,00%
Personal Investigador Predoctoral FPU 2017	3	1	4	1,33%	75,00%	25,00%
Personal Investigador Predoctoral	6	3	9	2,99%	66,67%	33,33%

Personal Investigador en Formación Predoctoral FPI 2019	3	2	5	1,66%	60,00%	40,00%
Personal Investigador Predoctoral FPI 2018	3	2	5	1,66%	60,00%	40,00%
Investigador/a Predoctoral del Programa Propio 2020	23	16	39	12,96%	58,97%	41,03%
Investigador/a Predoctoral Comunidad de Madrid	16	13	29	9,63%	55,17%	44,83%
Investigador/a Predoctoral	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Personal Investigador en Formación en Prácticas	1	1	2	0,66%	50,00%	50,00%
Personal Investigador	28	36	64	20,93%	44,44%	55,56%
Investigador/a Postdoctoral Comunidad de Madrid	2	3	5	1,66%	40,00%	60,00%
Personal Investigador de Apoyo a la Investigación	20	30	50	16,61%	40,00%	60,00%
Personal Ayudante de Investigación	9	14	23	7,64%	39,13%	60,87%
Personal en Formación en Prácticas Investigador Predoctoral	1	2	3	1,00%	33,33%	66,67%
Personal Investigador Postdoctoral	2	6	8	2,66%	25,00%	75,00%
Personal Investigador de Apoyo	2	9	11	3,65%	18,18%	81,82%
Investigador/a de Apoyo a la Investigación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Investigador/a Distinguido - Ecología	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Investigador/a Postdoctoral	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Investigador/a Postdoctoral Juan de la Cierva-Incorporación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Ayudante de Investigación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Convocatoria YEI	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador de apoyo a la Investigación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Distinguido	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador en Formación FPU 2019	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Europeo COFUND Got Energy Talent	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador predoctoral	0	2	2	0,66%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Predoctoral en Formación - FPU 2018	0	3	3	1,00%	0,00%	100,00%

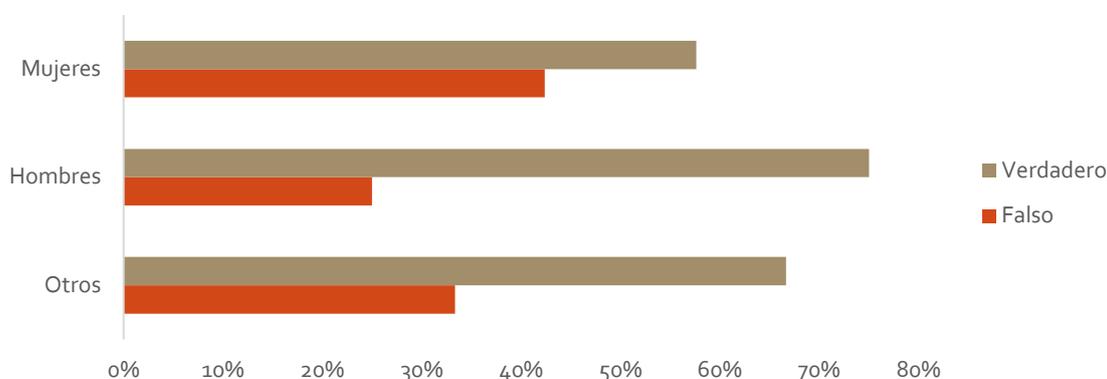
Personal Investigador Predoctoral en Formación - PFU 2018	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador predoctoral FPU 2017	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Predoctoral G. Vasco	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Investigador Ramón y Cajal	1	1	2	0,66%	50%	50%
Personal Investigador de Apoyo a la Investigación	0	2	2	0,66%	0,00%	100,00%
Personal Técnico Ayudante de Investigación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%
Personal Técnico de Apoyo a la Investigación	0	1	1	0,33%	0,00%	100,00%

### **Encuestas a la Plantilla**

Con la finalidad de evaluar el eje de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, se ha pedido a las personas participantes que indiquen si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas según su consideración.

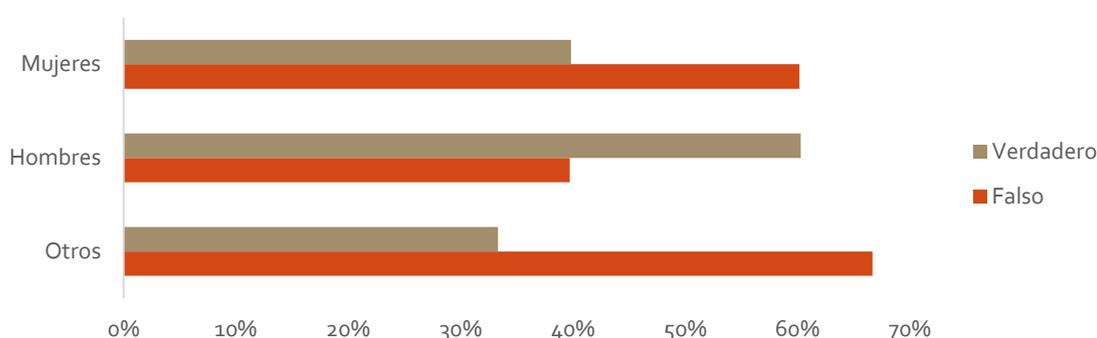
En primer lugar, sobre si se considera que existe un reparto equilibrado de hombres y mujeres en la URJC, un 64% considera que sí existe actualmente un reparto equilibrado mientras un 36% considera que no. Es en caso de las mujeres donde existe más disparidad de opinión respecto a la pregunta, con porcentajes más igualados donde el 57,6% considera que la afirmación es verdadera y el 42,4% afirma que es falsa.

### **Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en la Universidad**



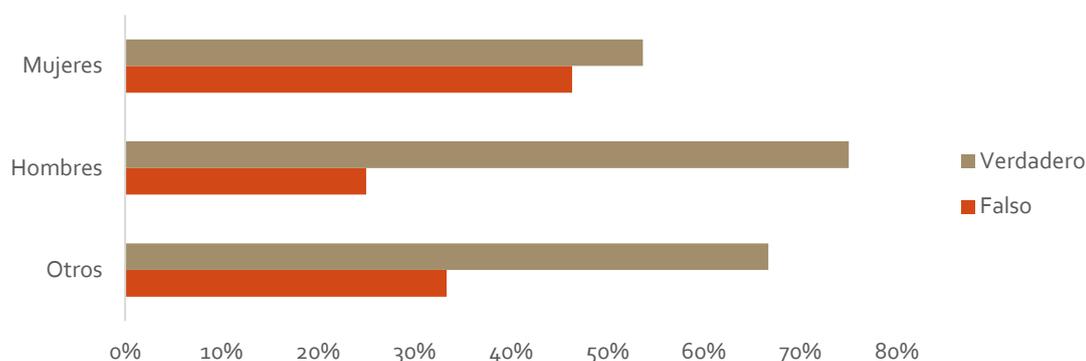
Sobre si este equilibrio existe en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones son, en concreto, las mujeres las que consideran que esta es una afirmación falsa (el 60,2% de ellas), mientras que en el caso de los hombres sigue prevaleciendo la idea con un 60,3% de ellos que considera que la presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad es equilibrada.

### Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones



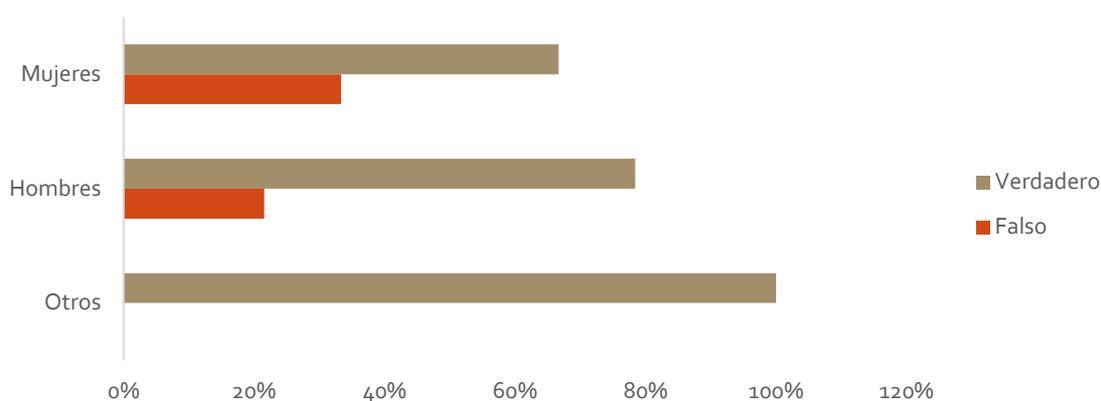
Al hacer referencia a los puestos de coordinación y supervisión los porcentajes más elevados en los tres casos se encuentran en el eje que hace referencia a que esta afirmación es verdadera, sin embargo, vuelven a estar muy igualados en el caso de las mujeres con un 53,7% que piensa que es verdadero y un 46,3% que considera que esta afirmación es falsa.

### Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en puestos de Coordinación / Supervisión



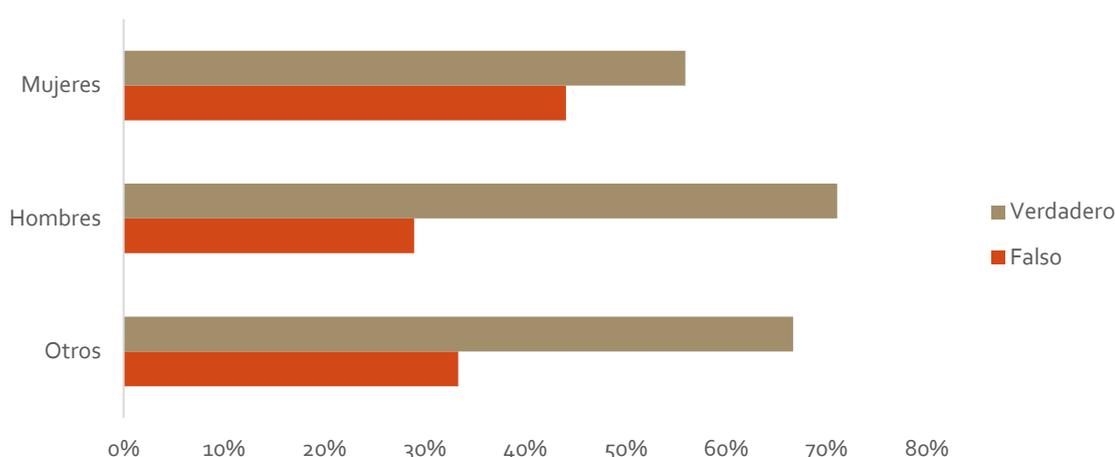
Al centrar la cuestión sobre los correspondientes departamentos o ámbitos, los porcentajes de personas que creen que esta afirmación es verdadera son más elevados que las personas que opinan de manera opuesta. El 33,3% de las mujeres considera que en su departamento no hay un reparto equilibrado de mujeres y hombres, al igual que opinan el 21,6% de los hombres.

### Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en mi departamento/servicio



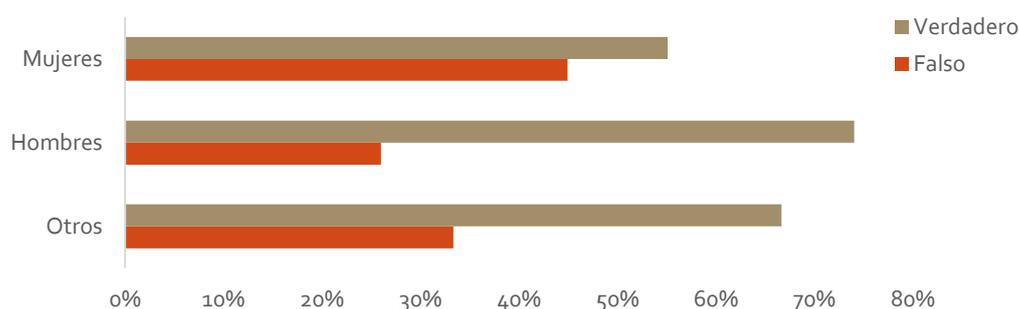
Sobre las jefaturas de servicio también se considera que existe un reparto equilibrado de hombres y mujeres tanto por parte de las mujeres, como los hombres y otros, lo que supone el 61,5% de las personas que han contestado a los cuestionarios.

### Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en las jefaturas de servicio



Con respecto a las Escuelas y Facultades también se considera que existe un reparto desequilibrado tal y como se muestra en la siguiente gráfica y es en el caso de las mujeres donde los porcentajes vuelven a estar igualados en opiniones debido a que el 55,1% considera que esta afirmación es verdadera mientras el 44,9% considera que es falsa.

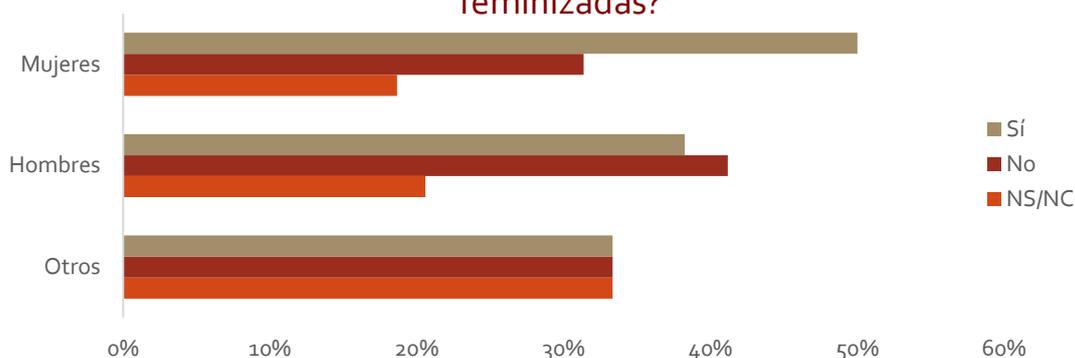
### Considero que hay un reparto EQUILIBRADO de hombres y mujeres en Escuelas y Facultades



En último lugar, se ha preguntado sobre si se considera que existen áreas en la actualidad dentro de la organización excesivamente masculinizadas o feminizadas sobre la cual el 45,6% del total de las personas que han contestado que sí, el 34,9% considera que no y el 19,4% restante no sabe o no contesta a la pregunta.

Es en el caso de las mujeres donde encontramos el porcentaje más alto que considera que sí existen en la organización espacios o áreas excesivamente masculinizadas o feminizadas, el 50%: 177 mujeres:

### ¿Consideras que existen áreas en la actualidad dentro de tu organización excesivamente masculinizadas y feminizadas?



En último lugar, se ha pedido a las personas participantes que describan los trabajos o áreas donde consideren que existe infrarrepresentación dentro de la organización sobre las que se han extraído las siguientes respuestas más representadas:

A esta cuestión han respondido un 24,9% de las personas que han participado en los cuestionarios, lo que supone un total de 140 de 561:

- El 47,9% de las personas que han contestado, prácticamente la mitad, consideran que son **puestos masculinizados los altos cargos y puestos de dirección y gestión**. Que están masculinizadas los puestos de Cátedra, los Rectorados y los Órganos de Gobierno.
- 32 personas, el 22,9% han comentado que dentro de la Universidad existen áreas masculinizadas como las áreas técnicas, ingenierías o las denominadas STEM, así como áreas feminizadas como las ramas Sociales y Sanitarias, lo que se denomina segregación horizontal.
- El resto de participación ha obtenido muy porcentajes muy bajos y diversos sobre los departamentos que puedan tener infrarrepresentación femenina o masculina y ninguno de ellos supera el 3%.
- 

“Las mujeres tienen serias dificultades para acceder a ciertos requisitos exigidos para las cátedras, como la movilidad, o el exceso de requisitos que precisan una dedicación casi monacal a la profesión, que los hombres sí que pueden hacer en menos tiempo, porque las cargas familiares no están repartidas. Hay muchas mujeres en gestión en tareas menos valoradas de coordinación (por ejemplo, coordinadoras de grado y otras gestiones), que se pagan y reconocen de manera ínfima, mientras que en al frente de Facultades, Escuelas, y Rectorado, las opciones de las mujeres vienen siendo menores”.

### 3.13. INVESTIGACIÓN

Este Eje tiene como objetivo analizar el ámbito de Investigación de la Universidad Rey Juan Carlos desde la perspectiva de género. Es por este motivo por el que desde la Comisión Negociadora se ha decidido añadir este Eje al Diagnóstico del Plan de Igualdad para recoger información sobre la representación desagregada por sexo tanto en los grupos de investigación, como su coordinación y el tipo de proyectos que se llevan a cabo.

La actual Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación busca resolver las desigualdades de género que persisten en el ámbito de I+D+I. Para ello, da por primera vez seguridad jurídica a la igualdad de género en el Sistema de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, asegurando un abordaje actual, donde la perspectiva de género sea eje transversal de los instrumentos de planificación de los agentes públicos en estas materias a la vez que se implementan acciones específicas.

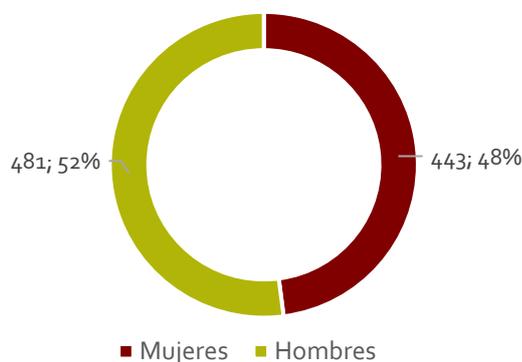
La normativa prevé la creación de un distintivo de igualdad de género en I+D+I para los centros que acrediten alcanzar criterios de excelencia en este ámbito, la necesidad de implementar medidas para eliminar los sesgos de género e integrar la dimensión de género en los proyectos. Pretende garantizar los procesos de selección y evaluación para quienes concilian y, además, se reconoce el papel fundamental de la divulgación científica y la educación para impulsar el cambio sociocultural y fomentar la corresponsabilidad.

A continuación, se presentan y analizan los datos cuantitativos que han sido proporcionados por la Unidad de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos para su análisis de la Investigación.

#### **Estudio cuantitativo**

En primer lugar, se presentan los datos sobre la representación en los grupos de investigación desagregado por sexo. Tal y como se observa en la siguiente gráfica, el total de personas que conforman la investigación son un total de **924: 443 mujeres (48%) y 481 hombres (52%)** por lo que existe presencia equilibrada dentro del ámbito de Investigación.

## Representación Investigación

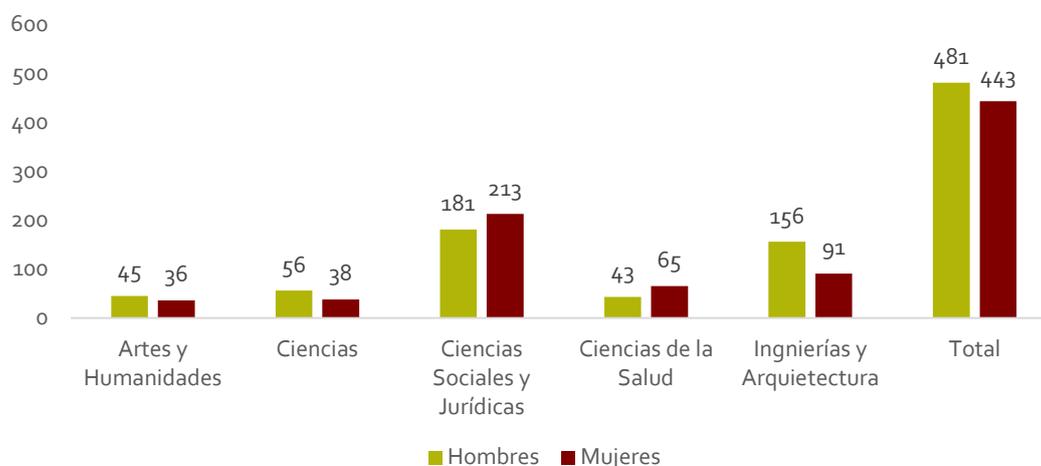


Al desagregar estas personas en grupos de investigación por área o materia, se observa que la presencia equilibrada desaparece tal y como se observa en el grupo de Ciencias de la Salud con mayor presencia de mujeres, y el grupo de Ingenierías y Arquitectura, con mayor presencia de hombres.

Esto se debe a la segregación horizontal existente que concentra a las mujeres y hombres en ámbitos de investigación relacionados con oficios entendidos como femeninos o masculinos en relación con los estereotipos de género. Estos estereotipos generan la existencia de Grados masculinizados y feminizados que influyen posteriormente en Grupos de Investigación de estas características:

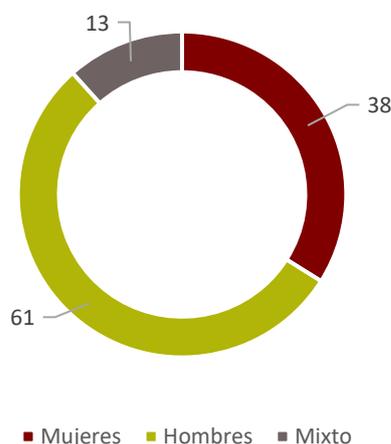
Áreas de Investigación	M	H	TOTAL	% M	% H	% TOTAL
Artes y Humanidades	36	45	81	45%	55%	100%
Ciencias	38	56	94	41%	59%	100%
Ciencias Sociales y jurídicas	213	181	394	55%	45%	100%
Ciencias de la Salud	65	43	108	61%	39%	100%
Ingenierías y Arquitectura	91	156	247	37%	63%	100%
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>481</b>	<b>924</b>	<b>48%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>

## Representación en los Grupos de Investigación



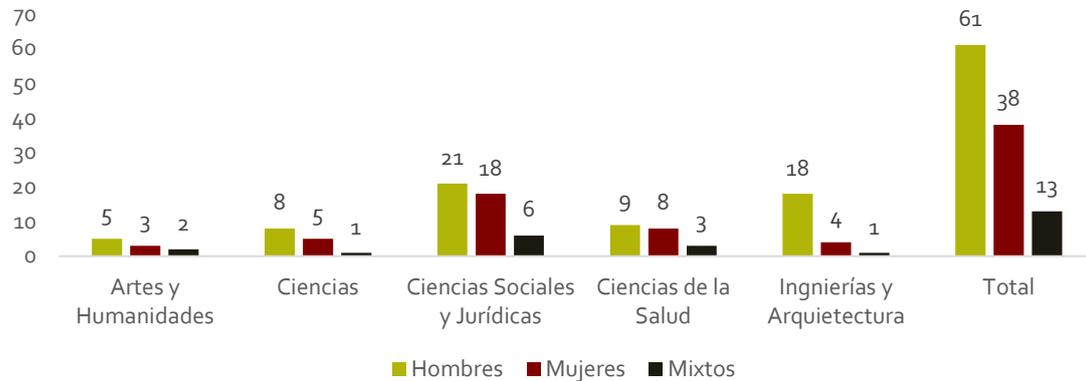
Respecto a la Coordinación de estos grupos de investigación los datos que se muestran cambian considerablemente. Tal y como se observa en la siguiente gráfica, en todas y cada una de las áreas de investigación hay una mayor presencia de hombres como figura de coordinación. De un total de **112 coordinaciones: 38 son mujeres (34%), 61 son hombres (54%) y 13 son mixtas (12%)**.

## Coordinación Grupos de Investigación



Al desagregar esta composición en área o materia se observa que en ninguna de ellas la representación de mujeres supera la de los hombres ni siquiera en aquellas donde hay más presencia de mujeres como en las Ciencias de la Salud. Esto repercutirá directamente convirtiéndose en segregación vertical.

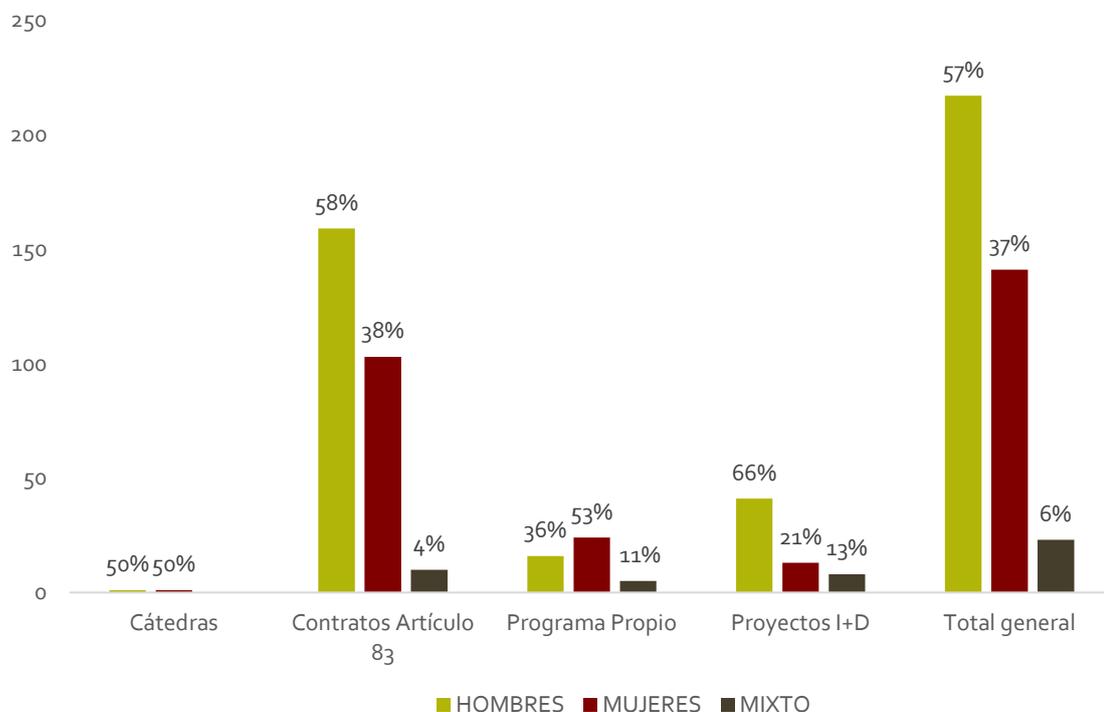
## Coordinación de los Grupos de Investigación



Respecto a los tipos de proyectos, se puede observar que las mujeres sí representan un nivel más elevado de presencia en los Programas propios y existe equilibrio total en Cátedras, donde hay niveles muy bajos de representación.

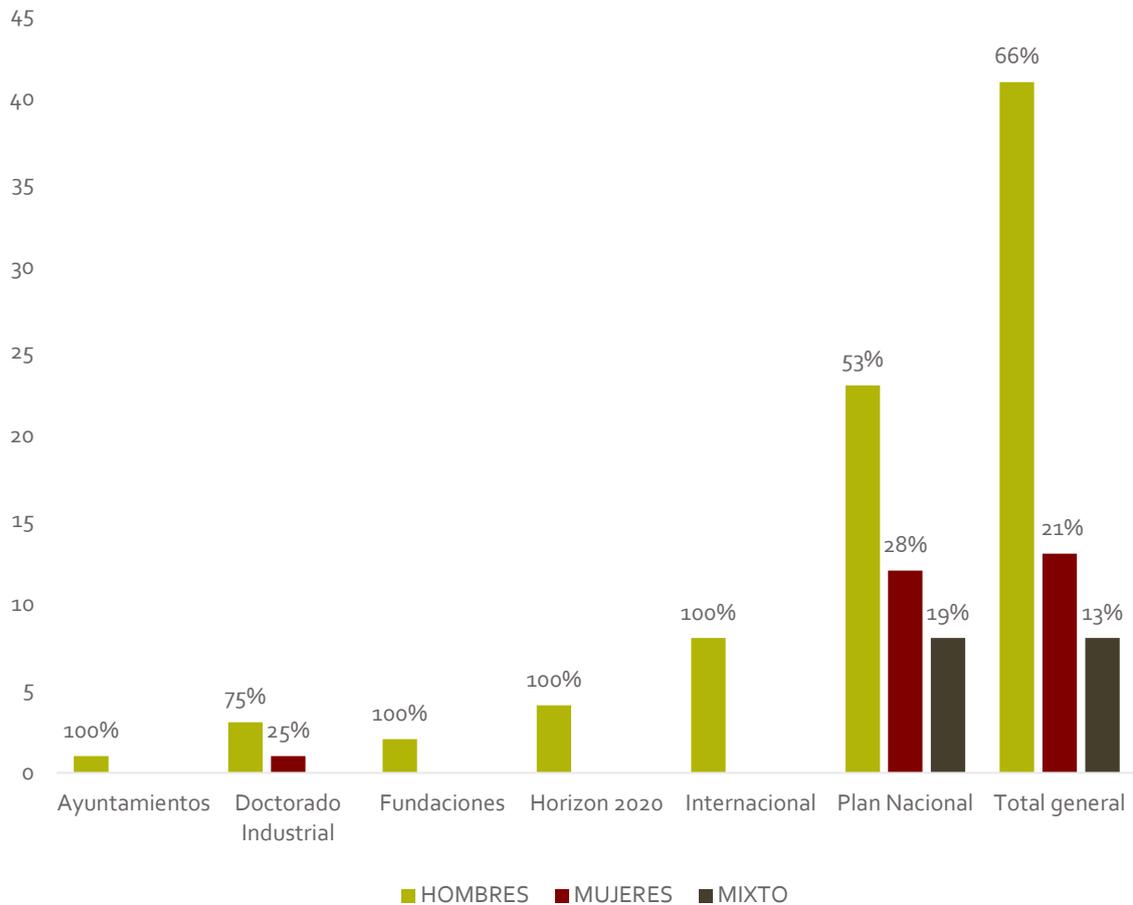
Tanto en Contratos Artículo como en Proyectos I+D la presencia de hombres superior tal y como se observa a continuación.

## IPs - Investigación



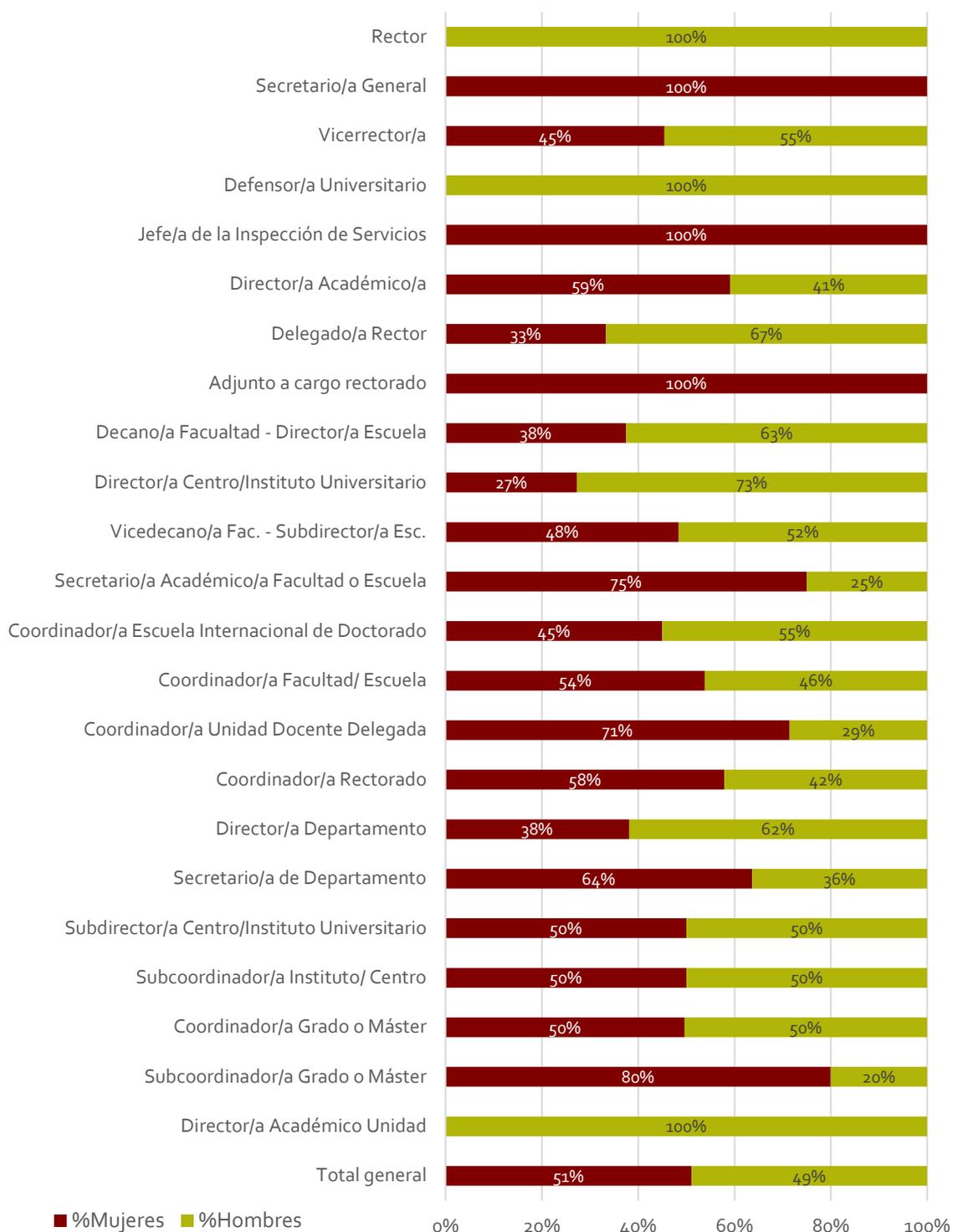
Por otro lado, las mujeres sobre todo se encuadran en proyectos que tiene que ver con el Plan Nacional y una escasa representación en Doctorado Industrial, pero por lo demás: Ayuntamientos, Fundaciones, Horizon 2020 e Internacional tan solo cuentan con presentación de hombres.

### IPs - Proyectos I+D



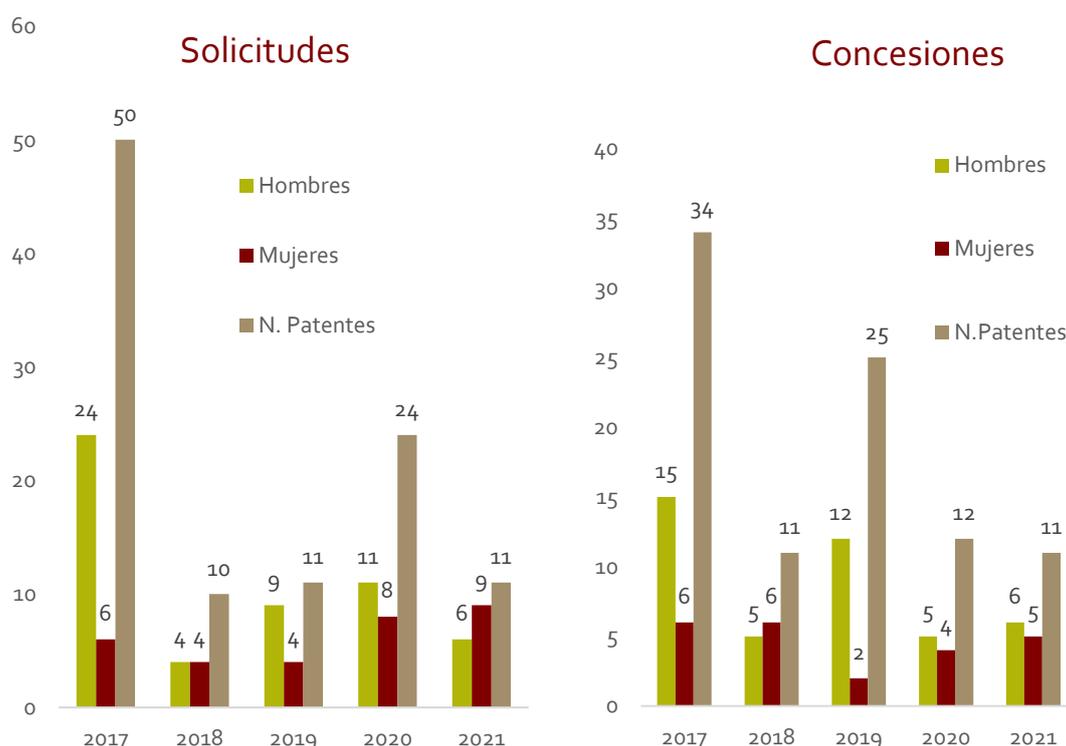
Además, se han obtenido los datos del año 2020 sobre los Cargos Académicos y su representación desagregada por sexo donde se observa, sobre el total general, presencia equilibrada de ambos sexos pese a existir Cargos totalmente masculinizados como Rectorado, Defensoría Universitaria y Dirección Académica de Unidad y cargos feminizados como Secretaría General y Jefatura de Inspección de Servicios.

## Cargos académicos 2020



En último lugar, se ha recabado información sobre los datos de las patentes<sup>9</sup> a las que se opta a través de la investigación durante los últimos cinco años.

A continuación, se muestran datos sobre las solicitudes realizadas y las concesiones de estas. En el caso de las solicitudes, se observa que tan solo en el pasado año (2021) han sido superiores las solicitudes en el caso de las mujeres, algo que no ocurre en los años restantes. Además, el 2017 fue el año donde más solicitudes se realizaron.



En el caso de las concesiones de patente, se observa que tan solo durante el año 2018, las concesiones a las mujeres fueron superiores a las de los hombres y que el año donde más concesiones se realizaron fue el año 2017, tal y como se muestra en la gráfica.

9

\* Incluye todo tipo de patentes menos las solicitudes PCT (solicitudes puente para patentar en otros países)

\* Solo se incluyen los inventores que pertenecen a la URJC (hay varias patentes en cotitularidad)

\* Hay inventores que aparecen en más de una solicitud de patente

\* Los datos relativos al número de patentes pueden discrepar respecto al portal de transparencia por el criterio de selección que se utiliza (patentes cedidas, PCT, cambios de titularidad o modalidad, etc.)

### 3.14. RETRIBUCIONES

De acuerdo con el Anexo del Real Decreto 901/2020 de, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para realizar el diagnóstico en materia salarial la entidad facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

En este eje del diagnóstico se analizarán los datos a los que se refiere el apartado anterior, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas, su tipología, y su posible origen.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Metodológicamente, se ha decidido que la auditoría retributiva **se establecerá como acción a implementar en el II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos.**

En primer lugar, se mostrará la información facilitada por la Universidad relativa a los cuestionarios cualitativos rellenados por la organización. A continuación, se analizarán las entrevistas semiestructuradas y los cuestionarios difundidos entre la plantilla de la entidad. En último lugar, se realizará un análisis para poner en relación los diferentes niveles retributivos anuales con variables tales como el puesto de trabajo, el nivel formativo o el nivel jerárquico.

## Estudio cualitativo

Las percepciones retributivas contempladas en la organización son: Salario Base, Complementos salariales y Percepciones extrasalariales, según la información proporcionada.

No se producen retribuciones en especie, según se ha indicado. Por otro lado, los criterios que se establecen para el abono de las distintas retribuciones son los relacionados con el puesto de trabajo que se ocupa / funciones que se desempeñan: categoría, nivel, grupo, denominación y las relacionadas con la antigüedad. Los importes de cada concepto vienen establecidos por la legislación estatal, autonómica o propia de las universidades. En todo caso, se garantiza el principio de igualdad retributiva. No se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género, según ha informado la Universidad.

Las variables analizadas registradas en el período de referencia, percibidas por la plantilla de la URJC son 36:

Nº Pr	Concepto	Nº Pr	Concepto
Pr 1	Antigüedad	Pr 19	Complemento TEU Doctor
Pr 2	Cargo académico	Pr 20	Dirección Máster
Pr 3	Destino	Pr 21	Dirección de Títulos propios
Pr 4	Específico	Pr 22	Docencia Curso Cero
Pr 5	Evaluación positiva acreditación	Pr 23	Docencia Doctorado
Pr 6	Jornada diferenciada y rotatoria	Pr 24	Docencia Máster
Pr 7	Jornada mañana y tarde	Pr 25	Docencia Títulos propios
Pr 8	Mejora empresarial	Pr 26	Docencia Universidad para mayores
Pr 9	Mejora retributiva PDI	Pr 27	Docencia
Pr 10	Méritos docentes	Pr 28	Gastos de locomoción
Pr 11	Dirección Máster	Pr 29	Incentivo a la investigación
Pr 12	Complemento 'Ad personam'	Pr 30	Paga extra
Pr 13	Complemento de dirección	Pr 31	Sexenios
Pr 14	Complemento de productividad	Pr 32	Sexenio de transferencia
Pr 15	Complemento de actividad puntual	Pr 33	Sueldo
Pr 16	Complemento personal transitorio	Pr 34	Trienios investigación
Pr 17	Complemento por IT	Pr 35	Tutorías Prácticas Externas
Pr 18	Complemento puesto funcional	Pr 36	Tutorías TFG

### **Entrevistas semiestructuradas**

A continuación, se analizan los discursos del personal de la Universidad Rey Juan extraídos de las entrevistas semiestructuradas, ante la posibilidad de la existencia brecha en materia retributiva en la institución.

A través de la técnica de análisis del discurso, se han ido extrayendo diversas informaciones de las personas entrevistadas y su opinión sobre la brecha salarial en la URJC. Tras los análisis se muestra que seis personas no consideran la existencia de la brecha salarial amparándose en el reglamento de las tablas salariales oficiales.

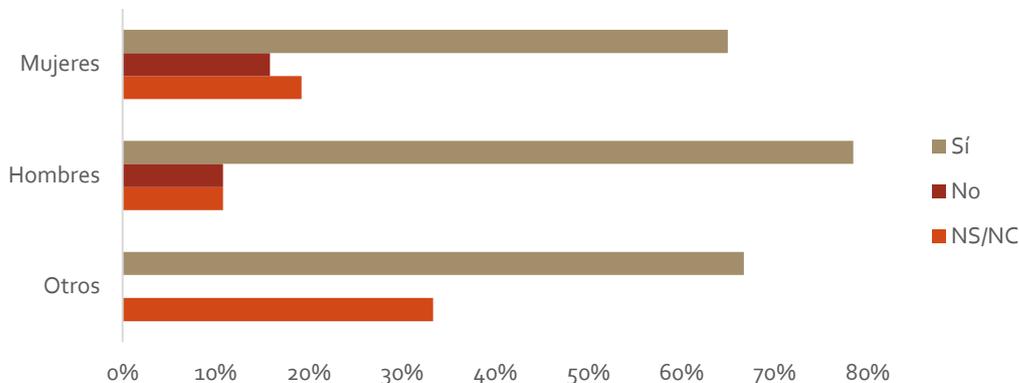
Respecto a las diferencias de sueldo entre el personal existente se añade que existen complementos de productividad que pueden variar las cantidades salariales de cada persona y, en concreto, una persona comenta que hay complementos que se adjudican 'a dedo'.

Las personas restantes han comentado que no existe discriminación directa sobre hombres y mujeres en aspecto retributivo, pero sí hacen hincapié en la existencia de la desigualdad indirecta debido a la carga que supone ejercer los cuidados y conciliar, tal y como ha ocurrido en algunos ejes anteriores. Una persona añade que esto supone que sea más difícil realizar estancias en el extranjero, entre otras cosas, que es algo que puntúa bastante en las retribuciones.

### **Encuestas a la Plantilla**

En lo que respecta al eje de retribuciones se ha preguntado a la plantilla si consideran que en la URJC las retribuciones se realizan desde criterios de igualdad entre hombres y mujeres sobre la cual se han obtenido los siguientes resultados: El 69,9% de las personas participantes consideran afirmativa esta pregunta y el porcentaje más alto se encuentra en el eje de los hombres. El 15,8% de las mujeres considera que no se realizan retribuciones en igualdad entre hombres y mujeres, al igual que lo creen el 10,8% de los hombres.

## ¿Crees que las retribuciones en la Universidad se hacen desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?



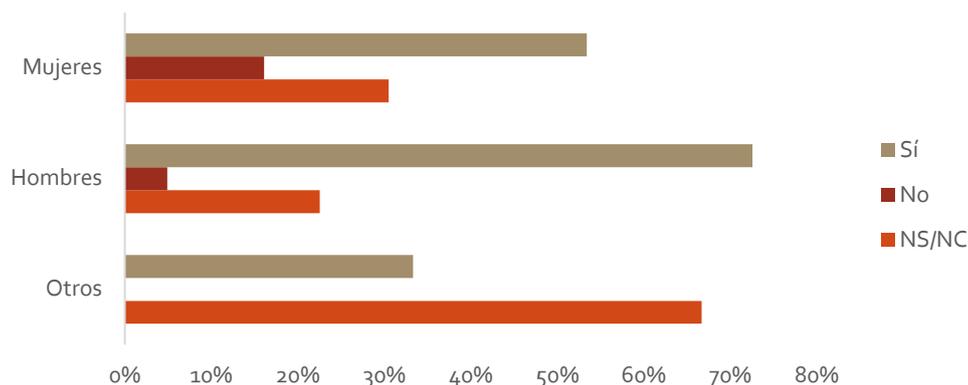
De las personas que han contestado que no se producen retribuciones en criterios de igualdad se han obtenido algunos razonamientos, se muestran a continuación:

- Existen diferencias en los complementos de investigación y cargas de cuidados que impiden que la mujeres puedan obtenerlos.
- Los puestos de alta responsabilidad están ocupados por hombres debido a la falta de medidas de conciliación familiar. No existe un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad.
- Dificultades para promocionar en el caso de las mujeres si se decide ser madre, menor acceso a puestos estables y mejor remunerados.
- Los sexenios no tienen en cuenta los permisos de maternidad.
- Las retribuciones van ligadas a la producción, al no asumir cargas familiares y domésticas se pueden centrar en cargos unipersonales, lo que aumenta la productividad laboral.
- Al existir un desequilibrio en los puestos de responsabilidad se genera una brecha de género.
- La producción científica, los viajes fuera de la universidad, las posibilidades de encuentros y los horarios de las jornadas son las que están detrás de los complementos retributivos que hacen que los sueldos varíen por motivos de género.

Sobre si se considera que los complementos salariales percibidos están equilibrados se ha obtenido una amplia mayoría sobre el sí, con un 60,2% de la participación total.

El 16,1% de las mujeres considera que no existe equilibrio, al igual que el 4,9% de los hombres, lo que supone un 11,9% de las personas que han participado que consideran que no existe este equilibrio en los complementos.

### ¿Consideras que existe un equilibrio entre los complementos salariales percibidos por parte de hombres y mujeres?



Se ha dejado un espacio abierto para comentar cualquier aspecto respecto a las retribuciones sobre las que se han obtenido las siguientes sugerencias de 50 personas:

- El 40% de las personas, sobre todo mujeres, han hecho referencia a que las mujeres se encuentran con una mayor dificultad de acceso a los complementos por las cargas familiares existentes. Se hace referencia a que las mujeres han tenido que abandonar o aparcar sus carreras debido a la maternidad y esto influye directamente sobre los Sexenios<sup>10</sup>/Trienios, los complementos y por lo tanto la retribución.
- 30% han comentado sobre la necesidad de subir el salario ya que, a menudo, al comenzar a trabajar en la universidad se ha indicado que el trabajo es

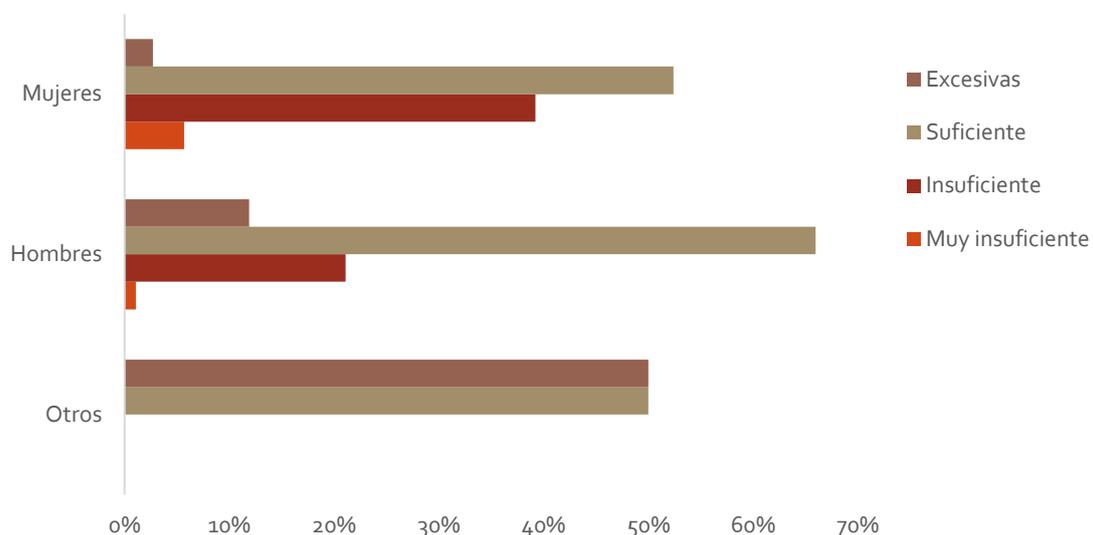
<sup>10</sup> En este aspecto, la organización ha querido hacer referencia a una resolución de la ANECA de 2020 en el que sí se tienen en cuenta los sexenios. <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2020/ANECA-incluye-medidas-de-accion-positiva-para-garantizar-equidad-e-igualdad-de-oportunidades-en-acreditacion-y-evaluacion-de-sexenios>; Permisos de paternidad y maternidad, Excedencias por el cuidado de hijos/as o de familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo, por razón de violencia de género y de violencia terrorista previstas en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y bajas por larga enfermedad.

completamente precario. Se recomienda que se asemeje a otros países europeos y contribuir con pluses para el transporte o dietas durante cada mes.

- El 30% restante habla de la necesidad de cambiar la manera de medir este apartado de las retribuciones, midiendo realmente el mérito y la capacidad de empleados y empleadas.

La última pregunta del cuestionario hace referencia a si se considera que las medidas de la Universidad en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres son suficientes. El 57,2% considera que las medidas propuestas por la organización son suficientes y supone los porcentajes más altos tanto en hombres como en mujeres. Por otro lado, el 32,6% considera que son insuficientes donde el porcentaje más alto lo encontramos en las mujeres (39,2%). El 6,1% de las personas que han contestado a los cuestionarios consideran que hay medidas excesivas al respecto y el 4% restante considera que las medidas son muy insuficientes donde el resultado más alto también lo encontramos en el eje de las mujeres (5,7% de ellas).

### ¿Consideras que las medidas de la Universidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son suficientes?



## Análisis cuantitativo

En este apartado se profundizará sobre la información proporcionada por la Universidad relativa a retribuciones brutas antes y después de los complementos, así como las percepciones salariales.

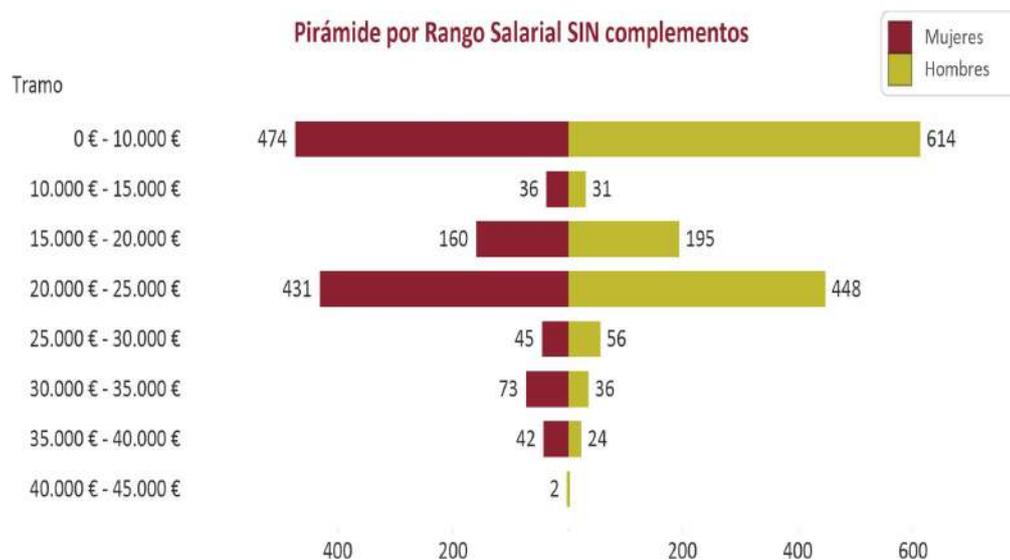
En análisis de este apartado cuantitativo se divide en los diferentes ámbitos que conforman la entidad: PDI, PAS, TEC e INV y se desarrollan a continuación uno tras otro.

### — *Personal Docente e Investigador*

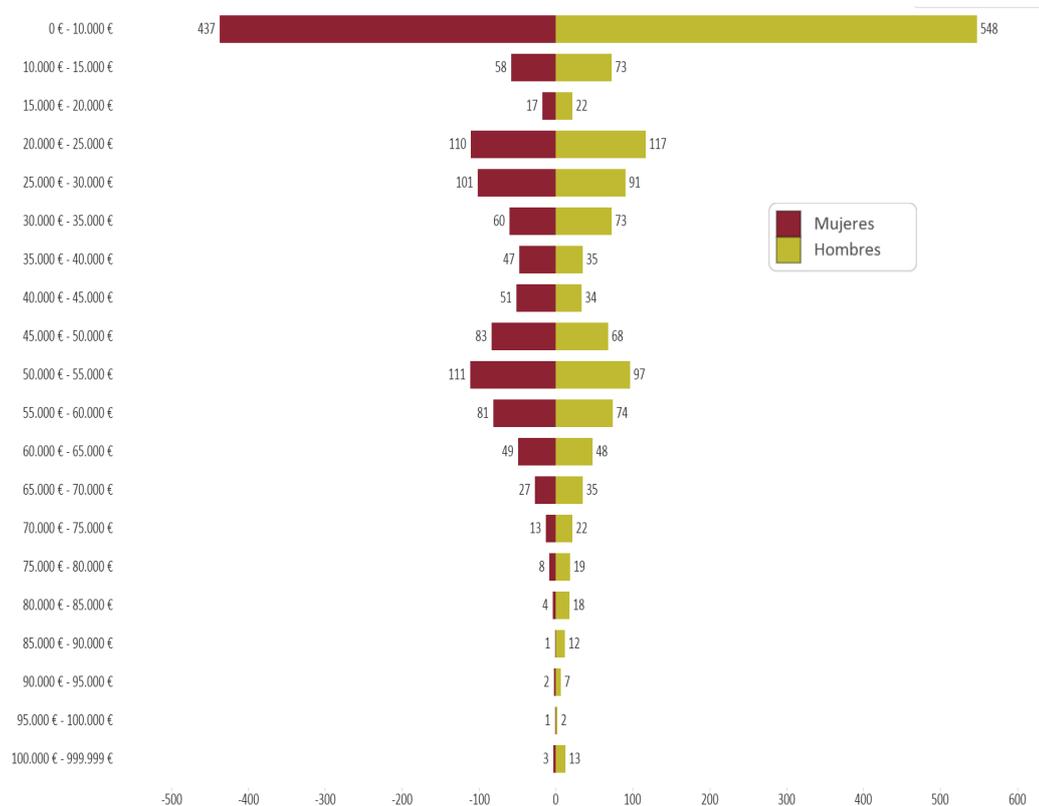
#### Niveles retributivos

Las pirámides que se presentan a continuación muestran la comparativa entre los distintos niveles retributivos encontrados en el PDI, antes y después de incorporar en las retribuciones anuales, complementos salariales. Así, la primera gráfica muestra los niveles con salario base anual y la segunda gráfica los salarios base anuales más los complementos salariales percibidos.

Analizando el salario base, existen 8 niveles retributivos para la plantilla, cuando se aplican los complementos el número de rangos aumenta hasta llegar a 20 rangos salariales. En ambos casos, el rango salarial más bajo es el más representado tanto sin complementos como con complementos.



### Pirámide por Rango Salarial CON complementos



### Estudio de conceptos o variables retributivas

Los conceptos o variables retributivas percibidas por el Personal Docente e Investigador (PDI) se agrupan en un total de 29 de los 36 existentes en la organización, a saber:

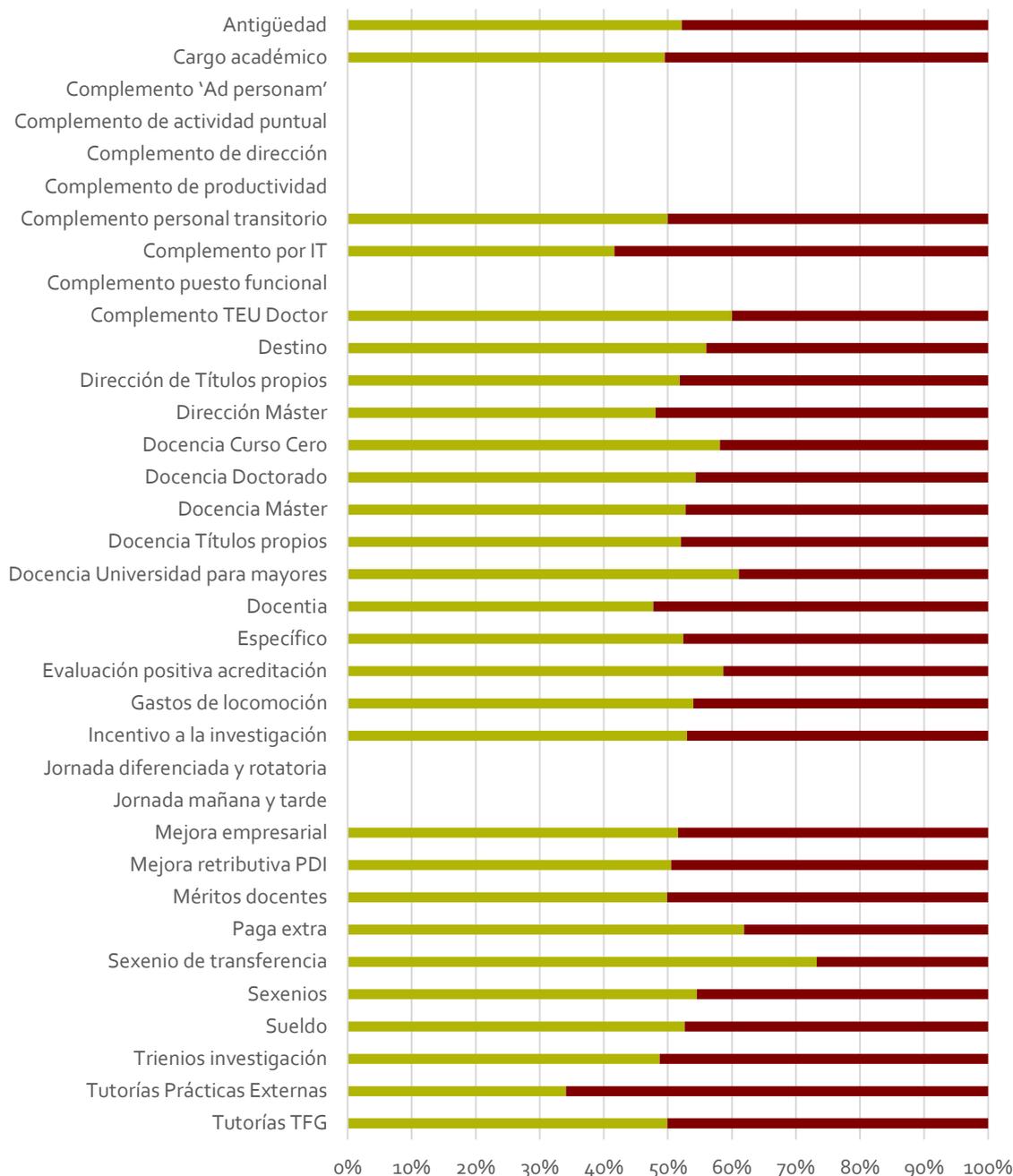
Nº Pr	Nombre	Mujeres	Hombres	TOTAL
Pr 1	Antigüedad	774 (47,83%)	844 (52,16%)	1.618
Pr 2	Cargo académico	162 (50,46%)	159 (49,53%)	321
Pr 3	Destino	292 (43,97%)	372 (56,02%)	664
Pr 4	Específico	1.239 (47,58%)	1.365 (52,41%)	2.604
Pr 5	Evaluación positiva acreditación	110 (41%)	156 (59%)	266

<b>Pr 8</b>	Mejora empresarial	15 (48,38%)	16 (51,61%)	31
<b>Pr 9</b>	Mejora retributiva PDI	691 (49,49%)	705 (50,50%)	1.396
<b>Pr 10</b>	Méritos docentes	411 (50,12%)	409 (49,87%)	820
<b>Pr 11</b>	Dirección Máster	51 (51%)	46 (4,6%)	100
<b>Pr 16</b>	Complemento personal transitorio	9 (50%)	9 (50%)	18
<b>Pr 17</b>	Complemento por IT	147 (58,33%)	105 (41,66%)	252
<b>Pr 19</b>	Complemento TEU Doctor	2 (40%)	3 (60%)	5
<b>Pr 20</b>	Dirección Máster	44 (51,16%)	42 (48,83%)	86
<b>Pr 21</b>	Dirección de Títulos propios	13 (46,42%)	14 (53,57%)	28
<b>Pr 22</b>	Docencia Curso Cero	18 (42%)	25 (58%)	43
<b>Pr 23</b>	Docencia Doctorado	21 (45,65%)	25 (54,34%)	46
<b>Pr 24</b>	Docencia Máster	288 (47%)	322 (53%)	610
<b>Pr 25</b>	Docencia Títulos propios	47 (48%)	51 (52%)	98
<b>Pr 26</b>	Docencia Universidad para mayores	14 (38,88%)	22 (61,11%)	36
<b>Pr 27</b>	Docencia	453 (52,24%)	414 (47,75%)	867
<b>Pr 28</b>	Gastos de locomoción	353 (46,02%)	414 (53,97%)	767

Pr 29	Incentivo a la investigación	354 (47%)	399 (53%)	753
Pr 30	Paga extra	8 (38,09%)	13 (61,90%)	21
Pr 31	Sexenios	273 (46%)	327 (54%)	600
Pr 32	Sexenio de transferencia	30 (27%)	82 (73%)	112
Pr 33	Sueldo	1.259 (47,36%)	1.399 (52,63%)	2.658
Pr 34	Trienios investigación	99 (51,29%)	94 (48,70%)	193
Pr 35	Tutorías Prácticas Externas	87 (65,90%)	45 (34,09%)	132
Pr 36	Tutorías TFG	640 (50,07%)	638 (49,92%)	1.278

En cuanto a la distribución de los conceptos o variables retributivas desagregados por sexo, de los 36 complementos, **7 no son percibidos por ninguna persona (porque no son del grupo de estudio) y 18 son percibidos en mayor medida por trabajadores que por trabajadoras**, factor en principio no determinante debido a la presencia de más hombres que de mujeres en este ámbito.

## % Complementos percibidos por sexo



Tal y como se observa en la gráfica, los conceptos que presentan más desequilibrio entre hombres y mujeres dentro de la organización son: Docencia Universidad para mayores, Paga extra, Sexenio de transferencia y Tutorías prácticas externas.

- Docencia Universidad para mayores es percibido por un 61,1% hombres y un 38,9% de mujeres.

- Paga extra es percibido por un 61,9% de hombres y un 38,1% de mujeres.
- Sexenio de transferencia es percibido por un 71,5% y un 28,5% de mujeres.
- Tutorías prácticas externas es percibido por un 34,1% y un 65,9% de mujeres.

Este desequilibrio tan solo es mayor en el caso de las mujeres en el concepto referente a Tutorías prácticas externas.

### Brecha salarial en los promedios de los conceptos o variables retributivas

Complemento Salarial	Nº Mujeres	Nº Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1 -	774	844	1.562,74 €	1.477,78 €	5,44%
PR2 -	162	159	430,36 €	397,60 €	7,61%
PR3 -	292	372	2.744,01 €	3.149,91 €	12,89%
PR4 -	1.239	1365	1.818,96 €	2.241,56 €	18,85%
PR5 -	110	156	258,72 €	353,37 €	26,79%
PR8 -	15	16	116,94 €	138,71 €	15,69%
PR9 -	691	705	1.725,36 €	1.596,97 €	7,44%
PR10 -	411	409	1.656,73 €	1.554,70 €	6,16%
PR11 -	51	46	64,71 €	45,76 €	29,29%
PR16 -	9	9	44,95 €	43,45 €	3,34%
PR17 -	147	105	267,80 €	99,11 €	62,99%
PR19 -	2	3	6,54 €	8,80 €	25,65%
PR20 -	44	42	70,25 €	48,63 €	30,78%
PR21 -	13	14	41,80 €	36,60 €	12,45%
PR22 -	18	25	6,48 €	5,28 €	18,53%
PR23 -	21	25	6,26 €	7,17 €	12,76%
PR24 -	288	322	552,16 €	525,06 €	4,91%
PR25 -	47	51	118,58 €	171,47 €	30,84%
PR26 -	14	22	14,34 €	34,31 €	58,19%
PR27 -	453	414	184,84 €	148,26 €	19,79%
PR28 -	353	328	138,27 €	111,37 €	19,46%
PR29 -	354	399	479,46 €	526,83 €	8,99%
PR30 -	8	13	0,16 €	1,40 €	88,78%
PR31 -	273	327	700,85 €	942,20 €	25,62%
PR32 -	30	82	38,49 €	100,26 €	61,61%
PR33 -	1.259	1399	14.469,57 €	13.236,09 €	8,52%
PR34 -	99	94	117,30 €	99,86 €	14,87%
PR35 -	87	45	58,66 €	27,28 €	53,49%
PR36 -	640	638	307,91 €	293,02 €	4,83%

Al analizar la diferencia en los promedios por sexo y concepto salarial se vislumbran más datos que van más allá de la mayor presencia de hombres en el ámbito de PDI. Los promedios de las mujeres son superiores a los de sus compañeros sobre los 29 que se reflejan (M:17 y H:12). Por destacar algunos de los conceptos sobre los que se produce una mayor brecha (%), encabezaría este listado la Paga extra (88,7%), seguido del Complemento IT (62,9%) muy seguido del sexenio de transferencia (61,6%) y la Docencia Universidad para mayores (58,1%).

### Brecha en los conceptos promedios por Categoría

Categoría profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Profesorado Asociado	295	442	187,71 €	185,98 €	0,92%
Investigación	15	10	405,32 €	377,16 €	6,95%
Catedrático/a de Universidad	33	100	1.950,00 €	1.852,00 €	5,03%
Profesorado Visitante	247	231	681,79 €	681,15 €	0,09%
Titular de Universidad	194	223	1.533,91 €	1.466,14 €	4,42%
Profesorado Asociado CC Salud (Vinc.)	153	115	99,93 €	107,20 €	6,78%
Profesorado Ayudante Doctor/a	127	160	829,97 €	821,80 €	0,98%
Profesorado Contratado/a Doctor/a	128	74	1.318,88 €	1.353,93 €	2,59%
Titular de Universidad interino/a	49	31	1.443,51 €	1.364,29 €	5,49%
Titular Escuela Universitaria	6	8	1.323,51 €	959,52 €	27,50%
Profesorado Colaborador/a	15	6	1.138,35 €	1.164,52 €	2,25%
Profesorado Emérito	0	2	-	511,06 €	100%
Catedrático/a de Escuela Univ.	1	2	1.866,75 €	1.166,53 €	37,51%
<b>Total</b>	<b>1.263</b>	<b>1404</b>	<b>775,77 €</b>	<b>758,80 €</b>	<b>2,19%</b>

Con respecto a la brecha en los conceptos promedios distribuidos según la Categoría, se observa que el promedio de las mujeres es más alto en 9 de las 13 Categorías. En el caso del profesorado emérito, la brecha es de un 100% debido a que no existen mujeres en dicha Categoría.

También se puede observar que dentro de la categoría del Profesorado Asociado las mujeres representan casi la mitad que los hombres, fenómeno que debería estudiarse

en profundidad para replantearse cómo cuando no hay un concurso público las mujeres quedan infrarrepresentadas. Del mismo modo, se puede observar en cuanto a Profesorado Visitante, donde las mujeres se contabilizan en 33 mientras que los hombres ocupan 100.

### Brecha en los conceptos promedios por Nivel jerárquico

Nivel jerárquico	N <sup>o</sup> Mujeres	N <sup>o</sup> Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Alto cargo	16	23	1.886,34 €	1.980,89 €	4,77%
Cargo medio	141	135	1.517,85 €	1.618,79 €	6,24%
Puesto base	563	711	290,94 €	303,74 €	4,21%
Responsable	491	493	1.036,65 €	1.071,03 €	3,21%
Sin nivel jerárquico	12	5	395,36 €	321,32 €	18,73%
Supervisión y coordinación	40	37	1.450,02 €	1.430,66 €	1,33%
<b>Total</b>	<b>1.263</b>	<b>1.404</b>	<b>775,77 €</b>	<b>758,80 €</b>	<b>2,19%</b>

Y, en último lugar, al analizar los conceptos según el nivel jerárquico se observa que el promedio de los hombres es más alto en 4 de los 6 niveles. Es especialmente desigual en el caso de las personas sin nivel jerárquico con un 18,7% favorable a las mujeres.

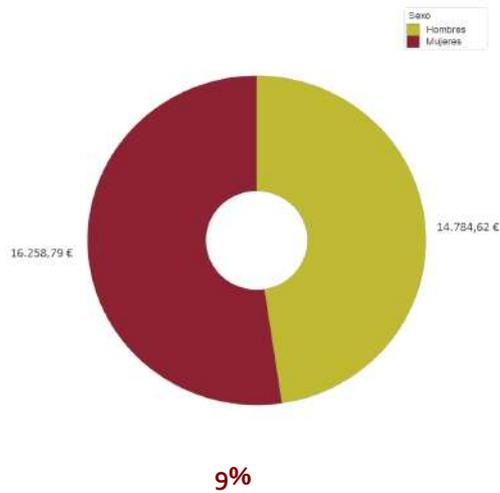
### Máximo, mínimo, Promedio y Mediana

En cuanto los salarios generales medios, máximos, medianos y mínimos, las dos gráficas permiten establecer comparativa al respecto, antes y después de la percepción de complementos salariales y extrasalariales.

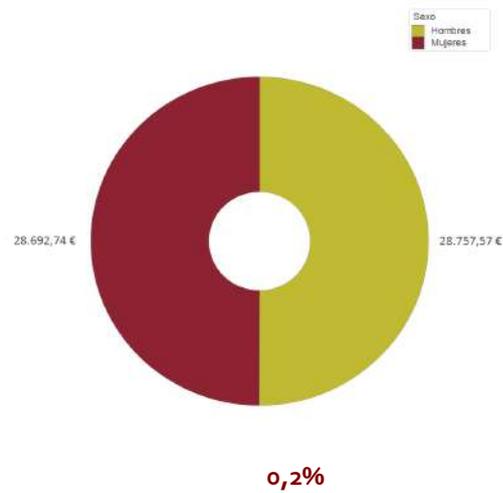
- La mediana es el valor que se encuentra a la mitad de los otros valores, es decir, que, al ordenar los números de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba
- El promedio (o media aritmética) es el valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos.
- El máximo hace referencia al valor retributivo más alto.
- El mínimo hace referencia al valor retributivo más bajo.

## BRECHA PROMEDIO

### PROMEDIO salario base



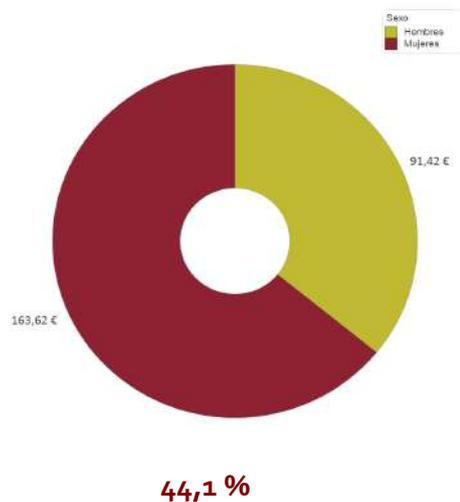
### PROMEDIO salario base + complementos



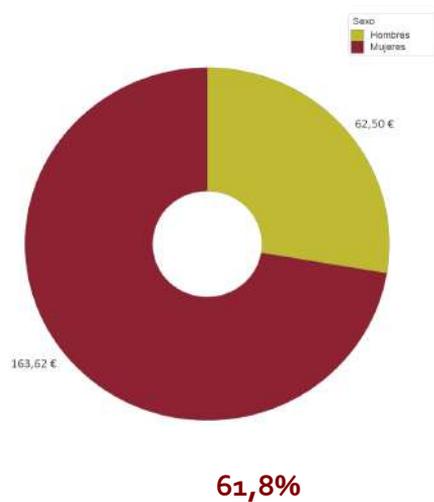
La presencia en el promedio de salario base es un 9% superior en las mujeres, sin embargo, al sumar los complementos salariales la presencia se iguala.

## BRECHA MÍNIMOS

### MÍNIMOS salario base



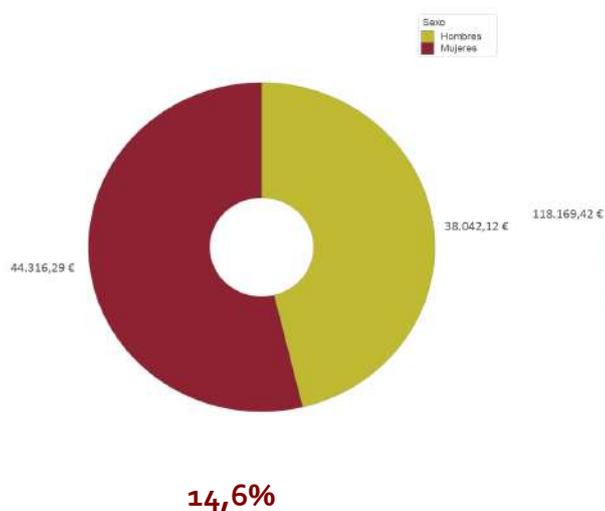
### MÍNIMOS salario base + complementos



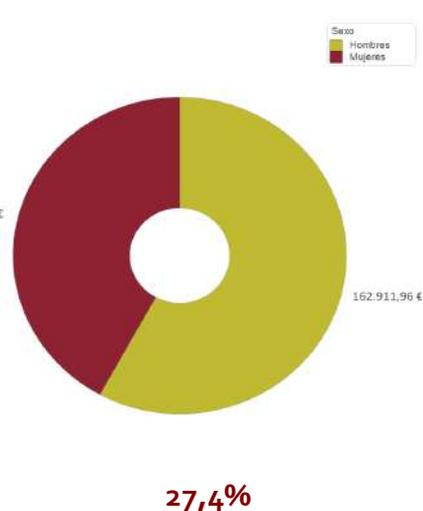
Respecto a la brecha en los mínimos, ambas brechas (44,1% sin complementos y 61,8% con complementos) son favorables para las mujeres. Lo cual no quiere decir que represente una ayuda hacia las mujeres, sino que ellas son las que más presencia tienen en la parte retributiva más baja, es decir, son las mujeres las que más presencia tienen en sueldos más bajos.

## BRECHA MÁXIMOS

### MÁXIMOS salario base



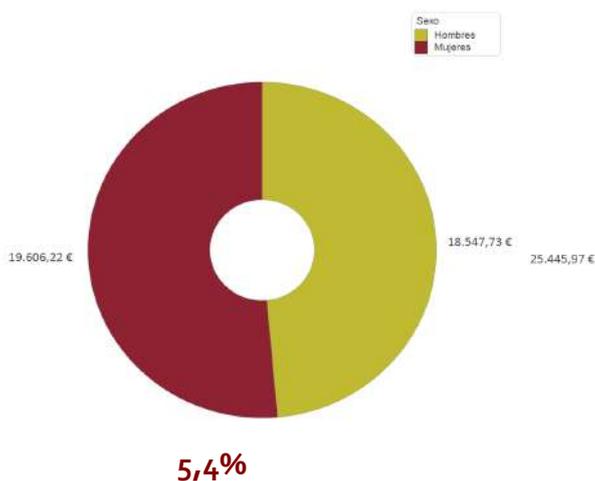
### MÁXIMOS salario base + complementos



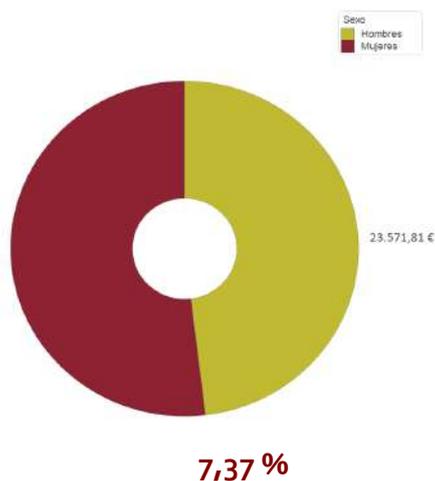
Sobre la brecha en los máximos, cuando se calcula sobre el salario base la brecha es de un 14,6% desfavorable para los hombres, pero al aplicar los complementos se convierte en un 27,4% desfavorable para las mujeres.

## BRECHA MEDIANA

### MEDIANA salario base



### MEDIANA salario base + complementos



Y el último lugar, respecto a las medianas del PDI se observa que en ambos casos son favorables para las mujeres con un 5,4% en el salario base y un 7,37% en el salario base con complementos.

Como conclusión, las mujeres tienen más presencia en el nivel promedio y mediana, muy incrementado en el nivel mínimo, siendo incluso considerado una situación preocupante, mientras que los hombres tienen una representación totalmente contraria, colocándose en la cabeza de los valores retributivos más altos.

### Estudio de la brecha por promedios

En los próximos apartados se analizan las brechas salariales en los promedios del PDI antes y después de las percepciones retributivas, en relación con las variables relacionadas con los sistemas de clasificación profesional: grupo profesional y departamento, así como el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Para la correcta interpretación de las tablas, se precisa un breve apunte metodológico. Las cifras que aparecen **resaltados son los valores en porcentaje superiores en un 25%** y en los que, por tanto, se percibe brecha salarial según se establece en el Real Decreto 902/2020. Cuando los valores se expresan en azul, la brecha que se produce favorable a las mujeres y cuando lo hacen en rojo, es favorable a los hombres. Se resaltarán, además, los valores que superen el 5%, que, si bien es cierto que no se han de indicar por normativa, se trata de una anomalía que debe señalarse en una Universidad Pública.

### **Estudio brecha según Departamento**

Departamento	SIN Complementos (Mujeres)	SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	CON Complementos (Mujeres)	CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>16.258,79 €</b>	<b>14.784,62 €</b>	<b>9,07%</b>	<b>28.692,74 €</b>	<b>28.757,57 €</b>	<b>0,23%</b>
CC Com, Ar Com, Len Sis Inf, Est Inv Ope	23.461,01 €	18.551,06 €	20,93%	44.008,88 €	43.692,50 €	0,72%
Eco Apl I e His e Inst Econ (y Fil Mor)	24.174,84 €	17.283,09 €	28,51%	35.936,65 €	36.311,64 €	1,03%
Derecho Público II y Filología I	17.582,51 €	15.040,08 €	14,46%	37.952,24 €	37.209,68 €	1,96%
Bio. y Geo., Fís. y Qui. Ino.	18.987,13 €	18.998,93 €	0,06%	40.638,06 €	41.501,29 €	2,08%
Especialidades Médicas y Salud Pública	6.125,77 €	5.936,87 €	3,08%	10.004,27 €	9.644,92 €	3,59%
Teo Señ y Comu y Sis Tele y Comp	17.129,99 €	14.996,33 €	12,46%	31.235,86 €	29.530,53 €	5,46%
Fisiot., Terapia Oc., Rehab y Med Física	12.130,16 €	11.665,71 €	3,83%	17.062,63 €	18.255,73 €	6,54%
Enfermería y Estomatología	7.769,28 €	8.938,09 €	13,08%	11.399,19 €	12.197,19 €	6,54%
Tec. Química y Ambiental	18.833,95 €	17.394,26 €	7,64%	37.372,74 €	40.018,66 €	6,61%
Dcho. Público I y C. Política	17.515,31 €	14.036,48 €	19,86%	35.117,61 €	32.523,57 €	7,39%

Mat. Apl., C. e Ing. Mater y Tec. Elec.	20.112,96 €	20.351,47 €	1,17%	44.912,20 €	39.786,98 €	11,41%
CC.Comun. y Sociología	18.246,71 €	17.636,89 €	3,34%	32.297,76 €	37.118,80 €	12,99%
Tec. Química, Energética y Mecánica	18.998,98 €	16.896,64 €	11,07%	42.621,22 €	36.048,84 €	15,42%
Eco Emp (ADO) Eco Apli II Fund Ana Eco	18.943,55 €	13.605,96 €	28,18%	34.279,05 €	28.534,90 €	16,76%
Humanidades	19.267,41 €	18.367,53 €	4,67%	30.715,79 €	37.702,39 €	18,53%
Eco Fin y Cont e Idio Mod	18.910,49 €	17.259,14 €	8,73%	30.307,47 €	24.687,87 €	18,54%
CC Básicas de la Salud	20.547,57 €	18.111,33 €	11,86%	35.076,60 €	28.406,83 €	19,01%
No consta	7.206,03 €	5.528,03 €	23,29%	9.874,63 €	7.992,87 €	19,06%
Psicología	15.032,25 €	16.226,14 €	7,36%	25.060,47 €	31.494,39 €	20,43%
CC Edu Len Cul Art CC Hi-Ju-Hu Len Mod	16.260,26 €	17.256,04 €	5,77%	23.518,92 €	30.140,31 €	21,97%
Economía de la Empresa	20.760,77 €	14.685,09 €	29,27%	35.416,35 €	23.916,22 €	32,47%
Der Priv y Der Tra y SS	16.469,91 €	11.013,53 €	33,13%	39.244,38 €	21.807,80 €	44,43%
Centro de Estudios Iberoamericanos	23.008,38 €	-	-	29.976,13 €	-	-
Rectorado	16.188,86 €	-	-	16.188,86 €	-	-

En el estudio de la brecha por departamento, se encuentran diferentes brechas a analizar. En primer lugar, en 'Eco Apli I e His e Inst Econ (y Fil Mor)' se produce una brecha del 28,5% favorable a las mujeres que, al aplicar los complementos se invierte en una cifra desfavorable para ellas en un 1%. En segundo lugar, en el departamento 'Eco Emp (ADO) Eco Apli II Fund Ana Eco' se produce una brecha del 28,1% que se reduce por debajo de los límites que marca la normativa tras la aplicación de los complementos.

En tercer lugar, se observa en el departamento de 'Economía de la Empresa' una brecha de un 29,2% que asciende al aplicarle los complementos a un 32,47%, al igual que ocurre con el departamento de 'Der Priv y Der Tra y SS' donde se localiza una brecha del 33,1% que aumenta al aplicar los complementos hasta llegar al 44,4%.

### Estudio brecha según grupo profesional

Grupo Profesional	SIN Complementos (Mujeres)	SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	CON Complementos (Mujeres)	CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	16.258,79 €	14.784,62 €	9,07%	28.692,74 €	28.757,57 €	0,23%
A	15.193,99 €	13.302,53 €	12,45%	20.162,51 €	17.706,33 €	12,18%
A1	19.946,08 €	19.019,15 €	4,65%	58.128,06 €	59.989,33 €	3,10%

En el estudio de la brecha según el grupo profesional no se observan desajustes que hayan de ser comentados según lo establecido a la normativa en el análisis del PDI. Sin embargo, en el grupo A existen desajustes favorables a las trabajadoras.

## Estudio brecha según tipo de vinculación

Tipo de vinculación	SIN Complem. (Mujeres)	SIN Complem. (Hombres)	SIN Complem.	CON Complem. (Mujeres)	CON Complem. (Hombres)	CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>16.258,79 €</b>	<b>14.784,62 €</b>	<b>9,07%</b>	<b>28.692,74 €</b>	<b>28.757,57 €</b>	<b>0,23%</b>
Personal laboral temporal	12.482,57 €	11.899,95 €	4,67%	15.793,03 €	15.256,65 €	3,40%
Funcionario de carrera	19.852,78 €	18.938,93 €	4,60%	59.087,55 €	60.460,38 €	2,27%
Interinidad	20.444,43 €	19.739,46 €	3,45%	52.641,31 €	50.869,04 €	3,37%
Personal laboral indefinido	33.465,49 €	34.499,98 €	3,00%	47.439,49 €	50.161,77 €	5,43%

No se perciben desequilibrios que deban ser comentados en el análisis de la brecha por tipo de vinculación del PDI según normativa.

## Estudio brecha según nivel jerárquico

Nivel jerárquico	SIN Complem. (Mujeres)	SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	CON Complem. (Mujeres)	CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>16.258,79 €</b>	<b>14.784,62 €</b>	<b>9,07%</b>	<b>28.692,74 €</b>	<b>28.757,57 €</b>	<b>0,23%</b>
Puesto base	8.865,17 €	9.094,55 €	2,52%	10.822,65 €	11.343,54 €	4,59%
Responsable	21.745,85 €	20.127,30 €	7,44%	38.146,87 €	40.421,55 €	5,63%
Supervisión y coordinación	25.958,24 €	20.895,61 €	19,50%	53.262,98 €	58.167,81 €	8,43%
Cargo medio	23.635,72 €	22.675,71 €	4,06%	56.642,60 €	61.878,54 €	8,46%
Alto cargo	20.497,91 €	20.909,72 €	1,97%	68.738,36 €	77.051,37 €	10,79%
Sin nivel jerárquico	13.967,56 €	10.667,40 €	23,63%	15.773,21 €	11.579,40 €	<b>26,59%</b>

En el estudio de la brecha según el nivel jerárquico, **se observa una situación de brecha por encima del 25% después de la percepción de los complementos salariales favorable para las trabajadoras 'Sin nivel jerárquico' (26,5%).**

### Análisis por cruces de variables

En este apartado se aportarán una serie de tablas que permiten establecer la comparativa entre diferentes variables estrechamente relacionadas con los niveles retributivos: Categoría profesional, nivel de estudios y nivel jerárquico.

## Rango salarial con complementos y categoría profesional

Rango Salarial (SBA + C)	Categoría profesional	M	H	Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>1264</b>	<b>1408</b>	<b>2672</b>	<b>47,31%</b>	<b>52,69%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>437</b>	<b>548</b>	<b>985</b>	<b>44,37%</b>	<b>55,63%</b>
	Catedrático/a de Univers.	1	3	4	25,00%	75,00%
	Investigador/a	5	4	9	55,56%	44,44%
	Profesor/a Asociado/a	249	381	630	39,52%	60,48%
	Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	153	115	268	57,09%	42,91%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	9	20	29	31,03%	68,97%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	1	2	50,00%	50,00%
	Profesor/a Visitante	18	15	33	54,55%	45,45%
	Titular de Universidad	1	9	10	10,00%	90,00%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>58</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>44,27%</b>	<b>55,73%</b>
	Catedrático/a de Univers.	0	2	2	0,00%	100,00%
	Investigador/a	0	2	2	0,00%	100,00%
	Profesor/a Asociado/a	41	50	91	45,05%	54,95%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	6	1	7	85,71%	14,29%
	Profesor/a Colaborador/a	1	0	1	100,00%	0,00%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	1	3	66,67%	33,33%
	Profesor/a Visitante	8	11	19	42,11%	57,89%
	Titular de Universidad	0	3	3	0,00%	100,00%
	Titular Escuela Universitaria	0	3	3	0,00%	100,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>43,59%</b>	<b>56,41%</b>
	Catedrático/a de Univers.	0	1	1	0,00%	100,00%
	Investigador/a	4	0	4	100,00%	0,00%
	Profesor/a Asociado/a	1	10	11	9,09%	90,91%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	3	3	6	50,00%	50,00%
	Profesor/a Visitante	8	4	12	66,67%	33,33%
	Profesorado Emérito	0	1	1	0,00%	100,00%
	Titular de Universidad	1	3	4	25,00%	75,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>110</b>	<b>117</b>	<b>227</b>	<b>48,46%</b>	<b>51,54%</b>
	Catedrático/a de Universidad	0	3	3	0,00%	100,00%
	Investigador/a	4	3	7	57,14%	42,86%
	Profesor/a Asociado/a	3	1	4	75,00%	25,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	7	10	17	41,18%	58,82%
	Profesor/a Visitante	96	99	195	49,23%	50,77%
	Titular de Universidad	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>101</b>	<b>91</b>	<b>192</b>	<b>52,60%</b>	<b>47,40%</b>

	Catedrático/a de Escuela Univ.	0	1	1	0,00%	100,00%
	Catedrático/a de Universidad	0	1	1	0,00%	100,00%
	Investigador/a	1	0	1	100,00%	0,00%
	Profesor/a Asociado/a	1	0	1	100,00%	0,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	26	27	53	49,06%	50,94%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	0	1	100,00%	0,00%
	Profesor/a Visitante	70	60	130	53,85%	46,15%
	Titular de Universidad	2	2	4	50,00%	50,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>60</b>	<b>73</b>	<b>133</b>	<b>45,11%</b>	<b>54,89%</b>
	Catedrático/a de Universidad	0	1	1	0,00%	100,00%
	Investigador/a	1	0	1	100,00%	0,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	31	51	82	37,80%	62,20%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	1	3	66,67%	33,33%
	Profesor/a Visitante	22	20	42	52,38%	47,62%
	Titular de Universidad	3	0	3	100,00%	0,00%
	Titular de Universidad interino/a	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>47</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>57,32%</b>	<b>42,68%</b>
	Investigador/a	0	1	1	0,00%	100,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	22	19	41	53,66%	46,34%
	Profesor/a Colaborador/a	4	2	6	66,67%	33,33%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	7	3	10	70,00%	30,00%
	Profesor/a Visitante	14	8	22	63,64%	36,36%
	Titular de Universidad	0	2	2	0,00%	100,00%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>51</b>	<b>34</b>	<b>85</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	12	11	23	52,17%	47,83%
	Profesor/a Colaborador/a	6	3	9	66,67%	33,33%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	19	7	26	73,08%	26,92%
	Profesor/a Visitante	6	8	14	42,86%	57,14%
	Titular de Universidad	3	2	5	60,00%	40,00%
	Titular de Universidad interino/a	3	2	5	60,00%	40,00%
	Titular Escuela Universitaria	2	1	3	66,67%	33,33%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>83</b>	<b>68</b>	<b>151</b>	<b>54,97%</b>	<b>45,03%</b>
	Catedrático/a de Universidad	0	1	1	0,00%	100,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	9	8	17	52,94%	47,06%

	Profesor/a Colaborador/a	2	1	3	66,67%	33,33%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	45	21	66	68,18%	31,82%
	Profesor/a Visitante	3	5	8	37,50%	62,50%
	Titular de Universidad	10	17	27	37,04%	62,96%
	Titular de Universidad interino/a	11	11	22	50,00%	50,00%
	Titular Escuela Universitaria	3	4	7	42,86%	57,14%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>111</b>	<b>97</b>	<b>208</b>	<b>53,37%</b>	<b>46,63%</b>
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	5	6	16,67%	83,33%
	Profesor/a Colaborador/a	2	0	2	100,00%	0,00%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	32	24	56	57,14%	42,86%
	Profesor/a Visitante	1	0	1	100,00%	0,00%
	Titular de Universidad	52	52	104	50,00%	50,00%
	Titular de Universidad interino/a	23	15	38	60,53%	39,47%
	Titular Escuela Universitaria	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>81</b>	<b>74</b>	<b>155</b>	<b>52,26%</b>	<b>47,74%</b>
	Catedrático/a de Escuela Univ.	0	1	1	0,00%	100,00%
	Catedrático/a de Universidad	0	2	2	0,00%	100,00%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,00%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	10	8	18	55,56%	44,44%
	Titular de Universidad	63	60	123	51,22%	48,78%
	Titular de Universidad interino/a	8	2	10	80,00%	20,00%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>49</b>	<b>48</b>	<b>97</b>	<b>50,52%</b>	<b>49,48%</b>
	Catedrático/a de Universidad	4	3	7	57,14%	42,86%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	6	6	12	50,00%	50,00%
	Profesor/a Visitante	0	1	1	0,00%	100,00%
	Titular de Universidad	37	37	74	50,00%	50,00%
	Titular de Universidad interino/a	1	1	2	50,00%	50,00%
	Titular Escuela Universitaria	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>27</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>43,55%</b>	<b>56,45%</b>
	Catedrático/a de Univers.	8	16	24	33,33%	66,67%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	3	4	25,00%	75,00%
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	3	2	5	60,00%	40,00%
	Profesor/a Visitante	1	0	1	100,00%	0,00%
	Titular de Universidad	14	14	28	50,00%	50,00%

<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>37,14%</b>	<b>62,86%</b>
	Catedrático/a de Escuela Univ.	1	0	1	100,00%	0,00%
	Catedrático/a de Universidad	5	16	21	23,81%	76,19%
	Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,00%
	Titular de Universidad	6	5	11	54,55%	45,45%
	Titular de Universidad interino/a	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>8</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>29,63%</b>	<b>70,37%</b>
	Catedrático/a de Univers.	6	15	21	28,57%	71,43%
	Titular de Universidad	1	4	5	20,00%	80,00%
	Titular de Universidad interino/a	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>18,18%</b>	<b>81,82%</b>
	Catedrático/a de Univers.	4	14	18	22,22%	77,78%
	Profesorado Emérito	0	1	1	0,00%	100,00%
	Titular de Universidad	0	3	3	0,00%	100,00%
<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>7,69%</b>	<b>92,31%</b>
	Catedrático/a de Univers.	1	9	10	10,00%	90,00%
	Titular de Universidad	0	3	3	0,00%	100,00%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22,22%</b>	<b>77,78%</b>
	Catedrático/a de Univers.	2	5	7	28,57%	71,43%
	Titular de Universidad	0	2	2	0,00%	100,00%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Catedrático/a de Univers.	0	2	2	0,00%	100,00%
	Titular de Universidad	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,75%</b>	<b>81,25%</b>
	Catedrático/a de Universidad	2	7	9	22,22%	77,78%
	Titular de Universidad	1	6	7	14,29%	85,71%

Se observa un cierto equilibrio en todas las bandas salariales, hasta llegar a 70.000€, momento en que se dispara la presencia masculina un 62% hasta 75.000€, 70% hasta 80.000€, 81% hasta 85.000€, 92% hasta 90.000€, 78% hasta 95.000€, 67% hasta 100.000€, y, por último, en un 81% más de 100.000€.

## Rango salarial con complementos y nivel jerárquico

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel jerárquico	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>1264</b>	<b>1408</b>	<b>2672</b>	<b>47,31%</b>	<b>52,69%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>437</b>	<b>548</b>	<b>985</b>	<b>44,37%</b>	<b>55,63%</b>
	Puesto base	410	515	925	44,32%	55,68%
	Responsable	23	30	53	43,40%	56,60%
	Sin nivel jerárquico	4	3	7	57,14%	42,86%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>58</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>44,27%</b>	<b>55,73%</b>
	Puesto base	47	56	103	45,63%	54,37%
	Responsable	11	16	27	40,74%	59,26%
	Supervisión y coordinación	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>43,59%</b>	<b>56,41%</b>
	Puesto base	5	14	19	26,32%	73,68%
	Responsable	9	8	17	52,94%	47,06%
	Sin nivel jerárquico	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>110</b>	<b>117</b>	<b>227</b>	<b>48,46%</b>	<b>51,54%</b>
	Cargo medio	1	0	1	100,00%	0,00%
	Puesto base	10	12	22	45,45%	54,55%
	Responsable	96	102	198	48,48%	51,52%
	Sin nivel jerárquico	3	2	5	60,00%	40,00%
	Supervisión y coordinación	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>101</b>	<b>91</b>	<b>192</b>	<b>52,60%</b>	<b>47,40%</b>
	Cargo medio	2	5	7	28,57%	71,43%
	Puesto base	26	24	50	52,00%	48,00%
	Responsable	68	60	128	53,13%	46,88%
	Sin nivel jerárquico	1	0	1	100,00%	0,00%
	Supervisión y coordinación	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>60</b>	<b>73</b>	<b>133</b>	<b>45,11%</b>	<b>54,89%</b>
	Cargo medio	8	5	13	61,54%	38,46%
	Puesto base	29	48	77	37,66%	62,34%
	Responsable	19	16	35	54,29%	45,71%
	Sin nivel jerárquico	1	0	1	100,00%	0,00%
	Supervisión y coordinación	3	4	7	42,86%	57,14%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>47</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>57,32%</b>	<b>42,68%</b>
	Cargo medio	5	0	5	100,00%	0,00%
	Puesto base	19	17	36	52,78%	47,22%
	Responsable	22	18	40	55,00%	45,00%
	Supervisión y coordinación	1	0	1	100,00%	0,00%

<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>51</b>	<b>34</b>	<b>85</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>
	Cargo medio	6	3	9	66,67%	33,33%
	Puesto base	10	10	20	50,00%	50,00%
	Responsable	32	19	51	62,75%	37,25%
	Supervisión y coordinación	3	2	5	60,00%	40,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>83</b>	<b>68</b>	<b>151</b>	<b>54,97%</b>	<b>45,03%</b>
	Alto cargo	0	1	1	0,00%	100,00%
	Cargo medio	15	6	21	71,43%	28,57%
	Puesto base	5	8	13	38,46%	61,54%
	Responsable	60	48	108	55,56%	44,44%
	Supervisión y coordinación	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>111</b>	<b>97</b>	<b>208</b>	<b>53,37%</b>	<b>46,63%</b>
	Cargo medio	28	18	46	60,87%	39,13%
	Puesto base	1	3	4	25,00%	75,00%
	Responsable	74	73	147	50,34%	49,66%
	Supervisión y coordinación	8	3	11	72,73%	27,27%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>81</b>	<b>74</b>	<b>155</b>	<b>52,26%</b>	<b>47,74%</b>
	Alto cargo	5	3	8	62,50%	37,50%
	Cargo medio	21	30	51	41,18%	58,82%
	Puesto base	0	1	1	0,00%	100,00%
	Responsable	49	33	82	59,76%	40,24%
	Supervisión y coordinación	6	7	13	46,15%	53,85%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>49</b>	<b>48</b>	<b>97</b>	<b>50,52%</b>	<b>49,48%</b>
	Alto cargo	3	1	4	75,00%	25,00%
	Cargo medio	25	27	52	48,08%	51,92%
	Responsable	17	18	35	48,57%	51,43%
	Supervisión y coordinación	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>27</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>43,55%</b>	<b>56,45%</b>
	Alto cargo	2	3	5	40,00%	60,00%
	Cargo medio	11	13	24	45,83%	54,17%
	Puesto base	1	2	3	33,33%	66,67%
	Responsable	8	15	23	34,78%	65,22%
	Supervisión y coordinación	5	2	7	71,43%	28,57%
<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>37,14%</b>	<b>62,86%</b>
	Alto cargo	2	4	6	33,33%	66,67%
	Cargo medio	9	8	17	52,94%	47,06%
	Puesto base	0	1	1	0,00%	100,00%
	Responsable	1	9	10	10,00%	90,00%

	Supervisión y coordinación	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>8</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>29,63%</b>	<b>70,37%</b>
	Alto cargo	0	3	3	0,00%	100,00%
	Cargo medio	7	5	12	58,33%	41,67%
	Responsable	0	10	10	0,00%	100,00%
	Supervisión y coordinación	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>18,18%</b>	<b>81,82%</b>
	Alto cargo	2	1	3	66,67%	33,33%
	Cargo medio	0	4	4	0,00%	100,00%
	Responsable	2	10	12	16,67%	83,33%
	Supervisión y coordinación	0	3	3	0,00%	100,00%
<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>7,69%</b>	<b>92,31%</b>
	Alto cargo	1	2	3	33,33%	66,67%
	Cargo medio	0	5	5	0,00%	100,00%
	Responsable	0	5	5	0,00%	100,00%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22,22%</b>	<b>77,78%</b>
	Alto cargo	1	2	3	33,33%	66,67%
	Cargo medio	1	1	2	50,00%	50,00%
	Responsable	0	2	2	0,00%	100,00%
	Supervisión y coordinación	0	2	2	0,00%	100,00%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Alto cargo	0	1	1	0,00%	100,00%
	Cargo medio	1	0	1	100,00%	0,00%
	Responsable	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,75%</b>	<b>81,25%</b>
	Alto cargo	0	2	2	0,00%	100,00%
	Cargo medio	1	5	6	16,67%	83,33%
	Responsable	1	4	5	20,00%	80,00%
	Supervisión y coordinación	1	2	3	33,33%	66,67%

Al analizar el rango salarial con complementos y su nivel jerárquico se observa que existen 6 personas con cargo medio y nivel retributivo en el rango más alto, 5 de ellos son hombres.

Los altos cargos, aparecen por primera vez en el rango retributivo de 45.000€ - 50.000€ y se muestra presencia de mujeres, cada vez más leve, hasta el rango de 90.000 - 95.000, en los dos últimos rangos más altos las mujeres desaparecen.

### Rango salarial con complementos y nivel de estudios

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel de Estudios	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>1264</b>	<b>1408</b>	<b>2672</b>	<b>47,31%</b>	<b>52,69%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>437</b>	<b>548</b>	<b>985</b>	<b>44,37%</b>	<b>55,63%</b>
	Danza Española	1	0	1	100,00%	0,00%
	Diplomado	73	30	103	70,87%	29,13%
	Doctorado	110	187	297	37,04%	62,96%
	Grado	46	59	105	43,81%	56,19%
	Grado Superior de FP	1	1	2	50,00%	50,00%
	Ingeniería superior	7	48	55	12,73%	87,27%
	Ingeniería técnica	1	5	6	16,67%	83,33%
	Licenciatura	154	167	321	47,98%	52,02%
	Máster	42	49	91	46,15%	53,85%
	No consta	2	2	4	50,00%	50,00%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>58</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>44,27%</b>	<b>55,73%</b>
	Diplomado	0	4	4	0,00%	100,00%
	Doctorado	34	26	60	56,67%	43,33%
	Grado	1	5	6	16,67%	83,33%
	Ingeniería superior	4	8	12	33,33%	66,67%
	Ingeniería técnica	1	1	2	50,00%	50,00%
	Licenciatura	14	23	37	37,84%	62,16%
	Máster	4	6	10	40,00%	60,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>43,59%</b>	<b>56,41%</b>
	Diplomado	1	0	1	100,00%	0,00%
	Doctorado	8	13	21	38,10%	61,90%
	Grado	3	2	5	60,00%	40,00%
	Grado Superior de FP	2	0	2	100,00%	0,00%
	Ingeniería superior	0	3	3	0,00%	100,00%
	Licenciatura	3	3	6	50,00%	50,00%
	Máster	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>110</b>	<b>117</b>	<b>227</b>	<b>48,46%</b>	<b>51,54%</b>
	Diplomado	1	0	1	100,00%	0,00%
	Doctorado	22	35	57	38,60%	61,40%
	Grado	30	31	61	49,18%	50,82%
	Grado Superior de FP	1	0	1	100,00%	0,00%
	Grado Superior FP	1	1	2	50,00%	50,00%
	Ingeniería superior	7	6	13	53,85%	46,15%
	Ingeniería técnica	1	0	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	33	26	59	55,93%	44,07%

	Máster	14	18	32	43,75%	56,25%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>101</b>	<b>91</b>	<b>192</b>	<b>52,60%</b>	<b>47,40%</b>
	Diplomado	3	3	6	50,00%	50,00%
	Doctorado	70	67	137	51,09%	48,91%
	Grado	6	4	10	60,00%	40,00%
	Ingeniería superior	1	2	3	33,33%	66,67%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	18	12	30	60,00%	40,00%
	Máster	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>60</b>	<b>73</b>	<b>133</b>	<b>45,11%</b>	<b>54,89%</b>
	Doctorado	56	68	124	45,16%	54,84%
	Grado	2	2	4	50,00%	50,00%
	Licenciatura	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>47</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>57,32%</b>	<b>42,68%</b>
	Diplomado	1	0	1	100,00%	0,00%
	Doctorado	42	34	76	55,26%	44,74%
	Ingeniería superior	1	1	2	50,00%	50,00%
	Licenciatura	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>51</b>	<b>34</b>	<b>85</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>
	Doctorado	48	32	80	60,00%	40,00%
	Licenciatura	3	2	5	60,00%	40,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>83</b>	<b>68</b>	<b>151</b>	<b>54,97%</b>	<b>45,03%</b>
	Doctorado	81	66	147	55,10%	44,90%
	Licenciatura	2	2	4	50,00%	50,00%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>111</b>	<b>97</b>	<b>208</b>	<b>53,37%</b>	<b>46,63%</b>
	Doctorado	111	97	208	53,37%	46,63%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>81</b>	<b>74</b>	<b>155</b>	<b>52,26%</b>	<b>47,74%</b>
	Doctorado	81	74	155	52,26%	47,74%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>49</b>	<b>48</b>	<b>97</b>	<b>50,52%</b>	<b>49,48%</b>
	Doctorado	49	48	97	50,52%	49,48%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>27</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>43,55%</b>	<b>56,45%</b>
	Doctorado	27	35	62	43,55%	56,45%
<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>37,14%</b>	<b>62,86%</b>
	Doctorado	13	22	35	37,14%	62,86%
<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>8</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>29,63%</b>	<b>70,37%</b>
	Doctorado	8	19	27	29,63%	70,37%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>18,18%</b>	<b>81,82%</b>
	Doctorado	4	18	22	18,18%	81,82%

<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>7,69%</b>	<b>92,31%</b>
	Doctorado	1	12	13	7,69%	92,31%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22,22%</b>	<b>77,78%</b>
	Doctorado	2	7	9	22,22%	77,78%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Doctorado	1	2	3	33,33%	66,67%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,75%</b>	<b>81,25%</b>
	Doctorado	3	13	16	18,75%	81,25%

Señalas que las mujeres doctoradas se sitúan por encima de los hombres en las bandas de 35.000 a 60.000€. Sin embargo, los hombres doctorados se sitúan por encima en las bandas desde 70.000 a 100.000€ o más.

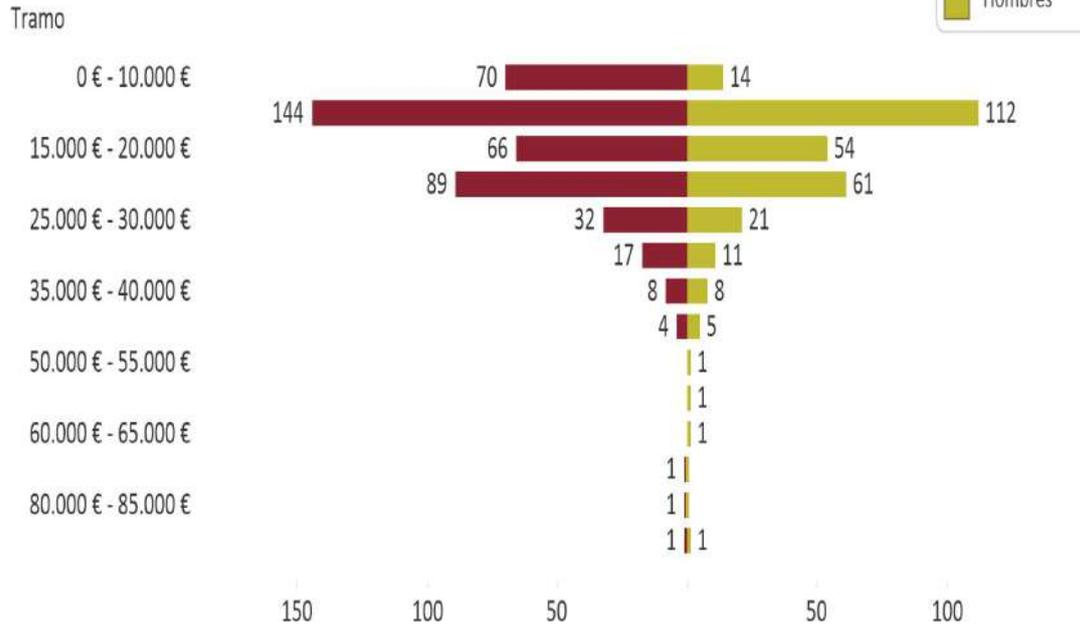
### — *Personal de Administración y Servicios*

#### **Niveles retributivos**

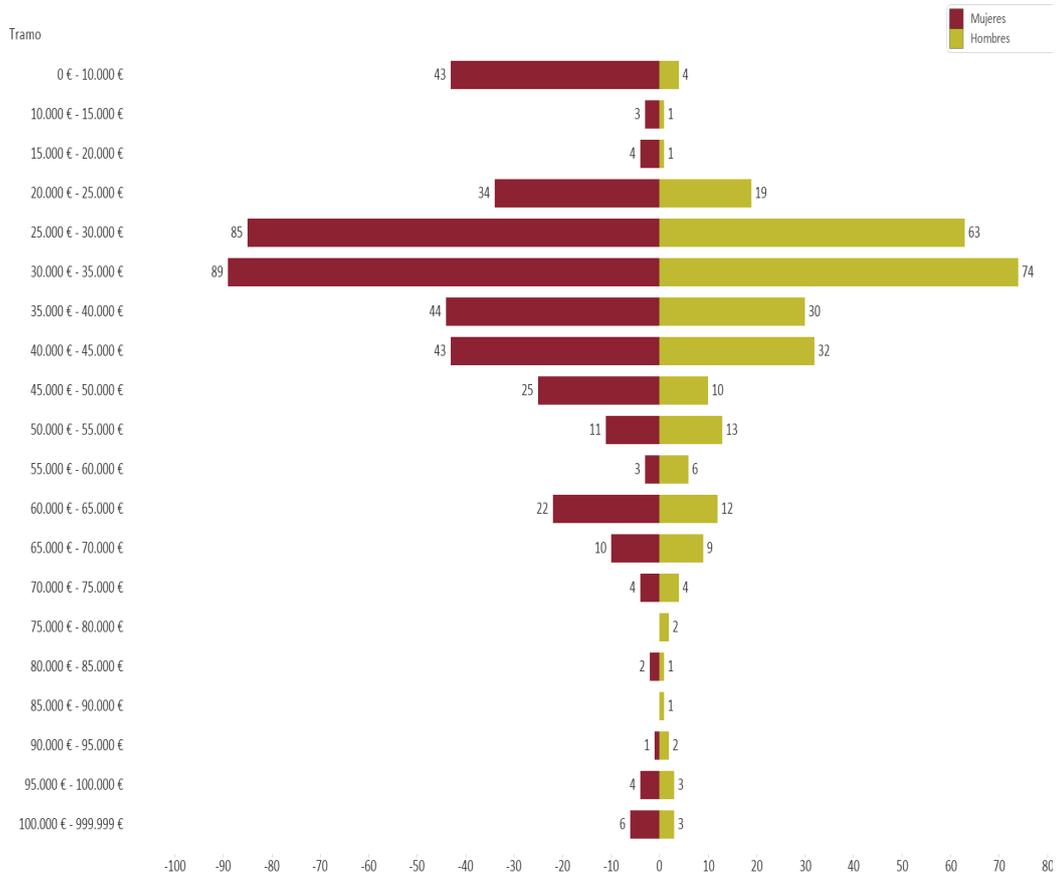
Las pirámides que se presentan a continuación muestran la comparativa entre los distintos niveles retributivos encontrados en el PAS, antes y después de incorporar en las retribuciones anuales, complementos salariales. Así, la primera gráfica muestra los niveles con salario base anual y la segunda gráfica los salarios base anuales más los complementos salariales percibidos.

Analizando el salario base se observa que existen 7 rangos salariales sin complementos que se amplían a un total de 20 al añadir los complementos. En ambos casos, se observan las pirámides desplazadas hacia la izquierda debido a la feminización de este ámbito PAS.

### Pirámide por Rango Salarial SIN complementos



### Pirámide por Rango Salarial CON complementos



### Estudio de Conceptos y variables retributivas.

Los conceptos percibidos por el Personal de Administración y Servicios (PAS) se agrupan en un total de 15 de los 36 existentes en la organización, a saber:

Nº Pr	Nombre	Mujeres	Hombres	TOTAL
Pr 1	Antigüedad	365 (57,75%)	267 (42,24%)	632
Pr 3	Destino	311 (61,7%)	193 (38,29%)	504
Pr 4	Específico	311 (61,7%)	193 (38,29%)	504
Pr 6	Jornada diferenciada y rotatoria	0 (0%)	4 (100%)	4
Pr 7	Jornada mañana y tarde	96 (54,85%)	79 (45,14%)	175
Pr 12	Complemento 'Ad personam'	37 (57,81%)	27 (42,18%)	64
Pr 13	Complemento de dirección	10 (41,66%)	14 (58,33%)	24
Pr 14	Complemento de productividad	54 (57,44%)	40 (42,55%)	94
Pr 15	Complemento de actividad puntual	2 (50%)	2 (50%)	4
Pr 16	Complemento personal transitorio	1 (50%)	1 (50%)	2
Pr 17	Complemento por IT	105 (63,63%)	60 (36,36%)	165
Pr 18	Complemento puesto funcional	3 (60%)	2 (40%)	5
Pr 30	Paga extra	9 (45%)	11 (55%)	20
Pr 33	Sueldo	433 (59,88%)	290 (40,11%)	723
Pr 36	Tutorías TFG	2 (66,66%)	1 (33,33%)	3

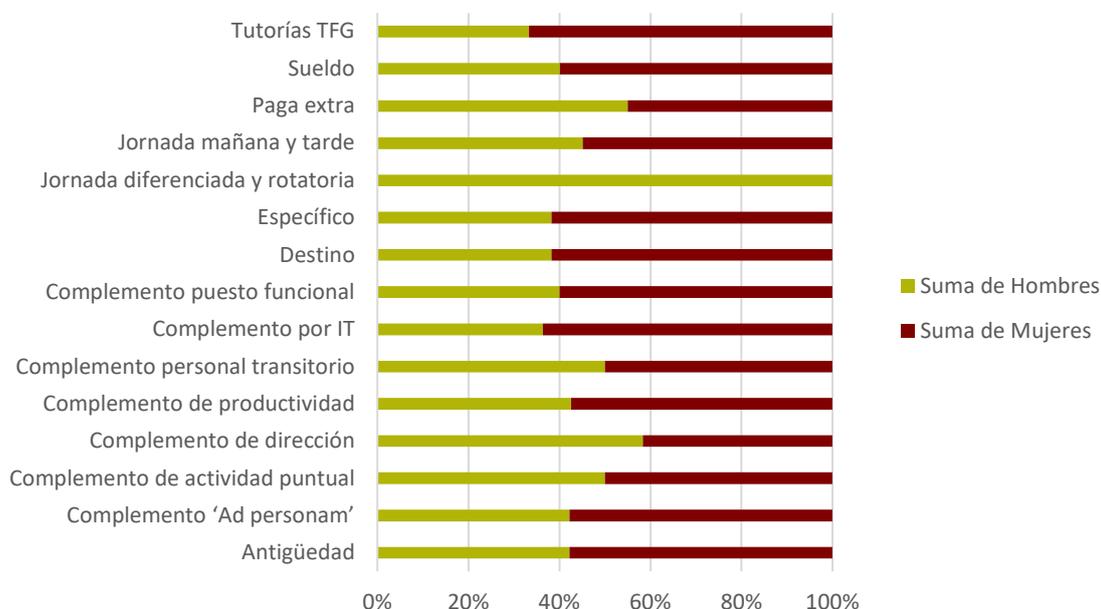
En cuanto a la distribución de los conceptos desagregados por sexo, de los 36 complementos, **21 no son percibidos por ninguna persona (porque son conceptos retributivos ajenos al PAS) y 10 son percibidos en mayor medida por trabajadoras que por trabajadores**, factor en principio no determinante debido a la presencia de más mujeres que hombres en este ámbito.

Tal y como se observa en la siguiente gráfica, los conceptos que presentan más desequilibrio entre hombres y mujeres dentro de la organización son: Tutorías TFG, Jornada referenciada y rotatoria (con tan solo hombres) y Complemento IT.

- Tutorías TFG es percibido por un 32% de hombres y un 68% de mujeres.
- Jornada diferenciada y rotatoria es percibida por un 100% de hombres.
- Complemento IT es percibido por un 35% de hombres y un 65% de mujeres.

Llama la atención que habiendo más mujeres que hombres en el PAS, el complemento de dirección y la paga extra, la cobren con más proporción los hombres en un 58,3% y un 55% respectivamente.

### % Complementos percibidos por sexo



Este desequilibrio, tan solo es mayor en el caso de los hombres para la Jornada diferenciada.

### Brecha salarial en los promedios de los conceptos

Complemento Salarial	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1 -	365	267	2.019,88 €	2.104,54 €	4,02%
PR3 -	311	193	4.497,32 €	4.806,61 €	6,43%
PR4 -	311	193	11.363,76 €	11.970,49 €	5,07%
PR6 -	0	4	0,00 €	65,97 €	100,00%
PR7 -	96	79	888,22 €	1.091,10 €	18,59%
PR12 -	37	27	316,00 €	385,71 €	18,07%
PR13 -	10	14	89,12 €	204,39 €	56,40%
PR14 -	54	40	485,36 €	598,76 €	18,94%
PR15 -	2	2	5,89 €	4,97 €	15,53%
PR16 -	1	1	22,80 €	10,53 €	53,81%
PR17 -	105	60	1.536,05 €	1.013,33 €	34,03%
PR18 -	3	2	28,46 €	39,59 €	28,12%
PR30 -	9	11	4,54 €	22,03 €	79,40%
PR33 -	433	290	13.651,98 €	15.957,82 €	14,45%
PR36 -	2	1	0,43 €	4,73 €	90,88%

Al analizar la diferencia en los promedios por sexo y concepto salarial se vislumbran más datos que van más allá de la mayor presencia de mujeres en el ámbito de PAS debido a que los promedios de los hombres son superiores a los de sus compañeras (Promedios superiores M:3 - H:12).

Por destacar algunos de los conceptos sobre los que se produce una mayor brecha (%), encabezaría este listado la Jornada diferenciada y rotatoria (100%), seguida de Tutorías TFG (90,8%) y Paga extra (79,4%).

### Brecha en los conceptos promedios por Categoría

Categoría profesional	N <sup>o</sup> M	N <sup>o</sup> H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
E. Téc. Superior de Administradores/as URJC	33	38	1.726,74 €	1.443,37 €	16,41%
E. Administrativa URJC	183	66	738,16 €	849,74 €	13,13%
Técnico/a Auxiliar (D1)	42	33	723,40 €	770,85 €	6,16%
Técnico/a Especialista II (C2)	18	9	867,58 €	848,90 €	2,15%
Técnico/a Especialista III (C3)	29	23	788,66 €	789,36 €	0,09%
E. Gestión de sistemas e informática URJC	5	14	1.544,41 €	1.295,64 €	16,11%
E. Téc. Aux. Bibliot. Archivos y Museos URJC	22	11	836,36 €	792,16 €	5,29%
E. Téc. Facultativa Superior URJC	5	3	1.395,55 €	1.205,04 €	13,65%
E. Ayudantes de Oficios URJC	0	5	-	709,68 €	-
Titulado/a Superior (A1)	7	8	1.563,54 €	1.415,66 €	9,46%
E. Gestión UCM	24	14	1.539,88 €	1.484,96 €	3,57%
E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	8	3	1.352,76 €	1.402,25 €	3,53%
E. Oficial/a de Oficios URJC	12	19	895,68 €	921,60 €	2,81%
E. Técnica de Grado Medio URJC	6	6	1.373,05 €	1.473,96 €	6,85%
C. Téc. Aux. Informática. Admón. del Estado	0	2	-	1.076,73 €	-
Titulado/a Grado Medio (B1)	2	4	1.102,38 €	1.171,60 €	5,91%
Titulado/a Superior (A2)	5	8	1.004,48 €	1.198,22 €	16,17%
Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	-	902,38 €	-
Titulado/a Grado Medio (B2)	7	3	1.190,15 €	1.048,81 €	11,88%
C. Arquitectos/as TEC. Hac. Púb.	2	1	1.719,03 €	1.960,42 €	12,31%
Técnico/a Especialista I (C1)	11	7	954,38 €	999,50 €	4,51%
C.S. Interventores/as y auditores/as del Estado	1	0	398,06 €	-	-
E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	7	0	1.864,81 €	-	-
E. Administrativa UAM	0	1	-	873,60 €	-
Analista (A1)	0	1	-	1.570,38 €	-
C. Ingeniería técnica de O.P.	0	2	-	264,66 €	-
E. Técnica de Gestión UCM	0	1	-	2.086,59 €	-
E. Sup. Sistemas y téc. Inform. URJC	0	3	-	2.066,05 €	-
E. Administrativa UPM	1	0	58,39 €	-	-
Sup. de Letrados JCCM	0	1	-	2.007,58 €	-
E. Téc. Superior de Administradores/as UAH	0	1	-	3.169,01 €	-
Asesor/a Técnico	1	0	841,53 €	-	-
E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca UCM	1	1	3.031,39 €	2.097,08 €	30,82%
Titulado/a Grado Medio	1	0	1.029,20 €	-	-
E. Conductoras/es URJC	0	1	-	769,22 €	-
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>290</b>	<b>968,14 €</b>	<b>1.061,93 €</b>	<b>8,83%</b>

Con respecto a la brecha en los conceptos promedios distribuidos según la Categoría, se observa que sobre algunas no se ha podido extraer el promedio debido a la inexistencia de datos. Sobre las categorías en las que sí se ha extraído promedio se observa que el promedio de las mujeres es más bajo en 10 de las 19 Categorías al igual que el total con un 8,8% desfavorable para las mujeres.

### Brecha en los conceptos promedios por Nivel jerárquico

Nivel jerárquico	N ° M	N ° H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Alto cargo	16	12	2.309,43 €	2.561,05 €	9,82%
Cargo medio	49	51	1.604,24 €	1.434,17 €	10,60%
Puesto base	129	65	548,03 €	741,91 €	26,13%
Responsable	156	109	860,03 €	838,43 €	2,51%
Supervisión y coordinación	83	53	1.203,00 €	1.220,53 €	1,44%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>290</b>	<b>968,14 €</b>	<b>1.061,93 €</b>	<b>8,83%</b>

Y, en último lugar, al analizar los complementos según el nivel jerárquico se observa que el promedio de los hombres es más alto en 3 de los 5 niveles. En especial sobre los Puestos base con un 26,1%.

### Máximo, mínimo, Promedio y Mediana

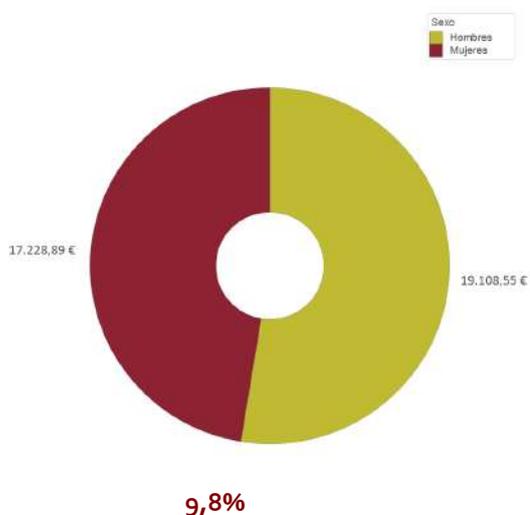
En cuanto los salarios generales medios, máximos, medianos y mínimos, las dos gráficas permiten establecer comparativa al respecto, antes y después de la percepción de complementos salariales y extrasalariales.

- La mediana es el valor que se encuentra a la mitad de los otros valores, es decir, que, al ordenar los números de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba
- El promedio (o media aritmética) es el valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos.
- El máximo hace referencia al valor retributivo más alto.
- El mínimo hace referencia al valor retributivo más bajo.

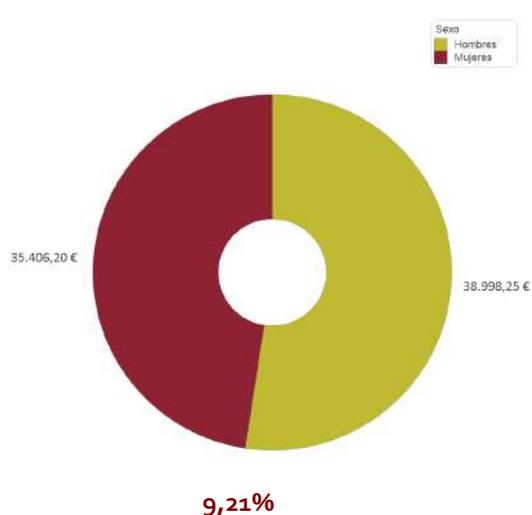
Todas las brechas que se describen a continuación en: Promedio, mínimo, máximo y mediana son desfavorables para las mujeres tanto en el salario base como en el salario base con complementos. De todas ellas, las más elevadas son las que se producen en los mínimos con más de un veinte por ciento en ambos casos.

### BRECHA PROMEDIO

PROMEDIO salario base

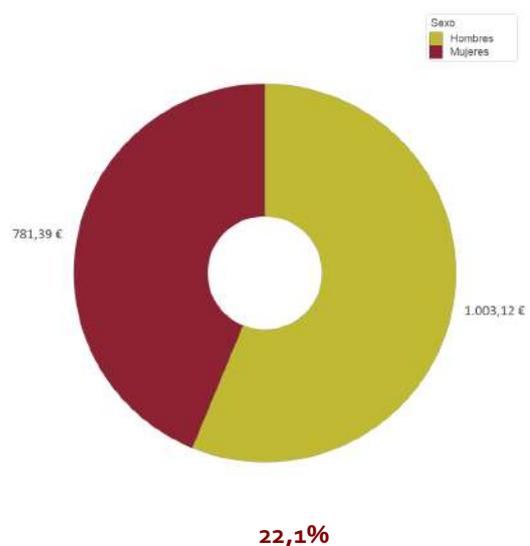


PROMEDIO salario base + complementos

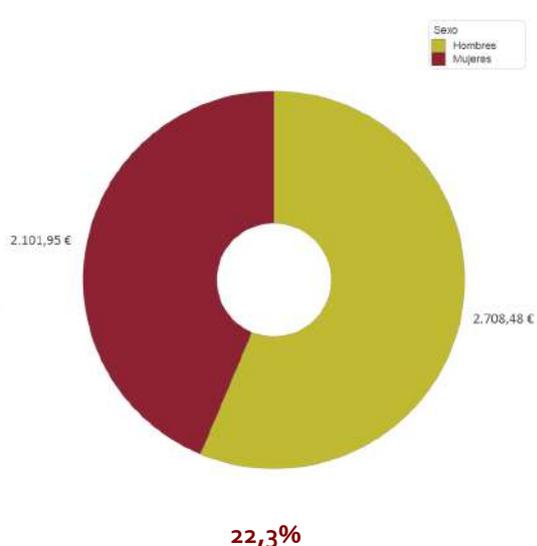


### BRECHA MÍNIMOS

MÍNIMOS salario base

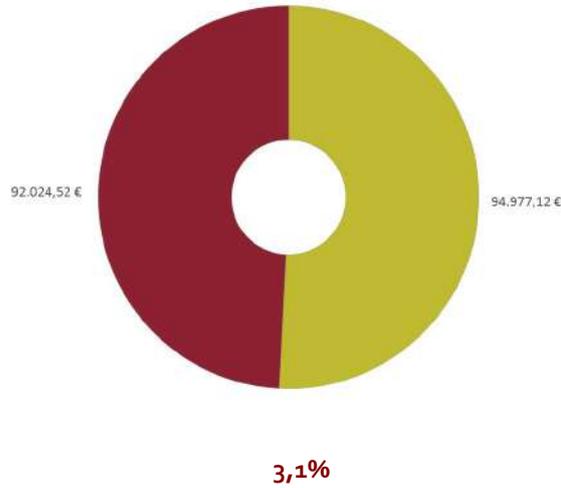


MÍNIMOS salario base + complementos

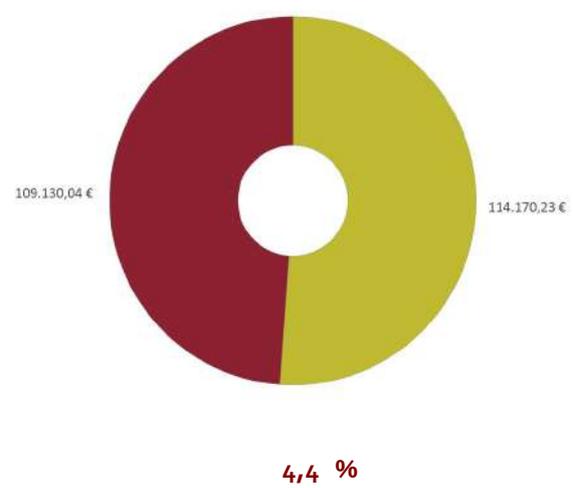


## BRECHA MÁXIMOS

### MÁXIMOS salario base

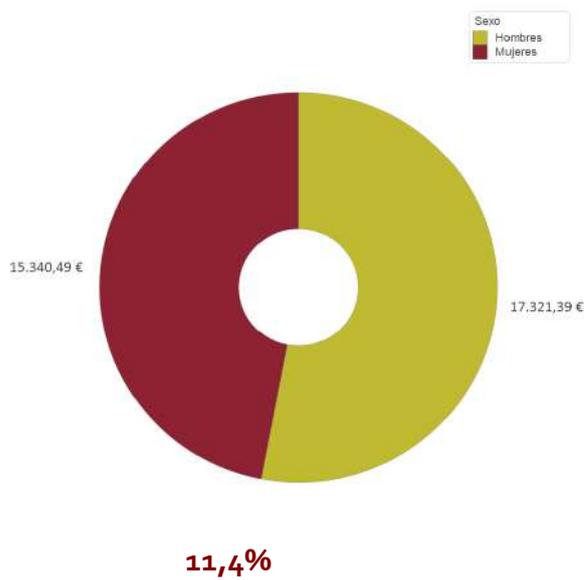


### MÁXIMOS salario base + complementos

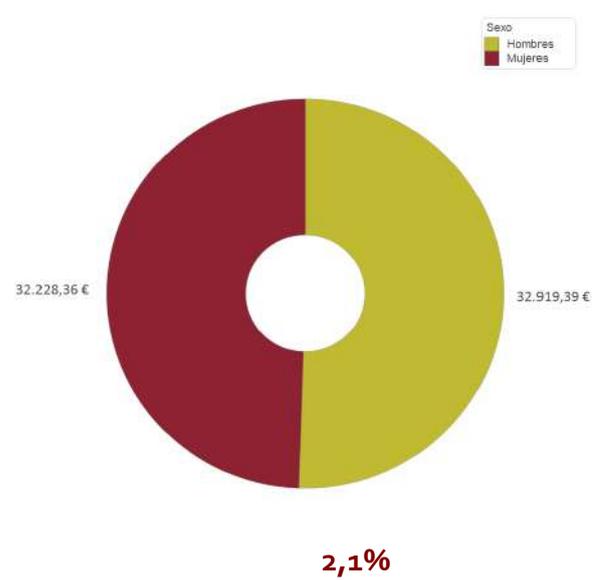


## BRECHA MEDIANA

### MEDIANA salario base



### MEDIANA salario base + complementos



## Estudio de la brecha por promedios

En los próximos apartados se analizan las brechas salariales en los promedios del PAS antes y después de las percepciones retributivas, en relación con las variables relacionadas con los sistemas de clasificación profesional: grupo profesional y categoría, así como el nivel jerárquico.

Para la correcta interpretación de las tablas, se precisa un breve apunte metodológico. Las cifras que aparecen **resaltadas son los valores en porcentaje superiores en un 25%** y en los que, por tanto, se percibe brecha salarial según se establece en el Real Decreto 902/2020. Cuando los valores se expresan **en azul**, la brecha que se produce **favorable a las mujeres** y cuando lo hacen **en rojo**, es **favorable a los hombres**. Se resaltarán, además, los valores que superen el 5%, que, si bien es cierto que no se han de indicar por normativa, se trata de una anomalía que debe señalarse en una Universidad Pública.

## Estudio brecha según Categoría

Categoría profesional	N <sup>o</sup> M	N <sup>o</sup> H	Promedio SIN Complem. (Mujeres)	Promedio SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	Promedio CON Complem. (Mujeres)	Promedio CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>17.228,89 €</b>	<b>19.108,55 €</b>	<b>9,84%</b>	<b>35.406,20 €</b>	<b>38.998,25 €</b>	<b>9,21%</b>
Técnico/a Especialista III (C3)	29	23	23.659,66 €	24.144,03 €	2,01%	29.004,17 €	29.184,38 €	0,62%
Técnico/a Especialista II (C2)	18	9	26.639,33 €	26.476,95 €	0,61%	31.766,92 €	31.309,36 €	1,44%
E. Oficial/a de Oficios URJC	12	19	12.541,34 €	13.447,13 €	6,74%	32.346,87 €	33.435,28 €	3,26%
E. Gestión UCM	24	14	19.185,93 €	16.865,97 €	12,09%	55.978,52 €	54.072,60 €	3,40%
E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	8	3	18.975,73 €	23.585,32 €	19,54%	48.699,46 €	50.881,16 €	4,29%
Técnico/a Especialista I (C1)	11	7	28.226,54 €	29.222,17 €	3,41%	34.705,97 €	36.417,83 €	4,70%
E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	22	11	13.917,61 €	12.577,80 €	9,63%	30.109,08 €	28.572,23 €	5,10%
Técnico/a Auxiliar (D1)	42	33	22.139,34 €	22.031,49 €	0,49%	26.483,70 €	28.754,20 €	7,90%
E. Técnica de Grado Medio URJC	6	6	18.239,43 €	24.730,02 €	26,25%	49.529,65 €	54.046,96 €	8,36%
Titulado/a Superior (A1)	7	8	53.322,74 €	47.739,57 €	10,47%	57.259,00 €	51.904,91 €	9,35%
Titulado/a Grado Medio (B1)	2	4	33.332,59 €	37.467,18 €	11,04%	40.055,80 €	44.540,91 €	10,07%
E. Administrativa URJC	185	66	10.767,43 €	11.880,43 €	9,37%	27.223,15 €	30.984,54 €	12,14%
C. Arquitectos/as TEC. Hacienda Pública	2	1	16.040,04 €	19.090,69 €	15,98%	61.940,96 €	71.305,25 €	13,13%

Titulado/a Grado Medio (B2)	7	3	33.662,05 €	31.134,35 €	7,51%	43.831,94 €	37.969,19 €	13,38%
E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	33	39	18.048,48 €	16.944,43 €	6,12%	62.619,07 €	53.975,74 €	13,80%
E. Técnica Facultativa Superior URJC	5	3	16.428,59 €	16.320,91 €	0,66%	51.164,41 €	43.381,36 €	15,21%
E. Gestión de sistemas e informática URJC	5	14	17.567,67 €	18.035,25 €	2,59%	56.208,46 €	47.559,05 €	15,39%
Titulado/a Superior (A2)	5	8	31.900,63 €	35.288,54 €	9,60%	36.451,29 €	44.979,58 €	18,96%
E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca UCM	1	1	79.637,34 €	21.398,97 €	73,13%	109.130,04 €	75.494,71 €	30,82%
E. Ayudantes de Oficios URJC	0	5	-	9.107,68 €	-	-	25.690,98 €	-
C. Tec. Aux. Informática. Admon. Del Estado	0	2	-	14.830,36 €	-	-	38.974,25 €	-
Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	-	29.072,50 €	-	-	32.485,74 €	-
C.S. Invertores/as y auditores/as del Estado	1	0	2.440,52 €	-	-	14.330,00 €	-	-
E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	7	0	21.607,57 €	-	-	67.219,04 €	-	-
E. Administrativa UAM	0	1	-	12.961,74 €	-	-	31.449,58 €	-
Analista (A1)	0	1	-	41.407,07 €	-	-	56.533,79 €	-
C. Ingeniería técnica de O.P.	0	2	-	2.697,73 €	-	-	9.527,72 €	-
E. Técnica de Gestión UCM	0	1	-	21.282,46 €	-	-	75.117,28 €	-
E. Sup. Sistemas y téc. De Inform. URJC	0	3	-	19.950,90 €	-	-	75.592,58 €	-
E. Administrativa UPM	1	0	781,39 €	-	-	2.101,95 €	-	-
Sup. de Letrados JCCM	0	1	-	18.177,19 €	-	-	72.872,91 €	-
E. Tec. Superior de Administradores/as UAH	0	1	-	15.928,12 €	-	-	114.170,23 €	-
Asesor/a Técnico	1	0	6.941,77 €	-	-	30.295,25 €	-	-
Titulado/a Grado Medio	1	0	31.524,15 €	-	-	37.651,06 €	-	-
E. Conductoras/es URJC	0	1	-	10.453,06 €	-	-	28.305,15 €	-

En cuanto al estudio de la brecha según la Categoría profesional, se observa que existen brechas superiores al 25% en la Categoría E. técnica de Grado medio URJC con un 26,2% desfavorable para las mujeres en el salario base que se reduce considerablemente al aplicar los complementos. Además de esta, existe otra Categoría

en la que encontramos una brecha considerablemente alta, E Facultativo/a de archivos y Biblioteca UCM con un 73,1% desfavorable para los hombres en el salario base que disminuye al aplicarle complementos a un 30,8%.

### Estudio brecha según Grupo profesional

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	SIN Complementos - M	SIN Complementos - H	Brecha Salarial SIN Compl.	CON Compl. M	CON Compl. H	Brecha Salarial CON Compl.
<b>Totales</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>17.228,89 €</b>	<b>19.108,55 €</b>	<b>9,84%</b>	<b>35.406,20 €</b>	<b>38.998,25 €</b>	<b>9,21%</b>
A	0	1	-	29.072,50 €	-	-	32.485,74 €	-
A1	43	36	26.119,44 €	27.196,32 €	3,96%	68.405,87 €	68.551,71 €	0,21%
A2	50	48	20.022,52 €	21.136,41 €	5,27%	52.348,78 €	48.957,62 €	6,48%
B1	2	4	33.332,59 €	37.467,18 €	11,04%	40.055,80 €	44.540,91 €	10,07%
B2	8	3	33.394,81 €	31.134,35 €	6,77%	43.059,33 €	37.969,19 €	11,82%
C1	160	107	14.958,87 €	14.191,28 €	5,13%	34.572,88 €	33.940,85 €	1,83%
C2	101	36	10.124,17 €	13.580,35 €	25,45%	19.123,32 €	26.368,01 €	27,48%
C3	29	23	23.659,66 €	24.144,03 €	2,01%	29.004,17 €	29.184,38 €	0,62%
D1	42	33	22.139,34 €	22.031,49 €	0,49%	26.483,70 €	28.754,20 €	7,90%

Respecto a la brecha según los grupos profesionales, se observa una brecha superior al 25% en el Grupo C2, brecha desfavorable para las mujeres tanto en el salario base (25,4%) como en el salario base con complementos (27,4%).

### Estudio brecha según Jerarquía

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>435</b>	<b>291</b>	<b>17.228,89 €</b>	<b>19.108,55 €</b>	<b>9,84%</b>	<b>35.406,20 €</b>	<b>38.998,25 €</b>	<b>9,21%</b>
Responsable	157	110	18.146,10 €	17.251,16 €	4,93%	31.563,60 €	30.928,43 €	2,01%
Supervisión y...	83	53	18.473,10 €	17.451,41 €	5,53%	43.753,60 €	44.698,24 €	2,11%
Alto cargo	16	12	27.067,01 €	29.874,45 €	9,40%	83.340,72 €	92.467,98 €	9,87%
Cargo medio	49	51	22.630,04 €	25.884,50 €	12,57%	58.335,69 €	52.504,67 €	10,00%
Puesto base	129	65	12.047,35 €	16.270,39 €	25,96%	20.027,24 €	27.414,33 €	26,95%
Sin nivel jerár...	1	0	-	-	-	-	-	-

En último lugar, respecto al estudio de la brecha según la jerarquía se observa que la brecha existente se genera en las personas con jerarquía en Puestos Base, de manera desfavorable para las mujeres, en el caso del salario sin complementos en un 25,9% y al añadir los complementos un 26,9%.

## Análisis por cruces de variables

En este apartado se aportarán una serie de tablas que permiten establecer la comparativa entre diferentes variables estrechamente relacionadas con los niveles retributivos: Categoría profesional, nivel de estudios y nivel jerárquico.

### Rango salarial con complementos y categoría profesional

Rango Salarial (SBA + C)	Categoría profesional	M	H	Total	%/ Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>290</b>	<b>723</b>	<b>723</b>	<b>59,89%</b>	<b>40,11%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>91,49%</b>	<b>8,51%</b>
	C. Ingeniería téc. O.P.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Administrativa UPM	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Administrativa URJC	39	2	41	41	95,12%	4,88%
	E. Ayudantes de Oficios URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Técnico/a Especialista III (C3)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	C.S. Interventores/as y auditores/as del Estado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Administrativa URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
	C. Ingeniería técnica de O.P.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Administrativa URJC	3	0	3	3	100,00%	0,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>64,15%</b>	<b>35,85%</b>
	E. Administrativa URJC	20	7	27	27	74,07%	25,93%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	11	8	19	19	57,89%	42,11%
	Técnico/a Especialista I (C1)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Técnico/a Especialista II (C2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Técnico/a Especialista III (C3)	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Titulado/a Superior (A1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Titulado/a Superior (A2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%

<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>85</b>	<b>63</b>	<b>148</b>	<b>148</b>	<b>57,43%</b>	<b>42,57%</b>
	E. Oficial/a de Oficios URJC	5	4	9	9	55,56%	44,44%
	E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	12	8	20	20	60,00%	40,00%
	E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	2	4	6	6	33,33%	66,67%
	E. Técnica Facultativa Superior URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Administrativa URJC	28	17	45	45	62,22%	37,78%
	E. Ayudantes de Oficios URJC	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	E. Conductoras/es URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	17	9	26	26	65,38%	34,62%
	Técnico/a Esp. II (C2)	3	3	6	6	50,00%	50,00%
	Técnico/a Esp. III (C3)	18	14	32	32	56,25%	43,75%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>89</b>	<b>74</b>	<b>163</b>	<b>163</b>	<b>54,60%</b>	<b>45,40%</b>
	Asesor/a Técnico	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Oficial/a de Oficios URJC	5	10	15	15	33,33%	66,67%
	E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	6	3	9	9	66,67%	33,33%
	E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	5	7	12	12	41,67%	58,33%
	E. Técnica Facultativa Superior URJC	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	E. Administrativa UAM	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Administrativa URJC	34	26	60	60	56,67%	43,33%
	E. Ayud. de Oficios URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Gestión UCM	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	8	10	18	18	44,44%	55,56%
	Técnico/a Especialista I (C1)	6	3	9	9	66,67%	33,33%
	Técnico/a Esp. II (C2)	12	6	18	18	66,67%	33,33%
	Técnico/a Esp. III (C3)	9	2	11	11	81,82%	18,18%
	Titulado/a Grado Medio (B2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Superior (A2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%

<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>44</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>59,46%</b>	<b>40,54%</b>
	C. Tec. Aux. Informática. Admon. Del Estado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	E. Oficial/a de Oficinos URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	5	5	10	10	50,00%	50,00%
	E. Técnica Facultativa Superior URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Administrativa URJC	21	4	25	25	84,00%	16,00%
	E. Ayudantes de Oficinos URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Gestión UCM	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	Técnico/a Especialista I (C1)	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Técnico/a Especialista II (C2)	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Técnico/a Especialista III (C3)	1	4	5	5	20,00%	80,00%
	Titulado/a Grado Medio	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Grado Medio (B1)	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Titulado/a Grado Medio (B2)	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	Titulado/a Superior (A2)	1	2	3	3	33,33%	66,67%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>32</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>57,33%</b>	<b>42,67%</b>
	C. Tec. Aux. Informática. Admon. Del Estado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	E. Oficial/a de Oficinos URJC	2	3	5	5	40,00%	60,00%

	E. Tec. Aux. Bibliot, Archivos y Museos URJC	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	E. Administrativa URJC	26	10	36	36	72,22%	27,78%
	E. Gestión UCM	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Técnico/a Auxiliar (D1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Técnico/a Especialista I (C1)	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Titulado/a Grado Medio (B1)	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Titulado/a Grado Medio (B2)	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Titulado/a Superior (A1)	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Titulado/a Superior (A2)	2	3	5	5	40,00%	60,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>
	E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	E. Oficial/a de Oficios URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Superior de Administradores/as URJC	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	E. Administrativa URJC	10	0	10	10	100,00%	0,00%
	E. Gestión UCM	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	Técnico/a Especialista I (C1)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Grado Medio (B2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Superior (A1)	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	Titulado/a Superior (A2)	0	2	2	2	0,00%	100,00%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>45,83%</b>	<b>54,17%</b>
	E. Ayudante. Archivos. Biblioteca y Museos URJC	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	0	5	5	5	0,00%	100,00%

	E. Tec. Superior de Administr. URJC	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Administrativa URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Gestión UCM	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Técnico/a Esp. I (C1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Titulado/a Sup. (A1)	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Analista (A1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	C. Arquitectos/as TEC. Hacienda Pública	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Grado Medio (B1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>64,71%</b>	<b>35,29%</b>
	E. Gestión de sistemas e informática URJC	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	E. Técnica Facultativa Superior URJC	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	E. Gestión UCM	11	6	17	17	64,71%	35,29%
	Titulado/a Sup. (A1)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>52,63%</b>	<b>47,37%</b>
	C. Arquitectos/as TEC. Hacienda Pública	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Sup. Sistemas y téc. De Inform. URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	0	5	5	5	0,00%	100,00%
	E. Técnica de Grado Medio URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Técnica Facultativa Superior URJC	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	E. Fac. Archivos, Bibliotecas y Museos URJC	3	0	3	3	100,00%	0,00%

	E. Gestión UCM	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Titulado/a Grado Medio (B2)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Sup. (A2)	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	C. Arquitectos/as TEC. Hacienda Pública	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Sup. Sistemas y téc. De Inform. URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	Sup. de Letrados JCCM	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca UCM	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Técnica de Gestión UCM	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Fac. Archivos, Bibl. y Museos URJC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Titulado/a Sup. (A1)	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	E. Sup. Sistemas y téc. De Inform. URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Titulado/a Superior (A1)	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	4	3	7	7	57,14%	42,86%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca UCM	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	E. Tec. Superior de Administr. UAH	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	E. Tec. Superior de Administr. URJC	5	2	7	7	71,43%	28,57%

Respecto a los rangos salariales junto a la Categoría Profesional, se puede observar que sobre el rango más alto se encuentran: E. Facultativo/a Archivos y Biblioteca (con tan solo una mujer), E. Téc. Superior de Administración UAH (con tan solo un hombre) y E. Téc. Superior de Administración URJC, con 7 personas: 5 mujeres y 2 hombres.

### Rango salarial con complementos y nivel jerárquico

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel jerárquico	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>290</b>	<b>723</b>	<b>723</b>	<b>59,89%</b>	<b>40,11%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>91,49%</b>	<b>8,51%</b>
	Cargo medio	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Puesto base	40	2	42	42	95,24%	4,76%
	Responsable	3	1	4	4	75,00%	25,00%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Alto cargo	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Puesto base	2	1	3	3	66,67%	33,33%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
	Cargo medio	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Puesto base	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Responsable	2	0	2	2	100,00%	0,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>64,15%</b>	<b>35,85%</b>
	Cargo medio	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Puesto base	28	15	43	43	65,12%	34,88%
	Responsable	4	3	7	7	57,14%	42,86%
	Superv. y coord..	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>85</b>	<b>63</b>	<b>148</b>	<b>148</b>	<b>57,43%</b>	<b>42,57%</b>
	Cargo medio	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Puesto base	38	27	65	65	58,46%	41,54%
	Responsable	45	35	80	80	56,25%	43,75%
	Superv. y coord.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>89</b>	<b>74</b>	<b>163</b>	<b>163</b>	<b>54,60%</b>	<b>45,40%</b>
	Alto cargo	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Cargo medio	2	4	6	6	33,33%	66,67%
	Puesto base	16	15	31	31	51,61%	48,39%
	Responsable	69	54	123	123	56,10%	43,90%
	Superv. y coord.	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>44</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>59,46%</b>	<b>40,54%</b>
	Cargo medio	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Puesto base	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	Responsable	27	14	41	41	65,85%	34,15%
	Superv. y coord.	13	9	22	22	59,09%	40,91%

<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>32</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>57,33%</b>	<b>42,67%</b>
	Cargo medio	3	6	9	9	33,33%	66,67%
	Puesto base	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Responsable	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Superv. y coord.	38	24	62	62	61,29%	38,71%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>
	Cargo medio	3	5	8	8	37,50%	62,50%
	Responsable	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Superv. y coord.	21	5	26	26	80,77%	19,23%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>45,83%</b>	<b>54,17%</b>
	Cargo medio	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	Responsable	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Superv. y coord.	7	10	17	17	41,18%	58,82%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Cargo medio	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Responsable	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Superv. y coord.	0	3	3	3	0,00%	100,00%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>64,71%</b>	<b>35,29%</b>
	Alto cargo	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Cargo medio	20	10	30	30	66,67%	33,33%
	Superv. y coord.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>52,63%</b>	<b>47,37%</b>
	Cargo medio	10	9	19	19	52,63%	47,37%
<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Alto cargo	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Cargo medio	4	3	7	7	57,14%	42,86%
<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Cargo medio	0	2	2	2	0,00%	100,00%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Alto cargo	2	1	3	3	66,67%	33,33%
<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Alto cargo	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Alto cargo	1	2	3	3	33,33%	66,67%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	Alto cargo	4	3	7	7	57,14%	42,86%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Alto cargo	5	3	8	8	62,50%	37,50%
	Superv. y coord.	1	0	1	1	100,00%	0,00%

En cuanto al nivel jerárquico, se observa que las personas que se encuentran en el rango más alto tienen responsabilidad como Altos cargos mayoritariamente y, una de ellas, nivel de Supervisión y Coordinación. En ambos casos, la presencia de las mujeres es más elevada que la de los hombres.

### Rango salarial con complementos y nivel de estudios

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel de Estudios	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>290</b>	<b>723</b>	<b>723</b>	<b>59,89%</b>	<b>40,11%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>91,49%</b>	<b>8,51%</b>
	Bachiller	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Grado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado Superior de FP	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	No consta	40	3	43	43	93,02%	6,98%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Bachillerato Superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	No consta	2	1	3	3	66,67%	33,33%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
	Bachiller	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Diplomado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Máster	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>64,15%</b>	<b>35,85%</b>
	Bachiller	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Bachiller Elemental	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Doctorado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Grado Superior de FP	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado Superior FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	6	3	9	9	66,67%	33,33%
	Máster	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	No consta	20	7	27	27	74,07%	25,93%
Pruebas de Acceso a la Universidad	1	1	2	2	50,00%	50,00%	
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>85</b>	<b>63</b>	<b>148</b>	<b>148</b>	<b>57,43%</b>	<b>42,57%</b>
	Bachiller	10	6	16	16	62,50%	37,50%
	Bachiller Elemental	0	2	2	2	0,00%	100,00%

	Bachillerato o Grado Superior FP	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Certificado de Escolaridad	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomado	4	4	8	8	50,00%	50,00%
	Doctorado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	ESO o Grado Medio FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Experiencia prof. equivalente	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado	9	9	18	18	50,00%	50,00%
	Grado medio de FP	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Grado Superior de FP	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	Ingeniería superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	22	8	30	30	73,33%	26,67%
	Máster	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	No consta	26	22	48	48	54,17%	45,83%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Tres Cursos de Estudios Sup. Univers.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>89</b>	<b>74</b>	<b>163</b>	<b>163</b>	<b>54,60%</b>	<b>45,40%</b>
	Bachiller	9	12	21	21	42,86%	57,14%
	Bachillerato o Grado Superior FP	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	Bachillerato Superior	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Certificado de Escolaridad	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomado	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Disp. Adicional 9ª de R.D 364/1995 de 1'-de marzo	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Doctorado	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	ESO o Grado Medio FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Experiencia prof. equivalente	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Grado	7	8	15	15	46,67%	53,33%
	Grado medio de FP	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Grado Superior de FP	8	7	15	15	53,33%	46,67%
	Grado Superior FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Ingeniería superior	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Ingeniería técnica	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Licenciatura	18	10	28	28	64,29%	35,71%
	Máster	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	No consta	22	13	35	35	62,86%	37,14%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	11	7	18	18	61,11%	38,89%
	Tres Cursos de Estudios Sup. Univers.	1	0	1	1	100,00%	0,00%

<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>		<b>44</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>59,46%</b>	<b>40,54%</b>
	Bachiller	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Bachiller Elemental	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Bachillerato Superior	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Diplomado	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	Doctorado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado	4	4	8	8	50,00%	50,00%
	Grado Superior de FP	4	3	7	7	57,14%	42,86%
	Ingeniería superior	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Ingeniería técnica	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Licenciatura	13	3	16	16	81,25%	18,75%
	Máster	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	No consta	5	9	14	14	35,71%	64,29%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Tres Cursos de Estudios Sup. Univers.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>		<b>43</b>	<b>32</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>57,33%</b>	<b>42,67%</b>
	Bachiller	7	6	13	13	53,85%	46,15%
	Bachiller Elemental	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Diplomado	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Doctorado	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Grado	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	Grado Superior de FP	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	Ingeniería superior	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Ingeniería técnica	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Licenciatura	17	4	21	21	80,95%	19,05%
	Máster	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	No consta	2	6	8	8	25,00%	75,00%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	Tres Cursos de Estudios Superiores Universitarios	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>
	Bachiller	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Bachiller Elemental	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Bachillerato o Grado Superior FP	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomado	6	0	6	6	100,00%	0,00%
	Doctorado	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Grado Superior de FP	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Ingeniería superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	1	1	2	2	50,00%	50,00%

	Licenciatura	4	4	8	8	50,00%	50,00%
	Máster	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	No consta	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	Pruebas de Acceso a la Universidad	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>45,83%</b>	<b>54,17%</b>
	Bachillerato Superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Diplomado	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	Grado	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Ingeniería superior	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Ingeniería técnica	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Licenciatura	8	3	11	11	72,73%	27,27%
	Máster	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	No consta	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Tres Cursos de Estudios Sup. Univers.	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Ingeniería técnica	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Licenciatura	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Máster	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	No consta	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €</b>		<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>64,71%</b>	<b>35,29%</b>
	Bachiller	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Diplomado	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Doctorado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Ingeniería superior	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Ingeniería técnica	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Licenciatura	14	6	20	20	70,00%	30,00%
	Máster	1	1	2	2	50,00%	50,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>52,63%</b>	<b>47,37%</b>
	Diplomado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Doctorado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Ingeniería superior	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Ingeniería Técnica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Ingeniería técnica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	5	6	11	11	45,45%	54,55%
	Máster	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Tres Cursos de Estudios Sup. Univers.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
<b>14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Diplomado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Grado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Licenciatura	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Máster	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	No consta	0	1	1	1	0,00%	100,00%

<b>15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Doctorado	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	No consta	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Licenciatura	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	No consta	2	0	2	2	100,00%	0,00%
<b>17 - 85.000,00 € - 90.000,00 €</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	Ingeniería superior	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>18 - 90.000,00 € - 95.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Ingeniería superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	0	2	2	2	0,00%	100,00%
<b>19 - 95.000,00 € - 100.000,00 €</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	Licenciatura	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	Máster	0	1	1	1	0,00%	100,00%
<b>20 - 100.000,00 € - 999.999,00 €</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Doctorado	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	No consta	0	1	1	1	0,00%	100,00%

En último lugar, al analizar el rango salarial junto al nivel de estudios se observa que, pese a haber una persona sobre la que no consta nivel de estudios, la mayoría de los hombres y de las mujeres que se encuentran dentro de este rango han realizado una Licenciatura, excepto una mujer que ha realizado un Doctorado

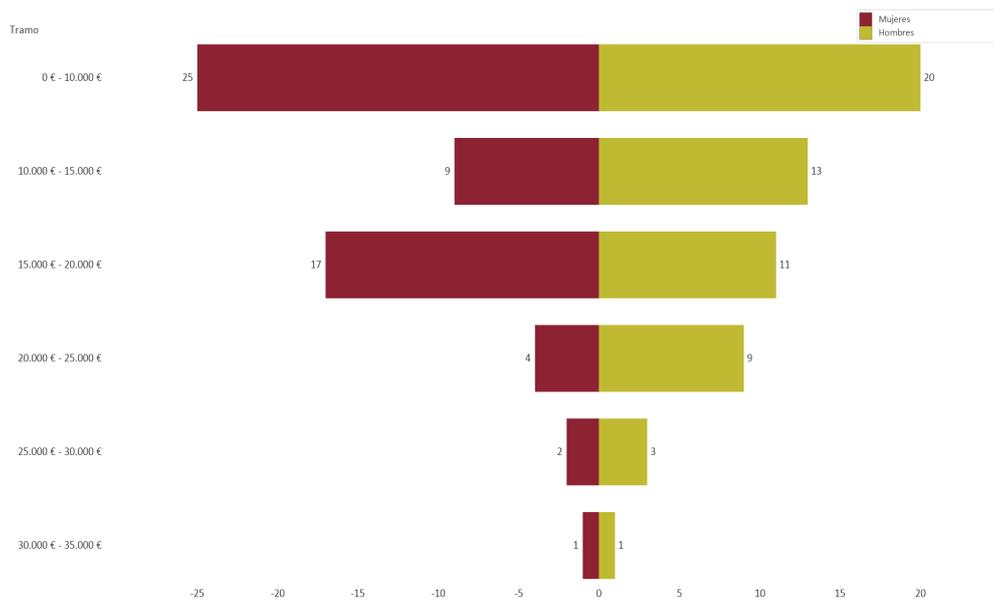
### *— Personal Técnico de Apoyo*

#### **Niveles retributivos**

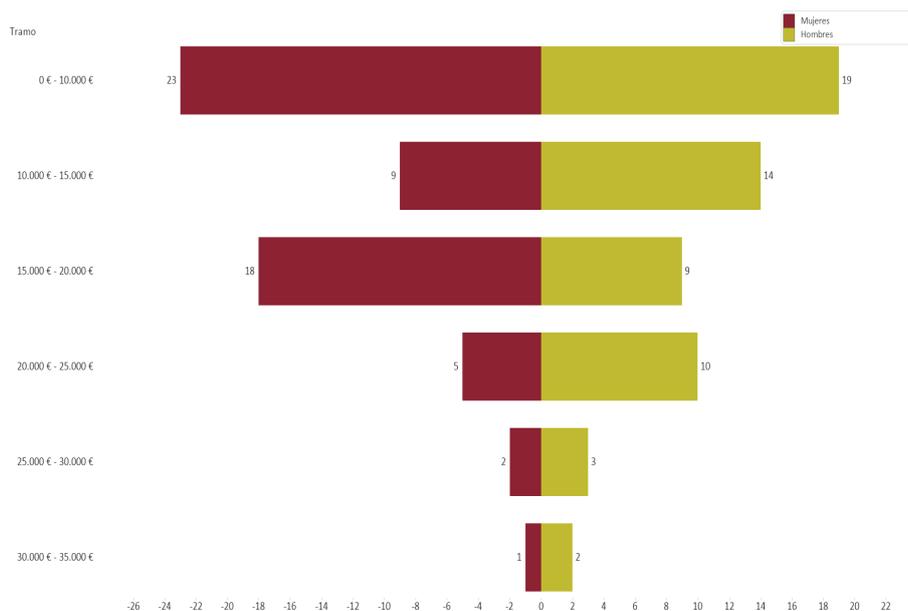
Las pirámides que se presentan a continuación muestran la comparativa entre los distintos niveles retributivos encontrados en el Personal Técnico de Apoyo (TEC), antes y después de incorporar en las retribuciones anuales, complementos salariales. Así, la primera gráfica muestra los niveles con salario base anual y la segunda gráfica los salarios base anuales más los complementos salariales percibidos.

En este ámbito, los rangos salariales son exactamente los mismos sin complementos y con complementos. Ambas gráficas son muy similares al analizarlas por sexo y se observa también que, en el rango más alto, al aplicarse los complementos se duplica la representación de los hombres.

### Pirámide por Rango Salarial SIN complementos



### Pirámide por Rango Salarial CON complementos



### Estudio de Conceptos y variables retributivas

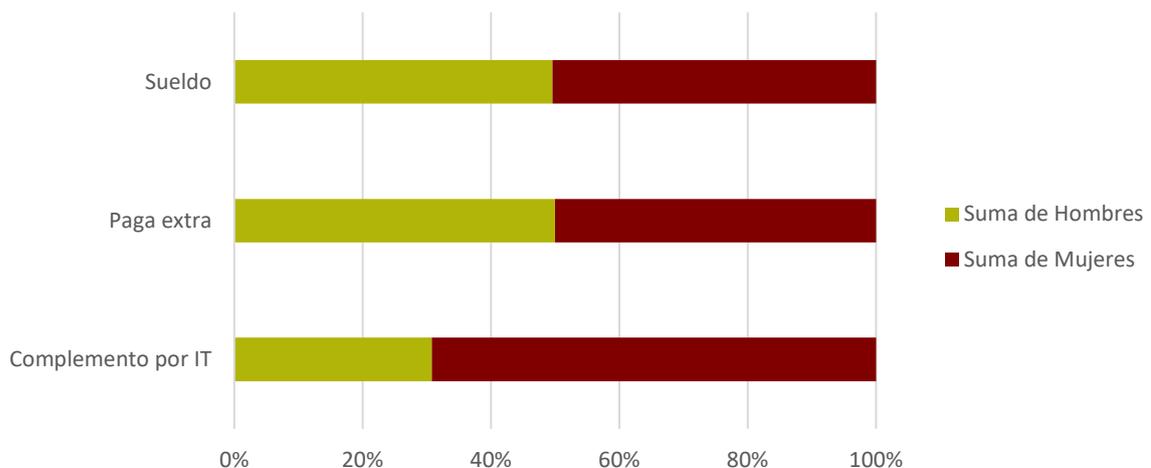
Los conceptos percibidos por el Personal Técnico de Apoyo (TEC) se agrupan en un total de 3 de los 36 existentes en la organización, a saber:

N ° Pr	Nombre	Mujeres	Hombres	TOTAL
Pr 17	Complemento por IT	9	4	13
Pr 30	Paga extra	1	1	2
Pr 33	Sueldo	58	57	115

En cuanto a la distribución de los conceptos desagregados por sexo, de los 36 complementos, **tan solo son percibidos 3 y 2 son percibidos en mayor medida por trabajadoras que por trabajadores**, factor que se analizará posteriormente debido a que sí existe presencia equilibrada en este ámbito.

Tal y como se observa en la siguiente gráfica, el concepto que presenta más desequilibrio entre mujeres y hombres es: Complemento IT con un 30% de hombres y un 70% de mujeres que lo perciben.

### **% Complementos percibido por sexo**



### Brecha salarial en los promedios de los conceptos

Complemento Salarial	N <sup>o</sup> Mujeres	N <sup>o</sup> Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR17 – Comp. IT	9	4	128,98 €	63,83 €	50,51%
PR30 – Paga extra	1	1	5,51 €	13,27 €	58,49%
PR33 – Sueldo	58	57	12.348,65 €	13.371,13 €	7,65%

Al analizar la diferencia en los promedios por sexo y concepto salarial se vislumbran datos que van más allá de la mayor presencia equilibrada entre hombres y mujeres dentro del ámbito ya que dos de los tres complementos desfavorecen a las trabajadoras (Paga extra y Sueldo)

Por destacar algunos de los conceptos sobre los que se produce una mayor brecha (%), encabezaría este listado la Paga extra con un 58,4% y el Complemento IT con un 50,5%.

### Brecha en los conceptos promedios por Categoría

Categoría profesional	N <sup>o</sup> M	N <sup>o</sup> H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Investigador/a	11	4	389,34 €	317,49 €	18,45%
Grupo Profesional III (Investigación)	9	17	370,37 €	351,63 €	5,06%
Grupo Profesional II (Investigación)	2	6	246,59 €	241,34 €	2,13%
Titulado/a Superior (A2)	7	4	352,61 €	407,21 €	13,41%
Técnico/a Especialista II	13	7	290,50 €	283,83 €	2,30%
Grupo Profesional I (Investigación)	12	16	388,75 €	461,07 €	15,69%
Titulado/a Superior	4	2	273,15 €	517,36 €	47,20%
Grupo Profesional IV (Investigación)	0	1	-	569,72 €	-
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>346,75 €</b>	<b>373,56 €</b>	<b>7,18%</b>

Respecto a la brecha existente en los conceptos por Categoría se observa en la tabla que la más alta es un 47,2% en la Categoría Titulado/a Superior desfavorable para las mujeres, seguida de un 18,4% en Investigación desfavorable para los hombres.

Debido a que no existe nivel de jerarquía dentro del personal TEC, se analizará la brecha de los conceptos promedio por el Grupo Profesional.

### Brecha en los conceptos promedios por Grupo profesional

Grupos profesionales	N <sup>o</sup> M	N <sup>o</sup> H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
A	27	22	371,87 €	440,09 €	15,50%
A2	7	4	352,61 €	407,21 €	13,41%
B	2	6	246,59 €	241,34 €	2,13%
C	9	17	370,37 €	351,63 €	5,06%
C2	13	7	290,50 €	283,83 €	2,30%
D	0	1	-	569,72 €	-
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>346,75 €</b>	<b>373,56 €</b>	<b>7,18%</b>

En último lugar, las brechas más altas se encuentran en los grupos profesionales A y A2 con un 12,5% y un 13,4% respectivamente, ambas desfavorables para las mujeres.

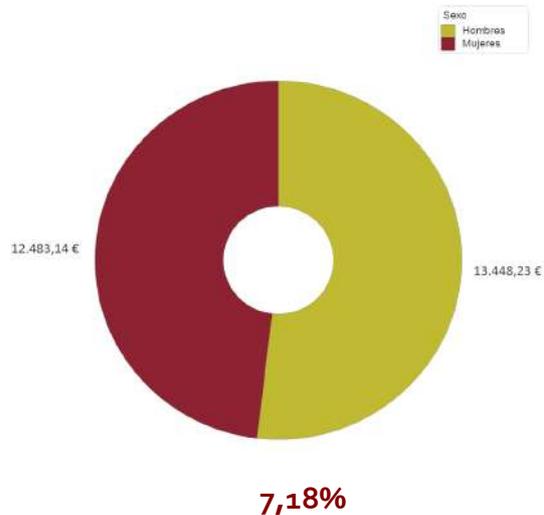
#### Máximo, mínimo, Promedio y Mediana

En cuanto los salarios generales medios, máximos, medianos y mínimos, las dos gráficas permiten establecer comparativa al respecto, antes y después de la percepción de complementos salariales y extrasalariales.

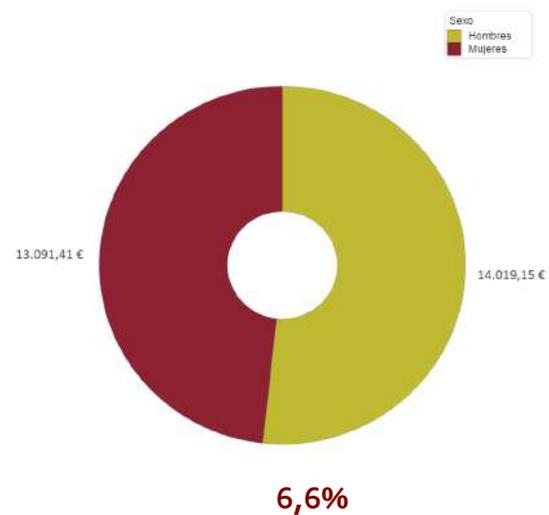
- La mediana es el valor que se encuentra a la mitad de los otros valores, es decir, que, al ordenar los números de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba
- El promedio (o media aritmética) es el valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos.
- El máximo hace referencia al valor retributivo más alto.
- El mínimo hace referencia al valor retributivo más bajo.

## BRECHA PROMEDIO

PROMEDIO salario base



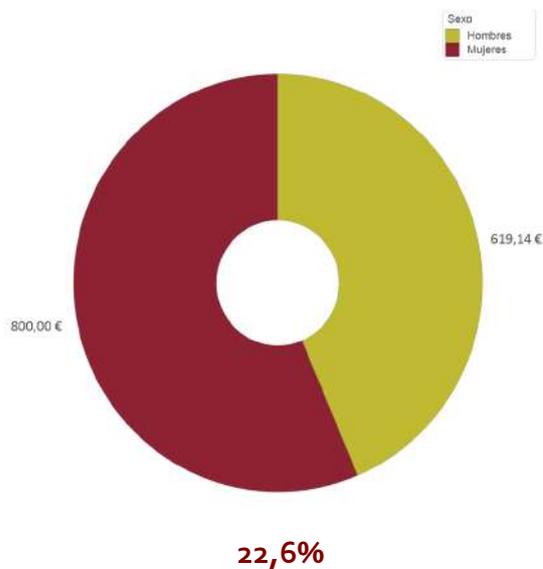
PROMEDIO salario base + complementos



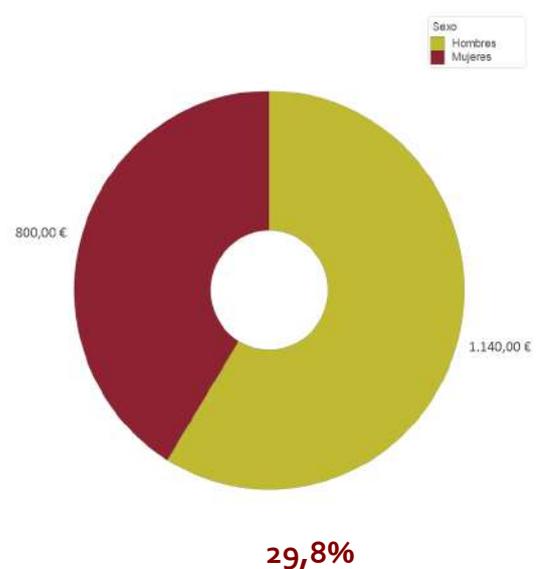
Sobre las brechas por promedio en cuanto al salario base y el salario base con complementos, ambas son brechas desfavorables para las mujeres, en el primer caso un 7,1% y en el segundo un 6,6%

## BRECHA MINIMOS

MÍNIMOS salario base



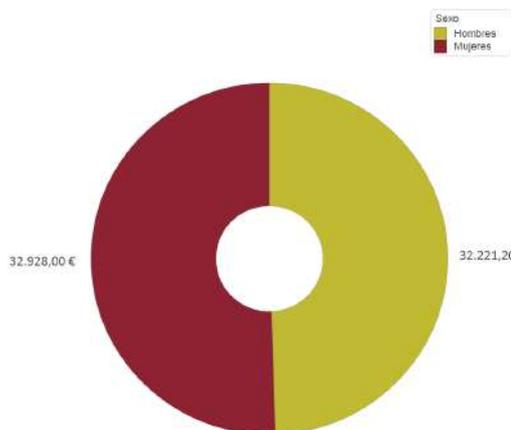
MÍNIMOS salario base + complementos



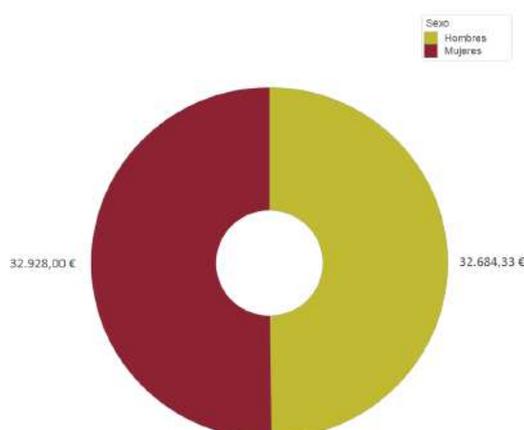
En la brecha sobre los mínimos se observa una brecha de un 22,6% favorable para las mujeres en los salarios base que se convierte en desfavorable al percibir los complementos en un 29,8% .

### BRECHA MAXIMOS

**MÁXIMOS salario base**



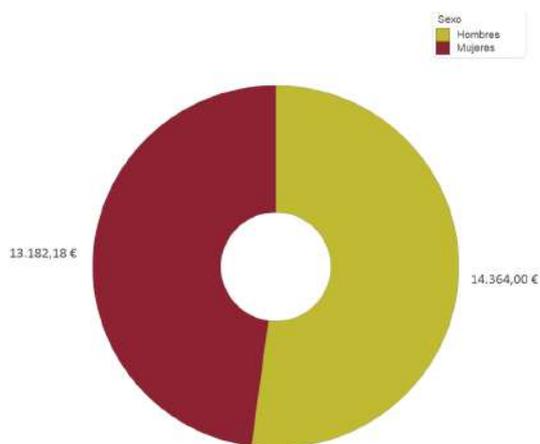
**MÁXIMOS salario base + complementos**



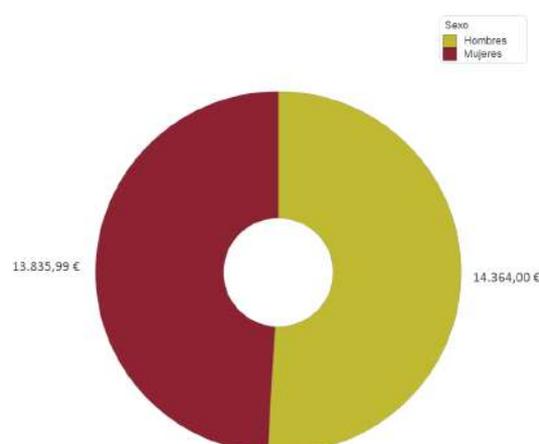
En los máximos, la brecha es desfavorable para los trabajadores cuando se analiza el salario base (2,1%) y cuando se perciben los complementos (0,7%) pese a que se reduce.

### BRECHA MEDIANA

**MEDIANA salario base**



**MEDIANA salario base + complementos**



En último lugar, la brecha de la mediana es desfavorable para las mujeres tanto en salario base como en la suma de los complementos.

## Estudio de la brecha por promedios

En los próximos apartados se analizan las brechas salariales en los promedios del TEC antes y después de las percepciones retributivas, en relación con las variables relacionadas con los sistemas de clasificación profesional: grupo profesional y categoría debido a que no existe jerarquía en este ámbito.

Para la correcta interpretación de las tablas, se precisa un breve apunte metodológico. Las cifras que aparecen **resaltadas son los valores en porcentaje superiores en un 25%** y en los que, por tanto, se percibe brecha salarial según se establece en el Real Decreto 902/2020. Cuando los valores se expresan **en azul**, la brecha que se produce **favorable a las mujeres** y cuando lo hacen **en rojo**, es **favorable a los hombres**.

Se resaltarán, además, los valores que superen el 5%, que, si bien es cierto que no se han de indicar por normativa, se trata de una anomalía que debe señalarse en una Universidad Pública.

## Estudio brecha según Categoría

Categoría profesional	N <sup>o</sup> M	N <sup>o</sup> H	Retribución Promedio SIN Complem. (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	Retribución Promedio CON Complem. (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>12.483,14 €</b>	<b>13.448,23 €</b>	<b>7,18%</b>	<b>13.091,41 €</b>	<b>14.019,15 €</b>	<b>6,62%</b>
Técnico/a Especialista II	13	7	10.458,07 €	10.217,78 €	2,30%	10.619,61 €	10.217,78 €	3,78%
Titulado/a Superior (A2)	7	4	12.694,12 €	14.659,65 €	13,41%	15.881,72 €	15.022,15 €	5,41%
Grupo Profesional III (Investigación)	9	17	13.333,38 €	12.658,80 €	5,06%	13.611,16 €	12.871,06 €	5,44%
Grupo Profesional II (Investigación)	2	6	8.877,30 €	8.688,14 €	2,13%	9.627,30 €	8.688,14 €	9,76%
Investigador/a	11	4	14.016,29 €	11.429,74 €	18,45%	14.320,96 €	12.333,74 €	13,88%
Grupo Profesional I (Investigación)	12	16	13.995,07 €	16.598,67 €	15,69%	14.243,47 €	17.965,43 €	20,72%
Titulado/a Superior	4	2	9.833,30 €	18.625,00 €	47,20%	9.966,95 €	18.625,00 €	46,49%
Grupo Profesional IV (Investigación)	0	1	-	20.510,00 €	-	-	22.510,00 €	-

Respecto al estudio de la brecha según la Categoría del personal TEC, se observa una brecha considerablemente alta en la Categoría Titulado/a Superior tanto en la parte de complementos (47,2%) como con complementos (46,4%) desfavorable en ambos casos para las mujeres de este ámbito.

### Estudio brecha según Grupo profesional

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complem. (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	Retribución Promedio CON Complem. (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>12.483,14 €</b>	<b>13.448,23 €</b>	<b>7,18%</b>	<b>13.091,41 €</b>	<b>14.019,15 €</b>	<b>6,62%</b>
A	27	22	13.387,16 €	15.843,08 €	15,50%	13.641,48 €	17.001,45 €	19,76%
A2	7	4	12.694,12 €	14.659,65 €	13,41%	15.881,72 €	15.022,15 €	5,41%
B	2	6	8.877,30 €	8.688,14 €	2,13%	9.627,30 €	8.688,14 €	9,76%
C	9	17	13.333,38 €	12.658,80 €	5,06%	13.611,16 €	12.871,06 €	5,44%
C2	13	7	10.458,07 €	10.217,78 €	2,30%	10.619,61 €	10.217,78 €	3,78%
D	0	1	-	20.510,00 €	-	-	22.510,00 €	-

Sobre el estudio de la brecha junto al Grupo profesional, no se observan porcentajes que superen el 25% establecido por el RD Ley, pero se encuentran los porcentajes más elevados en al Grupo profesional A, desfavorables para las mujeres tanto sin complementos (15,5%) como con ellos (19,7%)

### Análisis por cruces de variables

En este apartado se aportarán una serie de tablas que permiten establecer la comparativa entre diferentes variables estrechamente relacionadas con los niveles retributivos: Categoría profesional y nivel de estudios.

## Rango salarial con complementos y categoría profesional

Rango Salarial (SBA - Categoría profesional)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>36,5%</b>	<b>54,76%</b>	<b>45,24%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	3	3	6	21,4%	50,00%	50,00%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	4	5	62,5%	20,00%	80,00%
Grupo Profesional III (Investigación)	4	6	10	38,5%	40,00%	60,00%
Investigador/a	5	2	7	46,7%	71,43%	28,57%
Técnico/a Especialista II	6	3	9	45,0%	66,67%	33,33%
Titulado/a Superior	2	0	2	33,3%	100,00%	0,00%
Titulado/a Superior (A2)	2	1	3	27,3%	66,67%	33,33%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>20,0%</b>	<b>39,13%</b>	<b>60,87%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	2	2	4	14,3%	50,00%	50,00%
Grupo Profesional II (Investigación)	0	1	1	12,5%	0,00%	100,00%
Grupo Profesional III (Investigación)	2	7	9	34,6%	22,22%	77,78%
Investigador/a	1	1	2	13,3%	50,00%	50,00%
Técnico/a Especialista II	4	2	6	30,0%	66,67%	33,33%
Titulado/a Superior	0	1	1	16,7%	0,00%	100,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>23,5%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	6	3	9	32,1%	66,67%	33,33%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	1	2	25,0%	50,00%	50,00%
Grupo Profesional III (Investigación)	1	1	2	7,7%	50,00%	50,00%
Investigador/a	2	0	2	13,3%	100,00%	0,00%
Técnico/a Especialista II	3	2	5	25,0%	60,00%	40,00%
Titulado/a Superior	2	0	2	33,3%	100,00%	0,00%
Titulado/a Superior (A2)	3	2	5	45,5%	60,00%	40,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>13,0%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	0	4	4	14,3%	0,00%	100,00%
Grupo Profesional III (Investigación)	1	3	4	15,4%	25,00%	75,00%
Grupo Profesional IV (Investigación)	0	1	1	100,0%	0,00%	100,00%
Investigador/a	2	0	2	13,3%	100,00%	0,00%
Titulado/a Superior	0	1	1	16,7%	0,00%	100,00%
Titulado/a Superior (A2)	2	1	3	27,3%	66,67%	33,33%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4,3%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	1	3	4	14,3%	25,00%	75,00%
Grupo Profesional III (Investigación)	1	0	1	3,8%	100,00%	0,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2,6%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	1	3,6%	0,00%	100,00%
Investigador/a	1	1	2	13,3%	50,00%	50,00%

Se observa que en el rango salarial más elevado tan solo se encuentran 3 personas: 2 hombres y 1 mujer pertenecientes a las Categorías de Grupo profesional I (Investigación) e Investigación.

## Rango salarial con complementos y nivel de estudios.

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel de Estudios	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>57</b>	<b>115</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,43%</b>	<b>49,57%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>		<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>36,5%</b>	<b>54,76%</b>	<b>45,24%</b>
	Doctorado	2	0	2	40,0%	100,00%	0,00%
	Grado	7	6	13	50,0%	53,85%	46,15%
	Grado Superior de FP	0	2	2	66,7%	0,00%	100,00%
	Grado Superior FP	0	1	1	33,3%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	2	1	3	25,0%	66,67%	33,33%
	Máster	3	2	5	45,5%	60,00%	40,00%
	No consta	9	7	16	30,2%	56,25%	43,75%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>		<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>20,0%</b>	<b>39,13%</b>	<b>60,87%</b>
	Doctorado	1	0	1	20,0%	100,00%	0,00%
	Grado	1	2	3	11,5%	33,33%	66,67%
	Grado Superior de FP	0	1	1	33,3%	0,00%	100,00%
	Grado Superior FP	1	1	2	66,7%	50,00%	50,00%
	Máster	0	1	1	9,1%	0,00%	100,00%
	No consta	6	9	15	28,3%	40,00%	60,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>		<b>18</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>23,5%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	Grado	4	2	6	23,1%	66,67%	33,33%
	Licenciatura	7	0	7	58,3%	100,00%	0,00%
	Máster	2	2	4	36,4%	50,00%	50,00%
	No consta	5	5	10	18,9%	50,00%	50,00%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>13,0%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	Bachiller	0	1	1	100,0%	0,00%	100,00%
	Doctorado	0	1	1	20,0%	0,00%	100,00%
	Grado	0	4	4	15,4%	0,00%	100,00%
	Ingeniería superior	0	1	1	100,0%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	2	0	2	16,7%	100,00%	0,00%
	Máster	1	0	1	9,1%	100,00%	0,00%
	No consta	2	3	5	9,4%	40,00%	60,00%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4,3%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
	Doctorado	1	0	1	20,0%	100,00%	0,00%
	No consta	1	3	4	7,5%	25,00%	75,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2,6%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	No consta	1	2	3	5,7%	33,33%	66,67%

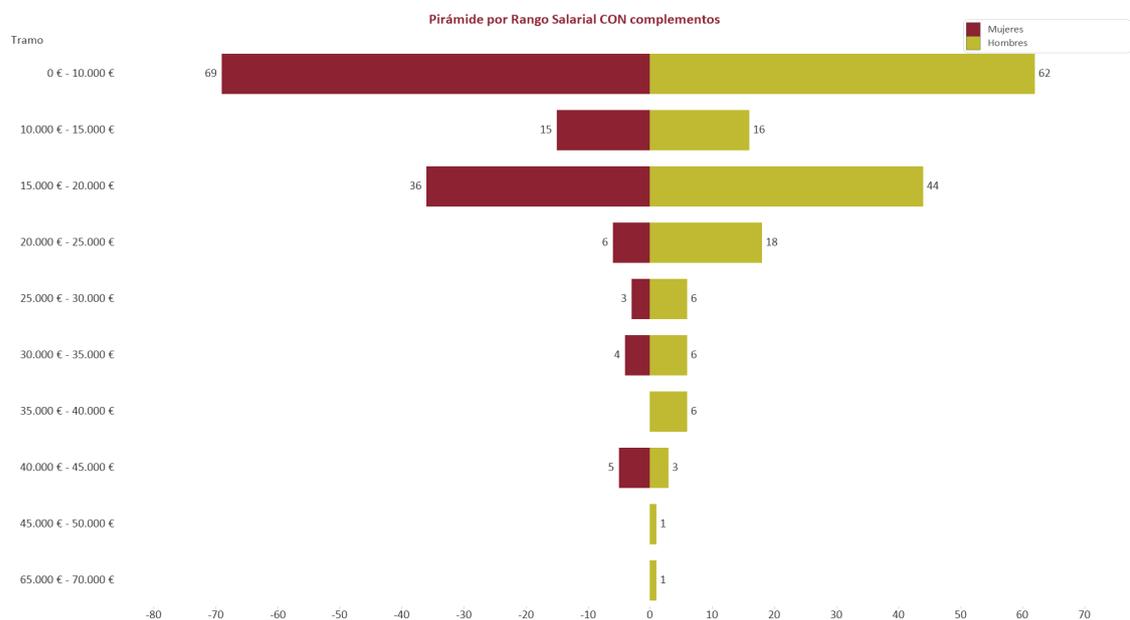
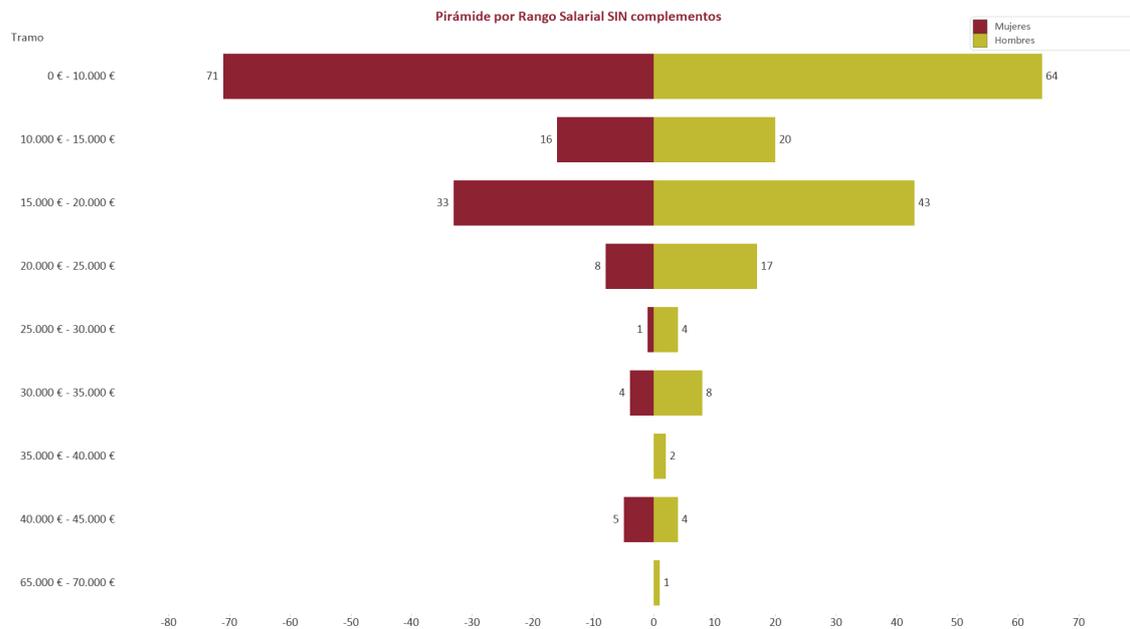
En último lugar, sobre el rango salarial más elevado según el tipo de formación se observa que no consta información sobre él, pero sí sobre un rango salarial menor (de 25.000-30.000) donde aparece una persona con niveles de estudio de Doctorado y cuatro personas sobre las que no consta esta información.

### — Personal Investigador

#### Niveles retributivos

Las pirámides que se presentan a continuación muestran la comparativa entre los distintos niveles retributivos encontrados en el Personal Investigador (INV), antes y después de incorporar en las retribuciones anuales, complementos salariales. Así, la primera gráfica muestra los niveles con salario base anual y la segunda gráfica los salarios base anuales más los complementos salariales percibidos.

En este ámbito, tanto en la pirámide sin complementos como en la pirámide con complementos existen el mismo número de rangos salariales, 10. Además, se observa que en ambas pirámides los rangos salariales más elevados tan solo están compuestos por hombres.



### Estudio de Conceptos y variables retributivas

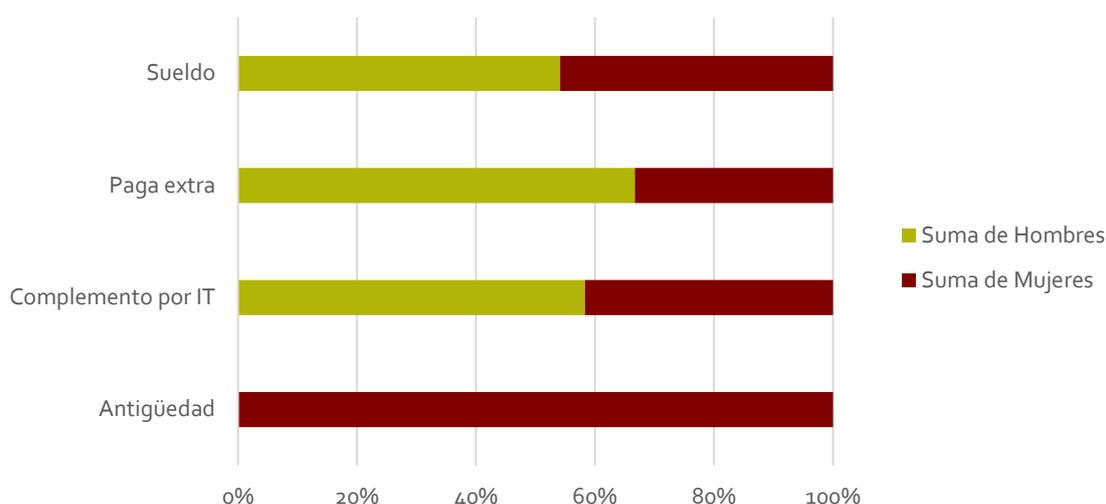
Los conceptos percibidos por el Personal Investigador (INV) se agrupan en un total de 4 de los 36 existentes en la organización. Los mismos que en el ámbito TEC, pero sumando el complemento de Antigüedad:

N ° Pr	Nombre	Mujeres	Hombres	TOTAL
Pr 1	Antigüedad	1	0	1
Pr 17	Complemento por IT	5	7	12
Pr 30	Paga extra	3	6	9
Pr 33	Sueldo	138	163	301

En cuanto a la distribución de los conceptos desagregados por sexo, de los 36 complementos, **tan solo son percibidos 4 por el personal de este ámbito y 3 son percibidos en mayor medida por trabajadores que por trabajadoras**, factor que se analizará posteriormente debido a la mayor presencia de hombres en INV.

Tal y como se observa en la siguiente gráfica, el concepto que presenta más desequilibrio entre mujeres y hombres es el complemento de Antigüedad debido a que tan solo está percibido por una mujer. Los conceptos restantes, tal y como se ha indicado, tienen mayor presencia de trabajadores que de trabajadoras.

### **% Complementos percibido por sexo**



### Brecha salarial en los promedios de los conceptos

Complemento Salarial	Nº Mujeres	Nº Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
PR1 - Antigüedad	1	0	1,59 €	0,00 €	100,00%
PR17 - Complemento IT	5	7	11,28 €	70,11 €	83,92%
PR30 – Paga extra	3	6	18,12 €	28,42 €	36,24%
PR33 - Sueldo	138	163	11.905,58 €	14.032,00 €	15,15%

Cuando se analiza la brecha salarial de los promedios en los conceptos se observa que existe una brecha considerablemente elevada en complementos como el de IT (83,9%) o la Paga extra (36,2%), también en el Sueldo (15,5%) desfavorables para las mujeres.

### Brecha en los conceptos promedios por Categoría

Categoría profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Investigador/a	95	100	322,95 €	364,35 €	11,36%
Titulado/a Superior (A2)	36	55	362,85 €	427,00 €	15,02%
Titulado/a Superior	2	1	308,86 €	489,59 €	36,92%
Grupo Profesional I (Investigación)	2	5	253,74 €	402,53 €	36,96%
Doctor/a	2	2	400,53 €	779,09 €	48,59%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	87,62 €	-	-
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>331,57 €</b>	<b>392,51 €</b>	<b>15,53%</b>

Tal y como se observa en la tabla, todas las brechas en conceptos promedios por Categoría son desfavorables para las trabajadoras del ámbito INV. El porcentaje más elevado se encuentra en la Categoría Doctor/a con un 48,5%.

### Brecha en los conceptos promedios por Grupo profesional

Grupos profesionales	Nº Mujeres	Nº Hombres	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
A	101	108	322,84 €	374,95 €	13,90%
A2	36	55	362,85 €	427,00 €	15,02%
B	1	0	87,62 €	-	-
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>331,57 €</b>	<b>392,51 €</b>	<b>15,53%</b>

Respecto al análisis de los conceptos en base al Grupo profesional las brechas vuelven a ser desfavorables para las mujeres tanto en A y A2 e inexistentes porque no hay presencia de trabajadoras en el Grupo B.

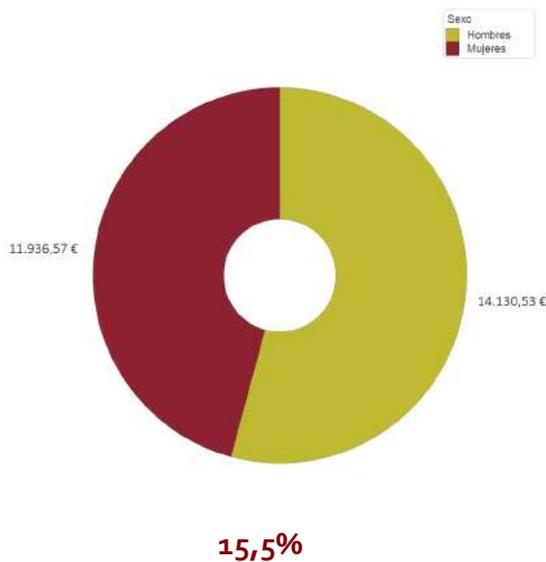
### **Máximo, mínimo, Promedio y Mediana**

En cuanto los salarios generales medios, máximos, medianos y mínimos, las dos gráficas permiten establecer comparativa al respecto, antes y después de la percepción de complementos salariales y extrasalariales.

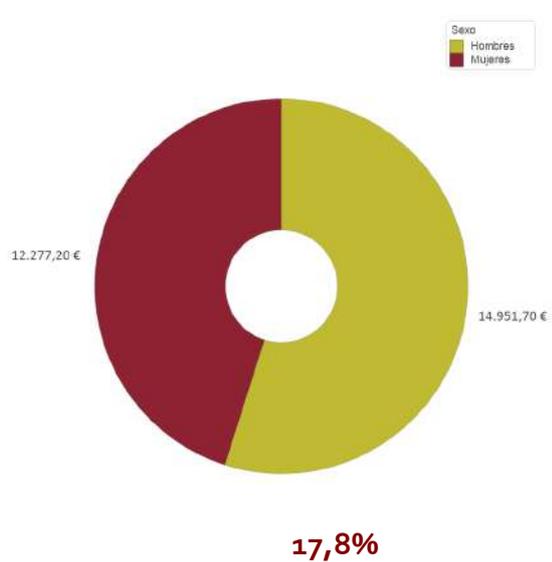
- La mediana es el valor que se encuentra a la mitad de los otros valores, es decir, que, al ordenar los números de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba
- El promedio (o media aritmética) es el valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos.
- El máximo hace referencia al valor retributivo más alto.
- El mínimo hace referencia al valor retributivo más bajo.

### **BRECHA PROMEDIO**

#### **PROMEDIO salario base**



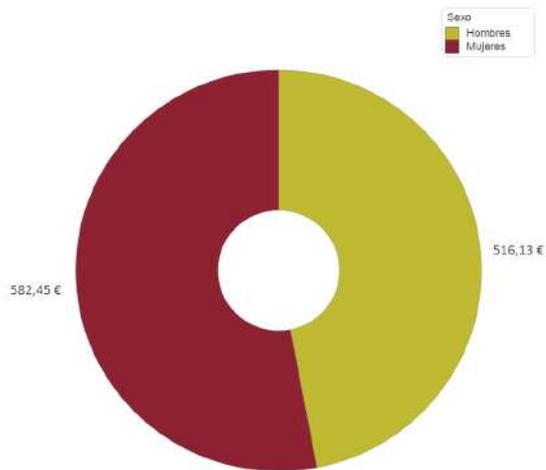
#### **PROMEDIO salario base + complementos**



La brecha promedio dentro del ámbito INV es desfavorable para las mujeres tanto en el salario base como en el salario base con complementos.

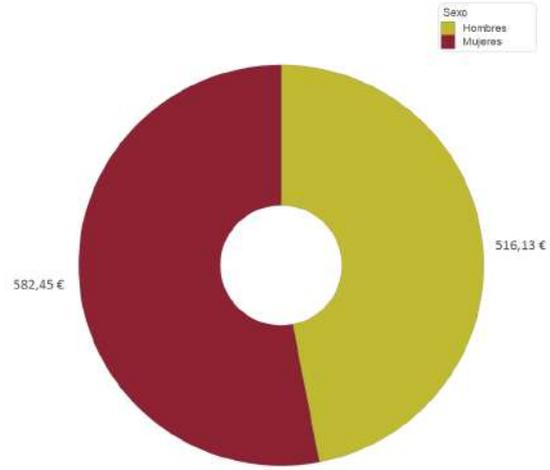
## BRECHA MÍNIMOS

### MÍNIMOS salario base



**11,3 %**

### MÍNIMOS salario base + complementos

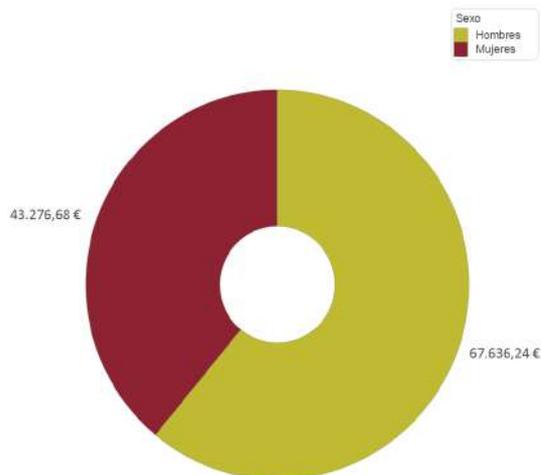


**11,3 %**

Las brechas de los mínimos son las únicas desfavorables para los trabajadores del ámbito INV.

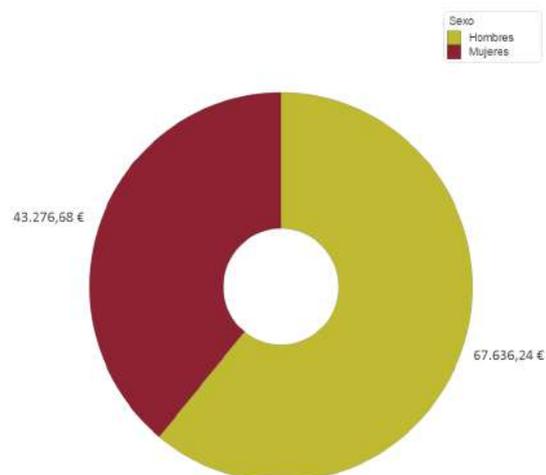
## BRECHA MÁXIMOS

### MÁXIMOS salario base



**36%**

### MÁXIMOS salario base + complementos



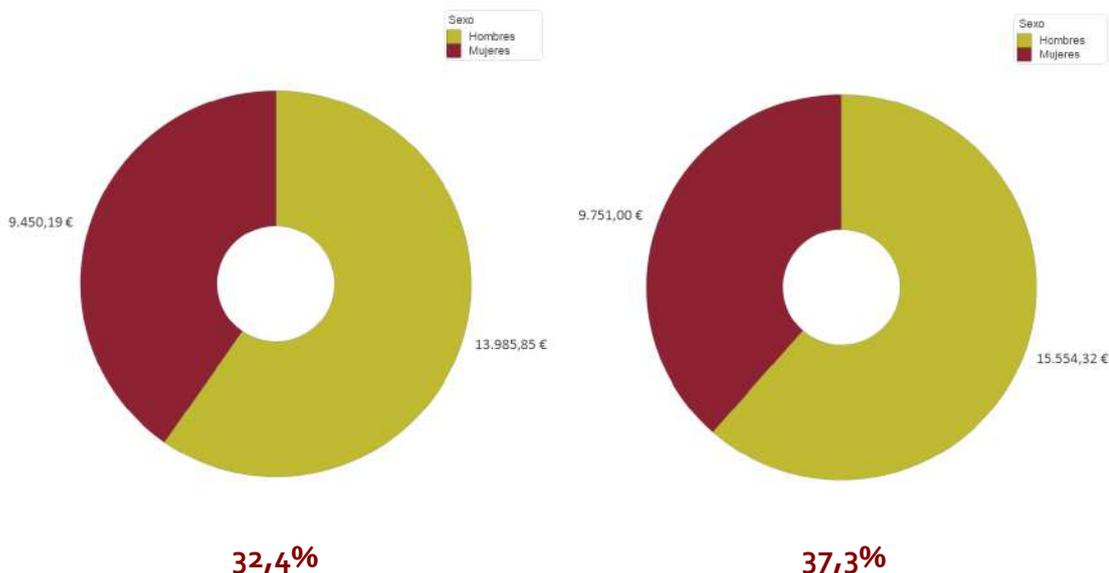
**36 %**

En la brecha sobre los máximos, los porcentajes son considerablemente elevados, y en ambas situaciones desfavorable para las trabajadoras.

## BRECHA MEDIANA

### MEDIANA salario base

### MEDIANA salario base + complementos



En último lugar, respecto a las brechas de la mediana vuelve a ocurrir lo mismo que en los máximos, ambas son desfavorables para las trabajadoras y considerablemente altas.

### Estudio de la brecha por promedios

En los próximos apartados se analizan las brechas salariales en los promedios del INV antes y después de las percepciones retributivas, en relación con las variables relacionadas con los sistemas de clasificación profesional: grupo profesional y categoría debido a que no existe jerarquía en este ámbito.

Para la correcta interpretación de las tablas, se precisa un breve apunte metodológico. Las cifras que aparecen **resaltadas son los valores en porcentaje superiores en un 25%** y en los que, por tanto, se percibe brecha salarial según se establece en el Real Decreto 902/2020. Cuando los valores se expresan **en azul**, la brecha que se produce **favorable a las mujeres** y cuando lo hacen **en rojo**, es **favorable a los hombres**. Se resaltarán, además, los valores que superen el 5%, que, si bien es cierto que no se han de indicar por normativa, se trata de una anomalía que debe señalarse en una Universidad Pública.

## Estudio brecha según Categoría

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio SIN Complem. (Mujeres)	Promedio SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	Promedio CON Complem. (Mujeres)	Promedio CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>11.936,57 €</b>	<b>14.130,53 €</b>	<b>15,53%</b>	<b>12.277,20 €</b>	<b>14.951,70 €</b>	<b>17,89%</b>
Investigador/a	95	100	11.626,22 €	13.116,50 €	11,36%	12.035,99 €	14.020,04 €	14,15%
Titulado/a Superior (A2)	36	55	13.062,68 €	15.371,85 €	15,02%	13.219,48 €	15.986,51 €	17,31%
Titulado/a Superior	2	1	11.118,83 €	17.625,16 €	36,92%	11.181,33 €	18.825,16 €	40,60%
Grupo Profesional I (Investigación)	2	5	9.134,64 €	14.490,96 €	36,96%	9.213,53 €	15.802,07 €	41,69%
Doctor/a	2	2	14.418,92 €	28.047,28 €	48,59%	15.494,55 €	29.015,03 €	46,60%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	3.154,18 €	-	-	3.154,18 €	-	-

El estudio de la brecha según la Categoría profesional es desfavorable para las mujeres en todas ellas, en especial y por encima del 25% en Categoría como Titulación Superior, Grupo profesional I (Investigación) y Doctorado.

## Estudio brecha según Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Promedio SIN Complem. (Mujeres)	Promedio SIN Complem. (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complem.	Promedio CON Complem. (Mujeres)	Promedio CON Complem. (Hombres)	Brecha Salarial CON Complem.
<b>Totales</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>11.936,57 €</b>	<b>14.130,53 €</b>	<b>15,53%</b>	<b>12.277,20 €</b>	<b>14.951,70 €</b>	<b>17,89%</b>
A	101	108	11.622,14 €	13.498,38 €	13,90%	12.031,66 €	14.424,72 €	16,59%
A2	36	55	13.062,68 €	15.371,85 €	15,02%	13.219,48 €	15.986,51 €	17,31%
B	1	0	3.154,18 €	-	-	3.154,18 €	-	-

Respecto a la brecha según el Grupo profesional, no se han encontrado brechas superiores al 25% pero sí se observa que nuevamente todas ellas son desfavorables para las trabajadoras.

## Análisis por cruces de variables

En este apartado se aportarán una serie de tablas que permiten establecer la comparativa entre diferentes variables estrechamente relacionadas con los niveles retributivos: Categoría profesional y nivel de estudios.

## Rango salarial con complementos y categoría profesional

Rango Salarial (SBA - Categoría profesional)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>43,5%</b>	<b>52,67%</b>	<b>47,33%</b>
Doctor/a	1	0	1	25,0%	100,00%	0,00%
Grupo Profesional I (Investigación)	1	1	2	28,6%	50,00%	50,00%
Grupo Profesional II (Investigación)	1	0	1	100,0%	100,00%	0,00%
Investigador/a	53	47	100	51,3%	53,00%	47,00%
Titulado/a Superior	1	0	1	33,3%	100,00%	0,00%
Titulado/a Superior (A2)	12	14	26	28,6%	46,15%	53,85%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>10,3%</b>	<b>48,39%</b>	<b>51,61%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	1	1	2	28,6%	50,00%	50,00%
Investigador/a	8	5	13	6,7%	61,54%	38,46%
Titulado/a Superior (A2)	6	10	16	17,6%	37,50%	62,50%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>80</b>	<b>26,6%</b>	<b>45,00%</b>	<b>55,00%</b>
Grupo Profesional I (Investigación)	0	2	2	28,6%	0,00%	100,00%
Investigador/a	20	23	43	22,1%	46,51%	53,49%
Titulado/a Superior	1	1	2	66,7%	50,00%	50,00%
Titulado/a Superior (A2)	15	18	33	36,3%	45,45%	54,55%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>8,0%</b>	<b>25,00%</b>	<b>75,00%</b>
Doctor/a	0	1	1	25,0%	0,00%	100,00%
Grupo Profesional I (Investigación)	0	1	1	14,3%	0,00%	100,00%
Investigador/a	3	12	15	7,7%	20,00%	80,00%
Titulado/a Superior (A2)	3	4	7	7,7%	42,86%	57,14%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3,0%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
Doctor/a	1	0	1	25,0%	100,00%	0,00%
Investigador/a	2	4	6	3,1%	33,33%	66,67%
Titulado/a Superior (A2)	0	2	2	2,2%	0,00%	100,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3,3%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
Doctor/a	0	1	1	25,0%	0,00%	100,00%
Investigador/a	4	3	7	3,6%	57,14%	42,86%
Titulado/a Superior (A2)	0	2	2	2,2%	0,00%	100,00%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2,0%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Investigador/a	0	3	3	1,5%	0,00%	100,00%
Titulado/a Superior (A2)	0	3	3	3,3%	0,00%	100,00%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2,7%</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>
Investigador/a	5	1	6	3,1%	83,33%	16,67%
Titulado/a Superior (A2)	0	2	2	2,2%	0,00%	100,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Investigador/a	0	1	1	0,5%	0,00%	100,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Investigador/a	0	1	1	0,5%	0,00%	100,00%

Sobre los rangos salariales más altos, rango 9 y 13 se observa tan solo presencia de trabajadores con la Categoría profesional de Investigación.

No se analizan los rangos salariales por nivel jerárquico debido a que no existen niveles jerárquicos dentro de este ámbito.

## Rango salarial con complementos y Nivel de estudios

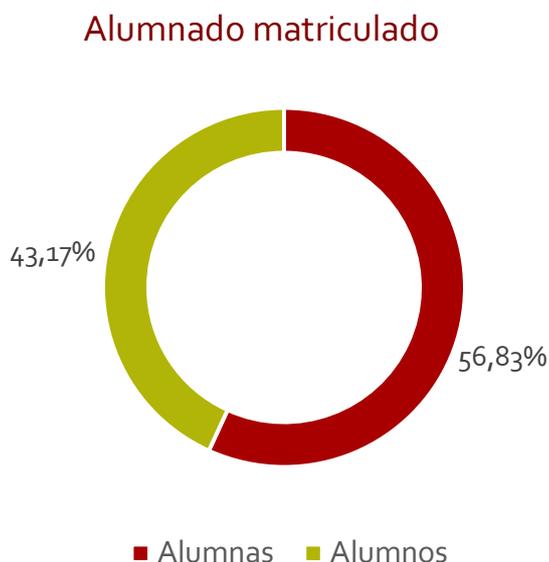
Rango Salarial (SI Nivel de Estudios)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>163</b>	<b>301</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,15%</b>
<b>1 - 0,00 € - 10.000,00 €</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>43,5%</b>	<b>52,67%</b>	<b>47,33%</b>
Doctorado	7	3	10	26,3%	70,00%	30,00%
Grado	18	18	36	42,4%	50,00%	50,00%
Ingeniería superior	0	1	1	14,3%	0,00%	100,00%
Licenciatura	7	2	9	60,0%	77,78%	22,22%
Máster	24	22	46	52,3%	52,17%	47,83%
No consta	13	16	29	43,9%	44,83%	55,17%
<b>2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>10,3%</b>	<b>48,39%</b>	<b>51,61%</b>
Grado	5	5	10	11,8%	50,00%	50,00%
Ingeniería superior	1	1	2	28,6%	50,00%	50,00%
Licenciatura	1	2	3	20,0%	33,33%	66,67%
Máster	4	4	8	9,1%	50,00%	50,00%
No consta	4	4	8	12,1%	50,00%	50,00%
<b>3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>80</b>	<b>26,6%</b>	<b>45,00%</b>	<b>55,00%</b>
Doctorado	0	2	2	5,3%	0,00%	100,00%
Grado	15	17	32	37,6%	46,88%	53,13%
Ingeniería superior	1	1	2	28,6%	50,00%	50,00%
Licenciatura	0	1	1	6,7%	0,00%	100,00%
Máster	12	13	25	28,4%	48,00%	52,00%
No consta	8	10	18	27,3%	44,44%	55,56%
<b>4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>8,0%</b>	<b>25,00%</b>	<b>75,00%</b>
Doctorado	1	4	5	13,2%	20,00%	80,00%
Grado	0	4	4	4,7%	0,00%	100,00%
Grado Superior de FP	0	1	1	100,0%	0,00%	100,00%
Ingeniería superior	0	1	1	14,3%	0,00%	100,00%
Licenciatura	1	1	2	13,3%	50,00%	50,00%
Máster	2	4	6	6,8%	33,33%	66,67%
No consta	2	3	5	7,6%	40,00%	60,00%
<b>5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3,0%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
Doctorado	2	3	5	13,2%	40,00%	60,00%
Grado	1	2	3	2,4%	50,00%	50,00%
Máster	0	1	1	1,1%	0,00%	100,00%
No consta	0	1	1	1,5%	0,00%	100,00%
<b>6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3,3%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
Doctorado	2	4	6	15,8%	33,33%	66,67%
Grado	0	1	1	1,2%	0,00%	100,00%
Ingeniería técnica	0	1	1	100,0%	0,00%	100,00%
No consta	2	0	2	3,0%	100,00%	0,00%
<b>7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2,0%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Doctorado	0	1	1	2,6%	0,00%	100,00%
Ingeniería superior	0	1	1	14,3%	0,00%	100,00%
Máster	0	2	2	2,3%	0,00%	100,00%
No consta	0	2	2	3,0%	0,00%	100,00%
<b>8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2,7%</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>
Doctorado	4	3	7	18,4%	57,14%	42,86%
No consta	1	0	1	1,5%	100,00%	0,00%
<b>9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Doctorado	0	1	1	2,6%	0,00%	100,00%
<b>13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Doctorado	0	1	1	2,6%	0,00%	100,00%

En último lugar, se observa que las personas con rangos salariales más elevados poseen nivel formativo de Doctorado, y ambos son hombres.

### 3.15. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO: ESTUDIANTADO

Antes de realizar el análisis sobre los resultados del Informe Diagnóstico sobre el estudiantado se presentan datos relativos al alumnado matriculado y egresado de la Universidad Rey Juan Carlos.

Respecto al alumnado matriculado se observa una mayor presencia de mujeres (56,83%) coincidiendo así con la tendencia en el resto de las universidades en España según el Instituto Nacional de Estadística (INE).



Sobre estos datos de matriculación, las Titulaciones que más desequilibrio presentan entre alumnos y alumnas son:

Titulaciones con **100% matriculados hombres**:

- MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ON-LINE (IUNIT)
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN (FUENLABRADA)

- MÁSTER UNIVERSITARIO EN DINÁMICA NO LINEAL Y SISTEMAS COMPLEJOS (MÓSTOLES)
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y PLANIFICACIÓN FINANCIERA ON-LINE
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORÍA FINANCIERA Y FISCAL EN EL MARCO DE LAS N.I.I.F. (VICÁLVARO)
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ACTUACIÓN PARA TEATRO, CINE Y TV (TAI)
- DOBLE GRADO EN SOCIOLOGIA Y ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (VICALVARO)
- DOBLE GRADO EN ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y CIENCIA, GESTIÓN E INGENIERIA DE SERVICIOS (MADRID)

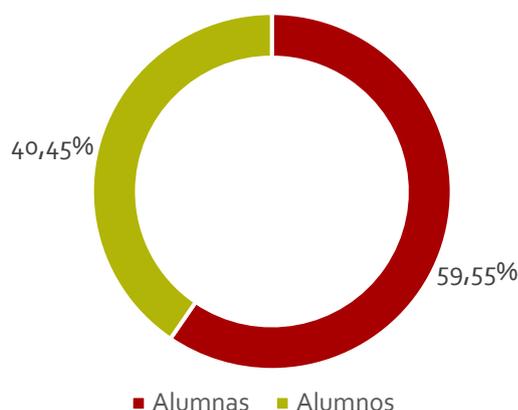
Titulaciones con **100% matriculadas mujeres:**

- PROGRAMA DE DOCTORADO INTERUNIVERSITARIO EN HIDROLOGÍA Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HÍDRICOS RD 99/2011
- DOBLE GRADO EN CRIMINOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL (ARANJUEZ)
- DOBLE GRADO EN DERECHO E IGUALDAD Y GÉNERO (VICALVARO)
- GRADO EN ARTES VISUALES Y DANZA (FUENLABRADA)
- GRADO EN EDUCACION PRIMARIA (FUENLABRADA)
- GRADO EN IGUALDAD Y GÉNERO (VICALVARO)
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ATENCIÓN A NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES EN EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ON-LINE
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN ATENCIÓN A NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES EN EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ON-LINE
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN CARACTERIZACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA DIVERSIDAD BIOLÓGICA (MÓSTOLES)
- MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMPETENCIAS DOCENTES AVANZADAS PARA NIVELES DE EDUCACIÓN INFANTIL PRIMARIA Y SECUNDARIA: ESP. CIENCIAS SOCIALES ON-LINE

A partir de esta información, se observa la segregación horizontal existente entre alumnos y alumnas debido a que la mayoría de las titulaciones feminizadas tienen que ver con las ramas sociales y humanísticas mientras las más masculinizadas tienen que ver con lo tecnológico y económico.

Por otro lado, el alumnado que egresa y, por lo tanto, concluye sus estudios en la Universidad Rey Juan Carlos también es superior en el caso de las mujeres tal y como se muestra a continuación, elevándose los porcentajes en 4 puntos en el caso de las mujeres, lo que indica que hay una menor tasa de abandono por parte de ellas.

### Alumnado egresado



A continuación, se recoge la información proporcionada por el estudiantado de la URJC en torno a diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tales como las medidas desarrolladas en prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género o la docencia con perspectiva de género. A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos.

Se han recogido un total de 1.087 participaciones en forma de cuestionarios a través de la rama cuantitativa, las cuales pertenecen en un 70,7% a las mujeres (769), un 28,7% a los hombres (312) y 0,6% de otros (6). Llama la atención la amplia participación de las mujeres respecto a sus compañeros varones, en un diagnóstico a cerca de la igualdad de oportunidades en la institución que participan ambos grupos de estudiantado.

Por lo que respecta al procedimiento cualitativo, se han elaborado una serie de 5 entrevistas semiestructuradas, las cuales se dividen en 4 entrevistas realizadas por mujeres pertenecientes al estudiantado y una sola entrevista realizada a un hombre del alumnado. Se puede constatar que se repite la misma formulación de participación que en los cuestionarios.

#### **4. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD**

##### **Estudio cualitativo**

Como se ha nombrado anteriormente, la información perteneciente a este apartado se establece a través de entrevistas semiestructuradas, más adelante en la fase de revisión de datos se procede al análisis de los discursos de las aportaciones. Dichas entrevistas semiestructuradas pertenecen a un grupo de 5 personas, de las cuales 4 son mujeres del estudiantado y 1 pertenece a un hombre.

Se ha preguntado al estudiantado, sobre el impacto que considera que ha tenido el I Plan de Igualdad de la Universidad, a lo que la totalidad de las personas entrevistadas ha argumentado que el Plan no ha llegado al estudiantado y que no es conocido.

Además, se ha añadido que el estudiantado no tuvo representación en el Plan anterior, por lo que ha sido poco profundo y "*se ha quedado en el camino*", "*está cojo*" porque la ejecución de las acciones se ha hecho de una manera muy paulatina y escasa y no se cuenta con indicadores en las acciones.

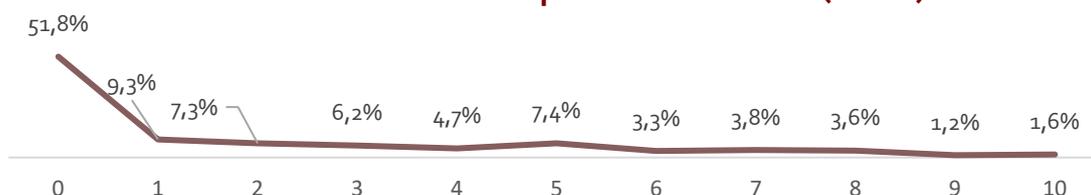
##### **Estudio cuantitativo**

En este eje se profundizará en la percepción del estudiantado con respecto a las actuaciones desarrolladas por la Universidad y a su calado. En primer lugar, se ha indagado en el grado de conocimiento sobre el I Plan de Igualdad. La información obtenida se ha recogido a través de unas encuestas con ciertas preguntas abiertas para recoger su información sin sesgos establecidos de antemano.

### Grado de conocimiento sobre el I Plan de Igualdad

El desconocimiento es generalizado debido a que el 51,8% del estudiantado ha valorado con un cero su respuesta, esto supone más de la mitad de la participación total. Además, las personas que han valorado con un 5 o más el conocimiento sobre el Plan no superan, en ninguno de los casos, el 3,5% del total. Con respecto a los promedios obtenidos para cada uno de los sexos, mujeres y hombres obtienen un 2, mientras que para otros es un 5<sup>11</sup>.

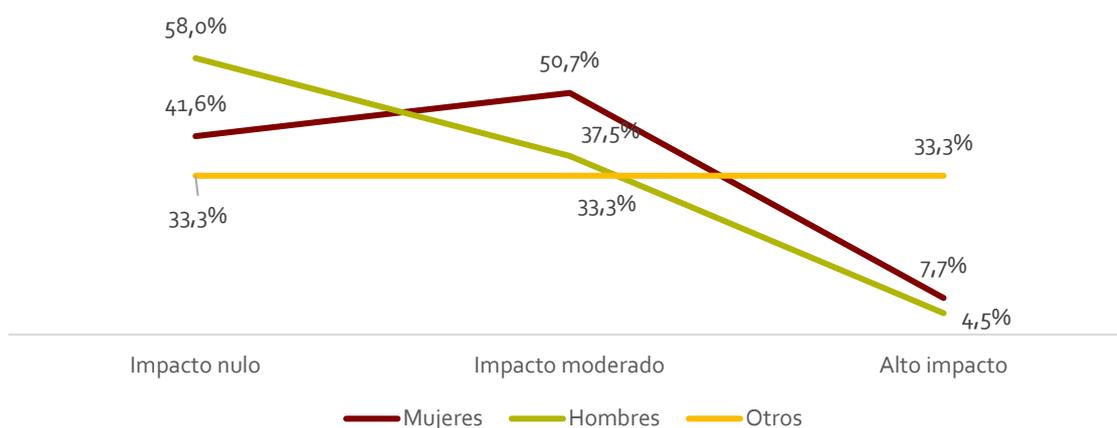
#### Distribución de las respuestas de 0 a 10 (Total)



### Impacto del I Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se percibe con impacto moderado para el 47% de las personas encuestadas, nulo para el 46% e impacto alto para el 7%. La siguiente gráfica nos muestra la distribución sobre el 100% de cada sexo.

#### Distribución sobre el 100% de cada sexo

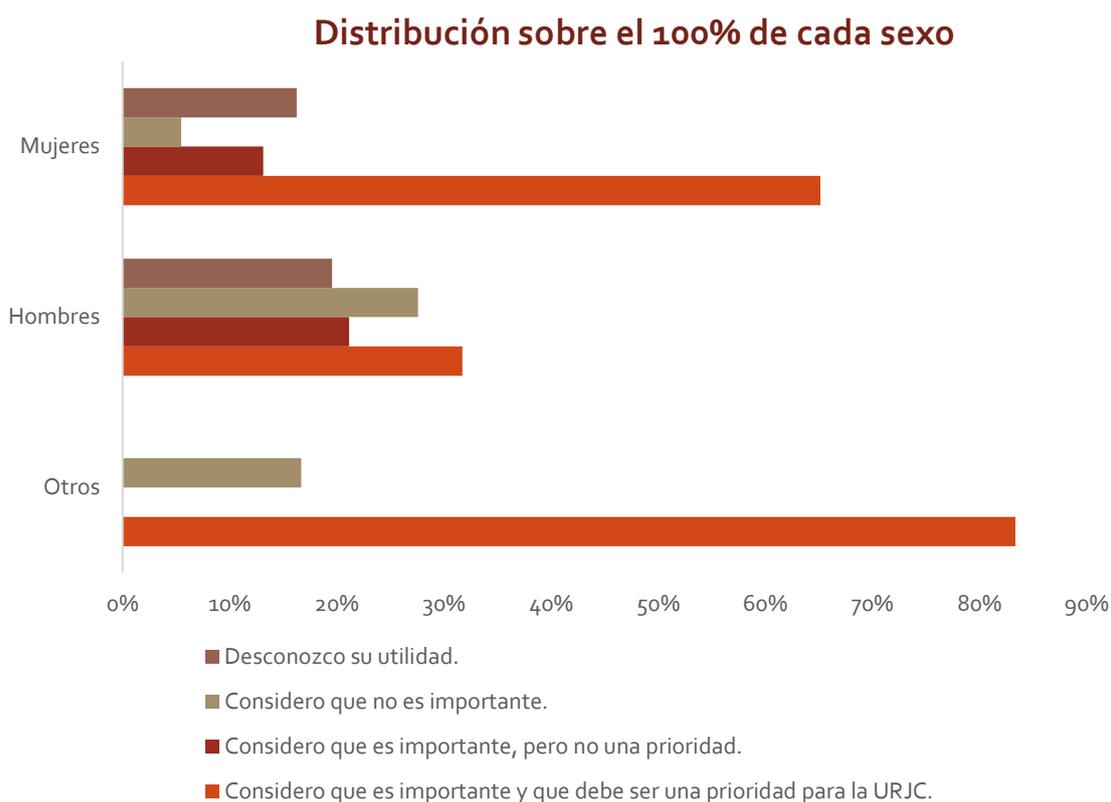


<sup>11</sup> Un apunte metodológico importante: las personas que no se identifican como mujeres u hombres y han sido categorizadas como otros son un total de 6 personas.

***¿Consideras que es importante la presencia de un Plan de Igualdad en tu Universidad?***

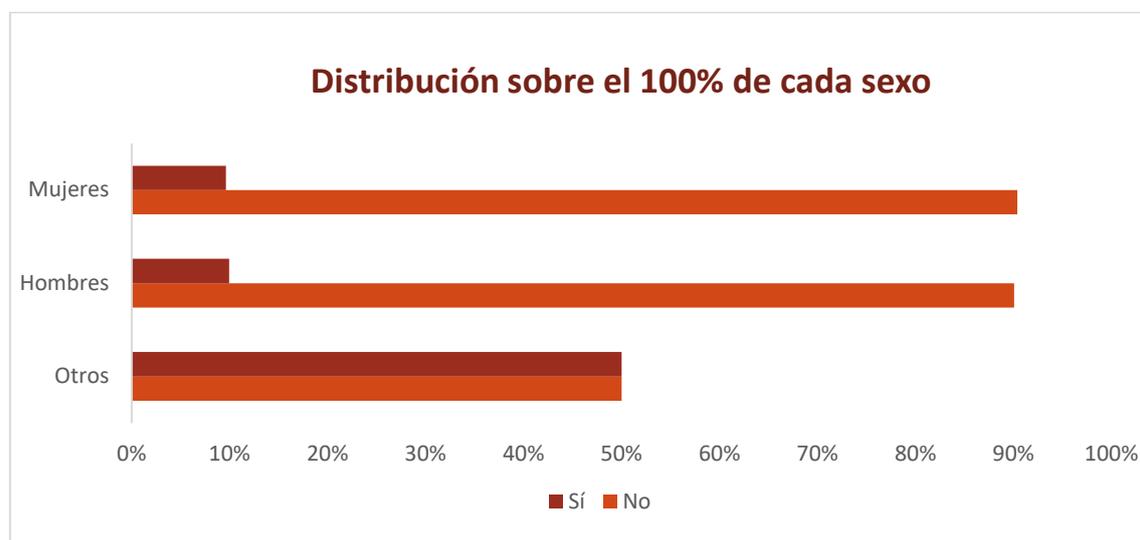
En cuanto a la valoración de la importancia de contar con un Plan de Igualdad para la Universidad, la distribución total evidencia que para el 56% del alumnado encuestado no sólo es importante, sino también una prioridad. La segunda respuesta más ofrecida es “desconozco su utilidad (17%)”, seguida por considero que es importante, pero no una prioridad (15%).

En cuanto al análisis de las respuestas desagregadas sobre el 100% de cada sexo, la percepción diferenciada varía notablemente, lo cual puede deberse a mayores niveles de satisfacción, disfrute de privilegios, beneficios y comodidades.



## ¿Has sufrido desigualdad en tu etapa universitaria?

El 10% del alumnado encuestado ha afirmado haber sufrido desigualdad durante su etapa universitaria.



A continuación, se detallan las desigualdades aportadas por el alumnado al argumentar desigualdad. En el caso de las alumnas se recoge que:

- El 31,8% ha comentado haber recibido **comentarios y comportamientos** machistas sobre todo por parte de profesorado, pero también de compañeros. Comentarios sobre sus capacidades, chistes, comentarios machistas y misóginos dentro y fuera de clase. Además, se ha comentado que existen compañeros que ridiculizan a compañeras comprometidas con el feminismo y la igualdad de oportunidades.
- El 21,2% comenta que sus compañeros hombres reciben un **trato prioritario** por parte del profesorado incidiendo en las opiniones en clases y en los exámenes. Se hace referencia a que cuando el profesorado pregunta en clase no se le da el mismo peso a lo que dicen ellos que a lo que dicen ellas.
- 6,1% ha comentado que ha recibido **acoso** dentro de la Universidad por parte del profesorado e incluso se hace referencia a que ha habido denuncias tanto internas como externas por parte de las alumnas.
- Otro 6,1% ha hecho referencia a sentirse **infravalorada** en alguna ocasión por el hecho de ser mujer.

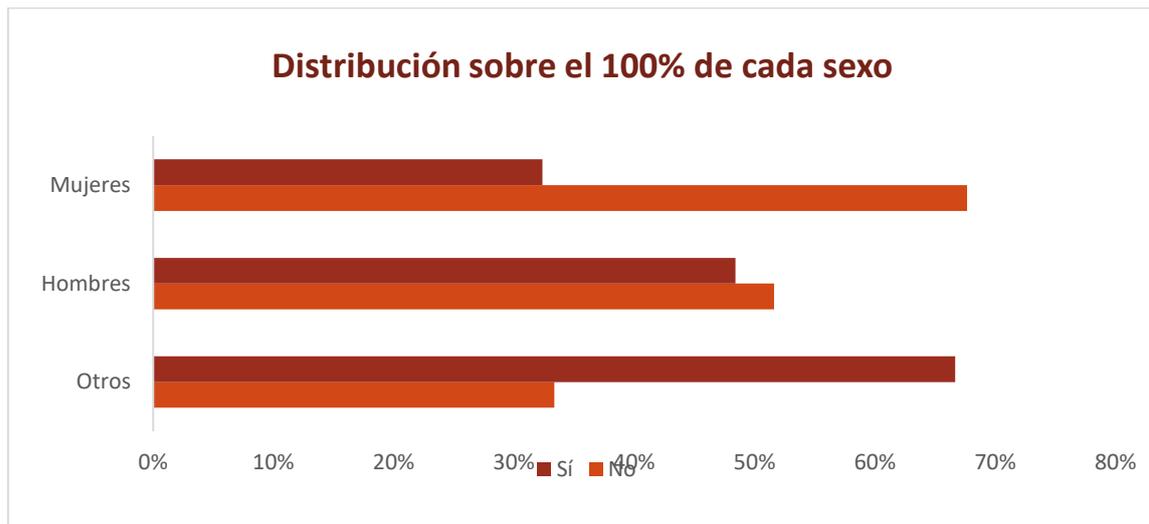
- El 1,5% ha comentado que en algún momento las han **hipersexualizado** por su físico o su manera de vestir a través de comentarios.

En el caso de los alumnos hombres, argumentan haberse sentido discriminados por las siguientes cuestiones:

- El 13,6% ha indicado que hay **becas concretas** en las ramas tecnológicas que solo están dirigidas a mujeres y que por tanto les discrimina.
- El 7,6% considera que está discriminado **por el simple hecho de ser hombre** justificando esta situación con mejor valoración en los exámenes a sus compañeras o cierto favoritismo por el hecho de ser mujeres.
- El 7,6% restante ha comentado que no está de acuerdo con que existan **eventos, jornadas y seminarios que se organicen única y exclusivamente para las mujeres.**

*¿Consideras que esta situación te ha provocado secuelas?*

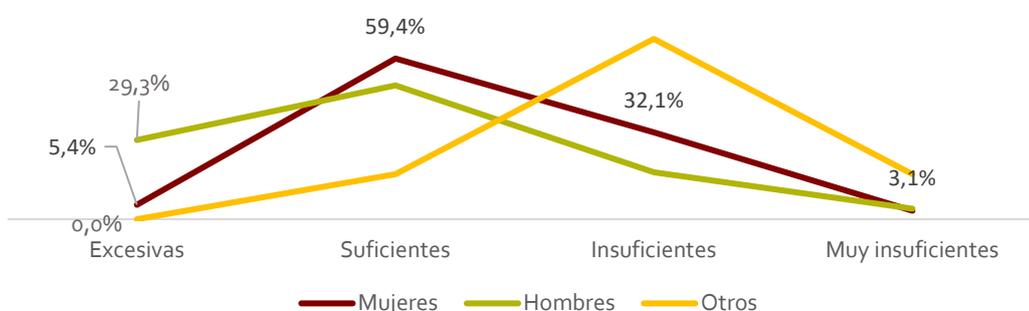
Se ha preguntado a estas personas que han sufrido alguna situación de desigualdad sobre si considera que estas situaciones de discriminación les han provocado secuelas. Sobre esta cuestión se observa que el 32,4% de las mujeres considera que sí, al igual que el 48,4% de los hombres y el 66,7% de otros.



**¿Consideras que las medidas de la Universidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son suficientes?**

Al respecto de si se considera que las medidas de la Universidad en materia de igualdad son suficientes el 56% considera que sí lo son, el 28% considera que son insuficientes, el 12% las considera excesivas y el 4% restante las considera muy insuficientes. Por lo que, tanto hombres como mujeres en su máxima representación consideran que las medidas son suficientes, pero en el caso de otros se considera que son insuficientes, tal y como se muestra en la siguiente gráfica.

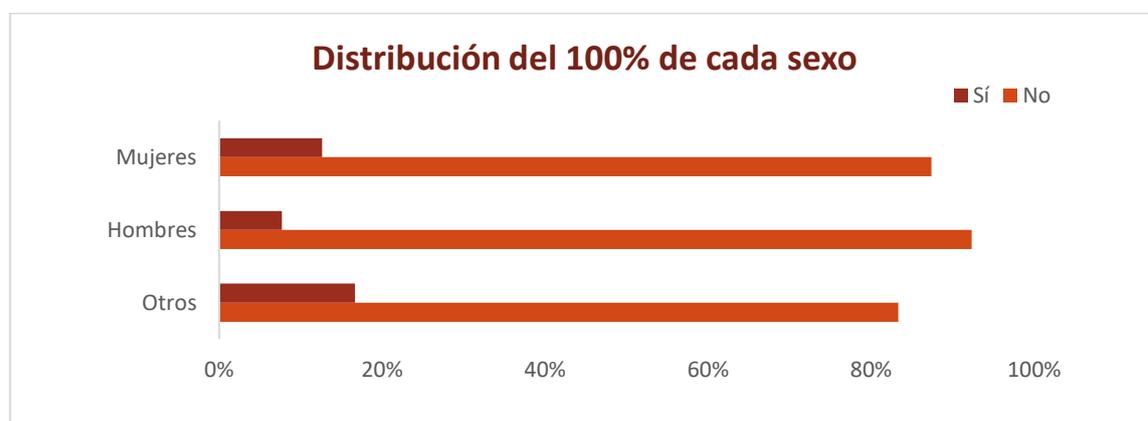
**Distribución sobre el 100% de cada sexo**



**¿Has asistido a algún acto en materia de igualdad?**

Únicamente el 11% del estudiantado ha asistido a algún acto en materia de igualdad organizado por la Universidad, porcentaje mayor, de nuevo, en el caso de las estudiantes y de otros. Las personas que han contestado haber acudido a algún acto han argumentado haber asistido a conferencias, charlas, talleres, seminarios, jornadas, manifestaciones y campañas relacionadas con la materia.

**Distribución del 100% de cada sexo**



## 4.1. UNIDAD DE IGUALDAD

### Estudio cualitativo

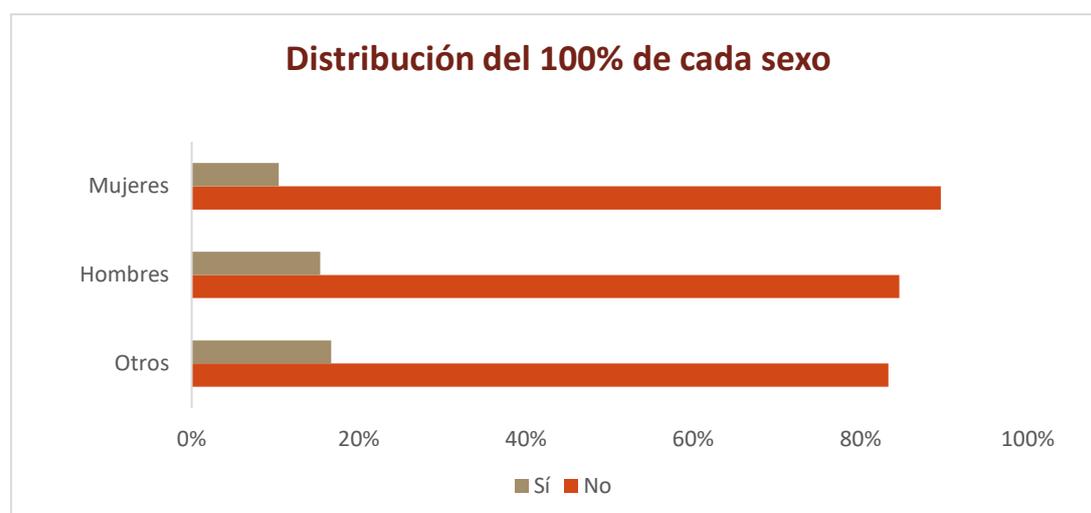
La unidad de Igualdad es conocida por la totalidad del estudiantado entrevistado, aunque se cree que es un organismo desconocido para la gran mayoría de la comunidad universitaria. Comenta una alumna que este desconocimiento debe potenciarse a través de jornadas y las redes sociales, creando acciones que la incentiven. Otra alumna apunta que la Unidad necesita más difusión, ser más intuitiva para el alumnado y hacer algo más que “una charla cada año” ya que la Unidad es un punto clave para la organización.

Por último, una de las alumnas entrevistadas comenta que la ha recomendado a algún compañero o compañera y otra de ellas argumenta que en la URJC hay bastante concienciación al respecto y que nunca se ha sentido discriminada.

### Estudio cuantitativo

#### *¿Conoces la Unidad de Igualdad de tu universidad?*

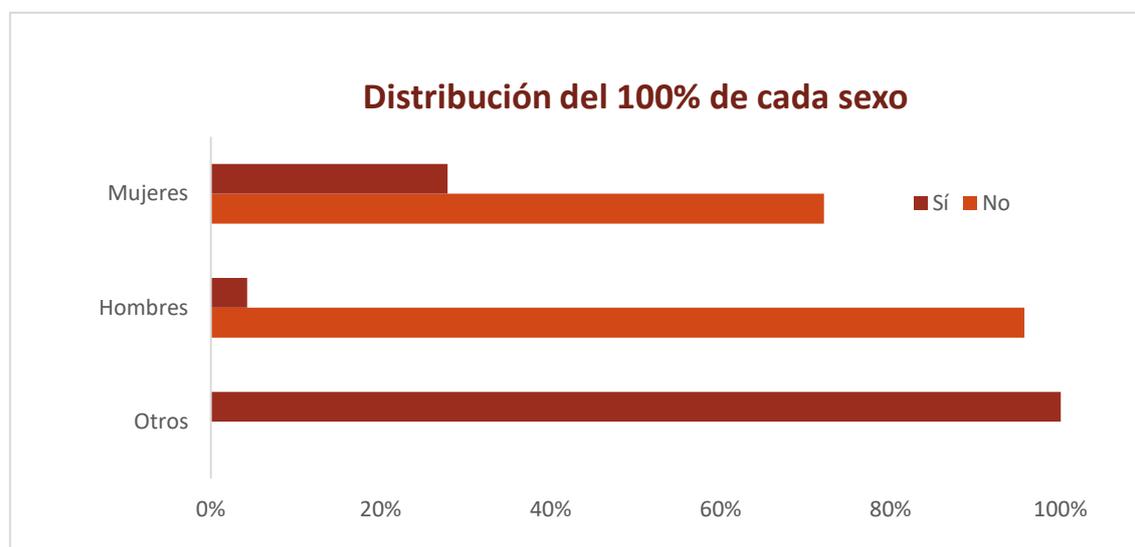
Si se observa la gráfica, se puede constatar el desconocimiento que tiene el estudiantado hacía el órgano de la Unidad de Igualdad de la Universidad, puesto que solo el 10% de las mujeres conoce el órgano, mientras que un 15% de hombres lo hacen.



Únicamente el estudiantado que conoce la Unidad ha respondido si ha asistido, contactado o interactuado en redes sociales o por correo electrónico con ellas. Se observan, sin embargo, unos porcentajes de interacción más elevados por parte de las alumnas que de los alumnos.

***¿Has asistido, contactado o interactuado en redes sociales o por correo electrónico con la Unidad de Igualdad?<sup>12</sup>***

Únicamente el 20% del alumnado conocedor de la Unidad de Igualdad ha interactuado, contactado o asistido presencialmente. De nuevo, se observan unos porcentajes diferenciados en mujeres y hombres. Las personas categorizadas como otros han respondido afirmativamente en su totalidad.



Antes de dar paso al siguiente eje de análisis, es necesario comentar que 30 personas, 23 hombres y 7 mujeres han plasmado en los cuestionarios su negacionismo absoluto sobre la igualdad de oportunidades y cualquier tipo de desigualdad, argumentando con comentarios despectivos e incluso violentos el trabajo que se está realizando desde la Unidad de Igualdad y el Plan presente.

<sup>12</sup> Pregunta respondida por el alumnado que ha afirmado conocer la Unidad de Igualdad.

## 4.2. SEGURIDAD Y USO DE ESPACIOS

### Estudio cualitativo

El acoso callejero es un tipo de violencia que se muestra en forma de gestos, acciones no deseadas, comentarios y comportamientos realizados a una persona en un lugar público y sin su consentimiento<sup>13</sup>. Informes como *(In)Seguras en las calles* e *(In)Seguras en Madrid* lo confirman: las mujeres, especialmente las más jóvenes, aunque no únicamente ellas, sufren acoso callejero de manera continuada.

Las principales consecuencias del acoso callejero son el miedo a transitar solas por la calle, evitar zonas o recorridos por ser considerados inseguros, depender de otros hombres para ir acompañadas y, el sentimiento de que el hecho de ser mujer es, irremediablemente, sinónimo de vulnerabilidad por la falta de consecuencias que tienen este tipo de actitudes.

Esto significa que el acoso callejero es un elemento coercitivo más de la cultura patriarcal. Tiene como principal consecuencia el uso diferenciado del espacio, especialmente del espacio público, donde todas las personas tienen derecho a su uso, pero una vez más son las mujeres las que más obstáculos encuentran para disfrutarlo en igualdad de condiciones.

Por otra parte, el acoso callejero es una muestra más de cómo el cuerpo de las mujeres y la integridad física puede ser cuestionada por personas desconocidas, en mayor frecuencia varones, en los que ha calado la idea de que tienen el derecho a acceder a los cuerpos, a limitar el uso del espacio público y a condicionar el comportamiento de las mujeres.

---

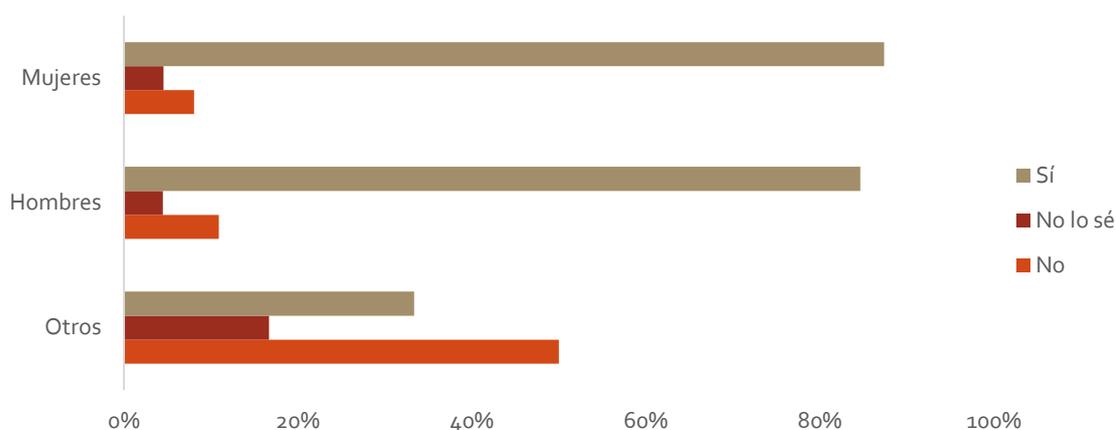
<sup>13</sup> Fuente: Organización *Stop Street Harassment*

## Estudio cuantitativo

*¿Consideras que se produce un reparto equilibrado de los espacios de la Universidad y que no se desprenden situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres?*

En general, se considera que sí se realiza un reparto equilibrado de los espacios dentro de la Universidad. Sin embargo, el 8,6% de las mujeres, el 10,9% de los hombres y el 50% de otros considera que no se produce un reparto equilibrado.

### Distribución sobre el 100% de cada sexo



A continuación, se muestran los espacios que las personas que han argumentado la pregunta consideran que producen desigualdad:

- Un 40% considera que el profesorado, considerado como un espacio, está representado mayoritariamente por hombres. Un 16% argumenta que los altos cargos son los espacios más masculinizados.
- El 20% considera que el estudiantado es un espacio que también representa cierta desigualdad entre hombres y mujeres.

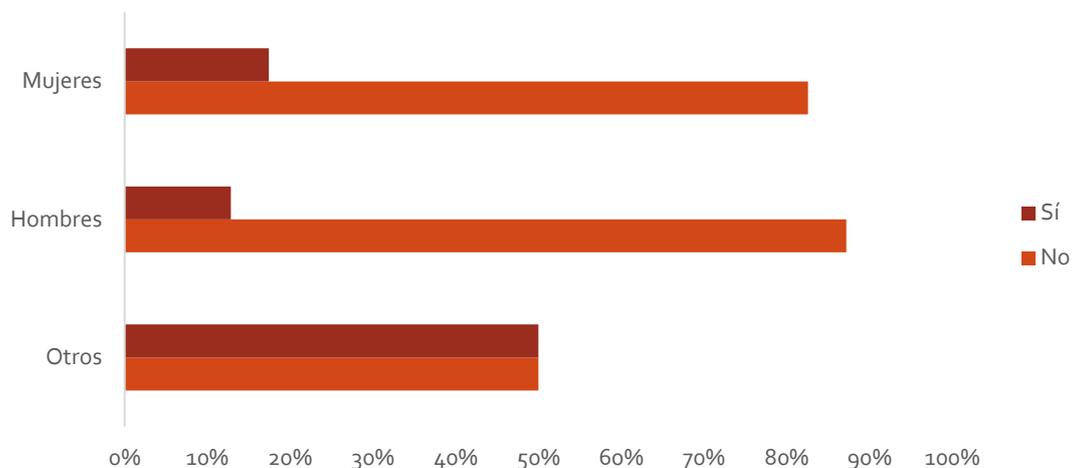
El resto de los porcentajes, están representados mayoritariamente por mujeres:

- El 8% considera que los baños
- El 3% considera los vestuarios
- El 3% los pasillos
- El 3% las aulas
- Y 13% considera que el espacio deportivo produce desigualdad.

*¿Consideras que la Universidad tiene espacios que den inseguridad o puedan considerarse peligrosos?*

Al respecto de si se considera que existen espacios inseguros o peligrosos, se considera mayoritariamente que no tanto por parte de las mujeres como de los hombres. Es el 17,4% de las mujeres, el 12,8% de hombres y el 50% de otros quienes consideran que no es un espacio seguro o sin peligro.

**Distribución sobre el 100% de cada sexo**



119 personas: 91 mujeres, 27 hombres y 1 otros han argumentado la respuesta anterior han señalado como ubicaciones consideradas peligrosas las siguientes:

- Los baños.
- La poca iluminación de los alrededores de los campus y, en concreto, la iluminación del campus de Fuenlabrada.
- El aparcamiento de Móstoles y de Vicálvaro
- Camino al metro desde el campus de Alcorcón

### 4.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### Estudio cualitativo

Respecto al protocolo creado para la prevención ya actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual un alumno ha comentado que se está trabajando en un protocolo nuevo y que se está mejorando. Para ello se tuvo una reunión con el Vicerrectorado y se estableció un foro con el Vicerrectorado de igualdad y la participación de toda la comunidad universitaria. Añade que el proceso es participativo pero que se está trabajando para que lo sea aún más.

Otra alumna comenta que el protocolo dejaba fuera al estudiantado y se limitaba a lo laboral por lo que hace falta realizar más difusión sobre el nuevo protocolo y contar con la participación del alumnado porque si no "*están desamparados*". Sobre la necesidad de difusión argumenta otra alumna que sería necesario introducir un *slide* sobre acoso en la página web de la Universidad.

Por otro lado, otra alumna ha hecho referencia a un caso de acoso ocurrido dentro de la organización sobre el que opina que la actuación y la gestión fue muy lenta y ambigua, es por ello por lo que se hace necesaria una revisión del documento.

En último lugar, otra compañera añade que tras la negociación con el Vicerrectorado para la creación del nuevo protocolo se ha creado un espacio de trabajo que incluye a la Unidad de Igualdad y que este protocolo no es un protocolo exclusivamente sobre el acoso sexual. El comité que se ha creado tiene representantes del PAS y del PDI y es paritario. Por lo que, en este momento, se está negociando la actuación en estos casos desde el Defensor Universitario hasta que el caso concluya.

En último lugar, respecto al clima estudiantil y en referencia a este tema, se ha considerado bastante malo por parte de un alumno debido al acoso permanente que existe a través de redes sociales como Instagram. "Es peligroso"

### Estudio cuantitativo

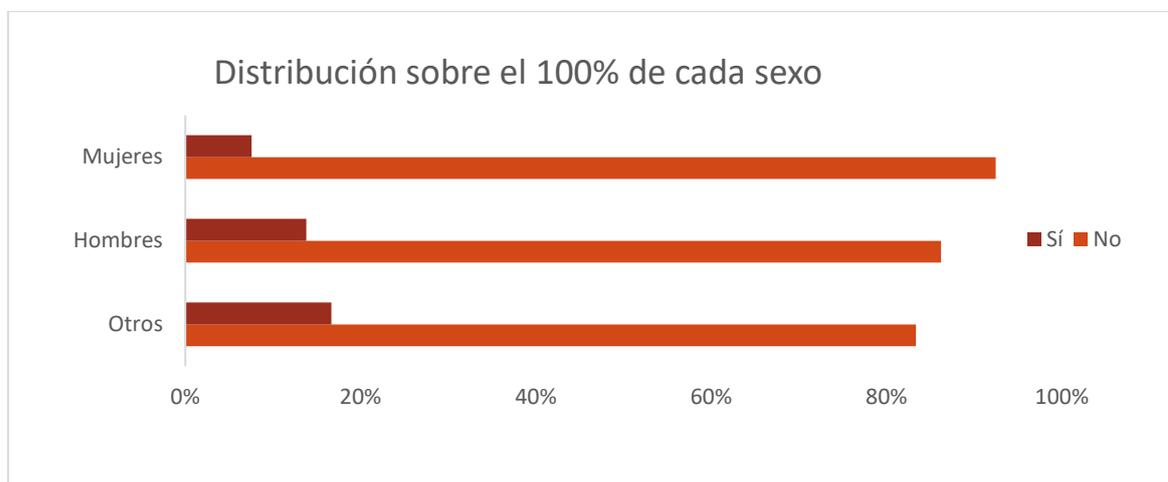
Tal y como se observa en la siguiente gráfica, el desconocimiento sobre el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual refleja porcentajes muy elevados de desconocimiento. 91,4% en el caso de las mujeres, 83,7% en el caso de los hombres y 83,3% en el caso de otros

***¿Conoces el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la URJC?***



***¿Has recibido información sobre el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual?***

Un alto porcentaje del estudiantado ha comunicado no haber recibido información sobre el protocolo. Tan solo un 7,5% de las mujeres, un 13,8% de los hombres y un 16,7% de otros afirma haberla recibido.

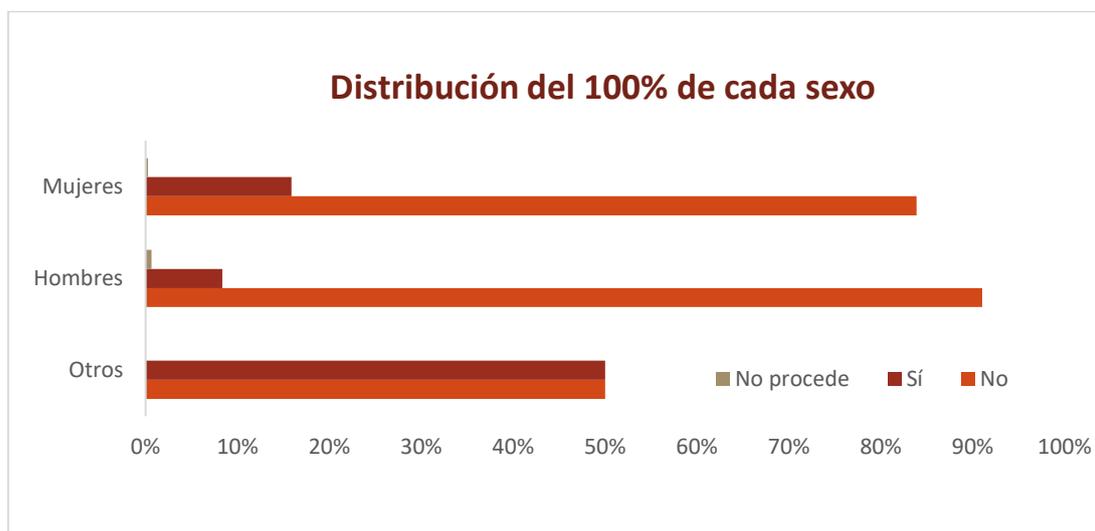


Se ha preguntado a las personas que han respondido afirmativamente (100 personas: 56 mujeres, 43 hombres y 1 otros), de qué manera les ha llegado la información y han comunicado lo siguiente:

- 39,6% a través de correo interno
- 30,6% se ha informado particularmente
- 16,2% a través de las Redes sociales.
- 9% a través de asociaciones y sindicatos lo han difundido
- 4,5% consultando la web de la unidad de igualdad

***¿Conoces algún caso en el estudiantado que esté sufriendo o haya sufrido en el pasado reciente acoso sexual o por razón de sexo en el entorno universitario?***

En cuanto al conocimientos de casos de acoso sexual o por razón de sexo dentro del entorno universitario el 0,3% de las mujeres, el 0,6% de los hombres y el 50% de otros conoce algún caso.



A continuación, se ha pedido al estudiantado que responda si se han producido, en su caso, algunas de las siguientes acciones. Se muestran los porcentajes de las respuestas afirmativas en referencia al 100% de cada sexo:

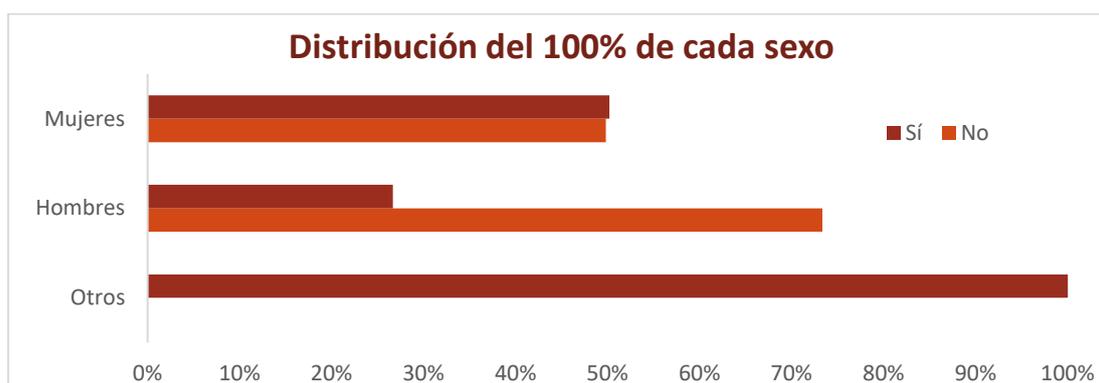
### Prevalencia del acoso en el alumnado, 100% de cada sexo

	Mujeres		Hombres		Otros	
	%	N	%	N	%	N
¿Te han realizado miradas insistentes o lascivas que te hayan hecho sentirte intimidada/o?	25,4%	195	7,37%	23	50%	3
¿Te han mostrado u enviado imágenes o fotos sexualmente explícitas que te hayan hecho sentirte ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?	6,8%	52	5,12%	16	33%	2
¿Has recibido bromas sexuales o comentarios ofensivos sobre tu cuerpo o su vida privada?	22,4%	172	13,4%	42	50%	3
¿Has tenido sugerencias inapropiadas para tener una cita o para cualquier actividad de tipo sexual, que te hayan hecho sentir ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?	12,1%	93	6%	19	33%	2
¿Has tenido contacto físico no deseado como, por ejemplo, proximidad innecesariamente cercana, tocamientos de partes de su cuerpo, besos/abrazos, o cualquier otra cosa que no quisieras?	10,5%	81	8%	25	33%	2
¿Has recibido insinuaciones inapropiadas, humillantes, intimidatorias, u ofensivas en las redes sociales de internet como Facebook, Instagram o Twitter?	16,1%	124	8%	25	66%	4
¿Has recibido correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, o mensajes de texto sexualmente explícitos inapropiados, que te hayan hecho sentir ofendida/o, humillada/o, o intimidada/o?	10,9%	84	4%	15	50%	3
¿Alguien te ha amenazado con consecuencias desagradables si rechazabas las propuestas sexuales?	2,0%	15	3,5%	11	33%	2
¿Alguien que te ha obligado a ver material pornográfico contra tu voluntad?	0,7%	5	1,9%	6	16%	1
¿Otros comportamientos similares con una connotación sexual que te hayan hecho sentirte ofendida/o, humillada/o o intimidada/o, y que no hayan sido mencionados previamente?	9,8%	75	4,1%	13	66%	4
<b>TOTAL</b>		<b>896</b>		<b>195</b>		<b>26</b>

Las personas que han contestado 'No sabe/No contesta' no aparecen en el recuento anterior. Como se observa, en todos los casos, las respuestas afirmativas de las mujeres son más elevadas que los hombres y otros.

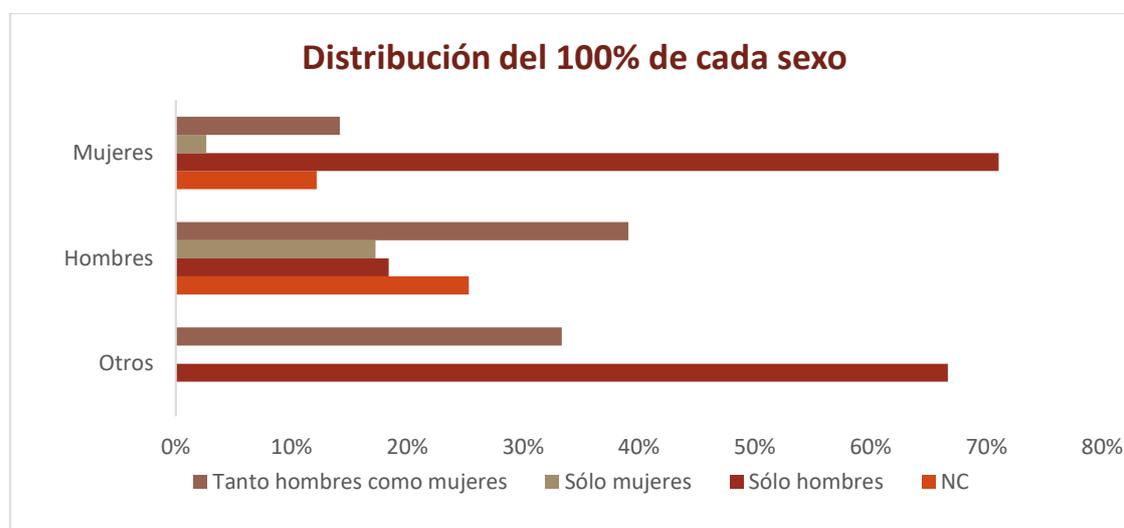
***Únicamente si se han producido ¿Estas situaciones han influido en tus hábitos?***

En el caso de otros, al 100% han afectado en sus hábitos, en el caso de las mujeres se observan porcentajes casi igualados, superado por menos de un punto el caso afirmativo (50,2%) y en el caso de los hombres el porcentaje negativo (73,3%) es altamente superior al afirmativo (26,7%)



***Pensando de nuevo en todos estos incidentes de naturaleza sexual que se han mencionado, ¿la persona o personas que lo hizo/hicieron fueron...?***

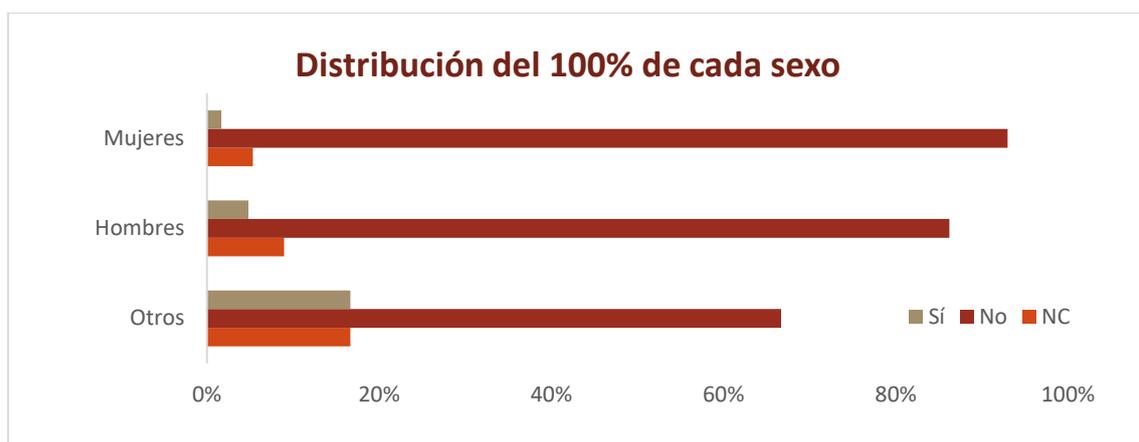
En referencia a esta cuestión, en el caso de las mujeres y de otros fueron los hombres los que en su mayoría lo hicieron (71,1% y 66,7% respectivamente) mientras que en el caso de los hombres se observa el porcentaje más elevado en que lo hicieron tanto hombres como mujeres (39,1%).



A la pregunta por parte de quien se produjeron estos incidentes se ha comunicado lo siguiente: 9,3% Profesorado, 75,4% Estudiantado, 14,3% Profesorado y Estudiantado y 1% Amistades y Personal de Administración.

***¿Piensas que algún comportamiento tuyo hacia alguien ha podido ser interpretado en alguna ocasión como acoso sexual?***

En todos los casos los porcentajes que responden negativamente a esta pregunta son más elevados mientras que en el caso afirmativo son otros y los hombres los que consideran a través de porcentajes como 16,7% y 4,8% que sí se ha podido entender algún comportamiento como acoso sexual. En el caso de las mujeres este porcentaje es un 1,7%.



#### 4.4. DOCENCIA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

##### Estudio cualitativo

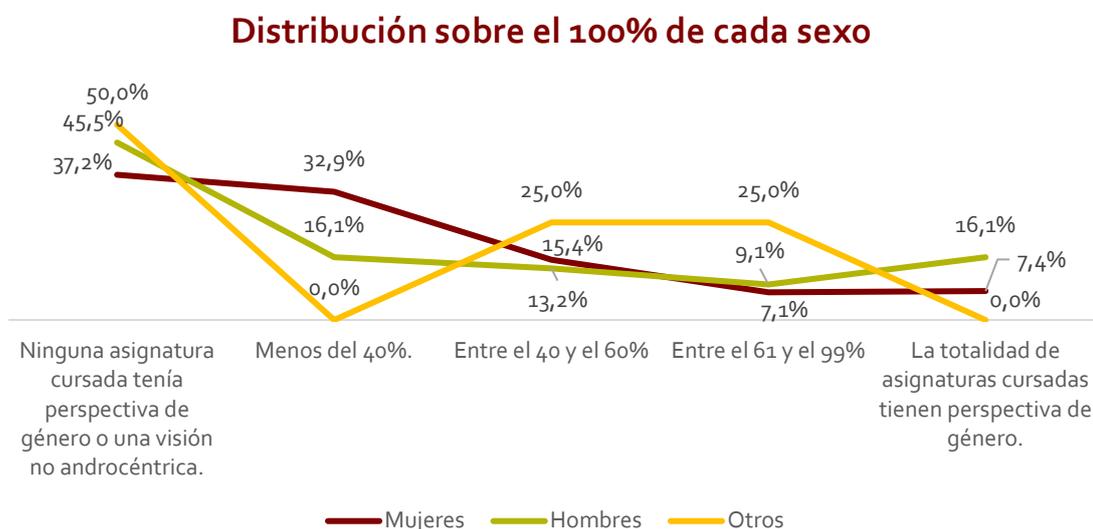
Respecto a la docencia y la perspectiva de género dentro de la universidad, dos personas han comentado que sí se ha introducido, o al menos, así lo han percibido en sus respectivas ramas pese a encontrar todavía sesgos como ignorar la aportación histórica de las mujeres a la ciencia o la cultura. En base a esta última apreciación otra alumna ha comentado que existe una costumbre generalizada de no darle importancia a la perspectiva de género en la docencia pero que las mujeres están totalmente invisibilizadas en los conocimientos que se imparten. Y, en último lugar, otra alumna ha

comentado que no hay perspectiva de género en la docencia, que existe un problema de raíz y de una desigualdad teórica muy grande que es necesario seguir trabajando.

### **Estudio cuantitativo**

*¿Qué porcentaje de asignaturas consideras que contenían perspectiva de género o una visión no androcéntrica de la materia?*

Los porcentajes más elevados en los tres casos se encuentran sobre la respuesta 'Ninguna asignatura cursada tenía perspectiva de género o una visión no androcéntrica'. Mientras que tan solo el 16,1% de los hombres y el 7,4% de las mujeres consideran que 'La totalidad de las asignaturas cursadas tienen perspectiva de género'.

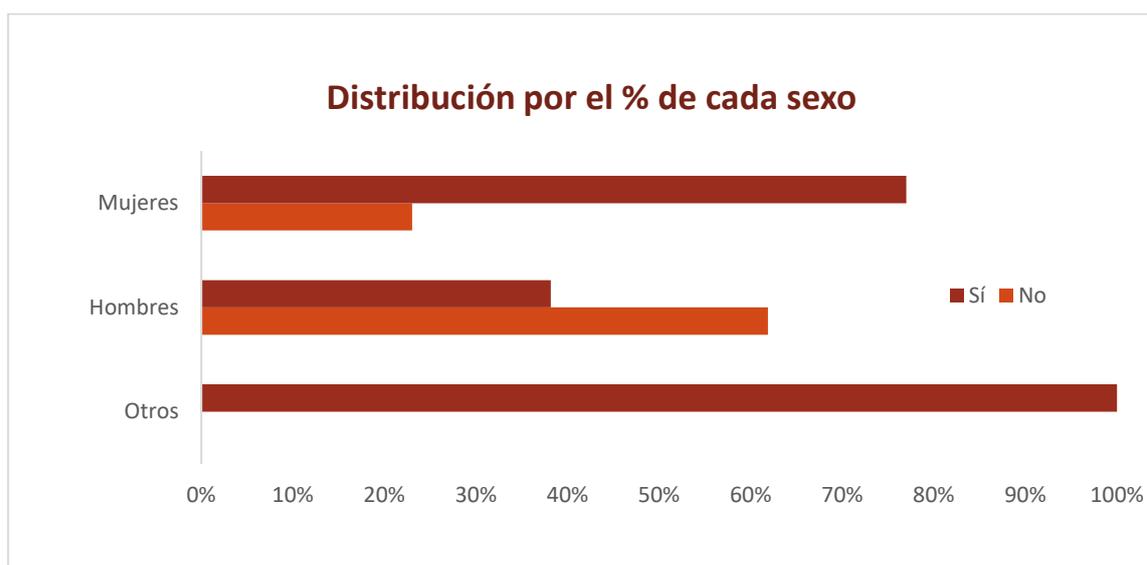


Se han preguntado al estudiantado si considera que en la docencia existen elementos que favorezcan la desigualdad. 73 personas: 63 mujeres, 8 hombres y 2 otros, han contestado han argumentado lo siguiente:

- Se invisibiliza la figura de las mujeres y su historia en las asignaturas
- Se mantiene una mentalidad arcaica por parte del profesorado en algunas ocasiones.
- Se invisibiliza la labor histórica del feminismo.
- Se perpetúa un sistema patriarcal, androcéntrico y machista a través del lenguaje o los referentes que se utilizan en la docencia.
- La falta de implicación y formación del profesorado en perspectiva de género.

### *¿Crees necesarias más estrategias con perspectiva de género en la docencia?*

Sobre esta cuestión, son las mujeres las que consideran en un mayor porcentaje que es necesaria la perspectiva de género en la docencia mientras que en el caso de los hombres el porcentaje más elevado se encuentra en el 61,9% que considera que no es necesaria.



## 4.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

### Estudio cualitativo

Respecto a la opinión del alumnado relativa a la comunicación interna y externa de la URJC, se ha comunicado que existe un conflicto y diversidad de opiniones al respecto.

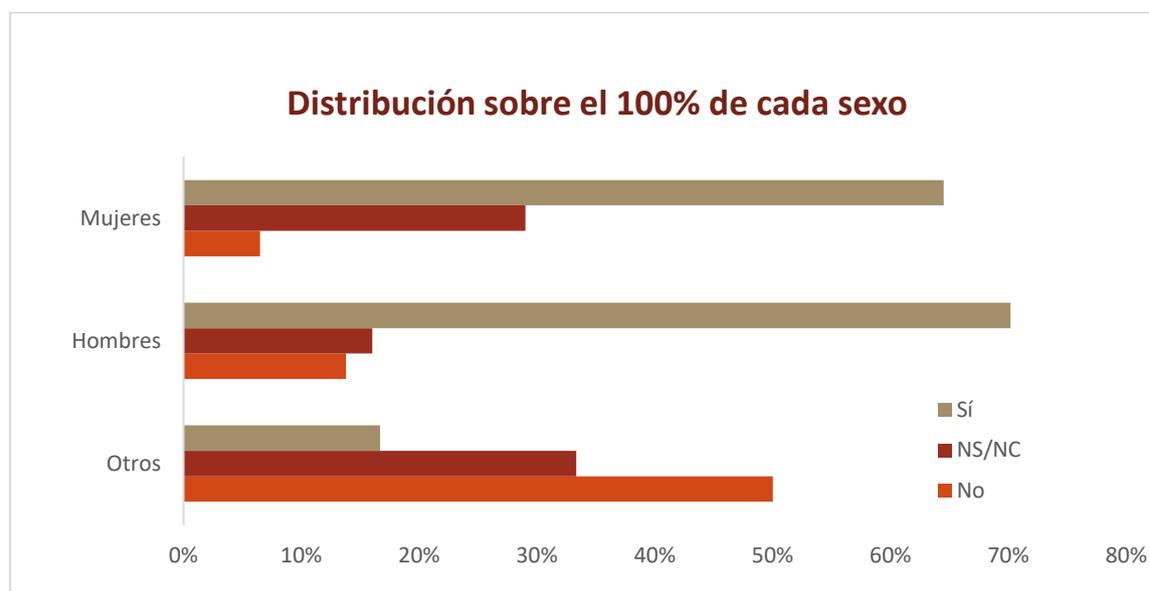
Un alumno comenta que no hay consenso porque hay dos vías de pensamiento que chocan. Otra compañera comenta que los correos electrónicos que se envían, por norma general, sí utilizan un lenguaje inclusivo.

Respecto a la utilización de imágenes, se ha argumentado que no se muestra mucha diversidad, "por mucho que en los vídeos aparezcan personas racializadas, con discapacidad, etc. Los protagonistas siempre suelen ser hombres".

### Estudio cuantitativo

#### *¿Consideras que la comunicación oficial de la Universidad es inclusiva y no sexista?*

El alumnado de la URJC considera mayoritariamente que la comunicación que se realiza es inclusiva y no sexista tal y como se muestra en la siguiente gráfica.



Las 47 personas que han contestado que no se utiliza el lenguaje inclusivo han razonado de la siguiente manera su respuesta:

- El 64%% considera que **es necesario continuar trabajando el lenguaje inclusivo** y no sexista porque no se emplea bien o no se hace en todas las comunicaciones de la organización. Además, se resalta la necesidad de tener en cuenta a las personas no binarias y potenciar la sensibilización para que la comunidad universitaria lo interiorice, profesorado incluido.
- El 36% restante considera que **no es necesario trabajarlo**. En ocasiones se ridiculiza y se trata despectivamente.

## 4.6. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

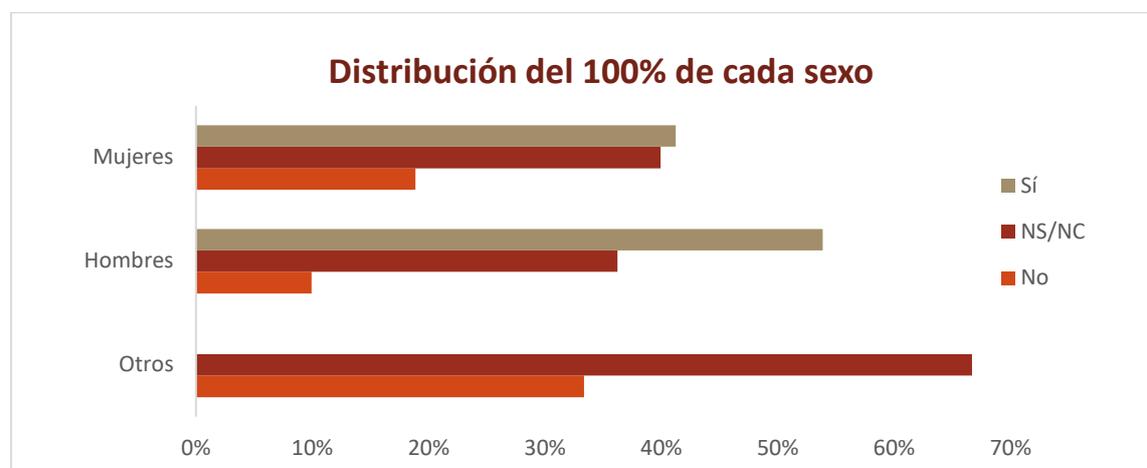
### Estudio cualitativo

Respecto a la representación equilibrada dentro de la comunidad universitaria, un alumno ha comentado que la solución no pasa por realizar todos los años el día de la mujer y la ciencia si no por promover fomentar y visibilizar a más mujeres en ramas masculinizadas.

### Estudio cuantitativo

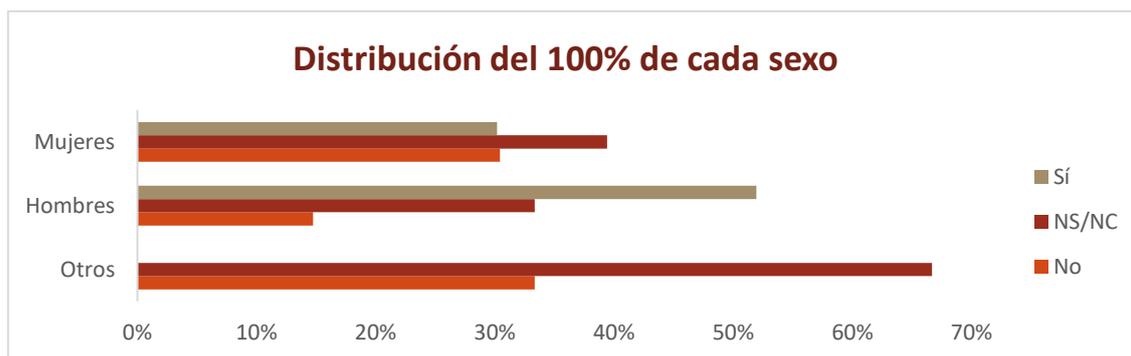
#### *¿Consideras que se produce una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil?*

Respecto a la representación equilibrada en los órganos estudiantiles muestran porcentajes elevados tanto hombres como mujeres sobre el sí, aunque también se observan porcentajes elevados de desconocimiento de la pregunta.



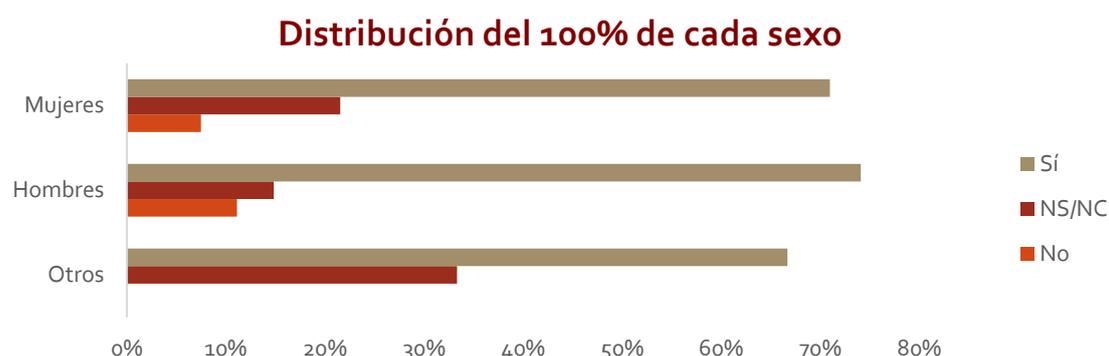
#### *¿Consideras que se produce una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de tu universidad?*

Dentro de los órganos de dirección de la Universidad, los únicos que consideran que existe una representación equilibrada son los hombres con un 51,9% de ellos. Tanto las mujeres como otros consideran con un porcentaje más elevado que desconocen la respuesta a esta pregunta.



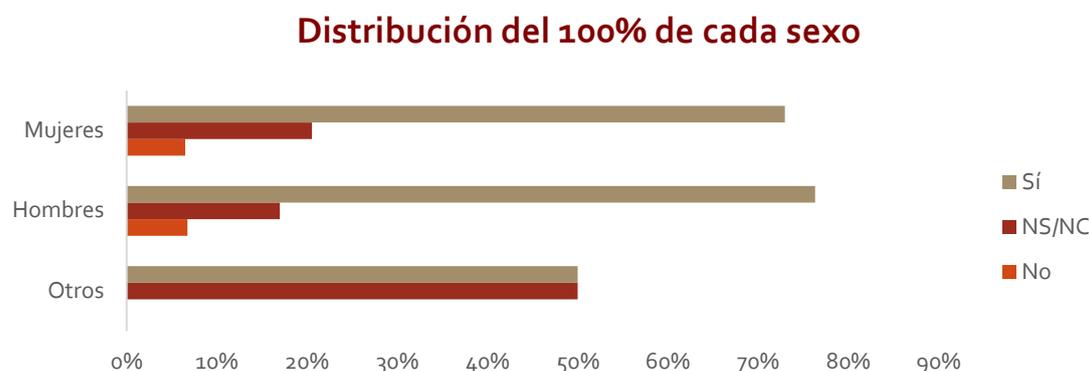
*¿Consideras que hay títulos en tu universidad con mayor tasa de participación de hombres que de mujeres?*

En los tres casos los resultados a esta pregunta son rotundos sobre el sí con porcentajes considerablemente elevados.



*¿Consideras que hay títulos en tu universidad con mayor tasa de participación de mujeres que de hombres?*

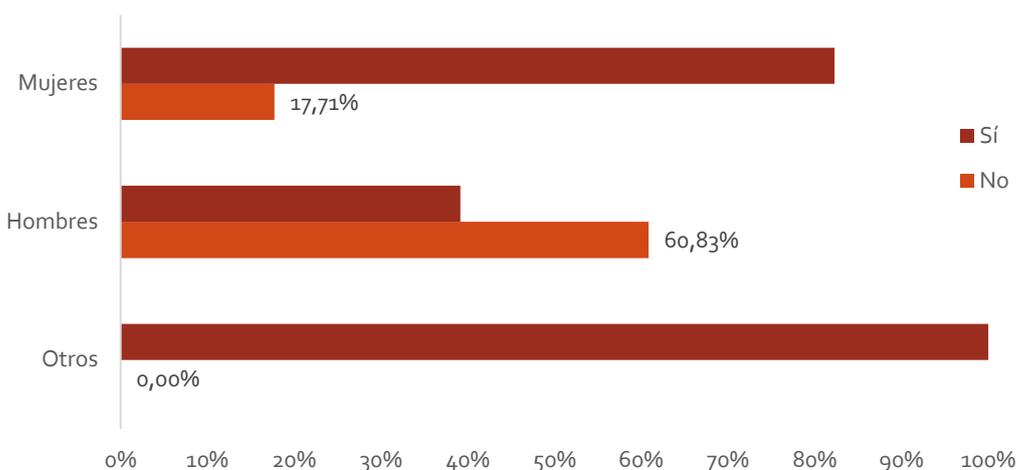
En esta ocasión ocurre lo mismo que en la pregunta anterior. Los porcentajes que se observan respecto a los sí, son considerablemente más elevados que los demás.



### *¿Crees que son necesarias las medidas de acción positiva en el logro de la igualdad?*

Las mujeres y otros son los que más resaltan (82,2% y 100% respectivamente) la necesidad de seguir trabajando las acciones positivas mientras que los hombres registran un porcentaje superior en la no utilización de estas acciones (60,8%).

#### Distribución del 100% de cada sexo



## 4.7. VIOLENCIA DE GÉNERO

### Estudio cualitativo

En primer lugar, se ha hecho referencia por parte de dos personas a la importancia de la Unidad de igualdad al respecto. Es necesario que se difunda lo suficiente y trabajar con las personas delegadas de cada clase para visibilizar la Unidad al alumnado. No se acude a ella por desconocimiento y es necesario establecerla en las prácticas habituales del uso interno.

Se ha comentado también por parte de un alumno que los protocolos en caso de Violencia de Género no son tan conocidos como los de acoso, aunque cree todo el mundo es conocedor del o16.

Otra compañera ha remarcado que es necesaria mucha más sensibilización para poder detectar los casos de Violencia de Género dentro de la universidad, tanto en profesoras como en alumnas. En último lugar, una alumna ha remarcado que falta información para reconocerse como víctima, que hay mucha negación al respecto y que es necesario identificar esta tipología de violencia.

Se recogen a continuación las propuestas que el alumnado ha realizado a través de las entrevistas semiestructuradas:

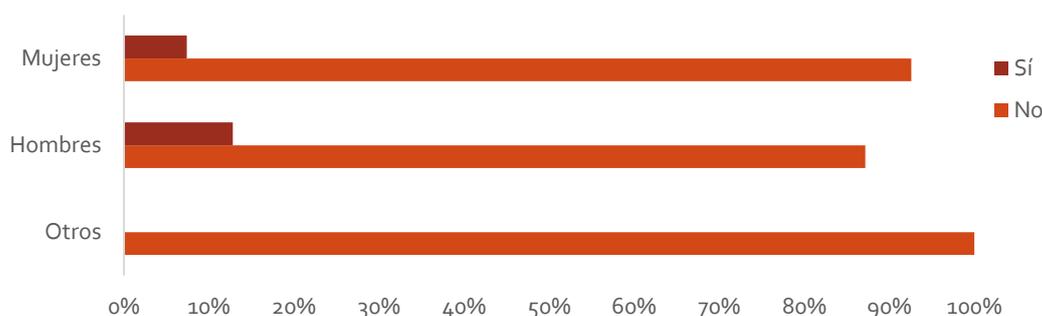
- Comenzar a trabajar bajo la nomenclatura de equidad y no de igualdad.
- Formación para toda la universidad en materia de acoso y Violencia de Género.
- Asesoramiento psicológico y legal en los casos de acoso denunciados. Agilizar el proceso.
- Colaboración y financiación de la Universidad para crear espacios feministas.
- Que el Observatorio de Género cumpla su propósito. Habría que potenciarlo. Imperativo. Reforzarse. La Unidad de Igualdad surgió del observatorio. Tiene que haber un observatorio de género.
- Potenciar la Unidad de Igualdad.
- Visibilidad para las investigadoras.
- Crear una Guía de lenguaje no sexista.

### Estudio cuantitativo

#### *¿Tienes conocimiento de los recursos de la URJC para víctimas de Violencia de Género?*

Mayoritariamente el alumnado ha respondido que no conoce los recursos activos que actualmente tiene la URJC para las víctimas de Violencia de Género.

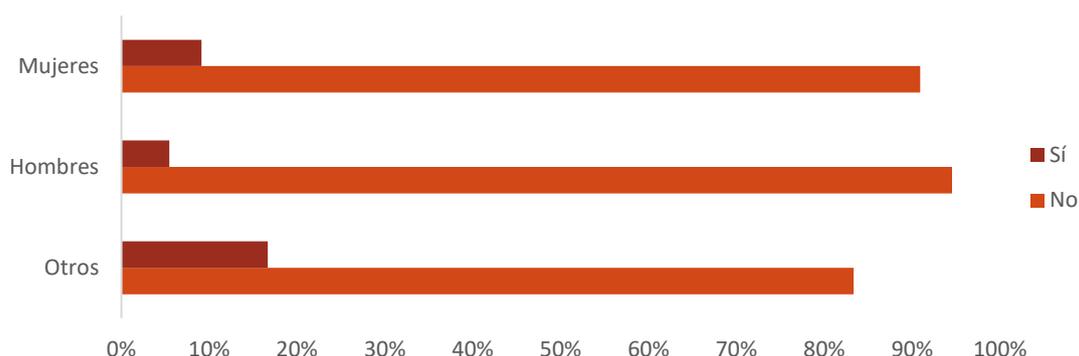
#### **Distribución del 100% del total**



*¿Has participado en campañas, concentraciones o seminarios organización por la URJC sobre prevención, actuación, seguimiento y/o detección de la Violencia de Género?*

Existe escasa participación del alumnado en campañas, concentraciones o seminarios que traten esta temática tal y como se observa en la siguiente gráfica.

**Distribución sobre el 100% del total**



Se ha abierto un espacio para que el alumnado comente cualquier sugerencia oportuna sobre el eje de Violencia de Género. Han participado 62 personas sobre las que sus respuestas se pueden aglutinar de la siguiente manera:

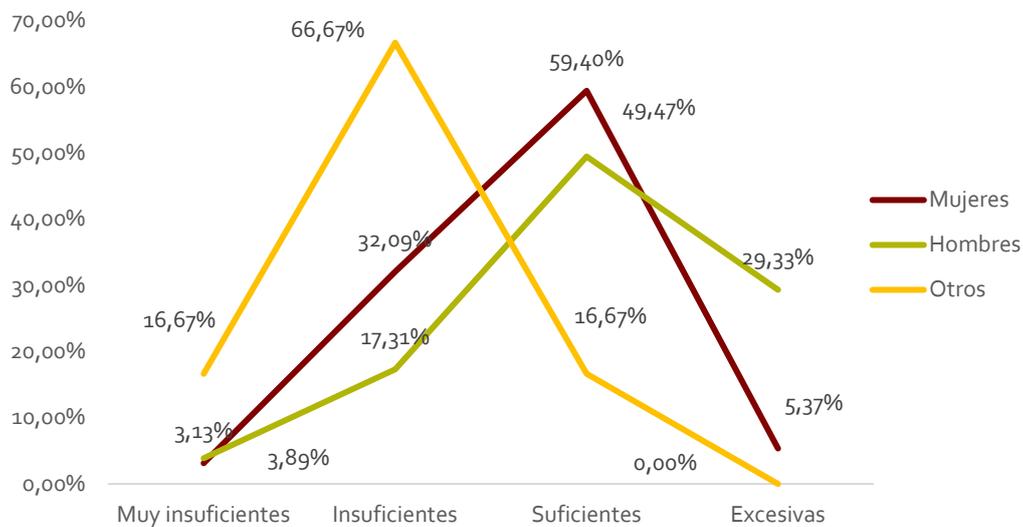
- El 37,1% considera que es necesario crear **más difusión** de lo que se está haciendo al respecto para mejorar la participación del alumnado. Se ha propuesto utilizar el correo interno de la universidad, potenciar la cartelería y las redes sociales para comunicar las actividades que se realicen al respecto. (23 personas: 20 mujeres y 3 otros).
- El 29% cree necesario **seguir trabajando** y fomentar muchas más actividades para erradicar la Violencia de Género, crear espacios y recursos nuevos donde trabajarla y más cursos y seminarios al respecto. Al menos dos alumnas han comentado la necesidad de no repetir errores del pasado respecto a circunstancias ocurridas anteriormente en la organización. (18 personas: 15 mujeres, 2 hombres y 1 otros).
- El 25% son **negacionistas** de la Violencia de Género y utilizan palabras despectivas para mostrar su opinión. (16 personas: 13 hombres y 3 mujeres)

- El 8,1% cree que **no es necesario trabajar la Violencia de Género**. O bien porque creen más importantes otras cuestiones o porque directamente también niegan la Violencia de Género. (5 personas: 4 hombres y 1 mujer).

***¿Consideras que las medidas de la Universidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son suficientes?***

En último lugar se ha preguntado al estudiantado si considera que las medidas en materia de igualdad son suficientes sobre las que se han obtenido las siguientes respuestas. En el caso de Otros, las medidas se consideran con un 66,6% insuficientes, en el caso de las mujeres con un 59,4% suficientes y en el caso de los hombres también se consideran suficientes con un 49,4%.

**Distribución del 100% de cada sexo**



## 5. RECOMENDACIONES

### 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

-  *Potenciar y divulgar este II Plan de tal manera que lo conozca toda la comunidad universitaria.*
-  *Continuar desarrollando actividades para la promoción de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e intensificar su promoción entre toda la comunidad universitaria.*
-  *Se recomienda realizar acciones de sensibilización al estudiantado, dirigidas a identificar la desigualdad estructural social que sufren las mujeres, así como sus consecuencias y las estrategias de las políticas públicas de igualdad para desactivar esta desigualdad. El estudiantado debe conocer este contexto para no tener la sensación permanentemente de que la igualdad entre mujeres y hombres perjudica y discrimina a los hombres.*

### 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

-  *Adaptar a lenguaje inclusivo las publicaciones de oferta y promoción de empleo, así como la nomenclatura de los organismos universitarios.*
-  *Prever que, en los procesos de selección de nuevo personal, exista la previsión de que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.*
-  *Las personas que intervienen en el proceso de selección, gestión o retención del talento no tienen formación específica en igualdad de oportunidades. En este aspecto, no se ha incluido ninguna cláusula en la que sea obligatorio contar con formación en igualdad si se forma parte del tribunal de un proceso de selección. Se vuelve recomendable garantizar que el personal que forme el tribunal tenga formación en igualdad.*
-  *En cuanto a la contratación a terceras personas o servicios, es interesante valorar la implementación de una cláusula que garantice la prestación de actividades garantizando la plena igualdad entre mujeres y hombres, ya sea en aspectos de comunicación, como en redacción, trato con la ciudadanía, etcétera.*

### 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

-  *Analizar los datos obtenidos en el diagnóstico sobre la dificultad de las mujeres para promocionar con descendencia.*
-  *Prever acciones positivas para el sexo infrarrepresentación en las convocatorias de promoción profesional.*

### 4. FORMACIÓN

-  *Incorporar en los Planes Formativos de todos los ámbitos acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Violencia de Género.*
-  *Elaborar una herramienta a modo de base de datos que permita desagregar la información por sexo y formación realizada, de manera que se pueda realizar un seguimiento y registro de la asistencia para evitar posibles sesgos de género. La herramienta permitirá incorporar una casilla de departamento y puesto de trabajo, de manera que se garantice que no haya sectores que puedan quedar excluidos o gozando en menor medida de las acciones formativas.*

### 5. COMUNICACIÓN

-  *Revisar la denominación de los órganos, servicios y entes vinculados a la URJC que todavía muestran un lenguaje androcéntrico y propiciar que se tengan en cuenta los preceptos de un lenguaje no sexista en las nuevas denominaciones que se creen.*
-  *Facilitar a la plantilla Guías de lenguaje inclusivo para dejar de utilizar el masculino genérico de manera predeterminada.*
-  *Realizar formación en comunicación con perspectiva de género al personal que maneja los canales de comunicación interna y externa, así como realizar una revisión de los mismos canales para ajustarlos a un lenguaje inclusivo y no sexista.*
-  *Garantizar que la Universidad Rey Juan Carlos transmite una imagen igualitaria y desestereotipada de mujeres y hombres.*

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

-  *Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.*
-  *Realizar estudios monográficos y sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se aborde su impacto y el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres como consecuencia de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, y se establezcan las bases para evitar consecuencias indeseadas que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad, y las graves consecuencias que esta tiene en la vida de las mujeres.*
-  *Realizar una ampliación de diagnóstico que indague en las condiciones psicosociales de la plantilla, niveles de estrés, salud, etc., con perspectiva de género.*

## 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

-  *Mantener informado al personal en todas sus modalidades (PAS, PDI y TEC e INV) de sus derechos en materia de conciliación.*
-  *Promoción de la corresponsabilidad, visibilizando la importancia de los cuidados familiares especialmente para los trabajadores y promocionando el uso de las medidas de conciliación para obtener unos niveles de conciliación equilibrados entre mujeres y hombres, como por ejemplo para el profesorado que los padres y madres de hijos menores puedan elegir con prioridad los horarios de clase o que haya medidas para que se puedan atender a los hijos e hijas cuando están enfermas si el profesorado tiene en ese momento clase, proporcionando herramientas puntuales online. Una de las propuestas claves es la realización de campañas de sensibilización para que se ponga en valor el cuidado entre el PDI.*
-  *Establecer espacios y acciones que fomenten la posibilidad de conciliación del personal de la universidad como las escuelas infantiles, campamentos de verano o ayuda para las personas que cuidan a dependientes no menores.*

## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

-  *Difundir el protocolo existente de tal manera de que toda la comunidad universitaria conozca los canales y herramientas que tiene a su disposición para denunciar una situación de vulnerabilidad. Potenciar su difusión acompañada de formación y sensibilización en la materia, tanto para la comunidad universitaria como para las personas que forman parte de la atención al proceso de acoso.*
-  *Establecer una figura de apoyo psicológico para aquellas personas que atraviesen situaciones de acoso dentro de la comunidad universitaria puesto que la organización no prevé asesoramiento o apoyo profesional. Del mismo modo, ampliar o activar los mecanismos de acompañamiento y canales adecuados para utilizar el Protocolo cuando las víctimas o las personas que lo necesiten, debido al proceso burocrático del mismo.*
-  *Considerar los puntos negros o áreas conflictivas señaladas por el estudiantado de los diferentes campus universitarios, y sobre todo incluirlos en el nuevo Protocolo de Acoso para formar un proceso participativo que atañe a toda la comunidad universitaria.*

## 9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

-  *Se recomienda proponer formación en detección, gestión y prevención de Violencia de Género para la plantilla. Sobre todo, hacer hincapié en el hecho que no se ha impartido formación específica para el personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.*
-  *Promocionar los derechos reconocidos legalmente de las víctimas de violencia de género en materia de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo del trabajo. Además, incluir asesoramiento o apoyo profesional para las víctimas de Violencia de Género.*
-  *Facilitar a la comunidad universitaria en general y al estudiantado, en particular, los indicadores específicos para la detección de situaciones de violencia de género, por ejemplo, estableciendo que el protocolo esté disponible en la Intranet para que todo el mundo pueda acceder cuando se presente una situación de vulnerabilidad.*

- ☞ Potenciar la Unidad de Igualdad como punto de divulgación y sensibilización de esta problemática, trabajando en ella para lograr convertirse en una instancia a la que puedas recurrir de forma inmediata y segura si sufres algún tipo de violencias.*
- ☞ Trabajar por desmentir el negacionismo instaurado en la comunidad universitaria tal y como ha reflejado el estudiantado de la Universidad en un porcentaje considerable.*

## **10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

- ☞ Impulsar actuaciones que promuevan la matriculación del estudiantado en titulaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.*
- ☞ Se recomienda analizar la segregación vertical existente en el organismo de la Universidad, así como realizar acciones que faciliten y fomenten el aumento de mujeres en altos cargos y responsabilidades dentro de la Universidad.*
- ☞ Incorporar medidas correctoras en los puestos de trabajo que garanticen un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género, realizando una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de los puestos de trabajo.*

## **11. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

- ☞ Se recomienda, partiendo de la información retributiva obtenida en el Informe Diagnóstico, incorporar las novedades legislativas en el II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos, especialmente la que respecta a la auditoría retributiva de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, que incluya el registro retributivo y el sistema de valoración de puestos de trabajos.*

## 6. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico de la Universidad Rey Juan Carlos y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.



### FORTALEZAS



La Universidad Rey Juan Carlos comenzó a implementar la Igualdad de Oportunidades a través de la realización de su I Plan de Igualdad en el año 2016. Esta fue sin duda, una acción que refleja el compromiso explícito dirigido a toda la comunidad educativa en el desarrollo de políticas a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La realización de un II Plan permite a la Universidad dar continuidad a estas políticas de igualdad emprendidas en 2016 sobre todos los ámbitos que engloban a la comunidad universitaria: de PDI, PAS, TEC, INV y estudiantado. Las áreas más desarrolladas en ese I Plan de Igualdad son las relacionadas con la promoción de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones como la difusión de la legislación vigente, organización actos, programación de acciones formativas en el Programa de Formación y Mejora Docente y PAS o la elaboración y difusión de materiales audiovisuales sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de mujeres y hombres.

En cuanto al análisis del diagnóstico, en el área de las condiciones laborales, se valora positivamente que dos mujeres manifiestan que, en los reconocimientos de salud se incluye la revisión ginecológica a parte del reconocimiento médico anual.

Al analizar la implementación de I Plan de Igualdad, se destaca como fortaleza el hecho que la mayoría de las personas entrevistadas conocieran la existencia del Protocolo de Acoso que tiene actualmente la URJC, aunque a su vez, también reconozcan ciertas deficiencias que se recogen en el siguiente apartado.

Otra de las fortalezas existentes es la aprobación en 2010 de una Unidad de Igualdad dentro de la Universidad Rey Juan Carlos para dar cumplimiento a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobada por Consejo de Gobierno en junio de 2019. La Unidad se constituye como un servicio universitario según lo reglado en el artículo 188 de los Estatutos de la URJC. Esta Unidad tiene como objetivo fundamental la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de actividad de la Universidad y, por lo tanto, de dar servicio al seguimiento y evaluación del presente Plan, impulso de acciones formativas, sensibilización, iniciativas que fomenten la investigación con perspectiva de género y la promoción de la transversalidad de género en las políticas universitarias.

Por último, otra de las mayores fortalezas es el impacto que la institución puede crear en la sociedad, al tratarse de un foco socializador para las generaciones futuras, que garanticen la transmisión de valores inclusivos y no sexistas. Una muestra de ello, la tenemos en la publicación de sus perfiles de Instagram y Twitter, donde se muestran imágenes no estereotipadas tanto de hombres como de mujeres junto con la utilización del lenguaje inclusivo.



## DEBILIDADES



Dentro de la Comunidad Universitaria de la Universidad Rey Juan Carlos se producen todavía situaciones discriminatorias hacia las mujeres, al igual que sigue ocurriendo en diferentes esferas sociales y culturales. Por poner un ejemplo muy evidente, tal y como se ha analizado en el Diagnóstico del estudiantado, las mujeres han estado históricamente y siguen estando invisibilizadas como sujetos transmisores y creadores

del conocimiento y además se encuentran infrarrepresentadas, algo que se observa claramente en los cuestionarios al estudiantado.

Al realizar el Informe Diagnóstico de la URJC se ha facilitado la detección de algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos disponibles y superar los obstáculos encontrados en esta materia.

La transversalidad, se recoge en el Artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007 como un principio a integrar de forma activa por parte de las Administraciones Públicas en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Para garantizar la transversalidad es fundamental la formación específica y sensibilización por parte de todos los ámbitos y el estudiantado, y es evidente que esa tarea no se ha realizado en la Universidad. Esta falta de formación y sensibilización se presenta como una debilidad para el desarrollo de la transversalidad de la igualdad en todos los espacios universitarios, y se detecta una acusada falta de cultura igualitaria, especialmente en el estudiantado, lo cual es preocupante por su impacto social a corto y medio plazo.

Pese a que se ha destacado la Unidad de Igualdad como una fortaleza, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas universitarias, esta debería poder realizar un acompañamiento y una coordinación adecuada, involucrando a todos y cada uno de los departamentos y centros y la Comunidad Universitaria en esta misión transformadora, empezando por los detalles más sutiles, como por ejemplo el hecho que el asistente virtual y la información que facilita la URJC utilice el masculino genérico cuando se refiere a la totalidad del estudiantado sobre el proceso de matriculación.

En relación con la implementación del anterior Plan, se ha informado que este ha tenido poco impacto en la implementación de sus acciones y, además, se ha visto paralizado por problemáticas ajenas al mismo, como la pandemia del COVID 19. La propia organización a través de los cuestionarios ha comentado que las acciones no tenían

especificados los indicadores ni el personal responsable, y ambas cosas dificultaron el seguimiento y la implementación de estas.

Hacer hincapié en el hecho que se ha constatado a través de las entrevistas semiestructuradas a las personas claves, que no ha habido una buena comunicación ni difusión del I Plan de Igualdad de la Universidad, puesto que un 42% del total de las personas que han participado en las encuestas no como el I Plan. Esta mala distribución del I Plan se ha transformado en un desconocimiento por parte de la comunidad universitaria sobre las acciones que se deberían de haber realizado durante los años de vigencia de dicho plan.

En cuanto a la representación del personal académico, internamente, se observa una marcada segregación horizontal presente en los ámbitos PDI e INV (masculinizados) frente al personal PAS que tiene mayor presencia femenina, dando lugar a que el único ámbito con total equilibrio es el ámbito TEC.

A través de los datos cuantitativos y las entrevistas al personal se ha detectado la persistencia de puestos masculinizados en altos cargos y niveles de responsabilidad. Esto se debe, según las mujeres entrevistadas, a la asunción todavía feminizada de las cargas familiares y la dificultad para compaginar éstas con la investigación y la promoción dentro de la organización (en concreto en el ámbito PDI). Tal y como se señala en el diagnóstico, cuando se introduce el nivel jerárquico en el nivel de responsabilidad, se observa que los medios y altos cargos la presencia de hombres es más alta que de las mujeres.

Pese a la variedad de mecanismos de conciliación recogidos en la Universidad, los mecanismos denominados duros (aquellos que afectan directamente al salario de las personas) continúan siendo empleados en mayor medida por las mujeres de la organización. La corresponsabilidad sigue siendo una materia pendiente de abordar, por lo que se ha de promover y visibilizar la importancia de los cuidados familiares especialmente para los trabajadores y promocionar el uso de las medidas de conciliación para obtener unos niveles de conciliación equilibrados entre mujeres y hombres.

En los cuestionarios dirigidos a la plantilla se detecta que los criterios de selección y promoción están condicionados por estas cargas y que, pese a que son procesos reconocidos por el personal como procesos objetivos, no tienen en cuenta el punto de partida del personal en cuanto a quien se encarga de los cuidados, lo cual perjudica a las mujeres de la organización.

Se observa como debilidad la escasa formación por parte del personal en materia de igualdad, así como la poca difusión de esta. Esto se convierte en una oportunidad para la Universidad de cara a diseñar un Plan Formativo y la transversalidad necesaria en la organización. Por poner otro ejemplo, se observa que en la impartición de la formación no se pide a quien la imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, provocando la invisibilización de las mujeres en las formaciones que se realizan.

En materia de acoso sexual y por razón de sexo, se ha constatado que no existe un protocolo como tal, sino que forma parte de un apartado del protocolo de acoso laboral, que integra un gran catálogo de modalidades de acoso. El acoso sexual no se ha incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, y no se han establecido medidas formativas e informativas o de sensibilización dirigidas a la representación de la plantilla. Este protocolo ha sido activado 5 veces y se ha registrado que tan solo una de ellas se ha debido a un acoso sexual. El personal de la plantilla ha indicado también que este protocolo no acoge al estudiantado, esta es una debilidad que requiere su corrección de cara al II Plan de Igualdad, máxime cuando varias alumnas han comentado la existencia de casos de acoso por parte del profesorado. Por otro lado, el 15,9% de las mujeres del estudiantado y el 8,3% de hombres han indicado conocer algún caso dentro del estudiantado que haya sufrido o este sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, lo cual es un dato preocupante. Del mismo modo, se ha recogido en las entrevistas información sobre personas que han presenciado actitudes reconocidas como micromachistas, en las que se ha desvalorizado a compañeras de la plantilla cuando estas han accedido a cargos académicos, piropos no deseados e incluso bromas fuera de lugar e intromisión personal.

Se contempla como una debilidad a destacar el hecho de que no exista una Comisión Anti-acoso en la estructura universitaria.

En último lugar, respecto a la información obtenida en el eje de Violencia de Género, se han detectado niveles de negacionismo preocupantes por parte del profesorado y del estudiantado que será necesarios revisar.



## OPORTUNIDADES



Debido a que este presente Plan es el II Plan de Igualdad de la URJC indica que es un paso firme sobre el trabajo de esta materia de manera progresiva. Por esta razón, todas las debilidades encontradas en el I Plan se convierten en oportunidades para seguir trabajando en este presente documento.

El II Plan trazará una estrategia para mejorar su difusión y calado en la plantilla y el estudiantado de la Comunidad Universitaria. Este II Plan de Igualdad de la Universidad ha de suponer un compromiso explícito que involucre a toda la plantilla de la entidad en sus diferentes modalidades, así como al estudiantado, para el fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades en la propia Universidad mediante la adecuada difusión de los objetivos y acciones que se propone implementar el II Plan de Igualdad, haciendo hincapié en la facilitación de herramientas para la incorporación de la transversalidad de género. En las entrevistas semiestructuradas, se muestra interés en la necesidad de sensibilizar a toda la comunidad universitaria, y divulgar convenientemente (no como en el Plan anterior) las acciones y los resultados esperados.

La URJC se encuentra en un momento clave para contar con la oportunidad de elaborar acciones de transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, referentes desde el uso del lenguaje inclusivo de manera más directa en todas sus plataformas y en sus recursos web, hasta la elaboración de informes de impacto de género, cláusulas de igualdad en la contratación o la obligatoriedad de que el personal

docente cuente con formación básica en esta materia. Esto garantizaría que el uso de la perspectiva de género no dependiera del compromiso de la persona a carácter individual, sino que tuviera ese carácter transversal que se necesita para avanzar en la igualdad.

Otra oportunidad detectada sería introducir propuestas realizadas por las propias personas entrevistadas, especialmente las vinculadas a la corresponsabilidad y a la creación de grupos de investigación e innovación docente que se dediquen a la materia de la Igualdad.

Otra de las propuestas que se ha ido recopilando a lo largo de las entrevistas semiestructuradas a la plantilla de la URJC, es la importancia de reconocer la salud mental desde una perspectiva de género, incluirla en los reconocimientos médicos que ofrece la Universidad a sus trabajadores y trabajadoras.

A la vista de las debilidades detectadas anteriormente, este II Plan supone una gran oportunidad de ampliar el Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo al estudiantado. En el momento de redactar este análisis, solo se hace referencia al mismo para el profesorado de la URJC, pero ampliando y adaptando sus procedimientos, se convierte en una oportunidad clave para la mejora del funcionamiento de la Universidad, tomando en valor la aportación de estudiantado, logrando una organización libre de acoso y referente en materia de igualdad de oportunidades.



## AMENAZAS



En cuanto a las principales amenazas existentes para la Universidad Rey Juan Carlos y el trabajo en la Igualdad, se han de señalar problemáticas externas que no proceden del seno de la Universidad, pero que precisamente por su carácter social y estructural son amenazas también para esta organización, y, por ende, para la correcta implementación de este II Plan de Igualdad.

Estas problemáticas a las que nos referimos ponen de manifiesto la necesidad de seguir trabajando políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género desde la Comunidad Universitaria. En este sentido, una de las amenazas que se ha detectado ha sido la presencia de roles y estereotipos de género muy acusadas en cuanto a la elección de carreras técnicas y las denominadas STEM por parte de los hombres y carreras que tienen que ver con la salud, las humanidades o temática social elegidas por mujeres. Esto tiene como resultado una persistente segregación horizontal, que es necesario trabajar para liberar al futuro estudiantado de estos condicionantes sociales y de género. Ello repercutirá en que cada persona, independientemente de su sexo y estereotipo asociado al género, decidirá su trayectoria académica en función de sus deseos y gustos.

Otra de las amenazas que se ha detectado a través de los cuestionarios a la plantilla y al estudiantado es la sombra del negacionismo hacia la Violencia de Género y el rechazo, por una parte, de la comunidad universitaria, a cualquier tipo de acción o medida utilizada para trabajar la materia de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Es necesario, por tanto, desmontar este mito y trabajar, con todos los recursos al alcance, en la sensibilización y la prevención en estas materias, de manera transversal, como seña de identidad y compromiso de la Universidad, generando una comunidad comprometida con los valores de justicia, igualdad y equidad.

En último lugar, se ha de mencionar también la todavía amenaza del COVID-19 debido a que la crisis sanitaria sigue influyendo en la metodología de trabajo del profesorado y del estudiantado, de tal manera que la presencialidad, el contacto y los aforos siguen siendo amenazas que influyen a la hora de generar acciones y medidas de interés para el avance de la Igualdad.

# **V. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. ACCIONES**

---

## 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Objetivo general 1:** Garantizar que los procesos de selección y contratación se efectúan en condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, eliminando en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

**Objetivo específico 1.1:** Conseguir una mayor participación de mujeres y hombres en los ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas/os.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	En procesos de evaluación con idéntico resultado, seleccionar a la persona del sexo infrarrepresentado.	
<b>Indicadores</b>	Documentación escrita donde se recoja la implantación de la medida en los procesos de selección. Nº de personas favorecidas por esta medida desagregado por sexo.	
<b>Responsable</b>	RR. HH Servicios Jurídicos	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas participantes en los procesos de selección	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	



**Objetivo específico 1.2:** Implementar procesos de selección que desarrollen metodologías que erradiquen los posibles sesgos de género y utilicen la perspectiva de género con el fin de establecer un proceso objetivo y transparente.

N. ° ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Formar al personal que interviene en los procesos de selección y tribunales de la URJC para que integren la perspectiva de género en dichos procesos.	
<b>Indicadores</b>	N ° de formaciones realizadas N ° de personas asistentes a las formaciones desagregado por sexo N ° de personas incorporadas a la organización desagregado por sexo a partir de la formación	
<b>Responsable</b>	Formación PAS y PDI Mesas de Formación de PAS y PDI Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal que interviene en los procesos de selección y tribunales	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	350 €/año	

**Objetivo específico 1.3:** Desarrollar convocatorias de procesos selectivos que incluyan un lenguaje inclusivo y no sexista. Corregir la utilización del masculino genérico en las convocatorias que se generan desde la Universidad, así como establecer una denominación de puestos de trabajo neutra , inclusiva y no sexista.

N. ° ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Establecer formación para el personal encargado de realizar las convocatorias de procesos selectivos en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.	
<b>Indicadores</b>	N ° de formaciones realizadas N ° de personas asistentes a la formación desagregado por sexo N ° de convocatorias publicadas con lenguaje inclusivo desde la realización de la acción.	
<b>Responsable</b>	Formación PAS y PDI Mesas de Formación de PAS y PDI Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal encargado de la redacción y publicación de las convocatorias de selección.	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	250 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Crear una nomenclatura inclusiva y no sexista para la denominación de los cargos y puestos de trabajo de la Comunidad Universitaria.	
<b>Indicadores</b>	Documento creado donde se recoja la nueva nomenclatura. Nº de comunicaciones realizadas al personal sobre la nueva nomenclatura. Publicación en la Página Web y Redes Sociales de la URJC de la acción.	
<b>Responsable</b>	RRHH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 1.4:** Procurar que los tribunales de selección sean paritarios para que los procesos existentes promuevan una mirada diversa en los mismos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Incluir en la normativa para la constitución de los tribunales de procesos de selección un requisito específico para que su composición cumpla con el principio de presencia equilibrada (60%/40% o la composición matemática más aproximada) y sus miembros tengan formación previa en IOMH (Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres) siempre que sea posible. Si no es viable, se emitirá un informe exponiendo las causas.	
<b>Indicadores</b>	Redacción de la normativa interna sobre la constitución de los tribunales (la normativa contiene el procedimiento de chequeo, registro e información a las áreas responsables) Nº de tribunales constituidos con la nueva normativa (a) Nº de tribunales paritarios constituidos a partir de la nueva normativa (b) Nº de informes justificativos (c) Nota: a=b+c	
<b>Responsable</b>	RR. HH Vicerrectorados implicados Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que se presentan a los procesos de selección	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

## 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo general 2:** Garantizar procesos de promoción profesional libres de sesgos de género, utilizando la perspectiva de género como herramienta para prevenir situaciones de desigualdad.

**Objetivo específico 2.1:** Controlar la segregación vertical detectada en la Universidad y prevenir los desajustes que esto puede ocasionar en el desempeño del trabajo y la idoneidad de la plantilla en el puesto que desarrolla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	3	Puntual
Descripción	Realizar un estudio sobre la segregación vertical, que abarque todas las áreas de cada uno de los ámbitos laborales (PAS, PDI y PPI).	
Indicadores	Informe del estudio realizado Difusión del informe Debate sobre el contenido del informe en sesión de trabajo de la Comisión de Igualdad y las áreas responsables de esta acción.	
Responsable	RRHH Vicerrectorado de Profesorado Unidad de Igualdad	
Personas destinatarias	Las mujeres que forman parte de la plantilla de la URJC	
Recursos	Internos	
Presupuesto	0 €	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	En función del informe y las conclusiones del estudio realizado en la acción anterior, diseñar programas de mentoría, formación y liderazgo, que promuevan la promoción de mujeres en aquellos ámbitos en que se encuentren patentemente infrarrepresentadas.	
<b>Indicadores</b>	<p>Nº de programas de mentoría, formación y liderazgo diseñados</p> <p>Nº de programas de mentoría, formación y liderazgo realizados.</p> <p>Nº de mujeres que han realizado el programa de mentoría en cada área.</p> <p>Nº de áreas y ámbitos donde la medida ha repercutido.</p> <p>Nº de áreas y ámbitos donde la medida no ha repercutido.</p>	
<b>Responsable</b>	<p>RR.HH</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres que forman parte de la plantilla de la URJC	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	1.000 €/plan	



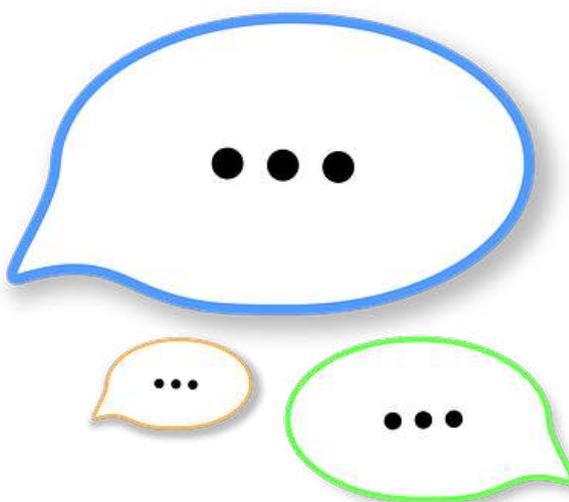
**Objetivo específico 2.2:** Valorar los procesos vitales por los que atraviesan las personas de la plantilla y las dificultades que, en concreto, encuentran las mujeres a la hora de promocionar.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un cuestionario de evaluación que analice las dificultades que han encontrado las mujeres en la URJC a la hora de promocionar relacionadas con la conciliación de la vida familiar, profesional y personal, con metodologías diferentes para cada ámbito (PDI, PAS, PPI).	
<b>Indicadores</b>	<p>Nº de cuestionarios realizados para analizar la situación, en cada uno de los ámbitos</p> <p>Nº y porcentaje de mujeres que han respondido al formulario en cada ámbito</p> <p>Nº de acciones propuestas en base al análisis de los cuestionarios, por ámbito</p> <p>Nº de acciones realizadas en cada ámbito sobre las propuestas realizadas.</p>	
<b>Responsable</b>	<p>Unidad de Igualdad</p> <p>Gabinete de Planificación y Programación</p>	
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres trabajadoras de la universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	



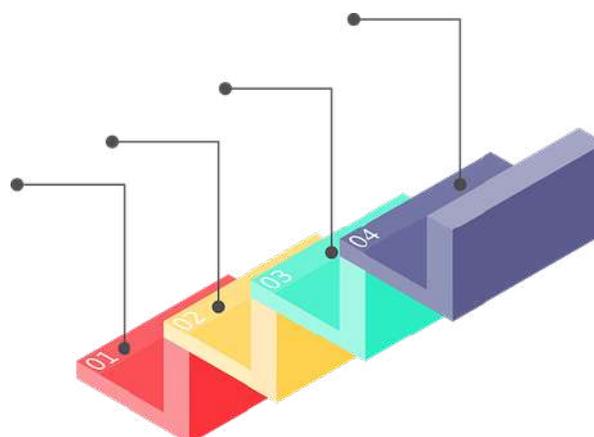
**Objetivo específico 2.3:** Asegurar por mediación de una adecuada difusión, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de mejora de empleo o promoción a los que pudiera acogerse.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Potenciar los canales de comunicación interna existentes en la organización y revisar que estos son diversos y accesibles para todo el personal. Enviar un correo electrónico a la plantilla sobre las convocatorias de mejora o promoción, además de su publicación en sede electrónica.	
<b>Indicadores</b>	Nº de canales de comunicación interna existentes. Nº de acciones realizadas para la difusión y utilización de los canales internos.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Gabinete de Planificación y Programación	
<b>Personas destinatarias</b>	RR.HH Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	



**Objetivo específico 2.4:** Analizar la puntuación que se establece en los procesos de promoción de la Universidad y cómo afecta esta baremación tanto a hombres como a mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Desarrollar sistemas de evaluación con perspectiva de género, enfocados en la progresión en la carrera profesional del PAS y del PDI (ej.: principios DORA en investigación), en los que se produzca una reflexión sobre todos aquellos aspectos que puntúan en los procesos de promoción, y cuales no lo hacen.	
<b>Indicadores</b>	N ° de estudios realizados para recoger la información N° de procesos en los que se ha incorporado N° de propuestas N° de veces en que se han tenido en cuenta N ° de acciones que puntúan y que no en los procesos de promoción.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Gabinete de Planificación y Programación	
<b>Personas destinatarias</b>	RR.HH Vicerrectorado de Profesorado Unidad de Igualdad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	



### 3. FORMACIÓN

**Objetivo general 3:** Garantizar la sensibilización y formación de toda la Comunidad Universitaria en materia de Igualdad con el fin de promover la transversalidad dentro de la propia organización.

**Objetivo específico 3.1:** Dotar al Plan Formativo de los recursos necesarios para la ejecución de formación relacionada con la Igualdad de Oportunidades.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11.	1	Permanente
Descripción	Establecer un Plan anual Formativo para la plantilla desagregado por ámbitos (PAS, PDI Y PPI) que incluya formación específica sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y sobre el procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo, incluido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, entre la oferta formativa.	
Indicadores	Nº de ofertas formativas introducidas en el Plan Formativo Nº de personas que han cursado formación.	
Responsable	RR.HH Mesas de Formación de PAS y PDI Formación de PAS y PDI Unidad de Igualdad	
Personas destinatarias	Todo el personal trabajador	
Recursos	Internos/Externos	
Presupuesto	2.500 €/año	



**Objetivo específico 3.2:** Conocer las necesidades y preferencias en cuanto a los contenidos y características de las acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de la comunidad universitaria.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Establecer un registro en el que se recojan las siguientes cuestiones respecto a la formación desagregadas por sexo, edad, plantilla (y ámbito PAS, PDI, PI) o estudiantado y ámbito de conocimiento en su caso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia</li> <li>• Valoración (contenidos, docencia, materiales...)</li> <li>• Propuestas de otras formaciones en materia de IOMH.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	N.º de registros creados para la base de datos. N.º de personas que han valorado las formaciones. N.º de propuestas realizadas por el personal desagregado por sexo.	
<b>Responsable</b>	Formación de PAS y PDI Gabinete de Planificación y Programación	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la organización	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 3.3:** Potenciar la formación interna de la plantilla sobre la cual se han detectado porcentajes muy bajos sobre todos los ámbitos que la conforman y, en concreto, sobre el Personal Investigador que no ha registrado ningún tipo de formación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Potenciar la difusión del Plan de Formación a través de los canales de comunicación interna que existen en la organización, de manera periódica e indicando las características del curso destacando si existe la posibilidad acceder a la formación de manera telepresencial.	
<b>Indicadores</b>	Registro de las comunicaciones hechas sobre el Plan de Formación	
<b>Responsable</b>	Formación del PAS Y PDI RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Formación para el ámbito PAS y PDI en las siguientes competencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de selección y promoción (responsables RR.HH)</li> <li>• Comunicación inclusiva (comunicación)</li> <li>• Informes de Impacto de género (responsables y mandos intermedios)</li> <li>• Cláusulas sociales con perspectiva de género para la contratación de bienes y servicios (responsables de contratación)</li> <li>• Prevención de Riesgos Laborales (responsables PRL)</li> <li>• Presupuestos con enfoque de género (responsables de gestión económica)</li> <li>• Derechos de las víctimas de Violencia de Género (responsables RR.HH)</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas desagregadas por materia Nº de personas que han realizado la formación desagregada por sexo.	
<b>Responsable</b>	Formación de PAS y PDI RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	Responsables PAS y PDI	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	1.000 €/plan	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Impulsar la formación, información y sensibilización en igualdad de oportunidades de toda la plantilla favoreciendo el acceso a las jornadas realizadas por la Unidad de Igualdad, computando el tiempo de esta formación entre el PAS como 100% de jornada efectiva y reconociendo esta formación en los procesos de acceso y promoción de las convocatorias.	
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas Nº de personas que han realizado la formación desagregada por sexo.	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal PAS y PDI	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	2.000 €/año	

## 4. COMUNICACIÓN

**Objetivo general 4:** Garantizar que todas las áreas, unidades y programas de la URJC utilizan el lenguaje inclusivo tanto escrito como visual que rechaza el sexismo en cualquier de sus expresiones.

**Objetivo específico 4.1:** Implementar acciones de sensibilización y formación sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas a la plantilla de la Universidad con la finalidad de que esto se plasme en la comunicación interna y externa que se realiza.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Evidenciar el compromiso de la Universidad, a través de una resolución rectoral, con el cumplimiento de art. 14 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos se enuncia la necesaria implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.	
<b>Indicadores</b>	Resolución aprobada	
<b>Responsable</b>	Rectorado	
<b>Personas destinatarias</b>	Todo el personal	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Establecer formación sobre lenguaje, imágenes y mensajes inclusivos y no sexistas dentro del Plan Formativo de la URJC.	
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas Nº de personas asistentes a las formaciones desagregado por sexo	
<b>Responsable</b>	RR.HH Formación de PAS y PDI Mesas de Formación de PAS y PDI	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal trabajador de la organización	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	200 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Facilitar Guías de Lenguaje Inclusivo ya existentes al personal de la Universidad a través de los canales de comunicación interna como material para el uso diario en el trabajo.	
<b>Indicadores</b>	Nº de Guías facilitadas al personal Nº de áreas donde se ha facilitado	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 4.2:** Revisar y corregir los contenidos descriptivos de los canales de comunicación interna y externa de la Universidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Crear una vía de comunicación de recogida de quejas sobre el uso de lenguaje o imágenes no inclusivas, para su revisión y posible corrección	
<b>Indicadores</b>	Vías de comunicación creada Nº de quejas/sugerencias recibidas Nº de quejas/sugerencias corregidas	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas que accedan a la Página web o las redes sociales, o a las diferentes formas de comunicación interna	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

**Objetivo general 5:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de las condiciones de trabajo y lograr unos mejores niveles de satisfacción y rendimiento por parte de la plantilla.

**Objetivo específico 5.1:** Reglamentar y difundir la Política de Teletrabajo con perspectiva de género, teniendo en cuenta la nueva normativa, así como la evaluación de necesidades específicas de la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Difundir la normativa vigente en materia de teletrabajo garantizando el derecho a la desconexión digital, provisión de equipamiento y herramientas para el personal, etc.	
<b>Indicadores</b>	Documentación difundida Nº de canales utilizados para difundir la documentación	
<b>Responsable</b>	RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	PAS de la URJC	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un estudio de teletrabajo con perspectiva de género con la finalidad de que esta modalidad no tenga consecuencias negativas para quien haga uso de ella. El estudio se recogerá en un informe que detallará: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías utilizadas para el análisis del teletrabajo</li> <li>• Nº personas que han formado parte del estudio</li> <li>• Conclusiones obtenidas del estudio</li> <li>• Acciones previstas tras el análisis</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio Acciones realizadas provenientes del estudio de teletrabajo	
<b>Responsable</b>	RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal trabajador que tenga posibilidad de teletrabajar	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

## 6. SALUD LABORAL

**Objetivo general 6:** Difundir y poner en conocimiento la Salud laboral con perspectiva de género considerando los riesgos específicos derivados de las particularidades del sexo como la maternidad o la lactancia, entre otras muchas cosas.

**Objetivo específico 6.1:** Potenciar el enfoque de la perspectiva crítica de género en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, garantizando el cumplimiento de lo establecido en la Ley y en los Convenios Colectivos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	2	Permanente
Descripción	Realizar actividades de difusión preventiva que trate de los riesgos durante el período de preconcepción, embarazo y la lactancia de las trabajadoras y sobre los riesgos para la fertilidad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, con el fin de mejorar la evaluación de los riesgos laborales.	
Indicadores	Nº de formaciones realizadas Nº de personas participantes desagregadas por sexo	
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Servicio de Prevención	
Personas destinatarias	Personal de la Universidad	
Recursos	Internos	
Presupuesto	500 €/año	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Con el objetivo de promover y proteger la salud de la plantilla, y de evitar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo en el trabajo, se realizará una Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificando en las evaluaciones de riesgos aquellas variables diferenciadas en función del sexo de la persona trabajadora.</li> <li>• Promoviendo una vigilancia de la salud que tenga en cuenta el sexo de las personas y sus ciclos vitales</li> <li>• Dispensando, cuando ello sea necesario, equipos que respeten la ergonomía y la seguridad con perspectiva de género.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	<p>Informe de accidentes/enfermedades más comunes en función del sexo de las personas trabajadoras Nº equipos adaptados a la ergonomía y EPI's</p>	
<b>Responsable</b>	<p>Comité de Seguridad y Salud Servicio de Prevención</p>	
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Personal de la Universidad</p>	
<b>Recursos</b>	<p>Internos</p>	
<b>Presupuesto</b>	<p>0 €</p>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Informar, formar y sensibilizar acerca de los riesgos para la salud y las necesidades específicas en relación al sexo y el género de las personas trabajadoras	
<b>Indicadores</b>	Nº de comunicaciones/jornadas realizadas Nº de personas alcanzadas con la información	
<b>Responsable</b>	Servicio de Prevención Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Identificar, con perspectiva de género, cómo afectan los riesgos psicosociales a las condiciones de trabajo derivados de la propia organización del trabajo que pueden perjudicar a la salud de la plantilla, a causa de los estereotipos de género.</p> <p>El estudio se recogerá en un informe que detallará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías utilizadas para extraer la información de los riesgos psicosociales.</li> <li>• Nº de personas que han participado en el proceso. Conclusiones extraídas del análisis del estudio.</li> <li>• Nº de propuestas de acción tras el estudio.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio Nº de acciones llevadas a cabo.	
<b>Responsable</b>	Servicio de Prevención Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	4	Puntual
Descripción	<p>Analizar cómo afecta la doble presencia en la salud de las mujeres.</p> <p>El estudio se recogerá en un informe que detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías utilizadas para extraer la información de los riesgos psicosociales.</li> <li>• N.º de personas que han participado en el proceso.</li> </ul> <p>Conclusiones extraídas del análisis del estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de propuestas de acción tras el estudio.</li> </ul>	
Indicadores	<p>Informe del estudio</p> <p>N.º de acciones llevadas a cabo.</p>	
Responsable	<p>Servicio de Prevención</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	
Personas destinatarias	<p>Personal de la Universidad</p>	
Recursos	<p>Internos</p>	
Presupuesto	<p>0 €</p>	



## 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo general 7:** Generar la cultura de la corresponsabilidad, visibilizar la importancia de los cuidados familiares, respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación por parte de todo el personal de la organización.

**Objetivo específico 7.1:** Divulgar los mecanismos de conciliación existentes y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación, mejorando en su caso los actuales. Fomentar la corresponsabilidad para que las medidas de conciliación se utilicen de una manera más equilibrada por hombres y mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Diseñar campañas que difundan y promuevan las medidas de conciliación existentes en la organización, promoviendo la corresponsabilidad, coincidiendo con el 22 de febrero, día internacional de la igualdad salarial.	
<b>Indicadores</b>	N.º de campañas realizadas N.º de personas alcanzadas con la campaña N.º de publicaciones internas y externas realizadas sobre la campaña	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	250 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Hacer un estudio desagregado por sexo sobre la producción académica y científica del PDI Y PPI durante la pandemia y utilizar los datos para incorporarlos a las campañas de corresponsabilidad.	
<b>Indicadores</b>	Informe del estudio. Nº de acciones programadas a partir del análisis realizado.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas Biblioteca Universitaria	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal PDI y PPI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Realizar cuestionarios que analicen las necesidades en materia de conciliación del personal de la Universidad	
<b>Indicadores</b>	Nº de personas que han participado en los cuestionarios Documento que analice las conclusiones extraídas del cuestionario Nº de acciones propuestas a partir del cuestionario Nº de acciones realizadas a partir del análisis del cuestionario	
<b>Responsable</b>	RR.HH Gabinete de Planificación y Programación Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la URJC	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	

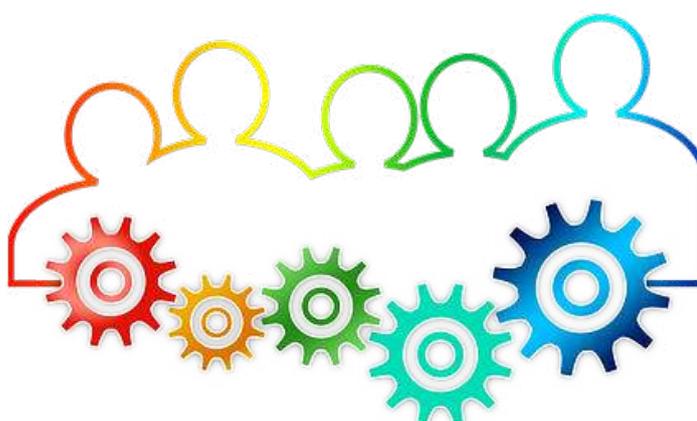
**Objetivo específico 7.2:** Establecer medidas de apoyo a la plantilla para compatibilizar la vida profesional con la familiar y personal en el cuidado de menores en épocas vacacionales o el soporte afamiliares dependientes no menores.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Creación de Escuelas de Verano, para menores o personas dependientes (no menores) familiares del personal PAS, PDI y PPI o en su defecto potenciar otro tipo de ayudas económicas.	
<b>Indicadores</b>	Nº de iniciativas creadas para la conciliación. Nº de personas que se han beneficiado de estas medidas. Análisis de satisfacción de los estos servicios por parte del personal.	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Mesa de acción social Vicerrectorado de Extensión Universitaria	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras con necesidades de conciliación	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	Indeterminado/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Promover, a través de una resolución rectoral la reducción/eliminación de reuniones de trabajo en horario de conciliación familiar.	
<b>Indicadores</b>	Resolución rectoral Difusión de la resolución a la plantilla	
<b>Responsable</b>	Rectorado Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras con necesidades de conciliación	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Revisar la normativa de Planificación de Ordenación Docente para mejorar las condiciones de conciliación de departamentos, centros y facultades.	
<b>Indicadores</b>	Informe de revisión del POD	
<b>Responsable</b>	RR.HH Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del Profesorado	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal PDI con necesidades de conciliación	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Promover la creación, desarrollo e implementación de un nuevo Plan de Conciliación que permita trazar los objetivos a desarrollar en materia de conciliación	
<b>Indicadores</b>	Informe del Plan de Conciliación	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de la universidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

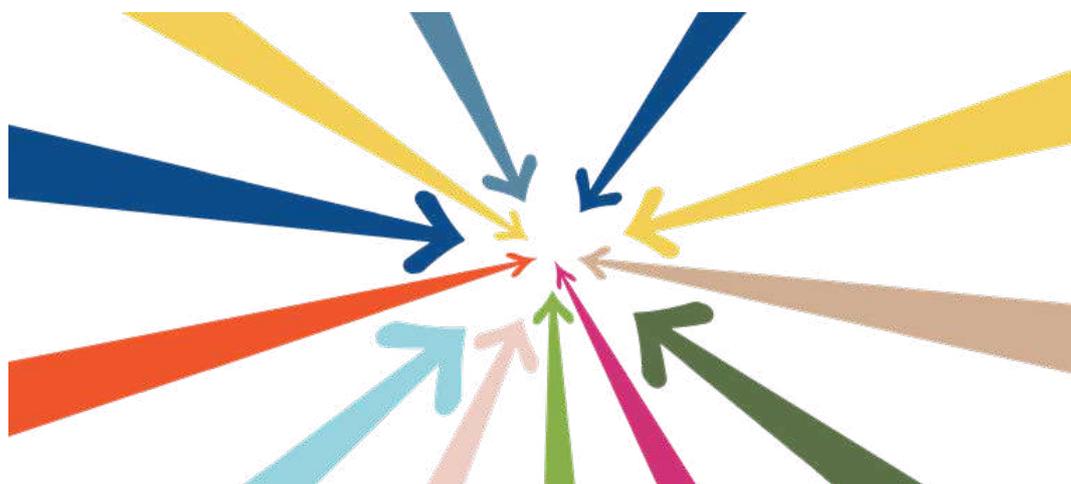
**Objetivo general 8:** Lograr una organización que trabaje por la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, a través de la prevención, la resolución de situaciones y la sensibilización de la plantilla en esta materia.

**Objetivo específico 8.1:** Dar a conocer y difundir el nuevo Protocolo existente de Acoso a toda la Comunidad Universitaria, incluido el estudiantado, de manera que todas las personas que la integren sean conocedoras del mismo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34.	1	Permanente
Descripción	Realización de campañas de difusión e información sobre las bases de acoso, y sobre el contenido y funcionamiento del procedimiento para el acoso sexual o por razón de sexo, detallado en el nuevo "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso", adecuando las campañas a los distintos públicos de la Comunidad Universitaria (Estudiantado, PAS, PDI, PPI).	
Indicadores	N.º de campañas N.º de canales por lo que se ha comunicado N.º de consultas realizadas a la Unidad de Igualdad al respecto tras la comunicación	
Responsable	Unidad de Igualdad Servicio de Prevención Comité de Seguridad y Salud Comité Anti-acoso Defensoría Universitaria	
Personas destinatarias	Comunidad Universitaria	
Recursos	Interno/Externos	
Presupuesto	1.440 €/año	

**Objetivo específico 8.2:** Asegurar que los organismos y/o instituciones que activan los casos de acoso existentes, permanezcan sensibilizados y formados en la materia para garantizar una gestión rigurosa y profesional.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
35.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Proporcionar formación en materia de Acoso sexual o por razón de sexo, al Comité Anti-acoso, a la Unidad de Igualdad y la Defensoría Universitaria de la URJC para garantizar una activación rigurosa del protocolo, cumpliendo los principios de celeridad, confidencialidad y no revictimización.	
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas sobre acoso Nº de personas de cada estructura que han asistido a la formación, desagregadas por sexo	
<b>Responsable</b>	Servicio de Prevención Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas vinculadas a la Defensoría Universitaria, Unidad de Igualdad y Comité Anti-Acoso	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	1.200€/año	



**Objetivo específico 8.3:** Establecer procedimientos de ayuda psicológica para aquellas personas que se encuentren en una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
36.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Informar a las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, de la posibilidad de acompañamiento y asesoramiento psicológico (y psicoeducativo para el caso del estudiantado), para aquellas personas que lo soliciten. Dar difusión a la existencia de este servicio.	
<b>Indicadores</b>	Difusión del servicio % de personas denunciantes que solicitan el servicio	
<b>Responsable</b>	Comité Anti-Acoso Unidad de Igualdad Defensoría Universitaria Servicio de Prevención	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	Indeterminado/año	

**Objetivo específico 8.4:** Incorporar la perspectiva de género en la gestión de infraestructuras de la Universidad, de modo que sean seguros y no impliquen riesgos para la comunidad universitaria.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
37.	2.3	Permanente
<b>Descripción</b>	Incorporar soluciones para modificar las zonas de los campus, que han sido detectadas como peligrosas.	
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones ejecutadas para mejorar los espacios señalizados	
<b>Responsable</b>	Gerencia General Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	Indeterminado/plan	

## 9. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo general 9:** Promover que la Universidad Rey Juan Carlos sea una organización libre de Violencia de Género en la que el personal conozca las medidas y procedimientos ante dicha situación.

**Objetivo específico 9.1:** Asegurar que toda la Comunidad Universitaria conoce el compromiso de tolerancia cero de la Universidad Rey Juan Carlos con la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
38.	1	Puntual
Descripción	Redactar y difundir por todos los canales disponibles el compromiso de la Universidad Rey Juan Carlos contra la Violencia de Género. Utilizar las campañas de la acción 44 para la difusión del compromiso.	
Indicadores	Documentación redactada por la Universidad Medios de difusión	
Responsable	Rectorado Unidad de Igualdad Servicio de Comunicación	
Personas destinatarias	Comunidad Universitaria	
Recursos	Internos	
Presupuesto	0 €	



**Objetivo específico 9.2:** Desarrollar procedimientos y medidas para asegurar los derechos de las víctimas de Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39.	2	Puntual/Permanente
<b>Descripción</b>	Valorar la inclusión del asesoramiento psicológico a víctimas de violencia de género y a sus criaturas, en caso de tenerlas.	
<b>Indicadores</b>	Informe de valoración Nº de mujeres que se acogen a la medida/año Nº de criaturas beneficiadas de la medida/año	
<b>Responsable</b>	Comité de Seguridad y Salud Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Interno	
<b>Presupuesto</b>	Indeterminado/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40.	1	Puntual/Permanente
<b>Descripción</b>	Aprobar la exención del pago de los precios establecidos para la primera matrícula de las asignaturas de los estudios oficiales, para las mujeres víctimas de violencia de género y para sus hijas e hijos menores de 25 años	
<b>Indicadores</b>	Aprobación en Consejo de Gobierno Nº de personas beneficiadas por curso académico	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	Indeterminado/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
41.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Incluir entre los criterios prioritarios para acceder al fondo de préstamos para la plantilla de la URJC, las necesidades generadas por el hecho de ser víctima de violencia de género	
<b>Indicadores</b>	Aprobación por la mesa de Acción Social N.º de personas beneficiadas	
<b>Responsable</b>	Gerencia General Mesa de acción social Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Concretar vías de comunicación y procedimientos de toma de decisión de las posibles peticiones de ayuda que realicen las víctimas de violencia de género de la comunidad universitaria	
<b>Indicadores</b>	Vías de comunicación Procedimientos aprobados N.º de solicitud recibidas	
<b>Responsable</b>	RR.HH Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 9.3:** Garantizar que las supervivientes de Violencia de Género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas. Garantizar que esta información sea accesible a la comunidad universitaria.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43.	2	Puntual/Permanente
<b>Descripción</b>	Concretar una guía actualizada referente a los derechos, permisos y recursos existentes para las mujeres supervivientes de Violencia de Género. La guía debe contener referencias al Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso que tiene como objetivo explícito la erradicación de la violencia y el acoso "en el mundo del trabajo", un término amplio que abarca situaciones y colectivos que van más allá de la relación laboral.	
<b>Indicadores</b>	Aprobación de la guía Nº de consultas recibidas al respecto.	
<b>Responsable</b>	RRHH Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



**Objetivo específico 9.4:** Continuar con la difusión y sensibilización hacia la organización y la comunidad universitaria, para combatir el negacionismo existente acerca de la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Promover campañas a lo largo del año y de manera especial el 25N (Día Internacional contra la Violencia contra las mujeres) para continuar sensibilizando sobre la importancia de abolir el género, comprendiendo que esta violencia es un problema estructural de nuestra sociedad patriarcal.	
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones realizadas en esta materia Nº de asistentes a las actividades desagregados por sexo y por ámbito: estudiantado, PDI, PAS, PPI. Comunicaciones difundidas y canales utilizados	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad Consejo de Estudiantes	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	1.000 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Crear una red de voluntariado (PAS, PDI, PI, Estudiantado) para la sensibilización en torno a la violencia de género.	
<b>Indicadores</b>	Nº de personas voluntarias desagregadas por sexo Nº de acciones realizadas por la red de voluntariado	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Consejo de Estudiantes Servicio de Cooperación al Desarrollo y Voluntariado	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

## 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**Objetivo general 10:** Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, revisando especialmente aquellas plazas con mayor desequilibrio por sexo.

**Objetivo específico 10.1:** Fomentar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres para combatir la segregación horizontal y la ruptura de los roles y estereotipos en todo lo que pueda afectar a la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Realizar campañas de sensibilización sobre el efecto de los roles y estereotipos de género en las distintas áreas de trabajo y conocimiento de la URJC mostrando a referentes que los hayan transgredido, dándoles espacios donde poder transmitir sus experiencias.	
<b>Indicadores</b>	Nº de campañas	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Analizar la nomenclatura del sistema de clasificación profesional de la URJC y, de resultar pertinente por concurrir algún tipo de discriminación directa o indirecta, se modificará en aras de garantizar la igualdad de trato y oportunidades.	
<b>Indicadores</b>	Informe del análisis Nº de modificaciones realizadas	
<b>Responsable</b>	RR.HH PAS, PDI y PPI Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla URJC	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 10.2:** Combatir la segregación vertical, mediante la elaboración de acciones, estudios o formaciones, que fomenten el ascenso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad a través del acceso a promociones.

**Objetivo específico 10.3:** Incorporar la perspectiva de género a los procesos de RPT, APT y VPT que se están realizando actualmente.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
48.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Realizar una formación dirigida a las personas responsables de los procesos de revisión de la RPT, del APT y de la VPT, sobre perspectiva de género en la organización de los puestos de trabajo y de los RR.HH., al objeto de que las revisiones de la RPT y la redacción de la APT incorpore en su metodología la transversalidad de género y que la VPT sea coherente con dicha metodología.	
<b>Indicadores</b>	Horas de formación Nº de participantes desagregado por sexo Nº revisiones RPT, APT o VPT	
<b>Responsable</b>	RR.HH Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Área de RRHH	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	200 €/año	

**Objetivo específico 10.4:** Avanzar en la superación del patente desequilibrio de sexos en las acreditaciones a cátedras universitarias.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
49.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un estudio acerca de las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a las cátedras, diseñando una metodología que recoja, al menos, las siguientes variables: edad, situación familiar y ámbito de conocimiento de los y las catedráticas de la Universidad Rey Juan Carlos. El estudio contendrá este diagnóstico de situación, unas conclusiones, unas recomendaciones de mejora y un plan de acción.	
<b>Indicadores</b>	Informe final	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado	
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres PDI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
50.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Proponer a la RUIGEU y a la CRUE, a través de sus grupos de trabajo de igualdad, que se solicite a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI y a otros organismos de evaluación de la docencia y la investigación, que incorporen normas que garanticen la no discriminación de por el uso de los permisos de maternidad y paternidad (regular interrupciones en la producción derivadas de las responsabilidades de cuidado, méritos, etc.), así como la implementación de medidas de acción positiva para evitar un impacto negativo de las responsabilidades de cuidado y sostenimiento de la vida en la carrera docente e investigadora.</p>	
<b>Indicadores</b>	Nº de solicitudes / organismo	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad científica	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



## 11. RETRIBUCIONES

**Objetivo general 11:** Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva, promoviendo la transparencia sobre los avances y decisiones que se vayan adoptando.

**Objetivo específico 11.1:** Realizar un seguimiento de las retribuciones anualmente para garantizar que no existe brecha salarial en la organización y fomentar la transparencia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
51.	1	Puntual
Descripción	Realizar una auditoría retributiva y un registro salarial de toda la plantilla de la URJC en conformidad con la normativa vigente.	
Indicadores	Informe auditoría Registro salarial	
Responsable	RR.HH	
Personas destinatarias	Toda la plantilla URJC	
Recursos	Internos/Externos	
Presupuesto	3.500 €/plan	



**Objetivo específico 11.2:** En el ámbito de PDI, profundizar en los motivos que provocan una presencia persistente de las mujeres en los salarios mínimos, agrandada si contemplamos los complementos salariales, y en los motivos que provocan una presencia persistente de los hombres (generando una brecha global del 27%) en los salarios máximos con complementos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
52.	2.3	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Realizar un estudio en profundidad del sistema retributivo del PDI, analizando la posición de mujeres y hombres en determinadas franjas salariales, prestando especial atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La incidencia de los complementos salariales.</li> <li>• La brecha de género en el acceso a la gestión y la movilidad.</li> <li>• La brecha de género en las excedencias voluntarias y las licencias sin retribución por motivos de cuidados, analizando el impacto económico y profesional en el PDI femenino.</li> <li>• La brecha de género en las excedencias voluntarias y las licencias sin retribución por otros motivos (ej.: estancias en el extranjero, año sabático...).</li> </ul> <p>El estudio deberá aportar unas conclusiones, unas recomendaciones de mejora y un plan de acción.</p>	
<b>Indicadores</b>	Informe final Medidas de acción positiva propuestas	
<b>Responsable</b>	RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



**Objetivo específico 11.3:** Analizar la brecha salarial en los promedios de los complementos en el ámbito de PAS debido a que los complementos de los hombres son superiores en 12 de los 15 existentes y el ámbito PAS esta feminizado.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
53.	2.3	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Realizar un estudio en profundidad del sistema retributivo del PAS, analizando la posición de mujeres y hombres en determinadas franjas salariales, prestando especial atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La incidencia de los complementos salariales.</li> <li>• La brecha de género en el acceso a la gestión y la movilidad funcional.</li> <li>• La brecha de género en las excedencias voluntarias y las licencias sin retribución por motivos de cuidados, analizando el impacto económico y profesional en el PAS femenino.</li> <li>• La brecha de género en las excedencias voluntarias y las licencias sin retribución por otros motivos de interés particular.</li> </ul> <p>El estudio deberá aportar unas conclusiones, unas recomendaciones de mejora y un plan de acción.</p>	
<b>Indicadores</b>	<p>Informe final Medidas de acción positiva propuestas</p>	
<b>Responsable</b>	RR.HH	
<b>Personas destinatarias</b>	PAS	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



## 12. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

**Objetivo general 12:** Incluir tal y como recoge la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación la erradicación de la desigualdad en la Investigación dentro de la Universidad.

**Objetivo específico 12.1:** Trabajar la segregación horizontal existente en algunas áreas de investigación tal y como se ha comunicado en el eje 10 y generar una presencia más equilibrada sobre las responsabilidades de coordinación debido a que están masculinizadas incluso en aquellas materias donde existe mayor presencia de mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
54.	2	Permanente
Descripción	Fomentar la creación de estructuras de investigación, o grupos de investigación en todas las ramas de conocimiento existentes en la URJC, que trabajen desde la perspectiva de género, liderados por mujeres y equilibrados	
Indicadores	N.º de grupos/estructuras de investigación con perspectiva de género N.º de grupos/estructuras de investigación equilibrados N.º de grupos/estructuras de investigación liderados o coliderados por mujeres Análisis y difusión de los resultados	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas	
Personas destinatarias	PDI, PPI	
Recursos	Internos	
Presupuesto	0 €	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
55.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Potenciar aquellos proyectos de investigación internos que mantengan una presencia equilibrada en su equipo, liderados o coliderados por mujeres e integren la transversalidad de género en su línea de trabajo.	
<b>Indicadores</b>	Nº de proyectos de investigación internos con perspectiva de género Nº de proyectos de investigación internos equilibrados Nº de proyectos de investigación internos liderados o coliderados por mujeres Análisis y difusión de los resultados	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
56.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Elaborar y actualizar anualmente una base de datos desagregada por sexo sobre las actividades de investigación, innovación y transferencia de la URJC cuya metodología contemple: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición equipos</li> <li>• Sexo de la persona IP</li> <li>• Área de conocimiento y temática de la investigación</li> <li>• Incorporación transversal perspectiva de género</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Elaboración de la base de datos Actualización anual de la base de datos Actos de difusión de los resultados	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
57.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Elaborar y actualizar anualmente una base de datos desagregada por sexo sobre las publicaciones y divulgación del conocimiento de la URJC.	
<b>Indicadores</b>	Nº de publicaciones/sexo Nº de actividades de divulgación/sexo Difusión de resultado	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas Biblioteca Universitaria	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI, PAS	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

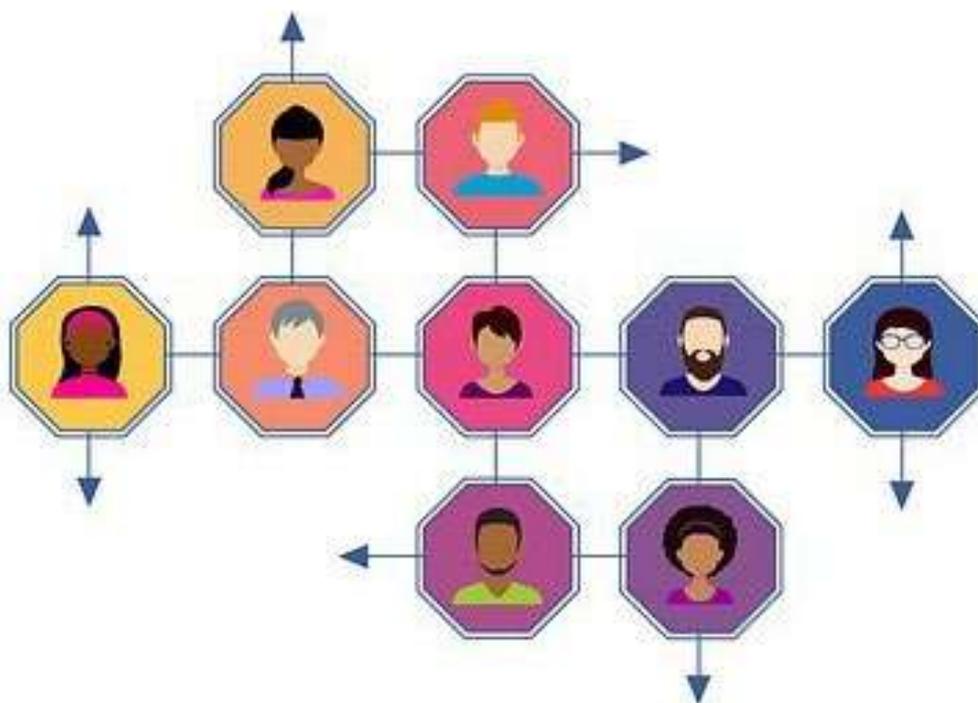
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
58.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Elaborar y actualizar anualmente una base de datos desagregada por sexo sobre estancias de investigación realizadas por el PDI, PPI y PAS de la URJC que contemple, entre otras variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodo de realización: lectivo/ no lectivo (vacacional)</li> <li>• Duración de la estancia</li> <li>• Carga: docente, investigadora</li> <li>• Rol: IP, equipo</li> <li>• Dedicación:</li> <li>• Tipo de financiación: competitivo/no competitivo,</li> <li>• Tipo de estancia: local, nacional, europeo, otros.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de estancias/sexo Perfil medio investigadoras mujeres Perfil medio investigadores hombres	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Internacionales	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI, PAS	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 12.2:** Ampliar la presencia de mujeres en los diferentes tipos de actividades de investigación, innovación y transferencia existentes y los puestos de coordinación donde existe una mayor presencia de hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
59.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Fomentar políticas que equilibren las trayectorias de mujeres y hombres, haciendo hincapié en el impulso de las mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas del conocimiento.	
<b>Indicadores</b>	Nº de mujeres IP en proyectos % de mujeres IP	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Innovación, Transferencia y Relaciones con Empresas	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
60.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Impulsar la participación de las mujeres en la investigación a través de acciones y jornadas que visibilicen la trayectoria de las mujeres investigadoras especialmente en el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia	
<b>Indicadores</b>	Número de acciones	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Unidad de Cultura Científica y de la Innovación Facultades y Escuelas Departamentos	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
61.	2.3	Permanente
<b>Descripción</b>	Garantizar la paridad en la Comisión de Investigación. Fomentar que las personas integrantes tengan formación previa en materia de IOMH	
<b>Indicadores</b>	SI/NO Número de personas que realizan la formación	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación	
<b>Personas destinatarias</b>	PDI, PPI	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



## 13. DOCENCIA

**Objetivo general 13:** Introducir la perspectiva de género en la docencia de la Universidad Rey Juan Carlos para incluir el conocimiento producido por las mujeres científicas y expertas a lo largo de la historia, frecuentemente invisibilizadas en numerosas disciplinas, así como incluir las perspectivas críticas que acaben con el androcentrismo.

**Objetivo específico 13.1:** Diseñar un plan formativo dirigido al PDI, que le proporcione los conocimientos y herramientas necesarias para proceder a la necesaria integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en las Memorias de Grado y Posgrado y en las Guías Docentes de Asignaturas de Grados y Posgrados, visibilizando las aportaciones culturales y científicas de las mujeres a lo largo de toda la historia y en todas las áreas del conocimiento, con la finalidad de avanzar hacia un currículo coeducativo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
62.	2.3	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Atendiendo al mandato legal y, especialmente al RD 822 de 28 de septiembre de 2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, diseñar una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género y los contenidos en materia de IOMH y no discriminación, en los Planes de Estudio de los Grados y Másteres de la URJC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación a las personas responsables de su revisión</li> <li>• Diseño de una metodología común a cada área de conocimiento</li> <li>• Programación de la revisión de los Planes de Estudio, para garantizar la transferencia de conocimiento con una perspectiva universal y no androcéntrica.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	<p>Número de formaciones Ficha técnica metodología Informe de Revisión de los Planes de Estudio</p>	
<b>Responsable</b>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del Profesorado Vicerrectorado de Calidad, Ética y Buen Gobierno Facultades, Escuelas y Departamentos</p>	
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Comunidad universitaria</p>	
<b>Recursos</b>	<p>Internos</p>	
<b>Presupuesto</b>	<p>500 €/año</p>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
63.	2.3	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Atendiendo al mandato legal y, especialmente al RD 822 de 28 de septiembre de 2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, diseñar una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género y los contenidos en materia de IOMH y no discriminación, en las guías docentes de las asignaturas de los grados de la URJC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación a las personas responsables de su revisión</li> <li>• Diseño de una metodología común a cada departamento</li> <li>• Programación de la revisión de las guías docentes de las asignaturas de los grados de la URJC.</li> <li>• Para promover la participación en esta acción, se diseñará un sistema de reconocimiento inscrito en el Programa Docencia</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	<p>Número de formaciones            Ficha técnica metodología            Informe de Revisión de las Guías Docentes</p>	
<b>Responsable</b>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del Profesorado            Vicerrectorado de Calidad, Ética y Buen Gobierno            Facultades, Escuelas, Facultades y Departamentos</p>	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
64.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Incorporar formación específica sobre IOMH, sexismo y violencia contras las mujeres en los planes de estudio de los Másteres, Doctorado y oferta de postgrados, especialmente en aquellos cuyas salidas profesionales se centran en trabajos de mediación, resolución de conflictos e intervención social.	
<b>Indicadores</b>	Nº ECTS	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Postgrado Vicerrectorado con competencias en enseñanzas propias	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
65.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Promover la transversalidad de género, y/o la temática específica de género/feminismo, en las líneas de trabajo de Final de Grado, Máster o tesis, a través de convocatorias de premios	
<b>Indicadores</b>	Nº de TFG, TFM y tesis con perspectiva de género	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	8.500€/año	



**Objetivo específico 13.2:** Investigar sobre la evaluación de las competencias y los posibles sesgos que éstas puedan tener en las calificaciones del estudiantado, así como su repercusión.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
66.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un estudio cualitativo y cuantitativo, para verificar si los estereotipos de género afectan a la experiencia docente, como sesgos en la evaluación, comportamiento en el aula, participación, etc.	
<b>Indicadores</b>	Informe final Principales conclusiones extraídas Recomendaciones de actuación	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0€	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
67.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Formación al PDI sobre estereotipos de género y herramientas de coeducación para evitar el trato desigual a mujeres y hombres, los procesos de etiquetaje y las consecuencias de la asunción de expectativas en función del sexo.	
<b>Indicadores</b>	Número de cursos y horas de formación Participantes a la formación desagregado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Facultad</li> <li>• Departamento</li> <li>• Grado/s donde se imparte la docencia</li> </ul>	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del Profesorado	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	

## 14. ESTUDIANTADO

**Objetivo general 14.:** Sensibilizar al estudiantado respecto a la desigualdad estructural existente, así como sus consecuencias y las estrategias de las políticas públicas para desactivar esta desigualdad, como por ejemplo las acciones positivas.

**Objetivo específico 14.1:** Potenciar y dar a conocer la Unidad de Igualdad entre el estudiantado de la Universidad, sobre todo en el alumnado de nuevo ingreso. Dar a conocer sus objetivos, áreas de trabajo y competencias.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
68.	1	Permanente
Descripción	Realizar campañas de difusión entre el estudiantado sobre los objetivos y las funciones de la Unidad de Igualdad, así como los proyectos relacionados con la igualdad que se puedan promocionar a través de este organismo como, por ejemplo: el nuevo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso o los Seminarios que se organicen desde la propia Universidad.	
Indicadores	Nº de campañas de difusión	
Responsable	Unidad de Igualdad Servicio de Comunicación	
Personas destinatarias	Estudiantado	
Recursos	Internos	
Presupuesto	250 €/año	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
69.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Impulsar la formación, información y sensibilización en igualdad de oportunidades del estudiantado favoreciendo el acceso a las jornadas realizadas por la Unidad de Igualdad y valorando la posibilidad de que la asistencia se compute como créditos ECTS.	
<b>Indicadores</b>	Nº de jornadas realizadas por la Unidad de Igualdad Nº de participantes Nº de créditos ECTS computados por asistencia del alumnado	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Estudiantado	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 14.2:** Combatir el negacionismo establecido en algunos sectores del estudiantado sobre la Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
70.	4	Permanente
<b>Descripción</b>	Facilitar recursos al profesorado para promover docencias participativas y entornos de debate respecto a las consecuencias de las desigualdades de género en las aulas (estereotipos, brechas, segregación horizontal, etc.)	
<b>Indicadores</b>	Nº de debates realizados por grado y curso	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Facultades/Escuelas Departamentos	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	1.000 €/año	

**Objetivo específico 14.3:** Avanzar en la ruptura de estereotipos en la elección de itinerarios académicos

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
71.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Revisar la oferta de actividades de elección obligatoria para asegurar una asignatura de Reconocimiento Académico de Créditos relacionada con Igualdad de Género de 1 ECTS.	
<b>Indicadores</b>	Nº de participantes por curso (por sexo/titulación)	
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación del Profesorado Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Alumnado de Grado	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

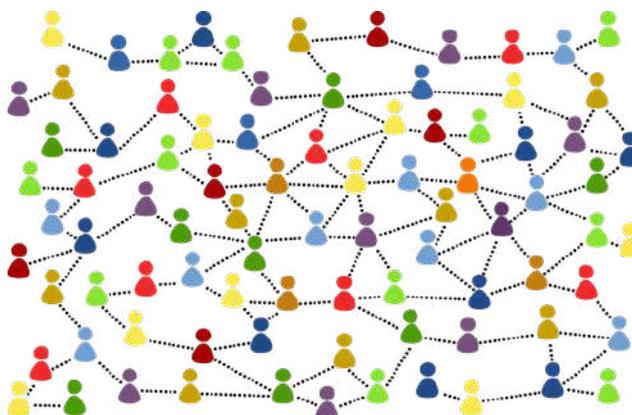
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
72.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	En los Programas de las Jornadas de puertas abiertas para alumnado de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos, diseñar actividades con perspectiva de género para romper la segregación de titulaciones de grado, motivando a las chicas a que realicen estudios enfocados a la ciencia y la tecnología, y a los chicos a que realicen estudios enfocados al cuidado y atención de las personas.	
<b>Indicadores</b>	Nº de actividades diseñadas Nº de actividades realizadas Nº de participantes (por sexo/titulación)	
<b>Responsable</b>	Facultades y Escuelas Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/año	

## 15. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

**Objetivo general 15:** Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización que posibilite alcanzar similares cuotas de poder y retribución, así como garantizar que la organización utiliza metodologías de trabajo dirigidas a incorporar la transversalidad del principio de igualdad como sistema de calidad en su gestión, en cumplimiento del artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Objetivo específico 15.1:** Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
73.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Sistematizar la recogida de información para que, en la Universidad, todos los datos sean desagregados por sexo, y tratados con perspectiva de género.	
<b>Indicadores</b>	Nº de encuestas recogidas/ tipo Nº Acciones con impacto de género derivadas	
<b>Responsable</b>	Gabinete de Planificación y Programación	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	



**Objetivo específico 15.2:** Procurar que todos los órganos de toma de decisiones tengan incorporada la cultura de la igualdad, y cumplan con el principio de presencia equilibrada, según el art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el caso de que no se cumpla, emitir un informe desagregado por sexo explicando sus causas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
74.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Fomentar que las personas candidatas a cargos electos incluyan en sus programas medidas que garanticen la igualdad y participación de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida universitaria.	
<b>Indicadores</b>	Difusión de la acción Nº de personas candidatas que incluyen medidas Nº de medidas incluidas en los programas	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos de responsabilidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
75.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Realizar formaciones de igualdad y perspectiva de género a cargos directivos, mandos intermedios y otros puestos de responsabilidad de la URJC.	
<b>Indicadores</b>	Número de formaciones y horas de formación Número de personas asistentes/cargo	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos de responsabilidad	
<b>Recursos</b>	Internos/Externos	
<b>Presupuesto</b>	Incluido en otras acciones de formación	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
76.	2	Permanente
<b>Descripción</b>	Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno de la URJC.	
<b>Indicadores</b>	% de órganos/comisiones paritarias	
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad Rectorado Gerencia General	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos de responsabilidad	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 15.3:** Garantizar que los procesos de contratación de bienes y servicios externos cumplen con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no se produzcan situaciones de precariedad especialmente en aquellos servicios feminizados que representan mayor riesgo de brecha.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
77.	3	Permanente
<b>Descripción</b>	Priorizar la contratación de bienes y servicios externos a empresas que tengan Planes de Igualdad registrados y evaluados	
<b>Indicadores</b>	% de empresas proveedoras con planes de igualdad y auditoría salarial % de empresas proveedoras en proceso de realizar plan de igualdad y auditoría salarial	
<b>Responsable</b>	Gerencia General	
<b>Personas destinatarias</b>	Empresas colaboradoras con la URJC	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

**Objetivo específico 15.4:** Llevar a cabo acciones transversales en la organización a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de mantener y profundizar en la cultura de la igualdad que se pretende implantar desde la Unidad de Igualdad, dotando a la misma de los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para este propósito.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
78.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Diseñar una estrategia de difusión del II Plan de Igualdad, su contenido y acciones, utilizando todos los canales de comunicación disponibles y mediante metodologías específicas dirigidas hacia todo su público: plantilla (PAS, PDI, PI); estudiantado; empresas o entidades colaboradoras; sociedad en su conjunto (instituciones, tejido productivo, colectivos y asociaciones, ciudadanía).	
<b>Indicadores</b>	Número de acciones de difusión Segmentos de la comunidad universitaria alcanzados en su difusión	
<b>Responsable</b>	Servicio de Comunicación Unidad de Igualdad Comisión de Seguimiento Rectorado	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	500 €/plan	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
79.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	Visibilizar el trabajo en materia de igualdad realizado por la URJC a través de actos públicos, presencia en medios de comunicación y las redes sociales.	
<b>Indicadores</b>	Nº de actos públicos y asistencia a los mismos Nº de notas de prensa Nº de publicaciones de RRSS sobre trabajo en igualdad	
<b>Responsable</b>	Servicio de Comunicación Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad Universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
80.	4	Permanente
<b>Descripción</b>	Integrar la perspectiva de género en la gestión de las relaciones institucionales, especialmente en el nombramiento de doctoras honoris causa	
<b>Indicadores</b>	% de mujeres nombradas doctoras honoris causa	
<b>Responsable</b>	Rectorado Unidad de Igualdad	
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria	
<b>Recursos</b>	Internos	
<b>Presupuesto</b>	0 €	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
81.	1	Permanente
Descripción	Velar por la participación paritaria en todos los actos institucionales y académico-científicos que acoga la URJC (foros de debate, jornadas, congresos, etc.). Para una mejor implementación de esta acción, se promoverá que todos los eventos de la URJC se publiquen en la plataforma habilitada para ello en el espacio web de Agenda-Eventos.	
Indicadores	% de actos con paridad de participación/actos realizados	
Responsable	Unidad de Igualdad Vicerrectorados implicados Facultades y Escuelas Departamentos	
Personas destinatarias	Comunidad universitaria	
Recursos	Internos	
Presupuesto	0 €	



# VI. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

---

---

## 1. Presupuesto del II Plan de Igualdad

Para la realización de las acciones propuestas en el II Plan de Igualdad se necesita una dotación presupuestaria que se ha estimado según la tabla siguiente. Este presupuesto supone una estimación, no un techo de gasto, ya que no es posible prever, en el momento de la redacción del plan, de coste real que va a suponer llevar a cabo las acciones. Algunas de las acciones se han planteado con un presupuesto indeterminado puesto que dependen del número de personas a las que tenga que dar respuesta, dependen de presupuestos que tienen que facilitar empresas externas o el gasto no puede estimarse con antelación sin un estudio más detallado. La adecuación del presupuesto estimado será un aspecto a evaluar por la Comisión de Seguimiento.

Acción	Presupuesto	Anualidades	Total
2	350 €	4	1.400 €
3	250 €	4	1.000 €
7	1.000 €	1	1.000 €
11	2.500 €	4	10.000 €
14	1.000 €	1	1.000 €
15	2.000 €	4	8.000 €
17	200 €	4	800 €
22	500 €	4	2.000 €
24	500 €	4	2.000 €
27	250 €	4	1.000 €
30	Indeterminado	4	Indeterminado
34	1.440 €	4	5.760 €
35	1.200 €	4	4.800 €
36	Indeterminado	4	Indeterminado
37	Indeterminado	1	Indeterminado
39	Indeterminado	4	Indeterminado
40	Indeterminado	4	Indeterminado
44	1.000 €	4	4.000 €
46	500 €	4	2.000 €
48	200 €	4	800 €
51	3.500 €	1	3.500 €
60	500 €	4	2.000 €
62	500 €	4	2.000 €
63	500 €	1	500 €
65	8.500 €	4	34.000 €
67	500 €	4	2.000 €
68	250 €	4	1.000 €
70	1.000 €	4	4.000 €
72	500 €	4	2.000 €
78	500 €	1	500 €

## 2. Cronograma de implementación y seguimiento

En la tabla siguiente se puede observar el cronograma previsto de implementación de las 81 acciones descritas en el plan, teniendo en cuenta que, el plazo de ejecución es desde su aprobación por Consejo de gobierno en julio de 2022 hasta julio del 2026.

En cuanto a la evaluación y seguimiento del II Plan de Igualdad se prevé realizar al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento, tal y como marca el RD 902/2020.

Ámbito de actuación	Eje	nº acción	PRIORIDAD				Pto. Total
			1	2	3	4	
1. Proceso de selección y contratación	1	1					—
	1	2					1.400 €
	1	3					1.000 €
	1	4					—
	1	5					—
2. Promoción profesional	2	6					—
	2	7					1.000 €
	2	8					—
	2	9					—
3. Formación	2	10					—
	3	11					10.000 €
	3	12					—
	3	13					—
	3	14					1.000 €
4. Comunicación	3	15					8.000 €
	4	16					—
	4	17					800 €
	4	18					—
5. Condiciones de trabajo	4	19					—
	5	20					—
	5	21					—
6. Salud laboral	5	22					2.000 €
	6	23					—
	6	24					2.000 €
	6	25					—
	6	26					—
7. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	7	27					1.000 €
	7	28					—
	7	29					—
	7	30					—
	7	31					—
	7	32					—
	7	33					—

Ámbito de actuación	Eje	nº acción	PRIORIDAD				Pto. Total
			1	2	3	4	
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8	34					5.760 €
	8	35					4.800 €
	8	36					—
	8	37					—
9. Derechos de las víctimas de Violencia de Género	9	38					—
	9	39					—
	9	40	1				—
	9	41					—
	9	42					—
	9	43	1				—
	9	44					4.000 €
	9	45					—
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	10	46					2.000 €
	10	47					—
	10	48					800 €
	10	49					—
	10	50					—
11. Retribuciones	11	51					3.500 €
	11	52					—
	11	53					—
12. Investigación, innovación y transferencia	12	54					—
	12	55		1			—
	12	56	1				—
	12	57	1				—
	12	58		1			—
	12	59					—
	12	60					2.000 €
	12	61			1		—
13. Docencia	13	62					2.000 €
	13	63		1	1		500 €
	13	64					—
	13	65	1				34.000 €
	13	66					—
	13	67					2.000 €
14. Estudiantado	14	68					1.000 €
	14	69					—
	14	70					4.000 €
	14	71			1		—
	14	72		1			2.000 €
15. Transversalidad de Género	15	73					—
	15	74					—
	15	75					—
	15	76					—
	15	77					—
	15	78					500 €
	15	79					—
	15	80					—
15	81					—	