Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

Universidad Rey Juan Carlos
(2016-2020)

Observatorio de Igualdad de Género
Unidad de Igualdad

Observatorio de Igualdad de Género

PLAN DE IGUALDAD

Universidad Rey Juan Carlos (2016-2020)

Observatorio de Igualdad de Género
Unidad de Igualdad

Observatorio de Igualdad de Género

VICERRECTORADO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO, VOLUNTARIADO Y SOSTENIBILIDAD
OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIDAD DE IGUALDAD Y EQUIPO DE REDACCIÓN

Nuño Gómez, Laura (Directora del Observatorio)
Núñez Puente, Sonia (Presidenta de la Unidad, representante del PDI)
Fernández Montes, Lidia (Secretaria de la Unidad de Igualdad, representante del PAS)

VOCALES (POR SECTORES Y ORDEN ALFABÉTICO)

En representación del Personal Docente Investigador (PDI):
Charro Baena, Mª Pilar (vocal)
Gallardo Pino, Carmen (vocal)
Santero Sánchez, Rosa (vocal)

En representación del Personal de Administración y Servicios (PAS):
Guerrero Casilla, Carmen (vocal)
Rodríguez Saavedra, Rosa (vocal)

En representación del alumnado:
Galdón Corbella, Carmen (vocal)

Servicio de Publicaciones de la URJC
Depósito Legal: M-30689-2017
ISBN: 978-84-608-4738-0

ÍNDICE

PÁGS.

ÍNDICE III
ÍNDICE DE TABLAS V
ÍNDICE DE GRÁFICOS VII
PRÓLOGO IX

1. PREÁMBULO 1

2. DIAGNÓSTICO 5
2.1.- Introducción 5
2.2.- Órganos de gobierno y representación. 5
2.2.1.- Órganos de gobierno 6
2.2.1.1.- Órganos unipersonales. 6
2.2.1.2.- Órganos colegiados. 6
2.2.2.- Cargos académicos 7
2.2.3.- Órganos de representación 9
2.2.3.1.- Órganos de representación del Personal Docente e Investigador 9
2.2.3.2.- Órganos de representación del Personal de Admón. y Servicios 10
2.3.- Personal Docente e Investigador (PDI) 10
2.3.1.- Por Categoría 10
2.3.2.- Por Ramas de Conocimiento 14
2.3.3.- Por Departamentos 14
2.3.4.- Por Áreas de Conocimiento 24
2.3.5.- Edad Media del profesorado 24
2.3.6.- Jornada y Tipo de dedicación 25
2.3.7.- Trienios 26
2.3.8.- Quinquenios 29
2.3.9.- Sexenios 29
2.3.10.- Coordinaciones de Grado 31
2.3.11.- Direcciones de Máster 32
2.3.12.- Direcciones Programas de Doctorado 32
2.3.13.- Proyectos de Investigación 33
2.3.14.- Grupos de Investigación 33
2.3.15.- Personal de Investigación 33
2.3.16.- Dirección, codirección y tutorías de Tesis 34
2.3.17.- Retribuciones 35
2.4.- Personal de Administración y Servicios (PAS) 36
2.4.1.- Funcionario 36
2.4.2.- Laboral 36
2.4.3.- Cargos 37
2.4.4.- Flexibilidad horaria y permisos maternidad/paternidad 38
2.4.5.- Retribuciones 38
2.5.- Estudiantes 39
2.5.1.- Estudiantes por Rama de Conocimiento 39
2.5.2.- Estudiantes por Ciclo 39
2.5.2.1.- Estudiantes de Grado 40
2.5.2.2.- Estudiantes de Máster Universitario Oficial 41
2.5.2.3.- Estudiantes de Tercer Ciclo 41
2.5.2.4.- Estudiantes de Primer y Segundo Ciclo 41
2.5.2.5.- Análisis comparado entre ciclos formativos 42
2.5.3.- Egresados y egresadas 42

2.5.4.- Tesis defendidas 44

3. EJES ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 45
3.1.- <Eje 1> Política de igualdad y sensibilización 45
3.2.- <Eje 2> Docencia e investigación 47
3.3.- <Eje 3> Acceso, promoción profesional y retribución 51
3.4.- <Eje 4> Conciliación 55
3.5.- <Eje 5> Participación, representación y representatividad 58

4. EVALUACIÓN 60

ANEXOS 61
Anexo I: Distribución PDI por área de conocimiento 61
Anexo II: Distribución Estudiantes por titulaciones y ciclos 64
A.2.1.- Estudios de Grado 64
A.2.2.- Estudios de Máster Universitario Oficial 68
A.2.3.- Estudios de Tercer Ciclo 70
A.2.4.- Estudios de Primer y Segundo Ciclo 74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Órganos de Gobierno Unipersonales.
Tabla 2.- Claustro por Sectores.
Tabla 3.- Consejo Social.
Tabla 4.- Consejo de Gobierno.
Tabla 5.- Cargos Académicos.
Tabla 6.- Composición de los Equipos Decanales.
Tabla 7.- Escuela Internacional de Doctorado.
Tabla 8.- Escuela de Másteres Oficiales.
Tabla 9.- Órganos de representación Personal Docente e Investigador.
Tabla 10.- Órganos de representación Personal de Administración y Servicios.
Tabla 11.- Personal Docente e Investigador por sexo y categorías.
Tabla 12.- Personal Docente e Investigador Doctor/a por sexo y categoría.
Tabla 13.- Evolución del Personal Docente e Investigador por sexo y categoría (2012-2014).
Tabla 14.- Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 15.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Biología y Geología, Física y Química Inorgánica.
Tabla 16.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría:Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórica-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas.
Tabla 17.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Ciencias Básicas de la Salud.
Tabla 18.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Ciencias de la Computación, Arquitectura de la Computación, Lenguajes y Sistemas Informáticos y Estadística e Investigación Operativa.
Tabla 19.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología.
Tabla 20.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Derecho Privado y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Tabla 21.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Derecho Público I y Ciencia Política.
Tabla 22.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Derecho Público II y Filología.
Tabla 23.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento deEconomía Aplicada I e Historia e Instituciones Económicas y Filosofía Moral.
Tabla 24.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Economía de la Empresa.
Tabla 25.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Economía de la Empresa, Economía Aplicada II y Fundamentos del Análisis Económico.
Tabla 26.- Personal Docente e Investigador por sexo categoría: Departamento de Economía Financiera y Contabilidad e Idioma Moderno.
Tabla 27.- Personal Docente eInvestigador por sexo y categoría: Departamento de Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Rehabilitación y Medicina Física.
Tabla 28.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Matemática Aplicada, Ciencia e Ingeniería de los Materiales y Tecnología Electrónica.
Tabla 29.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Enfermería y Estomatología.
Tabla 30.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Medicina y Cirugía, Psicología, Medicina Preventiva y Salud Pública e Inmunología Microbiología Médica.
Tabla 31.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Tecnología Química y Energética, Tecnología Química y Ambiental, Tecnología Mecánica y Química Analítica.

Tabla 32.- Personal Docente e Investigador por sexo y categoría: Departamento de Teoría de la Señal y Comunicaciones y Sistemas Telemáticos y Computación.
Tabla 33.- Edad media del Personal Docente e Investigador por sexo y categoría.
Tabla 34.- Tipo de jornada y dedicación del Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 35.- Tipo de jornada y dedicación del Personal Docente e Investigador por sexo y tipo de contrato.
Tabla 36.- Reducciones de jornadas del Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 37.- Número de trienios del Personal Docente e Investigador por sexo y categoría.
Tabla 38.- Número de quinquenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 39.- Número de sexenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 40.- Número de sexenios vivos del Personal Docente e Investigador por sexo.
Tabla 41.- Número de sexenios del Personal Docente e Investigador femenino.
Tabla 42.- Coordinaciones de grado por sexo y rama de conocimiento.
Tabla 43.- Direcciones de Máster por sexo y rama de conocimiento.
Tabla 44.- Direcciones de Programa de Doctorado por sexo y rama de conocimiento.
Tabla 45.- Dirección de Proyectos de Investigación por sexo.
Tabla 46.- Dirección de Grupos de Investigación por sexo.
Tabla 47.- Número de personal de investigación por sexo.
Tabla 48.- Número de direcciones, codirecciones y tutorías.
Tabla 49.- Número de direcciones, codirecciones y tutorías de tesis por personal vinculado a la URJC por sexo.
Tabla 50.- Bandas salariales del Personal Docente e Investidador por sexo.
Tabla 51.- Personal de Administración y Servicios por sexo.
Tabla 52.- Personal de Administración y Servicios Funcionario por sexo y escala.
Tabla 53.- Personal de Administración y Servicios laboral por sexo y escala.
Tabla 54.- Personal de Administración y Servicios con cargo por sexo.
Tabla 55.- Personal de Administración y Servicios que disfruta reducción/flexibilidad horaria permiso maternidad/paternidad por sexo.
Tabla 56.- Bandas salariales Personal de Administración y Servicios por sexo.
Tabla 57.- Estudiantes por sexo y por rama del conocimiento 2014-2015.
Tabla 58.- Estudiantes por sexo y por ciclo 2014-2015.
Tabla 59.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por ciclo 2014-2015.
Tabla 60.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por rama 2014-2015.
Tabla 61.- Número tesis defendidas en 2015 por sexo.
Tabla 62.- Personal docente investigador por sexo en área de conocimiento equilibrada.
Tabla 63.- Personal docente investigador por sexo en área de conocimiento masculinizada.
Tabla 64.- Personal docente investigador por sexo en área de conocimiento feminizada.
Tabla 65.- Estudiantes por sexo en Grado equilibrado.
Tabla 66.- Estudiantes por sexo en Grado masculinizado.
Tabla 67.- Estudiantes por sexo en Grado feminizado.
Tabla 68.- Estudiantes por sexo en Máster Universitario oficial equilibrado.
Tabla 69.- Estudiantes por sexo en Máster Universitario oficial masculinizado.
Tabla 70.- Estudiantes por sexo en Máster Universitario oficial feminizado.
Tabla 71.- Estudiantes por sexo en estudios de Tercer Ciclo equilibrados.
Tabla 72.- Estudiantes por sexo en estudios de Tercer Ciclo masculinizados.
Tabla 73.- Estudiantes por sexo en estudios de Tercer Ciclo feminizados.
Tabla 74.- Estudiantes por sexo en estudios de Primer y Segundo Ciclo equilibrados.
Tabla 75.- Estudiantes por sexo en estudios de Primer y Segundo Ciclo masculinizados.
Tabla 76.- Estudiantes por sexo en estudios de Primer y Segundo Ciclo feminizados.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Claustro por sectores.
Gráfico 2.- Consejo de Gobierno.
Gráfico 3.- Cargos Académicos.
Gráfico 4.- Órganos de representación Personal Docente e Investigador.
Gráfico 5.- Órganos de representación Personal de Administración y Servicios.
Gráfico 6.- Personal Docente e Investigador por sexo y categorías.
Gráfico 7.- Personal Docente e Investigador Doctor/a por sexo y categoría.
Gráfico 8.- Personal Docente e Investigador por sexo y ramas de conocimiento.
Gráfico 9.- Áreas de conocimiento equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 10.- Edad media del Personal Docente e Investigador por sexo y categoría.
Gráfico 11.- Catedráticos/as de Universidad por sexo y número de trienios.
Gráfico 12.- Titulares de Universidad por sexo y número de trienios.
Gráfico 13.- Titulares de Escuela Universitriapor sexo y número de trienios.
Gráfico 14.- Contrados/as Doctores por sexo y número de trienios.
Gráfico 15.- Profesores/as Colaboradores/as por sexo y número de trienios.
Gráfico 16.- Quinquenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 17.- Sexenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 18.- Coordinaciones de Grado por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 19.- Direcciones de Máster por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 20.- Direcciones de Programa de Doctorado por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 21.- Personal de Investigación por sexo.
Gráfico 22.- Direcciones, codirecciones y tutorías de tesis por sexo.
Gráfico 23.- Direcciones, codirecciones y tutorías de tesis por personal vinculado a la URJC por sexo.
Gráfico 24.- Bandas salariales del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 25.- Personal de Administración y Servicios funcionario por sexo y escala.
Gráfico 26.- Personal de Administración y Servicios laboral por sexo y escala.
Gráfico 27.- Personal de Administración y Servicios que disfruta reducción/flexibilidad horaria o permiso maternidad/paternidad por sexo.
Gráfico 28.- Bandas salariales Personal de Administración y Servicios por sexo
Gráfico 29.- Estudiantes por sexo y por rama del conocimiento 2014-2015.
Gráfico 30.- Estudiantes por sexo y por ciclo 2014-2015.
Gráfico 31.- Titulaciones de Grado equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 32.- Titulaciones de Máster Universitario oficial equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 33.- Titulaciones de Tercer Ciclo equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 34.- Titulaciones de Primer y Segundo Ciclo equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 35.- Comparación del número de titulaciones equilibradas, feminizadas y masculinizadas por ciclos.
Gráfico 36.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por ciclo 2014-2015.
Gráfico 37.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por rama 2014-2015.
Gráfico 38.- Tesis defendidas en 2015 por sexo.
Gráfico 39.- Claustro por sectores.
Gráfico 40.- Consejo de Gobierno.
Gráfico 41.- Cargos Académicos.
Gráfico 42.- Órganos de representación Personal Docente e Investigador.
Gráfico 43.- Órganos de representación Personal de Administración y Servicios.
Gráfico 44.- Personal Docente e Investigador por sexo y categorías.
Gráfico 45.- Personal Docente e Investigador Doctor/a por sexo y categoría.
Gráfico 46.- Personal Docente e Investigador por sexo y ramas de conocimiento.
Gráfico 47.- Áreas de conocimiento equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 48.- Edad media del Personal Docente e Investigador por sexo y categoría.
Gráfico 49.- Catedráticos/as de Universidad por sexo y número de trienios.

Gráfico 50.- Titulares de Universidad por sexo y número de trienios.
Gráfico 51.- Titulares de Escuela Universitriapor sexo y número de trienios.
Gráfico 52.- Contrados/as Doctores por sexo y número de trienios.
Gráfico 53.- Profesores/as Colaboradores/as por sexo y número de trienios.
Gráfico 54.- Quinquenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 55.- Sexenios del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 56.- Coordinaciones de Grado por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 57.- Direcciones de Máster por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 58.- Direcciones de Programa de Doctorado por sexo y rama de conocimiento.
Gráfico 59.- Personal de Investigación por sexo.
Gráfico 60.- Direcciones, codirecciones y tutorías de tesis por sexo.
Gráfico 61.- Direcciones, codirecciones y tutorías de tesis por personal vinculado a la URJC por sexo.
Gráfico 62.- Bandas salariales del Personal Docente e Investigador por sexo.
Gráfico 63.- Personal de Administración y Servicios funcionario por sexo y escala.
Gráfico 64.- Personal de Administración y Servicios laboral por sexo y escala.
Gráfico 65.- Personal de Administración y Servicios que disfruta reducción/flexibilidad horaria o permiso maternidad/paternidad por sexo.
Gráfico 66.- Bandas salariales Personal de Administración y Servicios por sexo.
Gráfico 67.- Estudiantes por sexo y por rama del conocimiento 2014-2015.
Gráfico 68.- Estudiantes por sexo y por ciclo 2014-2015.
Gráfico 69.- Titulaciones de Grado equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 70.- Titulaciones de Máster Universitario oficial equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 71.- Titulaciones de Tercer Ciclo equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 72.- Titulaciones de Primer y Segundo Ciclo equilibradas, feminizadas y masculinizadas.
Gráfico 73.- Comparación del número de titulaciones equilibradas, feminizadas y masculinizadas por ciclos.
Gráfico 74.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por ciclo 2014-2015.
Gráfico 75.- Estudiantes egresados y egresadas por sexo y por rama 2014-2015.
Gráfico 76.- Tesis defendidas en 2015 por sexo.

Prof. Ángel Gil de Miguel.

Vicerrector de Cooperación al Desarrollo, Voluntariado y Sostenibilidad

Universidad Rey Juan Carlos

Para la URJC es motivo de orgullo y satisfacción poder compartir el Plan de Igualdad de la Universidad. No ha sido fácil sacarlo adelante, pero el trabajo y empeño de todas las personas que integran la Unidad de Igualdad, presidida por Sonia Núñez Puente, la fuerza e implicación de la directora del Observatorio de Igualdad, Laura Nuño Gómez, y el espíritu de lucha y trabajo minucioso y riguroso de la Secretaria de la Unidad, Lidia Fernández Montes, han sido decisivos para que hoy podamos estar felices del trabajo realizado. Muchísimas gracias por vuestro trabajo.

Ahora bien, otra cosa distinta son los resultados del Plan. Como es lógico, para realizar un buen Plan tenemos que partir de un buen Diagnóstico, y este, el Diagnóstico es el que pone de manifiesto que tenemos un margen amplio y extenso de mejora y en el tenemos que trabajar. Se han detectado desigualdades que no deben existir y que tendremos que corregir, pero hay que ser valientes para sacarlas a la luz y más valientes aún para corregirlas. Por eso, el Plan de Igualdad llega en un momento estratégico y decisivo. Estos años que tenemos por delante hasta el 2020 serán clave para poder corregir las desigualdades que en igualdad tiene la URJC. Desde la creación de la URJC el Plan de Igualdad ha estado siempre presente como una tarea pendiente, pero debemos agradecer al profesor Fernando Suárez Bilbao porque ha sido durante su etapa de Rector cuando se pone en marcha el Observatorio y la Unidad, dejándoles el terreno abierto y dándoles todas las facilidades para que puedan trabajar y sacarlo adelante. Él, como buen profesor de Historia del Derecho, sabe que hay dos artículos clave que expresan dos aspectos que tenemos que tener siempre presentes. El primero de ellos dice que "*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*". Y el segundo que "*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*".

Por eso era decisivo que en el ámbito universitario se desarrollasen de forma activa actividades, que existiesen organismos, y que pusiéramos todas las herramientas y estrategias posibles para que se trabajase en esta línea. De hecho, la Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género menciona expresamente que *"Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal*". Teníamos, por tanto, que trabajar para elaborar planes de igualdad, e ir más allá, y aplicar los planes de igualdad. Por eso es tan importante sacar a la luz el Plan. Es necesario que toda la Comunidad Universitaria lo conozca y que nos impliquemos activamente en su aplicación y puesta en marcha para que dentro de unos años en el 2020 podamos compartir el orgullo de que la URJC no discrimina en función de nacimiento, raza, sexo religión, etc.

El Plan nos marca unos objetivos que tenemos que alcanzar y las estrategias y prácticas que tenemos que llevar a cabo para alcanzarlos. Ello no va a ser fácil, por eso necesitamos a toda la comunidad académica (alumnado, PAS y PDI). Esto no es tarea de unas pocas personas, sino que es un trabajo que hemos de asumir entre todas y todos, y gracias a ese esfuerzo podremos sentir el orgullo de haberlo conseguido. Todos los días en nuestro trabajo diario, en nuestras clases en las aulas, desde que salimos de casa para ir a clase pensemos en ello y ayudemos a corregir las

desigualdades de género que hay y que tenemos. Es una tarea de día a día. El Observatorio nos va a ayudar siendo un faro y siendo la luz que nos guíe, y dando la voz de alerta día a día de lo que sucede. Pero el Observatorio no va a estar solo. Como es lógico, este compromiso y este Plan han sido aprobados por el Consejo de Gobierno de la URJC siendo esto prueba del compromiso, al más alto nivel, que la Universidad adquiere para llevarlo a cabo.

Por ello vamos a poner todo nuestro empeño para sacarlo adelante de tal forma que en nuestras aulas velemos para que esto sea así. Los y las estudiantes en cualquier universidad y en la nuestra en concreto, no han venido solo a hacer un Grado, sino que durante el tiempo que están con nosotros y nosotras, 4-6 años, quieren crecer también como personas y hemos de asumir con responsabilidad ese compromiso. No hay mejor tarea que procurar que cuando salgan de la URJC puedan sentirse orgullosas y orgullosos, no solo de su título de Grado, sino de que en su Universidad se lucha y se defiende la Igualdad, y de que ellos y ellas estuvieron inmersos en una cultura de igualdad y de lucha y defensa de los Derechos Humanos. La Agenda 2030 de Naciones Unidades, con su publicación reciente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, nos lo recuerda día a día. Las Universidades, a través de la CRUE, hemos tomado la decisión de incluir la Agenda en nuestra vida diaria. Pues el objetivo número 5 de los ODS nos recuerda que la Igualdad de Género tiene que estar presente en las Universidades, y por eso la URJC luchará por ello y lo defenderá siempre.

Móstoles, a 21 de mayo de 2017.

1. PREÁMBULO

La igualdad es un principio fundamental del ordenamiento jurídico español, y así se consagra en la Constitución Española de 1978, que en sus artículos 14 y 9.2 recoge que:

> Art 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
>
> Art 9.2. 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.

Pero no es el único texto en este sentido, son varias las leyes que han abordado la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres, también en el ámbito universitario:

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afectó a las Universidades en su condición de administraciones públicas.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno, que planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género, que menciona expresamente en su art. 4.7:

> Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en su título IV el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades[1], siendo el capítulo III de este título donde se regulan los planes de igualdad en las empresas. Así en el artículo 45 y siguientes señala que:

> Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad
>
> 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
>
> 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

[1] La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto establecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y en los Consejos de Administración de las empresas. Una representación equilibrada de hombres y mujeres supone que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47 Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 49 Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Igualmente, en su artículo 25 aborda la igualdad en el ámbito de la educación superior para lo que establece que:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
b) La creación de postgrados específicos.
c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

La Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, señala en su Preámbulo:

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.

Y en su Disposición adicional duodécima:

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, aborda en su Disposición adicional decimotercera la implantación de la perspectiva de género y establece que:

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.

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.

Con el objetivo de atender tales requerimientos por acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2014 la URJC creó el Observatorio de Igualdad de Género de la URJC, estructura de la que depende la Unidad de Igualdad, cuya composición fue nombrada por Disposición Rectoral de 18 de septiembre.

Desde su constitución y hasta el mes de marzo, la Unidad de Igualdad centró sus esfuerzos en la elaboración del I Diagnóstico de Género de la URJC que se encuentra tras este epígrafe. De marzo a julio, el equipo de redacción trabajó intensamente en la formulación de los ejes de actuación del Plan de Igualdad que conforman la tercera y última parte de este documento.

2. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO (Marzo 2016)

2.1.- INTRODUCCIÓN

La primera encomienda de la Unidad de Igualdad fue atender el mandato de elaborar un Plan de Igualdad y, en consecuencia, tal y como establece la Ley "realizar un diagnóstico de situación" que permitiera detectar, alcanzar "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" y establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El diagnóstico que aquí se presenta ofrece un análisis desagregado por sexo de la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de la URJC en órganos de Gobierno, de representación o académicos así como datos del Personal Docente Investigador (tanto por categorías como por departamentos), del Personal de Administración y Servicios (tanto funcionariado como personal laboral) y del alumnado (composición total, por rama, por centro, por titulación).

NOTA METODOLÓGICA:

Los datos que se incluyen en el presente diagnóstico han sido recabados de la web de la URJC, del Portal de Transparencia, y del Gabinete de Planificación y Programación, a cuya responsable, Dña. Lorena Rodríguez Ortego, queremos agradecer su inestimable colaboración. Actualizados hasta marzo de 2016.

2.2.- ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.

La representación, el gobierno y la administración de la Universidad corresponden a los siguientes órganos centrales:

a) Generales:
   — Colegiados: El Consejo Social, el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno.
   — Unipersonales: El/la Rector/a, los/as Vicerrectores/as, el/la Secretario/a General y el/la Gerente/a General de la Universidad.
b) De las Facultades y Escuelas:
   — Colegiados: La Junta de Facultad o de Escuela.
   — Unipersonales: El/la Decano/a o Director/a, los/as Vicedecanos/as o Subdirectores/as y el/la Secretario/a.
c) De los Departamentos:
   — Colegiados: El Consejo de Departamento.
   — Unipersonales: El/la directora/a y el Secretario/a.
d) De los Institutos Universitarios de Investigación:
   — Colegiados: El Consejo de Instituto.
   — Unipersonales: El/la directora/a y el/la Secretario/a

2.2.1.- Órganos de gobierno

2.2.1.1.- Órganos unipersonales

La presencia de mujeres en los vicerrectorados representa el 14,29%. El equipo de gobierno está compuesto por una vicerrectora, seis vicerrectores, una Gerenta General y un Secretario General.

Tabla 1.- ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES.

CARGO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Rector/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Vicerrectores/as	6	85,71%	1	14,29%	7
Sec. General	1	100,00%	0	0,00%	1
Gerente/a General	0	0,00%	1	100,00%	1

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.2.1.2.- Órganos colegiados

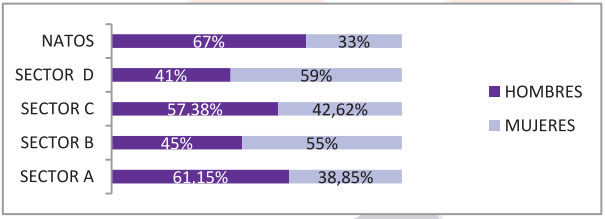
El **Claustro** representa un espacio equilibrado o igualitario donde 131 de sus 297 miembros son mujeres (el 44,1%). Sin embargo, no mantiene una composición homogénea por sectores, siendo la participación femenina inferior en el Sector A (profesorado doctores/as funcionarios/as o contratados/as con vinculación permanente a la Universidad) y C (estudiantes de grado, máster, doctorado, universidad de mayores y títulos propios) con un 38,8% de mujeres y un 42,62%, respectivamente y superior en el sector D (Personal de Administración y Servicios) y B (personal docente e investigador que no reúna los requisitos del Sector A), con un 59% y un 55%.

Tabla 2.- CLAUSTRO POR SECTORES.

	A	%	B	%	C	%	D	%	NATOS	%
HOMBRES	96	61,15%	19	45%	35	57,38%	14	41%	2	67%
MUJERES	61	38,85%	23	55%	26	42,62%	20	59%	1	33%
SUBTOTAL	157	100%	42	100%	61	100,00%	34	100%	3	100%

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Gráfico 1.- CLAUSTRO POR SECTORES.



Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

El **Consejo Social** es un espacio no paritario donde sólo seis de sus veinte miembros son mujeres, lo que supone una presencia del 30%. Además, es necesario destacar que tanto la Presidencia como la Vicepresidencia están ocupadas por varones, al igual que las presidencias de las dos comisiones con que cuenta este órgano (Comisión Académica y de Servicios y Actividades, y Comisión Económica).

Tabla 3.-CONSEJO SOCIAL.

CARGO	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
Presidente/a	1	100%	0	0%	1
Vicepresidente/a	1	100%	0	0%	1
Vocales	12	67%	6	33%	18
Total	14	70%	6	30%	20

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

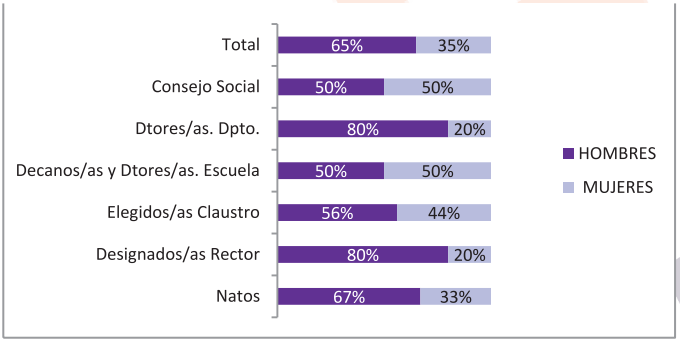
Del análisis del **Consejo de Gobierno** también debemos señalar que nos encontramos ante un espacio no paritario donde sólo dieciocho de sus cincuenta y dos miembros son mujeres, lo que supone una presencia del 32,69%.

Tabla 4.-CONSEJO DE GOBIERNO.

	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
Natos	2	67%	1	33%	3
Designados/as Rector	12	80%	3	20%	15
Elegidos/as Claustro	9	56%	7	44%	16
Decanos/as y Directores/as Escuela	3	50%	3	50%	6
Directores/as Departamento.	8	80%	2	20%	10
Consejo Social	1	50%	1	50%	2
Total	35	67,30%	17	32,69%	52

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Gráfico 2.- CONSEJO DE GOBIERNO.



Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

2.2.2.- Cargos académicos

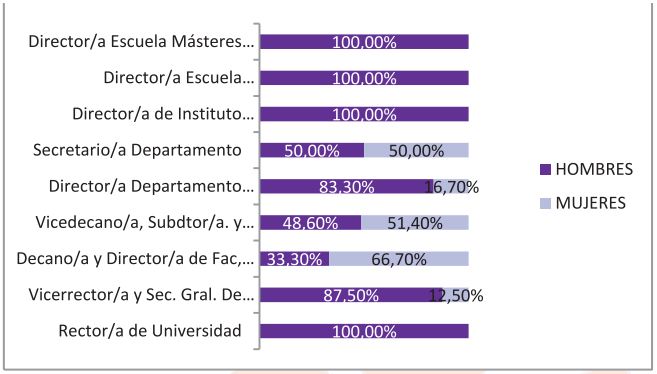
La situación es similar en los cargos académicos. Aunque se observa una presencia equilibrada en los diferentes vicedecanatos (con un 50% de mujeres) su presencia se reduce en vicerrectorados (12,5%) o en direcciones de departamentos (16,7%). Conviene advertir que la proporción de vicedecanatos encabezados por mujeres es superior en las Facultades lideradas por Decanas.

Tabla 5.-CARGOS ACADÉMICOS.

CARGO ACADÉMICO	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
Rector/a de Universidad	1	100,0%	0	0,0%	1
Vicerrector/a y Secretario/a General de Universidad	7	87,5%	1	12,5%	8
Decano/a y Director/a de Facultad Escuela Técnica Superior	3	50%	3	50%	6
Vicedecano/a, Subdirector/a. y Secretario/a de Facultad, ETS	15	50%	15	50%	30
Director/a Departamento Universitario	15	83,3%	3	16,7%	18
Secretario/a Departamento	9	50,0%	9	50,0%	18
Director/a de Instituto Universitario	3	100,0%	0	0,0%	3
Director/a Escuela Internacional Doctorado	1	100,0%	0	0,0%	1
Director/a Escuela Másteres Oficiales	1	100,0%	0	0,0%	1

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Gráfico 3.- CARGOS ACADÉMICOS.



Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 6.- COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DECANALES.

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Decana/o	0	1	1
Vicedecanas/os	2	3	5
Secretaría	1	0	1
Total	3	4	7

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Decana/o	0	1	1
Vicedecanas/os	1	4	5
Secretaría	0	1	1
Total	1	6	7

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Decana/o	0	1	1
Vicedecanas/os	2	3	5
Secretaría	0	1	1
Total	2	5	7

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

E.S. CC. EXPERIMENTALES Y TECNOLOGÍA

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Director/a	1	0	1
Subdirectores/as	2	3	5
Secretaría	0	1	1
Total	1	6	7

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Director/a	1	0	1
Subdirectores/as	3	2	5
Secretaría	1	0	1
Total	5	2	7

E.T.S. INGENIERÍA TELECOMUNICACIONES

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Director/a	1	0	1
Subdirectores/as	5	0	5
Secretaría	1	0	1
Total	7	0	7

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

El Comité de Dirección de la **Escuela Internacional de Doctorado** tiene una composición equilibrada, pero la Presidencia y Secretaría Académica están ocupadas por varones.

Tabla 7.- ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

CARGO	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
Presidencia	1	100,0%	0	0,0%	1
Secretaría Académica	1	100,0%	0	0,0%	1
Comité Dirección	8	50,0%	8	50,0%	16
Total	10	55,6%	8	44,4%	18

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

La **Escuela de Másteres Oficiales** cuenta con una sola mujer entre los siete puestos que integran su Comité de Dirección, lo que equivale a una presencia femenina del 12,5%.

Tabla 8.- ESCUELA DE MÁSTERES OFICIALES.

CARGO	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
Presidencia	1	100,0%	0	0,0%	1
Dirección	1	100,0%	0	0,0%	1
Secretaría	1	100,0%	0	0,0%	1
Coord. Secciones	4	80,0%	1	20,0%	5
Total	7	87,5%	1	12,5%	8

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

2.2.3.- Órganos de representación

2.2.3.1.- Órganos de representación del Personal Docente e Investigador

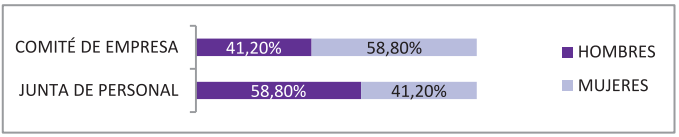
Los órganos de representación del PDI funcionario y cuentan con una representación paritaria. Pero mientras en la Junta de Personal las mujeres representan el 41,2%, en el Comité de Empresa son los hombres quienes tienen dicha representación (41,2%).

Tabla 9.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR.

ÓRGANOS	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
JUNTA DE PERSONAL	10	58,8%	7	41,2%	17
COMITÉ DE EMPRESA	7	41,2%	10	58,8%	17

Fuente: Intranet URJC. Elaboración propia.

Gráfico 4.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR.



Fuente: Intranet URJC. Elaboración propia.

2.2.3.2.- Órganos de representación del Personal de Admón. y Servicios

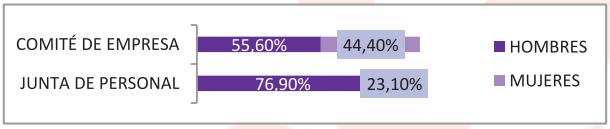
Respecto a los órganos de representación de las trabajadoras y trabajadores del Personal de Administración y Servicios, en la Junta de Personal (personal funcionario) las mujeres representan el 30% de sus miembros mientras que en el Comité de Empresa su proporción asciende a un 44,4%.

Tabla 10.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

ÓRGANOS	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
JUNTA DE PERSONAL	10	76,9%	3	23,1%	13
COMITÉ DE EMPRESA	5	55,6%	4	44,4%	9

Fuente: Intranet URJC. Elaboración propia.

Gráfico 5.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.



Fuente: Intranet URJC. Elaboración propia.

2.3.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

2.3.1.- Por categoría.

Las mujeres representan el 48,32% del Personal Docente Investigador en servicio activo en la URJC. Sin embargo, como se puede observar en la tabla inferior, esta proporción varía notablemente en las distintas categorías.

Tabla 11.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍAS.

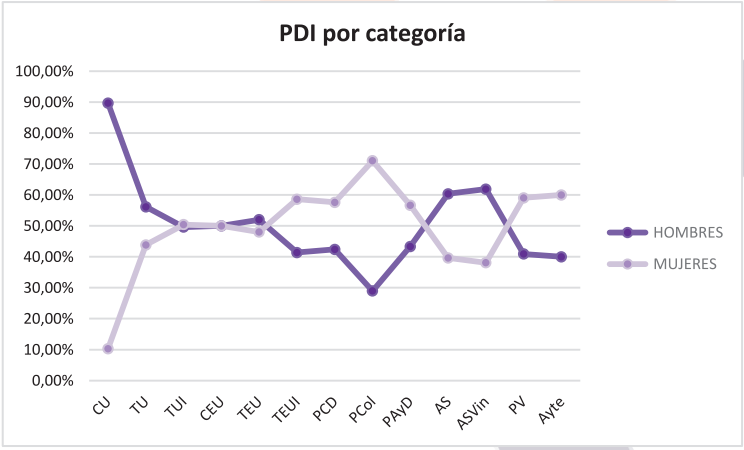
CATEGORÍA	TOTAL PDI	HOMBRES	%	MUJERES	%
Catedrático/a Universidad	68	61	89,71%	7	10,29%
Titular de Universidad	374	210	56,15%	164	43,85%
Titular de Universidad Interino/a	123	61	49,59%	62	50,41%
Catedrático/a de Escuela Universitaria	4	2	50,00%	2	50,00%
Titular de Escuela Universitaria	25	13	52,00%	12	48,00%
Titular de Escuela Universitaria Inter.	29	12	41,38%	17	58,62%
Profesor/a Contratado/a Doctor	243	103	42,39%	140	57,61%
Profesor/a Colaborador/a	38	11	28,95%	27	71,05%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	30	13	43,33%	17	56,67%
Profesor/a Asociado/a	111	67	60,36%	44	39,64%
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	105	65	61,90%	40	38,10%
Profesor/a Visitante	215	88	40,93%	127	59,07%
Ayudante	5	2	40,00%	3	60,00%
TOTAL	**1370**	**708**	**51,68%**	**662**	**48,32%**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

En la categoría "Catedrático/a de Universidad" la proporción de mujeres representa el 10,29% del total (7 de 61), mientras que no llega a una tercera parte (28,95%) la proporción de hombres entre el "profesorado colaborador". Con excepción del profesorado asociado (figura destinada a la contratación de "especialistas de reconocida competencia que ejerzan su actividad profesional fuera del ámbito universitario") la presencia masculina es superior en las categorías superiores y la femenina en las inferiores

En función de la vinculación estatutaria o laboral, se observa un presencia femenina inferior entre el PDI funcionario (39,27%) y superior en el PDI laboral (53,05%). Siendo mayor la presencia masculina en las figuras más estables.

Gráfico 6.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍAS.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

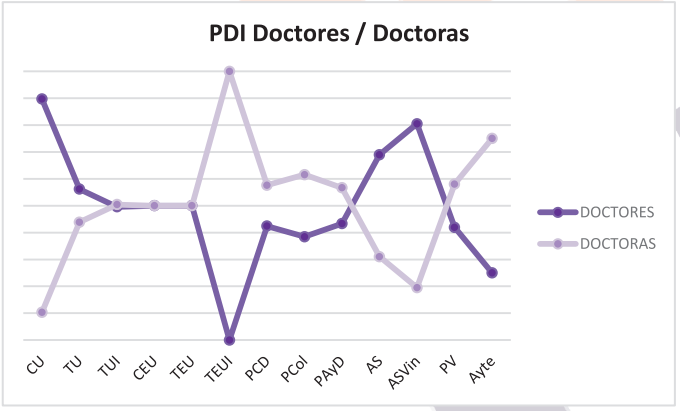
Respecto al PDI con categoría de doctor o doctora, la proporción de mujeres es superior entre el PDI con grado de doctor/a y categoría de Titular de Universidad o de Escuela Interino/a, Profesor/a Contratado/a Doctor/a, Profesor/a Colaborador/a, Profesor/a Ayudante Doctor/a, Profesor/a Asociado/a y Ayudante.

Tabla 12.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR DOCTOR/A POR SEXO Y CATEGORÍA.

CATEGORÍA	TOTAL PDI	%	DOCTORES	%	DOCTORAS	%
Catedrático/a Universidad	68	100,00%	61	89,71%	7	10,29%
Titular de Universidad	374	100,00%	210	56,15%	164	43,85%
Titular de Universidad Interino/a	123	100,00%	61	49,59%	62	50,41%
Catedrático/a de Escuela Universitaria	4	100,00%	2	50,00%	2	50,00%
Titular de Escuela Universitaria	25	52,00%	7	50,00%	7	50,00%
Titular de Escuela Universitaria interino/a	29	6,90%	0	0,00%	2	100%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	243	100,00%	103	42,39%	140	57,61%
Profesor/a Colaborador/a	38	34,21%	5	38,46%	8	61,54%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	30	100,00%	13	43,33%	17	56,67%
Profesor/a Asociado/a	111	76,58%	20	68,97%	9	31,03%
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	105	40,00%	33	80,49%	8	19,51%
Profesor/a Visitante	215	25,58%	47	41,96%	65	58,04%
Ayudante	5	80,00%	1	25,00%	3	75,00%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 7.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR DOCTOR/A POR SEXO Y CATEGORÍA.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

A continuación, se ofrecen unas tablas extraídas de datos del Portal de Transparencia que permiten observar la evolución en el periodo 2012-2014 de mujeres y hombres en cada categoría de PDI:

Tabla 13.- EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA (2012-2014).

Catedrático/a de Universidad

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	90,54%	9,45%
2013	90,00%	10,00%
2014	89,71%	10,29%

Titular de Universidad

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	56,15%	43,85%
2013	56,00%	44,00%
2014	56,15%	43,85%

Titular de Universidad (interino)

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	46,37%	53,63%
2013	46,41%	53,59%
2014	49,59%	50,41%

Catedrático/a de Escuela Universitaria

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	50,00%	50,00%
2013	50,00%	50,00%
2014	50,00%	50,00%

Titular de Escuela Universitario

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	55,17%	44,83%
2013	57,14%	42,86%
2014	52,00%	48,00%

Titular de Escuela Universitario (inter.)

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	46,15%	53,85%
2013	45,45%	54,55%
2014	41,38%	58,62%

Contratado/a Doctor

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	43,22%	56,78%
2013	43,17%	56,83%
2014	42,39%	57,61%

Colaborador/a

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	31,71%	68,29%
2013	25,64%	69,23%
2014	28,95%	71,05%

Ayudante Doctor/a

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	42,31%	57,69%
2013	48,00%	52,00%
2014	43,33%	56,67%

Asociado/a

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	62,35%	37,65%
2013	52,58%	42,42%
2014	60,36%	37,65%

Asociado/a Ciencias de la Salud

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	50,00%	50,00%
2013	60,64%	39,36%
2014	61,90%	38,10%

Visitantes

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	39,74%	60,26%
2013	37,85%	62,15%
2014	40,93%	59,07%

Ayudante

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2012	40,00%	60,00%
2013	50,00%	50,00%
2014	40,00%	60,00%

2.3.2.- Por Ramas de Conocimiento

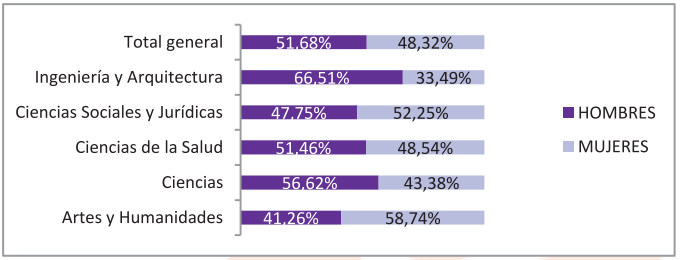
Como podemos observar, aunque se mantiene el equilibrio por sexos (60-40%), las dos ramas de conocimiento que cuentan con una proporción superior de profesoras son "Artes y Humanidades" y "Ciencias Sociales y Jurídicas", mientras "Ciencias" y "Ciencias de la Salud" tienen una composición más masculinizada. Conviene advertir que en "Ingeniería y Arquitectura" las mujeres representan solo la tercera parte del profesorado (33,49%).

Tabla 14.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR SEXO Y RAMAS DE CONOCIMIENTO.

Rama	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Artes y Humanidades	59	41,26%	84	58,74%	143
Ciencias	77	56,62%	59	43,38%	136
Ciencias de la Salud	141	51,46%	133	48,54%	274
Ciencias Sociales y Jurídicas	286	47,75%	313	52,25%	599
Ingeniería y Arquitectura	145	66,51%	73	33,49%	218
Total general	**708**	51,68%	**662**	48,32%	**1370**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 8.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR SEXO Y RAMAS DE CONOCIMIENTO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.3.- Por Departamentos

Analizada la situación contractual y por áreas de conocimiento del PDI de la URJC, se incluye a continuación su distribución en función de los distintos Departamentos.

Tabla 15.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DEBIOLOGÍA Y GEOLOGÍA, FÍSICA Y QUÍMICA INORGÁNICA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	4	100,00%	0	0,00%	4
Titular de Universidad	18	75,00%	6	25,00%	24
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	10	52,63%	9	47,37%	19
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Profesor/a Asociado/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	5	62,50%	3	37,50%	8
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	40	68,97%	18	31,03%	58

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 16.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, LENGUAJE, CULTURA Y ARTES, CIENCIAS HISTÓRICA-JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS Y LENGUAS MODERNAS.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	7	100,00%	0	0,00%	7
Titular de Universidad	15	75,00%	5	25,00%	20
Titular de Universidad Interino/a	8	57,14%	6	42,86%	14
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	9	47,37%	10	52,63%	19
Profesor/a Colaborador/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	12	57,14%	9	42,86%	21
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	25	42,37%	34	57,63%	59
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	77	54,61%	64	45,39%	141

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 17.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS DE LA SALUD.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	1	33,33%	2	66,67%	3
Titular de Universidad	3	37,50%	5	62,50%	8
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	1	50,00%	1	50,00%	2
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	5	31,25%	11	68,75%	16
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesor/a Asociado/a	4	44,44%	5	55,56%	9
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	3	27,27%	8	72,73%	11
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	17	34,00%	33	66,00%	50

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 18.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN, ARQUITECTURA DE LA COMPUTACIÓN, LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS Y ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	4	80,00%	1	20,00%	5
Titular de Universidad	15	71,43%	6	28,57%	21
Titular de Universidad Interino/a	4	100,00%	0	0,00%	4
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
ular de Escuela Universitaria Int.	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	19	59,38%	13	40,63%	32
Profesor/a Colaborador/a	3	50,00%	3	50,00%	6
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	3	100,00%	0	0,00%	3
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	49	68,06%	23	31,94%	72

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 19.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y SOCIOLOGÍA.

Columna1	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	6	75,00%	2	25,00%	8
Titular de Universidad	24	68,57%	11	31,43%	35
Titular de Universidad Interino/a	21	61,76%	13	38,24%	34
Catedrático/a de Escuela Univers.	0	0,00%	1	100,00%	1
Titular de Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
Titular de Escuela Universitaria Int	4	100,00%	0	0,00%	4
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	14	45,16%	17	54,84%	31
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asoc. CC. Salud (vinc)	13	48,15%	14	51,85%	27
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	83	58,87%	58	41,13%	141

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 20.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO Y DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	2	100,00%	0	0,00%	2
Titular de Universidad	13	34,21%	25	65,79%	38
Titular de Universidad Interino/a	5	21,74%	18	78,26%	23
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	2	100,00%	2
Titular de Escuela Universitaria interino/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	16,67%	5	83,33%	6
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	2	66,67%	1	33,33%	3
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	25	32,89%	51	67,11%	76

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 21.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DEDERECHO PÚBLICO I Y CIENCIA POLÍTICA.

	HOMBRES	%	MUJERES		TOTAL
Catedrático/a Universidad	10	90,91%	1	9,09%	11
Titular de Universidad	11	47,83%	12	52,17%	23
Titular de Universidad Interino/a	2	50,00%	2	50,00%	4
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	2	33,33%	4	66,67%	6
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	25,00%	3	75,00%	4
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	33,33%	2	66,67%	3
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	2	50,00%	2	50,00%	4
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	29	52,73%	26	47,27%	55

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 22.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO II Y FILOLOGÍA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	4	100,00%	0	0,00%	4
Titular de Universidad	9	27,27%	24	72,73%	33
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	2	100,00%	2
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	3	50,00%	3	50,00%	6
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	0	0,00%	6	100,00%	6
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	16	31,37%	35	68,63%	51

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 23.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA I E HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS Y FILOSOFÍA MORAL.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	3	100,00%	0	0,00%	3
Titular de Universidad	16	88,89%	2	11,11%	18
Titular de Universidad Interino/a	5	83,33%	1	16,67%	6
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	1	50,00%	1	50,00%	2
Titular de Escuela Universitaria interino/a	1	50,00%	1	50,00%	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	7	36,84%	12	63,16%	19
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%		0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	3	60,00%	2	40,00%	5
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	37	64,91%	20	35,09%	57

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 24.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE LA EMPRESA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Universidad	9	37,50%	15	62,50%	24
Titular de Universidad Interino/a	6	54,55%	5	45,45%	11
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	3	60,00%	2	40,00%	5
Titular de Escuela Universitaria interino/a	1	50,00%	1	50,00%	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	5	17,24%	24	82,76%	29
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	3	21,43%	11	78,57%	14
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	27	31,40%	59	68,60%	86

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 25.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE LA EMPRESA (ADO), ECONOMÍA APLICADA II Y FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	5	100,00%	0	0,00%	5
Titular de Universidad	14	60,87%	9	39,13%	23
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	3	100,00%	3
Catedrático/a de Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
Titular de Escuela Universitaria	2	50,00%	2	50,00%	4
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	2	100,00%	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	33,33%	4	66,67%	6
Profesor/a Colaborador/a	2	22,22%	7	77,78%	9
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	2	100,00%	0	0,00%	2
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	30	52,63%	27	47,37%	57

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 26.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD E IDIOMA MODERNO.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Universidad	8	34,78%	15	65,22%	23
Titular de Universidad Interino/a	1	20,00%	4	80,00%	5
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	2	66,67%	1	33,33%	3
Titular de Escuela Universitaria interino/a	2	33,33%	4	66,67%	6
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	20,00%	4	80,00%	5
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	11	34,38%	21	65,63%	32
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	26	34,67%	49	65,33%	75

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 27.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DEFISIOTERAPIA, TERAPIA OCUPACIONAL, REHABILITACIÓN Y MEDICINA FÍSICA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Universidad	2	50,00%	2	50,00%	4
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	3	30,00%	7	70,00%	10
Profesor/a Colaborador/a	4	36,36%	7	63,64%	11
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a	6	50,00%	6	50,00%	12
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	11	55,00%	9	45,00%	20
Profesor/a Visitante	7	46,67%	8	53,33%	15
Ayudante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	33	45,21%	40	54,79%	73

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 28.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICA APLICADA, CIENCIA E INGENIERÍA DE LOS MATERIALES Y TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	4	80,00%	1	20,00%	5
Titular de Universidad	13	48,15%	14	51,85%	27
Titular de Universidad Interino/a	1	50,00%	1	50,00%	2
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	1	100,00%	1
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	6	54,55%	5	45,45%	11
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	33,33%	2	66,67%	3
Profesor/a Asociado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	2	66,67%	1	33,33%	3
Profesor/a Visitante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	27	51,92%	25	48,08%	52

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 29.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA Y ESTOMATOLOGÍA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Universidad	3	60,00%	2	40,00%	5
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	1	0,00%	1
Titular de Escuela Universitaria	1	33,33%	2	66,67%	3
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	66,67%	1	33,33%	3
Profesor/a Colaborador/a	1	11,11%	8	88,89%	9
Profesor/a Ayudante Doctor/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesor/a Asociado/a	17	45,95%	20	54,05%	37
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	4	40,00%	6	60,00%	10
Profesor/a Visitante	2	40,00%	3	60,00%	5
TOTAL	30	40,54%	44	59,46%	74

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 30.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE MEDICINA Y CIRUGÍA, PSICOLOGÍA, MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA E INMUNOLOGÍA MICROBIOLOGÍA MÉDICA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	3	100,00%	0	0,00%	3
Titular de Universidad	12	60,00%	8	40,00%	20
Titular de Universidad Interino/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%		0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	4	57,14%	3	42,86%	7
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesor/a Ayudante Doctor/a	2	40,00%	3	60,00%	5
Profesor/a Asociado/a	5	71,43%	2	28,57%	7
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	50	68,49%	23	31,51%	73
Profesor/a Visitante	0	0,00%	5	100,00%	5
Ayudante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	78	63,41%	45	36,59%	123

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 31.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA QUÍMICA Y ENERGÉTICA, TECNOLOGÍA QUÍMICA Y AMBIENTAL, TECNOLOGÍA MECÁNICA Y QUÍMICA ANALÍTICA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	6	100,00%	0	0,00%	6
Titular de Universidad	19	70,37%	8	29,63%	27
Titular de Universidad Interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%		0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	5	38,46%	8	61,54%	13
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	5	41,67%	7	58,33%	12
Profesor/a Asociado/a	14	77,78%	4	22,22%	18
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Visitante	1	25,00%	3	75,00%	4
Ayudante	2	40,00%	3	60,00%	5
TOTAL	52	61,18%	32	37,65%	85

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

Tabla 32.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA: DEPARTAMENTO DE TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES Y SISTEMAS TELEMÁTICOS Y COMPUTACIÓN.

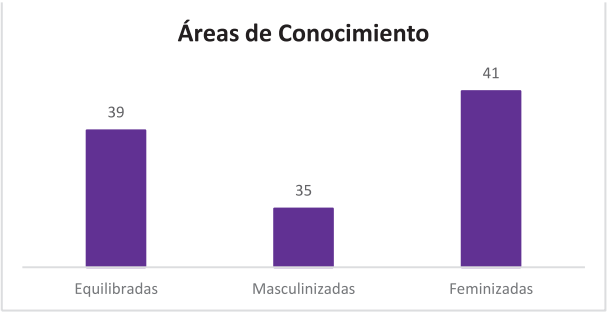
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Catedrático/a Universidad	2	100,00%	0	0,00%	2
Titular de Universidad	8	80,00%	2	20,00%	10
Titular de Universidad Interino/a	6	75,00%	2	25,00%	8
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Titular de Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
Titular de Escuela Universitaria interino/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	9	100,00%	0	0,00%	9
Profesor/a Colaborador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Profesor/a Asociado/a	5	100,00%	0	0,00%	5
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	0	0,00%	0	0,00%	0
Profesor/a Visitante	6	75,00%	2	25,00%	8
Ayudante	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	38	86,36%	6	13,64%	44

Fuente: Portal de Transparencia. Elaboración propia.

2.3.4.- Por Áreas de Conocimiento

Si atendemos a la distribución del PDI por áreas de conocimiento, las áreas masculinizadas (donde a presencia de hombres supera el 60%) son menores que aquellas equilibradas (40-60%) o feminizadas (con una presencia femenina superior al 60%). Puede verse una distribución detallada en el Anexo I que se incluye al final del diagnóstico.

Gráfico 9 .- ÁREAS DE CONOCIMIENTO EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.5.- Edad Media del profesorado

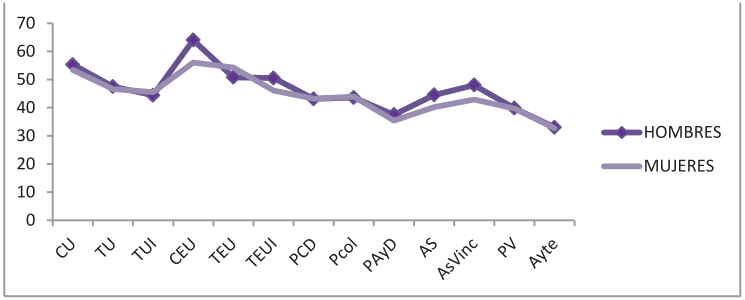
Las categorías donde se constata una diferencia mayor en la edad media de mujeres y hombres son en Catedrático/a de Escuela Universitaria y Prof. Asociado/a de Ciencias de la Salud.

Tabla 33.- EDAD MEDIA DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA.

Categoría	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Catedrático/a Universidad	55,3	53,4	55,1
Titular de Universidad	47,5	46,6	47,1
Titular de Universidad Interino/a	44,4	45,5	45,0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	64,0	56,0	60,0
Titular de Escuela Universitaria	50,8	54,3	52,5
Titular de Escuela Universitaria interino/a	50,5	46,1	47,9
Profesor/a Contratado/a Doctor	43,1	43,2	43,2
Profesor/a Colaborador/a	43,6	43,9	43,8
Profesor/a Ayudante Doctor/a	37,5	35,4	36,3
Profesor/a Asociado/a	44,5	40,2	42,8
Profesor/a Asociado/a de CC. Salud (vinc)	48,0	42,9	46,0
Profesor/a Visitante	39,8	39,7	39,7
Ayudante	33,0	32,7	32,8
Total general	**45,9**	**43,6**	**44,8**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 10.- EDAD MEDIA DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y CATEGORÍA.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.6.- Jornada y Tipo de dedicación

Como puede verse en la tabla siguiente, la proporción de mujeres con dedicación a tiempo completo es superior a la de hombres; dato que probablemente no sea ajeno a la superioridad numérica de hombres entre el profesorado asociado y asociado de Ciencias de la Salud.

Tabla 34.-TIPO DE JORNADA Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.

Dedicación	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
Tiempo completo	553	49,24%	570	50,76%	1123
Tiempo parcial	155	62,75%	92	37,25%	247
Total	708	51,68%	662	48,32%	1370

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Si analizamos la dedicación por tipo de contrato, se observa una proporción inferior de mujeres entre el profesorado con contrato permanente; si bien conviene advertir que - aunque su número es reducido- no hay mujeres con contratos permanentes a tiempo parcial. La proporción de mujeres es manifiestamente superior en los contratos temporales a tiempo completo.

Tabla 35.-TIPO DE JORNADA Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO.

DEDICACIÓN	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
Contrato permanente	**401**	**53,25%**	**352**	**46,75%**	**753**
Tiempo completo	383	52,11%	352	47,89%	735
Tiempo parcial	18	100,00%		0,00%	18
Contrato temporal	**307**	**49,76%**	**310**	**50,24%**	**617**
Tiempo completo	170	43,81%	218	56,19%	388
Tiempo parcial	137	59,83%	92	40,17%	229
Total general	**708**	**51,68%**	**662**	**48,32%**	**1370**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

A su vez, la reducción de jornada en sus diferentes formatos (reducción horaria o maternidad/paternidad) ha sido solicitada única y exclusivamente por mujeres.

Tabla 36.- REDUCCIONES DE JORNADAS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Reducción jornada	0	3	3
Maternidad/Paternidad	0	11	11
Total general	**0**	**14**	**14**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.7.- Trienios

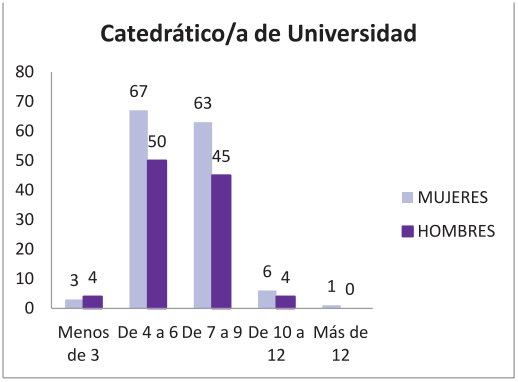
Tabla 37.- NÚMERO DE TRIENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADORPOR SEXO Y CATEGORÍA.

Funcionario		Menos de 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12	Más de 12
Catedrático/a de Universidad	MUJERES	0	2	3	2	0
	HOMBRES	1	9	21	22	8
	TOTAL	1	11	24	24	8
Titular de Universidad	MUJERES	18	100	41	5	0
	HOMBRES	36	120	43	9	2
	TOTAL	54	220	84	14	2
Titular de Universidad interino/a	MUJERES	24	29	8	1	0
	HOMBRES	37	17	4	2	1
	TOTAL	61	46	12	3	1
Catedrático/a de Escuela Universitaria	MUJERES	0	0	1	1	0
	HOMBRES	0	0	1	1	0
	TOTAL	0	0	2	2	0
Titular Escuela Universitaria	MUJERES	0	5	4	2	0
	HOMBRES	0	8	4	1	0
	TOTAL	0	13	8	3	0
Titular Escuela Universitaria interino/a	MUJERES	6	7	3	1	0
	HOMBRES	7	2	3	0	0
	TOTAL	13	9	6	1	0

Contratado/a		Ninguno	Menos de 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12
Contratado/a Doctor/a	MUJERES	3	67	63	6	1
	HOMBRES	4	50	45	4	0
Colaborador/a	MUJERES	2	6	13	5	1
	HOMBRES	0	3	6	2	0

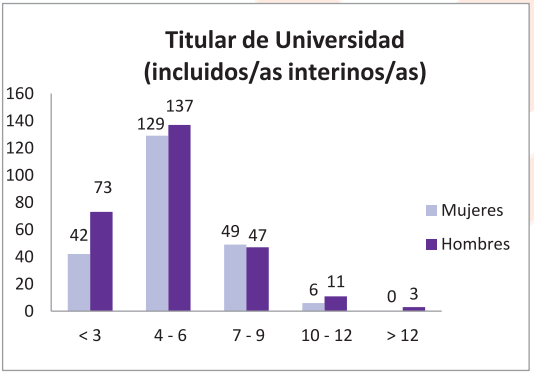
Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 11.- CATEDRÁTICOS/AS DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y NÚMERO DE TRIENIOS.



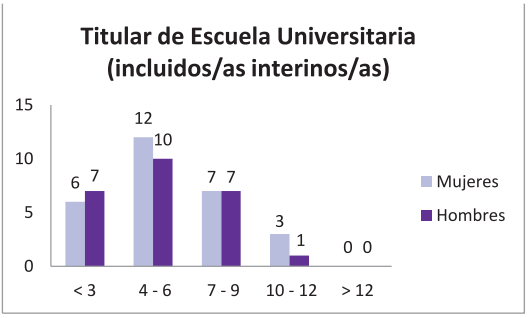
Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 12.- TITULARES DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y NÚMERO DE TRIENIOS.



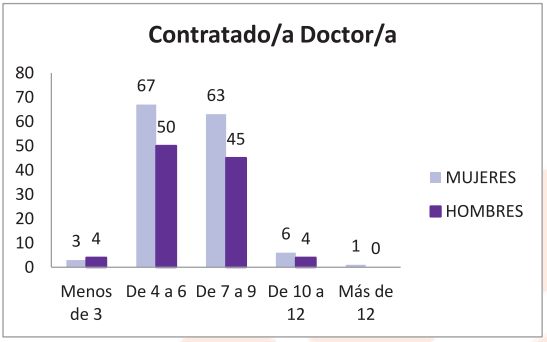
Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 13.- TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITRIA POR SEXO Y NÚMERO DE TRIENIOS.



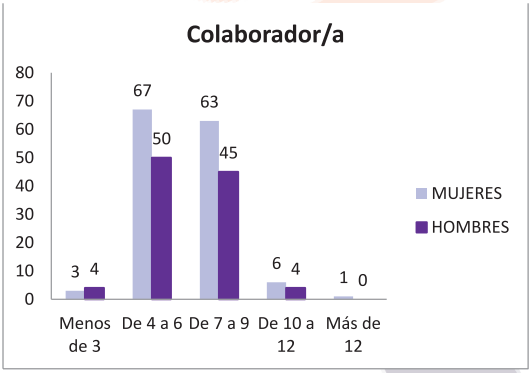
Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 14.- CONTRADOS/AS DOCTORES POR SEXO Y NÚMERO DE TRIENIOS.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 15.- PROFESORES/AS COLABORADORES/AS POR SEXO Y NÚMERO DE TRIENIOS.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.8.- Quinquenios

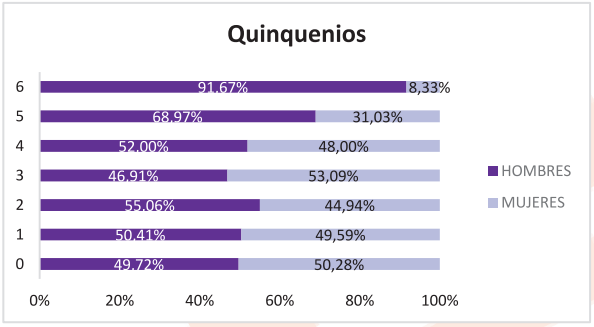
Los quinquenios solicitados y concedidos se mantienen equilibrados en los cuatro primeros tramos (del primer al cuarto quinquenio). Sin embargo, a partir del quinto quinquenio la presencia de hombres es mayoritaria. No llega a la tercera parte (31,03%) la proporción de mujeres entre el profesorado con cinco quinquenios, presencia que reduce todavía más en el caso del sexto (con un 8,33%); con las consecuencias que de ello se derivan en términos de retribuciones y brecha salarial.

Tabla 38.- QUINQUENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.

NÚMERO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
1	61	50,41%	60	49,59%	121
2	136	55,06%	111	44,94%	247
3	76	46,91%	86	53,09%	162
4	39	52,00%	36	48,00%	75
5	20	68,97%	9	31,03%	29
6	22	91,67%	2	8,33%	24
Sin quinquenios	354	49,72%	358	50,28%	712
Total general	**708**	**51,68%**	**662**	**48,32%**	**1370**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 16.- QUINQUENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.9.- Sexenios

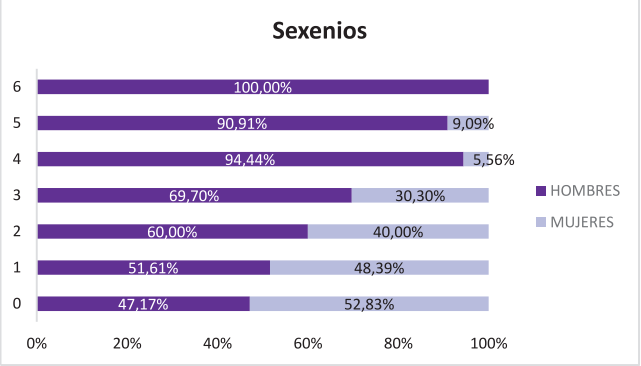
No obstante, la distancia de género es mayor en lo relativo a los sexenios de investigación. Aunque el equilibrio se mantiene en los dos primeros sexenios, se rompe a partir del tercero; observándose una presencia mayoritaria de hombres entre el profesorado con más de dos sexenios. A nadie se le oculta el valor estratégico de los sexenios no sólo en términos salariales sino en lo relativo a la carga lectiva, las oportunidades laborales y la promoción profesional.

Tabla 39.- SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.

NÚMERO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
1	96	51,61%	90	48,39%	186
2	111	60,00%	74	40,00%	185
3	46	69,70%	20	30,30%	66
4	17	94,44%	1	5,56%	18
5	10	90,91%	1	9,09%	11
6	3	100,00%	0	0,00%	3
Sin sexenios	425	47,17%	476	52,83%	901
Total general	**708**	**51,68%**	**662**	**48,32%**	**1370**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 17.- SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Sexenios vivos:

Tabla 40.- SEXENIOS VIVOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO.

	Hombres		Mujeres		Total		
Categoría	Total PDI con Sexenios	Sexenio vivo	Total PDI con Sexenios	Sexenio vivo	Total PDI con Sexenios	Sexenio vivo	Ratio sexenio vivo
Catedrático/a de Universidad	59	51	7	6	66	57	86,36%
Titular de Universidad	162	148	112	101	274	249	90,88%
Catedrático/a de Escuela Univ.	1	1	2	2	3	3	100,00%
Titular Escuela Universitaria	0	0	1	0	1	0	0,00%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	59	52	63	61	122	113	92,62%
Profesor/a Colaborador/a	2	2	1	1	3	3	100,00%
Total general	283	254	186	171	469	425	90,62%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Los resultados por columnas, es decir, el número y proporción de profesoras con sexenios se incluyen en la tabla inferior

Tabla 41.- SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR FEMENINO.

Categoría	Total PDI con Sexenios		Sexenio vivo	
Catedrático/a de Universidad	7	10,61%	6	10,53%
Titular de Universidad	112	40,88%	101	40,56%
Catedrático/a de Escuela Universitaria	2	66,67%	2	66,67%
Titular Escuela Universitaria	1	100,00%	0	0%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	63	51,64%	61	53,98%
Profesor/a Colaborador/a	1	33,33%	1	33,33%
Total general	**186**	39,66%	**171**	40,24%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.10.- Coordinaciones de Grado

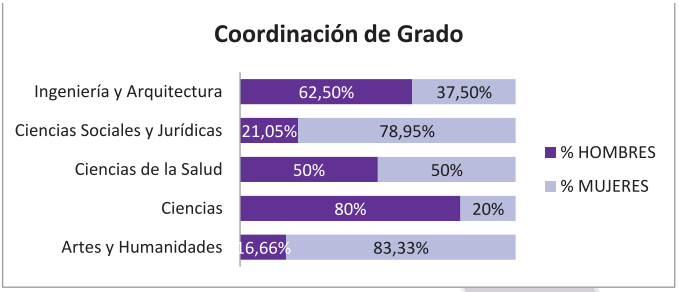
El único cargo o responsabilidad en el que la presencia femenina es mayoritaria es en la coordinación de los Grados. Si bien es cierto que, como se puede observar en la tabla inferior, su presencia varía sustancialmente en función de las áreas de conocimiento; siendo superior en "Artes y Humanidades" y "Ciencias Sociales y Jurídicas" e inferior en "Ciencias" e "Ingeniería y Arquitectura".

Tabla 42.- COORDINACIONES DE GRADO POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.

RAMA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Artes y Humanidades	1	16,66%	5	83,33%	6
Ciencias	4	80%	1	20%	5
Ciencias de la Salud	3	50%	3	50%	6
Ciencias Sociales y Jurídicas	4	21,05%	15	78,95%	19
Ingeniería y Arquitectura	10	62,50%	6	37,50%	16
TOTAL	**22**	42,31%	**30**	57,69%	**52**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 18.- COORDINACIONES DE GRADO POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.11.- Direcciones de Máster

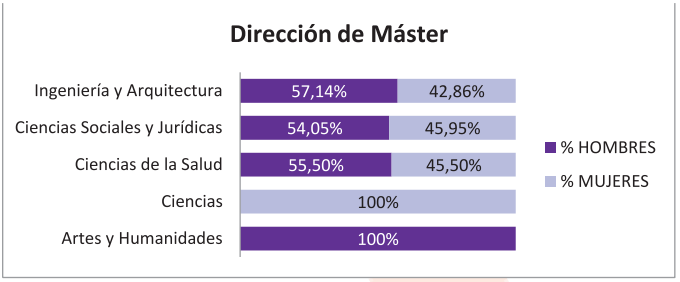
Respecto a la coordinación de Grados (con un 57,69% de coordinadoras), la presencia femenina se reduce en la dirección de los másteres (con un 43,86%); si bien es cierto que la distribución por sexos se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio.

Tabla 43.- DIRECCIONES DE MÁSTER POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.

RAMA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Artes y Humanidades	3	100%	0	0%	3
Ciencias	0	0%	1	100%	1
Ciencias de la Salud	5	55,50%	4	45,50%	9
Ciencias Sociales y Jurídicas	20	54,05%	17	45,95%	37
Ingeniería y Arquitectura	4	57,14%	3	42,86%	7
TOTAL	**32**	56,14%	**25**	43,86%	**57**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 19.- DIRECCIONES DE MÁSTER POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.12.- Direcciones Programas de Doctorado

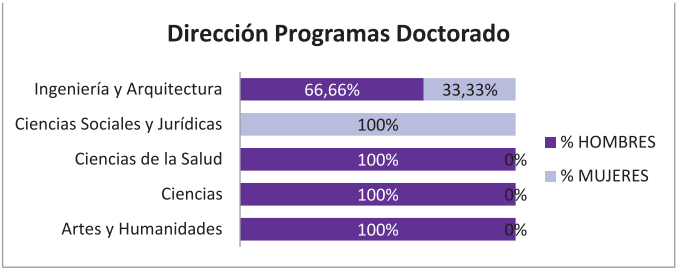
Como se puede observar en el gráfico inferior, la proporción de mujeres desciende aún más en la coordinación de programas de doctorado (30,77%), rompiendo el rango de equilibrio observado en la coordinación de Grados y la dirección de másteres.

Tabla 44.-DIRECCIONES DE PROGRAMA DE DOCTORADO POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.

RAMA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Artes y Humanidades	1	100%	0	0%	3
Ciencias	4	100%	0	0%	4
Ciencias de la Salud	2	100%	0	0%	2
Ciencias Sociales y Jurídicas	0	0%	3	100%	3
Ingeniería y Arquitectura	2	66,66%	1	33,33%	3
TOTAL	**9**	69,23%	**4**	30,77%	**57**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 20.- DIRECCIONES DE PROGRAMA DE DOCTORADO POR SEXO Y RAMA DE CONOCIMIENTO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.13.- Proyectos de Investigación

En la actualidad la URJC tiene activos un total de 76 proyectos de investigación. La presencia de mujeres que dirigen los mismos se reduce respecto a la observada en Grados, másteres oficiales y programas de doctorado. Sólo el 28,94% de los proyectos de investigación tiene al frente a una investigadora principal.

Tabla 45.- DIRECCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR SEXO.

	TOTAL	%
MUJERES	22	28,94%
HOMBRES	54	71,05%
TOTAL	76	100%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.14.- Grupos de Investigación

Esta asimetría se incrementa sustancialmente en los grupos de investigación. Los grupos de investigación liderados por mujeres representan el 9,10%, frente al 90,90% restante liderado por hombres.

Tabla 46.- DIRECCIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR SEXO.

	TOTAL	%
MUJERES	2	9,10%
HOMBRES	20	90,90%
TOTAL	22	100%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.15.- Personal de Investigación

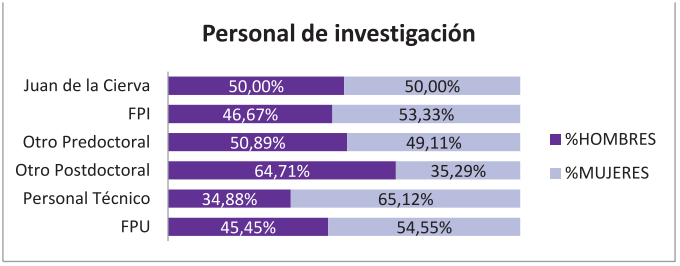
Las mujeres representan el 52% del Personal Docente Investigador de la URJC; pero se constatan dos categorías con presencias polarizadas: "personal técnico" integrada por una proporción superior de mujeres (65,12%) y "otro postdoctoral", mayoritariamente masculinizada (64,71%).

Tabla 47.- PERSONAL DE INVESTIGACIÓN POR SEXO.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FPU	5	45,45%	6	54,55%	11
Personal Técnico	15	34,88%	28	65,12%	43
Otro Postdoctoral	11	64,71%	6	35,29%	17
Otro Predoctoral	57	50,89%	55	49,11%	112
FPI	7	46,67%	8	53,33%	15
Juan de la Cierva	1	50,00%	1	50,00%	2
Total general	**96**	48,00%	**104**	52,00%	**200**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 21.- PERSONAL DE INVESTIGACIÓN POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.3.16.- Dirección, codirección y tutorías de Tesis

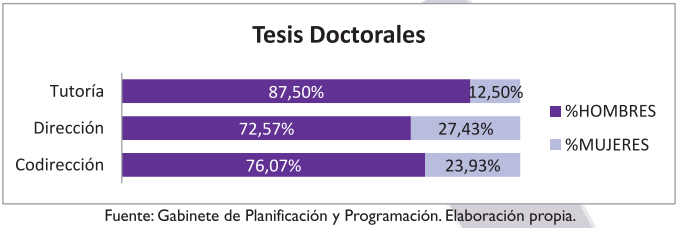
Tampoco se mantiene el rango de equilibrio respecto a la dirección o tutela de tesis doctorales. Aproximadamente tres cuartas partes de las tesis defendidas durante el curso 2014-2015 han sido dirigidas, codirigidas o tuteladas por varones (74,68%).

Tabla 48.- DIRECCIONES, CODIRECCIONES Y TUTORÍAS DE TESIS POR SEXO.

Rol	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Codirección	89	76,07%	28	23,93%	117
Dirección	127	72,57%	48	27,43%	175
Tutoría	14	87,50%	2	12,50%	16
Total general	**230**	74,68%	**78**	25,32%	308

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 22.- DIRECCIONES, CODIRECCIONES Y TUTORÍAS DE TESIS POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

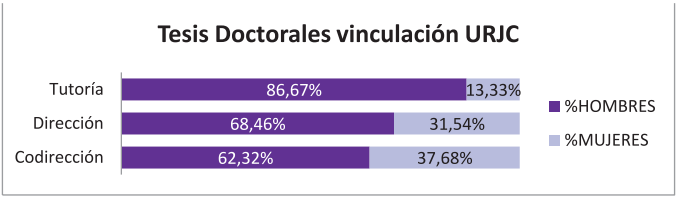
Proporción que desciende ligeramente en el caso de las tesis dirigidas o tuteladas por profesorado con vinculación en la URJC (67,81%).

Tabla 49.- DIRECCIONES, CODIRECCIONES Y TUTORÍAS DE TESIS POR PERSONAL VINCULADO A LA URJC POR SEXO.

Rol URJC	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Codirección	43	62,32%	26	37,68%	69
Dirección	102	68,46%	47	31,54%	149
Tutoría	13	86,67%	2	13,33%	15
Total general	**158**	67,81%	**75**	32,19%	**233**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 23.- DIRECCIONES, CODIRECCIONES Y TUTORÍAS DE TESIS POR PERSONAL VINCULADO A LA URJC POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

2.3.17.- Retribuciones

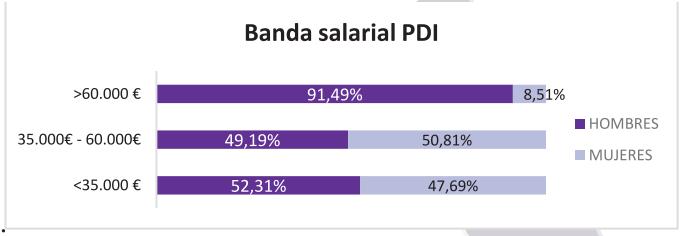
Según los datos recogidos con anterioridad, no sorprende que la inmensa mayoría (91,49%) del PDI con una retribución superior a 60.000 euros anuales sean varones.

Tabla 50.- BANDAS SALARIALES DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIDADOR POR SEXO.

BANDA SALARIAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
<35.000 €	238	52,31%	217	47,69%	455
35.000€ - 60.000€	427	49,19%	441	50,81%	868
>60.000 €	43	91,49%	4	8,51%	47
Total general	**708**	51,68%	**662**	48,32%	**1370**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 24.- BANDAS SALARIALES DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIDADOR POR SEXO



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.4.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Las mujeres representan el 59,62% del Personal de Administración y Servicios (tanto funcionario como laboral), mientras los hombres integran el 40,37% de la plantilla

Tabla 51.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR SEXO.

Total	Total	%
MUJERES	353	59,62%
HOMBRES	239	40,37%
TOTAL	592	100%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.4.1.- Funcionario

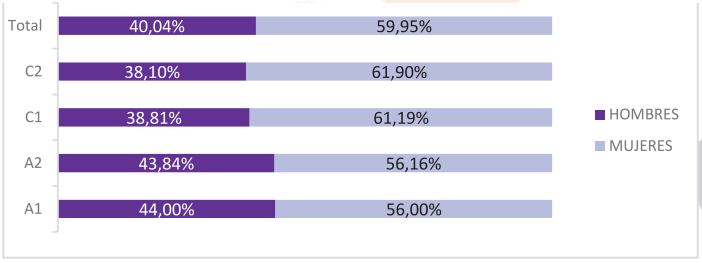
Se constata una mayor presencia de mujeres en todas las escalas de PAS funcionario (59,95%). En la escala A1 representan el 56%, en la A2 el 56,16%, en la C1 el 61,19% y en la C2 el 61,90%. Sin embargo, como se puede observar, su presencia se incrementa en las escalas inferiores. En la escala C se rompen los límites de la representación equilibrada.

Tabla 52.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO POR SEXO Y ESCALA.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
A1	22	44,00%	28	56,00%	50
A2	32	43,84%	41	56,16%	73
C1	85	38,81%	134	61,19%	219
C2	40	38,10%	65	61,90%	105
Total	**179**	**40,04%**	**268**	**59,95%**	**447**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 25.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO POR SEXO Y ESCALA.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.4.2.- Laboral

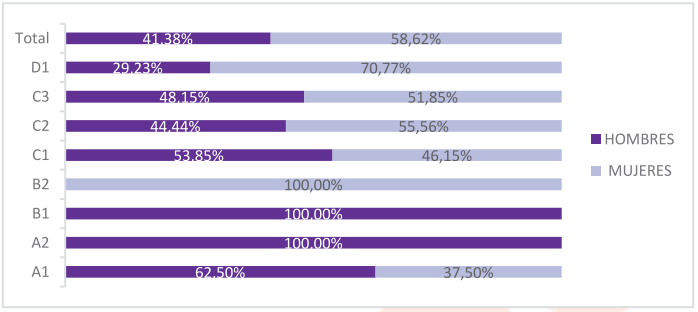
Aunque ligeramente inferior, en el PAS laboral también se constata una mayor presencia femenina (58,62%). Sin embargo, al contrario de lo observado entre el funcionariado, esta distribución no se repite en el conjunto de la escala. Las categorías A2 y B1 están integradas única y exclusivamente por hombres (100%) mientras las categorías B2 y D1 se encuentran mayoritariamente feminizadas, con una presencia femenina del 100% y el 70,77%, respectivamente.

Tabla 53.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL POR SEXO Y ESCALA.

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
A1	5	62,50%	3	37,50%	8
A2	7	100,00%	0	0,00%	7
B1	1	100,00%	0	0,00%	1
B2	0	0,00%	6	100,00%	6
C1	7	53,85%	6	46,15%	13
C2	8	44,44%	10	55,56%	18
C3	13	48,15%	14	51,85%	27
D1	19	29,23%	46	70,77%	65
Total	**60**	**41,38%**	**85**	**58,62%**	**145**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 26.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL POR SEXO Y ESCALA.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.4.3.- Cargos

Como se puede observar en la tabla inferior, las mujeres representan el 60,41% del PAS de la URJC que tienen cargos de dirección o libre designación; rompiendo ligeramente la línea de equilibrio.

Tabla 54.- NÚMERO DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CON CARGO POR SEXO.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Gerente/a General	0	0,00%	1	100,00%	1
Vicegerente/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Gerente/a Campus	2	40,00%	3	60,00%	4
Interventor/a General	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefes/as Servicio	10	37,04%	17	62,96%	27
Dirección / Jefa Gabinete Rector	5	45,45%	6	54,55%	11
Jefa de Sección	40	40,82%	58	59,18%	98
Total	**57**	39,58%	**87**	60,41%	144

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.4.4.- Flexibilidad horaria y permisos maternidad/paternidad

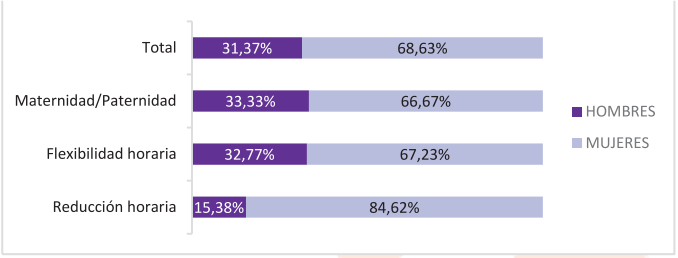
Las personas que disfrutan de algún tipo de flexibilidad en su jornada de trabajo son mayoritariamente mujeres. Tanto en reducción horaria, como en flexibilidad o en permisos de maternidad/paternidad la presencia femenina es superior a la masculina.

Tabla 55.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS QUE DISFRUTA REDUCCIÓN/FLEXIBILIDAD HORARIA O PERMISO MATERNIDAD/PATERNIDAD POR SEXO.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Reducción horaria	2	15,38%	11	84,62%	13
Flexibilidad horaria	39	32,77%	80	67,23%	119
Maternidad/paternidad	7	33,33%	14	66,67%	21
Total	**48**	31,37%	**105**	68,63%	**153**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 27.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS QUE DISFRUTA REDUCCIÓN/FLEXIBILIDAD HORARIA O PERMISO MATERNIDAD/PATERNIDAD POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

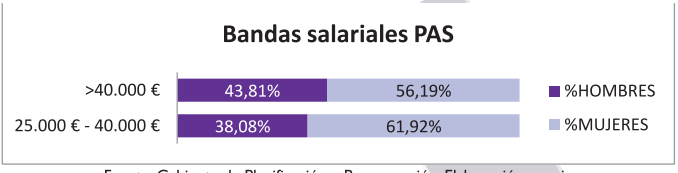
2.4.5.- Retribuciones

Tabla 56.- BANDAS SALARIALES PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR SEXO.

BANDA SALARIAL	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
25.000 € - 40.000 €	140	38,08%	226	61,92%	365
>40.000 €	99	43,81%	127	56,19%	226
Total general	**239**	40,37%	**353**	59,63%	**592**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 28.- BANDAS SALARIALES PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.- ESTUDIANTES

En términos globales, las estudiantes componen el 56,66% del alumnado de la Universidad Rey Juan Carlos, una realidad concordante con la distribución existente en el resto de las universidades públicas. A continuación procederemos se procede a un análisis más detallado del mismo.

2.5.1.- Estudiantes por Rama de Conocimiento

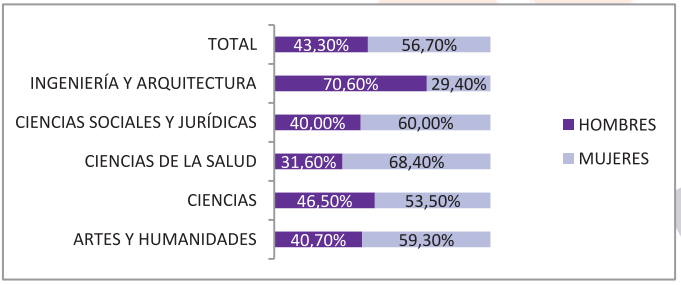
Como podemos comprobar en la tabla inferior las ramas de Artes y Humanidades, Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas, aun teniendo una mayor presencia de mujeres (con un 59,31%, 53,51% y 60,04%, respectivamente), tienen una presencia equilibrada de mujeres y varones. Por el contrario, Ciencias de la Salud se encuentra feminizada (con un 68,44% de alumnas) mientras Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (con un 70,5% de alumnos).

Tabla 57.- ESTUDIANTES POR SEXO Y POR RAMA DEL CONOCIMIENTO2014-2015.

RAMA DEL CONOCIMIENTO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
ARTES Y HUMANIDADES	653	40,7%	952	59,3%	1605
CIENCIAS	662	46,5%	762	53,5%	1424
CIENCIAS DE LA SALUD	1040	31,6%	2256	68,4%	3296
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	10730	40,0%	16127	60,0%	26857
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	3357	70,6%	1400	29,4%	4757
TOTAL	**16442**	43,3%	**21497**	56,7%	**37939**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 29.- ESTUDIANTES POR SEXO Y POR RAMA DEL CONOCIMIENTO 2014-2015.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.- Estudiantes por Ciclo

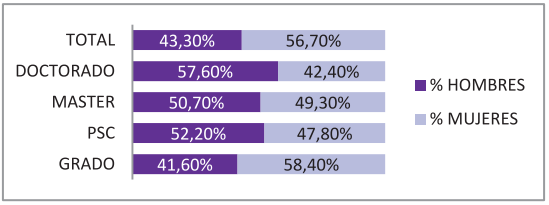
La distribución por sexos en función del ciclo permite afirmar que la presencia femenina es superior en Grados (58,43%), mientras la masculina lo es en Primer y Segundo Ciclo, Máster y Doctorado (con una presencia del 52,21%, 50,71% y 57,61% respectivamente). Como se puede constatar en los apartados siguientes la proporción de mujeres se va reduciendo en los estudios de doctorado y Tercer Ciclo.

Tabla 58.- ESTUDIANTES POR SEXO Y POR CICLO 2014-2015.

CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
GRADO	13276	41,6%	18664	58,4%	31940
PRIMER Y SEGUNDO CICLO	766	52,2%	701	47,8%	1467
MASTER	1553	50,7%	1509	49,3%	3062
TERCER CICLO	847	57,6%	623	42,4%	1470
TOTAL	**16442**	43,3%	**21497**	56,7%	**37939**

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 30.- ESTUDIANTES POR SEXO Y POR CICLO 2014-2015.

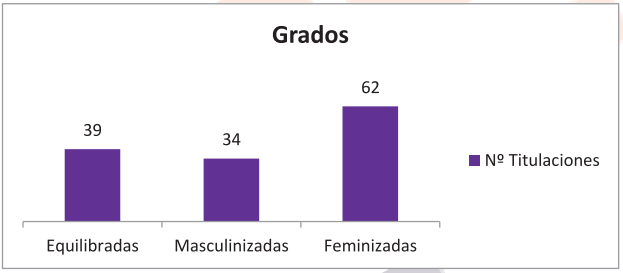


Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.1.- Estudiantes de Grado

La titulación cursada también muestra una asimetría diferencial por sexos. Con carácter general un 30,53% de los grados se encuentran dentro de la franja de equilibrio, un 23,35% están masculinizados y un 46,10% feminizados. Entre los grados masculinizados destacan arquitectura e ingenierías mientras que entre feminizados se encuentran todos aquellos vinculados a las Ciencias Sociales y Jurídicas o Ciencias de la Salud.

Gráfico 31.- TITULACIONES DE GRADO EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS

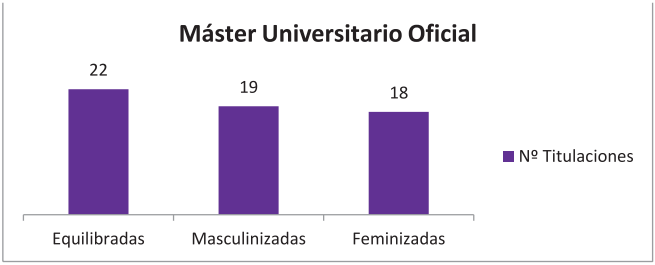


Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.2.- Estudiantes de Máster Universitario Oficial

Sólo la tercera parte de los Másteres Universitarios impartidos en la URJC tienen una presencia equilibrada (34,95%) mientras que el 36,89% se encuentran masculinizados y el 28,15% feminizados.

Gráfico 32.- TITULACIONES DE MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS.



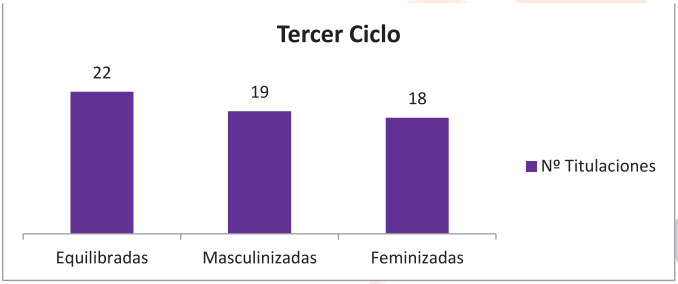
Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.3.- Estudiantes de Tercer Ciclo

Como se apuntaba con anterioridad, la presencia de mujeres se reduce, sustancialmente, en los estudios de postgrado y tercer ciclo. Sólo el 31,63% de la oferta formativa se encuentra equilibrada, mientras la masculinizada presenta el 47,95% y la feminizada el 20%

A continuación se muestra la distribución de los estudios de Posgrado y Tercer Ciclo en función del alumnado matriculado en ellos: equilibrados, masculinizados y feminizados.

Gráfico 33.- TITULACIONES DE TERCER CICLO EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS.

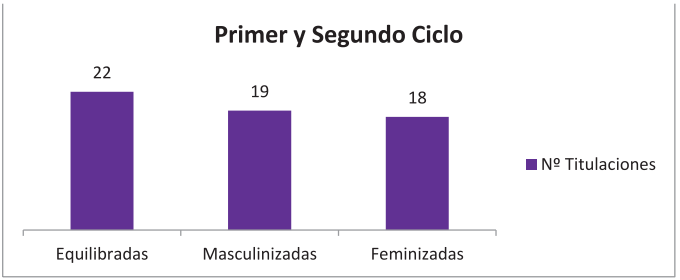


Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.4.- Estudiantes de Primer y Segundo Ciclo

Finalmente, mostramos la distribución de los estudios de Primer y Segundo Ciclo (en extinción) en función del alumnado matriculado: equilibrados (54,83%), masculinizados (30,64%) y feminizados (30,64%), donde se constata la pauta por áreas de conocimiento señalada en el apartado 5.3.

Gráfico 34.- TITULACIONES DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS.

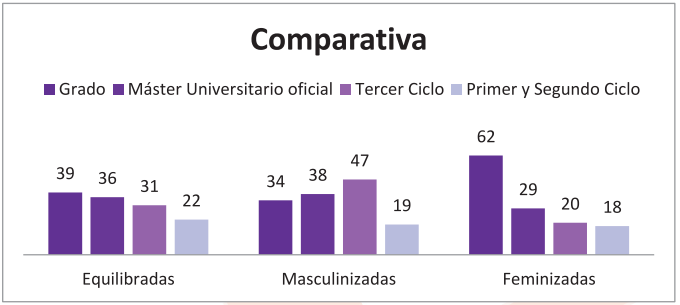


Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.2.5.- Análisis comparado entre ciclos formativos

Si hacemos una gráfica comparativa sobre la presencia equilibrada, masculinizada o feminizada de estudiantes en los diferentes ciclos, podremos observar lo siguiente:

Gráfico 35.- COMPARACIÓN DEL NÚMERO DE TITULACIONES EQUILIBRADAS, FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS POR CICLOS.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.3.- Egresados y egresadas

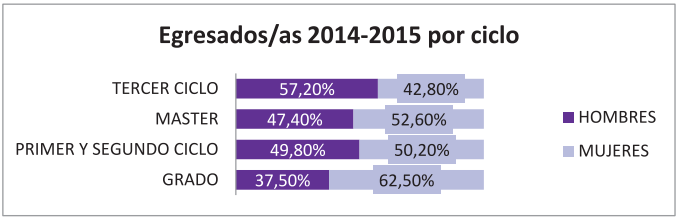
En todos los ciclos formativos, exceptuando el doctorado y tercer Ciclo, la presencia de mujeres entre el alumnado egresado o matriculado es superior a la de varones.

Tabla 59.- ESTUDIANTES EGRESADOS Y EGRESADAS POR SEXO Y POR CICLO 2014-2015.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
GRADO	1398	37,5%	2326	62,5%	3724
PRIMER Y SEGUNDO CICLO	326	49,8%	328	50,2%	654
MASTER	707	47,4%	786	52,6%	1493
TERCER CICLO	83	57,2%	62	42,8%	145
TOTAL	2514	41,8%	3502	58,2%	6016

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 36.- ESTUDIANTES EGRESADOS Y EGRESADAS POR SEXO Y POR CICLO 2014-2015.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

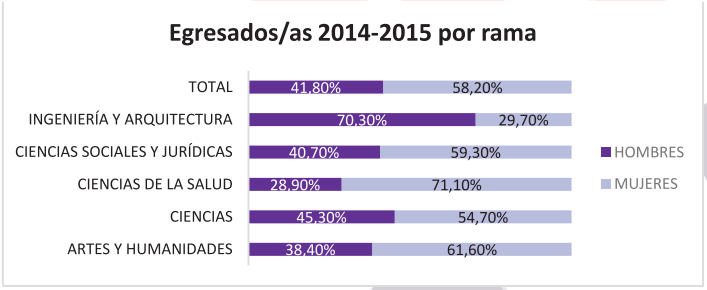
Si analizamos los egresados y egresadas por rama, la proporción de mujeres es mayor que la de hombres; exceptuando la rama de las ingenierías y arquitectura donde sólo representan el 29,74% del total de alumnado egresado.

Tabla 60.- ESTUDIANTES EGRESADOS Y EGRESADAS POR SEXO Y POR RAMA 2014-2015.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
ARTES Y HUMANIDADES	56	38,4%	90	61,6%	146
CIENCIAS	87	45,3%	105	54,7%	192
CIENCIAS DE LA SALUD	184	28,9%	453	71,1%	637
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1861	40,7%	2716	59,3%	4577
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	326	70,3%	138	29,7%	464
TOTAL	2514	41,8%	3502	58,2%	6016

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 37.- NÚMERO ESTUDIANTES EGRESADOS Y EGRESADAS POR SEXO Y POR RAMA 2014-2015.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

2.5.4.- Tesis defendidas

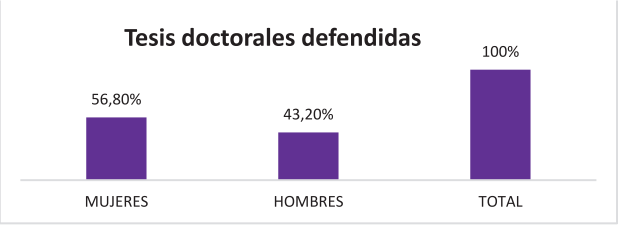
El núcleo de personas que leyeron su tesis en el año 2015 en la URJC estuvo compuesto en un 56,8% por mujeres y en un 43,2% por hombres.

Tabla 61.- TESIS DEFENDIDA EN 2015 POR SEXO.

	Total	%
MUJERES	71	56,8%
HOMBRES	54	43,2%
TOTAL	125	100%

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

Gráfico 38.- TESIS DEFENDIDAS EN 2015 POR SEXO.



Fuente: Gabinete de Planificación y Programación. Elaboración propia.

3. EJES ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1.- <EJE 1> POLÍTICA DE IGUALDAD Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL: **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.**		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
1. **Generar una cultura de igualdad en la política institucional de la URJC**	**ACCIÓN 1.** Difundir entre la comunidad universitaria el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de la URJC, así como la normativa y derechos existentes en materia de conciliación e igualdad realizando campañas específicas.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1**. Unidad de Igualdad. Gerencia. Rectorado. Recursos Humanos PDI y PAS. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS.
	ACCIÓN 2. Incluir en la programación de actividades de la URJC acciones que contribuyan a la consecución de la igualdad	**ORGANISMO RESPONSABLE 2**. Rectorado. Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 3. Elaboración de una guía de lenguaje y comunicación no sexista promoviendo su uso en todas las comunicaciones de la URJC y en sus disposiciones normativas.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Rectorado. Dirección de Comunicación Gerencia.
	ACCIÓN 4. Establecer un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género previo a la elaboración de disposiciones normativas.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4.** Unidad de Igualdad. Secretaría General.
	ACCIÓN 5. Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos "honoris causa", entre el profesorado que imparte las lecciones inaugurales y, en general, entre las personas en las que recaen distinciones y honores.	**ORGANISMO RESPONSABLE 5.** Secretaría General. Claustro. Consejo de Gobierno.
	ACCIÓN 6. Diseñar materiales de promoción de la URJC que no transmitan imagen y lenguaje sexista.	**ORGANISMO RESPONSABLE 6.** Unidad de Igualdad. Dirección de Comunicación.
	ACCIÓN 7. Establecer una partida presupuestaria destinada a fomentar la igualdad en la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 7.** Rectorado. Gerencia.
	ACCIÓN 8. Difusión del protocolo de	**ORGANISMO RESPONSABLE 8.**

	acoso de la URJC y realizar evaluación del mismo.	Comité de Seguridad y Salud. Defensora del Universitario. Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 9. Visibilizar y dar a conocer el Observatorio y la Unidad de Igualdad en todas las publicaciones de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 9.** Rectorado. Dirección de Comunicación. Observatorio de Igualdad.
	ACCIÓN 10. Desagregar datos por sexo en todas las estadísticas, informes, acciones, etc. que se realicen en la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 10.** Gabinete de planificación y programación. Gerencia. Secretaría General. Observatorio/Unidad de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
2. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	**ACCIÓN 1.** Desarrollar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Observatorio de Igualdad.
	ACCIÓN 2. Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) y del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Observatorio de Igualdad. Vicerrectorado de Cooperación al Desarrollo, Voluntariado y Relaciones Institucionales.
	ACCIÓN 3. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3**. Vicerrectorado de Estudiantes. Observatorio de Igualdad.
	ACCIÓN 4. Programar acciones formativas en materia de violencia de género, difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género, y facilitar a las mujeres víctima el ejercicio de sus derechos.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4**. Defensora del Universitario. Gerencia. Observatorio de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
3. Formar a la comunidad universitaria en recursos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género.	**ACCIÓN 1.** Incluir materias relativas a igualdad en los planes de formación, del PDI y del PAS, de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia. Observatorio de Igualdad.

3.2.- <EJE 2> DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL 1: **Integrar la perspectiva de género en la docencia de la URJC**		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
1. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado.	**ACCIÓN 1.** Facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 2. Promover una oferta apropiada de materias relacionadas con los Estudios de Género y la igualdad.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 3. Incluir una oferta apropiada de materias relacionadas con los Estudios de Género y la igualdad en la formación vinculada al Reconocimiento Académico de Créditos (RAC).	**ORGANISMO RESPONSABLE 3**. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 4. Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de grado mediante la convocatoria de un premio para los Trabajos Fin de Grado de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4.** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 5. Incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docentia, Acredita, etc…).	**ORGANISMO RESPONSABLE 5**. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos. Vicerrectorado de Profesorado e Investigación.
	ACCIÓN 6. Consolidar y sistematizar los diferentes seminarios y jornadas formativas sobre género e igualdad, ofrecidas desde las distintas áreas de conocimiento y departamentos de la URJC, de cara a ofrecer y acreditar un Itinerario Formativo de carácter voluntario Anexo al Título para el alumnado de cualquier grado de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 6**. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES PROPUESTAS	ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN
2. Impulsar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de posgrado.	**ACCIÓN 1.** Fomentar la perspectiva de género en los estudios de posgrado y consolidar el doctorado en estudios interdisciplinares de género.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1** Vicerrectorado de Títulos Propios, Formación Continua, Posgrado y Relaciones Internacionales.
	ACCIÓN 2. Facilitar el intercambio tanto de docentes como de estudiantes de programas de posgrado internacionales.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Vicerrectorado de Profesorado e Investigación. Escuela Internacional de Doctorado.
	ACCIÓN 3. Promover y difundir la formación específica en igualdad de género en los estudios de posgrado mediante la convocatoria de un premio para las Tesis Doctorales y los Trabajos Fin de Máster de excelencia en los que se aborden contenidos relativos a los Estudios de Género e igualdad.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos. Escuela de Másteres Oficiales. Escuela Internacional de Doctorado.
	ACCIÓN 4. Promover la realización de actividades formativas en Estudios de Género e igualdad en la Escuela Internacional de Doctorado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4.** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos. Escuela Internacional de Doctorado.
	ACCIÓN 5. Incluir la incorporación de la perspectiva de género en las Guías docentes como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docentia, Acredita, etc…).	**ORGANISMO RESPONSABLE 5.** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos. Vicerrectorado de Profesorado e Investigación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
3. Promover la difusión y publicación de materiales docentes con perspectiva de género.	**ACCIÓN 1.** Impulsar la publicación y difusión de materiales docentes con perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Servicio de Publicaciones. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 2. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de evaluación de los materiales docentes que publica el Servicio de Publicaciones de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Docencia y Ordenación Académica y Títulos.
	ACCIÓN 3. Incluir la incorporación de	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.**

	la perspectiva de género en los materiales docentes como una actividad de innovación docente a efectos de la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente del profesorado (Docentia, Acredita, etc…).	Observatorio de Igualdad. Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos. Vicerrectorado de Profesorado e Investigación.

OBJETIVO GENERAL 2: **Promover la perspectiva de género en la investigación de la URJC**		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
1. Facilitar la presencia de mujeres en las actividades de investigación.	**ACCIÓN 1.** Diseño y aplicación de un plan estratégico para fomentar la paridad entre las y los investigadores/as principales (IP).	**ORGANISMO RESPONSABLE 1**. Vicerrectorado de Profesorado e Investigación.
	ACCIÓN 2 Diseñar una estrategia institucional de formación de las investigadoras en la gestión de proyectos.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2**. Vicerrectorado de Innovación, Calidad Científica e Infraestructuras de Investigación.
	ACCIÓN 3. Incorporar investigadoras especializadas en Estudios de Género en los órganos de evaluación de las convocatorias de investigación de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3**. Unidad de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
2. Difundir y premiar las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.	**ACCIÓN 1.** Difundir los trabajos de investigación de excelencia que incorpore la perspectiva de género promovidos o elaborados por profesorado de la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Vicerrectorado de Profesorado e Investigación.
	ACCIÓN 2. Promover la convocatoria de un Premio de investigación en Estudios de Género en la URJC.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2**. Vicerrectorado de Innovación, Calidad Científica e Infraestructuras de Investigación.

3.3.- <EJE 3> ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS, en los procesos de acceso, promoción profesional y retribuciones		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional.	**ACCIÓN 1.** Acompañar las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público de un informe de impacto de género, y justificar cuando éste no proceda. **ACCIÓN 2.** Garantizar que los criterios de contratación, de evaluación de currícula y/o de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta por razón de sexo o identidad sexual. **ACCIÓN 3.** Adoptar medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas, para la atención de mujeres en circunstancias de embarazo de riesgo.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia (medidas para PAS). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI), **ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Unidad de Igualdad. Recursos humanos de PAS y PDI. Juntas y Comités de PAS y PDI. **ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Recursos humanos de PAS y PDI. Juntas y Comités de PAS y PDI.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
2. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el PDI y el PAS, en todos los niveles profesionales, y, en el caso del PDI, también en las distintas áreas de conocimiento.	**ACCIÓN 1.** Adaptar la normativa sobre jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos tanto del PDI como del PAS, para que contemple la posibilidad de participar en cursos de formación, procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo durante el disfrute del permiso de maternidad, paternidad o de cuidado de personas dependientes. **ACCIÓN 2.** Impulsar medidas de reciclaje formativo de las personas durante periodo de excedencia o tras su reincorporación, procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes, dándoles preferencia para participar en actividades de formación.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia (medidas para PAS). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI). Recursos humanos de PAS y PDI. Servicio de Formación. Juntas y Comités de PAS y PDI. **ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Gerencia (medidas para PAS). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI). Recursos humanos de PAS y PDI. Servicio de Formación. Juntas y Comités de PAS y PDI.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES PROPUESTAS	ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN
3. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el equilibrio en el número de mujeres y hombres aspirantes a plazas de acceso libre, de promoción interna y becas.	**ACCIÓN 1.** Incluir un tema de igualdad en los temarios de oposiciones y/o concursos del PAS y valorar como mérito la formación en igualdad.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia (medidas para PAS). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI). Recursos humanos de PAS y PDI. Servicio de Formación. Juntas y Comités de PAS y PDI.
	ACCIÓN 2. Difundir los motivos por los que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres de la plantilla es un indicador de calidad de la empresa.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Gerencia (medidas para PAS). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (medidas para PDI). Recursos humanos de PAS y PDI. Juntas y Comités de PAS y PDI.
	ACCIÓN 3. Estudiar a nivel departamental y de área los motivos de por qué están saliendo más plazas CU con candidatos hombres que con candidatas mujeres, y proponer medidas correctoras en su caso.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Consejos de Departamento. Recursos humanos PDI.
	ACCIÓN 4. Averiguar si existe el dato del número de mujeres y de hombres que han obtenido acreditación de la ANECA para optar a obtener cátedra, y si no, registrarlo, para poder valorar si el porcentaje de mujeres acreditadas se corresponde con el de mujeres candidatas y proponer medidas correctoras en su caso.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4.** Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Recursos humanos PDI. Juntas y Comités de PDI. Gabinete de Planificación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES PROPUESTAS	ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN
4. Mejorar las normativas y procedimientos institucionales que contribuyan a lograr el cumplimiento del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concurso nombrados por la universidad (PAS y PDI).	**ACCIÓN 1.** Trasladar a la normativa de la URJC las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso, en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS, en los tribunales o comisiones de plazas del PDI, así como en comisiones de baremación del PDI laboral y velar por su cumplimiento. **ACCIÓN 2.** Reflejar y analizar las situaciones específicas en que, debido al desequilibrio existente entre hombres y mujeres, no es posible cumplir con el criterio de composición equilibrada en la medida en que esto supondría una sobrecarga para el género menos representado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia Recursos humanos PAS. Juntas y Comités de PAS. Recursos humanos PDI. Juntas y Comités de PDI. **ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Gerencia. Recursos humanos PAS. Juntas y Comités de PAS.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
5. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y mujeres en plantilla (globales por colectivos y desagregadas por categorías y niveles retributivos).	**ACCIÓN 1.** Garantizar que los datos de nóminas se puedan calcular exactos para cada mes y año desagregados automáticamente entre mujeres y hombres por sueldo base más todos los tipos de pluses y complementos salariales por colectivo, régimen jurídico, grupo o categoría laboral y dedicación para garantizar evitar posibles discriminaciones.	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Gerencia (medidas para PAS). Recursos humanos PAS. Servicio Nóminas. Juntas y Comités de PAS.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
6. Avanzar hacia una mayor igualdad en las retribuciones medias de hombres y en cada uno de los "complementos	**ACCIÓN 1.** Respecto a los trienios de catedráticas y catedráticos estudiar la relación con su edad media. **ACCIÓN 2.** En las categorías TU y CU analizar los motivos por los que las profesoras obtienen menos sexenios	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Observatorio de Igualdad / Unidad de Igualdad. Recursos humanos PDI. **ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Observatorio de Igualdad / Unidad de Igualdad.

salariales" del PDI.	que los profesores y proponer medidas correctoras en su caso; ídem en CE en relación a la mayor productividad de las profesoras. **ACCIÓN 3.** En las categorías CU y TE analizar los motivos por los cuales las profesoras acceden en menor medida que profesores al desempeño de cargos académicos y proponer medidas correctoras en su caso. Ídem respecto al patrón inverso observado en CE.	Recursos humanos PDI. **ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Observatorio de Igualdad / Unidad de Igualdad. Recursos humanos PDI.

3.4.- <EJE 4> CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal y alumnado de la URJC		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
	ACCIÓN 1. Comprobar anualmente el cumplimiento efectivo de la normativa mínima, y ampliada si la hubiera, respecto de las medidas de conciliación. (Encuesta on-line al personal preguntando si se ha solicitado alguna medida y si se ha hecho efectiva).	**ORGANISMO RESPONSABLE 1**. Gerencia general. Observatorio/Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 2. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007	**ORGANISMO RESPONSABLE 2**. Gerencia. Observatorio/Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 3. Incluir entre los criterios para la determinación de la jornada laboral, la posibilidad de adaptación a las particulares necesidades de conciliación del PDI y PAS, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas de los servicios lo permitan	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Recursos Humanos PDI y PAS. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS. Vicerrectorado de Profesorado.
	ACCIÓN 4. Cuantificar los recursos de la propia institución destinados a facilitar la conciliación: ayudas económicas por concepto de guardería, natalidad y adopción, comedores, campus de verano, etc.	**ORGANISMO RESPONSABLE 4.** Gerencia.
	ACCIÓN 5. Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes (Escuela Infantil, Centro para Mayores, Campamento de Verano), con su correspondiente aumento de recursos de la propia institución.	**ORGANISMO RESPONSABLE 5.** Gerencia. Vicerrectorado de extensión universitaria. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS.
	ACCIÓN 6. Incluir en la normativa de las Facultades y de las Escuelas; que regulan la solicitud de cambio de turno por parte del alumnado un criterio relativo al cuidado de menores y personas dependientes, en la	**ORGANISMO RESPONSABLE 6**. Vicerrectorado de estudiantes. Decanatos de Facultades y Escuelas. Secretarias de Facultades y Escuelas

	medida de las disponibilidades organizativas de la URJC	
	ACCIÓN 7. Diseñar las actividades académicas —en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad— de modo que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar de las y los estudiantes.	**ORGANISMO RESPONSABLE 7.** Vicerrectorado de docencia. Decanatos de Facultades y Escuelas. Secretarias de Facultades y Escuelas.
	ACCIÓN 8. Criterios para el establecimiento de horarios de reuniones que favorezcan la conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar, respetando el horario flexible aprobado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 8.** Gerencia. Decanatos de Facultades y Escuelas. Departamentos.
	ACCIÓN 9. Organizar los cursos de formación del PAS/PDI en horarios o modalidades que faciliten la conciliación, y a tal efecto se incrementará la oferta formativa online dirigida al PDI, PAS y estudiantado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 9.** Gerencia. Formación. Vicerrectorado de profesorado. Vicerrectorado de Docencia.
	ACCIÓN 10. Establecimiento de un protocolo o procedimiento ágil y eficaz para la solicitud de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que incluya plazos de respuesta adecuados para garantizar la finalidad perseguida.-	**ORGANISMO RESPONSABLE 10.** Gerencia. Recursos humanos de PAS y PDI.
	ACCIÓN 11. Establecer criterios que no penalicen a hombres y mujeres que solicitan permisos, licencias, etc. para conciliación, en los procesos de evaluación, que les permitan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones que el resto. En concreto, en el programa propio de Docentia, se debería contabilizar durante el periodo de permiso, el valor medio de docencia impartida por la persona en cuestión, en los cursos anteriores.	**ORGANISMO RESPONSABLE 11.** Vicerrectorado de Docencia, Ordenación Académica y Títulos .
	ACCIÓN 12. Ampliar y flexibilizar el plazo de solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años, hasta los 6 años de edad, que es cuando comienza la enseñanza obligatoria, con una duración máxima de excedencia tres años.	**ORGANISMO RESPONSABLE 12.** Gerencia. Recursos humanos de PAS y PDI. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS.
	ACCIÓN 13. Sujeto a la disponibilidad	**ORGANISMO RESPONSABLE 13.**

	financiera actual, introducir una ayuda complementaria para los gastos ocasionados por la movilidad destinados a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar (por ejemplo, para la atención a mayores o menores dependientes durante la ausencia).	Gerencia. Recursos humanos de PAS y PDI. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS.
	ACCIÓN 14. Sujeto a la disponibilidad financiera actual, considerar algún tipo de ayuda asistencial a las víctimas de violencia de género cuyos ingresos superan el mínimo legal para acudir al turno de oficio, pero no son suficientes para costear ese tipo de gastos sin que ello suponga duras restricciones a su calidad de vida	**ORGANISMO RESPONSABLE 14.** Gerencia. Recursos humanos de PAS y PDI. Comités y Juntas de Personal de PDI y PAS.

3.5.- <EJE 5> PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO GENERAL: **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.**		
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
1. Incrementar la participación de las mujeres en aquellos espacios donde estén infrarrepresentadas.	**ACCIÓN 1**. Incorporar en la normativa interna, así como en los planes estratégicos de la URJC medidas que promuevan la participación equilibrada de mujeres y hombres sobre la base de un diagnóstico participativo con representación de los colectivos implicados (PDI, PAS, alumnado).	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Secretaría General. Claustro. Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 2. Impulsar y apoyar mediante información y asesoramiento a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	**ORGANISMO RESPONSABLE 2**. Vicerrectorado de Estudiantes. Consejo de Estudiantes. Observatorio de Igualdad.
	ACCIÓN 3. Distinguir anualmente a los Departamentos, Facultades, órganos de gobierno, representación, asociaciones estudiantiles, equipos de investigación o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Consejo de Gobierno. Observatorio/Unidad de Igualdad. Consejo Social.
OBJETIVO ESPECÍFICO	**ACCIONES PROPUESTAS**	**ORGANISMO RESPONSABLE DE CADA ACCIÓN**
2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la URJC y sus centros.	**ACCIÓN 1.** Elaborar una normativa que regule la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los equipos de dirección (Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación)	**ORGANISMO RESPONSABLE 1.** Secretaría General. Claustro. Observatorio/Unidad de Igualdad.
	ACCIÓN 2. Elaborar un plan de actuación para la efectiva y progresiva implementación de la normativa que regule la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los equipos de	**ORGANISMO RESPONSABLE 2.** Secretaría General. Claustro. Observatorio/Unidad de Igualdad.

	dirección (Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación) **ACCIÓN 3.** Establecer medidas y actuaciones concretas para estimular la participación equilibrada de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e interuniversitarias, así como en los órganos de representación sobre la base de un diagnóstico realizado con la participación y propuestas del alumnado.	**ORGANISMO RESPONSABLE 3.** Secretaría General. Vicerrectorado de Estudiantes. Observatorio/Unidad de Igualdad.

4. EVALUACIÓN

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

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

ANEXO I: Distribución PDI por área de conocimiento

Tabla 62.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO EN ÁREA DE CONOCIMIENTO EQUILIBRADA.

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
Anatomía Patológica	2	50,00%	2	50,00%	4
Anatomía y Embriología Humana	5	45,45%	6	54,55%	11
Botánica	4	57,14%	3	42,86%	7
Ciencia Política y de la Administración	7	53,85%	6	46,15%	13
Comunicación Audiovisual y Publicidad	36	59,02%	25	40,98%	61
Derecho Administrativo	7	58,33%	5	41,67%	12
Derecho Constitucional	10	50,00%	10	50,00%	20
Derecho Eclesiástico del Estado	1	50,00%	1	50,00%	2
Derecho Financiero y Tributario	4	40,00%	6	60,00%	10
Derecho Internacional Público y RR.II.	5	50,00%	5	50,00%	10
Derecho Mercantil	10	55,56%	8	44,44%	18
Electrónica	1	50,00%	1	50,00%	2
Escultura	4	57,14%	3	42,86%	7
Estadística e Investigación Operativa	9	47,37%	10	52,63%	19
Estética y Teoría de las Artes	10	40,00%	15	60,00%	25
Estomatología	20	46,51%	23	53,49%	43
Expresión Gráfica Arquitectónica	2	50,00%	2	50,00%	4
Filosofía	3	60,00%	2	40,00%	5
Filosofía del Derecho	3	42,86%	4	57,14%	7
Fisioterapia	30	44,78%	37	55,22%	67
Histología	2	40,00%	3	60,00%	5
Historia e Instituciones Económicas	4	57,14%	3	42,86%	7
Historia Medieval	1	50,00%	1	50,00%	2
Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales	2	50,00%	2	50,00%	4
Ingeniería Química	30	56,60%	23	43,40%	53
Lenguaje y Sistemas Informáticos	11	55,00%	9	45,00%	20
Lingüística General	4	57,14%	3	42,86%	7
Medicina	28	59,57%	19	40,43%	47
Medicina Preventiva y Salud Pública	6	42,86%	8	57,14%	14
Organización de Empresas	14	45,16%	17	54,84%	31
Periodismo	30	55,56%	24	44,44%	54
Pintura	4	50,00%	4	50,00%	8
Proyectos Arquitectónicos	3	60,00%	2	40,00%	5
Psicobiología	1	50,00%	1	50,00%	2
Psicología Social	6	54,55%	5	45,45%	11
Química Física	2	50,00%	2	50,00%	4
Radiología y Medicina Física	3	60,00%	2	40,00%	5
Teoría e Historia de la Educación	1	50,00%	1	50,00%	2
Urbanística y Ordenación del Territorio	1	50,00%	1	50,00%	2

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 63.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO EN ÁREA DE CONOCIMIENTO MASCULINIZADA.

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
Arqueología	1	100,00%		0,00%	1
Arquitectura y Tecnología de Computadores	12	75,00%	4	25,00%	16
Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial	26	81,25%	6	18,75%	32
Ciencias y Técnicas Historiográficas	1	100,00%		0,00%	1
Cirugía	25	96,15%	1	3,85%	26
Construcciones Arquitectónicas	3	100,00%		0,00%	3
Didáctica de la Expresión Musical	2	100,00%		0,00%	2
Didáctica y Organización Escolar	2	66,67%	1	33,33%	3
Ecología	12	75,00%	4	25,00%	16
Economía Aplicada	41	65,08%	22	34,92%	63
Electromagnetismo	4	66,67%	2	33,33%	6
Expresión Gráfica de la Ingeniería	4	66,67%	2	33,33%	6
Filología Italiana	1	100,00%		0,00%	1
Física Aplicada	11	91,67%	1	8,33%	12
Fundamentos de Análisis Económico	7	63,64%	4	36,36%	11
Geodinámica Interna	6	75,00%	2	25,00%	8
Historia Contemporánea	6	75,00%	2	25,00%	8
Historia de la Ciencia	1	100,00%		0,00%	1
Historia del Derecho y las Instituciones	10	76,92%	3	23,08%	13
Ingeniería Aeroespacial	3	100,00%		0,00%	3
Ingeniería Mecánica	5	100,00%		0,00%	5
Ingeniería Telemática	10	83,33%	2	16,67%	12
Lengua Española	3	75,00%	1	25,00%	4
Literatura Española	1	100,00%		0,00%	1
Máquinas y Motores Térmicos	1	100,00%		0,00%	1
Matemática Aplicada	14	73,68%	5	26,32%	19
Mecánica de Fluidos	2	100,00%		0,00%	2
Métodos de Inv. y Diagnóstico en Educación	1	100,00%		0,00%	1
Obstetricia y Ginecología	5	83,33%	1	16,67%	6
Oftalmología	1	100,00%		0,00%	1
Pediatría	2	66,67%	1	33,33%	3
Química Inorgánica	5	71,43%	2	28,57%	7
Sociología	14	70,00%	6	30,00%	20
Tecnologías del Medio Ambiente	5	83,33%	1	16,67%	6
Teoría de la Señal y Comunicaciones	18	81,82%	4	18,18%	22

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 64.- PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO EN ÁREA DE CONOCIMIENTO FEMINIZADA.

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
Biología Celular		0,00%	1	100,00%	1
Bioquímica y Biología Molecular	2	20,00%	8	80,00%	10
Ciencia de los Materiales e Ing. Metalúrgica	5	33,33%	10	66,67%	15
Comercialización e Investigación de Mdos.	11	28,95%	27	71,05%	38
Derecho Civil	9	33,33%	18	66,67%	27
Derecho del Trabajo y Seguridad Social	4	20,00%	16	80,00%	20
Derecho Internacional Privado	1	14,29%	6	85,71%	7
Derecho Penal	3	33,33%	6	66,67%	9
Derecho Procesal	3	33,33%	6	66,67%	9
Derecho Romano	1	25,00%	3	75,00%	4
Dibujo	4	33,33%	8	66,67%	12
Didáctica de la Lengua y la Literatura		0,00%	2	100,00%	2
Didáctica de la Matemática	1	16,67%	5	83,33%	6
Economía Financiera y Contabilidad	33	36,67%	57	63,33%	90
Educación Física y Deportiva		0,00%	1	100,00%	1
Enfermería	10	33,33%	20	66,67%	30
Estudios Árabes e Islámicos		0,00%	1	100,00%	1
Farmacología	2	33,33%	4	66,67%	6
Filología Alemana	2	28,57%	5	71,43%	7
Filología Francesa		0,00%	6	100,00%	6
Filología Inglesa	5	21,74%	18	78,26%	23
Filosofía Moral	1	33,33%	2	66,67%	3
Fisiología	4	36,36%	7	63,64%	11
Fisiología Vegetal		0,00%	2	100,00%	2
Geodinámica Externa	1	33,33%	2	66,67%	3
Geografía Humana	2	33,33%	4	66,67%	6
Historia Antigua	1	33,33%	2	66,67%	3
Historia del Arte	2	33,33%	4	66,67%	6
Historia Moderna	1	33,33%	2	66,67%	3
Inmunología		0,00%	1	100,00%	1
Mecánica de Med. Contin. y Tª de Estruct.	1	33,33%	2	66,67%	3
Medicina Legal y Forense		0,00%	1	100,00%	1
Microbiología		0,00%	3	100,00%	3
Nutrición y Bromatología		0,00%	3	100,00%	3
Personalidad, Evaluación y Tratam.Psico.	3	37,50%	5	62,50%	8
Psicología Básica		0,00%	2	100,00%	2
Psiquiatría		0,00%	1	100,00%	1
Química Analítica	1	33,33%	2	66,67%	3
Química Orgánica	1	33,33%	2	66,67%	3
Tecnología Electrónica	3	37,50%	5	62,50%	8
Traducción e Interpretación		0,00%	1	100,00%	1

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

ANEXO II: Distribución por titulaciones y ciclos

A.2.1 Estudios de Grado

Tabla 65.- ESTUDIANTES POR SEXO EN GRADO EQUILIBRADO.

GRADOS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Degree in Economics (Móstoles)	24	57,14	18	42,86	42
Doble grado en Admón. y Dirección de Empresas y Derecho (Móstoles,Vicálvaro, Fuenlabrada)	539	47,74	590	52,26	1129
Doble grado en Ciencia Política y Gestión Pública e Igualdad de Género (Vicálvaro)	3	42,86	4	57,14	7
Doble grado en Comunicación Audiovisual y Admón. y Dirección de Empresas (Fuenlabrada)	108	43,20	142	56,80	250
Doble grado en Contabilidad y Finanzas y Derecho (Fuenlabrada,Vicálvaro)	33	51,56	31	48,44	64
Doble grado en Economía Financiera y Actuarial y Economía (Vicálvaro)	22	56,41	17	43,59	39
Doble grado en Economía Financiera y Actuarial y Admón. y Dirección de Empresas (Vicálvaro)	18	40,91	26	59,09	44
Doble grado en Economía y Derecho (Aranjuez, Fuenlabrada)	24	48,98	25	51,02	49
Doble grado en Historia y Periodismo (Vicálvaro)	61	50,41	60	49,59	121
Doble grado en Ingeniería en Sistemas de Telecomunicación y Admón. y Dirección de Empresas (Fuenlabrada)	21	55,26	17	44,74	38
Doble grado en Ingeniería Informática y Admón. y Dirección de Empresas (Vicálvaro)	36	59,02	25	40,98	61
Doble grado en Ingeniería Ambiental y Organización Industrial (Móstoles)	18	52,94	16	47,06	34
Doble grado en Ingeniería Química e Ingeniería de la Energía (Móstoles)	32	59,26	22	40,74	54
Doble grado en Ingeniería Química-Ingeniería en Organización industrial (Móstoles)	16	45,71	19	54,29	35
Doble grado en Sociología y Admón. y Dirección de Empresas (Vicálvaro)	15	51,72	14	48,28	29
Administración y Dirección de Empresas (ingles) (Vicálvaro)	199	57,68	146	42,32	345
Admón. y Dirección de empresas (Móstoles,Vicálvaro, Fuenlabrada)	1654	52,93	1471	47,07	3125
Admón. y Dirección de Empresas (semipresencial) (on-line) (Vicálvaro)	120	47,06	135	52,94	255
Ciencia Política y Gestión Pública (semipresencial) (on-line) (Vicálvaro)	40	44,44	50	55,56	90
Ciencia Política y Gestión Pública (Fuenlabrada,Vicálvaro)	73	55,30	59	44,70	132
Ciencias Ambientales (Móstoles)	176	54,49	147	45,51	323
Ciencias Experimentales (Móstoles)	59	44,36	74	55,64	133
Comunicación Audiovisual (Fuenlabrada)	319	44,43	399	55,57	718
Contabilidad y finanzas (Fuenlabrada, Móstoles,Vicálvaro)	224	45,53	268	54,47	492
Criminología (Vicálvaro)	186	42,37	253	57,63	439
Derecho (Móstoles)	134	42,41	182	57,59	316
Derecho (semipresencial) (on-line) (Vicálvaro)	96	46,83	109	53,17	205
Economía (Fuenlabrada)	123	53,02	109	46,98	232
Economía Financiera y Actuarial (Vicálvaro)	85	52,80	76	47,20	161
Educación Primaria y Educación Primaria Mención (Fuenlabrada)	181	49,59	184	50,41	365
Fisioterapia (Alcorcón)	246	41,69	344	58,31	590

Fundamentos de la Arquitectura (Fuenlabrada)	102	47,44	113	52,56	215
Ingeniería Ambiental (Móstoles)	86	45,03	105	54,97	191
Ingeniería Química (Móstoles)	134	51,54	126	48,46	260
Marketing (Aranjuez, Fuenlabrada, Móstoles, Vicálvaro)	455	46,38	526	53,62	981
Marketing (ingles) (Vicálvaro)	129	42,02	178	57,98	307
Periodismo (Fuenlabrada)	300	40,38	443	59,62	743
Periodismo (semipresencial) (On-line) (Fuenlabrada)	112	45,53	134	54,47	246
Sociología (Vicálvaro)	63	48,46	67	51,54	130

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 66.- ESTUDIANTES POR SEXO EN GRADO MASCULINIZADO.

GRADO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Degree in Aerospace Engineering in Air Navigation (Fuenlabrada)	24	70,59	10	29,41	34
Doble G. Diseño y Desarrollo de Videojuegos - Ingeniería de Computadores (Móstoles)	10	66,67	5	33,33	15
Doble Grado Ciencia Política y Gestión Pública-Derecho (Semipresencial) (On-Line) (Vicálvaro)	8	66,67	4	33,33	12
Doble Grado en Admón. y Dirección de Empresas y Derecho (Aranjuez)	36	69,23	16	30,77	52
Doble Grado en Ciencia Política y Gestión Pública - Economía (Fuenlabrada, Vicálvaro)	31	67,39	15	32,61	46
Doble Grado en Economía e Historia (Vicálvaro)	23	60,53	15	39,47	38
Doble Grado en Historia y Ciencia Política y Gestión Pública (Vicálvaro)	31	70,45	13	29,55	44
Doble Grado en Ingeniería Informática e Ingeniería de Computadores (Móstoles)	47	94,00	3	6,00	50
Doble Grado en Ingeniería de Energía-Ingeniería Organización Industrial (Móstoles)	23	62,16	14	37,84	37
Doble Grado en Ingeniería de Materiales-Ingeniería en Energía (Móstoles)	40	75,47	13	24,53	53
Doble Grado en Ingeniería de Materiales-Organización Industrial (Móstoles)	27	79,41	7	20,59	34
Doble Grado en Ingeniería del Software y Matemáticas (Móstoles)	25	75,76	8	24,24	33
Doble Grado en Ingeniería Informática e Ingeniería del Software (Móstoles)	58	89,23	7	10,77	65
Doble Grado en Ingeniería Informática y Matemáticas (Móstoles)	22	73,33	8	26,67	30
Doble Grado Ingeniería Técnica de Telecomunicación-Ingeniería Aeroespacial- Aeronaval (Fuenlabrada)	11	68,75	5	31,25	16
Doble Grado Ingeniería Informática y Admón. y Dirección de Empresas (Móstoles)	33	78,57	9	21,43	42
Admón. y Dirección de Empresas (Aranjuez)	46	68,66	21	31,34	67
Ciencia, Gestión e Ingeniería de Servicios (Vicálvaro)	36	67,92	17	32,08	53
Diseño y Desarrollo de Videojuegos (Móstoles)	34	73,91	12	26,09	46
Economía (Aranjuez, Vicálvaro)	203	64,04	128	40,38	317
Historia (Vicálvaro)	51	64,56	28	35,44	79
Ingeniería Aeroespacial en Aeronavegación (Fuenlabrada)	71	64,55	39	35,45	110
Ingeniería de Computadores (Móstoles)	181	90,95	18	9,05	199
Ingeniería de Materiales (Móstoles)	186	76,23	58	23,77	244
Ingeniería de Tecnología Industrial (Móstoles)	172	75,11	57	24,89	229
Ingeniería del Software (Móstoles)	184	86,38	29	13,62	213
Ingeniería en Energía (Móstoles)	168	72,41	64	27,59	232

Ingeniería en Organización Industrial (Móstoles,Vicálvaro)	217	66,98	107	33,02	324
Ingeniería en Sistemas Audiovisuales y Multimedia (Fuenlabrada)	161	70,61	67	29,39	228
Ingeniería en Sistemas de Telecomunicación (Fuenlabrada)	63	79,75	16	20,25	79
Ingeniería en Tecnologías de la Telecomunicación (Fuenlabrada)	121	81,76	27	18,24	148
Ingeniería en Telemática (Fuenlabrada)	79	82,29	17	17,71	96
Ingeniería Informática (Móstoles)	377	85,29	65	14,71	442
Ingeniería Informática (Semipresencial) (On-Line) (Móstoles)	84	83,17	17	16,83	101

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 67.- ESTUDIANTES POR SEXO EN GRADO FEMINIZADO.

GRADOS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Doble Grado en Rel. Internacionales y Ciencia Política y Gestión. Pública (Fuenlabrada)	4	26,67	11	73,33	15
Doble Grado de Historia y Turismo (Vicálvaro)	31	33,70	61	66,30	92
Doble Grado en Ciencia Política y Gestión Pública – Periodismo (Fuenlabrada,Vicálvaro)	20	30,30	46	69,70	66
Doble Grado en Contabilidad y Finanzas- Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Vicálvaro)	13	38,24	21	61,76	34
Doble Grado en Contabilidad y Finanzas y Derecho (Móstoles)	11	39,29	17	60,71	28
Doble Grado en Criminología - Psicología (Alcorcón)	2	18,18	9	81,82	11
Doble Grado en Criminología y Derecho (Aranjuez, Vicálvaro)	25	35,21	46	64,79	71
Doble Grado en Derecho - Ciencia Política y Gestión Pública (Fuenlabrada)	3	27,27	8	72,73	11
Doble Grado en Derecho e Igualdad de Género (Vicálvaro)	1	16,67	5	83,33	6
Doble Grado en Derecho y Ciencia Política y Gestión Pública (Vicálvaro)	25	39,06	39	60,94	64
Doble Grado en Derecho y Periodismo (Vicálvaro)	29	23,39	95	76,61	124
Doble Grado en Derecho y Relaciones Internacionales (Fuenlabrada)	1	10,00	9	90,00	10
Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Vicálvaro)	16	19,05	68	80,95	84
Doble Grado en Economía y Derecho (Vicálvaro)	16	29,09	39	70,91	55
Doble Grado en Economía y Periodismo (Vicálvaro)	26	27,37	69	72,63	95
Doble Grado en Economía y Relaciones Internacionales (Fuenlabrada)	30	26,79	82	73,21	112
Doble Grado en Educación Infantil y Educación Primaria (Fuenlabrada)	1	7,14	13	92,86	14
Doble Grado en Educación Primaria y Matemáticas (Móstoles)	1	11,11	8	88,89	9
Doble Grado en Ingeniería en Energía e Ingeniería Ambiental (Móstoles)	13	32,50	27	67,50	40
Doble Grado en Ingeniería Química e Ingeniería Ambiental (Móstoles)	19	38,78	30	61,22	49
Doble Grado en Periodismo y Comunicación Audiovisual (Fuenlabrada,Vicálvaro)	314	32,24	660	67,76	974
Doble Grado en Publicidad y Relaciones Públicas - Marketing (Fuenlabrada)	8	15,09	45	84,91	53
Doble Grado en Publicidad y Relaciones Públicas y Admón. y Dirección de Empresas (Fuenlabrada)	81	22,50	279	77,50	360
Doble Grado en RR.II.-Periodismo (Fuenlabrada)	12	27,91	31	72,09	43
Doble Grado en Sociología y Relaciones Laborales y	9	33,33	18	66,67	27

RR.HH. (Vicálvaro)					
Doble Grado en Turismo y Admón. y Dirección de Empresas (Vicálvaro, Fuenlabrada)	215	29,45	515	70,55	730
Doble Grado Fundamentos Arquitectura-Diseño Integral Gestión Imagen (Fuenlabrada)	7	20,00	28	80,00	35
Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Alcorcón)	126	33,07	255	66,93	381
Artes Visuales y Danza (Fuenlabrada)	23	18,85	99	81,15	122
Bellas Artes (Aranjuez, Fuenlabrada)	79	29,37	190	70,63	269
Biología (Móstoles)	126	38,18	204	61,82	330
Ciencia y Tecnología de los Alimentos (Móstoles)	73	32,74	150	67,26	223
Comunicación Audiovisual (Aranjuez, Vicálvaro)	188	39,58	287	60,42	475
Criminología (Alcorcón, Aranjuez)	87	30,85	167	59,22	282
Derecho (Aranjuez, Fuenlabrada, Vicálvaro)	309	39,51	473	60,49	782
Diseño Integral y Gestión de la Imagen (Aranjuez, Fuenlabrada)	57	24,89	172	75,11	229
Educación Infantil (Fuenlabrada, Móstoles)	47	4,63	968	95,37	1015
Educación Infantil (Inglés) (Vicálvaro)	11	7,91	128	92,09	139
Educación Infantil (Semipresencial) (On-Line) (Vicálvaro)	7	2,24	306	97,76	313
Educación Primaria (Fuenlabrada, Móstoles)	23	17,56	108	82,44	131
Educación Primaria (Inglés) (Vicálvaro)	2	12,50	14	87,50	16
Educación Primaria (On-Line) (Vicálvaro)	12	16,00	63	84,00	75
Educación Primaria y Educación Primaria Mención (Inglés)(Vicálvaro)	64	20,85	243	79,15	307
Educación Primaria y Educación Primaria Mención (Móstoles)	194	38,19	314	61,81	508
Educación Primaria y Educación Primaria (Semipresencial) (On-Line) (Vicálvaro)	35	23,81	112	76,19	147
Enfermería (Alcorcón)	59	16,25	304	83,75	363
Igualdad y Género (On-Line) (Vicálvaro)	3	10,00	27	90,00	30
Igualdad y Género (Vicálvaro)	3	13,64	19	86,36	22
Medicina (Alcorcón)	203	30,57	461	69,43	664
Odontología (Alcorcón)	129	36,13	228	63,87	357
Pedagogía de las Artes Visuales y Danza (Fuenlabrada)	17	15,18	95	84,82	112
Periodismo (Vicálvaro)	120	39,87	181	60,13	301
Psicología (Alcorcón)	82	23,43	268	76,57	350
Publicidad y Relaciones Públicas (Fuenlabrada, Vicálvaro)	217	25,93	620	74,07	837
Publicidad y Relaciones Públicas (Semipresencial) (On-Line) (Fuenlabrada)	97	36,06	172	63,94	269
Relaciones Internacionales (Fuenlabrada)	53	25,98	151	74,02	204
Relaciones Internacionales (Inglés) (Vicálvaro)	67	24,19	210	75,81	277
Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Vicálvaro)	133	35,95	237	64,05	370
Terapia Ocupacional (Alcorcón)	44	15,55	239	84,45	283
Turismo (Aranjuez, Fuenlabrada, Vicálvaro)	356	28,99	872	71,01	1228
Turismo (Inglés) (Vicálvaro)	125	35,41	228	64,59	353
Turismo (Semipresencial) (On-Line) (Fuenlabrada)	58	31,02	129	68,98	187

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

A.2.2.- Estudios de Máster Universitario Oficial

Tabla 68.- ESTUDIANTES POR SEXO EN MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL EQUILIBRADO.

MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Derechos Humanos en el Nuevo Orden Económico y Político Global	1	50	1	50	2
Prof. Educación Secundaria, Bachillerato, FP e Idiomas (Procesos y Comunicación Audiovisual)	16	53,33	14	46,66	30
Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato, FP e Idiomas (Ciencias Sociales)	58	58,58	41	41,41	99
Profesorado Educación Secundaria, Bachillerato, FP e Idiomas (Admón. Empresa y Economía)	4	50	4	50	8
Profesorado Educación Secundaria, Bachillerato, FP e Idiomas (FOL)	7	43,75	9	56,25	16
Formación Profesorado Secundaria. Especialidad: matemáticas	1	50	1	50	2
Interuniversitario en Materiales Estructurales para las Nuevas Tecnologías	13	52	12	48	25
Interuniversitario en Estudio y Tratamiento del Dolor	24	48,97	25	51,02	49
Interuniversitario en Hidrología y Gestión de los Recursos Hídricos	14	40	21	60	35
Informática Gráfica, Juegos y Realidad Virtual	1	50	1	50	2
Caracterización y Conservación Diversidad Biológica	15	57,69	11	42,30	26
Asesoría Financiera y Fiscal en el Marco de las N.I.I.F.	22	50	22	50	44
Análisis de las Relaciones Económicas Internacionales	33	57,89	24	42,10	57
Alta Dirección	20	54,05	17	45,94	37
Asesoría Jurídico - Laboral	29	41,42	41	58,57	70
Auditoría y Contabilidad Superior	59	50	59	50	118
Bioética	8	40	12	60	20
Cine, TV y Medios Interactivos	16	43,24	21	56,75	37
Comunicación y Problemas Socioculturales	17	47,22	19	52,77	36
Derecho de las Administraciones Públicas	20	54,05	17	45,94	37
Derecho de los Negocios y Litigación Internacional	7	58,33	5	41,66	12
Dirección de Centros Educativos	8	57,142	6	42,85	14
Dirección Internacional Contable y Financiera	27	50	27	50	54
Dirección internacional de empresas	31	43,66	40	56,33	71
Documental y Nuevos Formatos	3	60	2	40	5
Entidades Sin Ánimo de Lucro	8	44,44	10	55,55	18
Fiscalidad y Contabilidad	22	50	22	50	44
Género y Salud	14	40	21	60	35
Gestión y Liderazgo de Proyectos Culturales	19	42,22	26	57,77	45
Ingeniería Química	59	54,62	49	45,37	108
Investigación en Podología	11	50	11	50	22
Medicina Tropical y Cooperación al Desarrollo	8	47,05	9	52,94	17
Odontología Integrada	9	56,25	7	43,75	16
Periodismo Económico	18	58,06	13	41,93	31
Relaciones Internacionales Iberoamericanas	14	53,84	12	46,15	26
Tecnología y Recursos energéticos	4	57,14	3	42,85	7

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 69.- ESTUDIANTES POR SEXO EN MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL MASCULINIZADO.

MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Análisis Económico Internacional	1	100,00	0	0	1
Análisis Económico Moderno	43	68,25	20	31,75	63
Análisis y Prevención del Terrorismo	17	62,96	10	37,03	27
Asesoramiento y Planificación Financiera	46	60,53	30	39,47	76
Auditoría y Contabilidad Superior (on-line)	27	79,41	7	20,59	34
Comunicación, Cultura y Ciudadanía Digitales	7	70,00	3	30	10
Creación e Interpretación Musical	24	77,42	7	22,58	31
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	11	68,75	5	31,25	16
Derecho Penal Económico	39	60,94	25	39,06	64
Desarrollo de Técnicas Neurocognitivas en Organizaciones Empresariales: Neuromanagement	22	62,86	13	37,14	35
Dirección Estratégica de la Seguridad Pública	29	90,63	3	9,375	32
Dirección Internacional Contable y Financiera	1	100,00	0	0	1
Economía de la Escuela Austriaca	32	91,43	3	8,57	35
Emprendedores	30	69,77	13	30,23	43
Estudios Narrativos de Artes Visuales	17	68,00	8	32	25
Informática Gráfica, Juegos y Realidad Virtual	34	70,83	14	29,17	48
Informática Interactiva y Multimedia	2	100,00	0	0	2
Ingeniería de la Decisión	1	100,00	0	0	1
Ingeniería de Sistemas de Decisión	28	93,33	2	6,66	30
Ingeniería de Telecomunicación	9	75,00	3	25	12
Ingeniería Informática	3	100,00	0	0	3
Internacional en Formación y Gestión en Medicina Humanitaria	1	100,00	0	0	1
Investigación Sistemas Hardware y Software Avanzado	1	100,00	0	0	1
Marco Institucional y Crecimiento Económico	12	63,16	7	36,84	19
Modelización y Física de Sistemas Complejos	3	100,00	0	0	3
Organización de Empresas	34	61,82	21	38,18	55
Perfiles Forenses de Peligrosidad Criminal	1	12,50	7	87,5	8
Prevención de Riesgos Laborales	28	66,67	14	33,33	42
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Matemáticas)	28	60,87	18	39,13	46
Redes y Telecomunicación para Países en Desarrollo	2	100,00	0	0	2
Reporterismo de Televisión	1	100,00	0	0	1
Sistemas Telemáticos e Informáticos	2	100,00	0	0	2
Sistemas Telemáticos e Informáticos	8	88,89	1	11,11	9
Software Libre	5	83,33	1	16,66	6
Tecnología y Recursos Energéticos	1	100,00	0	0	1
Tecnologías de la Información y Sistemas Informáticos	1	100,00	0	0	1
Visión Artificial	24	75,00	8	25	32

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 70.- ESTUDIANTES POR SEXO EN MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL FEMINIZADO.

MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Abogacía	54	38,57	86	61,42	140
Artes Escénicas	20	35,71	36	64,28	56
Cuidados Críticos	20	28,9	46	66,66	69

Derecho Público del Estado Autonómico	0	0	1	100	1
Dirección de Empresas	0	0	1	100	1
Dirección Internacional Del Turismo	13	30,95	29	69,04	42
Dirección Turística Internacional	14	38,88	22	61,11	36
Enseñanza Bilingüe en Centros Educativos de Educación Primaria	9	31,03	20	68,96	29
Epidemiología y Salud Pública	4	30,76	9	69,23	13
Estudios Interdisciplinares de Género	0	0	3	100	3
Formación Profesorado Secundaria. Especialidad: Lengua Inglesa	0	0	1	100	1
Gestión del Transporte y la Movilidad	0	0	3	100	3
Gestión e Investigación de la Comunicación Empresarial	19	33,33	38	66,66	57
Investigación Aplicada a la Comunicación	7	38,88	11	61,11	18
Neurocontrol Motor	36	33,02	73	66,97	109
Perfiles Forenses de Peligrosidad Criminal	1	12,5	7	87,5	8
Periodismo Cultural y Nuevas Tendencias	15	36,58	26	63,41	41
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Biología y Geología)	11	34,37	21	65,62	32
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Intervención Socio-Comunitaria)	1	14,28	6	85,71	7
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Lengua Castellana Y Literatura)	8	38,09	13	61,90	21
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Lengua Inglesa)	25	38,46	40	61,53	65
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Orientación Educativa)	11	35,48	20	64,51	31
Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, FP e Idiomas (Hostelería y Turismo)	1	7,69	12	92,30	13
Protocolo, Comunicación y Organización Integral de Eventos	15	26,78	41	73,21	56
Psicología General Sanitaria	10	21,27	37	78,72	47
Radio	10	38,46	16	61,53	26
Redes de Telecomunicación para Países en Desarrollo		0	2	100	2
Tecnologías de la Información y Comunicación Ingeniería biomedica	3	37,5	5	62,5	8

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

A.2.3.- Estudios de Tercer Ciclo

Tabla 71.- ESTUDIANTES POR SEXO EN ESTUDIOS DE TERCER CICLO EQUILIBRADOS.

POSTGRADO y TERCER CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Ciencias Económicas	13	59,09	9	40,91	22
Ciencias Históricas	3	42,86	4	57,14	7
Comunicación y Ciencias Sociales	15	55,56	12	44,44	27
Derechos Fundamentales y Libertades Públicas	3	50,00	3	50,00	6
Dirección y Organización de Empresas	2	50,00	2	50,00	4
Economía	3	50,00	3	50,00	6
Epidemiología y Salud Pública	22	50,00	22	50,00	44
Estudio del Dolor (Interuniversitario)	3	50,00	3	50,00	6
Fundamentos Históricos y Jurídicos en los Procesos de Integración	1	50,00	1	50,00	2
Derecho del Trabajo y de la Seg Social a través de Jurisprudencia	14	56,00	11	44,00	25
Análisis Económico Moderno	2	40,00	3	60,00	5

Análisis Político y Medios de Comunicación	6	50,00	6	50,00	12
Auditoría y Contabilidad Superior	4	50,00	4	50,00	8
Ciencias de la Salud	45	45,45	54	54,55	99
Comunicación y Problemas Socioculturales	15	45,45	18	54,55	33
Derecho Autonómico y Local	12	46,15	14	53,85	26
Economía de la Empresa y Finanzas	48	59,26	33	40,74	81
Hidrología y Gestión de los Recursos Hídricos	1	50,00	1	50,00	2
Humanidades: Lenguaje y Cultura	20	54,05	17	45,95	37
Investigación en Bioética	2	40,00	3	60,00	5
Investigación en Dolor	6	46,15	7	53,85	13
Investigación en Medicina Clínica	22	56,41	17	43,59	39
Marco Institucional y Crecimiento Económico	3	50,00	3	50,00	6
Multimedia y Comunicación	4	57,14	3	42,86	7
Neurocontrol Motor	15	53,57	13	46,43	28
Odontología Integrada	5	45,45	6	54,55	11
Organización de Empresas	26	59,09	18	40,91	44
Relaciones Internacionales Iberoamericanas	12	52,17	11	47,83	23
Programa de Doctorado en Sistemas Telemáticos e Informáticos	3	60,00	2	40,00	5
Interuniversitario en Hidrología y Gestión Recursos Hídricos	1	50,00	1	50,00	2
Interuniversitario en Turismo	5	45,45	6	54,55	11

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 72.- ESTUDIANTES POR SEXO EN ESTUDIOS DE TERCER CICLO MASCULINIZADOS.

POSTGRADO y TERCER CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Alta Dirección	1	100	0	0	1
Alta Dirección: General, Financiera, Contable y Comercial	1	100	0	0	1
Análisis y Evaluación de Políticas Públicas	1	100	0	0	1
Análisis y Prevención del Terrorismo	4	100	0	0	4
Bioética y Biojurídica de la Sociedad Española	2	66,66	1	33,33	3
Ciencias de la Empresa	45	67,16	22	32,83	67
Comunicación Cultural e Identidad en Europa e Iberoamérica	11	100	0	0	11
Contabilidad e Información Financiera en la Unión Europea	2	100	0	0	2
Cuidados Críticos	4	66,66	2	33,33	6
Economía Aplicada	4	66,66	2	33,33	6
El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la Jurisprudencia	2	66,66	1	33,33	3
Estudios Avanzados de Derecho e Investigación Jurídica	5	62,50	3	37,50	8
Estudios Jurídicos	8	61,54	5	38,46	13
Fundamentos y Análisis del Cine Español. De la Profesión al Mercado	3	100,00	0	0,00	3
Ingeniería Informática y Nuevas Tecnologías de la Información	2	100,00	0	0,00	2
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	5	100,00	0	0,00	5
Investigación de Problemas Sociales y Culturales De los Medios de Comunicación	2	66,67	1	33,33	3
Investigar y Desarrollar la Sociedad de la Información	3	75,00	1	25,00	4
La Construcción Social y Cultural de Europa	1	100,00	0	0,00	1
Lingüística Aplicada	1	100,00	0	0,00	1

Marketing	10	71,43	4	28,57	14
Patología Neurológica	5	62,50	3	37,50	8
Administración y Logística para Sistemas de Seguridad y Defensa	4	66,67	2	33,33	6
Análisis Económico Internacional	9	75,00	3	25,00	12
Ciencia e Ingeniería de Materiales	9	75,00	3	25,00	12
Ciencias	14	77,78	4	22,22	18
Ciencias Sociales y Jurídicas	69	69,70	30	30,30	99
Economía de la Escuela Austriaca	15	93,75	1	6,25	16
Emprendedores	4	66,67	2	33,33	6
Estudios Sobre Cine Español	2	100,00	0	0,00	2
Informática Interactiva y Multimedia	5	83,33	1	16,67	6
Ingeniería de Sistemas de Información	10	90,91	1	9,09	11
Investigación Aplicada a la Comunicación	15	62,50	9	37,50	24
Sistemas de Hardware y Software Avanzados	8	80,00	2	20,00	10
Sistemas Telemáticos e Informáticos	3	60,00	2	40,00	5
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	27	81,82	6	18,18	33
Tecnologías Industriales	12	63,16	7	36,84	19
Visión Artificial	5	100,00	0	0,00	5
Interuniversitario en Multimedia y Comunicación	6	85,71	1	14,29	7
Real Decreto 778/1998	6	66,67	3	33,33	9
Modelización y Física de Sistemas Complejos	1	100,00	0	0,00	1
Redes de Telecomunicación para Países en Desarrollo	4	80,00	1	20,00	5
Sistemas Telemáticos e Informáticos	1	100,00	0	0,00	1
Tecnología de Comunicación (Interuniversitario)	2	100,00	0	0,00	2
Tecnología Química, Energética y de Materiales (Interuniversitario)	2	66,67	1	33,33	3
Tecnologías de la Información y Sistemas Informáticos	14	82,35	3	17,65	17
Veinticinco Años de Vigencia de la Constitución Española	2	100,00	0	0,00	2

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 73.- ESTUDIANTES POR SEXO EN ESTUDIOS DE TERCER CICLO FEMINIZADOS

POSTGRADO y TERCER CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Artes Escénicas	12	37,50	20	62,50	32
Ciencia y Tecnología Ambiental (Interuniversitario)	0	0,00	1	100,00	1
Ciencias Ambientales		0,00	1	100,00	1
Comportamiento Social Organizacional: Investigación, Desarrollo e Innovación en la Sociedad del Conocimiento	1	25,00	3	75,00	4
Comunicación y Discurso	1	25,00	3	75,00	4
Dolor: Aspectos Básicos y Clínicos	1	33,33	2	66,67	3
Economía, Dirección de Empresas y Contabilidad	1	25,00	3	75,00	4
Ginecología Oncológica y Patología Mamaria	0	0,00	1	100,00	1
Informática y Modelización Matemática	0	0,00	1	100,00	1
Marketing Avanzado	1	33,33	2	66,67	3
Neurociencias y Dolor	0	0,00	2	100,00	2
Odontología Integrada	0	0,00	2	100,00	2
Ciencias de la Empresa	1	33,33	2	66,67	3
Epidemiología y Salud Pública	19	38,78	30	61,22	49
Género y Salud	6	31,58	13	68,42	19

Ingeniería Química Ambiental	15	34,88	28	65,12	43
Turismo	3	30,00	7	70,00	10
Interuniversitario en Estudios Interdisciplinares de Género	0	0,00	4	100,00	4
Salud Integral de la Mujer	1	33,33	2	66,67	3
Turismo (Internacional)	0	0,00	3	100,00	3

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

A.2.4.- Estudios de Primer y Segundo Ciclo

Tabla 74.- ESTUDIANTES POR SEXO EN ESTUDIOS DE PRIMER y SEGUNDO CICLO EQUILIBRADOS.

PRIMER y SEGUNDO CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Diplomado en Ciencias Empresariales (Vicálvaro)	97	48,02	105	51,98	202
Diplomado en Gestión y Administración Pública (Vicálvaro)	1	50,00	1	50,00	2
Diplomado en Relaciones Laborales (Alcorcón)	1	50,00	1	50,00	2
Ingeniero Químico (Móstoles)	21	42,86	28	57,14	49
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión (Vicálvaro)	3	60,00	2	40,00	5
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (Fuenlabrada)	4	57,14	3	42,86	7
Ingeniero Técnico Industrial (Química Industrial) (Móstoles)	13	56,52	10	43,48	23
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (Fuenlabrada)	123	51,68	115	48,32	238
Licenciado en Comunicación Audiovisual (Fuenlabrada)	7	58,33	5	41,67	12
Licenciado en Derecho (Fuenlabrada)	6	54,55	5	45,45	11
Licenciado en Derecho (On-Line) (Vicálvaro)	5	55,56	4	44,44	9
Licenciado en Economía (Vicálvaro)	23	54,76	19	45,24	42
Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado (2º Ciclo)(Vicálvaro)	3	50,00	3	50,00	6
Licenciado en Periodismo (Vicálvaro)	2	50,00	2	50,00	4
Licenciado en Periodismo (On-Line) (Fuenlabrada)	3	60,00	2	40,00	5
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas (Vicálvaro)	4	50,00	4	50,00	8
Plan Conjunto en Ingeniero Químico - LADE (Móstoles)	14	50,00	14	50,00	28
Plan Conjunto Ingeniero en Telecomunicación-LADE (Fuenlabrada)	10	52,63	9	47,37	19
Plan Conjunto Licenciado en Economía - Derecho (Fuenlabrada)	1	50,00	1	50,00	2
Plan Conjunto Licenciado en Economía - Periodismo (Vicálvaro)	10	52,63	9	47,37	19
Plan Conjunto Licenciado en LADE - Derecho (Vicálvaro)	28	45,90	33	54,10	61
Plan Conjunto Licenciado en LADE-Comunicación Audiovisual (Vicálvaro)	6	54,55	5	45,45	11

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 75.- ESTUDIANTES POR SEXO en ESTUDIOS DE PRIMER y SEGUNDO CICLO MASCULINIZADOS.

PRIMER y SEGUNDO CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Diplomado en Fisioterapia 2002 (Alcorcón)	1	100		0	1
Ingeniero de Telecomunicación (Fuenlabrada)	26	65	14	35	40
Ingeniero en Informática (Móstoles)	45	91,84	4	8,16	49
Ingeniero en Informática (On-Line) (Móstoles)	3	100,00		0,00	3
Ingeniero en Materiales (2º Ciclo) (Móstoles)	2	66,67	1	33,33	3
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión (Móstoles)	41	74,55	14	25,45	55
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (Móstoles)	52	85,25	9	14,75	61
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas Bilingüe (Vicálvaro)	11	73,33	4	26,67	15
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (On-Line) (Vicálvaro)	4	66,67	2	33,33	6
Licenciado en Ciencias del Trabajo (2º Ciclo) (Alcorcón)	1	100,00		0,00	1

Licenciado en Comunicación Audiovisual (Vicálvaro)	3	75,00	1	25,00	4
Licenciado en Derecho (Móstoles)	2	100,00		0,00	2
Licenciado en Periodismo (Fuenlabrada)	11	61,11	7	38,89	18
Plan Conjunto Ingeniero en Informática - LADE (Móstoles)	11	73,33	4	26,67	15
Plan Conjunto Ingeniero en Telecomunicación-Sistemas (Fuenlabrada)	29	93,55	2	6,45	31
Plan Conjunto LADE - Turismo (Fuenlabrada)	1	100,00		0,00	1
Plan Conjunto Licenciado en Comunicación Audiovisual-Periodismo (Vicálvaro)	1	100,00		0,00	1
Plan Conjunto Licenciado en Economía - Derecho (Vicálvaro)	7	77,78	2	22,22	9
Plan Conjunto Licenciado en LADE-Informática de Gestión (Vicálvaro)	13	61,90	8	38,10	21

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación

Tabla 76.- NÚMERO DE ESTUDIANTES POR SEXO EN ESTUDIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO FEMINIZADOS.

PRIMER y SEGUNDO CICLO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Diplomado en Relaciones Laborales (Vicálvaro)	7	31,82	15	68,18	22
Diplomado en Turismo (Fuenlabrada)	5	27,78	13	72,22	18
Ingeniero en Telecomunicación Bilingüe (Fuenlabrada)		0,00	1	100,00	1
Licenciado en Ciencias Ambientales (Móstoles)	40	38,46	64	61,54	104
Licenciado en Derecho (Vicálvaro)	12	34,29	23	65,71	35
Licenciado en Economía (Fuenlabrada)		0,00	1	100,00	1
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas (Fuenlabrada)	5	31,25	11	68,75	16
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas (On-Line) (Fuenlabrada)	3	33,33	6	66,67	9
Plan Conjunto LADE - Publicidad y Relaciones Públicas (Vicálvaro)	9	32,14	19	67,86	28
Plan Conjunto Licenciado en Comunicación Audiovisual-Periodismo (Fuenlabra)	1	33,33	2	66,67	3
Plan Conjunto Licenciado en Derecho - Gestión y Admón. Pública (Vicálvaro)		0,00	4	100,00	4
Plan Conjunto Licenciado en Derecho - Relaciones Laborales (Vicálvaro)	6	33,33	12	66,67	18
Plan Conjunto Licenciado en LADE - Comunicación Audiovisual (Fuenlabrada)	4	36,36	7	63,64	11
Plan Conjunto Licenciado en LADE - Derecho (Móstoles, Fuenlabrada)	7	23,33	23	76,67	30
Plan Conjunto Licenciado en LADE-Publicidad y Relaciones Públicas (Fuenlabrada)	6	21,43	22	78,57	28
Plan Conjunto Licenciado en LADE-Turismo (Vicálvaro)		0,00	2	100,00	2
Plan Conjunto Licenciado en Periodismo - Derecho (Fuenlabrada)	5	29,41	12	70,59	17
Plan Conjunto Licenciado en Periodismo-Derecho (Vicálvaro)	4	25,00	12	75,00	16

Fuente: Gabinete de Planificación y Programación