

Informe previo para la elaboración del diagnóstico negociado que acompaña al IV Plan de Igualdad de la UAM

Construyendo juntas el diagnóstico negociado.

Unidad de Igualdad de la UAM

Índice de contenidos

1.	Introducción.....	4
2.	Análisis de situación.	7
2.1.	Información básica sobre la UAM y el ámbito educativo.....	7
2.2.	Organización de la entidad.....	9
2.3	Perfil de las personas trabajadoras y condiciones de trabajo.....	11
2.3.1.-	Personal docente e investigador.	11
2.3.2	Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.....	29
2.3.2.1.-	PTGAS por sexo y régimen laboral.	30
2.4	Procesos de selección, contratación y promoción.....	38
2.4.1	Personal docente e investigador.	38
2.1.1.	Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.....	39
2.5	- Conciliación y corresponsabilidad.....	40
2.5.1	Personal docente e investigador.	42
2.5.2	Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.....	43
2.6	Análisis retributivo.	45
2.7	Formación.....	45
2.7.1	Personal docente e investigador.	45
2.7.2	Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.....	47
2.8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.....	49
2.8.1	Protocolo para la prevención, detección de intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM.....	49
2.8.2	Procedimiento de prevención, actuación y evaluación.....	50
2.8.3	Normas de convivencia universitaria y futuro protocolo ante otras situaciones de discriminación por diversidad.....	52
2.8.4	Gestión de casos.	53
2.8.5	Actuaciones de sensibilización y formación	58
3	Conclusiones (provisional)	60

Relación de Gráficos

- Gráfico 1. Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF
- Gráfico 2. Concentración por tramo etario de mujeres y hombres del PDI/PDIF
- Gráfico 3. Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF
- Gráfico 4. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en la categoría Cátedras
- Gráfico 5. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en la categoría Titularidades
- Gráfico 6. Concentración por categoría de las mujeres y los hombres del PDI
- Gráfico 7. Situación actual del PDI con/sin trienios de antigüedad, según sexo
- Gráfico 8. Distribución del PDI con trienios de antigüedad por sexo, según número de trienios
- Gráfico 9. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Escuela Politécnica Superior
- Gráfico 10. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Escuela Politécnica Superior
- Gráfico 11. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Ciencias
- Gráfico 12. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Ciencias
- Gráfico 13. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Gráfico 14. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Gráfico 15. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Derecho
- Gráfico 16. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Derecho
- Gráfico 17. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Filosofía y Letras
- Gráfico 18. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Filosofía y Letras
- Gráfico 19. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Formación de Profesorado y Educación
- Gráfico 20. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Formación del Profesorado y Educación
- Gráfico 21. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Medicina
- Gráfico 22. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Medicina
- Gráfico 23. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Psicología
- Gráfico 24. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Psicología
- Gráfico 25. Distribución por sexo del PTGAS
- Gráfico 26. Situación actual y evolución del n de mujeres y hombres en PTGAS
- Gráfico 27. Distribución porcentual según régimen del PTGAS
- Gráfico 28. Concentración de mujeres y hombres entre el PTGAS Funcionario y Laboral
- Gráfico 29. Distribución por tramo etario del PTGAS
- Gráfico 30. Concentración de mujeres y hombres por tramo etario entre el PTGAS
- Gráfico 31. Distribución por sexos del PTGAS Funcionario y Laboral según subgrupo profesional y categoría laboral
- Gráfico 32. Concentración de mujeres y hombres entre el PTGAS según subgrupo profesional y categoría laboral
- Gráfico 33. Distribución por tramos de antigüedad del PTGAS

- Gráfico 34. Distribución por antigüedad, por tramos, de las mujeres del PTGAS
- Gráfico 35. Distribución por antigüedad, por tramos, de los hombres del PTGAS
- Gráfico 36. Distribución por sexos del PTGAS con antigüedad inferior a 5 años
- Gráfico 37. Concentración de hombres y mujeres del PDI según tipo de permisos tomados sobre el total por sexo
- Gráfico 38. Distribución de hombres y mujeres del PDI según tipo de permisos tomados sobre el total por tipo de permiso
- Gráfico 39. Concentración de hombres y mujeres del PTGAS por excedencias o responsabilidades familiares tomados sobre el total por sexo
- Gráfico 40. Distribución de hombres y mujeres del PTGAS según tipo de permisos tomados sobre el total por tipo de permiso
- Gráfico 41. PDI que ha finalizado cursos del Programa de Formación Docente
- Gráfico 42. Porcentaje de personas que finalizan cursos del Programa de Formación Docente sobre el total de inscritas
- Gráfico 43. PTGAS que ha realizado cursos de formación durante el año 2022
- Gráfico 44. Denuncias por acoso recibidas por la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales en la UAM
- Gráfico 45. Sexo de las personas denunciantes de casos procedentes
- Gráfico 46. Estamento de las personas denunciantes de los casos procedentes
- Gráfico 47. Sexo de las personas denunciadas en casos procedentes
- Gráfico 48. Estamento de las personas denunciadas en casos procedentes

Relación de Tablas

- Tabla 1. Distribución y concentración por tramo etario de mujeres y hombres del PDI/PDIF
- Tabla 2. Tabla evolutiva de proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF según categorías.
- Tabla 3. PDI en la Escuela Politécnica Superior
- Tabla 4. PDI en la Facultad de Ciencias
- Tabla 5. PDI en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Tabla 6. PDI en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación
- Tabla 7. PDI en la Facultad de Medicina
- Tabla 8. PDI en la Facultad de Psicología
- Tabla 9. Composición por sexos del PTGAS
- Tabla 10. Distribución por sexo y tramo etario del PTGAS
- Tabla 11. Distribución del PTGAS Funcionario por sexo y subgrupo profesional
- Tabla 12. Distribución del PTGAS Laboral por sexo y categoría laboral
- Tabla 13. Años de antigüedad del PTGAS
- Tabla 14. Denuncias recibidas por acoso

1. Introducción.

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) se encuentra, en la actualidad, en pleno proceso de elaboración de su IV Plan de Igualdad y, por tanto, obligada a realizar un diagnóstico de situación sobre la situación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en su seno y, en particular, dentro de los colectivos del Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Asimismo, tiene la obligación de legal de identificar cuáles son las áreas de mejora que debe incluir dicho IV Plan para avanzar en el desarrollo de un favorable marco de relaciones laborales, basado en la igualdad de género y la no discriminación en todas sus formas y en la promoción un entorno igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidado.

En este sentido, es importante recordar, en primer lugar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece, en su capítulo III, cómo deben elaborarse y aplicarse los Planes de Igualdad, esto es, el conjunto de “medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Así, en su artículo 45, se señala que dichos planes “deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”. Por su parte, el artículo 46 establece expresamente que, con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, deberá realizarse “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”, recalcando la obligación de que dicho diagnóstico sea “negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras”.

Por tal motivo, el pasado 14 de abril del 2023, se constituyó en el seno de la UAM, la comisión negociadora del IV Plan de Igualdad, una comisión formada por Paz Cadahía Sánchez (CC.OO), Minerva Feito (STUAM), Juncal Infante Sanz (UGT) y Raquel López Alonso (CSIF) por la parte social y Marta Morgade Salgado (Vicerrectora de Compromiso Social y Sostenibilidad), Jesús Lobato (Vicegerente de Recursos Humanos), Ana Caro (Coordinadora de programas, Gerencia) e Itziar Ruiz-Giménez Arrieta (Directora de la Unidad de Igualdad de Género, UIG), por la parte institucional.

En segundo lugar, la LO 3/2007 señala expresamente, en el apartado 2 del mencionado artículo 46, que dicho diagnóstico negociado “contendrá, al menos, las siguientes materias: a) proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional, c) formación; d) promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres; f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; h) retribuciones; i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, ese mismo artículo 46.2 establece que dicho diagnóstico debe realizarse, en el seno de la “Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información para elaborar el mismo, en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

Este último extremo es el principal objetivo de este informe preliminar, facilitar toda la información preceptiva a la Comisión Negociadora para elaborar en su seno el preceptivo diagnóstico negociado. Para ello, además de la LO 3/2007, se ha tenido en cuenta su desarrollo reglamentario y, en concreto, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Además, la

información recogida en este informe se complementa con la contenida en el informe de auditoría retributiva que se aprobaba el pasado 5 de junio del 2023 en la tercera reunión de la mencionada Comisión Negociadora del IV Plan y que se refiere, en concreto, a las retribuciones.

Con todo, es necesario resaltar que ambos Reales Decretos se refieren al ámbito empresarial y no existe, en la actualidad, normativa específica para la elaboración de diagnósticos (y Planes de Igualdad) en el ámbito de la administración pública y, en concreto, para las universidades públicas, como es el caso de la UAM. Y ello, a pesar de que la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), en su artículo 46, establece entre las competencias del Consejo de Gobierno la de “j) definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, de un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria” y “k) informar de la aprobación del Plan de Igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”. No existe, todavía, desarrollo reglamentario de estos apartados, si bien el pasado 21 de marzo del 2023, se publicó la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la secretaria de Estado de Función Pública, “por la que se crea el Registro de planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo”.

En este contexto normativo y, en el marco de la Comisión Negociadora del IV Plan, se ha acordado realizar un diagnóstico negociado que contenga las materias recogidas en el artículo 46 de la LO 3/2007, así como en el artículo 7 del RD 901/2020. Se ha acordado, asimismo, negociar y acordar aquellas partes del IV Plan que corresponden con lo que mencionan ambas normas. Sin embargo, se ha consensuado que el futuro IV Plan de la UAM incluirá también otra serie de medidas para promover la igualdad de género dentro de la comunidad universitaria que no se encuentran recogidas en dicho artículo, ni en los Reales Decretos que lo desarrollan. Este tipo de medidas responden, sin embargo, a las obligaciones y recomendaciones realizadas por la normativa europea y nacional y, en particular, la propia LOSU (en el apartado j del artículo 46) o, entre otras, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de trato y no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Un último apunte en esta introducción para señalar que la inmensa mayoría de los datos analizados en este informe provienen de la página web “[la UAM en Cifras](#)”, así como han sido requeridas a los diferentes servicios de la UAM, agradeciendo la total disponibilidad de todos ellos y, en especial, de la Oficina de Análisis y Planificación, la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales y, sobre todo, la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos por su total disponibilidad para facilitar toda la información requerida. Se han tenido en cuenta, por último, los datos e información contenida en el [V diagnóstico actualizado sobre la Igualdad de Género](#) en la UAM, aprobado por el Consejo de Gobierno de la UAM, el mes de julio del 2022.

A través del análisis de toda esta información, se han podido identificar las principales brechas de género existentes dentro de los colectivos del PDI y PTGAS en los ámbitos establecidos en el artículo 46 de la LO 3/2007 con la finalidad de identificar “las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su

implementación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones”.¹

El presente diagnóstico pretende, por tanto, conocer la realidad de las personas trabajadoras en la UAM, detectar posibles brechas de género que orienten la definición de los objetivos de mejora y el establecimiento de los mecanismos y propuestas a integrar en el IV Plan de Igualdad necesarios para la disminución de estas. A continuación, se presentan de forma sintética sus principales objetivos:

Objetivo General: Diagnosticar la situación de la igualdad de género en la UAM y, en concreto, entre mujeres y hombres en los colectivos del PDI y del PTGAS, con la finalidad de identificar y analizar las brechas de género sobre las que hay que actuar para favorecer un entorno laboral que impulse la igualdad de género y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Objetivos Específicos:

- Conocer las posibles situaciones de desigualdad de género en ambos colectivos (selección, retribución, desarrollo, promoción, formación, condiciones de trabajo, representación, participación).
- Identificar las necesidades y capacidades de la UAM para promover un entorno seguro y, en concreto, para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Determinar las necesidades y potencialidades de la organización en relación con la promoción de un entorno cuidadoso y, en particular, en el ámbito de la corresponsabilidad.

¹ Artículo 6 del RD 901/2007 sobre las competencias de la comisión negociadora.

2. Análisis de situación.

2.1. Información básica sobre la UAM y el ámbito educativo.

Durante el curso 2020-2021², 939.174 personas se dedican a la enseñanza en el sistema educativo español. De este total, el 13,8% se dedica a la Educación Universitaria. En la Comunidad de Madrid, 18.909 personas componen el profesorado dedicado a la enseñanza universitaria en centros universitarios públicos, de este total, el 42,4% son mujeres. En el caso de los centros de titularidad privada, el porcentaje de mujeres sobre el total del profesorado asciende ligeramente hasta el 46,3%.

El porcentaje de mujeres que ejercen el profesorado en el conjunto de enseñanzas ha ido aumentando en los últimos años, representando un 66,6% en el curso 2017-2018, un 66,9% en el curso 2018-2019 y llegando a un 67,1% en el curso 2019-2020. En este curso es muy elevado el número de mujeres que imparten Educación Infantil (97,7%), Educación Primaria (82,1%), Educación Especial (81,6%) y Enseñanza de idiomas (74,3%).

El porcentaje más bajo corresponde a las Enseñanzas deportivas (17,1%) y a la Enseñanza Universitaria (42,9%), pero la participación de mujeres es diferente según las categorías de profesorado universitario. Centrándonos en las universidades públicas, en todas las categorías de profesorado hay mayor participación masculina. La mayor participación de mujeres en el curso 2019-2020 corresponde al personal contratado (46,3%) y a titulares de universidad (41,8%); y la menor, al personal emérito (22,4%).

Por otro lado, la UAM es una entidad de Derecho Público a la que corresponde, en el ámbito de sus competencias, el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, así como la transferencia del conocimiento a la sociedad³. Para ello, está dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, y hace de la autonomía seña fundamental de su identidad. Se define por su voluntad de innovación e implicación social, en coordinación y colaboración con otras universidades e instituciones. Además, es necesario recordar que, de acuerdo con sus Estatutos, la UAM desarrolla las siguientes funciones:

- ✓ La creación, el desarrollo, la transmisión y la crítica de la ciencia, de la técnica, de la cultura y del arte, siempre orientadas hacia la libertad, el desarrollo humano sostenible, la justicia, la paz, la amistad y la cooperación entre los pueblos.
- ✓ La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos, así como la actividad creadora en todos sus campos.
- ✓ El apoyo científico y técnico al desarrollo cultural, social y económico en todos sus ámbitos, tanto nacionales como internacionales
- ✓ La difusión del conocimiento y de la cultura a través de la extensión universitaria y la formación permanente.
- ✓ El desarrollo de un modelo de educación multidisciplinar y éticamente orientado hacia la búsqueda de soluciones concernientes a los derechos humanos, al medio ambiente, a las relaciones de género, a la atención a las personas con discapacidad, a la erradicación de la

² Fuente: *Las cifras de la educación en España. Curso 2020-2021* (Edición 2023). Elaborada por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional

³ Fuente: <https://transparencia.uam.es/informacion-institucional/mision-vision-y-funciones/>

pobreza, y a la justicia económica y social entre los pueblos, a través de la promoción de conocimientos, valores, actitudes, habilidades y patrones de comportamiento comprometidos con un desarrollo humano sostenible.

La UAM, fundada en 1968, se encuentra en el norte de Madrid, a solo 20 minutos del centro de la ciudad. Ofrece una amplia oferta de estudios en 7 Facultades y una Escuela Politécnica Superior, y cada año más de 30.000 estudiantes eligen la UAM (más de 3.000 de origen extranjero), dada la reputación de su calidad tanto en educación como en investigación⁴. Actualmente tiene más de 300 grupos de investigación que, junto con el proyecto Campus de Excelencia Internacional con el CSIC y la alianza internacional CIVIS, permite concentrar investigaciones de primer nivel internacional. La UAM cuenta con 12 centros de investigación con más de 2.300 personas (profesorado e investigación) con dedicación exclusiva. La UAM ocupa las primeras posiciones entre las universidades españolas en los principales rankings universitarios internacionales.

En la siguiente ilustración se muestran algunos datos relevantes de la UAM:

Ilustración 1. Datos relevantes de la UAM 2021-2022



Por último, en el [QS World University Rankings 2023](#), la UAM se consolida entre las 220 mejores universidades del mundo, gracias a su elevada reputación académica y entre los empleadores, así como por su amplia red de investigación internacional. Es la tercera mejor universidad de España y la primera de Madrid, y está entre las 100 universidades más prestigiosas de Europa. La UAM también destaca como líder en la categoría de Enseñanza y Aprendizaje entre las 79 instituciones analizadas por el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD).

⁴ Fuente: <https://transparencia.uam.es/>

2.2. Organización de la entidad.

Las relaciones laborales en la UAM se establecen tomando como referencia la siguiente normativa⁵:

- > Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- > Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- > Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- > Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la AGE y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la AGE.
- > Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los funcionarios Civiles de la AGE.
- > Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las AAPP.
- > Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre Incompatibilidades.
- > Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- > Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- > Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- > Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la AGE y sus Organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores.
- > Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las Universidades y las Instituciones sanitarias.
- > Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- > Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.
- > Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.
- > Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- > Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- > Además, se localiza normativa específica del PDI:

⁵ Fuente: <https://transparencia.uam.es/>

- > Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.
- > Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.
- > Orden de 2 de diciembre de 1994 por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.
- > Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la ANECA y de su certificación a los efectos de contratación de PDI universitario.
- > Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.
- > Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.
- > Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo.
- > Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud.

Por otro lado, es necesario señalar que el gobierno, representación y administración de la Universidad Autónoma de Madrid se organiza a través de varios órganos de gobierno, colegiados y unipersonales:

- El **Claustro Universitario** es el máximo órgano de representación y control de la comunidad universitaria y le corresponde por ello la labor de supervisar la gestión de la Universidad y marcar las líneas de actuación en los principales ámbitos de la vida universitaria. Sus competencias están detalladas en los Estatutos de la UAM.
- El **Consejo Social** es un órgano colegiado de participación de la Universidad en las organizaciones sociales, económicas y culturales de su entorno más próximo y de las instituciones y organizaciones en la vida universitaria.
 - Es también uno de los órganos que vela por la mejora continua de la calidad de las enseñanzas y la investigación universitaria y, de forma esencial, de supervisión de la actividad económica de la Universidad.
- El **Consejo de Gobierno** es el órgano ordinario de gobierno de la universidad y está presidido por el Rector. Además, lo integran la Secretaria General, la Gerencia, cincuenta miembros de la comunidad universitaria y tres integrantes del Consejo Social que no pertenezcan a la propia comunidad universitaria.
 - Sus funciones y competencias, detalladas en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid (artículos 28 y 29) y en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades (artículo 15), incluyen la elaboración del presupuesto para su aprobación por el Consejo Social, la aprobación y modificación de la relación de puestos de trabajo de PDI y PTGAS y la aprobación de los Planes de Estudio de la universidad.

- El **Equipo de Gobierno** de la UAM está integrado por la Rectora, 11 vicerrectores y vicerrectoras, un adjunto a la Rectora para Calidad de los Estudios e Innovación Docente, y la persona que ocupa la secretaria general y la Gerencia.
- La Universidad Autónoma de Madrid cuenta con casi 30 **comisiones** -distribuidas entre Comisiones delegadas, Independientes y Técnicas del Consejo de Gobierno-, en las que están representados todos los sectores universitarios. La misión de las distintas comisiones es contribuir al mejor desarrollo de las actividades investigadoras y docentes de la universidad.
- La **Defensoría Universitaria** es el órgano encargado de la garantía y defensa de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como del cumplimiento de los Estatutos de la Universidad.

La plantilla de la UAM se organiza en función de los distintos cuerpos, escalas y categorías, a partir de una primera clasificación:

- > Personal Docente e Investigador (PDI). Integrado por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y el personal docente e investigador contratado.
- > El personal docente e investigador en formación (PDIF) está constituido por ayudantes, personas becarias de investigación e investigadoras en formación.
- > El personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS); es el sector de la comunidad universitaria al que corresponde el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y el ejercicio de la gestión y administración. Y está compuesto por personal funcionario de las Escalas propias de la Universidad y personal laboral contratado por la misma, así como por personal funcionario perteneciente a los Cuerpos y Escalas de otras Administraciones Públicas que preste sus servicios en la Universidad Autónoma de Madrid de acuerdo con las situaciones previstas por la legislación aplicable.

2.3 Perfil de las personas trabajadoras y condiciones de trabajo.

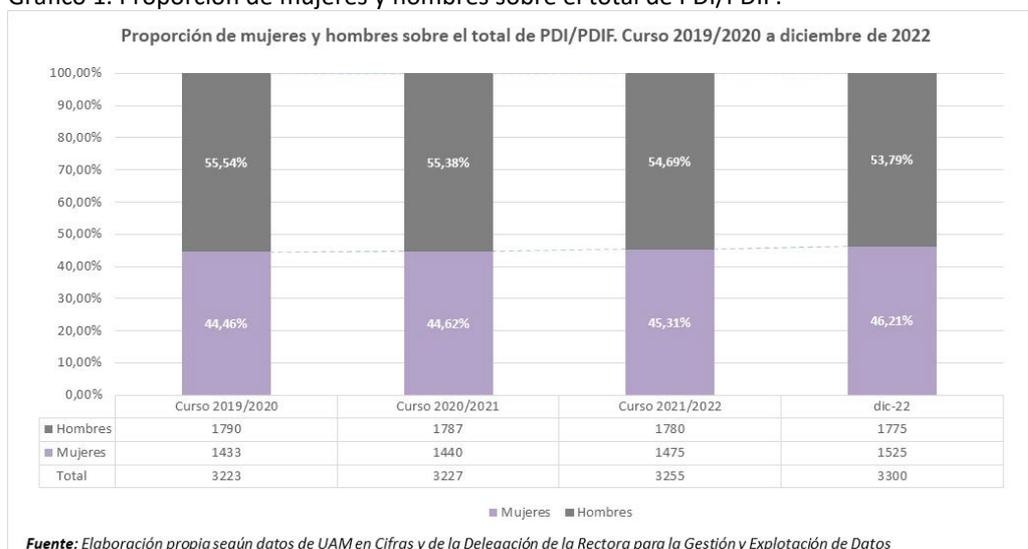
En la actualidad la plantilla de la UAM está conformada por un total de **4.380** personas, repartidas en 3.300 en puestos de personal docente e investigador, y 1.080 personas corresponden a personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

2.3.1.- Personal docente e investigador.

El Gráfico 1 muestra cómo ha evolucionado la plantilla del PDI total y desagregada por género. Desde el curso 2019 al curso actual, se ha registrado un aumento general de este colectivo en 2,38 puntos (pasando de 3.223 en diciembre de 2019 a 3.300 a diciembre de 2022). Se observa que en este periodo el número de mujeres ha incrementado en 92 (6,4 puntos más respecto del total de mujeres en 2019) y el de hombres ha disminuido en 15 (0,83% menos del total de hombres en 2019).

Esto ha significado una ganancia de la presencia relativa de las mujeres en el PDI/PDIF, de 1,75 puntos respecto del 2019. Si bien la distribución a lo largo de estos años cabe dentro de la franja de paridad, este aumento en el peso relativo, que ha sido continuo, sitúa a las mujeres todavía por debajo del 50% en la representación del curso actual.

Gráfico 1. Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF.



Cabe señalar la necesidad de mantener esta tendencia de aumento en los próximos cursos. Para ello, es preciso observar más de cerca la composición del PDI en el curso actual con el fin de identificar qué parte se debe a una gestión activa para la incorporación de mujeres y qué parte corresponde a procesos administrativos secuenciales como, por ejemplo, bajas por jubilación en hombres o mayores candidaturas de mujeres en categorías de menor remuneración. Con este objetivo, en el siguiente párrafo se profundizará en el análisis de la situación actual del PDI tomando en consideración variables como tramos de edad, categorías profesionales, antigüedad y título doctor.

2.3.1.1 PDI por sexo y tramo etario

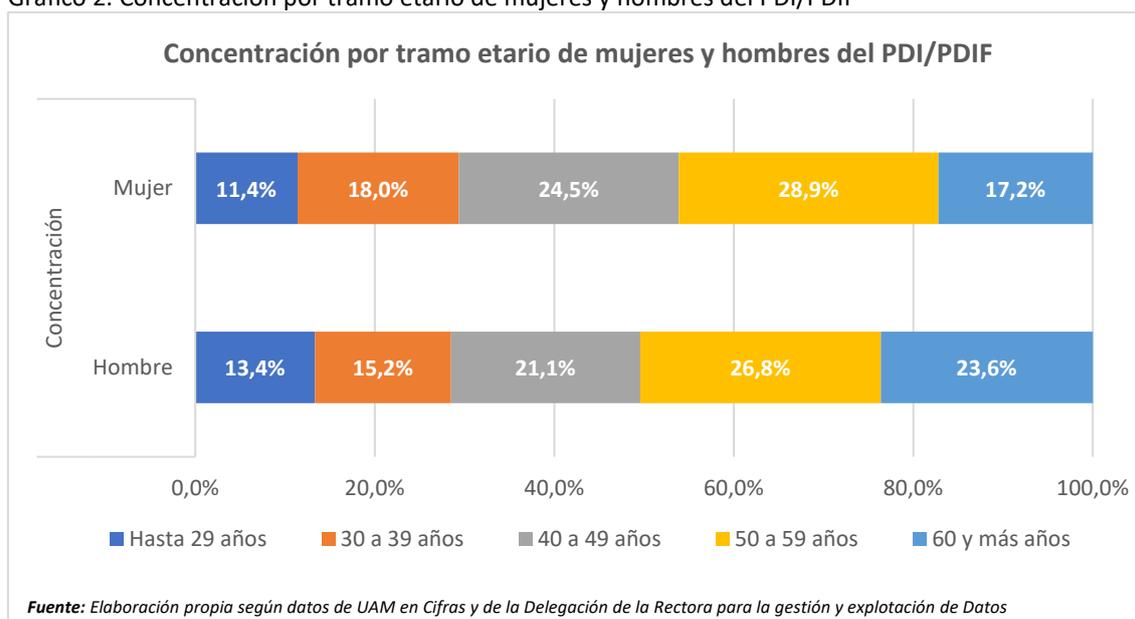
La siguiente tabla muestra que, en la mayoría de los tramos de edad, existe una distribución paritaria al observar el total de hombres y mujeres en cada uno de los rangos para el curso 2022/2023. Sin embargo, resalta una diferencia importante en la presencia de hombres y mujeres en el tramo etario más joven (hasta 29 años), en donde se evidencia que éste cuenta con un 15,33% más de hombres que de mujeres. Por otro lado, se muestra también que la mayor brecha se encuentra en el tramo de edad mayor (60 años y más) en donde los hombres representan un 23,05% más que las mujeres. Se observa, en todos estos casos, que en ningún tramo etario las mujeres son significativamente mayoría con respecto de los hombres.

Tabla 1. Distribución y concentración por tramo etario de mujeres y hombres del PDI/PDIF

Tramo etario	Distribución					Concentración		
	Hombres	Mujeres	%Hombres	%Mujeres	Diferencia	Hombre	Mujer	Diferencia
Hasta 29 años	237	174	57,66%	42,34%	15,33%	13,35%	11,41%	1,94%
30 a 39 años	269	274	49,54%	50,46%	-0,92%	15,15%	17,97%	-2,81%
40 a 49 años	374	374	50,00%	50,00%	0,00%	21,07%	24,52%	-3,45%
50 a 59 años	476	441	51,91%	48,09%	3,82%	26,82%	28,92%	-2,10%
60 y más años	419	262	61,53%	38,47%	23,05%	23,61%	17,18%	6,43%
Total	1775	1525						

En cuanto a la concentración mostrada en el gráfico siguiente, ésta muestra como el total de mujeres y hombres que conforman el PDI/PDIF está repartido por tramo etario en valores absolutos. En éste se encuentra que, el tramo en donde menos se ubican tanto hombres como mujeres, es en el más joven (hasta 29 años) siguiéndole el tramo de 30-39 años. Por otro lado, el tramo etario de mayor edad (60 años y más) es en el que se concentran la gran parte de los hombres del colectivo (23,61%); mientras que, para las mujeres, es uno de los menos ocupados (17,18%).

Gráfico 2. Concentración por tramo etario de mujeres y hombres del PDI/PDIF



Un aspecto que destacar es la menor presencia de personal PDI/PDIF en los tramos etarios vinculados a períodos de edad reproductiva. Teniendo en cuenta cómo la división sexual del trabajo condiciona la relación de las mujeres con el trabajo asalariado, es importante revisar si existen condiciones dentro de las categorías vinculadas a estas edades que influyen de manera negativa en esta distribución.

Por otro lado, se observa la disminución del porcentaje de mujeres en los tramos etarios de mayor edad. Dato que pueda explicarse por la incorporación más tardía de las mujeres a la UAM.

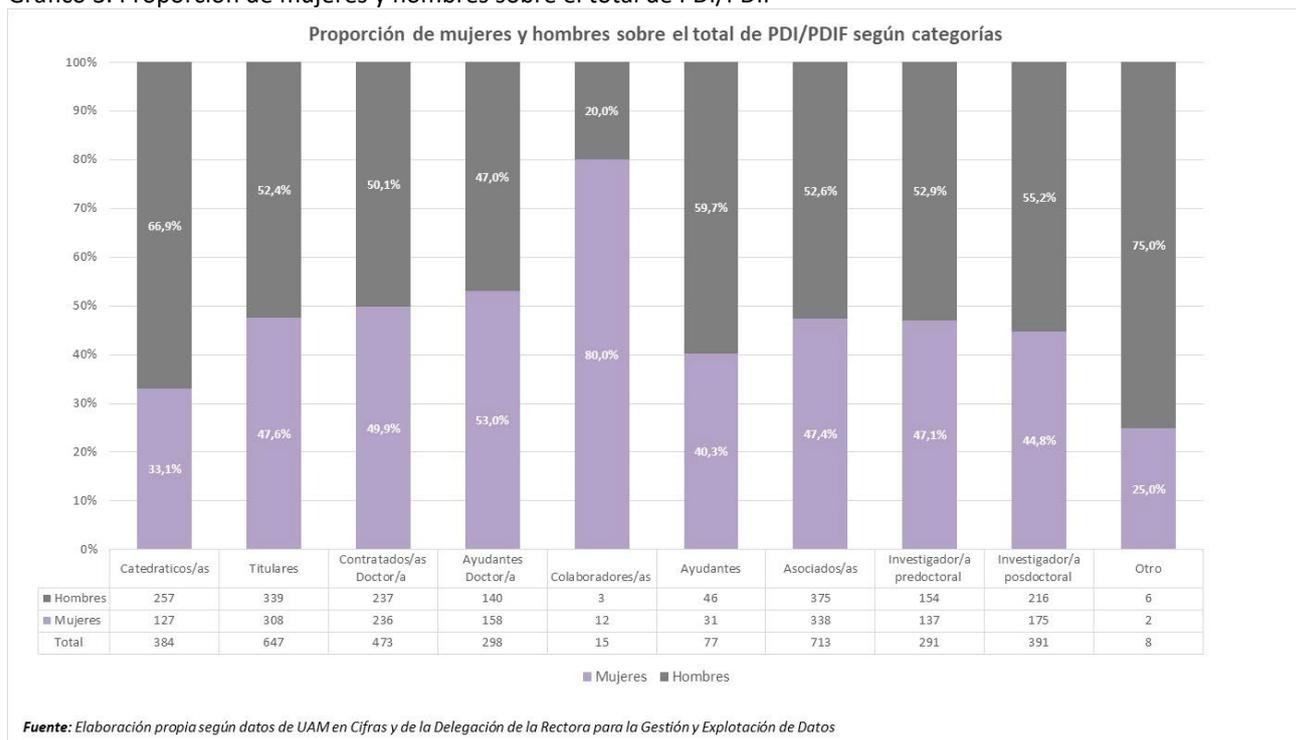
2.3.1.2 PDI por sexo y categoría profesional

La posibilidad de promoción hacia cualquiera de las tres categorías que forman parte del PDI permanente (cátedra, titularidad y contrato laboral permanente) tiene como requisito mínimo imprescindible el contar con el título de doctor/a. Por ello, solamente en el resto de las categorías se puede encontrar un nivel de estudios completado inferior al del doctorado, aunque en todas ellas se debe tener al menos un título universitario superior (Grado, Licenciatura, Ingeniería Superior o Arquitectura Superior o título equivalente).

Es importante conocer la distribución de hombres y mujeres del PDI/PDIF por categoría, ya que muestra en qué niveles profesionales existen mayores retos para el ingreso de las mujeres académicas y da cuenta del avance de la carrera profesional de estas.

El Gráfico 3 refleja en todas las categorías que, exceptuando en la de “Colaboradores/as” y “Ayudante Doctor/a”, las mujeres representan menos del 50% del peso relativo. Por otro lado, se observa que en la actualidad la mayor parte del personal PDI/PDIF se concentra en la categoría “Asociados/as”, con 713 personas en este puesto, en donde las mujeres representan el 47,41% y los hombres el 52,59%. La categoría con menos personal es la de “Colaboradores/as” con 15 personas, en donde las mujeres representan el 80%. En la categoría de mayor rango, “Catedrático/a”, es en la que la presencia de mujeres disminuye, representando el 33,07% de la muestra total.

Gráfico 3. Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF



Al observar la evolución de la presencia de mujeres en la categoría de “Catedrático/a” desde el curso 2019/2020 al curso 2022/2023, en el Gráfico 4 observamos que ésta ha aumentado su peso relativo en 13,6 puntos. Se encuentra también que el total de cátedras ha disminuido desde el curso 2019/2020 (410) al curso 2022/2023 (384). Los hombres pasaron de ocupar 330 cátedras a 257, mientras que en el caso de las mujeres se aumentaron de 80 a 127. Ello implica que las ocupaciones de “Cátedras” han estado teniendo un ingreso en pro del equilibrio de género. Aun así, la distribución de mujeres y hombres en esta categoría sigue estando por debajo de la franja de paridad. Aspecto que indica que, a pesar de que se vele por la paridad en nuevos ingresos a esta categoría, por sí mismo no es suficiente para alcanzar una representación igualitaria.

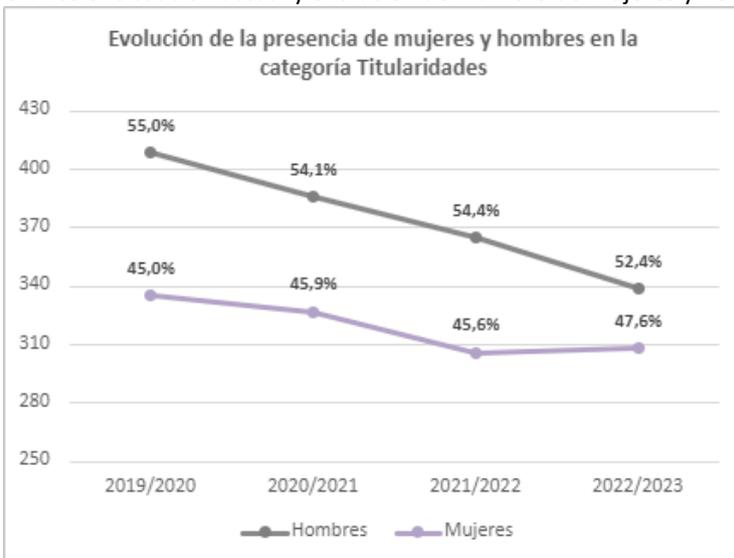
Gráfico 4. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en la categoría Cátedras



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

Por otro lado, el Gráfico 5 sobre la presencia de mujeres y hombres en la categoría de “Titularidades”, se observa que la distribución se ha mantenido en la franja de paridad desde el curso 2019/2020 al 2022/2023, con una ligera representación mayoritaria de hombres que ha venido disminuyendo en este periodo. Los hombres han pasado de ocupar el 55% del total de puestos en esta categoría en 2019/2020 a ocupar el 52,4% en 2022/2023.

Gráfico 5. Situación actual y evolución del número de mujeres y hombres en la categoría Titularidades



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

En la Tabla 2 se muestra que, desde el curso 2019/2020 al curso 2021/2022, el número general de Cátedras y Titularidades ha disminuido. Un fenómeno que se ha producido en todas las categorías exceptuando la de “Contratos laborales no permanentes” que ha aumentado continuamente en este mismo periodo de tiempo.

Tabla 2. Tabla evolutiva de proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF según categorías.

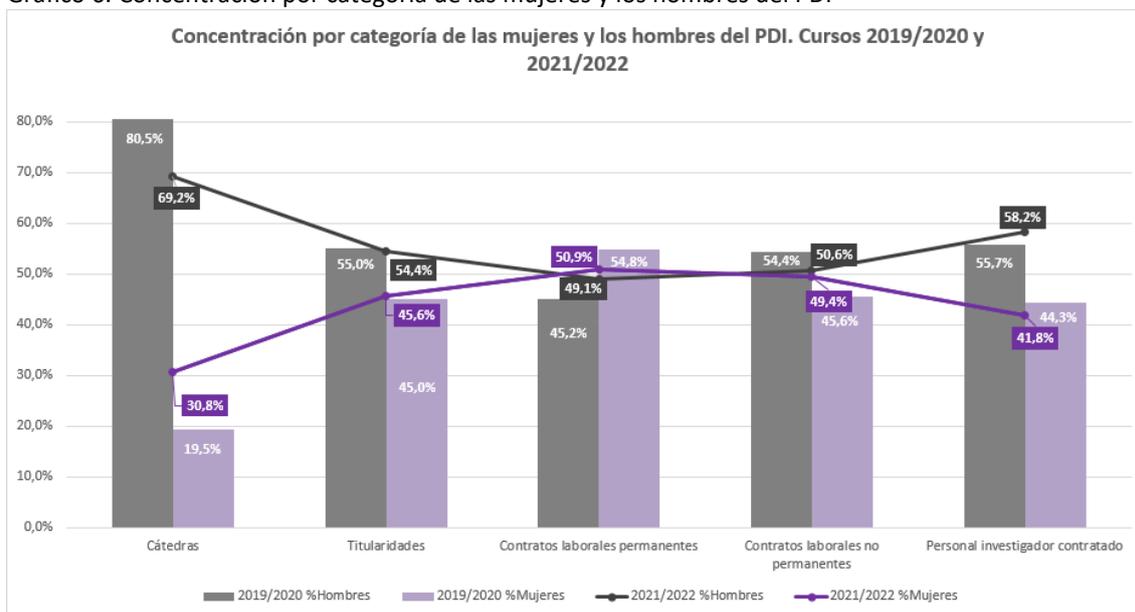
Tabla evolutiva de Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF según categorías. Cursos 2019/2020 al 2021/2022			
Categoría	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Cátedras			
Hombres	330	231	245
Mujeres	80	84	109
Total	410	315	354

Tabla evolutiva de Proporción de mujeres y hombres sobre el total de PDI/PDIF según categorías. Cursos 2019/2020 al 2021/2022			
Titularidades	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Hombres	409	386	365
Mujeres	335	327	306
Total	744	713	671
Contratos laborales permanentes	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Hombres	207	210	227
Mujeres	251	242	235
Total	458	452	462
Contratos laborales no permanentes	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Hombres	572	604	574
Mujeres	479	515	560
Total	1051	1119	1134
Personal investigador contratado	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Hombres	362	356	369
Mujeres	288	272	265
Total	650	628	634

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

En el Gráfico 6 se observa que el peso relativo de las mujeres ha aumentado en las categorías de “Cátedras”, “Titularidades” y “Contratos laborales no permanentes”, mientras que ha disminuido en “Contratos laborales permanentes” y en “Personal investigador contratado”. Se sigue observando que la distribución se encuentra en la franja de paridad de todas las categorías excepto en la de “Cátedras”.

Gráfico 6. Concentración por categoría de las mujeres y los hombres del PDI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

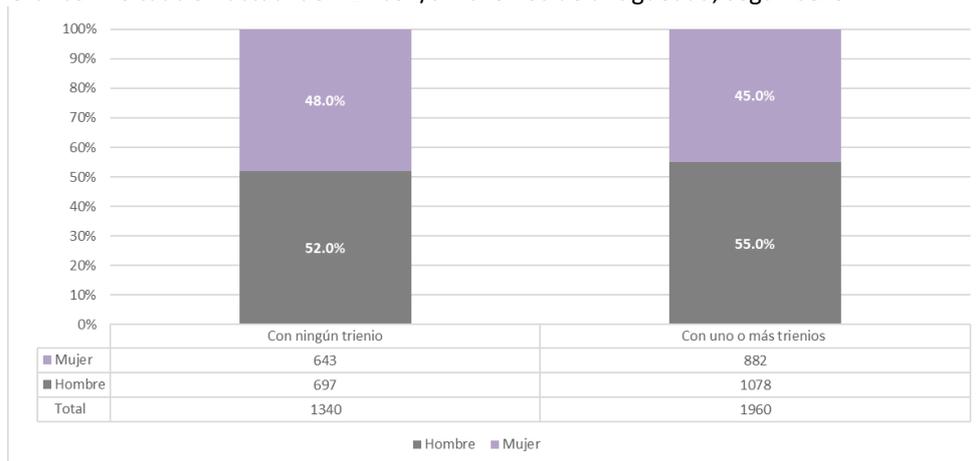
2.3.1.3 PDI por sexo y antigüedad

En el Gráfico 7 se muestra que del total del colectivo PDI el 40,6% (1.340) de personas no cuentan con trienios de antigüedad y el 60,4% (1.960) cuenta con al menos uno. Del grupo que no cuenta con ningún trienio de antigüedad, el 48,0% son mujeres y el 52,0% son hombres. De las personas que poseen uno o más trienios de antigüedad dentro de la UAM, el 55,0% son hombres y el 45,0% son mujeres, lo que implica una diferencia de 10 puntos a favor de los

hombres. Mientras en el grupo de personas sin trienios las mujeres solo representan 4,0 puntos menos que los hombres.

Los trienios tienen relevancia porque según lo que se establece en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, éstos son importantes en el avance en la carrera docente para acceder a puestos de mayor jerarquía y además para recibir retribuciones salariales por antigüedad. Si bien en la UAM la mayor parte del PDI (60,4%) cuenta con este requerimiento se debe observar porque dentro de este grupo predominan los hombres.

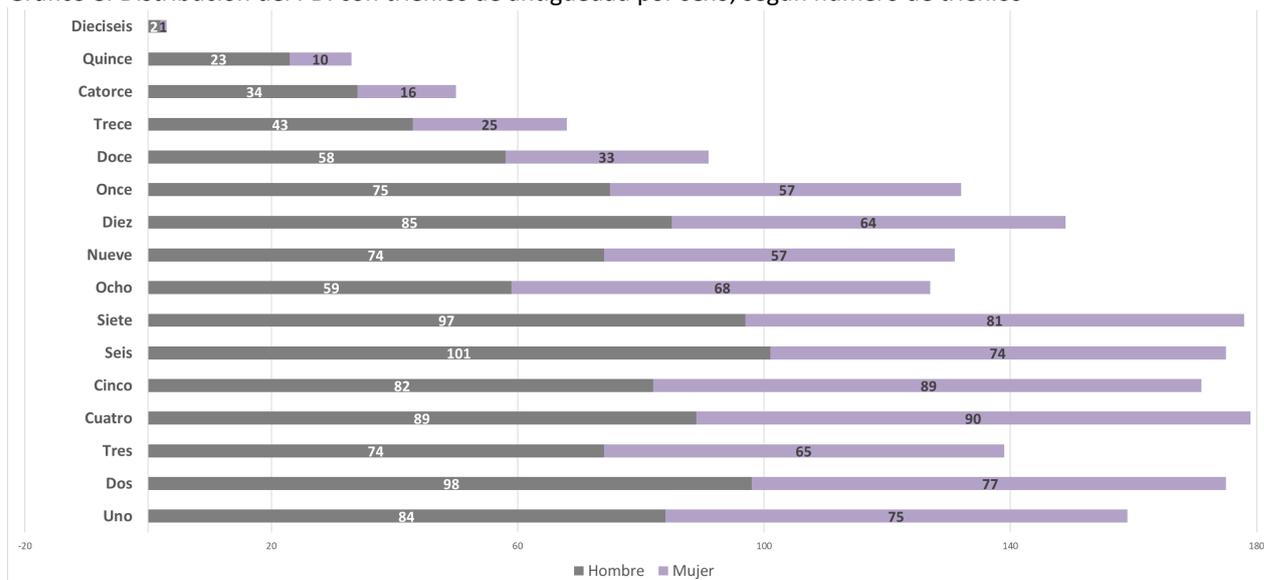
Gráfico 7. Situación actual del PDI con/sin trienios de antigüedad, según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

El anterior gráfico se complementa con el siguiente, que detalla el número de trienios alcanzados por hombres y mujeres con este periodo de antigüedad. Si se observa la pirámide que se forma se identificará que mientras más se avance en número de trienios en la carrera, menor es el número de mujeres en la pirámide. Así el número de hombres con doce o más trienios, duplica el número de mujeres.

Gráfico 8. Distribución del PDI con trienios de antigüedad por sexo, según número de trienios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

2.3.1.4 PDI/PDIF por Centros

En este apartado, se presenta la distribución del colectivo PDI/PDIF por cada centro propio de la UAM. La UAM cuenta con 8 centros propios distribuidos en 7 facultades y la Escuela Politécnica Superior.

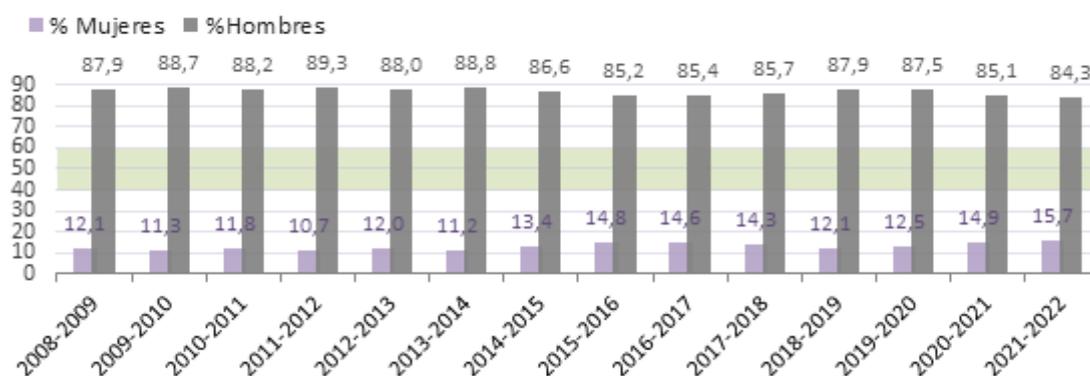
A) Escuela Politécnica Superior.

Desde el año 2008 la presencia de mujeres en el PDI/PDIF ha aumentado en 3,6 puntos su peso relativo respecto de los hombres, un avance no continuo, pues disminuye o aumenta sin una tendencia clara. Si se compara desde el curso 2019/2020 al curso 2021/2022 se encuentra que en estos últimos cursos la presencia de mujeres ha subido 3,2 puntos. Este aumento, sin embargo, no implica una mayor cercanía a la franja de paridad.

Esta distribución se aleja del total de mujeres del PDI/PDIF que conforman este colectivo (45,31%) en el curso 2021/2022, es decir, se encuentra 29,6 puntos por debajo del promedio de la UAM.

Gráfico 9. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Escuela Politécnica Superior

Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF en la Escuela Politécnica Superior. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Al revisar la división por categorías, en la Tabla 3 se encuentra que, en el último periodo del curso 2019/2020 al curso 2021/2022, ha aumentado el número de personal que conforma el colectivo PDI/PDIF dentro de este centro.

Tabla 3. PDI en la Escuela Politécnica Superior
PDI curso 2019/2020 en la Escuela Politécnica Superior

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	2	18	20
Contrato laboral no permanente	7	40	47
Contrato laboral permanente	1	22	23
Titularidades	7	28	35
Cátedras	0	11	11
Total	17	119	136

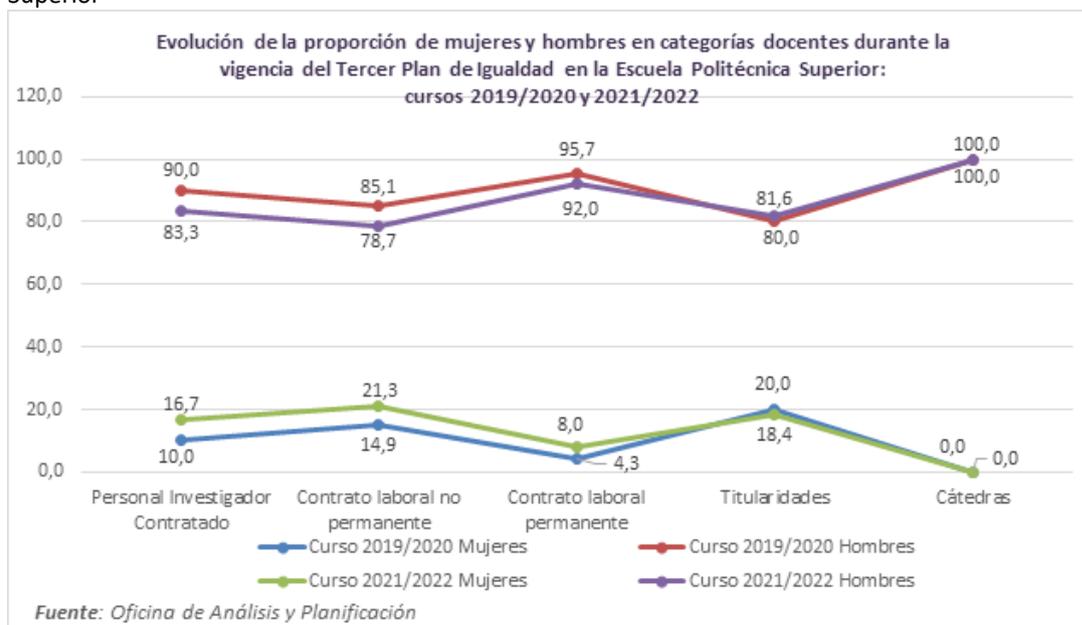
PDI curso 2021/2022 en la Escuela Politécnica Superior

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	3	15	18
Contrato laboral no permanente	10	37	47
Contrato laboral permanente	2	23	25
Titularidades	7	31	38
Cátedras	0	12	12
Total	22	118	140

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Sin embargo, tal y como muestra el Gráfico 10, eso no ha implicado un aumento de profesionales mujeres en las categorías más altas como Titularidades y Cátedras, que han quedado aumentado su personal en hombres y se ha mantenido la presencia de mujeres. Vemos que, en las categorías de menor remuneración y permanencia, es dónde han aumentado profesionales mujeres.

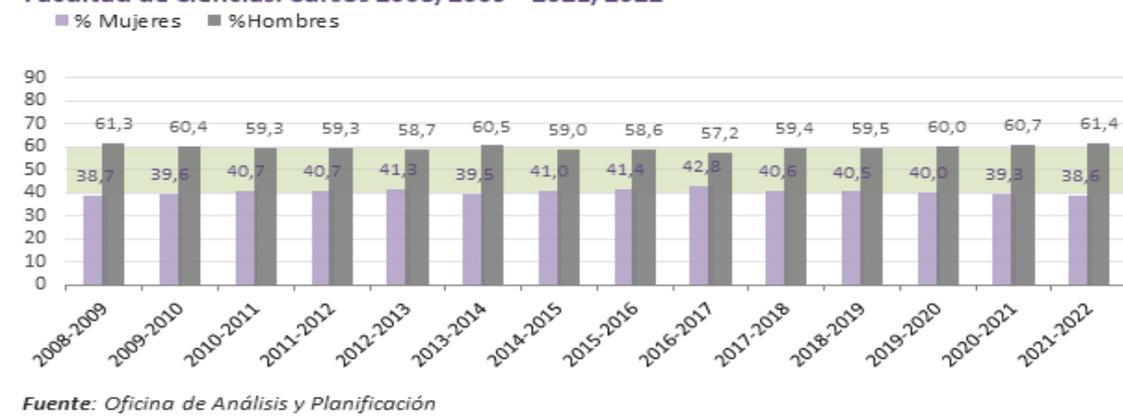
Gráfico 10. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Escuela Politécnica Superior



b) Facultad de Ciencias.

La Facultad de Ciencias de la UAM mantiene, desde el 2008, una presencia variable de mujeres en el PDI/PDIF, viéndose reducida, en comparación con años anteriores, al 38,6% en el último año.

Gráfico 11. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Ciencias
Facultad de Ciencias. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Como muestra la siguiente tabla, el mayor descenso se ha producido en la categoría de “Personal Investigador Contratado”, reduciéndose en 34 contratos; así como el descenso en las “Titularidades”, categoría en la que ha habido una disminución de 6 puntos. Además, han aumentado las contrataciones de mujeres con una relación laboral no permanente, lo que

contribuye a aumentar la inestabilidad de estas en el empleo. Por otro lado, y de manera positiva, el número de “Cátedras” ocupadas por mujeres ha aumentado en 3 puntos.

Tabla 4. PDI en la Facultad de Ciencias
PDI curso 2019/2020 en la facultad de Ciencias

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	133	209	342
Contrato laboral no permanente	59	72	131
Contrato laboral permanente	64	68	132
Titularidades	103	142	245
Cátedras	29	90	119
Total	388	581	969

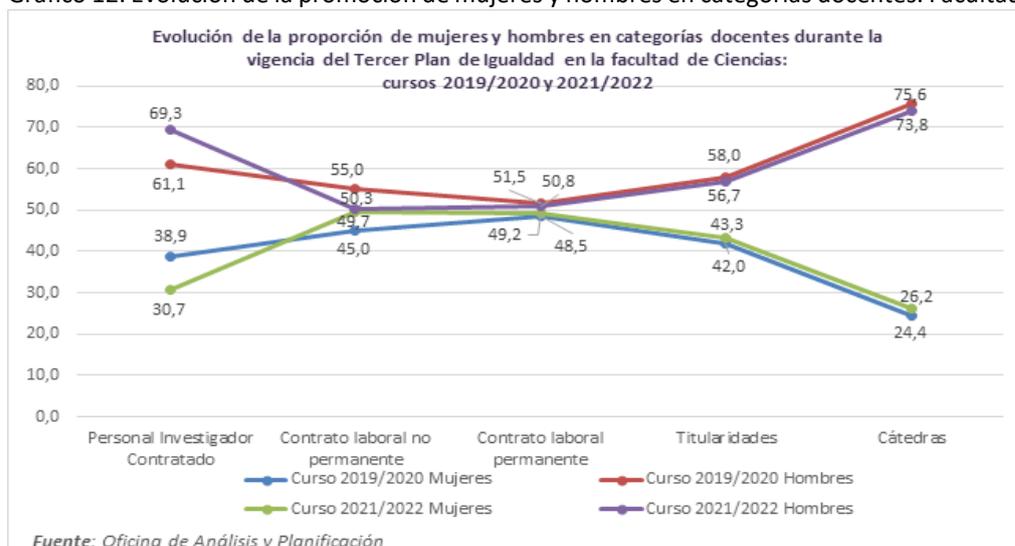
PDI curso 2021/2022 en la facultad de Ciencias

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	99	223	322
Contrato laboral no permanente	71	72	143
Contrato laboral permanente	64	66	130
Titularidades	97	127	224
Cátedras	32	90	122
Total	363	578	941

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Como se muestra en el siguiente gráfico, existe una baja presencia de mujeres en puestos en las categorías más altas de la Facultad de Ciencias, “Cátedras”, aspecto sobre el que incidir con mayor profundidad para conocer las causas y/o condiciones que estén condicionando este descenso continuado.

Gráfico 12. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Ciencias

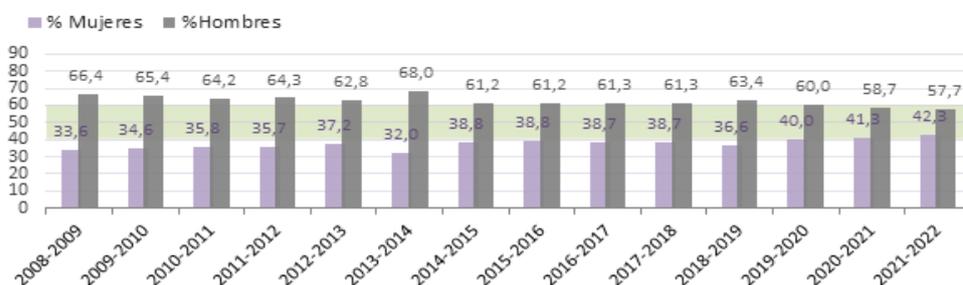


c) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UAM viene registrando un incremento continuo desde el 2008 de mujeres en el PDI/PDIF, alcanzando el 42,3% en el último año.

Gráfico 13. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

La Tabla 5 muestra que, al igual que en los anteriores centros, han aumentado las contrataciones de mujeres en “Contrato laboral no permanente”, lo que contribuye a aumentar la inestabilidad de estas en el empleo. Por otro lado, y de manera positiva, el número de “Cátedras” ocupadas por mujeres ha aumentado en 3 puntos.

Tabla 5. PDI en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

PDI curso 2019/2020 en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	4	7	11
Contrato laboral no permanente	38	84	122
Contrato laboral permanente	44	36	80
Titularidades	31	37	68
Cátedras	3	16	19
Total	120	180	300

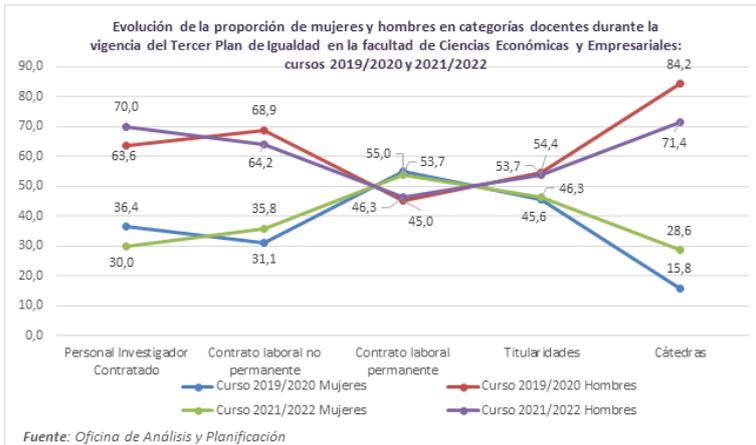
PDI curso 2021/2022 en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	3	7	10
Contrato laboral no permanente	43	77	120
Contrato laboral permanente	44	38	82
Titularidades	31	36	67
Cátedras	6	15	21
Total	127	173	300

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Como se muestra en el gráfico siguiente, existe una baja presencia de mujeres en la categoría más alta de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, aspecto sobre el que incidir con mayor profundidad para conocer las causas y/o condiciones que estén condicionando este descenso continuado.

Gráfico 14. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

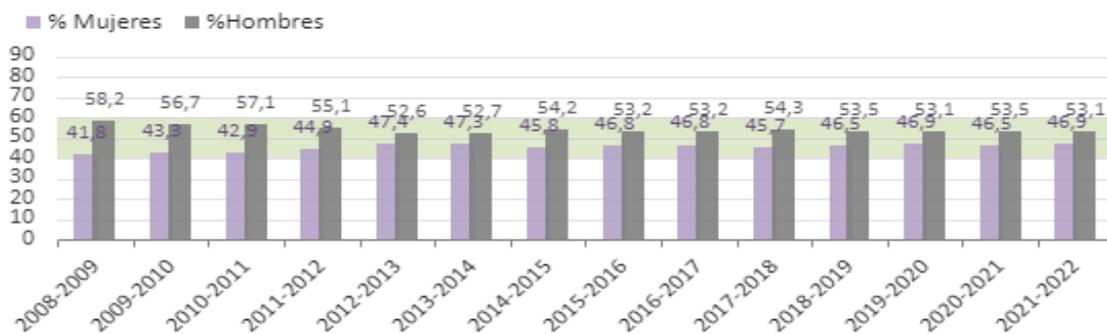


d) Facultad de Derecho.

La Facultad de Derecho de la UAM presenta una distribución tendente al equilibrio entre hombres y mujeres, con un incremento continuo desde el 2008 de mujeres en el PDI/PDIF, alcanzando el 46,9% en el último año.

Gráfico 15. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Derecho

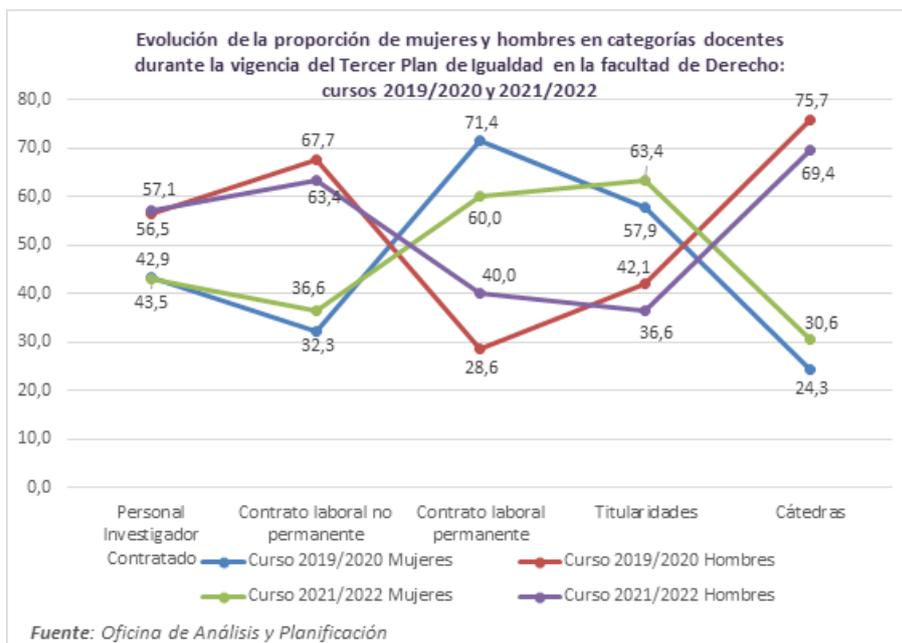
Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF en la Facultad de Derecho. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Si se observan las diferentes categorías docentes, observamos una mayor paridad en el personal investigador contratado, siendo muy significativa la diferencia en las Cátedras, como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 16. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Derecho

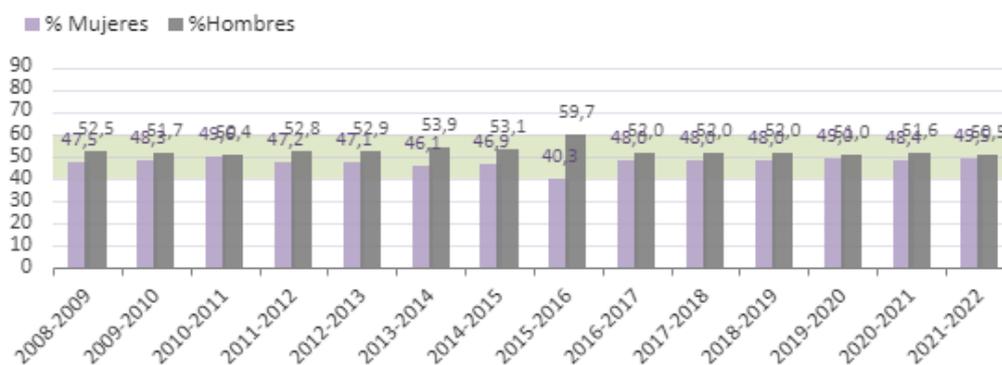


e) Facultad de Filosofía y Letras.

La Facultad de Filosofía y Letras de la UAM presenta una distribución tendente al equilibrio entre hombres y mujeres, con una presencia equilibrada desde el 2008 de mujeres en el PDI/PDIF, alcanzando el 49,5% en el último año.

Gráfico 17. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Filosofía y Letras

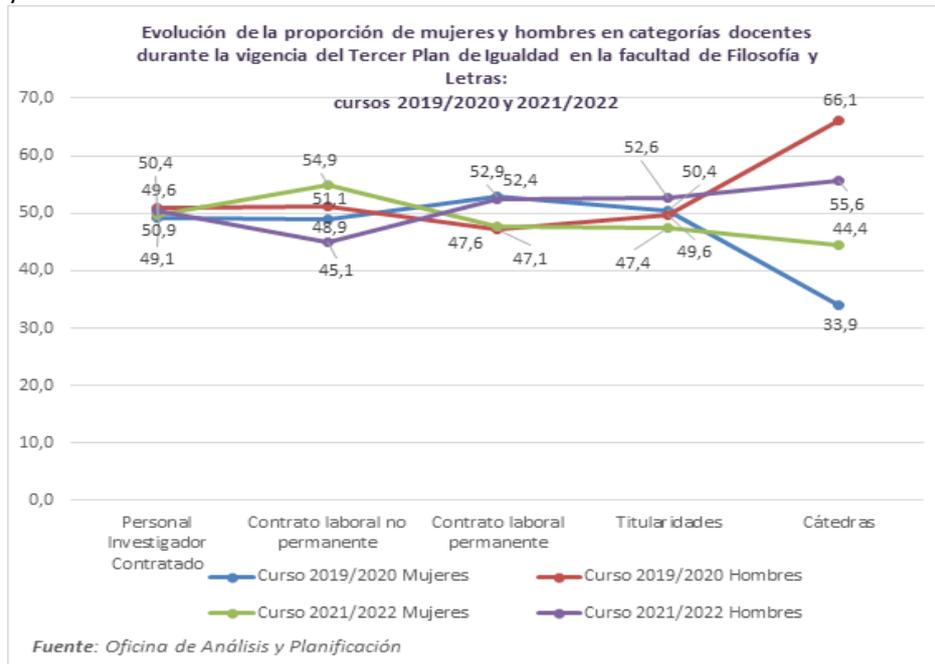
Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF en la Facultad de Filosofía y Letras. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Nuevamente, en la categoría “Cátedras”, se observan mayores diferencias entre ambos periodos, registrando un 44,4% de mujeres en esta categoría en el último año.

Gráfico 18. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Filosofía y Letras



f) Facultad de Formación de Profesorado y Educación.

La Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la UAM presenta una mayor presencia de mujeres, produciéndose una mayor incorporación en puestos a partir de 2015 en el PDI/PDIF, alcanzando el 54,2% en el último año. Destaca la no existencia de mujeres catedráticas en el curso 2021-2022.

Gráfico 19. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Formación de Profesorado y Educación



Se observan mínimas diferencias en la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías, no siendo así en la categoría “Cátedras” que no están ocupadas por ninguna mujer, como muestra la Tabla 6.

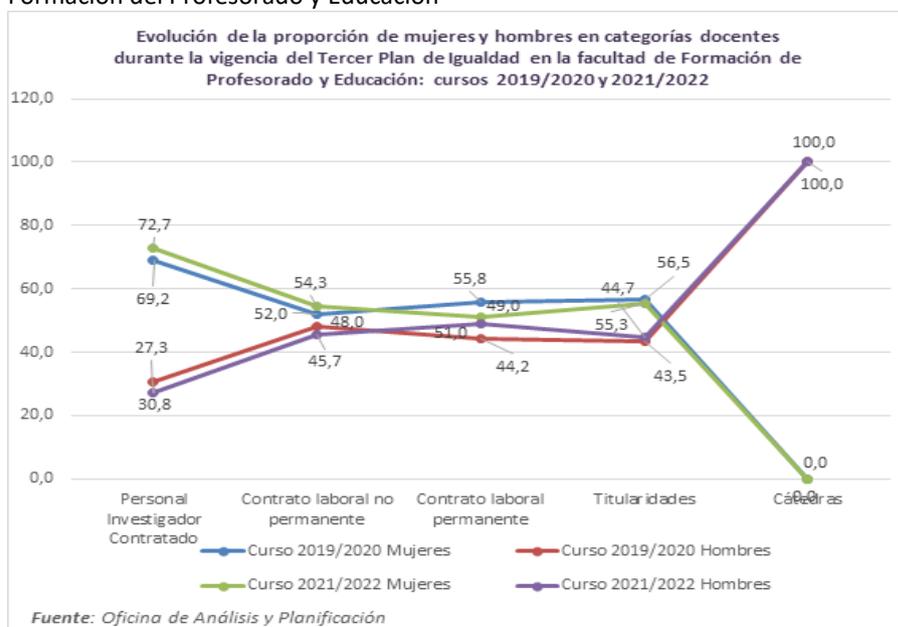
Tabla 6. PDI en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación

	PDI curso 2019/2020 en la facultad de Formación de Profesorado y Educación			PDI curso 2021/2022 en la facultad de Formación de Profesorado y Educación		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	9	4	13	8	3	11
Contrato laboral no permanente	65	60	125	69	58	127
Contrato laboral permanente	24	19	43	25	24	49
Titularidades	26	20	46	21	17	38
Cátedras	0	2	2	0	2	2
Total	124	105	229	123	104	227

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Aspecto que queda claramente reflejado en el siguiente gráfico en el que el porcentaje de mujeres en la categoría más alta sigue siendo nula.

Gráfico 20. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Formación del Profesorado y Educación

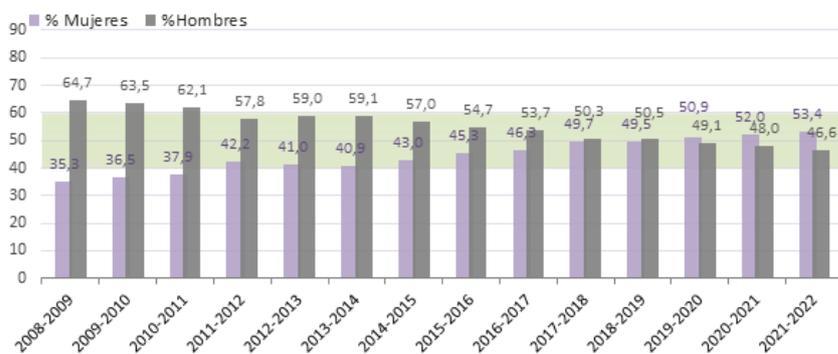


g) Facultad de Medicina.

La Facultad de Medicina de la UAM presenta una distribución acorde con el porcentaje general de mujeres y hombres en el PDI/PDIF, produciéndose un cambio de tendencia con una mayor incorporación de mujeres en puestos a partir de 2019, alcanzando el 54,2pp en el último año. Los hombres ocupan mayoritariamente las categorías “Catedráticos/as”.

Gráfico 21. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Medicina.

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el PDI/PDIF en la Facultad de Medicina. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

De nuevo, encontramos que existe una baja presencia de mujeres en la categoría más altas de la Facultad de Medicina, “Titularidades” y “Cátedras”, aspecto sobre el que seguir incidiendo.

Tabla 7. PDI en la Facultad de Medicina

PDI curso 2019/2020 en la facultad de Medicina

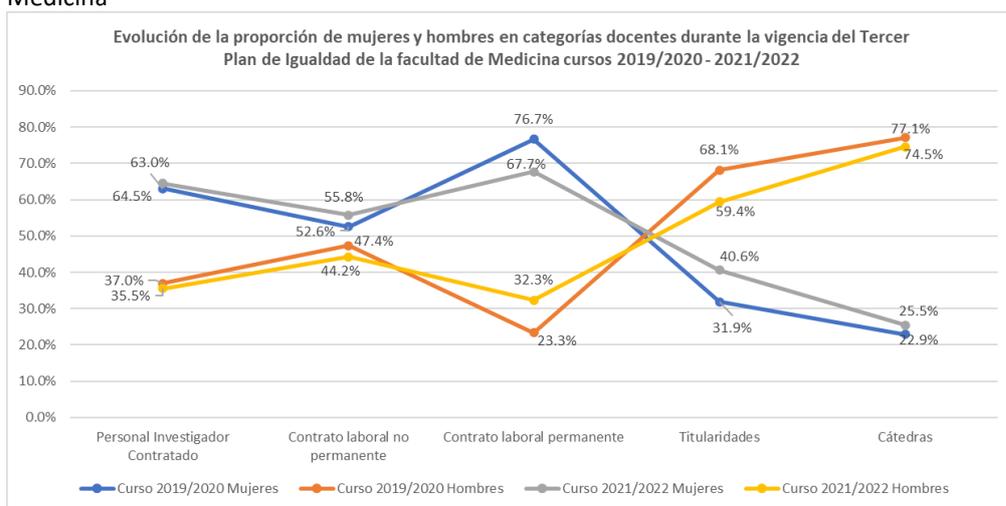
	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	46	27	63
Contrato laboral no permanente	202	182	384
Contrato laboral permanente	33	10	43
Titularidades	22	47	69
Cátedras	11	37	48
Total	314	303	617

PDI curso 2021/2022 en la facultad de Medicina

	Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	49	27	76
Contrato laboral no permanente	239	189	428
Contrato laboral permanente	21	10	31
Titularidades	28	41	69
Cátedras	13	38	51
Total	350	305	655

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

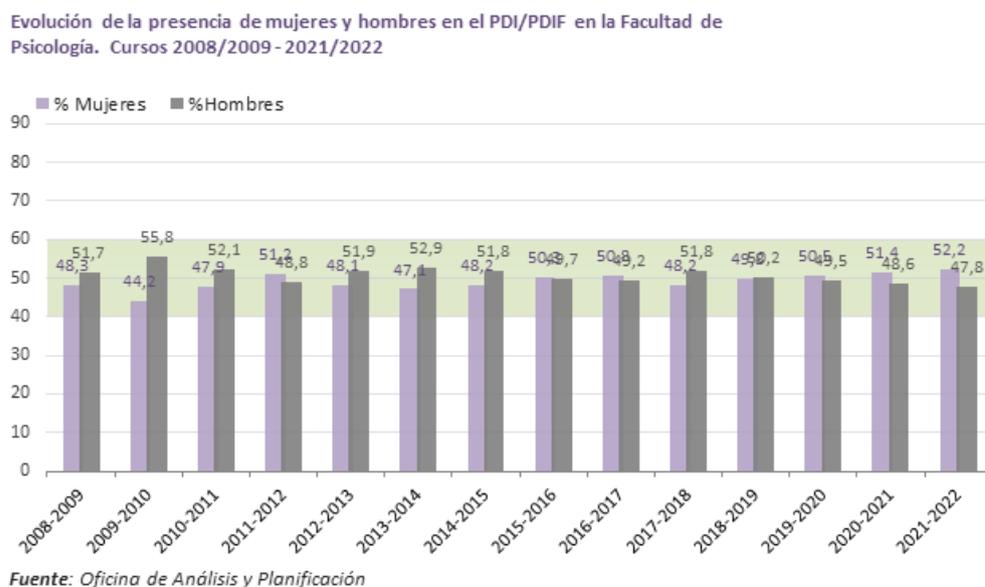
Gráfico 22. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Medicina



h) Facultad de Psicología.

La Facultad de Psicología de la UAM presenta una mayor presencia de mujeres, produciéndose una mayor incorporación en puestos a partir de 2015 en el PDI/PDIF, y consolidándose la tendencia a partir de 2019, alcanzando el 52,2% en el último año.

Gráfico 23. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF. Facultad de Psicología



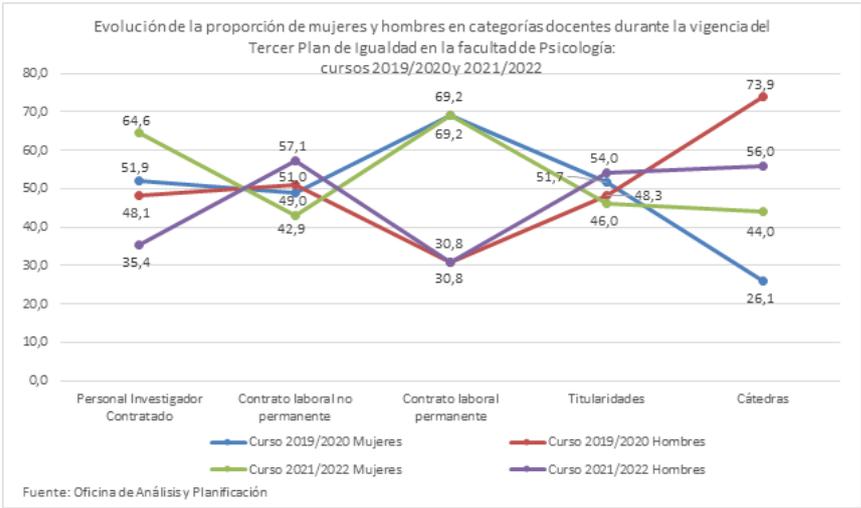
Se observan una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías, siendo significativo el aumento en la categoría “Cátedras” que, con un aumento de 5 puntos, se encuentra en una franja de equidad con respecto a las ocupadas por hombres, como muestra la Tabla 8.

Tabla 8. PDI en la Facultad de Psicología

PDI curso 2019/2020 en la facultad de Psicología				PDI curso 2021/2022 en la facultad de Psicología			
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Personal Investigador Contratado	27	25	52	Personal Investigador Contratado	31	17	48
Contrato laboral no permanente	24	25	49	Contrato laboral no permanente	24	32	56
Contrato laboral permanente	18	8	26	Contrato laboral permanente	18	8	26
Titularidades	30	28	58	Titularidades	23	27	50
Cátedras	6	17	23	Cátedras	11	14	25
Total	105	103	208	Total	107	98	205

Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Gráfico 24. Evolución de la promoción de mujeres y hombres en categorías docentes. Facultad de Psicología

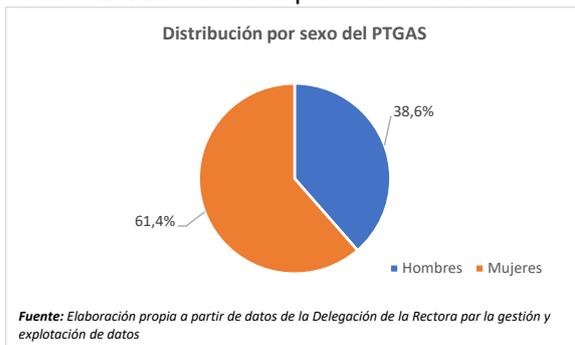


2.3.2 Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

A continuación, se analizan las características del Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad Autónoma de Madrid, incluyendo en este colectivo tanto al PTGAS Funcionario (de carrera e interino) como al PTGAS Laboral.

Se trata de un colectivo que se encuentra marcadamente feminizado y que, en la actualidad, está conformado por 663 mujeres y 417 hombres. Entre las posibles razones de esta feminización se puede pensar en la estabilidad y mejores condiciones laborales que ofrece la Administración Pública frente al empleo en empresas e instituciones privadas, la menor existencia de penalizaciones por cuestiones relaciones con la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y los propios sistemas de acceso al empleo (oposiciones, evaluaciones ciegas, etc.) que en general son más neutrales y con menos sesgos de género que en el empleo privado.

Gráfico 25. Distribución por sexo del PTGAS

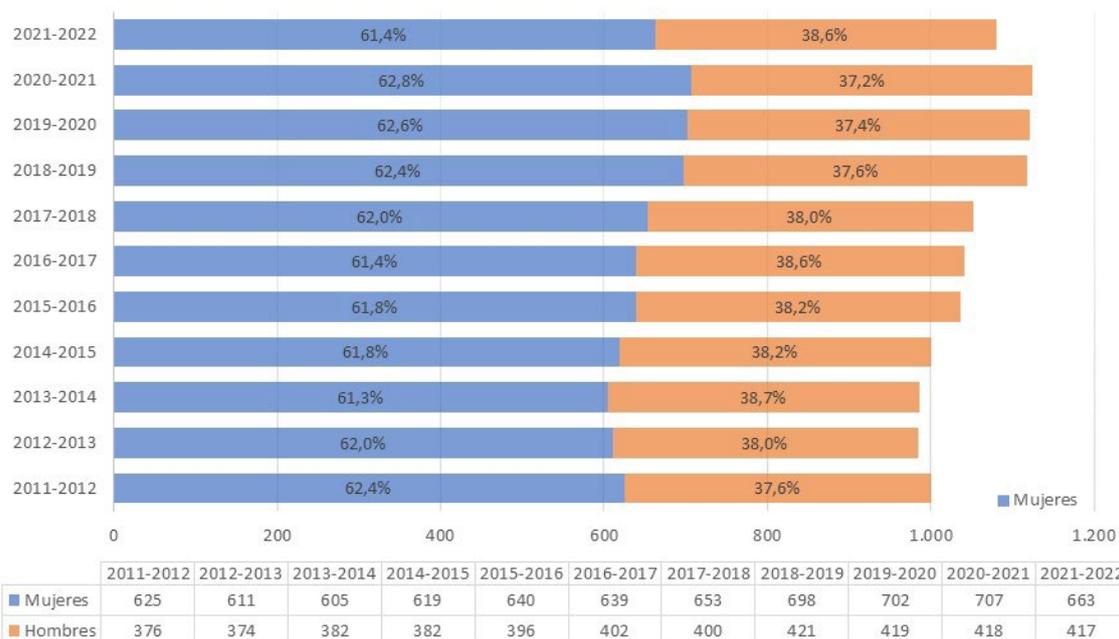


La presencia de mujeres superior al 60% se viene manteniendo, con ligeras oscilaciones, al menos desde el curso 2011-12, lo cual significa que este grupo no tiene una composición equilibrada, donde ningún sexo sea superior al 60% ni inferior al 40%, según lo establecido en la LOI (Ley Orgánica de Igualdad). La diferencia porcentual que suponen las mujeres respecto a los hombres se ha mantenido bastante estable a lo largo de los cursos analizados, si bien se observa un ligero descenso en el curso 2021-22 solo comparable a la distribución de este colectivo en el curso 2013-14.

Esto puede visualizarse en el siguiente gráfico, que, además de incluir una tabla con los datos absolutos, muestra en términos porcentuales la situación actual, así como la evolución de la distribución de mujeres y hombres dentro del PTGAS.

Gráfico 26. Situación actual y evolución del n de mujeres y hombres en PTGAS

Situación actual y evolución del número de mujeres y de hombres en el PTGAS. Cursos 2011-12 a 2021-22



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Análisis y Planificación y de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos

Para profundizar en el análisis de este colectivo, deben considerarse las diferencias entre los distintos grupos que lo conforman teniendo en cuenta diversas variables personales y laborales. De este modo, podrán revelarse determinadas brechas de desigualdad.

Con este fin, en los siguientes apartados se estudian los datos del PTGAS desagregados por sexo y considerándose las variables relativas al régimen laboral, al tramo etario, a los grupos de clasificación profesional y a la antigüedad en la UAM.

2.3.2.1.-PTGAS por sexo y régimen laboral.

En cuanto a los distintos regímenes dentro del PTGAS, se observa que la presencia de mujeres es notablemente superior en el caso del funcionariado no siendo así en lo que respecta al Personal Laboral. Como puede observarse a continuación, la brecha es muy superior entre el personal funcionario, reduciéndose ligeramente al tener en cuenta a todo el PTGAS en conjunto.

Tabla 9. Composición por sexos del PTGAS

Régimen	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Funcionario	159	453	-294
Laboral	257	210	47
Total	416	663	-247

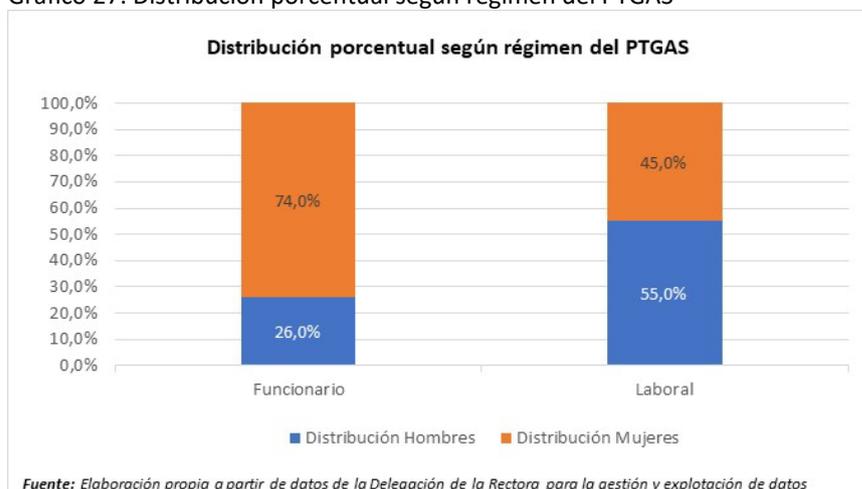
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos.

Hay que tener en cuenta que la suma total de hombres analizada en este apartado difiere en una persona respecto a la distribución general presentada en el epígrafe anterior. Esto es porque

en los datos que se manejan hay una persona consignada como PTGAS que no aparece adscrita a ninguno de los dos grupos que conforman el colectivo.

Haciendo un análisis porcentual, las mujeres suponen un 74% entre el PTGAS funcionario mientras que en el laboral son un 45%. En el primer grupo las cifras no se encuentran dentro de la denominada franja de paridad, si bien sí lo hacen en el segundo.

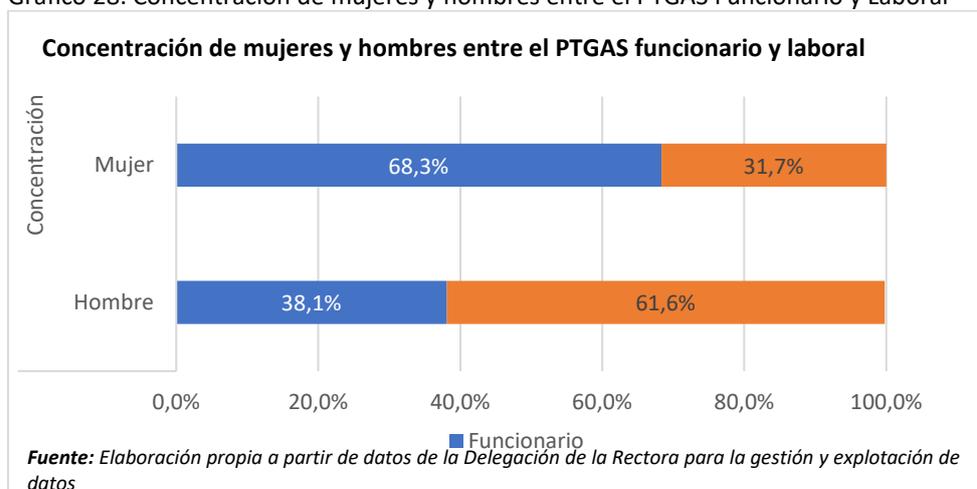
Gráfico 27. Distribución porcentual según régimen del PTGAS



Esta clara diferenciación entre los dos grupos puede venir marcada por las diferencias en el acceso a esos puestos de trabajo, así como por el propio contenido de las funciones que se desarrollan. En principio el personal laboral desempeña tareas de tipo más técnico y especializado, que en ocasiones están relacionadas con profesiones históricamente asociadas a la masculinidad.

En esta línea, la concentración de mujeres entre el PTGAS funcionario asciende al 68,3% mientras en el laboral es de un 38,1%, lo que evidencia que los valores no están uniformemente repartidos a lo largo de la muestra.

Gráfico 28. Concentración de mujeres y hombres entre el PTGAS Funcionario y Laboral



2.3.2.2.- PTGAS por sexo y tramo etario.

En la actualidad, la distribución por tramo etario del PTGAS revela que hay una mayor presencia de mujeres en todos los grupos de edad a excepción del que conforman las personas menores de 29 años. Sin embargo, para no dar lugar a equívocos hay que tener en cuenta que en este grupo solamente están incluidas 9 personas, de las cuales 5 son hombres y 4 mujeres. A continuación (gráfico y tabla) se presentan tanto los datos porcentuales como absolutos.

Gráfico 29. Distribución por tramo etario del PTGAS

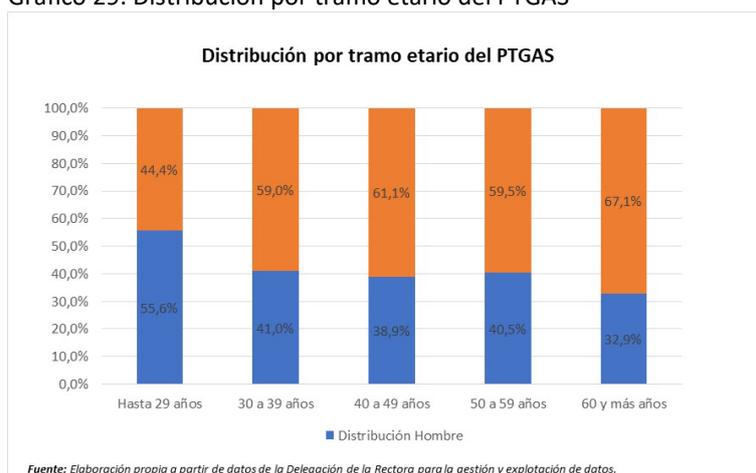


Tabla 10. Distribución por sexo y tramo etario del PTGAS

Tramo Etario	Personas		
	Hombre	Mujer	Brecha
Hasta 29 años	5	4	1
30 a 39 años	34	49	-15
40 a 49 años	115	181	-66
50 a 59 años	189	278	-89
60 y más años	74	151	-77
Total	417	663	-246

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos.

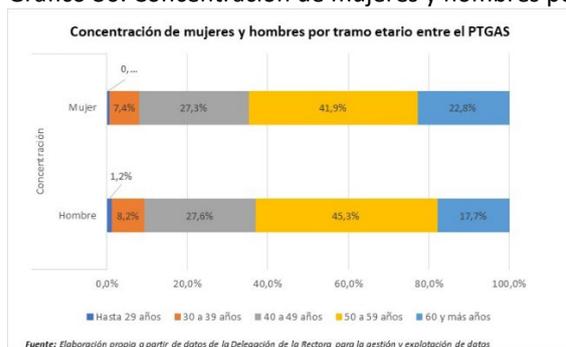
La mayor concentración de este personal se localiza en el grupo de personas que se encuentra entre los 50 y los 59 años, donde además la brecha es más significativa que en el resto de los grupos. Las siguientes agrupaciones más numerosas son aquellas que corresponden a las franjas de 40 a 69 años y de 60 y más años.

Esto evidencia que existe un significativo envejecimiento de la plantilla del PTGAS, cuya composición actualmente está conformada por un 91,4% de personas mayores de 40 años y que afecta tanto a mujeres como a hombres. Por el contrario, el porcentaje de este personal por debajo de los 29 años es tan solo de un 0,83%.

La distribución de la concentración de mujeres y hombres en los distintos tramos etarios es bastante similar para ambos casos, si bien cuenta con algunas diferencias significativas que pueden ofrecer pistas sobre una posible tendencia. Como ya se ha dicho, el grueso del PTGAS de ambos sexos se encuentra concentrado en el grupo que incluye a personas con edades entre los 50 y los 59 años, si bien esta, como puede observarse en la siguiente gráfica, esta concentración es ligeramente superior en el caso de los hombres.

Sin embargo, resulta significativo que en el tramo que aglutina a personas de más edad las mujeres supongan un 22,8% frente al 17,7% que representan los hombres, mientras que la suma de los dos tramos que agrupan a personas menores de 39 años la concentración de mujeres represente tan solo un 8% frente al 9,4% que supone la concentración de los hombres en estas franjas. Es decir, la concentración de mujeres es superior en los grupos que aglutinan a personas de más edad e inferior en aquellos que agrupan a las personas más jóvenes de la plantilla del PTGAS de la UAM.

Gráfico 30. Concentración de mujeres y hombres por tramo etario entre el PTGAS.



2.3.2.3.-PTGAS por sexo y grupos de clasificación profesional.

Si bien las mujeres conforman la mayoría del PTGAS en su conjunto, y del PTGAS funcionario en particular, a continuación, trataremos de identificar si esta representación mayoritaria se corresponde con su presencia en las categorías profesionales de mayor nivel.

El **PTGAS Funcionario** se divide en los grupos A1, A2, C1 Y C2. Los datos de la siguiente tabla reflejan que en todos ellos la presencia de mujeres es mayor que la de hombres, siendo el grupo C1 el más numeroso, siguiéndole los grupos C2 y A2. Las mayores brechas se encuentran entre este colectivo, especialmente en los niveles más bajos que están ocupados mayoritariamente por mujeres.

Tabla 11. Distribución del PTGAS Funcionario por sexo y subgrupo profesional.

Grupo	Personas		
	Hombres	Mujeres	Brecha
A1	26	31	-5
A2	36	82	-46
C1	53	188	-135
C2	45	152	-107

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos

A la luz de estos datos, mientras que, como veíamos, las mujeres suponían un 74% del total del PTGAS funcionario, tan solo representan un 64,5% del total de este personal adscrito a los subgrupos superiores, es decir, al A1 y el A2. Por lo tanto, existe una cierta infrarrepresentación de mujeres en las categorías más altas del personal funcionario.

Por su parte, el **PTGAS Laboral** se distribuye en las categorías laborales A, B, C, D y Personal Funcional, donde las mujeres únicamente son mayoría en las categorías A y D. No se ha consignado ninguna persona en la categoría A1, por lo que por esa razón no aparece en la

muestra. Esta distribución puede responder al hecho de que en el mercado laboral actual la mayor presencia de mujeres en sectores masculinizados normalmente se produce tan solo en los niveles más altos y más bajos, pero en pocas ocasiones en los intermedios. Existe, por tanto, una clara segregación vertical entre el PTGAS Laboral.

Tabla 12. Distribución del PTGAS Laboral por sexo y categoría laboral.

Grupo	Personas		
	Hombres	Mujeres	Brecha
A	38	47	-9
B	51	36	15
C	150	112	38
D	10	12	-2
PF	8	3	5

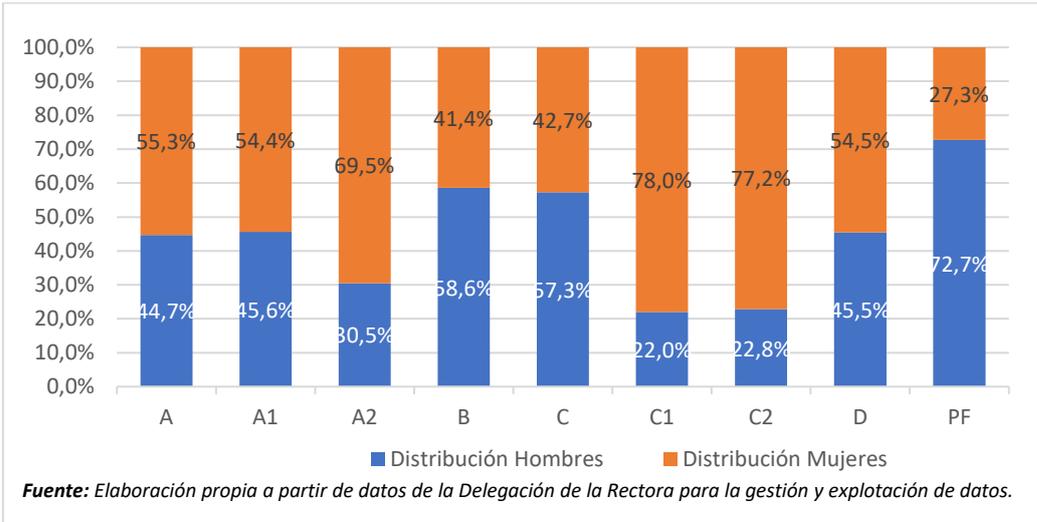
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos

Hay que recordar que en el caso del PTGAS Laboral las mujeres suponían un 45% del total, mientras que sin embargo representan un 48,2% del total de este personal que ocupa las categorías laborales más altas: la A y la B. De esta manera, se observa que existe una cierta sobrerrepresentación de mujeres en los niveles más altos del personal laboral, a diferencia de lo que ocurre en el personal funcionario.

La siguiente gráfica muestra la distribución por sexos del PTGAS en su conjunto según subgrupos profesionales y categorías laborales. Existe una significativa presencia de mujeres en el PTGAS Funcionario en los subgrupos C1 y C2, los dos más bajos dentro de la escala funcional, así como en el subgrupo A2. Este porcentaje desciende notablemente al fijar la atención en el subgrupo más alto, donde el porcentaje de mujeres pasa del 69,5% que suponía en el subgrupo inmediatamente anterior a representar tan solo un 54,4%. Estos datos reafirman la tendencia referida al comienzo de este epígrafe: la presencia de mujeres desciende según se avanza hacia los niveles funcionariales más altos.

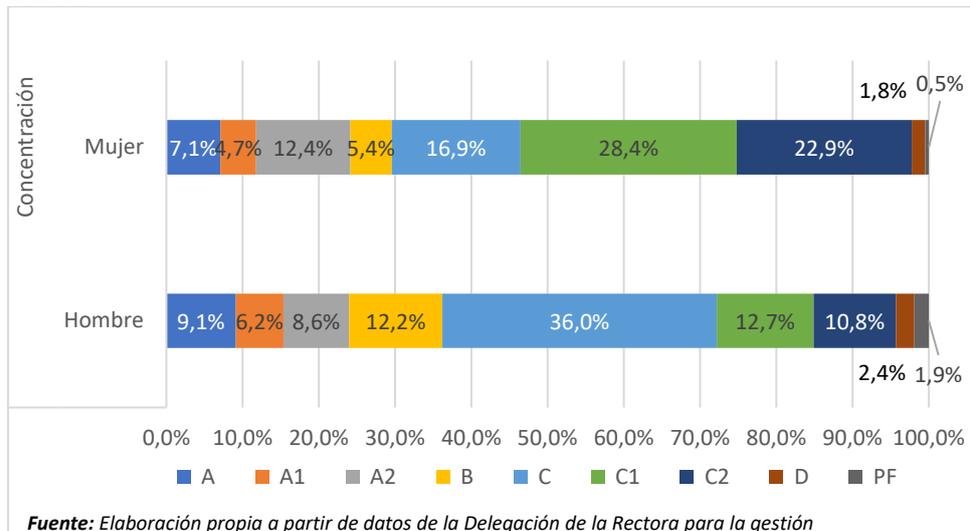
En el caso del PTGAS Laboral, el porcentaje de hombres es superior en todos los niveles, a excepción de las categorías D y A. En un colectivo más masculinizado que el del personal funcionario, como ya se ha dicho, es significativo que las mujeres tengan mayor presencia en la categoría laboral más alta.

Gráfico 31. Distribución por sexos del PTGAS Funcionario y Laboral según subgrupo profesional y categoría laboral



Profundizando un poco más en las tendencias ya señaladas, con relación a la concentración de mujeres y hombres en los distintos subgrupos profesionales y categorías laborales del PTGAS en conjunto, se observa una clara concentración de hombres en la categoría C del personal laboral. Por su parte, la mayor concentración de mujeres se encuentra en las categorías C1 y C2 del PTGAS Funcionario, tanto de carrera como interino, que en conjunto representa un 51,3%.

Gráfico 32. Concentración de mujeres y hombres entre el PTGAS según subgrupo profesional y categoría laboral



2.3.2.4.- PTGAS por sexo y antigüedad.

Este apartado se centra en la información relativa a la antigüedad en la UAM de la plantilla del PTGAS en su conjunto a 31 de diciembre de 2022. Se analiza la distribución por sexos de este colectivo por tramos de antigüedad, así como la caracterización de las últimas incorporaciones producidas en los últimos 5 años.

Tabla 13. Años de antigüedad del PTGAS.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD DEL PTGAS							
Años de antigüedad	Hombres	Mujeres	Total	Años de antigüedad	Hombres	Mujeres	Total

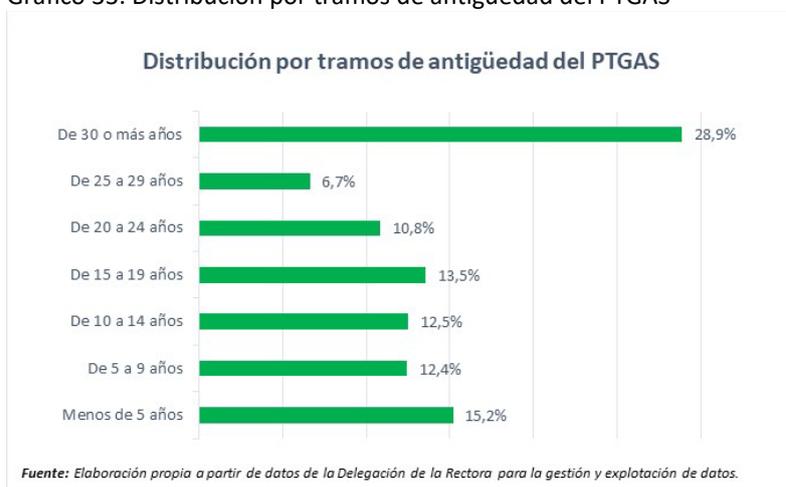
0	14	32	46	24	8	8	16
1	7	7	14	25	5	15	20
2	15	22	37	26	6	6	12
3	12	14	26	27	5	4	9
4	13	28	41	28	4	9	13
5	11	14	25	29	8	10	18
6	5	21	26	30	6	5	11
7	16	16	32	31	8	13	21
8	8	22	30	32	15	13	28
9	5	16	21	33	13	25	38
10	10	16	26	34	22	23	45
11	13	28	41	35	19	30	49
12	6	16	22	36	21	23	44
13	7	12	19	37	6	16	22
14	10	17	27	38	4	6	10
15	11	22	33	39	2	8	10
16	12	16	28	40	3	2	5
17	9	17	26	41	0	2	2
18	10	19	29	42	1	1	2
19	15	15	30	43	4	5	9
20	12	13	25	44	3	2	5
21	12	24	36	45	3	3	6
22	12	15	27	46	1	2	3
23	5	8	13	47	0	2	2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos.

Si se examinan los datos agrupados por tramos quinquenales, se observa que el grupo cuantitativamente más importante dentro del colectivo es el conformado por aquellas personas que llevan trabajando 30 o más años en la universidad, que representa un 28,9% del total, lo cual vuelve a evidenciar un cierto envejecimiento en la plantilla.

Las causas de este fenómeno probablemente estén relacionadas con dos factores. Por un lado, la propia historia de la UAM. Buena parte de su personal de administración y servicios se incorporó en los primeros años de funcionamiento desde su creación y en estos momentos está finalizando su vida laboral. Por otro lado, tras el inicio de la crisis económica de 2008 las convocatorias de acceso al empleo público se vieron notablemente reducidas, cuando no canceladas, y comenzó una etapa de escasa incorporación de nuevo personal.

Gráfico 33. Distribución por tramos de antigüedad del PTGAS



Analizando los datos desagregados por sexos, las diferencias no son especialmente significativas, ya que tanto para el conjunto de mujeres como para el de hombres el tramo que incluye una antigüedad de 30 o más años es el tramo cuantitativamente superior en ambos casos. Las mujeres incluidas entre el PTGAS con 30 o más años de antigüedad en la UAM suponen un 27,3% del total de mujeres que engrosa el colectivo, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende hasta un 31,4% de su total.

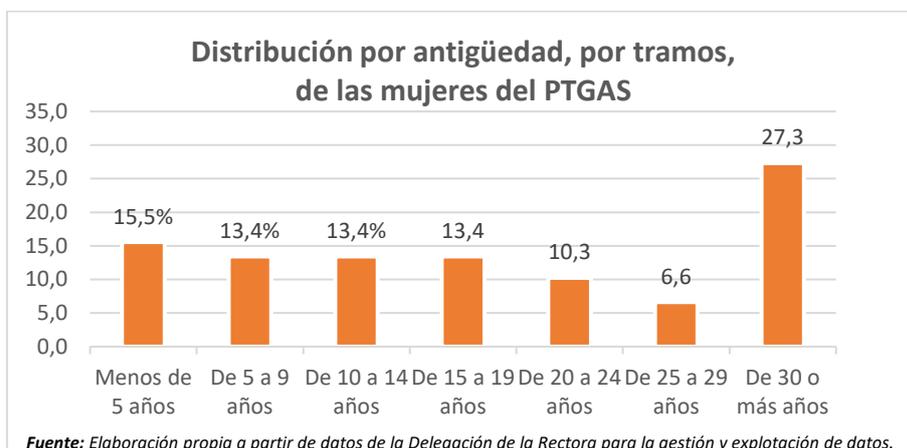
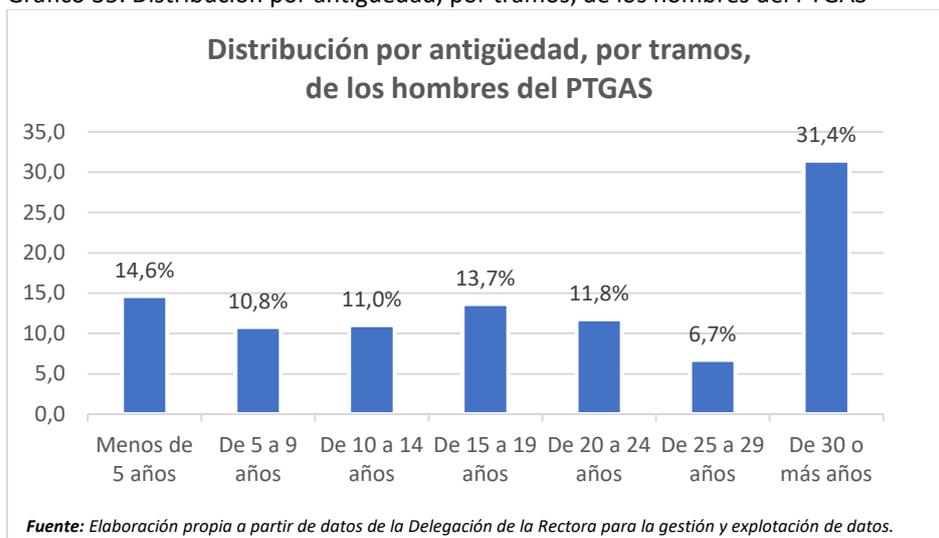


Gráfico 35. Distribución por antigüedad, por tramos, de los hombres del PTGAS



Si prestamos atención al grupo conformado por el PTGAS con menos de 5 años de antigüedad en la UAM, observamos que, siguiendo la tónica de la composición del colectivo en conjunto, la presencia de mujeres es mayoritaria. En este grupo están incluidas 103 mujeres y 61 hombres, lo que evidencia que las nuevas incorporaciones al trabajo de administración y servicios han estado protagonizadas mayoritariamente por mujeres. Éstas representan más del 63% de todo el personal incluido en este grupo.

Las causas seguramente deben de relacionarse, una vez más, con las propias condiciones laborales que ofrece el empleo público y con las menores oportunidades que en muchas ocasiones se ofrece a las mujeres en el empleo privado.

Gráfico 36. Distribución por sexos del PTGAS con antigüedad inferior a 5 años.



2.4 Procesos de selección, contratación y promoción.

En este apartado debería realizarse un análisis de los procesos de selección, contratación y promoción del personal de la UAM con la finalidad de tratar de identificar aquellos elementos de las políticas de gestión de personal que puedan estar dificultando el compromiso por alcanzar la igualdad en la Universidad Autónoma de Madrid.

Sin embargo, al no contar con la información cuantitativa requerida a todos estos aspectos pues, actualmente, no se cuenta con las herramientas de recogida de información que aporten datos desagregados por sexo tanto del PDI como PTGAS, no contamos con evidencia clara y pertinente para los fines del presente diagnóstico.

En este sentido, una de las acciones que recogerá el IV Plan de Igualdad irá destinada a suplir esta carencia y que de cara a futuros diagnósticos pueda realizarse un análisis con perspectiva de género, tanto cuantitativo como cualitativo, de los procesos de selección, contratación y promoción del personal de la UAM.

Como universidad pública, estos procesos se rigen por el marco de la normativa de la UAM. En la actualidad, con la aprobación de la nueva Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, será necesario revisar y adaptar los procedimientos de adjudicación de plazas del PDI y PTGAS recogidos en los Estatutos de la UAM. En todo momento, la negociación y adaptación de estos al actual marco legal, deberá ajustarse a los principios de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.4.1 Personal docente e investigador.

Con respecto al PDI, los Estatutos de la UAM⁶ recogen en su artículo 69 que “la relación de puestos de trabajo será aprobada anualmente por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector, previo informe de las Juntas de Centro, oídos los Departamentos, según las necesidades docentes e investigadoras, los planes de estudio y las posibilidades presupuestarias”.

Asimismo, en relación con la contratación del Personal Docente e Investigador, en el artículo 70 se establece que la UAM podrá contratar en régimen laboral a través de alguna de las siguientes figuras:

- Ayudantes
- Profesorado Ayudante Doctor
- Profesorado Contratado Doctor

⁶ Decreto 214/2003, de 16 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid.

- Profesorado Asociado
- Profesorado Visitante

Para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica, se podrá contratar para obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador o personal técnico.

En el artículo 72 se establece que la contratación del PDI, a excepción del profesorado visitante, se hará mediante concursos públicos que se resolverán respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación.

2.1.1. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Por su parte, con relación al PTGAS, el artículo 94 de los Estatutos recoge que “la Universidad Autónoma de Madrid seleccionará su propio personal de administración y servicios de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, capacidad y mérito. La selección se llevará a cabo de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de concurso, oposición y concurso-oposición.

Las pruebas de selección del personal de administración y servicios serán convocadas por la Universidad Autónoma de Madrid y serán juzgadas por un Tribunal nombrado al efecto por el Rector, cuya composición se determinará en cada caso atendiendo al principio de especialidad y demás requisitos legalmente exigibles.

La convocatoria de las pruebas selectivas se publicará por resolución del Rector en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, siendo aquél el boletín respecto del cual se computarán los preceptivos plazos. En ella figurarán las bases y ejercicios, en su caso, de que consten las pruebas y temario a que han de ajustarse.”

El Art. 95, sobre provisión de puestos de trabajo, indica que “la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Autónoma de Madrid se realizará por el sistema de concursos, previa convocatoria pública en la que figurarán los baremos aplicables establecidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad, consultada la Junta de Personal de administración y servicios.

Sólo podrán cubrirse por el sistema de libre designación aquellos puestos de trabajo de personal funcionario de administración y servicios que hayan sido calificados como tales en la relación de puestos de trabajo atendiendo a la naturaleza de sus funciones y de conformidad con la normativa general de la función pública.

A estos sistemas de provisión podrá concurrir personal funcionario de otras Universidades o Administraciones Públicas si existe convenio con la respectiva Administración que garantice el derecho a la movilidad de su respectivo personal bajo el principio de reciprocidad. La provisión de puestos de trabajo de personal laboral se ajustará a lo establecido en su convenio colectivo.”

Así, se garantiza la existencia de un sistema de selección con criterios de igualdad, que favorece, de inicio, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el personal de la UAM. Existe un proceso de evaluación objetivo, que busca valorar las capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral, desde la igualdad de oportunidades.

Respecto a la **promoción interna** del PTGAS, el artículo 96 de los Estatuto, recoge las siguientes disposiciones:

- “1. La Universidad fomentará la promoción interna del personal de administración y servicios. Dicha promoción consistirá, para los funcionarios, en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios que accedan a otras Escalas por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.
2. Corresponde al Consejo de Gobierno, oída la Junta de Personal de administración y servicios, determinar el porcentaje de plazas vacantes a cubrir por el sistema de promoción interna, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.
3. La promoción interna del personal laboral se ajustará a lo establecido en su convenio colectivo.”

2.5.- Conciliación y corresponsabilidad.

La Universidad Autónoma de Madrid cuenta con su propia trayectoria de ampliación y mejora de la normativa en materia de conciliación corresponsable.

A lo largo de los años se han logrado acuerdos que mejoran algunas de las medidas contempladas en las leyes en relación, por ejemplo, a la flexibilización de horarios o a la reorganización de los tiempos de trabajo de las personas empleadas en nuestra Universidad. Esto supone un plus de calidad en la gestión del capital humano y el reconocimiento de la plantilla como un valor diferencial.

En este sentido, destacan los siguientes:

- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS Laboral y la Junta de PAS Funcionario de la UAM, por el que se introducen mejoras para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del PAS de la UAM.
- El Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del PAS Funcionario de las universidades públicas de Madrid.

De igual modo, desde el año 2020 la UAM pone a disposición de su personal, para asegurar el conocimiento de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una [Guía interactiva](#) cuyo objetivo es dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad, presentándolas en un único documento y facilitando así el acceso a su tramitación. En esta Guía se recogen todas las medidas dirigidas a toda la plantilla, independientemente del sexo de cada persona, incidiendo en la necesidad de que los hombres se impliquen en las responsabilidades domésticas y familiares, enumeradas a continuación:

- Flexibilización de horarios:
 - ~ Por conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - ~ Por motivos de violencia de género
 - ~ Por cuidado de familiares
 - ~ En verano y semana de san isidro
 - ~ Flexibilidad horaria general
 - ~ Más flexibilización de horarios
 - ~ Por causas justificadas relacionadas con la conciliación
 - ~ En periodos de suspensión de la actividad laboral
 - ~ Adaptación de jornada para asistencia a cursos
 - ~ Suspensión provisional de las jornadas partidas
 - ~ Incorporación progresiva tras radioterapia, quimioterapia u
 - ~ Otros tratamientos
 - ~ Por cuidado de familiares con discapacidad
 - ~ Por nacimientos prematuros u otras causas que supongan hospitalización tras el parto

- Permisos retribuidos:
 - ~ Violencia de género
 - ~ Lactancia de hija/o menor de 12 meses
 - ~ Permiso para progenitor/a diferente de la madre biológica.
 - ~ Desplazamiento previo en casos de adopción o acogimiento internacional de progenitores al país de origen
 - ~ Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente
 - ~ Gestación permiso por nacimiento para la madre biológica
 - ~ Exámenes prenatales, preparación al parto, fecundación asistida, preparación adopción y acogimiento
 - ~ Cuidado de familiares de primer grado por razones de enfermedad muy grave
 - ~ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar (segundo grado de consanguinidad)
 - ~ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar (primer grado de consanguinidad)
 - ~ Matrimonio
 - ~ Cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave
 - ~ Vacaciones
 - ~ Licencias de estudios y años sabáticos
 - ~ Asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos
 - ~ Asistencia a cursos de formación profesional específico
 - ~ Asistencia a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para realizar funciones sindicales o de representación del personal
 - ~ Traslado de domicilio
 - ~ Deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación
 - ~ Inscripción en registro de parejas de hecho
 - ~ Permiso por incapacidad temporal
 - ~ Asistencia a consulta médica de menores de 16 años, hijos/as con discapacidad o personas dependientes
 - ~ Asuntos propios
 - ~ Periodos de baja actividad laboral en la universidad en semana santa y navidad
 - ~ Festivo patronos universidad
 - ~ Asistencia a consulta médica de familiares de primer grado convivientes con el trabajador/a
 - ~ Permiso por enfermedad sin baja
 - ~ Asistencia a consulta médica
 - ~ Asistencia a reuniones de coordinación y/o tutorías en los centros educativos

- Permisos no retribuidos:
 - ~ Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas/os
 - ~ Por guarda legal por cuidado directo de menor de 16 años, persona mayor, persona con discapacidad
 - ~ Reducción de jornada
 - ~ Reducción de jornada para funcionariado con menos de 5 años para cumplir la jubilación forzosa
 - ~ Reducción de jornada por daños físicos o psíquicos derivados de actividad terrorista
 - ~ Reducción de jornada por violencia de género
 - ~ Reducción de jornada para funcionariado en proceso de recuperación de enfermedad

- Licencias:
 - ~ Licencia por cuidado en caso de enfermedad de hijos/as menores de 16 años
 - ~ Licencia por estudios
 - ~ Licencia por asuntos propios

- Excedencias (situaciones administrativas):
 - ~ Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales
 - ~ Excedencia voluntaria por incompatibilidad
 - ~ Excedencia por violencia terrorista
 - ~ Excedencia por violencia de género
 - ~ Excedencia por cuidado de familiar
 - ~ Excedencia por cuidado de hija/o
 - ~ Excedencia voluntaria por agrupación familiar
 - ~ Excedencia voluntaria por interés particular

- Servicios especiales (sistemas administrativos)

- Jubilaciones (sistemas administrativos)
 - ~ Jubilación voluntaria
 - ~ Jubilación parcial con reducción de jornada
 - ~ Jubilación parcial

- Otras situaciones
 - ~ Movilidad por razón de violencia terrorista
 - ~ Movilidad por razón de violencia de género

2.5.1 Personal docente e investigador.

Al observar el Gráfico 37 se evidencia que del total de mujeres y hombres del colectivo PDI/PDIF, muy poca cantidad de personas toma los permisos por excedencias, responsabilidades familiares o accidentes. El permiso más común tanto para hombres como para mujeres es el de excedencias. Sin embargo, se observa que más mujeres lo hacen. Del total de mujeres del PDI/PDIF (1.525) el 19,6% ha pedido un permiso por excedencias, mientras que del total de hombres (1.775) solo el 12,5% lo ha hecho. El permiso con menos recurrencia de ser tomado es el de responsabilidades por familiares, que en ninguno de los casos supera el 3%.

Es necesario observar que las excedencias son periodos largos fuera de la vida académica/docente. Si las mujeres son las que más usan este tipo de permisos, que generalmente es para hacerse cargo de los cuidados de su familia, se debe revisar las condiciones que la UAM está ofreciendo para la conciliación a docentes e investigadoras.

Por otro lado, se observa que, del total de permisos, la mayor parte de estos han sido tomados por mujeres, que son mayoría en cada tipo. Cabe detenerse en el hecho de que los permisos con representación más dispar son los de excedencias y por accidentes, que en su mayoría son mujeres.

Gráfico 37. Concentración de hombres y mujeres del PDI según tipo de permisos tomados sobre el total por sexo

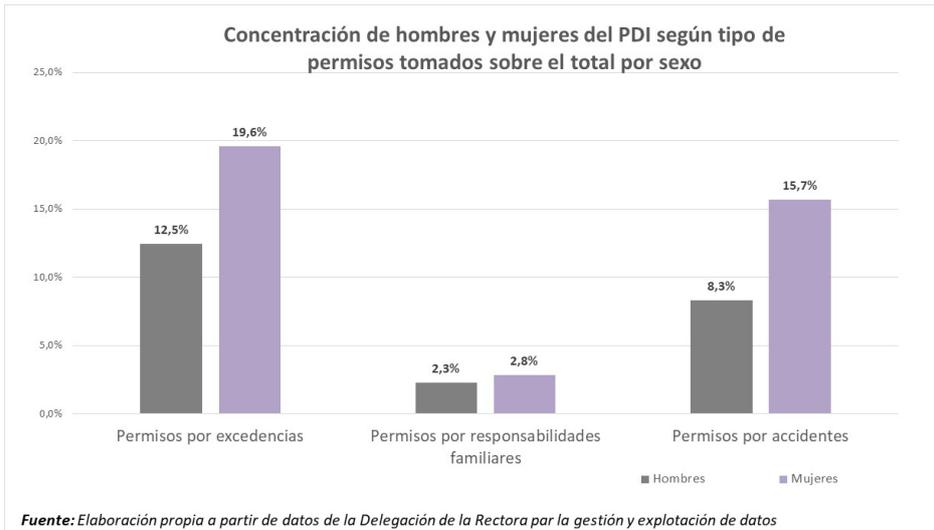
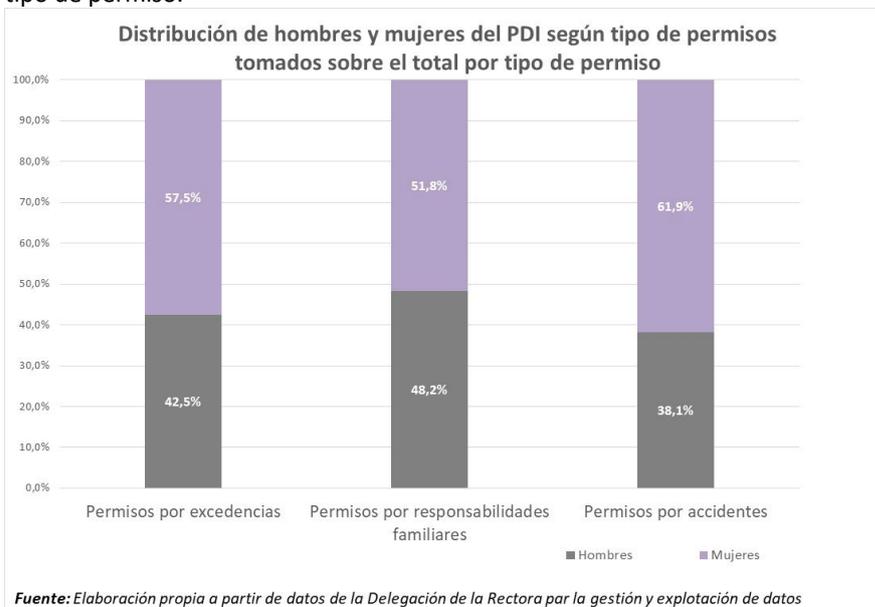


Gráfico 38. Distribución de hombres y mujeres del PDI según tipo de permisos tomados sobre el total por tipo de permiso.



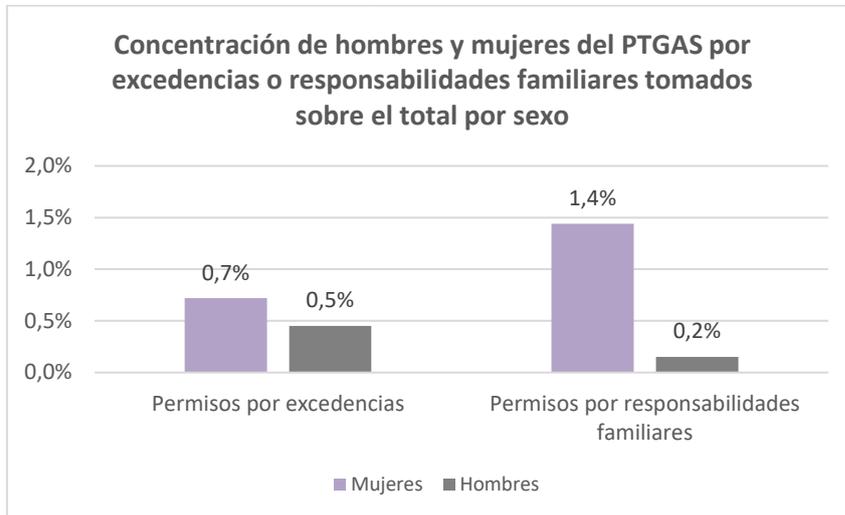
Al revisar estos gráficos se puede identificar que existe una brecha en el uso de los permisos que puede estar afectando los tramos de antigüedad reconocidos y sobre todo la visibilidad de estas a la hora de acceder a puestos de mayor jerarquía. Esto a su vez limita el acceso de las mujeres a puestos de titularidades y contratación permanente, en donde siguen estando por debajo del 50%. Así al momento de acceder a una Cátedra los hombres pueden estar contando con una ventaja de partida al tener más posibilidades de mantenerse visibles y optar por responsabilidades que impulsen su carrera docente/investigadora.

2.5.2 Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Los siguientes gráficos muestran la distribución de los permisos retribuidos entre los hombres y mujeres que componen la plantilla de PTGAS de la UAM.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, los permisos por responsabilidades familiares o excedencias presentan una baja incidencia tanto en mujeres como en hombres.

Gráfico 39. Concentración de hombres y mujeres del PTGAS por excedencias o responsabilidades familiares tomados sobre el total por sexo

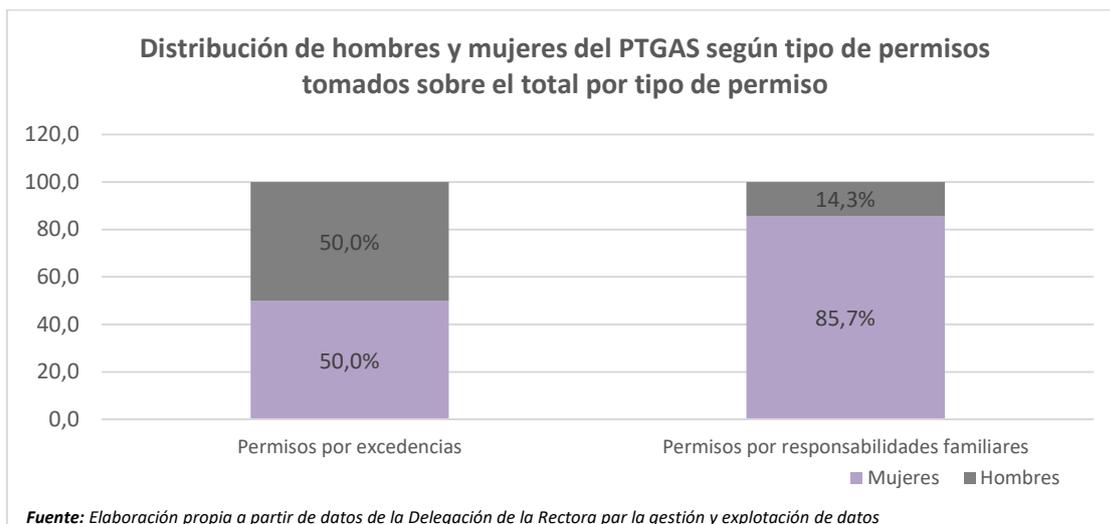


Aun no mostrando una incidencia elevada, cabe detenerse en la representatividad de los permisos relacionadas con el cuidado de familiares y/o menores sobre el total de las solicitudes realizadas por hombres y mujeres. Del total de solicitudes realizadas por mujeres (191), un 2,1% están relacionadas con este tipo de permisos, frente al 0,7% del total de solicitudes de hombres (128).

Del total de permisos de esta naturaleza, el mayor número ha sido tomado por mujeres (9), frente a un total de 4 hombres; lo que nos lleva a reflexionar sobre la idea de que las responsabilidades familiares y los cuidados tienen un menor peso entre los motivos que movilizan a los hombres del PTGAS para hacer uso de los permisos retribuidos.

El gráfico que sigue muestra que las diferencias anteriormente mencionadas, se encuentran mayormente en los permisos por responsabilidades familiares.

Gráfico 40. Distribución de hombres y mujeres del PTGAS según tipo de permisos tomados sobre el total por tipo de permiso



En cuanto a las excedencias por cuidado de menores a cargo o de familiares, encontramos una distribución equilibrada entre mujeres (3) y hombres (3). Es en los permisos por responsabilidades familiares donde encontramos que las mujeres solicitan más este tipo de permisos, con un total de 6, frente a 1 hombres que ha tomado permiso por el mismo motivo. Cabe detenerse en que, si las mujeres son las que más usan este tipo de permisos, se debe revisar si los tiempos de ausencia en los puestos de trabajo afecta a las condiciones laborales y de promoción dentro de la UAM.

2.6 Análisis retributivo.

Este apartado que, según establece el artículo 46 de la LO 3/2007 es preceptivo que forme parte del diagnóstico negociado, se ha desarrollado en un informe separado y específico, la auditoría retributiva de la UAM que fue aprobada en la reunión del 5 de junio de la Comisión negociadora del IV Plan y que figurará, como anexo a dicho Plan, junto al diagnóstico.

2.7 Formación.

La formación es un derecho de todo el personal de la Universidad Autónoma de Madrid y como tal está recogido en sus Estatutos. De este modo, se reconoce al PDI el derecho a “la formación permanente” (artículo 79) y al PTGAS el derecho a “recibir la formación adecuada para el desarrollo de forma eficiente del desempeño de su puesto de trabajo” (artículo 98). En este apartado se analizarán algunos datos relativos a este asunto.

2.7.1 Personal docente e investigador.

En el artículo 63 de los Estatutos de la UAM se recoge que en el ejercicio de su autonomía y dentro de sus posibilidades presupuestarias, la universidad elaborará un programa propio de calidad de la enseñanza que “incluirá, entre otros un programa de formación del profesorado que atenderá tanto a la formación inicial como a la formación continua”.

En este sentido, el Plan Estratégico de la UAM contempla entre sus objetivos “potenciar, valorar y reconocer la calidad de la actividad docente”. Así pues, desde el Programa de Formación Docente se ofrecen diferentes acciones formativas para todo el PDI. El objetivo de estos cursos

es ayudar al profesorado en la adquisición de competencias y habilidades que resulten de interés para completar su perfil docente.

Para obtener el certificado de cada curso, es requisito la asistencia al menos a un 80% del total de horas de cada curso. Los cursos son certificados como horas de asistencia cuando no se realiza la tarea final con evaluación, mientras que, si sí se ha realizado tarea final y es evaluada como apta, se certifica el número de ECTS.

La oferta formativa está dividida en los siguientes bloques:

- Aprendizaje autónomo y motivación
- Evaluación del aprendizaje
- Metodologías activas
- Diseño universal para el aprendizaje
- Perspectiva de género
- Competencias digitales docentes
- Competencias transversales
- Innovación e investigación educativa
- Docencia en otras lenguas y habilidades de comunicación

Cabe destacar que en el bloque de “Perspectiva de género” en la actualidad no se incluye ningún curso, algo que se identifica como una carencia en la formación ofertada al profesorado, que en ocasiones no cuenta con las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en su actividad docente e investigadora.

Es por ello por lo que uno de los objetivos que recogerá el IV Plan de Igualdad es el de incorporar formación específica en igualdad de género a fin de que todo el PDI pueda contar con herramientas metodológicas y conocimientos suficientes como para cumplir con las obligaciones legales establecidas en este sentido.

Durante el curso 2022-2023 han finalizado 57 curso y otros 15 están todavía en marcha, por lo que para el análisis que se presenta a continuación se tendrán en cuenta solamente aquellos que ya han concluido.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, del total de personas que ha finalizado cursos del Programa de Formación Docente en este curso académico un 59,8% son mujeres. Teniendo en cuenta que el total de mujeres PDI es de un 46%, se observa que hay una mayor proporción de mujeres interesadas en formarse y ampliar y mejorar sus conocimientos, competencias y habilidades como docentes.

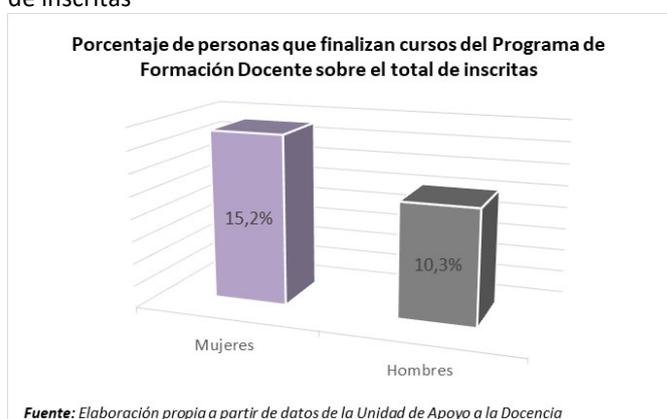
Gráfico 41. PDI que ha finalizado cursos del Programa de Formación Docente



Por otro lado, al analizar los datos proporcionados por la Unidad de Apoyo a la Docencia, se observa que hay una gran cantidad de PDI que se inscribe a los distintos cursos pero que, sin embargo, no los finaliza. Sería interesante realizar un estudio, posiblemente a través de encuestas, para conocer cuáles son los motivos para estos altos niveles de abandono: desinterés por los contenidos del curso, imposibilidad de conciliar con la vida personal y/o laboral, etc.

Así pues, poco más de un 15% de aquellas mujeres inscritas en los cursos del Programa de Formación Docente los finaliza. Este porcentaje desciende hasta el 10,3% en el caso de los hombres. La diferencia porcentual entre ambos sexos no es muy significativa, aunque ésta tal vez pueda relacionarse con un mayor compromiso o dedicación por parte de las mujeres del PDI a la hora de completar este tipo de actividades formativas.

Gráfico 42. Porcentaje de personas que finalizan cursos del Programa de Formación Docente sobre el total de inscritas



2.7.2 Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

En el artículo 97 de los Estatutos de la UAM se establece que la formación permanente del PTGAS es un derecho y un deber que “constituirá punto de atención preferente para los órganos de gobierno, representación y administración”. Asimismo, se promoverán planes de formación a fin de facilitar la permanente adaptación del colectivo a los contenidos de los puestos de trabajo que desempeñen y la promoción de sus miembros.

La Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización de la UAM, a través de su Sección de Formación del PTGAS, es la encargada del diseño y ejecución del Plan de Formación del PTGAS. En él se aglutinan cursos formativos de diferente duración y modalidades (presencial en aula y presencial y no presencial en plataforma virtual) dirigidos a mejorar la capacitación y cualificación profesional de este personal, así como la calidad y eficacia en el trabajo que desarrolla.

La formación es un medio para facilitar la promoción profesional y, tal y como establece el Plan, “debe suponer un impulso decisivo para su motivación en el trabajo y un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos”.

Los cursos formativos impartidos durante el año 2022 contaron un total de 2.116 personas del PTGAS que finalizaron estas acciones, de las cuales 1.488 fueron mujeres y 628 hombres. Los porcentajes más o menos corresponden con la composición del total de este colectivo: el 61% del colectivo PTGAS y el 70,3% de las personas que realizan cursos son mujeres.

En un análisis más profundo sobre esta cuestión, deberían investigarse las causas por las que las mujeres normalmente muestran más interés en formarse y si estas causas podrían relacionarse con inseguridades relacionadas con la estabilidad laboral y la promoción o con el denominado “síndrome de la impostora”, por ejemplo.

Gráfico 43. PTGAS que ha realizado cursos de formación durante el año 2022



La oferta formativa abarca diferentes aspectos más o menos relacionados con la práctica laboral. Así, por ejemplo, se ofrecen cursos relacionados con herramientas informáticas para gestión de cuestiones relacionadas con el estudiantado (Sigma) o con recursos humanos (Universitas XXI), pero también con legislación relacionada con la administración pública (protección de datos, normas internacionales de auditoría, transparencia, legislación universitaria, etc.) o con prevención de riesgos laborales.

De entre todos los cursos ofertados, cabe destacar el que lleva por título “Avanzar en igualdad. El trabajo administrativo con perspectiva de género”, coordinado por la Unidad de Igualdad de Género, que en este curso ha celebrado su 10ª edición. Se trata de un curso que pretende ofrecer al PTGAS una visión global e interdisciplinar sobre diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de género: situación de la universidad, informes de impacto de género, conciliación y corresponsabilidad, uso no sexista de la lengua, prevención de situaciones de acoso, etc. Con una duración de 20 horas, cada sesión es impartida por una ponente diferente especializada en una materia específica. Se trata de un curso bastante demandado por el PTGAS y cuyo alumnado en general ha estado notablemente feminizado a lo largo de sus distintas ediciones.

En este sentido, atendiendo a los datos relativos a los cursos impartidos durante el año 2022, se observan distintos focos de atención en los que se produce segregación vertical:

- Curso masculinizado:
 - > Apple Support Professional macOS 12 Monterey
- Cursos feminizados
 - > Generador de informes de UXXI – RRHH
 - > SIGMA: acceso a máster y doctorado
 - > Gestión por procesos aplicados a los servicios administrativos y técnicos de la UAM
 - > Visión general de los modelos preclínicos disponibles para la enfermedad del hígado graso no alcohol
 - > Asertividad: cómo relacionarse en el mundo laboral
 - > Educación nutricional
 - > Prevención y manejo de la ansiedad 1 y 2
 - > Riesgos psicosociales en las administraciones públicas
 - > Taller de comunicación a/effective

> Yoga en el trabajo

Como puede observarse por los propios títulos de los cursos, aquellas formaciones que tienen que ver con cuidados y autocuidados son realizados mayoritariamente por mujeres. Esta mayor participación de mujeres se produce también en las acciones formativas orientadas a las secretarías académicas de las facultades y de los departamentos, ya que también son puestos ocupados mayoritariamente por mujeres (por ejemplo, el curso de Sigma o el de gestión por procesos).

Por su parte, los cursos que presentan mayor presencia de hombres son aquellos dirigidos al personal laboral, que está más masculinizado que el personal funcionario (incluye electricistas, vigilantes, técnicos de laboratorio...).

2.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

En este apartado se explican los procedimientos y estructuras con los que cuenta la UAM para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

En primer lugar, se presenta el procedimiento de prevención, actuación y evaluación que recoge el actual Protocolo, para a continuación hacer referencia a la elaboración de las Normas de Convivencia Universitaria de la UAM y al futuro protocolo ante otros casos de discriminación por diversidad. Después se presenta la Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM, en tanto que expresión de compromiso institucional y principal estructura de intervención frente a los casos de acoso recogidos en el Protocolo, y se analizan los datos de las denuncias recibidas en los últimos dos cursos académicos, desde que comenzó a sistematizarse su registro. Finalmente, se alude a las principales actuaciones de sensibilización y formación desarrolladas en el último año en la UAM en torno a violencias y situaciones de acoso en el ámbito universitario.

2.8.1 Protocolo para la prevención, detección de intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM

Desde abril de 2015 y hasta mediados de 2022, la Universidad Autónoma de Madrid contaba con un protocolo para regular medidas y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral. Este protocolo, que actualmente se mantiene vigente para situaciones de acoso laboral, estaba pensado para casos que se producían en el contexto del trabajo, por lo que quedaba excluida una parte muy importante de la comunidad universitaria: el estudiantado. Por este y otros motivos, como que solo contemplaba el acoso sexual y el acoso sexista, se sustituyó por uno creado específicamente para actuar frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género que pudiera sufrir cualquier persona independientemente del colectivo al que pertenezca.

Así pues, en julio de 2022, el Consejo de Gobierno de la UAM aprobó un nuevo Protocolo para Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género de la UAM, que afianza y amplía la política de “tolerancia cero” frente a las violencias sexistas y de género y las relaciones abusivas que

generan situaciones y entornos degradantes, humillantes, ofensivos u hostiles en el entorno universitario. En este sentido, “se contempla un procedimiento orientado principalmente a la prevención de estos actos y a la solución rápida y garantista de los conflictos que, en este contexto, puedan surgir”.

Las principales novedades que recoge el Protocolo son las siguientes:

- Incluye en su ámbito de actuación el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Pretende reforzar los mecanismos existentes en la UAM tanto en el ámbito de la prevención como en relación con la respuesta frente a la violencia sexual.
- Pone especial énfasis en el apoyo y acompañamiento a las víctimas.
- Se aplica a toda la comunidad universitaria: estudiantado, PDI, PDIF, PTGAS, así como a cualquier persona que se encuentre en la UAM en el marco de programas académicos, incluso cuando su relación con la Universidad hubiese concluido, y siempre que no haya pasado un año desde que acabó su relación.
- Es de aplicación no solo a actuaciones que hayan tenido lugar en las instalaciones de la UAM, sino también a propósito de actos o eventos académicos de la Universidad, en el ámbito de las prácticas académicas externas, en el marco de las comunicaciones relacionadas con cuestiones académicas (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación) o en situaciones que, aun no habiéndose producido en dichos contextos, tenga repercusiones en el adecuado desenvolvimiento de la vida académica de la víctima en la UAM.

El recurso a este Protocolo no impide que en todo momento se pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva. En este sentido, en tanto se tenga conocimiento de la existencia de un procedimiento administrativo o judicial sobre un asunto, quedaría suspendida la aplicación al mismo del Protocolo.

2.8.2 Procedimiento de prevención, actuación y evaluación.

El procedimiento establecido en el Protocolo respeta en todo caso las siguientes garantías: protección de la dignidad, integridad e intimidad de las personas afectadas, imparcialidad, presunción de inocencia, diligencia y celeridad, confidencialidad y anonimato, tutela del derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral, información, obligación de abstención y derecho de recusación, derecho a la protección de datos y todas las garantías recogidas en los arts. 4 y siguientes de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en lo que sean compatibles con la naturaleza del procedimiento objeto del Protocolo.

A) Prevención.

En el texto se recogen varios compromisos por parte de la Universidad Autónoma de Madrid en relación con la prevención de situaciones de acoso:

- Informar a toda la comunidad universitaria de la existencia del Protocolo.
- Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre estudiantes, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia sexual y de género, mediante la impartición de programas de formación.
- Evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la violencia sexual, como, por ejemplo, las estructuras jerárquicas y el abuso de poder.

- La Unidad de Igualdad de Género se compromete a publicar periódicamente planes específicos de prevención de la violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM.

B) Actuación

El procedimiento de intervención incluye dos fases: una primera de valoración previa de los hechos y una segunda de apertura, en su caso, de una información reservada o de un expediente disciplinario. El Protocolo desarrolla la Fase I, que se divide en tres etapas, puesto que la Fase II cuenta con su propia normativa aplicable.

La primera etapa de la Fase I es la denominada “Comunicación” y en ella se establece que el Protocolo se activará al presentarse una comunicación dirigida a la Unidad de Igualdad de Género o a su Dirección, bien a través de la cuenta de correo institucional de la Unidad o a través de las cuentas de correo oficiales creadas específicamente para cada facultad. En esta primera toma de contacto únicamente ha de solicitarse la celebración de una reunión, sin dejar constancia de más datos.

Dicha reunión se rige por una escucha activa y no cuestionadora, como forma de cristalizar el mayor número de detalles posibles que resulten relevantes para el proceso posterior. En este sentido, se realiza un gran esfuerzo porque la reunión se celebre en un entorno de confianza, reducido, sin prisas ni presiones.

Asimismo, se establece que las autoridades académicas que conozcan la existencia de alguna de las conductas comprendidas en el ámbito de aplicación del Protocolo o que reciban notificación de órganos judiciales que estén conociendo dichas conductas, tienen el deber jurídico de realizar la comunicación antes descrita.

En caso de que la comunicación fuera presentada por una persona distinta a la presunta víctima, se establece que ésta debe ser informada con prontitud para que la ratifique, si bien dicha ratificación no será preceptiva si los hechos son considerados indiciariamente como constitutivos de delito.

Una vez celebrada la primera reunión, comienza la etapa de “Evaluación”. En primer lugar, tanto la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género como la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales en la UAM, realizan una evaluación los hechos y llevan a cabo las actuaciones oportunas con el objetivo de constatar su verosimilitud, así como su relevancia jurídica.

El Protocolo estipula que, si las circunstancias concretas así lo aconsejan, se podría recurrir a personal de la UAM experto en la materia designado a tal efecto, así como adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes (atención médica, psicológica, social o jurídica, medidas de tipo académico-administrativo, actuaciones coordinadas con el servicio de seguridad, etc.).

Tras la realización de las actuaciones oportunas, la Dirección de la UIG y la Delegación llevan a cabo un examen exhaustivo de la información recibida, siempre en coordinación con la Secretaría General, con el Vicerrectorado del que dependa la UIG y con el o los Vicerrectorados que se vean concernidos por razón de los sujetos activo y pasivo de la conducta objeto de análisis.

Finalmente, la tercera etapa es la de “Decisión”, que implica que tanto la Delegación como la Dirección de la UIG, a la vista de la información recibida y de su análisis, deciden las actuaciones oportunas, que, según recoge el Protocolo, pueden consistir, entre otras, en la solicitud a la Rectora de la apertura de un expediente disciplinario o de una información reservada, la solicitud al órgano competente de medidas, la derivación del caso a la Fiscalía, o cualquier otra que se considere oportuna y proporcional a la vista de las circunstancias del caso, o el propio archivo de las actuaciones.

En caso de que durante las actuaciones llevadas a cabo se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de la comisión de conductas constitutivas de delito, la Universidad cursa la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional competente, hecho que en ningún caso impide que se continúe prestando a las víctimas una atención integral.

En suma, el Protocolo pretende dar una respuesta coordinada, formalizada y contundente a todos aquellos casos de presunto acoso que sean denunciados. Esta respuesta es rápida pero también meditada y garantista.

c) Evaluación

Además, el Protocolo establece un procedimiento para su propia evaluación cada curso académico, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia. Entre los primeros se incluyen las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Por su parte, entre los indicadores cualitativos se incluye la realización de encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

Por último, se establece que la revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.

2.8.3 Normas de convivencia universitaria y futuro protocolo ante otras situaciones de discriminación por diversidad

Atendiendo al mandato de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria que encomienda a todas las universidades la aprobación sus propias Normas de Convivencia, “que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas”, en la UAM se aprobó por Consejo de Gobierno una Comisión Técnica formada por representantes de todos los estamentos de la universidad a la que se encargó la redacción de un primer borrador de la Normativa de Convivencia Universitaria de la Universidad Autónoma de Madrid.

Tras la elaboración de una propuesta inicial y con el fin de enriquecer sus contenidos se abrió un proceso participativo para toda la comunidad universitaria, que a través de un formulario pudo proponer ideas y ofrecer opiniones. Esta propuesta incluía la creación de una nueva Comisión de Convivencia Universitaria con funciones de mediación y el desarrollo del Régimen Disciplinario del Estudiantado.

Así, finalmente por acuerdo del Consejo de Gobierno en febrero de 2023 se aprobó la Normativa de Convivencia de la UAM cuyo principal objetivo es la resolución de los conflictos en el seno de

la comunidad universitaria mediante el establecimiento de las bases de la convivencia en el ámbito universitario y la actualización del régimen sancionador del estudiantado.

En este sentido, la Ley 3/2022 establece que se considerarán faltas muy graves, entre otras:

- Acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- Acosar sexualmente o por razón de sexo.
- Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.

Por otro lado, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece que las universidades deben crear, además de unidades de igualdad, unidades de diversidad. En la UAM la Unidad de Igualdad de Género existe desde el año 2009 y en 2020 se creó la Unidad de Equidad Social, encargada de velar por los derechos de personas con diversidad funcional, pertenecientes a los colectivos LGTBIQA+ y/o diversidad de procedencia y cultural.

Asimismo, esta ley también establece que una de las funciones del Consejo de Gobierno es la de definir e impulsar un plan de inclusión y no discriminación de la comunidad universitaria por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, así como elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación.

Es, por ello, por lo que en estos momentos está en funcionamiento un grupo de trabajo encargado de elaborar un futuro *Protocolo para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Discriminación por Diversidad*, que atienda a situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u otros. Este protocolo previsiblemente será aprobado por Consejo de Gobierno a lo largo de este año 2023.

De igual modo, en el marco de la Ley 3/2022 y de la Ley Orgánica 2/2023, actualmente la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales en la UAM está trabajando, junto a la Unidad de Igualdad de Género, en la revisión y actualización del *Protocolo para Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género de la UAM* para alinearlo con la normativa vigente y mejorar su efectividad.

2.8.4 Gestión de casos.

En este apartado se presentará la Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM y se analizarán los datos ofrecidos por la misma en relación con los casos de acoso contemplados en el Protocolo y denunciados durante los cursos 2021-2022 y 2022-2023.

A. La Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM.

El origen de esta Delegación, que en principio tenía carácter unipersonal, se remonta al año 2017 y surgió como reacción ante la necesidad de contar con una estructura en el organigrama de la Universidad para la detección e intervención ante este tipo de situaciones, históricamente invisibilizadas en el contexto universitario. Asimismo, se trata de una expresión clara del compromiso institucional que evidencia la asunción de responsabilidad ante problemas que no son personales sino institucionales.

Desde el año 2019 la Delegación se transformó en un órgano pluripersonal, estando conformada actualmente por dos personas pertenecientes al colectivo del PDI expertas en Derecho. Asimismo, en 2022 pasó de denominarse Delegación del Rector para Programas de Prevención y Mediación a adquirir el nombre que tiene actualmente.

De este modo, la Delegación, junto a la Dirección de la UIG, es la encargada de evaluar y gestionar los casos de presunta violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género denunciados en la Universidad, en ocasiones en coordinación con otras autoridades académicas. En este sentido es relevante mencionar que, en las siete facultades de la UAM, así como en la Escuela Politécnica Superior existe una figura vinculada al equipo de gobierno del centro que es la representante de igualdad en ese lugar. Normalmente se trata de las personas que ocupan los vicedecanatos de Igualdad o de Estudiantes. Así pues, algunos de los casos que llegan a la Delegación lo hacen a través de estas figuras, que cuentan con direcciones de correo electrónico funcionales creadas específicamente para estos casos a las que cualquier miembro de la comunidad universitaria de ese centro puede dirigirse.

Tal y como establece el Protocolo, la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales en la UAM, una vez activado el mismo y analizado el caso, puede estipular la adopción de medidas cautelares y complementarias legalmente procedentes. Estas medidas son proporcionales y adecuadas a las circunstancias del caso, y su fin último es brindar la suficiente protección a las víctimas de este tipo de situaciones. En este sentido, se ofrece a las víctimas:

- Atención médica, psicológica, social o jurídica. Para ello la UIG cuenta con un convenio específico con una asesoría jurídica especializada.
- Medidas académico-administrativas, por el órgano competente.
- Coordinación con el Servicio de Seguridad de la UAM. En este sentido se ha acordado un protocolo dirigido especialmente a víctimas de violencia de género en situaciones de riesgo.
-

Desde el curso 2021-2022, la Delegación tiene un registro de los casos denunciados para poder utilizar la información consignada con fines estadísticos y mejorar la prevención. Gracias a ello, y siempre respetando el anonimato de las personas implicadas, se pueden visibilizar ciertas situaciones y propiciar que se produzca un doble efecto: por un lado, que las posibles víctimas sepan que la universidad no va a mirar hacia otro lado cuando sufran estas situaciones y por tanto se animen a denunciar, y, por el otro, que los posibles agresores sean conscientes de que estas actuaciones no van a obviarse institucionalmente y van a tomarse medidas al respecto, que pueden tener consecuencias laborales, académicas y/o jurídicas para ellos.

De igual modo, tanto la Delegación como la Dirección de la UIG, en coordinación con el servicio de Tecnologías de la Información de la universidad y de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cuenta con un sistema de seguridad informática específico para garantizar la seguridad de la información en los soportes electrónicos donde se registran los casos. De este modo, se asegura la confidencialidad y el anonimato de todas las personas implicadas y la protección de su intimidad.

b) Casos de acoso gestionados durante los cursos 2021-2022 y 2022-2023

Como se ve en la siguiente tabla, las denuncias por acoso recibidas durante los cursos 2021-2022 y 2022-2023⁷ ascienden a 36, de las cuales 24 fueron consideradas procedentes o aún están en curso. La gran mayoría de estas denuncias se referían a situaciones de presunto acoso sexual, y en menor medida a otras de acoso por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que probablemente estas cifras representen solo la punta de un iceberg mucho mayor, puesto que factores relacionados con el miedo a denunciar este tipo de situaciones (por dudas ante la respuesta institucional, sobre la posibles represalias académicas, laborales o personales, etc.) funcionan como barreras.

Aquellas denuncias declaradas improcedentes, y que por tanto no fueron gestionadas por la UIG y la Delegación, están relacionadas con situaciones que escapan del ámbito de la Delegación: acoso laboral, discriminación por otros motivos... Se trata de casos que son derivados al lugar adecuado, como la Gerencia o la Defensoría Universitaria, para que no queden sin respuesta.

Tabla 14. Denuncias recibidas por acoso

DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO				
	Casos recibidos	Casos procedentes	Casos no procedentes	En curso
Curso 2021-22	17	9	7	1
Curso 2022-23	19	14	5	0

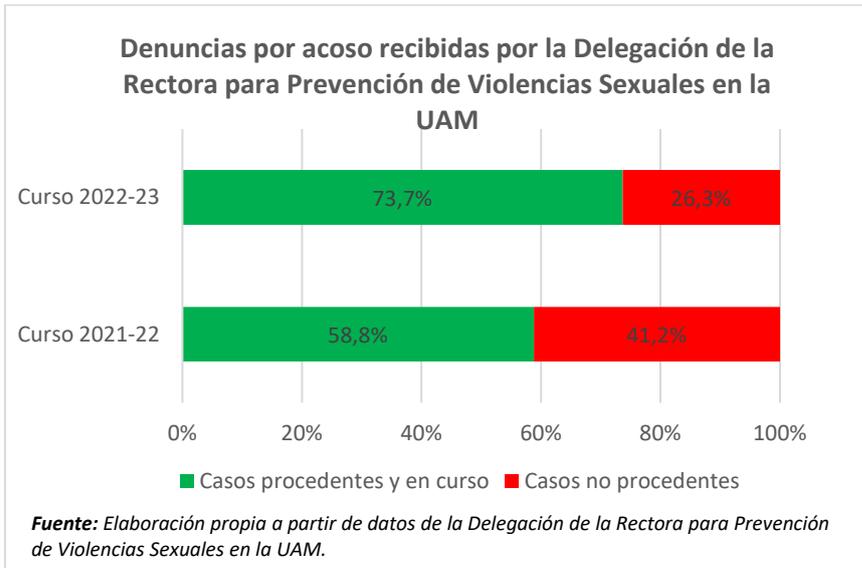
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM.

Es interesante apuntar que de los 14 casos considerados procedentes en el curso 2022-2023, 4 de ellos escapaban del ámbito estricto del Protocolo a pesar de lo cual la Delegación los consideró procedentes por tratarse de cuestiones sobre las que se podían adoptar medidas favorables a las víctimas en el contexto de la universidad. Se incluyen aquí, por ejemplo, denuncias presentadas por colectivos de estudiantes, situaciones de violencia de género o casos de estudiantes sin vinculación con la institución desde hace años.

A pesar de ello, lo cierto es que la mayor parte de denuncias recibidas sí están relacionadas con casos que se incluyen dentro del ámbito de aplicación del Protocolo. De este modo, en el curso 2021/2022 un 58,8% de los casos recibidos fueron considerados procedentes, mientras que en el curso 2022/2023 esta cantidad ascendió hasta el 73,7%. Si bien no se puede establecer una tendencia clara, podría pensarse que poco a poco cada vez más personas se atreven a denunciar situaciones tradicionalmente invisibilizadas y que, por tanto, perciben que institucionalmente la Universidad va a dar respuesta a las mismas.

Gráfico 44. Denuncias por acoso recibidas por la Delegación de la Rectora para Prevención de Violencias Sexuales en la UAM

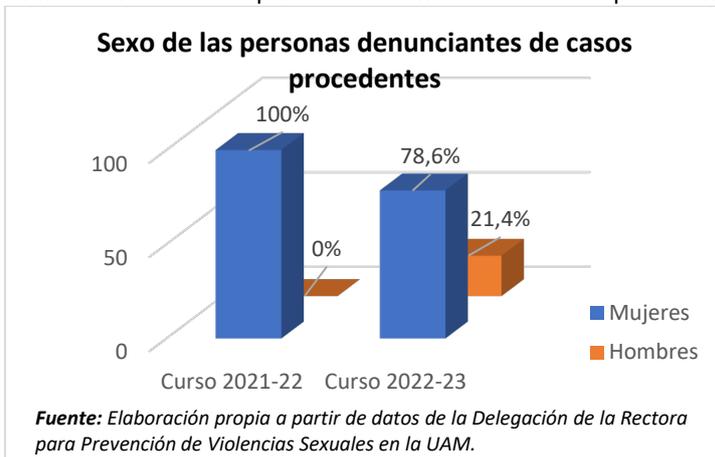
⁷ Todos los datos del curso académico 2022-2023 recogidos en este apartado hacen referencia tan solo a las denuncias por acoso presentadas hasta el 12 de abril de 2023, fecha en la que la Delegación de la Rectora para la prevención de Violencias Sexuales en la UAM facilitó los datos para este diagnóstico.



A continuación, se analizarán determinadas cuestiones que tienen que ver únicamente con los casos que sí fueron gestionados por parte de la Delegación y de la Dirección de la UIG, es decir, aquellos que se consideraron procedentes.

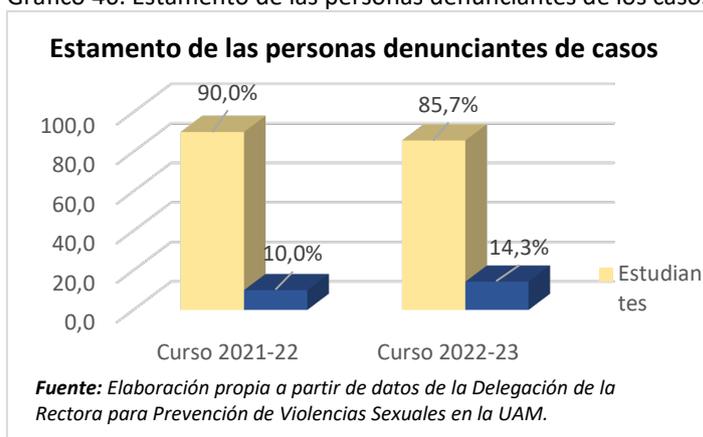
En primer lugar, hay que poner de manifiesto que la práctica totalidad de las denuncias recibidas fueron presentadas por mujeres. Así ocurrió en el curso 2021/2022, donde esta cantidad supuso el 100% del total. Y así ocurrió también durante el curso 2022/2023 donde el porcentaje de denuncias presentadas por mujeres fue del 78,6%. El resto fueron tres, de las cuales una de ellas fue presentada por un hombre que denunciaba un posible caso de acoso hacia una mujer.

Gráfico 45. Sexo de las personas denunciantes de casos procedentes



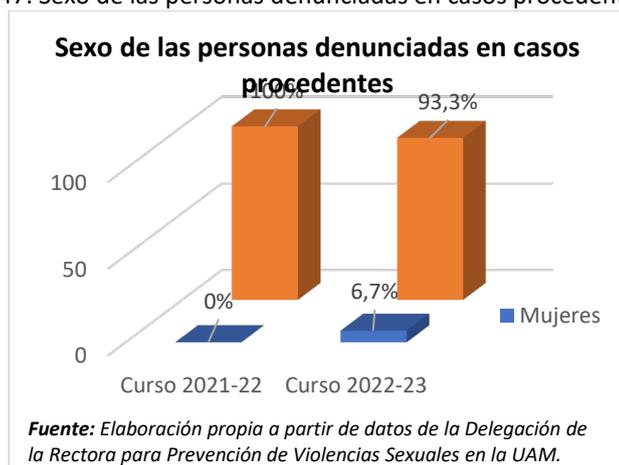
En cuanto al estamento de las personas denunciantes, es destacable que la mayoría de ellas sean estudiantes. De este modo, 9 de las 10 denuncias gestionadas durante el curso 2021-2022 fueron presentadas por mujeres estudiantes. Por su parte, 11 de las 14 correspondientes al curso 2022-2023 también fueron presentadas por mujeres estudiantes mientras que una de ellas lo fue por un antiguo estudiante varón. El resto de las solicitudes fueron presentadas por miembros del colectivo del PDI (una en 2021-2022 y dos en 2022-2023).

Gráfico 46. Estamento de las personas denunciadas de los casos procedentes



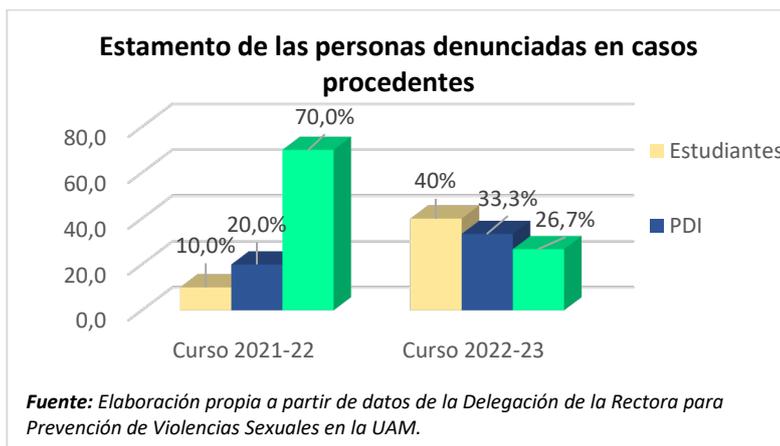
Por otro lado, la práctica totalidad de las personas denunciadas por posibles casos de acoso son hombres. Así ocurre con el 100% de las denuncias del curso 2021-2022 y casi con todas las de 2022-23. Respecto a las de este último curso, una de ellas fue presentada contra un hombre y una mujer y los 13 restantes contra hombres.

Gráfico 47. Sexo de las personas denunciadas en casos procedentes



Por último, se presenta la información relativa al estamento de las personas denunciadas. Destaca el amplio porcentaje de personal externo durante el curso 2021-2022. Dentro de este grupo se incluye desde un tutor de prácticas académicas hasta un profesor invitado a Máster, pasando por un antiguo estudiante de la universidad. Por su parte, las cifras correspondientes a las denuncias del curso 2022-2023 están más distribuidas entre colectivos: seis de las personas denunciadas fueron estudiantes, cinco PDI y cuatro personales externos.

Gráfico 48. Estamento de las personas denunciadas en casos procedentes



Cruzando las variables sexo y estamento de las personas denunciadas se puede pensar que dentro de la comunidad universitaria quienes están más expuestas a sufrir situaciones de acoso, o al menos quienes más las denuncian, son las mujeres pertenecientes al colectivo estudiantil. De igual modo, si bien no se puede trazar un perfil claro de las personas que acosan, sí se puede afirmar que la inmensa mayoría de ellas son hombres.

En suma, se puede concluir que, a pesar de estos rasgos característicos, existe una gran heterogeneidad entre los sujetos implicados. Las situaciones de acoso y violencia dentro de la UAM se producen tanto en relaciones horizontales como verticales, muchas veces de arriba abajo, pero en ocasiones también de abajo arriba. Además, el acosador suele ser una persona conocida por la víctima, por compartir espacio de trabajo o pertenecer al mismo grupo de clase, y suelen ser frecuentes las conductas reincidentes.

2.8.5 Actuaciones de sensibilización y formación

Las actuaciones de sensibilización y formación sobre acoso de todo tipo son un elemento fundamental en la UAM para contribuir a erradicar estas conductas en toda la comunidad universitaria. En el III Plan de Igualdad se recogían varios objetivos específicos encaminados a conseguirlo, entre otros los siguientes: 2.1.1. Sensibilizar en una cultura de igualdad, 2.1.2. Sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres o 6.4.1. Prevenir y proteger en situaciones de acoso y violencia de género.

En esta línea, también uno de los entornos en los que se estructurará el IV Plan de Igualdad será el denominado “Entorno seguro y libre de violencias”, que incluirá diferentes objetivos y ámbitos de actuación, entre los que destaca la sensibilización y formación de toda la comunidad universitaria en relación con estas cuestiones, a fin de que la universidad se convierta en un espacio seguro y con tolerancia cero frente a las violencias.

A continuación, se presenta una breve enumeración de algunas de las actuaciones que se han llevado a cabo en el último año con relación a la formación y sensibilización de los distintos estamentos de la universidad:

- Relanzamiento de la campaña “Rompe el silencio” para animar a las posibles víctimas a denunciar situaciones de acoso y violencias: diseño e impresión de cartelería nueva, difusión de códigos QR de acceso al Protocolo, visibilización en las redes sociales de la UIG y de la UAM, proyecciones en las pantallas dinámicas de

distintos espacios del campus (facultades, servicios centrales, servicio de idiomas, etc.).

- Actualización del espacio web dentro de la página de la UIG de la UAM con enlace directo al Protocolo, indicaciones claras y concisas sobre cómo actuar y forma de contacto directa.
- Creación de “Espacios violeta” tanto en las siete facultades de la universidad como en la Escuela Politécnica superior, así como en otros lugares relevantes como la Casa de Estudiantes o el Colegio Mayor Universitario Juan Luis Vives. Estos espacios son lugares bien visibles donde toda la comunidad universitaria, y especialmente el estudiantado, tiene acceso a información sobre el Protocolo y los mecanismos de activación de este.
- Diseño y difusión, tanto física como virtual, de una infografía que resume el Protocolo para hacerlo más accesible a toda la comunidad universitaria.
- Formación específica para el estudiantado, en coordinación con el Consejo de Estudiantes de la UAM y diferentes asociaciones estudiantiles. Concretamente el 30 noviembre de 2022 se realizó un “Taller de detección de violencias en la UAM” dirigido a estudiantes en colaboración con la asociación MeToo Universidad que supuso un hito en la participación estudiantil en actividades relacionadas con la igualdad de género, y el 4 de febrero dos talleres sobre desigualdades y prevención de acoso en el ámbito universitario el marco de la IV Jornadas Formativas del CEUAM.
- Batería de actividades y acciones realizadas en torno al 25 de noviembre de 2022 en los distintos centros de la UAM. Algunas de ellas son las siguientes:
 - Lectura pública por parte de la Rectora del manifiesto del 25N de la CRUE y minuto de silencio por las mujeres víctimas de violencia de género.
 - Performance participativa “En memoria de...”, como homenaje a las mujeres asesinadas por violencia de género.
 - Mesa redonda “Acoso #MeToo en la ciencia española” (Facultad de Formación de Profesorado y Educación).
 - Seminario “Violencia contra las mujeres en la Edad Moderna” (Facultad de Filosofía y Letras).
 - Talleres de camisetas contra la violencia de género en diferentes facultades.
 - Micro abierto por el 25N (Casa de Estudiantes).
 - IV Jornadas “MUEJS: Memoria, justicia y reparación. Una mirada transdisciplinar desde el arte, la historia y la educación” (Facultad de Formación de Profesorado y Educación).
 - Cinefórum y conversatorio en torno al film “Una joven prometedora” (Casa de Estudiantes).
 - Distribución de lazos y chapas contra la violencia de género en los distintos actos programados, así como en la Casa de Estudiantes, la Oficina de Atención a Estudiantes y en todos los centros de la universidad.
 - Distribución de servilletas “No es no” en las distintas cafeterías de la UAM y de los centros del CSIC ubicados en el Campus de Cantoblanco.
 - Distribución de marcapáginas de las hermanas Mirabal en los distintos actos programados, así como en las bibliotecas y librerías de la universidad.

3 Conclusiones (provisional)

El diagnóstico de situación de igualdad de género en la UAM arroja resultados que han de ser tomados como una foto fija en un momento dado para detectar posibles espacios, prácticas, procedimientos, prácticas organizacionales, etc. en los que se producen discriminaciones y/o sesgos de género. De igual modo, también pretende visibilizar los puntos fuertes de la institución, es decir, aquellas áreas en las que se está trabajando para cerrar esas brechas y avanzar hacia mayores niveles de igualdad entre toda la comunidad universitaria.

Esta lectura, pues, pretende establecer puntos de partida para abordar la mejora de la ya iniciada integración de los principios de igualdad en la UAM. Algunas de las características que determinarán hacia dónde dirigir la mirada, son:

- El perfil general de la plantilla. Grandes diferencias entre PDI/PTGAS, localizándose segregación vertical y horizontal y techos de cristal.
- Se trata de una entidad con gran estabilidad de la plantilla y opciones de promoción interna.

Encontramos que las mayores brechas de género de la organización, a nivel salarial, coinciden con los puestos que perciben una mayor remuneración a través de complementos y funciones, son además los más masculinizados y que aglutinan a un número mayores de hombres de la plantilla. Es importante establecer mecanismos en el proceso de selección encaminados a corregir la infrarrepresentación de las mujeres en estos puestos.

De esta manera, se apuntan algunas áreas de mejora, organizadas en función de los aspectos o dimensiones a los que hacen referencia:

- Igualdad laboral
 - o Unificar interpretaciones en torno a la igualdad laboral
 - o Mejora de las herramientas de gestión.
 - o Se explicitan denuncias de acoso
- Conciliación y Corresponsabilidad
 - o Conciliación como una cuestión individual vs conciliación como cuestión estructural, las necesidades personales en este sentido se experimentan como un obstáculo para la promoción profesional
- Transversalización de la perspectiva de género e Interseccionalidad
 - o Se aplica la transversalización en espacios educativos concretos, recomendable ampliar documentación para la sensibilización y la capacitación.
 - o Se identifican buenas prácticas, existiendo capacitación y gran expertise interno, además de formaciones específicas en la materia.

Abordar estos retos supone reforzar los puntos débiles de la entidad en relación con la igualdad laboral y la transversalización de género. Se han agrupado los diferentes retos recogidos en las siguientes categorías, teniendo en cuenta aquellos aspectos o dimensiones a los que hacen

referencia y que orientarán el diseño del Plan de Igualdad.

- Cultura organizacional.
 - Apropiación de la perspectiva de género, implicación a todos los niveles
 - Mayor sensibilización, formación y espacios de coordinación y planificación conjunta
- Transversalización de la perspectiva de género.
 - Mayor visibilidad de la Unidad de Igualdad de Género.
 - Vinculación con las herramientas de gestión existentes y la asignación clara de responsabilidades en relación con el cumplimiento de los protocolos.
 - Articulación adecuada (organigrama, definición de funciones, asignación de tiempos y recursos, calendarización de acciones con hitos medibles, etc.) de la puesta en práctica del Plan de Igualdad.
 - Sensibilización y formación
- Igualdad laboral.
 - Seguimiento y consolidación de medidas que ya existen, y diseño y planificación de medidas concretas que favorezcan la conciliación laboral y personal y la prevención del acoso.
- Seguimiento y evaluación.
 - Plan de trabajo anual con indicadores que permitan su seguimiento y la puesta en marcha de medidas de corrección e impulso.
- Proceso de implementación.
 - Desarrollar un plan que implique una implantación efectiva y obligatoria, a través de un proceso pautado, consensuado e interiorizado por el equipo profesional de la UAM.