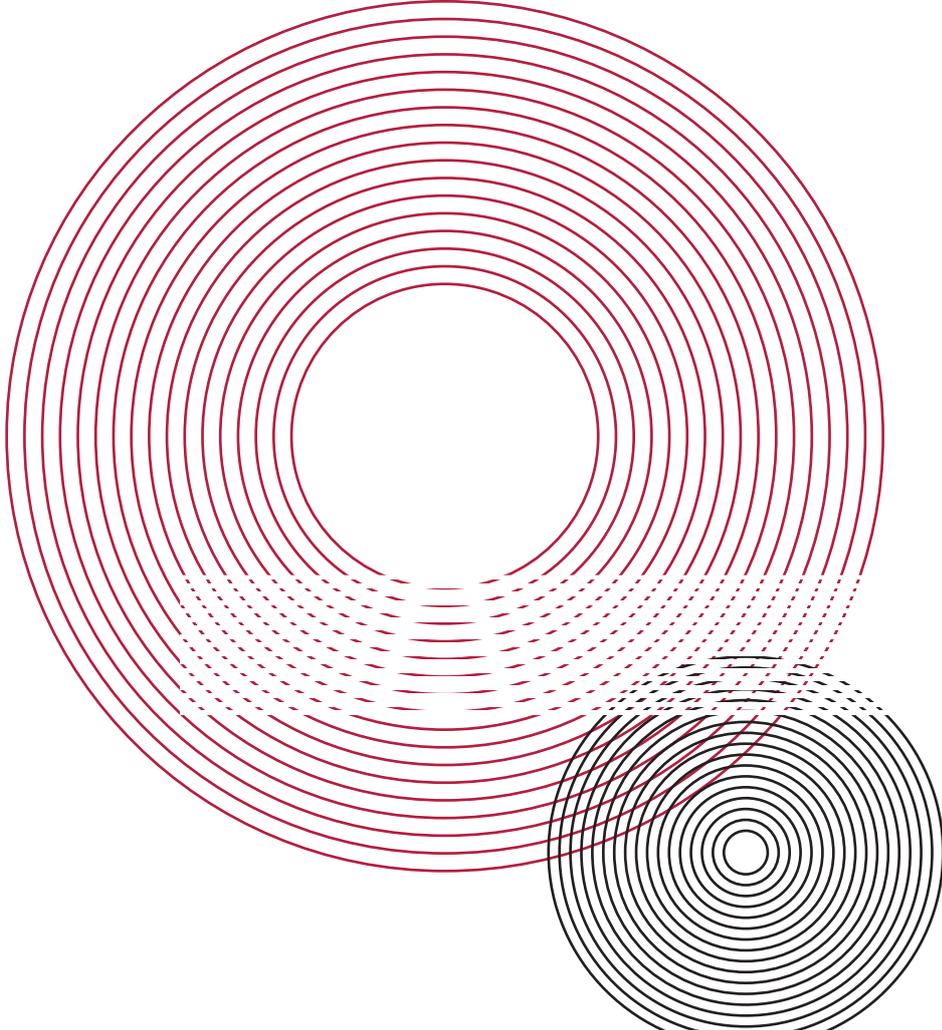




DIAGNÓSTICO SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO

EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



ANEXO 1 PERTENECIENTE AL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



U N I V E R S I D A D
COMPLUTENSE
M A D R I D

Diagnóstico sobre desigualdades de género en la Universidad Complutense de Madrid

Observatorio de la Unidad de Igualdad de la UCM

II Plan de Igualdad de la UCM

Madrid, 18 de noviembre de 2021

Este documento presenta un resumen de las principales conclusiones de los informes que se han ido presentando a la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) con el propósito de elaborar, negociar y cerrar el diagnóstico sobre las desigualdades de género existentes en la UCM que sirva de apoyo en la propuesta de medidas y acciones concretas del nuevo Plan de Igualdad de la UCM.

Las personas que integran la UCM pueden calificarse en función de su desempeño profesional en tres grandes colectivos: Estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS), y Personal Docente e Investigador (PDI). En este informe diagnóstico y dadas las funciones de la mesa negociadora del II Plan de Igualdad vamos a centrarnos sólo en el **PAS y el PDI**, es decir, en el personal al servicio de la UCM y que cobra una nómina directamente desde la universidad. **Los datos se muestran para el cierre del último año completo disponible, que en el momento de elaboración del informe es el año 2020.**

Para la realización de este borrador del diagnóstico se han recopilado y analizado los datos procedentes de los sistemas de información institucionales de la UCM. En este sentido queremos agradecer tanto al Centro de Inteligencia Institucional como a la Delegada de Protección de Datos, la Vicegerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de la Fundación General de la UCM toda su ayuda y colaboración con el Observatorio de la Unidad de Igualdad, preparando, procesando y proporcionando la información solicitada sobre las personas trabajadoras al servicio de la UCM. Cualquier error u omisión es exclusiva responsabilidad del Observatorio.

Contenido

1. Resumen del informe diagnóstico.....	1
2. Análisis global de la brecha de género de la plantilla de la UCM	6
2.1. Evolución de la plantilla servicio de la UCM según sexo: 2007-2020	6
2.2. Brecha salarial media en el conjunto de la plantilla durante el 2020	10
2.3. Edad media de la platilla.....	13
2.4. Evolución de la plantilla según colectivos	17
2.5. Brecha salarial media durante el 2020 según Colectivo.....	28
3. Análisis del Personal Docente e Investigador (PI y PDI) de la UCM	33
3.1. Evolución global del PDI según sexos	33
3.2. Representación de varones y mujeres en las diferentes categorías del PI y PDI	37
3.3. Brecha salarial en el PDI	43
3.4. Edad media según categorías del Personal Docente e Investigador	48
3.5. Brechas de género en la dirección de Proyectos de investigación.....	50
3.6. Brechas de género en el número de las publicaciones científicas	56
3.7. Brechas de género en los sexenios de investigación.....	61
4. Análisis del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UCM	69
4.1. Evolución global del PAS según sexos.....	70
4.2. Evolución del PAS según tipo de contrato	73
4.3. Evolución del PAS según grupo de titulación	79
4.4. Evolución del PAS según edad	82
4.5. Retribuciones del PAS según sexos, grupos y niveles.....	87
5. Representación en los Cargos Académicos y Órganos de Gestión Académica	106
5.1. Participación en los Órganos de Gestión Académica	106
5.2. Participación en los Cargos de Gestión Académica	108
6. Permisos, Reducción de Jornadas y Excedencias	115
6.1. Uso de Permisos Parentales por parte del PDI.....	116
6.2. Uso de Permisos Parentales, Reducción de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PAS.....	118
7. ANEXO I: Fuente de Datos	122
8. ANEXO II: Distribución del PDI según centros por centros.....	124
9. ANEXO III: Distribución del PAS laboral y funcionario según Centros.....	131
10. ANEXO IV: Distribución del PAS laboral y funcionario según Grupos de Titulación y sexo.	133
11. ANEXO V: Distribución del salario bruto anual del PAS laboral y funcionario según sexo.	139
12. ANEXO VI: Encuesta sobre necesidades de conciliación de vida académica y vida familiar.....	140

Índice de tablas

Tabla 1. Evolución del personal total al servicio de la UCM.....	7
Tabla 2 Tasa de crecimiento de la plantilla de la UCM según sexos.....	8
Tabla 3 Salarios brutos anuales medios y medianos durante el año 2020 del total de la plantilla UCM según sexo....	10
Tabla 4 Evolución de la edad media del personal total al servicio de la UCM	14
Tabla 5 Edades Modales del conjunto de la plantilla en 2010 y 2020 según sexo	15
Tabla 6 Personal total al servicio de la UCM según tipo de empleado.....	17
Tabla 7 Evolución del personal total al servicio de la UCM según Colectivo Profesional.....	21
Tabla 8 Crecimiento del número de personas en cada colectivo desde 2010 hasta 2020	21
Tabla 9 Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo	23
Tabla 10 Evolución del porcentaje de mujeres en cada colectivo	24
Tabla 11. Evolución de las edades medias y modales del personal de la UCM por sexos y categorías: 2010-2020.....	26
Tabla 12. Salario Bruto Anual 2020 según colectivo y sexo	28
Tabla 13. Brecha salarial de género 2020 según colectivo y sexo	28
Tabla 14. Evolución del total PDI según categoría.....	37
Tabla 15. Evolución del peso de cada categoría en el total PDI.....	38
Tabla 16. Evolución del peso de las mujeres en cada categoría PDI.....	41
Tabla 17. Distribución del total PDI según sexo y rama de conocimiento.....	42
Tabla 18. Distribución del total de Catedráticas/os según sexo y rama de conocimiento.....	42
Tabla 19. Brecha salarial de género en el PDI	43
Tabla 20. Aportación de cada uno de los componentes del coste salarial a la explicación de la brecha salarial de género en el PDI.....	45
Tabla 21. Salarios medios y brechas salariales de género en el PDI según categorías	47
Tabla 22. Número de IP varones y mujeres de Proyectos de Investigación Competitivos.....	50
Tabla 23. Porcentaje de varones y mujeres IP de Proyectos de Investigación Competitivos	51
Tabla 24. Porcentaje de varones y mujeres IP de proyectos de Investigación sobre el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos	52
Tabla 25. Importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo del IP.....	53
Tabla 26. Número de IP e importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo y centro de adscripción del departamento.....	54
Tabla 27. Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas de la UCM	57
Tabla 28. Participación de las mujeres en las publicaciones totales según categoría	57
Tabla 29. Brechas relativas de género en las publicaciones científicas.....	58
Tabla 30. Número de Publicaciones medio según categoría y sexo	60
Tabla 31. Evolución del número medio de Sexenios según sexo	61
Tabla 32. Participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación	63
Tabla 33. Participación de mujeres y varones en el PDI con sexenio vivo.....	64
Tabla 34. Número de sexenios de investigación y transferencia según categorías del PDI	65
Tabla 35. Evolución PAS según Sexo.....	70
Tabla 36. Evolución participación varones y mujeres en el total del PAS.....	72
Tabla 37. Evolución de la Participación de la Mujer en el PAS según colectivo	78
Tabla 38. Evolución del PAS según Grupo de Titulación.....	80
Tabla 39. Importancia relativa de cada Grupo de Titulación en el total del PAS	80
Tabla 40. Brecha salarial de género media y mediana en el PAS durante 2020	87
Tabla 41. Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo.....	87
Tabla 42. Brecha salarial de género durante 2020 según tipo de colectivo del PAS	89
Tabla 43. Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación y colectivo del PAS	91
Tabla 44. Número de varones y mujeres del PAS funcionario de carrera en cada nivel salarial.....	97
Tabla 45. Brecha salarial de género durante 2020 en el PDI laboral en cada componente salarial y su contribución a la brecha salarial media.....	103
Tabla 46. Representación de la mujer entre el personal laboral que recibe los principales complementos explicativos de la brecha salarial media.....	104
Tabla 47. Participación de Mujeres y Varones en el Equipo Rectoral	106
Tabla 48. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo de Gobierno.....	107
Tabla 49. Participación de Mujeres y Varones en el Claustro Universitario.....	107
Tabla 50. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo Social	107
Tabla 51. PDI de referencia para el análisis de los permisos parentales	116

Tabla 52. Uso de permisos Parentales por parte del PDI durante el año 2020	117
Tabla 53. PAS de referencia para el análisis de los permisos parentales	118
Tabla 54. Uso de permisos Parentales por parte del PAS durante el año 2020.....	118
Tabla 55 Uso de excedencias para cuidado de dependientes por parte del PAS durante el 2020.....	119
Tabla 56 Uso de reducciones de jornada por parte del PAS durante el año 2020	119

Índice de figuras

Figura 1. Evolución anual de la plantilla total de la UCM 2007-2020	6
Figura 2. Evolución de la plantilla de la UCM según sexo	8
Figura 3 Evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM	9
Figura 4 Límites 40% - 60% y evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM	9
Figura 5 Salarios Brutos Anuales del conjunto de la plantilla en 2020 según sexo	11
Figura 6 . Gráfico de distribución de frecuencias del salario bruto anual para el conjunto de la plantilla de la UCM ...	12
Figura 7. Evolución de la Edad media del conjunto de personas trabajadoras de la UCM	13
Figura 8 histograma de edad años 2010 y 2020	15
Figura 9 Histograma de edades de edades de varones y mujeres según año 2010 y 2020	16
Figura 10 Composición del total de personas al servicio de la UCM según tipo de empleado 2010 y 2020	18
Figura 11. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado y sexo: 2010 y 2020	19
Figura 12. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado años 2010 y 2020 según sexos ..	19
Figura 13 Evolución del Personal al servicio de la UCM según Colectivos: PAS, PI y PDI	20
Figura 14. Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo.....	22
Figura 15 Evolución de la participación de varones y de mujeres en cada colectivo	24
Figura 16 Histograma de frecuencias de las edades del personal de la UCM según Colectivos: 2010-2020.....	25
Figura 17 Distribución de edades según colectivo y sexo: 2010 y 2020.....	27
Figura 18. Salarios Brutos Anuales 2020 por colectivo PAS, PDI y PI según sexo	29
Figura 19 Histograma de frecuencias de los salarios Brutos según colectivo y sexo.....	30
Figura 20 Salarios Medios brutos anuales 2020 según Colectivo y tipo de relación	31
Figura 21 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)	33
Figura 22 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) según sexos	34
Figura 23 Evolución de la participación por sexos en el Personal Docente e Investigador (PDI+PI).....	34
Figura 24 Histograma de distribución de edades de la plantilla del PDI, años 2010 y 2020	35
Figura 25 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)	36
Figura 26 histograma de frecuencias de las edades del Personal docente e Investigador (PDI+PI).....	36
Figura 27 Composición del PDI según categoría (en % número total de personas)	38
Figura 28 Evolución del PDI según categoría y sexo	39
Figura 29 Evolución de la participación de cada sexo en categoría del PDI	40
Figura 30 histograma de distribución de frecuencias del salario bruto anual del PDI.....	44
Figura 31 Brechas de género en el PDI según categorías.....	46
Figura 32 Distribución de frecuencias y edades según sexo y categoría del PDI	48
Figura 33 Evolución de la participación de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos	51
Figura 34 Participación media de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos	51
Figura 35 Evolución de la participación de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos	52
Figura 36 Participación media de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos	53
Figura 37 Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas totales acumuladas de la UCM.....	56
Figura 38 Representación de las brechas relativas de género en la producción científica	59
Figura 39 Evolución del número de sexenios de investigación y transferencia según sexo del PDI.....	62
Figura 40 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación .	63
Figura 41 Distribución de la edad según número de Sexenios de investigación en el año 2020.....	66
Figura 42 Evolución del total de efectivos del PAS 2007-2020	70
Figura 43 Evolución del PAS total según sexo	71
Figura 44 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PAS total	71
Figura 45 Evolución de la composición del PAS según colectivo	74
Figura 46 Composición del PAS según colectivo 2010 y 2020	75
Figura 47 Evolución del PAS según colectivo y sexo	76
Figura 48 Evolución de la participación de mujeres y varones del PAS según colectivo	77
Figura 49 Evolución del PAS según Grupo de Titulación	80
Figura 50 Evolución de la participación por sexos del PAS según Grupo de Titulación.....	81
Figura 51 Evolución de la edad media del PAS.....	82
Figura 52 Evolución de la distribución de la edad del PAS	82
Figura 53 Evolución de la distribución de la edad del PAS según sexo	83

Figura 54 Evolución de la distribución de la edad según colectivo del PAS	84
Figura 55 Distribución de la edad según sexo y colectivo del PAS.....	85
Figura 56 Edad media en 2020 según sexo y colectivo del PAS	86
Figura 57 Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo	88
Figura 58 Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación del PAS.....	90
Figura 59 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según grupo de titulación	93
Figura 60 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de interino según grupo de titulación.....	94
Figura 61 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según grupo de titulación.....	95
Figura 62 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral temporal según grupos de titulación.....	96
Figura 63 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según niveles	98
Figura 64 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según centros	99
Figura 65 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según centro.....	101
Figura 66 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según áreas funcionales	102
Figura 67 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM	108
Figura 68 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM según sexos	109
Figura 69 Evolución del número vicerrectoras y vicerrectores.....	110
Figura 70 Evolución del número Decanas y Decanos de Facultad.....	110
Figura 71 Evolución del número Vicedecanas y Vicedecanos de Facultad.....	111
Figura 72 Evolución del número de Directores y Directoras de Departamento	112
Figura 73 Evolución de la participación de las mujeres según Cargo de Gestión Académica.....	113

1. Resumen del informe diagnóstico

La participación de las mujeres en el conjunto de la plantilla de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) ha ido creciendo en los últimos años hasta alcanzar en la actualidad algo más del 51% del personal de la UCM (PDI y PAS), eliminándose así la brecha en la participación que en términos globales existía a principios de la década de los 2010. Ello no significa que se hayan eliminado todas las brechas de género en el personal al servicio de la UCM.

La brecha salarial media de género en la UCM se situó en el año 2020 en el 3.7%. Esto es, términos globales, el conjunto de varones al servicio de la UCM ganan en promedio un 3.7% más que sus compañeras mujeres¹. Esta brecha, se encuentra muy lejos del 25%, que es la referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a partir de la cual se requiere elaborar una justificación de la brecha. Otra referencia que nos sirve para situar la brecha salarial global de la UCM, es la que proporcionan los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (elaborada por el INE) que sitúa la brecha salarial media en España en 2018 en el 21% para el conjunto de sectores de la industria y los servicios; en el 5.3% para el sector Educación; y en el 10.7% para el conjunto de la Administración Pública.

Para realizar la diagnosis y la detección aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad de género en el personal de la UCM, resulta imprescindible bajar a un análisis más detallado del personal según colectivos y categorías profesionales.

El personal docente e investigador (PDI) ha venido experimentando durante la última década un claro proceso de convergencia en la participación de ambos sexos. El crecimiento del PDI desde 2010 a 2020 ha venido protagonizado, fundamentalmente, por la incorporación neta de mujeres a la UCM. El número de mujeres del PDI ha crecido un 19.68 % en esta última década, mientras que el número de varones ha crecido un 4.3% en el mismo periodo. Esa incorporación, además se ha producido por abajo, en las escalas iniciales de la carrera docente e investigadora, Personal Investigador (PI), Ayudante doctor

¹ La brecha salarial relativa se define como la diferencia entre el salario medio de los varones, menos el de las mujeres con relación al salario medio de los varones, esto es, el tamaño de la brecha media en relación al salario medio de los varones, y que puede interpretarse como el porcentaje en que debería bajar el salario medio de los varones para alcanzar el salario medio actual de las mujeres.

y PDI contratado doctor, categorías éstas donde la participación de las mujeres ha superado ya el 50%.

Sólo en las categorías profesorado catedrático y de profesorado emérito la presencia de mujeres era todavía en 2020 minoritaria, no llegándose a los límites mínimos de referencia del 40% de participación de las mujeres². Aunque precisamente en estas categorías es donde se partía de una mayor brecha de género inicial (por ejemplo, en el 2007 no llegaban al 20% las mujeres catedráticas), y a pesar del incremento experimentado a la largo de la última década en el número de mujeres catedráticas, y a que existe una tendencia clara hacia la paridad (al menos en el caso del profesorado catedrático), en el año 2020 todavía existía en la UCM una brecha de género importante en estas dos categorías de profesorado (34.3% de mujeres catedráticas frente al 65.7% de varones catedráticos en 2020; y 31% de mujeres frente a un 69% de varones entre el profesorado Emérito en este mismo año).

Esta todavía relativamente escasa participación de las mujeres entre el cuerpo de catedráticas y catedráticos es además responsable, en buena medida, de la brecha salarial de género detectada en el colectivo del PDI, y que en el 2020 se situaba en el 8.3% (por encima de la brecha global para el conjunto de la UCM). Algo más del 30% de esta brecha salarial (del 8.3%) entre el conjunto del PDI se explicaba por las diferencias entre mujeres y varones en cuanto al número de sexenios y en cuanto a las remuneraciones procedentes de la FGUCM (correspondientes en su mayoría con contratos al amparo del art. 83 de la LOU). El resto de la brecha se explica, fundamentalmente por las diferencias en la participación en las diferentes categorías del PDI, y fundamentalmente en la del cuerpo de catedráticas y catedráticos de Universidad

En efecto, cuando se analizan las brechas salariales de género dentro de cada una de las categorías de PDI observamos que las diferencias entre salarios medios de mujeres y varones son prácticamente nulas (y estadísticamente no significativas) tanto en las cuatro categorías de PDI funcionario (profesorado Catedrático y Titular de Universidad y de escuela Universitaria) como en la del profesorado Contratado Doctor.

² En este informe diagnóstico tomamos como referencia de una participación de varones y mujeres integrada en términos de género cuando la participación de cada sexo se encuentra entre el 40% y el 60% del total de ambos sexos.

La brecha fundamental en cuanto al PDI se encuentra, insistimos, en la baja participación de las mujeres la categoría de catedráticas y catedráticos (que en 2020 no alcanzaba el 34%). Es cierto, que aparece una tendencia secular hacia una mayor participación de las mujeres en esta categoría del PDI, pero **es necesario estar vigilantes para evitar trabas o barreras en la carrera de las mujeres que impidan o dificulten su promoción en su carrera académica.**

En este sentido, la **producción científica**, medida tanto por el número de publicaciones totales, como por el número de proyectos de investigación dirigidos, como por el número de sexenios refleja que **el 60% del total de producción científica, en media, corresponde en la actualidad a los varones** del PDI (frente a un 40% de las mujeres). Estas cifras reflejan, sin embargo, tan solo la foto fija de la composición del PDI, con menor número de mujeres catedráticas que de varones catedráticos. En efecto, **no aparecen diferencias de género en cuanto a la producción científica dentro de una misma categoría académica.** Por ejemplo, no hay diferencias entre el número medio de sexenios de las catedráticas y los catedráticos. Lo que existe es una diferencia en cuanto al número de mujeres catedráticas, mucho menor que el de sus homólogos catedráticos.

Entre las barreras que podrían estar limitando las posibilidades de promoción en la carrera académica de las mujeres podríamos encontrar factores externos a la propia UCM, como podrían ser las responsabilidades familiares en cuanto al cuidado de hijas e hijos o de otras personas dependientes. Según la encuesta realizada para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UCM, las mujeres del PDI siguen dedicando en promedio una hora más a las tareas de cuidados familiares que sus compañeros varones del PDI. Este tipo de corresponsabilidad con las tareas de cuidados podría estar detrás del hecho de que, según reflejan los datos, **los varones llegan antes, en promedio, a los sexenios que las mujeres**, lo cual sería un indicador indirecto de que efectivamente existe algún tipo de traba o limitación en el desarrollo de sus carreras, aunque no necesariamente limitaciones propias de la universidad. Lo que sí puede hacer la UCM es ayudar a limitar dichas trabas mediante políticas de apoyo a las mujeres, por ejemplo, mediante medidas de conciliación de sus vidas familiares y universitarias.

Para terminar este resumen de conclusiones, y en referencia al **Personal de Administración y Servicios (PAS)**, cabe mencionar que el tamaño total de este colectivo ha ido en descenso en los últimos años. **El número de mujeres del PAS cayó un 11.7% entre 2010 y 2020, y el de varones cayó un 8.1% en esta misma década.** En relación con la participación de mujeres y varones en el PAS se observa un **comportamiento diferencial cuando nos referimos al**

PAS funcionario y al PAS laboral (que aproximadamente suponen cada uno el 50% del total del PAS). Entre el PAS funcionario existe una mayoría de mujeres (un 72% del funcionario de carrera y un 80% del funcionario interino son mujeres). Por el contrario, la participación de las mujeres baja hasta el 46.8 y el 39% en el PAS laboral no permanente y permanente respectivamente.

La brecha salarial media de género en el PAS se sitúa en el 2.7% (por debajo de la brecha media para el conjunto del personal de la UCM). Esta brecha asciende al 4.4% cuando consideramos el PAS funcionario de carrera, y hasta el 9.1% y el 8.5% cuando se considera el PAS laboral fijo y temporal, respectivamente. Precisamente en esta categoría de PAS laboral, las brechas salariales se explican por los diferentes salarios base o grupos profesionales (20.7% de la brecha), por los Complementos Funcionales (responsables del 18.6% de la brecha), los complementos por Jornada de mañana y tarde (14.7%), Complemento por Jornada diferida rotatoria (11.7%), el complemento por Dirección o Jefatura (responsable del 7.3% de la brecha) y el complemento por jornada nocturna (que explica otro 7.3% de la brecha).

También en el caso del PAS habrá que observar, por tanto, que no se estén dando situaciones que limiten a las mujeres tanto en su promoción como en el acceso a determinadas funciones de responsabilidad que lleven asociadas un complemento retributivo adicional.

BLOQUE I: LA BRECHA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA DE LA UCM

2. Análisis global de la brecha de género de la plantilla de la UCM

El objetivo del presente informe es proporcionar información que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad de género en el personal de la Universidad Complutense. Esta información pretende, por tanto, ayudar en la diagnosis, la detección de brechas de género, y en la propuesta de medidas a integrar en el II Plan de Igualdad de la UCM.

Aunque en próximos capítulos desarrollaremos el análisis desagregado por colectivos y según diferentes categorías y puestos de trabajo, consideramos pertinente proporcionar en este apartado una primera aproximación proporcionando una visión global de la situación de las brechas de género para el conjunto de la plantilla al servicio de la UCM.

2.1. Evolución de la plantilla servicio de la UCM según sexo: 2007-2020

Empezamos analizando la evolución del conjunto de todas las personas al servicio de la UCM y su desagregación por sexos (Figura 1 y Tabla 1).

La tasa de crecimiento global de las personas trabajadoras en la UCM desde el 2010 hasta el 2020 se sitúa en el 3.3%.



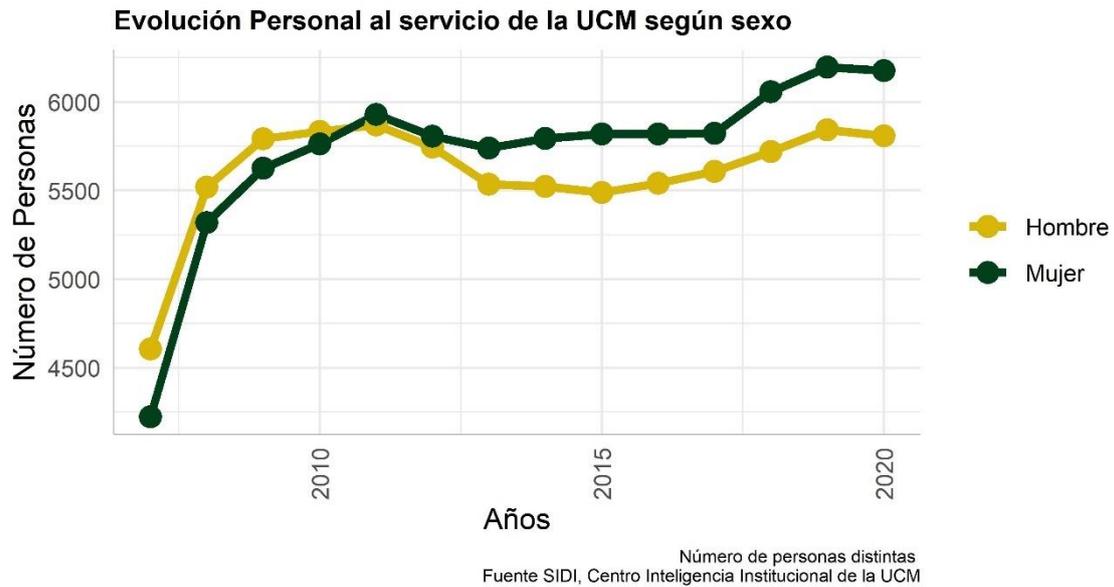
Tabla 1. Evolución del personal total al servicio de la UCM

Año	Total Personas (A=B+C)	Número varones (B)	Número mujeres (C)	Participación varones (B/A %)	Participación mujeres (C/A %)
2007	8829	4606	4223	52.17%	47.83%
2008	10837	5519	5318	50.93%	49.07%
2009	11417	5792	5625	50.73%	49.27%
2010	11596	5833	5763	50.30%	49.70%
2011	11799	5870	5929	49.75%	50.25%
2012	11551	5745	5806	49.74%	50.26%
2013	11276	5536	5740	49.10%	50.90%
2014	11316	5522	5794	48.80%	51.20%
2015	11307	5489	5818	48.55%	51.45%
2016	11359	5541	5818	48.78%	51.22%
2017	11430	5607	5823	49.06%	50.94%
2018	11776	5720	6056	48.57%	51.43%
2019	12038	5843	6195	48.54%	51.46%
2020	11983	5807	6176	48.46%	51.54%

Número de personas distintas

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

Figura 2. Evolución de la plantilla de la UCM según sexo



Los principales hechos a destacar de la **evolución de la plantilla según sexo** de la Figura 2 son los siguientes:

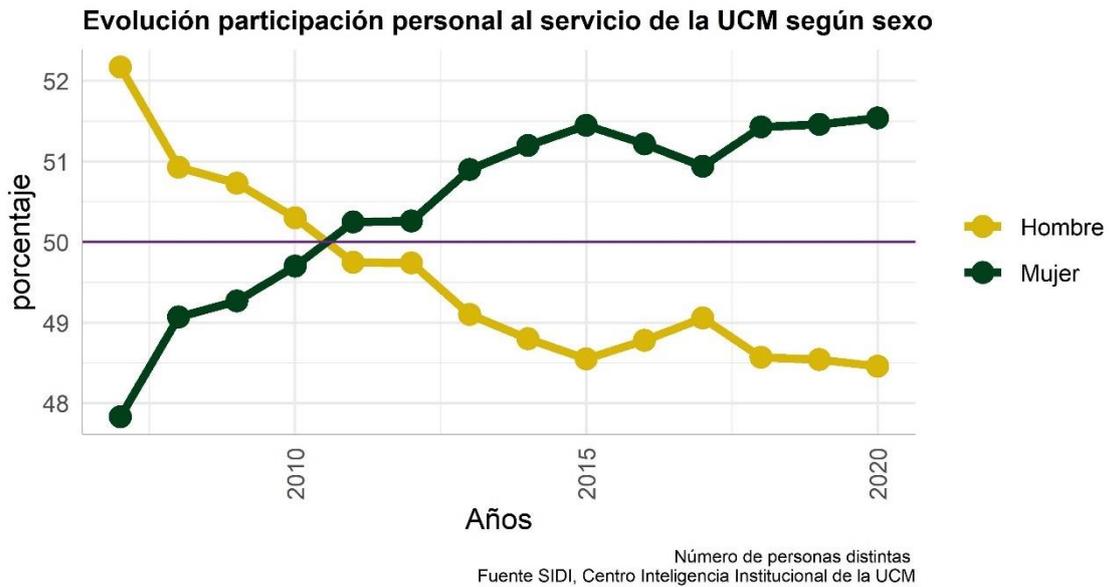
- Desde el 2007 hasta el 2010, el número de varones se encontraba por encima de las mujeres. A partir de 2010, año cuando prácticamente se igualó la participación de ambos sexos, el número de mujeres se ha mantenido por encima del de los varones.
- El aumento de la plantilla de la UCM desde el 2010 hasta el 2020 (3.3%) ha sido protagonizado por la incorporación neta de mujeres. Así si bien durante esta década el número de varones ha permanecido prácticamente estancado (-0.4%), el número de mujeres al servicio de la UCM ha crecido un 7.2% (Tabla 2).

Tabla 2 Tasa de crecimiento de la plantilla de la UCM según sexos

Tasa de crecimiento 2010 a 2020

Ambos Sexos	Varones	Mujeres
3.3%	-0.4%	7.2%

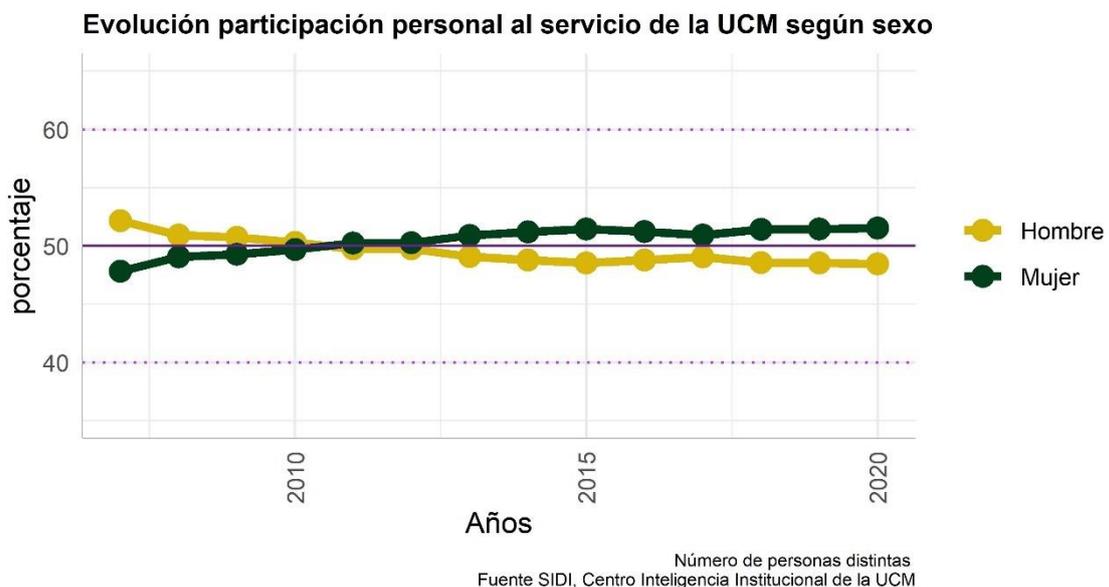
Figura 3 Evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM



- La participación de la mujer en el global de la plantilla ha mantenido una trayectoria creciente durante todo el periodo 2007-2020. Partiendo de porcentajes próximos al 47.9% en 2007 y situándose a finales del 2020 en el 51.7% del total de personas trabajadoras de la UCM (Figura 3)

No se observa, a largo de todo el periodo 2007-2020, ninguna desviación respecto a la referencia del 40%-60% considerados como los porcentajes que delimitan la participación paritaria (Figura 4)

Figura 4 Límites 40% - 60% y evolución de la participación de varones y mujeres en la plantilla total de la UCM



2.2. Brecha salarial media en el conjunto de la plantilla durante el 2020

Uno de los principales objetivos del presente informe diagnóstico es evidenciar la posible brecha salarial de género en la UCM. Para el análisis de esta brecha salarial se han recopilado datos del salario bruto anual durante todo el 2020 de la plantilla completa de la UCM (PI, PDI y PAS) incluyendo no sólo las percepciones recibidas a través de la nómina, sino también las remuneraciones procedentes de la Fundación General de la UCM por contratos de investigación, cursos u otros conceptos no incluidos en la nómina. Se ha considerado la remuneración total durante todo el 2020, sin ajustar por el número de días efectivamente trabajados durante el año, ni por el número de horas de la jornada laboral habitual.

Tabla 3 Salarios brutos anuales medios y medianos durante el año 2020 del total de la plantilla UCM según sexo

	Salario Medio	Salario Mediano
Mujeres	27.550 €	27.410 €
Varones	28.617 €	28.928 €
Ambos Sexos	28.075 €	27.994 €
Brecha Salarial Anual	1.067 €	1.518 €
% Sobre Varones	3.7%	5.2%

Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

- La brecha salarial de género en el año 2020 para el conjunto de la plantilla de la UCM se sitúa en los 1.067€ brutos anuales en media a favor de los varones, y en los 1.518 € brutos anuales en mediana (**Figura 5**)

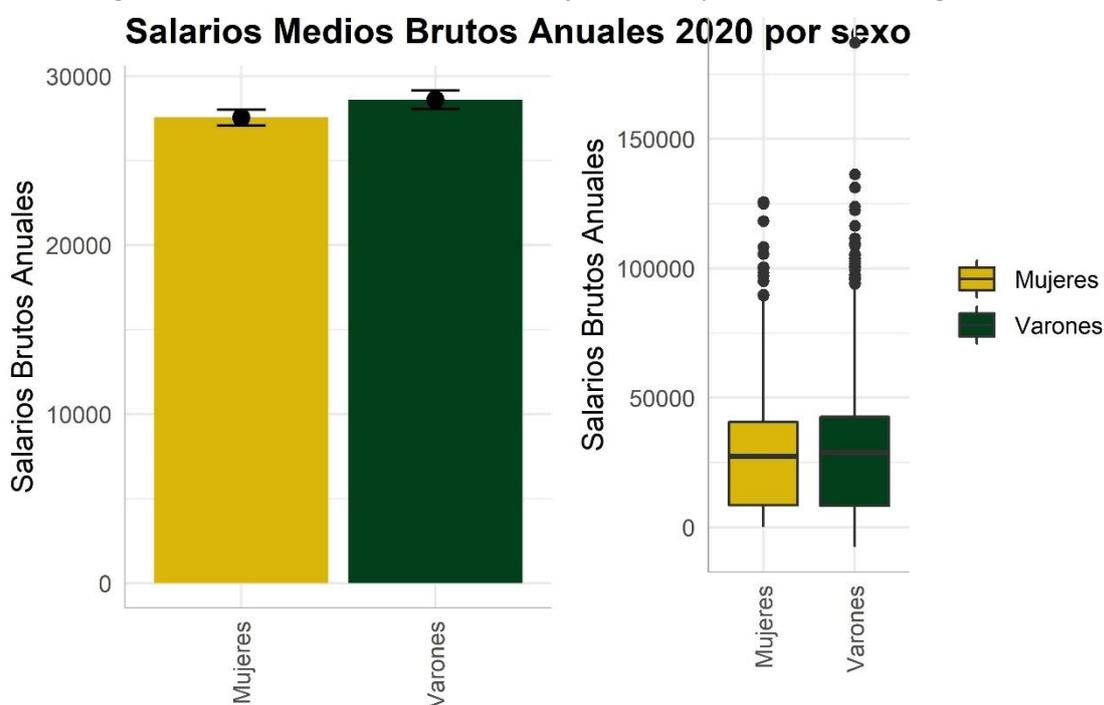
En términos porcentuales la brecha salarial global de género en la UCM supone un 3.7% en media (y un 5.2% en mediana) (**Tabla 3**).

- Esta brecha salarial se encuentra lejos del 25% de referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y

hombres, porcentaje máximo a partir del cual se requiere de una justificación a la brecha.³

- Otra referencia que nos sirve para situar la brecha salarial global de la UCM (3.7%) es la que proporciona la **Encuesta de Estructura Salarial** (elaborada por el INE), que sitúa la brecha salarial media en España en 2018 en el 21% para el conjunto de sectores de la industria y los servicios; en el **5.3% para el sector Educación**; y en el **10.7% para el conjunto de la Administración Pública**.

Figura 5 Salarios Brutos Anuales del conjunto de la plantilla en 2020 según sexo



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

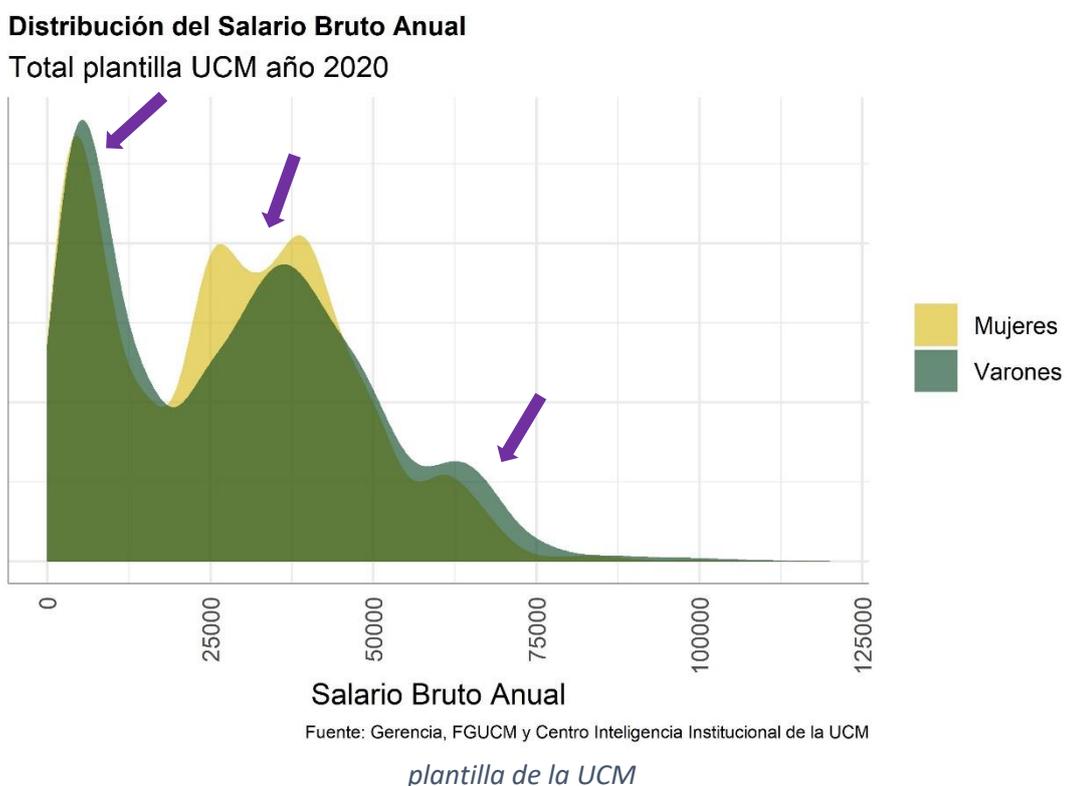
El análisis de la distribución de frecuencias de los salarios brutos anuales del conjunto de toda la plantilla (**Figura 6**) permite obtener una serie de conclusiones:

- En primer lugar, que la distribución no es simétrica, por lo que tal vez la mediana resulte una medida más adecuada de resumen central de los salarios que la media.

³ Estas diferencias resultan, sin embargo, estadísticamente significativas. Test F-Welch de diferencia de medias 8.22, p-valor=0.004; Test Wilcoxon diferencias de medias p-adj= 0.031; Test X² de Mood de diferencia de medianas 5.26, p-valor=0.022

- La cantidad de varones que perciben salarios más altos se encuentra por encima de la frecuencia de mujeres con estos salarios más altos. Esto explica, en buena media, la existencia de esa brecha salarial de género del 3.7% en media (y 5.2% en mediana)
- Existe una alta concentración de personas en remuneraciones relativamente bajas, por debajo de los 15.000 euros. De hecho, el salario modal (el de mayor frecuencia) está en torno a los 4.700 euros (4.428 euros para las mujeres y 5.438 euros para los varones, lo que supone una brecha del 18.6%).
- Además, la distribución de salarios es claramente multimodal. Los salarios se concentran en torno a remuneraciones concretas detrás de las cuales deben encontrarse las diferentes categorías salariales en las que se encuadra la plantilla de la UCM. Es por ello, que para poder seguir analizando la brecha salarial y el diagnóstico de las diferencias de género se hace necesario profundizar en el análisis de la plantilla según diferentes colectivos y categorías profesionales.

Figura 6 . Gráfico de distribución de frecuencias del salario bruto anual para el conjunto de la

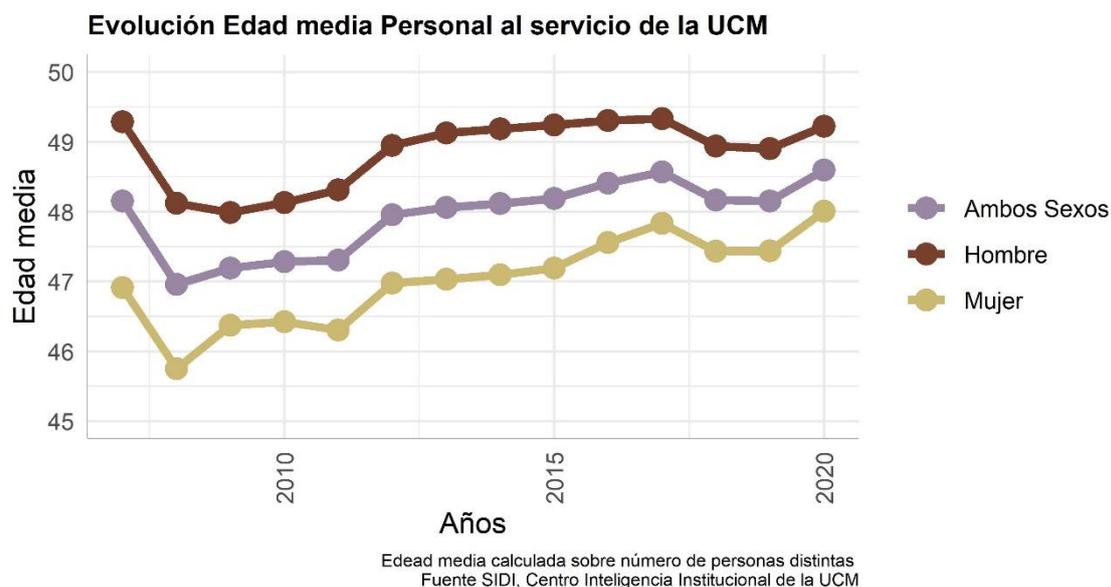


2.3. Edad media de la plantilla

Entre las características de los efectivos de la UCM que podemos analizar con la información disponible en los registros de personal se encuentra la edad y la antigüedad media de la plantilla. Otras características familiares, como el número de hijos, la convivencia a en pareja, o el cuidado de otras personas dependientes no se encuentran disponibles en los registros de recursos humanos⁴. Este tipo de características personales y familiares se irán analizando en futuros estudios recurriendo, por tanto, no a datos de registros sino de encuestas que se realicen exprofeso para tal fin.

Así, antes de pasar al análisis desagregado por colectivos y según diferentes categorías profesionales y áreas funcionales, vamos, en esta sección a destacar los principales resultados en cuanto a la antigüedad en el puesto de trabajo actual y la edad media del conjunto de la plantilla de la UCM.

Figura 7. Evolución de la Edad media del conjunto de personas trabajadoras de la UCM



La Figura 7 muestra que la edad media del conjunto de personas al servicio de la complutense muestra una tendencia ligeramente creciente, es decir, una tendencia hacia cierto envejecimiento de la UCM, más acusado en los periodos donde el total de personas sufrió un estancamiento (del 2011 a 2016) y en un ligero retroceso a partir de entonces.

⁴ Existe cierta información que declaran algunas personas trabajadoras de manera voluntaria y a efectos del IRPF, pero que no podemos considerar completa ni ajustada a la realidad de toda la plantilla.

- Esta evolución parece indicar que el proceso de expansión global de la plantilla de la UCM iniciado a partir de 2016 se ha producido principalmente con la incorporación de personal joven (y fundamentalmente del Personal Investigador - PI- y del personal docente e Investigador -PDI-).
- Analizando las medias globales (Tabla 4) se observa que esta **edad media** apenas ha crecido en un año y medio para el conjunto de la plantilla, pasando de los **47.3** años de media en el 2010, a los **48.6** años en 2020.

Tabla 4 Evolución de la edad media del personal total al servicio de la UCM

Año	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
2007	48.15	49.29	46.91
2008	46.96	48.12	45.75
2009	47.19	47.99	46.37
2010	47.28	48.13	46.42
2011	47.31	48.31	46.31
2012	47.96	48.95	46.98
2013	48.06	49.13	47.03
2014	48.12	49.19	47.1
2015	48.19	49.24	47.19
2016	48.41	49.3	47.56
2017	48.57	49.34	47.83
2018	48.17	48.94	47.44
2019	48.15	48.91	47.44
2020	48.6	49.23	48.01

Edad media estimada sobre el número de personas distintas de cada año a 31 de diciembre

- Si desagregamos por sexos, se observa que en 2020 los varones tienen en promedio una edad superior en algo más de un año a la de las mujeres complutenses.
- Aunque los varones presentan una edad media superior a la de las mujeres durante todo el periodo, esta diferencia de edad ha ido reduciéndose ligeramente en los últimos años, a partir de 2016. Este último resultado es compatible con la evolución de la participación global de las mujeres en el conjunto de plantilla, que recordemos ha ido creciendo durante todo el periodo situándose por encima del 51% (más mujeres que varones).

Cabe mencionar, sin embargo, que estas medias enmascaran un dato que aparece cuando se analiza la distribución de frecuencias de la edad. Para analizar en más detalle este proceso mostramos en la **Figura 8** el histograma de frecuencias (función de densidad

empírica) de las edades del conjunto de personas al servicio de la UCM en los años 2010 y 2020. Como puede observarse, del 2010 al 2020 existe un desplazamiento generalizado a la derecha del histograma (un envejecimiento).

- La edad modal (la de mayor frecuencia) ha pasado de los 51 años en 2010 a 57 años en 2020 para el conjunto de la plantilla (Tabla 5).

Sin embargo, este envejecimiento se ha visto parcialmente compensando por la incorporación de personal más joven, hecho este que queda reflejado en la una acumulación (un pico marcado con una flecha en la figura) en las edades más jóvenes (por debajo de los 30 años). Se explica así que la edad promedio del conjunto de la plantilla sólo haya aumentado 1.3 años entre 2010 y 2020.

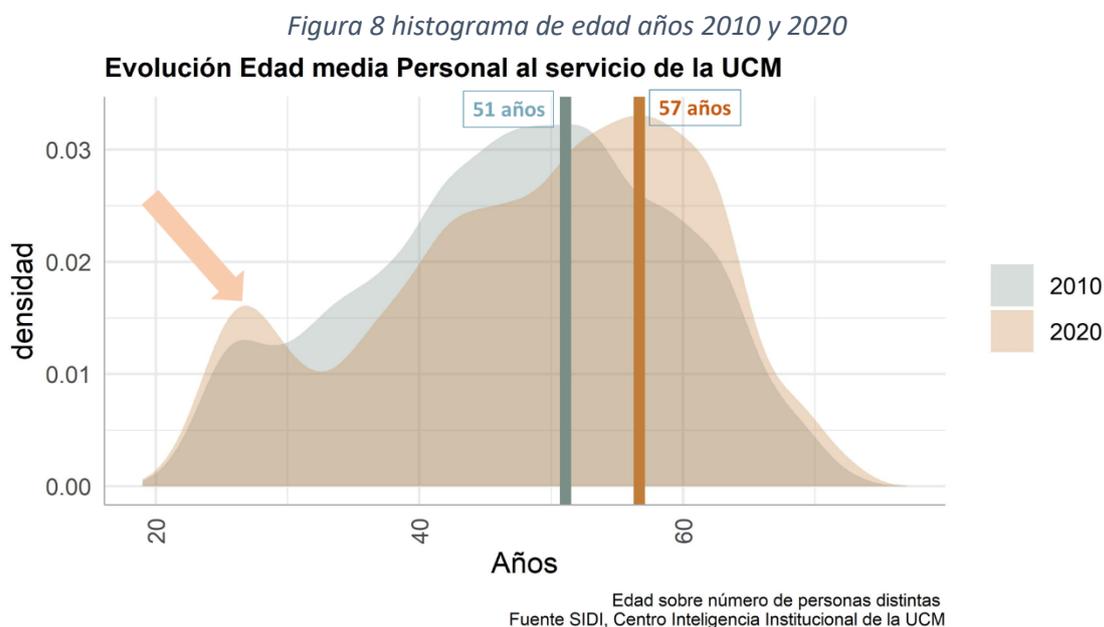


Tabla 5 Edades Modales del conjunto de la plantilla en 2010 y 2020 según sexo

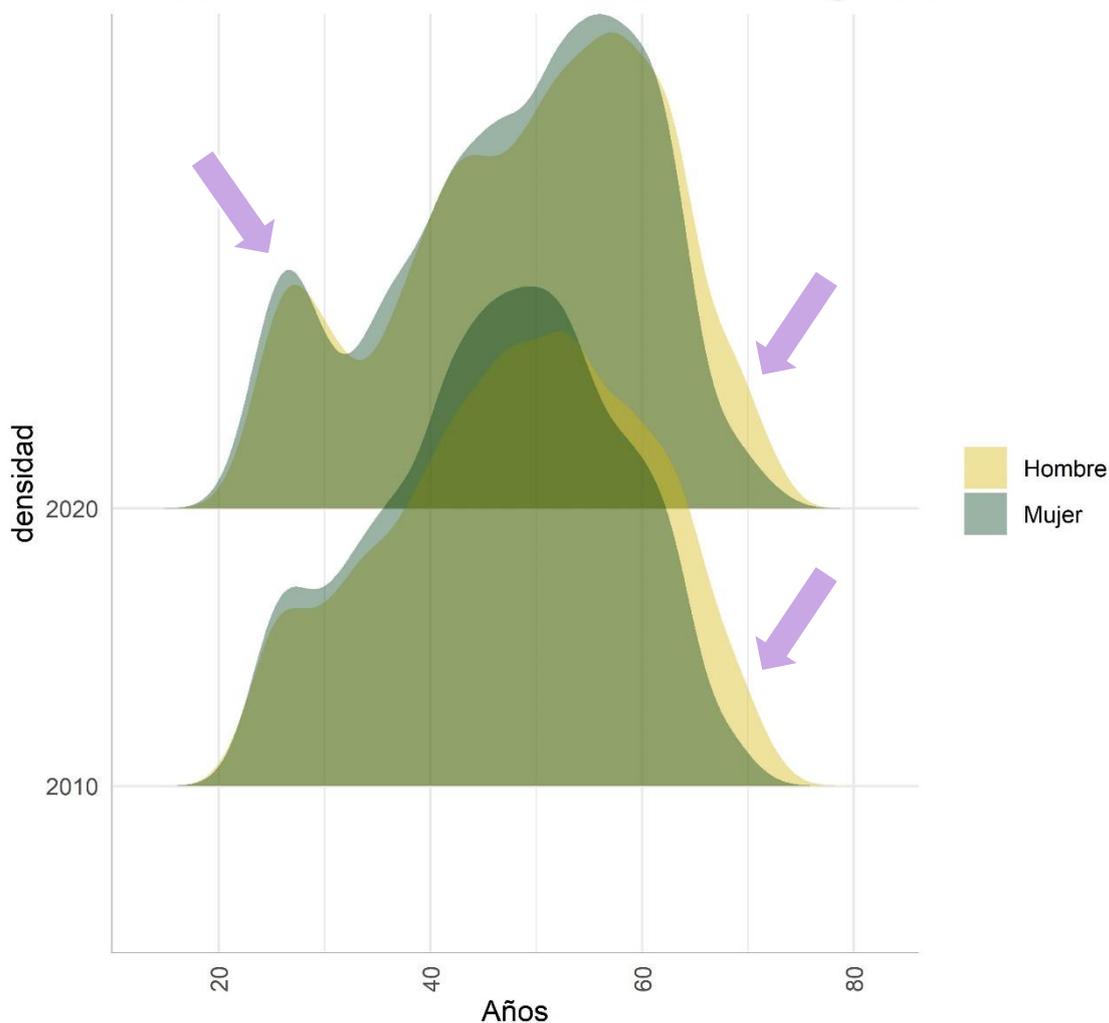
	2010	2020
HOMBRES	52.3	57.30
MUJERES	49.6	56.2
AMBOS SEXOS	51.1	56.7

Al igual que sucede con la edad media, la edad modal (la más frecuente) de los varones también está por encima de la de las mujeres en algo más de un año en el 2020 (Tabla 5). Sin embargo, se observa un mayor envejecimiento relativo de las mujeres durante la última década, con una edad modal que para el conjunto de mujeres durante el 2020 se sitúa muy próxima ya a la de los varones. Evidentemente cuando se analicen con mayor detalle las

diferentes categorías de personal se comprobará que este comportamiento ha sido más acusado en algunos colectivos que en otros (por ejemplo, este mayor envejecimiento relativo de las mujeres es especialmente acusado en el caso del Personal de Administración y Servicios -PAS-).

Figura 9 Histograma de edades de varones y mujeres según año 2010 y 2020

Evolución Edad media Personal al servicio de la UCM según sexo



Edad sobre número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Esta tendencia a la igualación de las edades medias y modales de varones y mujeres se produce como consecuencia del propio movimiento o dinámica natural de las personas al servicio de la UCM. Por una parte, hay un flujo de entrada de personas jóvenes similar entre varones y mujeres (Figura 9). Y, por otra parte, como se parte de una situación en 2010 en la que los varones presentaban en promedio mayor edad, el proceso de jubilación (salida) de la plantilla durante la última década ha favorecido esa **tendencia a la igualación de las edades medias de varones y de mujeres**. Además, es de esperar que este proceso se mantenga en los próximos años

2.4. Evolución de la plantilla según colectivos

Existen diferentes formas de clasificar al conjunto de personas al servicio de la UCM. Los registros de SIDI permiten, por ejemplo, hacer una clasificación según sean personal laboral o funcionario, y según diferentes tipos de contratos para el Personal Investigador. Atendiendo a esta primera clasificación, la **Tabla 6** muestra que:

- La mayoría de las personas trabajadoras se clasificaba en 2010 como funcionarias (41%), seguida del personal contratado no permanente (30%), y del personal contratado permanente (18%). En estas tres categorías mayoritarias el porcentaje de mujeres se encontraba muy próximo al 50% en términos globales (con un ligero mayor número de mujeres que de varones funcionarias).
- Cuando se analiza cómo ha cambiado esta composición de la plantilla desde ese año 2010 al 2020 (**Figura 10**) destaca, en primer lugar, el gran incremento en el número de Personal investigador (PI) predoctoral. En segundo lugar, destaca también el aumento considerable de las personas contratadas no permanentes, a la vez que se reduce el número de funcionarios. De hecho, esa categoría de personal contratado no permanente se ha convertido ahora en la mayoritaria en el conjunto de la plantilla, superando al número de personal funcionario. De nuevo este resultado parecería indicar que el proceso de expansión de la plantilla de los últimos años se está produciendo por abajo, desde las categorías inferiores

Tabla 6 Personal total al servicio de la UCM según tipo de empleado

	Porcentaje de cada tipo de empleo sobre el total según sexo						Porcentaje de Mujeres sobre el total de cada tipo de empleo	
	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		2010	2020
	2010	2020	2010	2020	2010	2020		
Contratado no permanente	30.01%	36.24%	30.72%	35.89%	29.29%	36.58%	48.51%	52.01%
Contratado permanente	18.16%	15.70%	20.40%	18.05%	15.89%	13.49%	43.49%	44.28%
Funcionario	41.12%	31.61%	38.83%	30.03%	43.43%	33.10%	52.50%	53.96%
Investigador posdoctoral	0.31%	1.55%	0.39%	2.01%	0.23%	1.12%	36.11%	37.10%
Investigador predoctoral	1.66%	6.58%	1.25%	6.99%	2.06%	6.19%	61.98%	48.48%
Técnico de apoyo	5.55%	2.13%	5.28%	1.39%	5.83%	2.82%	52.17%	68.24%
Contratado por proyecto	.	3.06%	.	3.32%	.	2.82%	.	47.41%
Total Personal	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	49.70%	51.54%

Estimada sobre el número de personas distintas de cada año

- Este patrón en cuanto a la composición general de la plantilla se mantiene tanto para varones como mujeres (**Tabla 6, Figura 11y Figura 12**), destacando si acaso que el proceso de crecimiento del personal contratado no permanente ha sido algo más acusado entre las mujeres, lo que ha supuesto que en 2020 esta categoría presente una participación femenina superior a la de los varones.

- También puede destacarse que la categoría de técnico de apoyo, a pesar de ser una categoría relativamente minoritaria en la UCM (2.1% del total de la plantilla), es la única donde se observa una participación por sexos fuera de los límites del 40%-60%, con una participación de las mujeres del 68% del total de la categoría en 2020

Figura 10 Composición del total de personas al servicio de la UCM según tipo de empleado 2010 y 2020

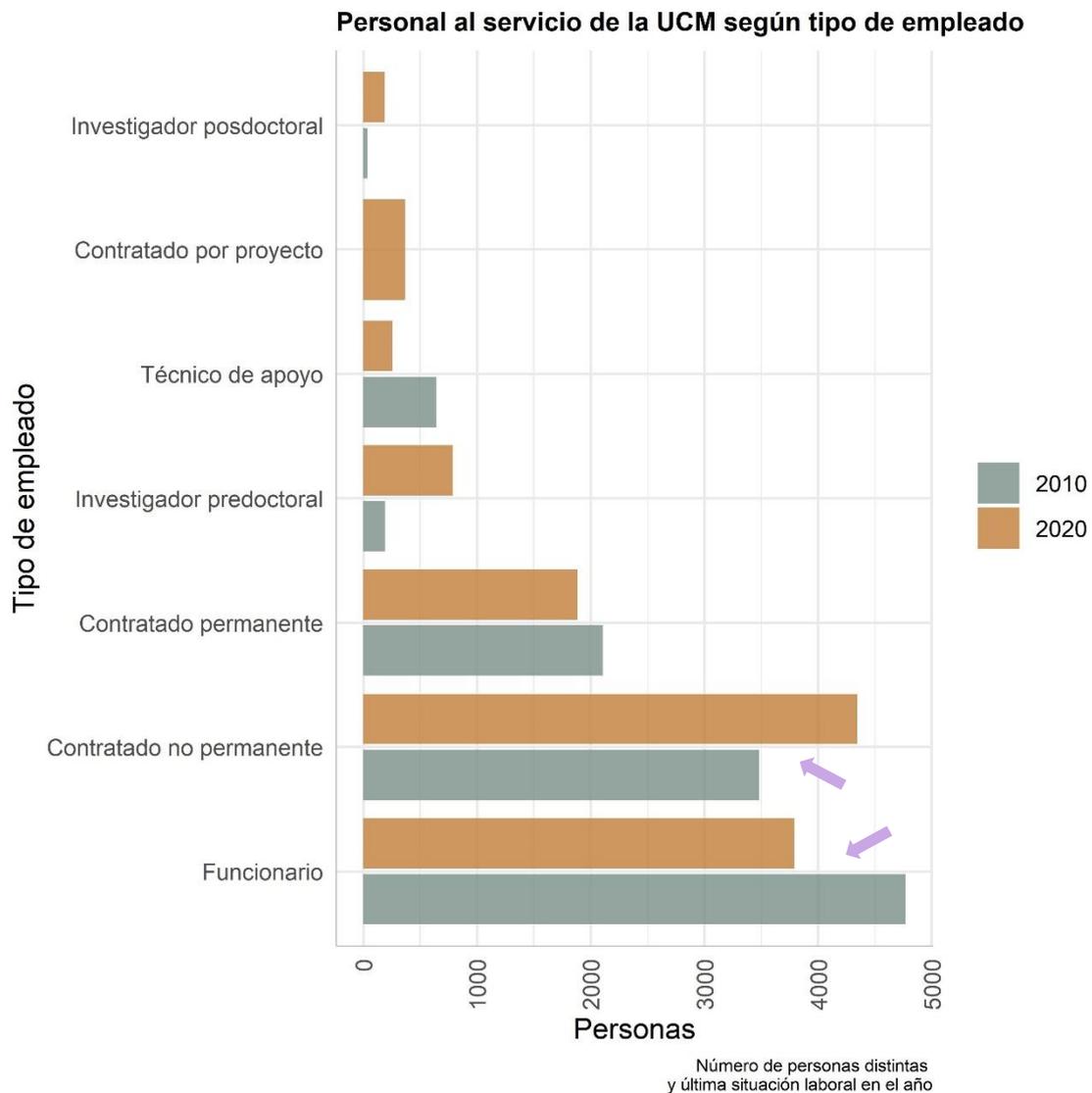


Figura 11. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado y sexo: 2010 y 2020

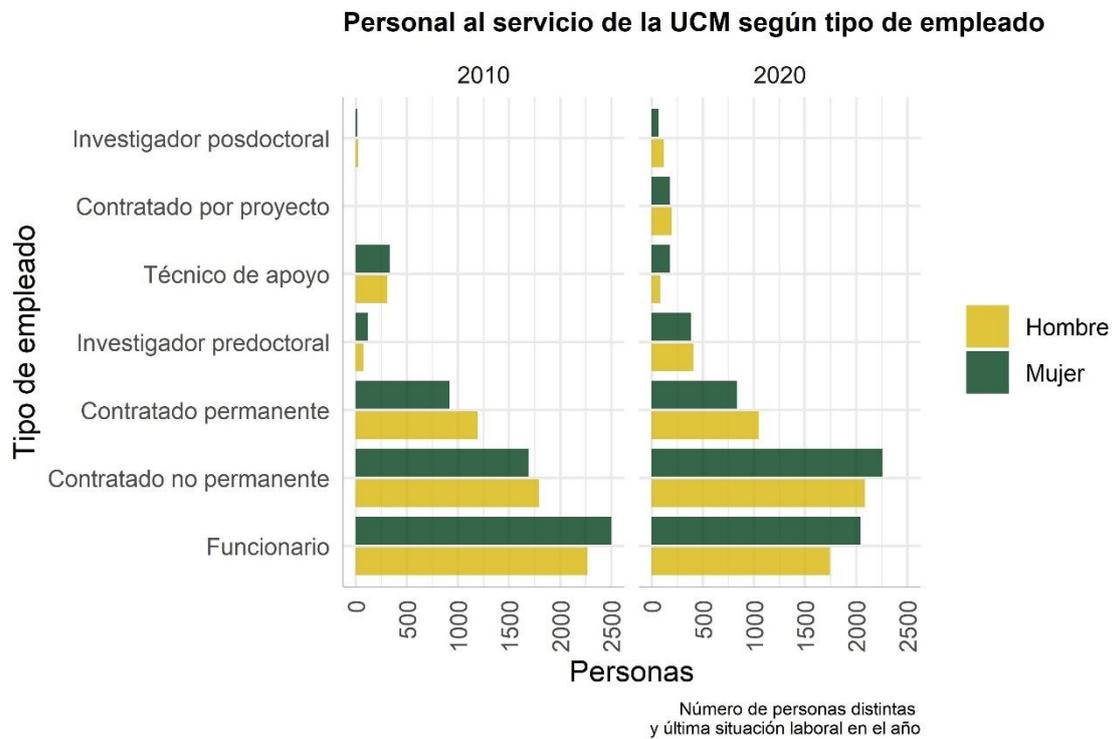
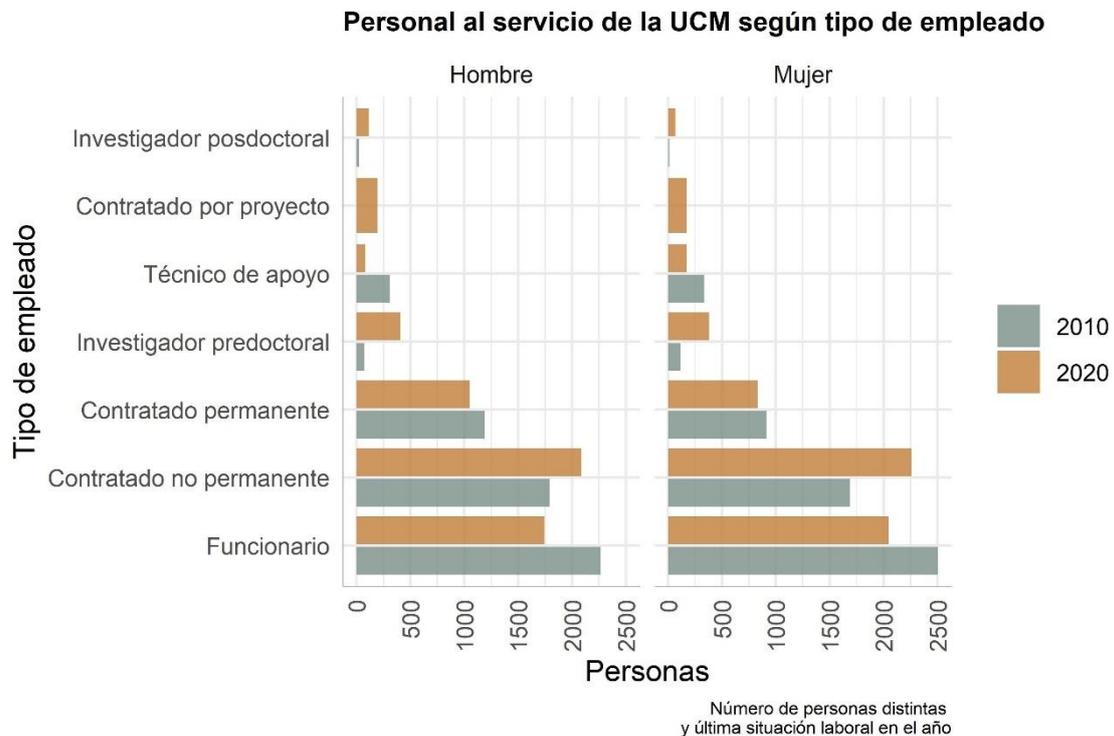


Figura 12. Composición del Personal al servicio de la UCM según tipo de empleado años 2010 y 2020 según sexos



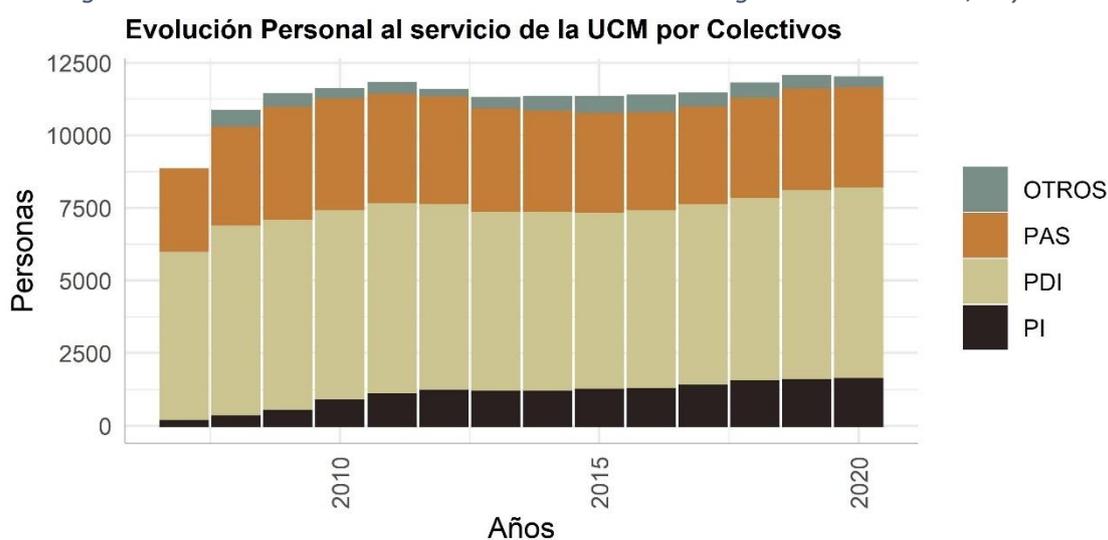
Dentro del ámbito universitario, y atendiendo a las funciones desarrolladas, quizás la forma más adecuada de desagregar y analizar al personal de la UCM sea utilizando los tres grandes colectivos de: Personal investigador (PI), Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS).

Es cierto que los registros de SIDI incluyen un cuarto colectivo residual de OTROS que básicamente incluye al alumnado que disfruta de algún tipo de beca de colaboración con centros o departamentos y que no puede incluirse dentro de la categoría de personal investigador (no son becas FPI, FPU ni se encuentran asociadas a la investigación ni a ningún proyecto de investigación). Aunque consideraremos a este colectivo en este apartado, no serán objeto de análisis en el resto del informe diagnóstico.

La **Figura 13** muestra la distribución de las personas al servicio de la UCM según grandes colectivos. El mayoritario es el compuesto por el PDI (un 55% de la plantilla total de la UCM en 2020), seguido del PAS (29%) y de manera todavía minoritaria el PI (15%) (ver **Tabla 7**). Como acabamos de indicar el colectivo OTROS es residual dentro de la plantilla de la UCM (representa un 3% del total de personas)

- La evolución de estos tres grandes colectivos (PAS, PI y PDI) entre 2010 y 2020 ha sido dispar (**Tabla 7** y **Tabla 8**). Así, mientras que el PDI ha permanecido estable (con un crecimiento que no llega al 1%), se observa un elevado crecimiento del PI (83.6%) y una sustancial caída en el PAS (-10.2%).

Figura 13 Evolución del Personal al servicio de la UCM según Colectivos: PAS, PI y PDI



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Tabla 7 Evolución del personal total al servicio de la UCM según Colectivo Profesional

	Número de personas					Porcentaje sobre el Total				
	PDI	PAS	PI	OTROS	Total	PDI	PAS	PI	OTROS	Total
2007	5789	2875	161	4	8829	65.6%	32.6%	1.8%	0.1%	100.0%
2008	6540	3402	316	579	10837	60.4%	31.4%	2.9%	5.3%	100.0%
2009	6537	3899	510	471	11417	57.3%	34.2%	4.5%	4.1%	100.0%
2010	6515	3839	872	370	11596	56.2%	33.1%	7.5%	3.2%	100.0%
2011	6547	3776	1075	401	11799	55.5%	32.0%	9.1%	3.4%	100.0%
2012	6399	3703	1198	251	11551	55.4%	32.1%	10.4%	2.2%	100.0%
2013	6150	3567	1171	388	11276	54.5%	31.6%	10.4%	3.4%	100.0%
2014	6147	3494	1169	506	11316	54.3%	30.9%	10.3%	4.5%	100.0%
2015	6058	3434	1239	576	11307	53.6%	30.4%	11.0%	5.1%	100.0%
2016	6107	3385	1262	605	11359	53.8%	29.8%	11.1%	5.3%	100.0%
2017	6202	3362	1383	483	11430	54.3%	29.4%	12.1%	4.2%	100.0%
2018	6278	3457	1519	522	11776	53.3%	29.4%	12.9%	4.4%	100.0%
2019	6504	3494	1571	469	12038	54.0%	29.0%	13.1%	3.9%	100.0%
2020	6567	3447	1601	368	11983	54.8%	28.8%	13.4%	3.1%	100.0%

Número de personas distintas

Tabla 8 Crecimiento del número de personas en cada colectivo desde 2010 hasta 2020

Tasa de crecimiento desde 2010 hasta 2020				
PDI	PAS	PI	OTROS	Total
0.8%	-10.2%	83.6%	-0.5%	3.3%

El análisis de la participación de la mujer en estos colectivos de PDI, PAS y PI (Figura 14, Figura 15, Tabla 9 y Tabla 10, muestra los siguientes resultados:

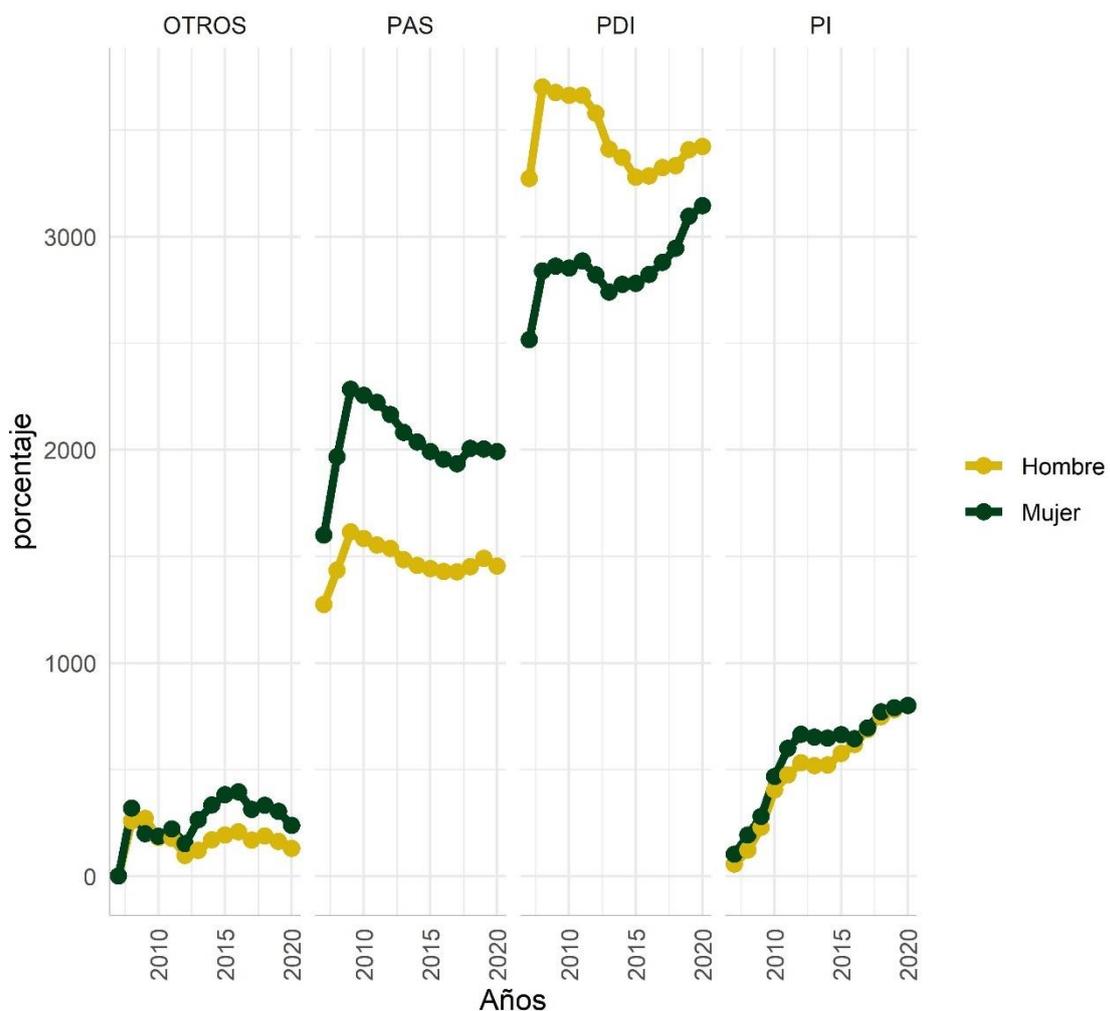
- Entre el colectivo del PDI (el mayoritario), el número de varones es superior al de mujeres. Sin embargo, su evolución según sexos ha sido claramente diferente. Así, mientras el número de varones dentro del PDI ha caído un -6.6% desde el 2010 al 2020, el número de mujeres dentro de este colectivo ha aumentado durante el mismo periodo en un 10%. En consecuencia, aunque la participación de las mujeres en este colectivo se sitúa por debajo del de los varones, dicha representación se sitúa durante todo el periodo analizado dentro de los márgenes de referencia del 40%-60%, con una tendencia hacia la convergencia en torno al 50% de participación de ambos sexos.
- En el PAS existe una mayoría de mujeres, representando un 58% del total del colectivo, muy cerca de los márgenes de referencia del 60%. Y sin que se observe una tendencia clara de convergencia hacia el 50%. El principal resultado a destacar

dentro de este colectivo sea su contracción o reducción generalizada. Entre el 2010 y el 2020 el número de varones cayó un -8% y las mujeres un -12% dentro de este colectivo PAS

- El número de personas dentro del PI ha experimentado un crecimiento considerable en los últimos 10 años. Además, dicho crecimiento, aunque elevado por el escaso número de personas PI iniciales, ha sido similar entre varones (98%) y mujeres (71%). De hecho, el porcentaje de participación de varones y mujeres ha permanecido estable en torno al 50% a partir del 2016
- Sólo dentro del colectivo residual de OTROS (compuesto básicamente por personas becarias de colaboración de centros y departamentos) se observa que el porcentaje de mujeres se mantiene sistemáticamente desde el 2012 por encima del límite superior de referencia del 60%

Figura 14. Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo

Evolución participación por sexos al servicio de la UCM según Colectivo



Porcentaje sobre número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Tabla 9 Evolución del número de varones y de mujeres según colectivo

	PDI		PAS		PI		OTROS		Total	
	Hombres	Mujeres								
2007	3272	2517	1275	1600	57	104	2	2	4606	4223
2008	3701	2839	1435	1967	123	193	260	319	5519	5318
2009	3676	2861	1615	2284	230	280	271	200	5792	5625
2010	3663	2852	1584	2255	404	468	182	188	5833	5763
2011	3662	2885	1554	2222	475	600	179	222	5870	5929
2012	3578	2821	1537	2166	532	666	98	153	5745	5806
2013	3410	2740	1485	2082	519	652	122	266	5536	5740
2014	3371	2776	1458	2036	522	647	171	335	5522	5794
2015	3278	2780	1442	1992	575	664	194	382	5489	5818
2016	3285	2822	1429	1956	618	644	209	396	5541	5818
2017	3323	2879	1427	1935	688	695	169	314	5607	5823
2018	3332	2946	1451	2006	748	771	189	333	5720	6056
2019	3408	3096	1490	2004	781	790	164	305	5843	6195
2020	3422	3145	1455	1992	800	801	130	238	5807	6176

Tasa de crecimiento desde 2010 hasta 2020

PDI		PAS		PI		OTROS		Total	
Hombres	Mujeres								
-6.6%	10.3%	-8.1%	-11.7%	98.0%	71.2%	-28.6%	26.6%	-0.4%	7.2%

Figura 15 Evolución de la participación de varones y de mujeres en cada colectivo

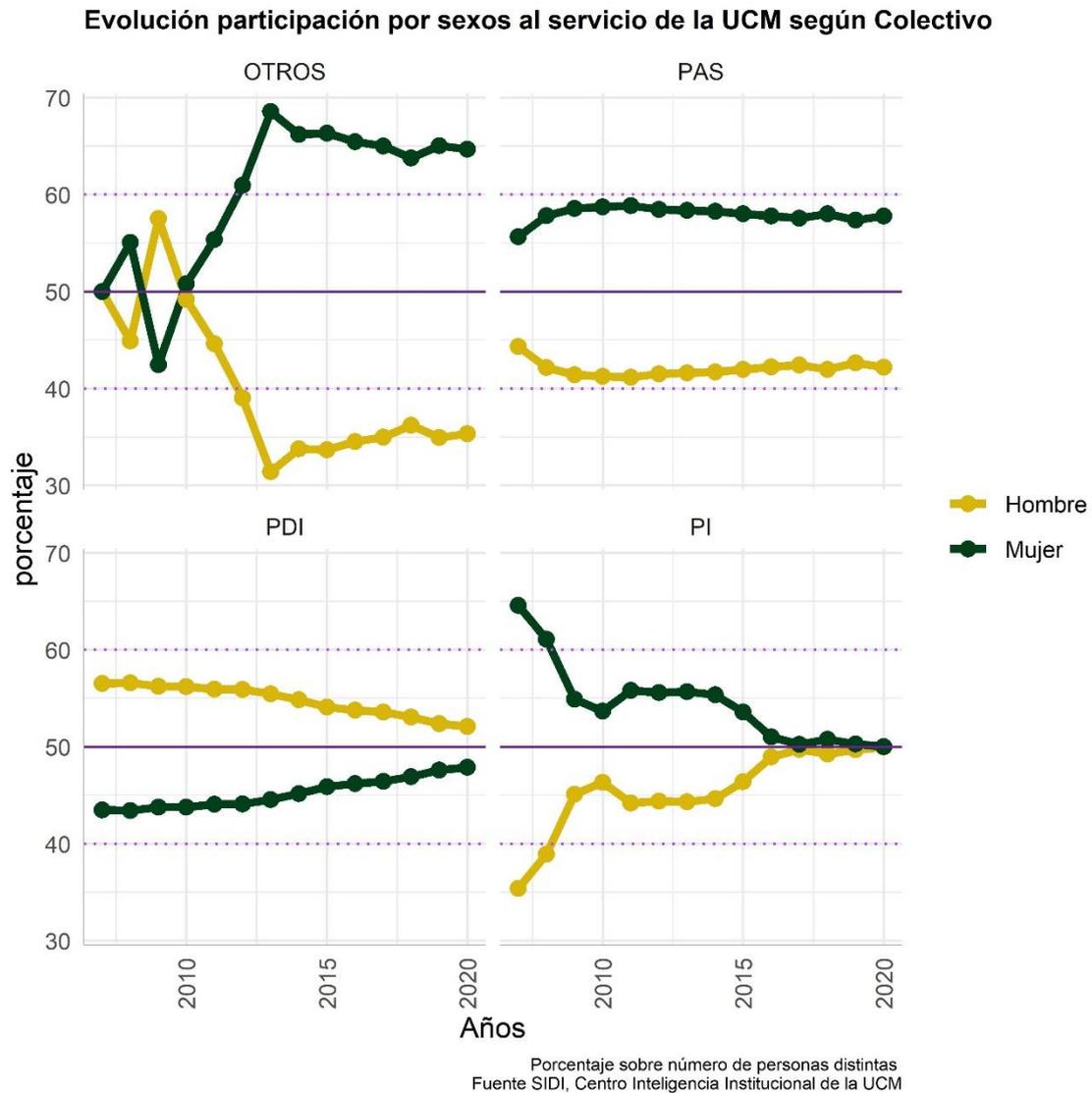


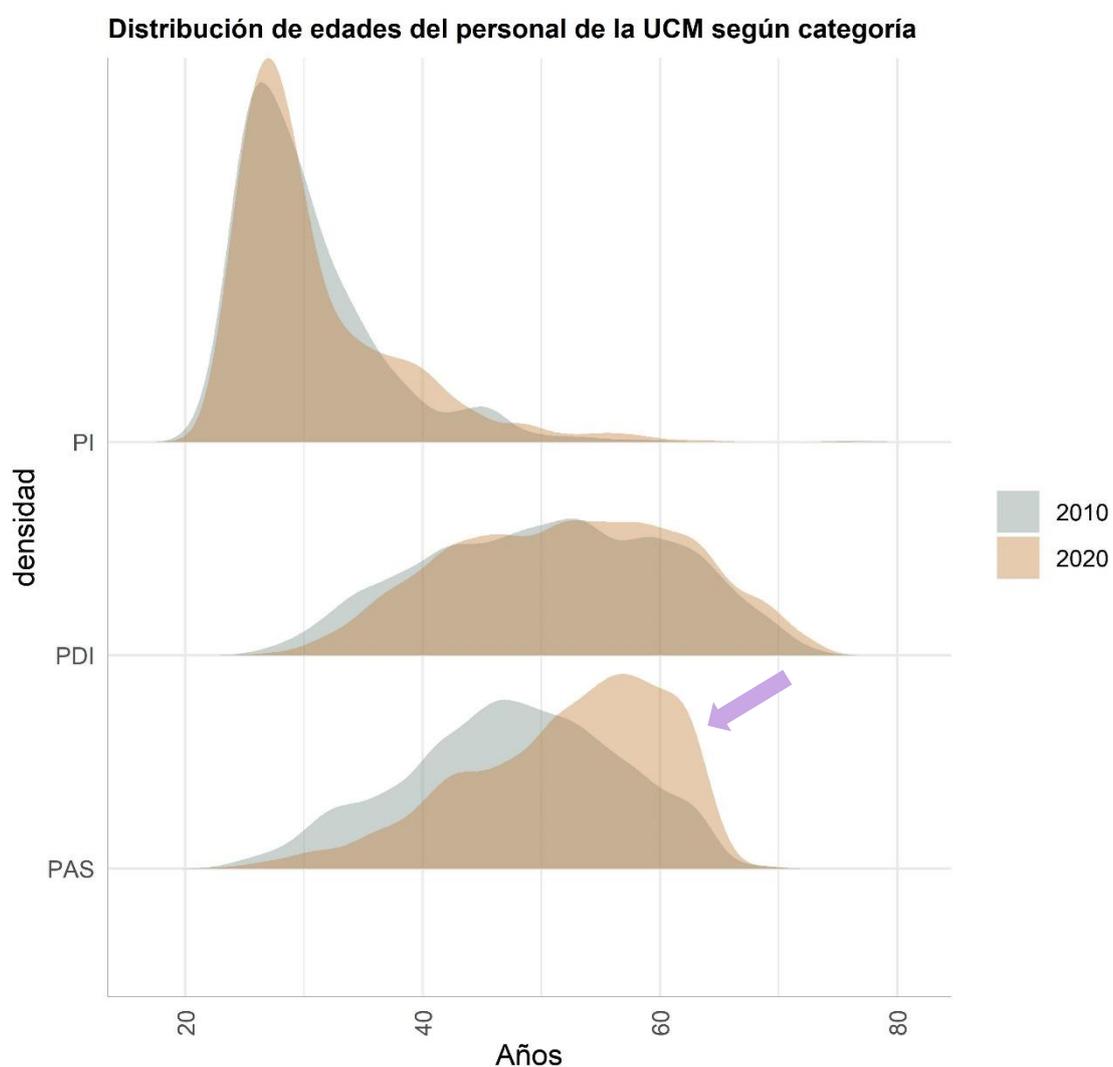
Tabla 10 Evolución del porcentaje de mujeres en cada colectivo

	PDI	PAS	PI	OTROS	Total
2007	43.5%	55.7%	64.6%	50.0%	47.8%
2008	43.4%	57.8%	61.1%	55.1%	49.1%
2009	43.8%	58.6%	54.9%	42.5%	49.3%
2010	43.8%	58.7%	53.7%	50.8%	49.7%
2011	44.1%	58.9%	55.8%	55.4%	50.3%
2012	44.1%	58.5%	55.6%	61.0%	50.3%
2013	44.6%	58.4%	55.7%	68.6%	50.9%
2014	45.2%	58.3%	55.4%	66.2%	51.2%
2015	45.9%	58.0%	53.6%	66.3%	51.5%
2016	46.2%	57.8%	51.0%	65.5%	51.2%
2017	46.4%	57.6%	50.3%	65.0%	50.9%
2018	46.9%	58.0%	50.8%	63.8%	51.4%
2019	47.6%	57.4%	50.3%	65.0%	51.5%
2020	47.9%	57.8%	50.0%	64.7%	51.5%

Una vez incorporado al análisis los grandes colectivos PAS, PI y PDI, podemos volver a analizar la distribución de edades para matizar los resultados anteriores en los que se concluía que durante los últimos 10 años se ha producido un envejecimiento de la plantilla de la UCM, pero acompañado de un aumento de la participación de las personas más jóvenes.

La **Figura 16** muestra el histograma de frecuencias de la edad de cada uno de los colectivos PI, PAS y PDI. Como ya se ha comentado, el PI que es el colectivo que con más fuerza ha crecido en estos últimos 10 años, y es un colectivo joven (con una edad modal inferior a los 30 años (**Tabla 11.**)

Figura 16 Histograma de frecuencias de las edades del personal de la UCM según Colectivos: 2010-2020



Edad sobre número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

El análisis de los colectivos del PAS y el PDI pone de manifiesto que el envejecimiento de la plantilla en estos últimos 10 años, aunque se ha producido en ambos colectivos, es especialmente pronunciado en el caso del PAS. Entre 2010 y 2020: **la edad modal en el PAS ha aumentado en diez años, y de manera similar en ambos sexos (Figura 17)**, mientras que en el PDI la incorporación neta de personal (esto es, teniendo en cuenta las bajas y las nuevas incorporaciones) ha supuesto un envejecimiento que ronda los 4 años tanto en los varones como entre las mujeres del PDI (Tabla 11)

Tabla 11. Evolución de las edades medias y modales del personal de la UCM por sexos y categorías: 2010-2020

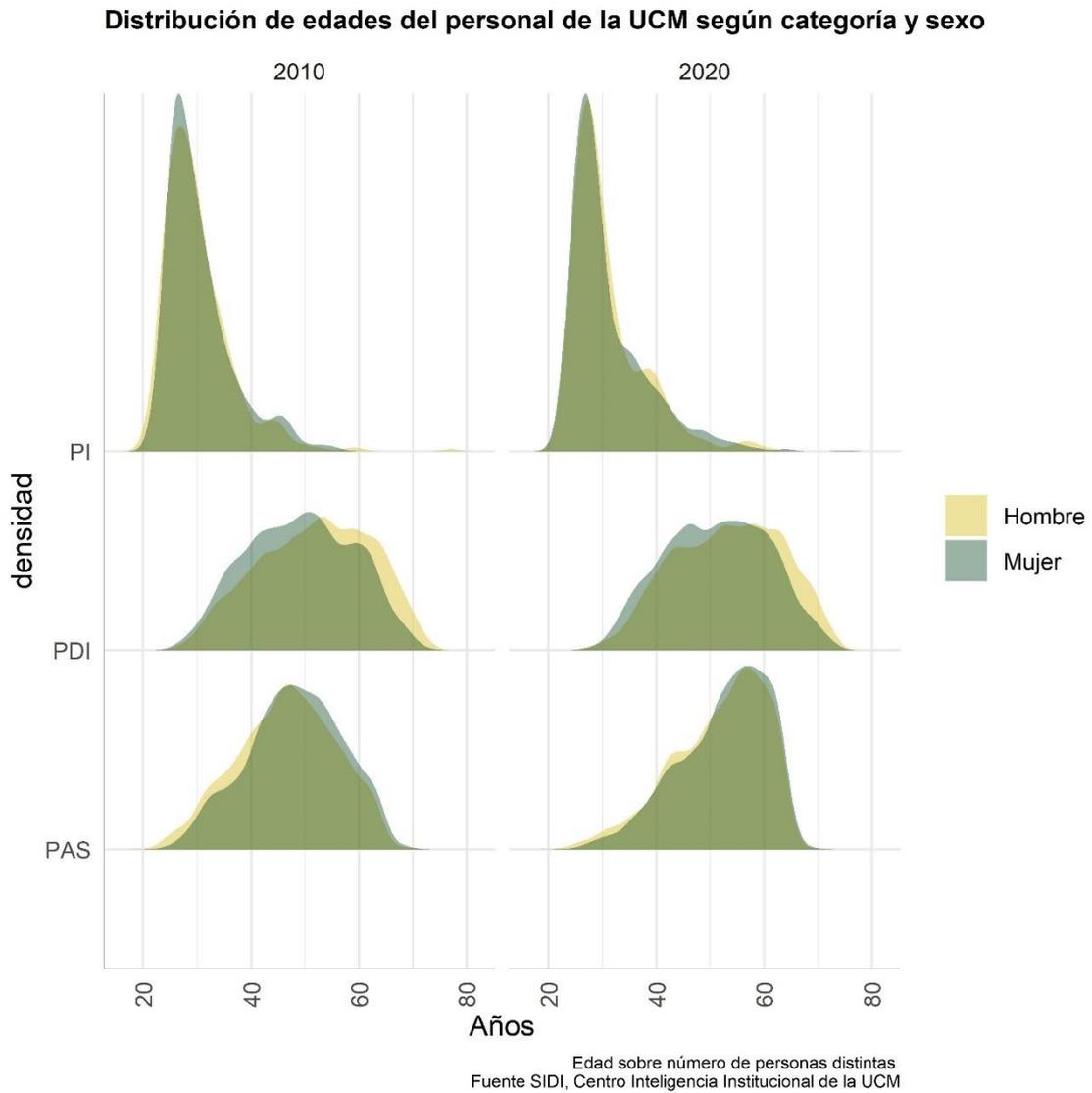
	Evolución de la edad media por Colectivos de la UCM					
	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020
OTROS	25.2	26.5	25.3	26.8	25.1	26.3
PAS	47.5	52.1	46.6	51.6	48.1	52.4
PDI	50.7	52.3	51.9	53.4	49.1	51.2
PI	30.2	30.9	30.1	30.9	30.4	30.9
Total	47.3	48.6	48.1	49.2	46.4	48
Personal						

Estimada sobre el número de personas distintas en cada año

	Evolución de la edad modal por Colectivos de la UCM					
	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020
OTROS	25.5	25.2	25.2	25	25.7	25.1
PAS	47	56.6	47.1	57	47.3	57.3
PDI	52.2	53.2	53.3	57.9	50.5	54.3
PI	26.3	27.2	26.5	27.1	26.4	26.9
Total Personal	51.1	56.7	52.3	57.3	49.6	56.2

Estimada sobre el número de personas distintas en cada año

Figura 17 Distribución de edades según colectivo y sexo: 2010 y 2020



2.5. Brecha salarial media durante el 2020 según Colectivo

La **Tabla 12** muestra la remuneración bruta anual media del 2020 según sexo y colectivo (PAS, PDI y PI). Estos datos reflejan diferencias en cuanto a la brecha de género según categorías (**Figura 18**). En efecto, aunque la brecha media de género global se sitúa en el 3.7% para el conjunto de la plantilla de la UCM (del 5.2% cuando se considera la mediana) la brecha salarial media de género entre el PAS se sitúa por debajo del 3%, asciende hasta el 8.6% en el caso del PDI, y hasta el 9.1% en el PI (**Tabla 13**).

Tabla 12. Salario Bruto Anual 2020 según colectivo y sexo

Colectivo		N	Salario Medio	Salario Mediano
PAS	Varones	1460	34,671 €	33,481 €
	Mujeres	1989	33,732 €	31,752 €
	Ambos Sexos	3449	34,130 €	32,599 €
PDI	Varones	3435	28,832 €	28,208 €
	Mujeres	3161	26,353 €	23,750 €
	Ambos Sexos	6596	27,644 €	25,353 €
PI	Varones	682	14,571 €	14,360 €
	Mujeres	595	13,244 €	14,123 €
	Ambos Sexos	1277	13,953 €	14,273 €
PDI+PI	Varones	4117	26,469 €	18,884 €
	Mujeres	3756	24,276 €	18,569 €
	Ambos Sexos	7873	25,423 €	18,569 €
Total UCM	Varones	5577	28,617 €	28,928 €
	Mujeres	5745	27,550 €	27,410 €
	Ambos Sexos	11322	28,075 €	27,994 €

Fuente:Gerencia, FGUCM y CII de la UCM

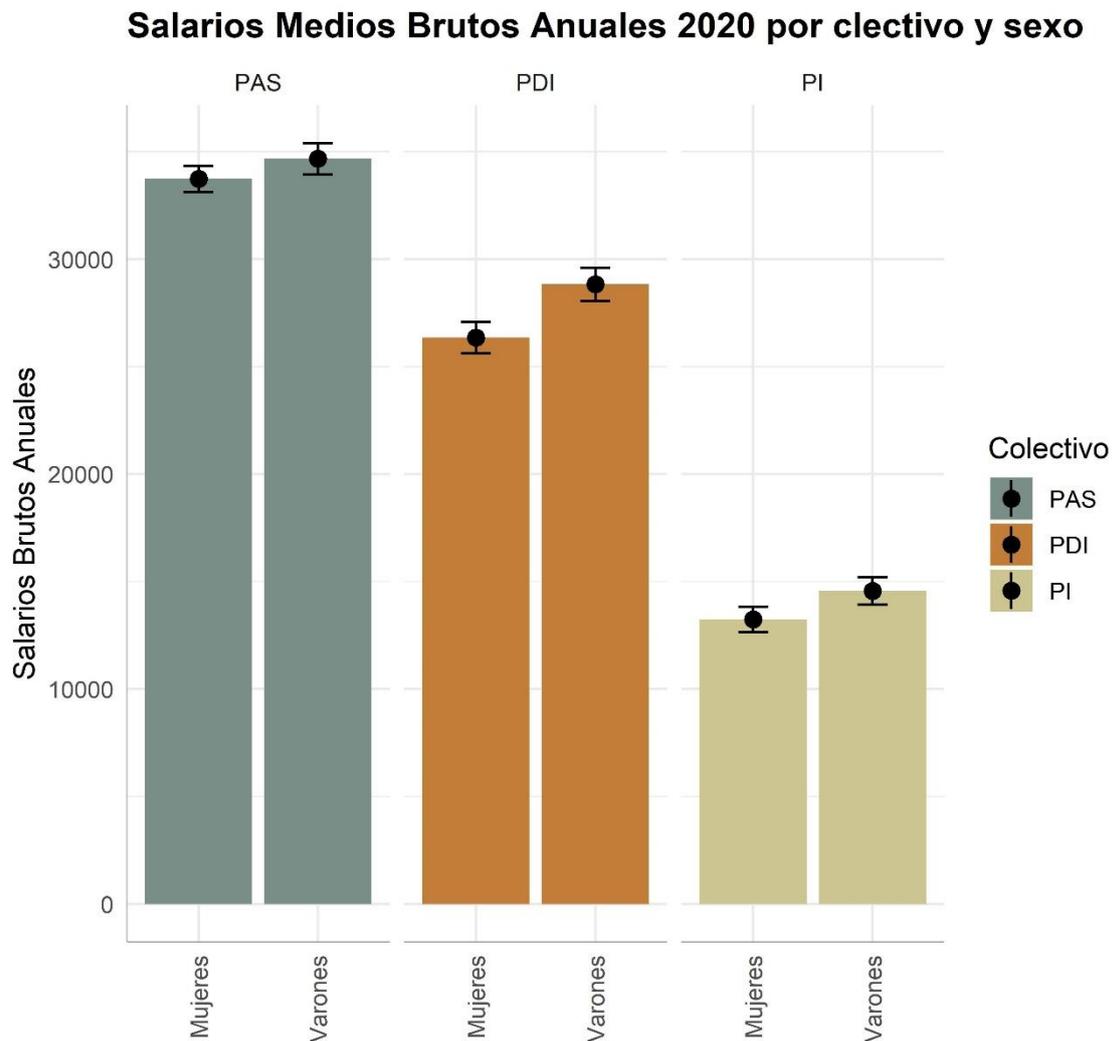
Tabla 13. Brecha salarial de género 2020 según colectivo y sexo

Colectivo	N	Brecha Salarial en Media	Brecha Salarial en Mediana
PAS	3449	2.7%	5.2%
PDI	6596	8.6%	15.8%
PI	1277	9.1%	1.6%
PDI*=PDI+PI	7873	8.3%	1.7%
Total UCM	11322	3.7%	5.2%

Fuente:Gerencia, FGUCM y CII de la UCM

Recordemos que, a efectos de tener una referencia, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE, para el 2018 la brecha de género media en España en el total de la Industria y Servicios era del 21%, en el subsector de la Educación del 5.3% y en el conjunto de la Administración Pública de un 10.7%

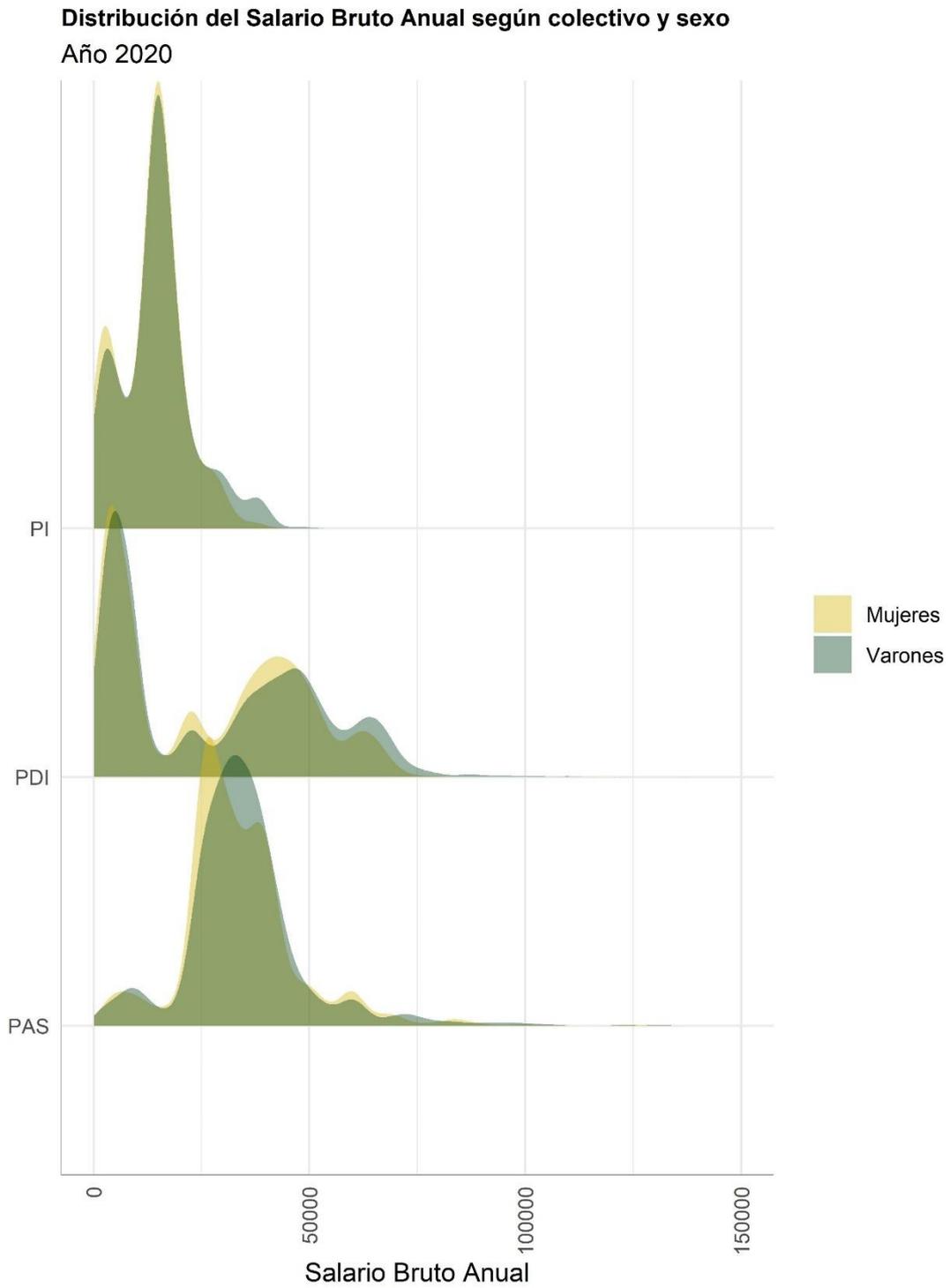
Figura 18. Salarios Brutos Anuales 2020 por colectivo PAS, PDI y PI según sexo



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

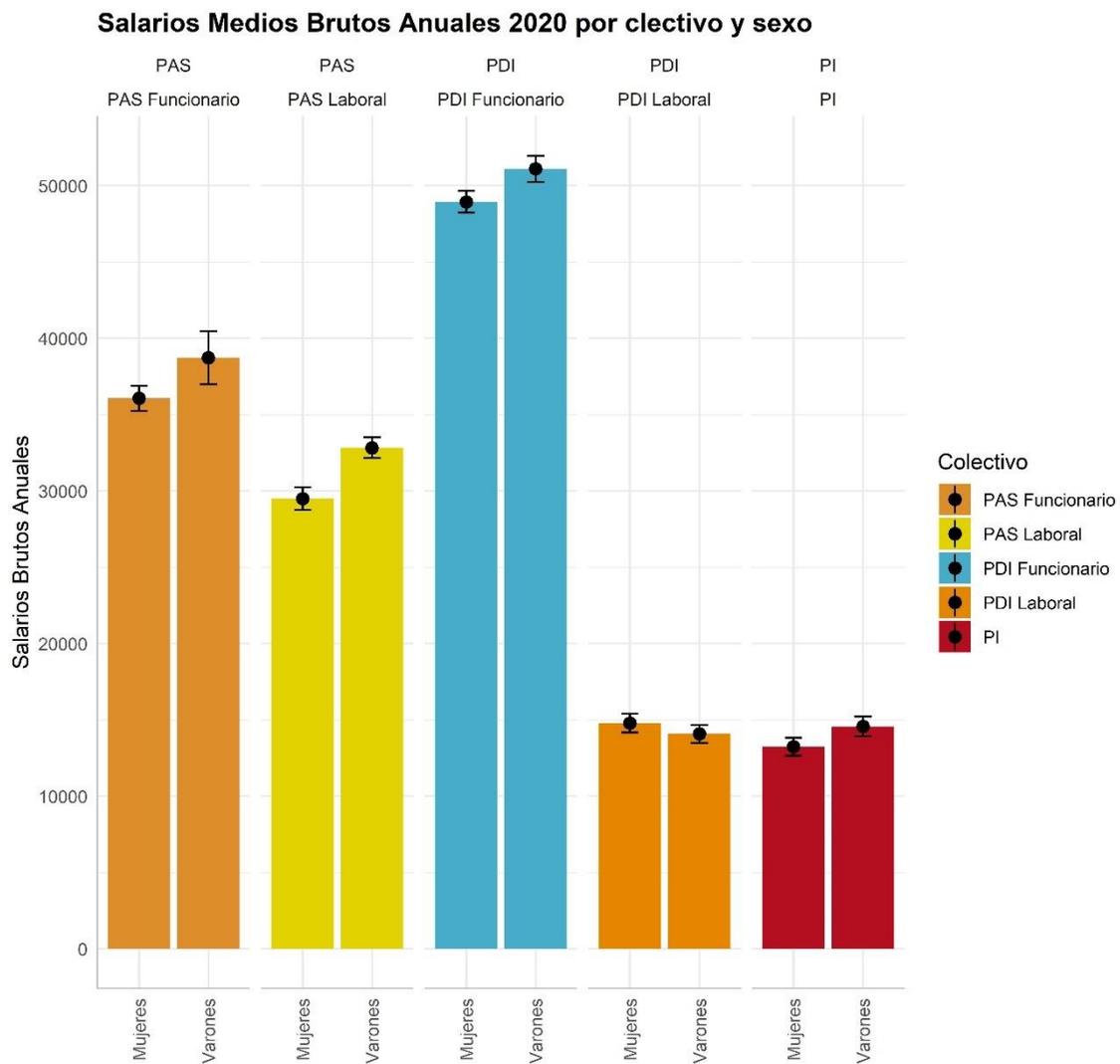
Estos datos promedio para cada colectivo enmascaran, sin embargo, las diferentes remuneraciones existentes dentro de un mismo colectivo. En efecto, la **Figura 19** muestra que las distribuciones de salarios no son unimodales, sino que se concentran en diferentes valores detrás de los cuales se encuentran (como veremos más adelante) las diferentes remuneraciones que reciben las diferentes categorías o grupos profesionales que integran cada uno de los colectivos. En cualquier caso, estos histogramas reflejan, en efecto, la existencia de esas brechas de género al representar la mayor frecuencia o presencia de varones entre las personas que reciben mayores remuneraciones, y por el contrario, una mayor presencia de mujeres entre aquellas otras que reciben un menor salario.

Figura 19 Histograma de frecuencias de los salarios Brutos según colectivo y sexo



La **Figura 20** muestra que las brechas persisten cuando se analizan dentro de cada colectivo diferentes tipologías de empleados, por ejemplo, diferenciando entre el personal laboral y el funcionario dentro de cada colectivo.

Figura 20 Salarios Medios brutos anuales 2020 según Colectivo y tipo de relación



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Estos datos sobre brechas medias salariales siguen enmascarando la existencia de diferentes categorías dentro de cada colectivo. Por ejemplo, el PDI laboral incluye categorías con remuneraciones bien distintas como la del profesorado asociado y la del profesorado contratado doctor. Para continuar con el análisis de estas brechas salariales y sus posibles causas será necesario, por tanto, profundizar en el estudio pormenorizado de las diferentes categorías profesionales dentro de cada colectivo de PAS, PI y de PDI. A esto dedicaremos el resto de las secciones de este informe diagnóstico.

BLOQUE II: BRECHAS DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

3. Análisis del Personal Docente e Investigador (PI y PDI) de la UCM

3.1. Evolución global del PDI según sexos

Vamos en este apartado a centrarnos en el análisis de las posibles brechas de género en el personal Docente e Investigador (PI + PDI). Y comenzamos con la evolución general del tamaño de estos colectivos y la participación de la mujer en este colectivo. La Figura 21 muestra que desde 2010 a 2020 el personal docente e investigador ha experimentado un crecimiento neto global del 11.26%

Figura 21 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)

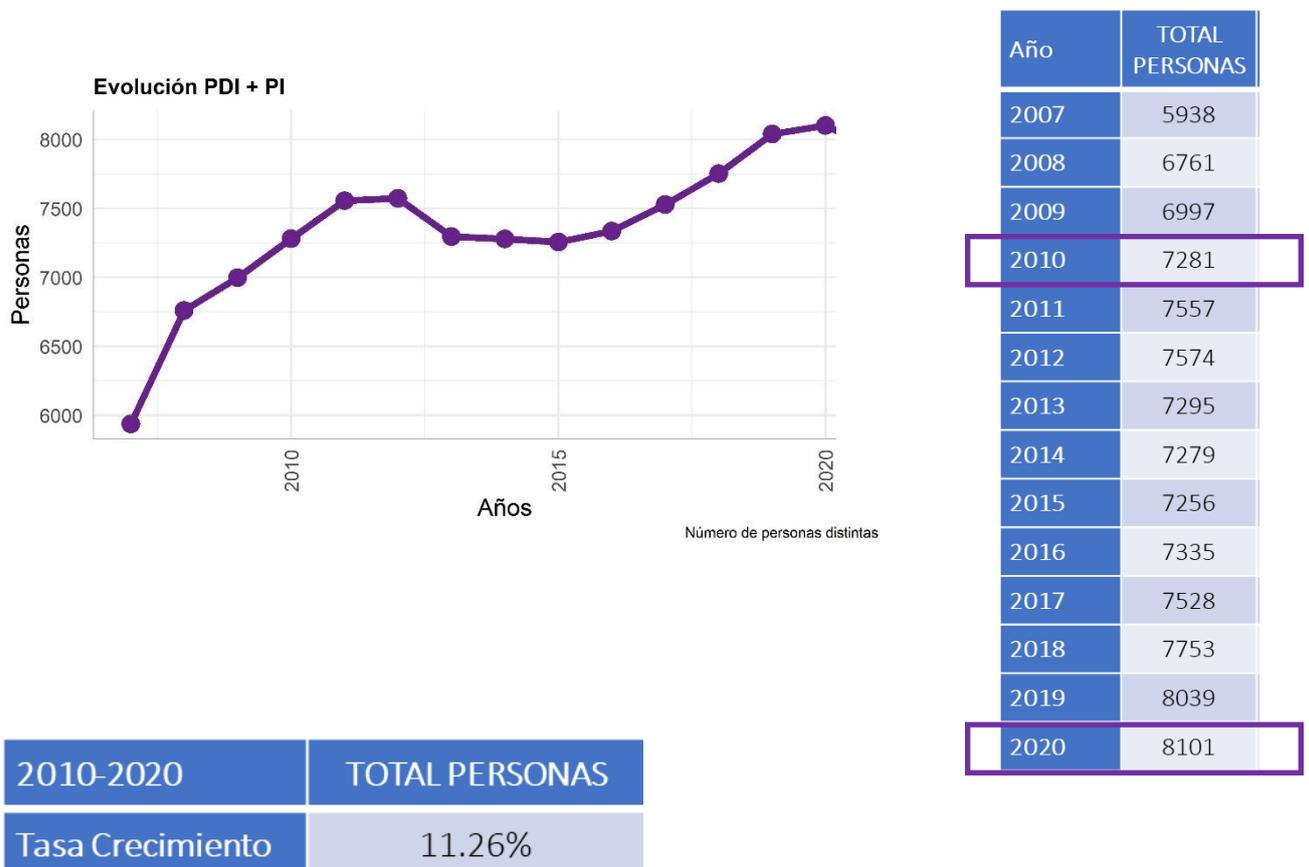


Figura 22 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI) según sexos

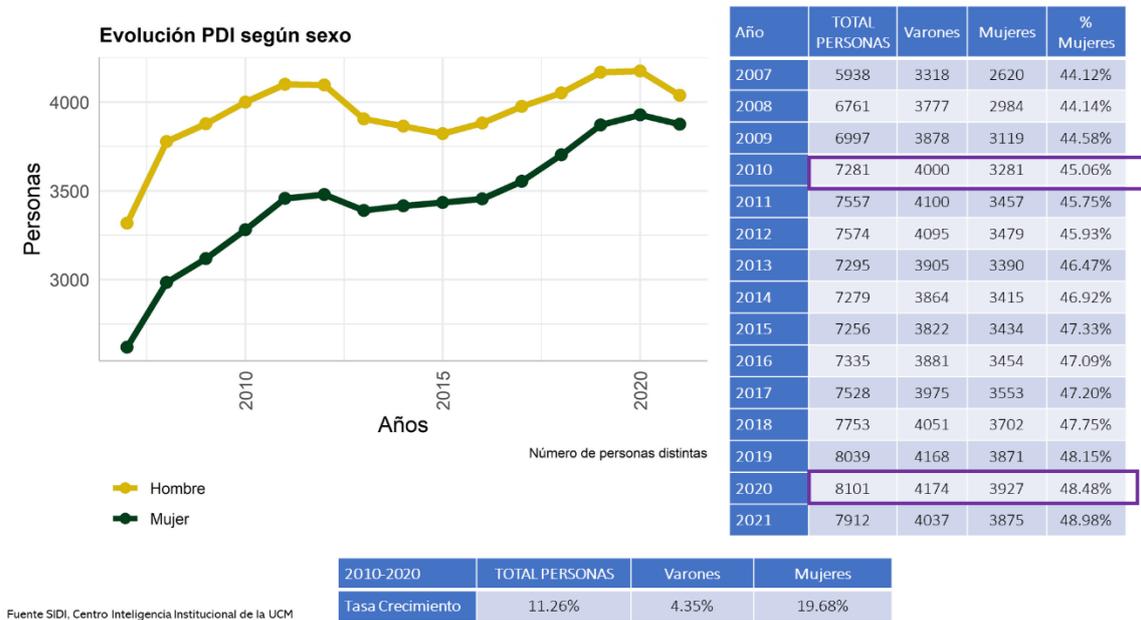
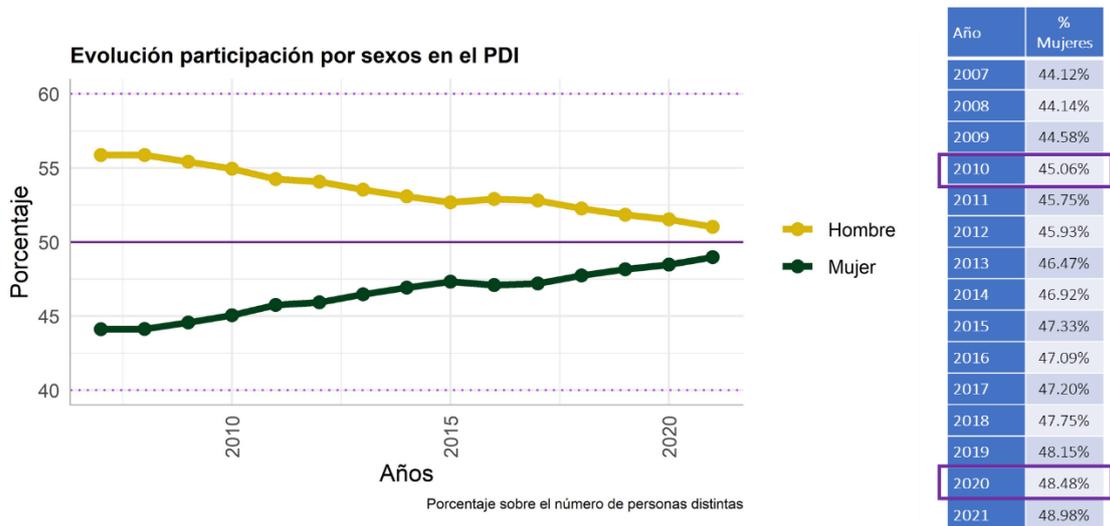


Figura 23 Evolución de la participación por sexos en el Personal Docente e Investigador (PDI+PI)

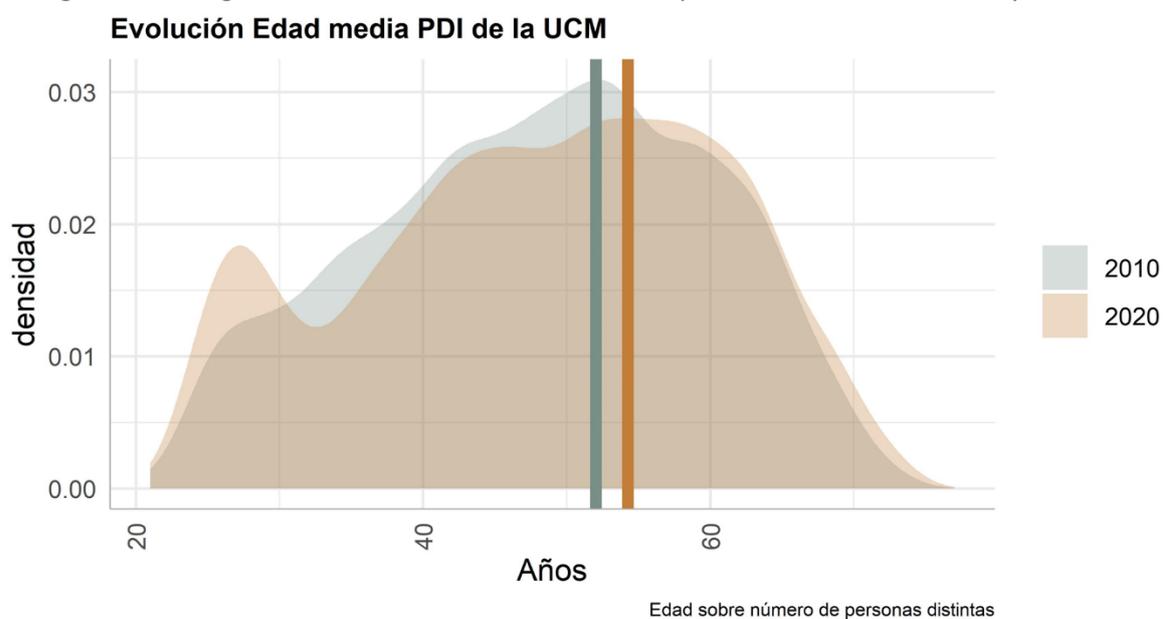


Esta expansión de la plantilla a lo largo de los últimos años (un 11.26%) se ha realizado con una mayor intensidad en el caso de las mujeres (el número de mujeres ha crecido un 19.7% entre 2010 a 2020) que en el caso de los varones (el número de varones ha crecido un 4.35% durante este mismo periodo) **Figura 22**.

El resultado de esta evolución de la plantilla del PDI ha supuesto una convergencia en la participación de ambos sexos, ya que, aunque el número de varones en este colectivo sigue siendo superior al de las mujeres, existe una clara tendencia a la igualación en la participación de ambos sexos, alcanzando en los últimos años unos porcentajes de participación cercanos al 49% (**Figura 23**)

El crecimiento del PDI se ha realizado además mediante la incorporación por abajo, es decir de personal más joven (**Figura 24**), lo que ha permitido que, a pesar del envejecimiento natural de la plantilla, **durante los últimos años se han mantenido las edades medias de la plantilla del PDI entorno a los 48 años** (**Figura 25**). Diferenciando entre sexos, los varones presentan una edad media superior a la de las mujeres, si bien esa brecha por edad se ha ido reduciendo en el tiempo, aumentando más rápidamente durante los últimos años la edad media de las mujeres que la de los varones (**Figura 25 y Figura 26**)

Figura 24 Histograma de distribución de edades de la plantilla del PDI, años 2010 y 2020



Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 25 Evolución del Personal docente e Investigador (PDI+PI)

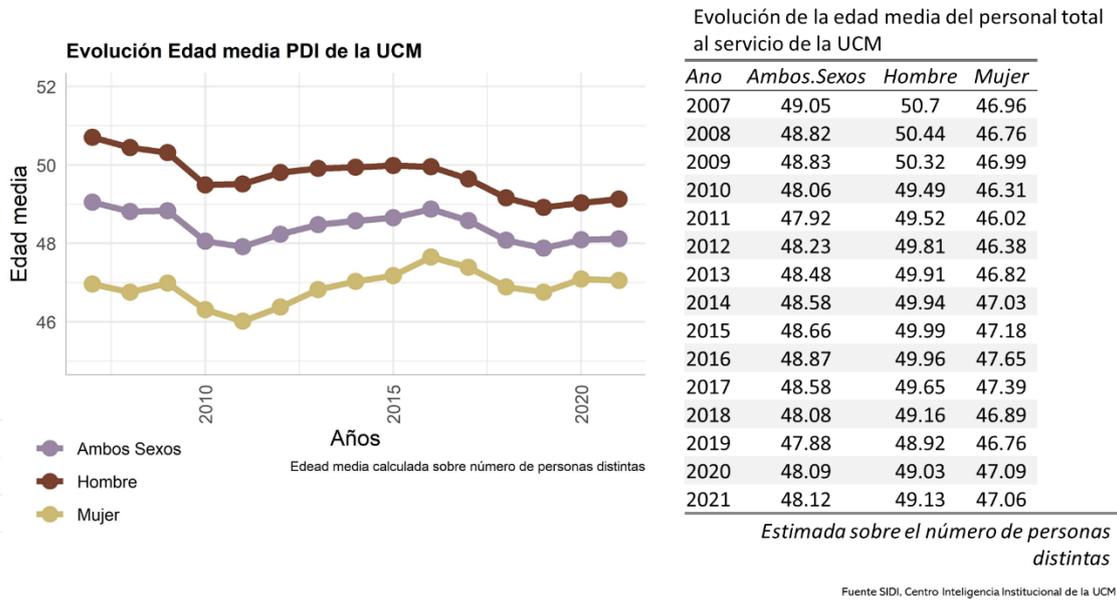
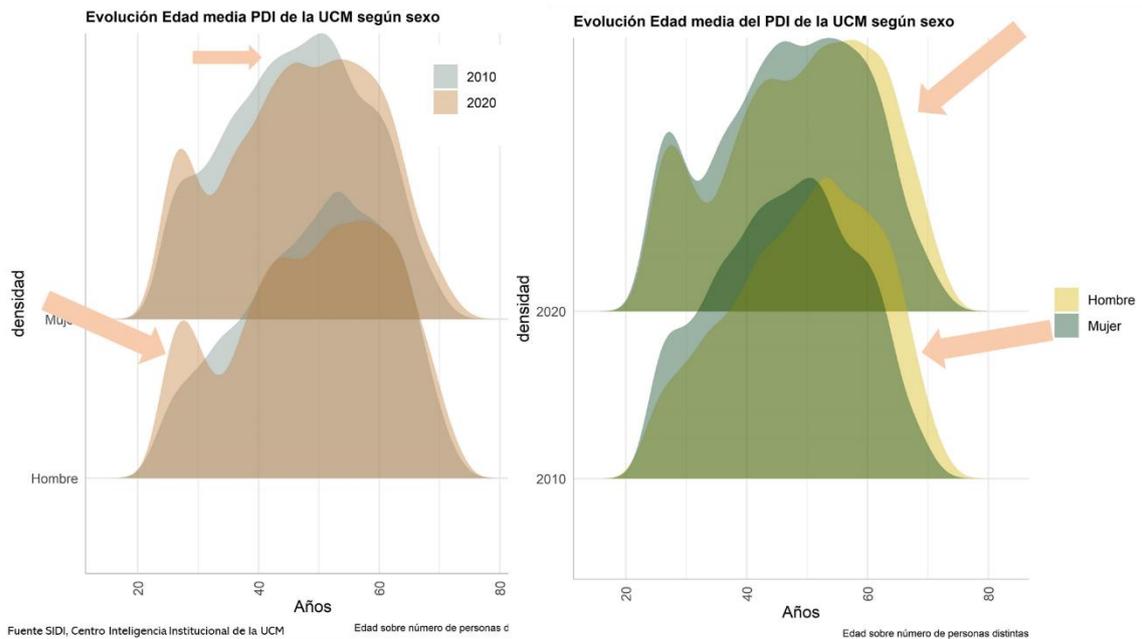


Figura 26 histograma de frecuencias de las edades del Personal docente e Investigador (PDI+PI)



3.2. Representación de varones y mujeres en las diferentes categorías del PI y PDI

Con el objetivo de continuar con el análisis de las posibles brechas de género a continuación se muestra la evolución del total de PDI según las diferentes categorías, incluyendo a todo el Personal investigador no docente (PI) como una categoría única separada del resto de categorías del PDI.

En términos globales, y considerando los últimos diez años, la evolución del número de personas en cada categoría ha seguido una evolución muy dispar que refleja cómo se ha producido el crecimiento de la plantilla del PDI (que recordemos que globalmente ha crecido un 11.3%). Así las categorías con una mayor expansión han sido, por este orden, el profesorado Contratado Doctor (con un crecimiento del 70%), el Ayudante Doctor (67% de crecimiento), el PI (62%) y el profesorado asociado (30.5%). Por el contrario, las categorías de Titular de Escuela Universitaria y Colaborador fueron las que su propia naturaleza (figuras en extinción) mayor retroceso experimentaron durante este periodo 2010-2020. Cabe destacar a su vez el retroceso en el número de Titulares de Universidad (que cayeron en un 29%), en parte como consecuencia del proceso de promoción hacia las Cátedras, que en términos netos es la única categoría que permaneció con un número estable de miembros (un crecimiento del 0.8% decrecimiento en los últimos 10 años) (Tabla 14)

Tabla 14. Evolución del total PDI según categoría

Ano	TOTAL PERSONAS	PI	Asociado	Colaborador	Ayudante Doctor	Contratado Doctor	T.E.U.	T.U	Catedrático	Emérito	Visitante
2007	5938	393	1218	125	92	531	452	2308	746	56	17
2008	6761	529	1905	91	133	577	338	2366	743	53	26
2009	6997	671	1942	73	201	553	295	2336	777	124	25
2010	7281	971	1951	68	291	492	260	2315	775	142	16
2011	7557	1135	2018	62	351	478	229	2257	806	201	20
2012	7574	1235	1944	57	346	506	202	2235	781	232	36
2013	7295	1187	1884	53	294	576	181	2188	748	161	23
2014	7279	1171	2048	53	208	651	159	2122	704	126	37
2015	7256	1238	2030	52	172	767	146	2032	671	114	34
2016	7335	1261	2166	45	126	849	134	1961	647	120	26
2017	7528	1381	2285	42	177	885	117	1820	685	119	17
2018	7753	1518	2349	41	253	917	105	1714	737	108	11
2019	8039	1566	2502	41	445	874	89	1642	772	97	11
2020	8101	1572	2547	38	486	838	85	1641	778	100	14
2021	7912	1458	2540	35	498	856	65	1575	782	88	14

Número de personas distintas

2020-2010	TOTAL PERSONAS	PI	Asociado	Colaborador	Ayudante Doctor	Contratado Doctor	T.E.U.	T.U	Catedrático	Emérito	Visitante
Tasas de crecimiento	11.3%	61.9%	30.5%	-44.1%	67.0%	70.3%	-67.3%	-29.1%	0.4%	-29.6%	-12.5%

Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Las categorías con un mayor peso en términos del total de personas, ha cambiado como consecuencia de esa evolución dispar década categoría. Así, en la actualidad, el mayor número de personas que integran el PDI ocupan la categoría de Profesorado Asociado (31.44% del total del PDI en 2020), en detrimento del Titular de Universidad que era la categoría mayoritaria en 2010 y que en 2020 ha pasado al segundo lugar (con un peso del 20.26% del total del PDI). También el PI (con una cuota actual del 19.41%) y en menor medida el Profesorado Contratado Doctor (10.34) y Ayudante Doctor (6.00%) han ido ganando peso frente a las categorías de PDI funcionario. El Profesorado Catedrático supone en 2020 un 9.60% del total del PDI (Tabla 15 y Figura 27).

Tabla 15. Evolución del peso de cada categoría en el total PDI

Porcentajes sobre el total de PDI de cada año

Ano	PI	Asociado	Colaborador	Ayudante Doctor	Contratado Doctor	T.E.U.	T.U	Catedrático	Emérito	Visitante
2007	6.62%	20.51%	2.11%	1.55%	8.94%	7.61%	38.87%	12.56%	0.94%	0.29%
2008	7.82%	28.18%	1.35%	1.97%	8.53%	5.00%	34.99%	10.99%	0.78%	0.38%
2009	9.59%	27.75%	1.04%	2.87%	7.90%	4.22%	33.39%	11.10%	1.77%	0.36%
2010	13.34%	26.80%	0.93%	4.00%	6.76%	3.57%	31.80%	10.64%	1.95%	0.22%
2011	15.02%	26.70%	0.82%	4.64%	6.33%	3.03%	29.87%	10.67%	2.66%	0.26%
2012	16.31%	25.67%	0.75%	4.57%	6.68%	2.67%	29.51%	10.31%	3.06%	0.48%
2013	16.27%	25.83%	0.73%	4.03%	7.90%	2.48%	29.99%	10.25%	2.21%	0.32%
2014	16.09%	28.14%	0.73%	2.86%	8.94%	2.18%	29.15%	9.67%	1.73%	0.51%
2015	17.06%	27.98%	0.72%	2.37%	10.57%	2.01%	28.00%	9.25%	1.57%	0.47%
2016	17.19%	29.53%	0.61%	1.72%	11.57%	1.83%	26.73%	8.82%	1.64%	0.35%
2017	18.34%	30.35%	0.56%	2.35%	11.76%	1.55%	24.18%	9.10%	1.58%	0.23%
2018	19.58%	30.30%	0.53%	3.26%	11.83%	1.35%	22.11%	9.51%	1.39%	0.14%
2019	19.48%	31.12%	0.51%	5.54%	10.87%	1.11%	20.43%	9.60%	1.21%	0.14%
2020	19.41%	31.44%	0.47%	6.00%	10.34%	1.05%	20.26%	9.60%	1.23%	0.17%
2021	18.43%	32.10%	0.44%	6.29%	10.82%	0.82%	19.91%	9.88%	1.11%	0.18%

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 27 Composición del PDI según categoría (en % número total de personas)

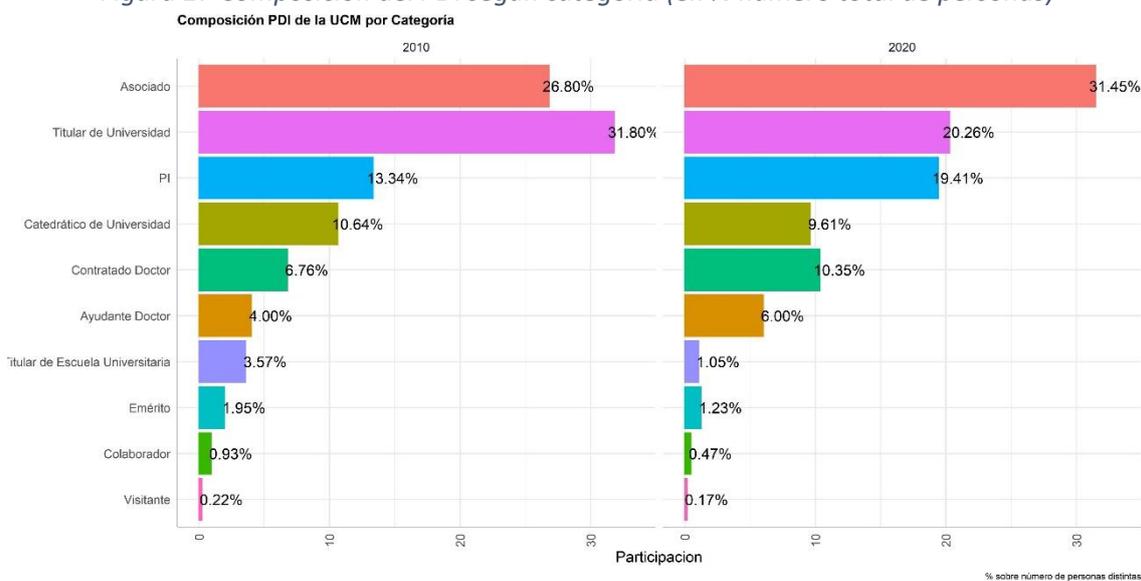


Figura 28 Evolución del PDI según categoría y sexo

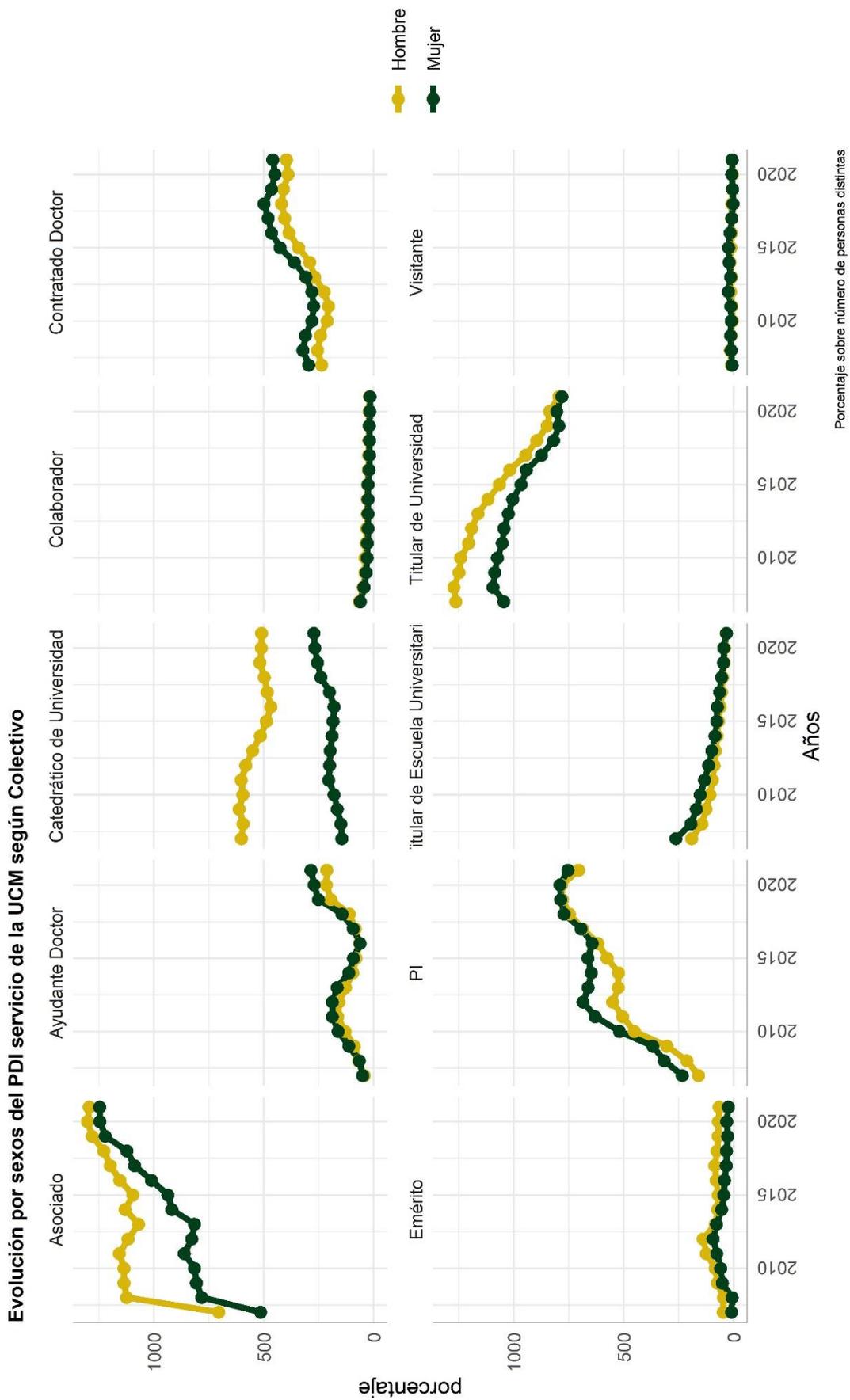
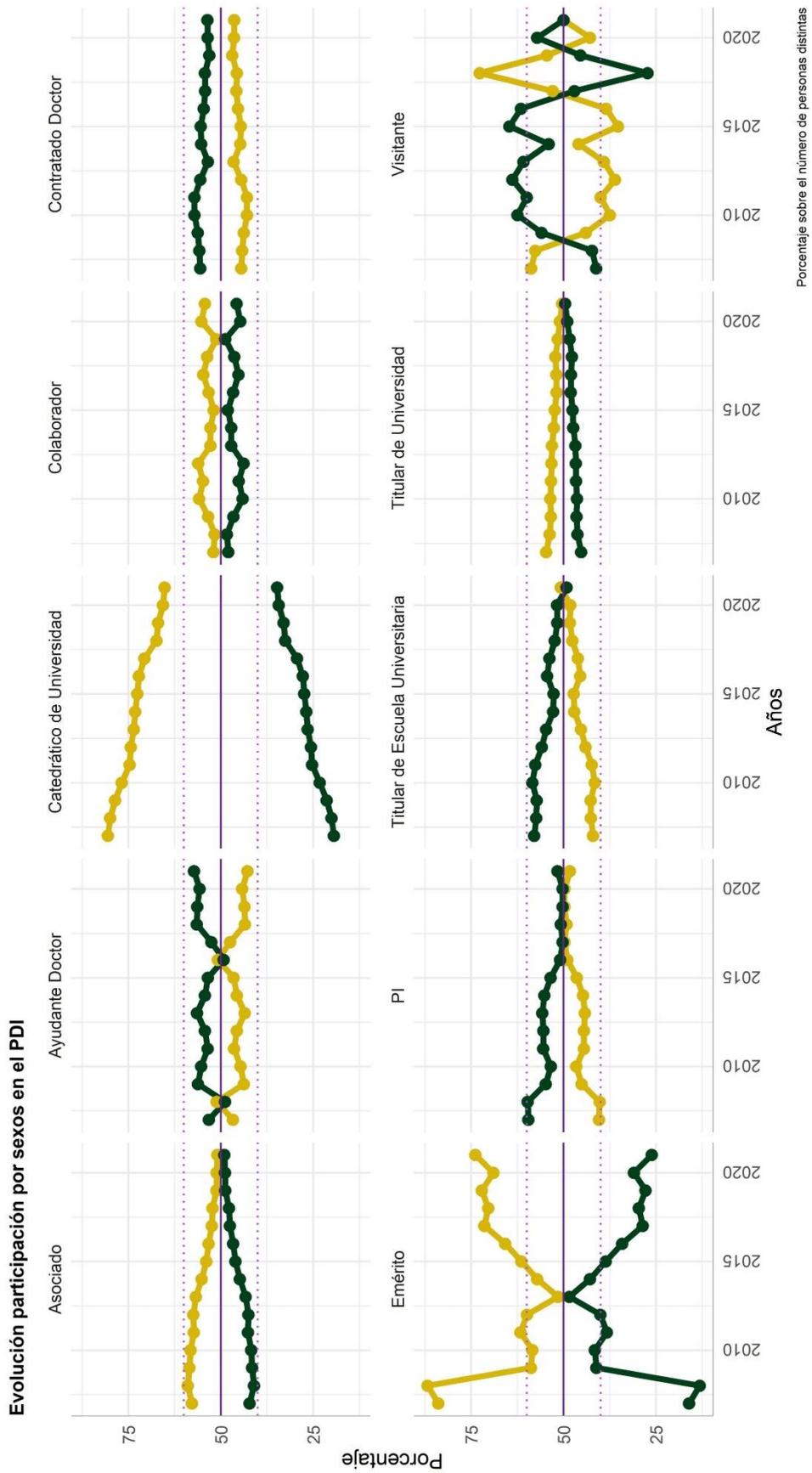


Figura 29 Evolución de la participación de cada sexo en categoría del PDI



Cuando se analiza la participación de varones y mujeres en cada categoría del PDI (Figura 28, Figura 29 y Tabla 16) se observa que, a excepción del profesorado emérito y visitante, en todas las categorías ha existido una clara convergencia hacia la paridad en la participación de ambos sexos. En el 2020, la presencia de mujeres ha sido mayoritaria en las categorías de PI, Ayudante Doctor y Contratado Doctor, Titular de Escuela Universitaria y profesorado visitante.

Sólo en las categorías de profesorado emérito y profesorado catedrático la presencia de mujeres era todavía en 2020 minoritaria, no llegándose a los límites del 40%-60% de participación por sexos. Son precisamente en estas categorías donde se partía de una mayor brecha de género inicial (por ejemplo, en el 2007 no llegaban al 20% las mujeres catedráticas), y a pesar del incremento experimentado a la largo de la última década en el número de mujeres catedráticas, y a que existe un tendencia clara hacia la paridad (al menos en el caso del profesorado catedrático), en el 2020 todavía existía una brecha de género importante en estas dos categorías de profesorado: con un 34.3% de mujeres catedráticas frente al 65.7% de varones catedráticos; y 31% de mujeres profesoras eméritas frente a un 69% de varones profesores eméritos.

Tabla 16. Evolución del peso de las mujeres en cada categoría PDI

	Total PDI+PI	PI	Asociado	Colabora.	Ayudante Doctor	Contrat. Doctor	TEU	TU	Catedráti	Emérito	Visitante
2007	44.1%	59.5%	42.2%	48.0%	53.3%	55.6%	58.0%	45.3%	19.4%	16.1%	41.2%
2008	44.1%	59.7%	41.1%	48.4%	48.9%	55.8%	57.4%	46.2%	20.1%	13.2%	42.3%
2009	44.6%	54.8%	41.5%	46.6%	56.2%	56.2%	57.3%	46.5%	21.4%	41.1%	56.0%
2010	45.1%	53.5%	41.8%	44.1%	55.3%	57.1%	58.5%	46.4%	23.2%	41.6%	62.5%
2011	45.8%	55.5%	42.7%	45.2%	53.6%	57.1%	57.6%	46.6%	25.3%	38.3%	60.0%
2012	45.9%	55.5%	42.5%	43.9%	54.3%	55.5%	55.9%	46.7%	25.6%	40.1%	63.9%
2013	46.5%	55.8%	43.3%	47.2%	56.5%	53.5%	54.7%	46.9%	26.5%	48.5%	60.9%
2014	46.9%	55.3%	44.8%	47.2%	54.3%	55.3%	52.8%	47.4%	26.9%	42.9%	54.1%
2015	47.3%	53.6%	46.1%	48.1%	53.5%	55.4%	52.7%	47.6%	27.4%	38.6%	64.7%
2016	47.1%	51.0%	46.7%	46.7%	49.2%	54.7%	54.5%	48.1%	27.8%	34.2%	61.5%
2017	47.2%	50.3%	47.6%	45.2%	52.5%	54.2%	53.9%	48.0%	29.3%	28.6%	47.1%
2018	47.8%	50.8%	47.8%	46.3%	56.5%	54.3%	52.4%	47.8%	32.6%	29.6%	27.3%
2019	48.2%	50.3%	48.8%	48.8%	56.4%	53.1%	51.7%	48.4%	33.0%	27.8%	45.5%
2020	48.5%	50.3%	48.9%	44.7%	55.8%	53.6%	51.8%	49.0%	34.3%	31.0%	57.1%

En el **anexo** se proporcionan tablas y gráficos con información sobre la participación de varones y mujeres en cada categoría según las diferentes **facultades y centros** que conforman la Universidad Complutense de Madrid. En términos generales esas distribuciones por facultades y centros replican la información de la **Tabla 17** que muestra la distribución del PDI total según sexo y **ramas de conocimiento**. Las titulaciones que imparte la Complutense determinan que en general la rama de la arquitectura y la ingeniería sea la minoritaria en nuestra universidad. En cualquier caso, esta **rama de arquitectura e ingeniería es también la más masculinizada**. El resto de las ramas se encuentran integradas en términos de género, siendo las ramas con mayor presencia relativa de las mujeres las Ciencias de la Salud y las Artes y Humanidades.

Si nos detenemos en la figura del **profesorado catedrático** (que recordemos es la principal categoría del PDI donde aún persisten las brechas de género en cuanto a su composición o presencia femenina), la rama que mayor diferencia de género presenta en cuanto al profesorado catedrático es la de las Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 72% de catedráticos frente a un 28% de catedráticas (**Tabla 18**). Por el contrario, es la rama de las Artes y Humanidades, donde menor diferencias existen en cuanto a participación en las cátedras (de hecho, es la única rama que estaría dentro de los límites del 40%-60% de participación por sexos).

Tabla 17. Distribución del total PDI según sexo y rama de conocimiento

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
ARTES Y HUMANIDADES	656	661	49.8%	50.2%	17.5%	16.1%
CIENCIAS	787	942	45.5%	54.5%	21.0%	22.9%
CIENCIAS DE LA SALUD	1016	947	51.8%	48.2%	27.1%	23.0%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1161	1305	47.1%	52.9%	30.9%	31.7%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	136	262	34.2%	65.8%	3.6%	6.4%
TOTAL	3756	4117	47.7%	52.3%	100.0%	100.0%

Tabla 18. Distribución del total de Catedráticas/os según sexo y rama de conocimiento

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
ARTES Y HUMANIDADES	54	80	40.3%	59.7%	20.2%	15.6%
CIENCIAS	84	163	34.0%	66.0%	31.5%	31.7%
CIENCIAS DE LA SALUD	50	92	35.2%	64.8%	18.7%	17.9%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	56	142	28.3%	71.7%	21.0%	27.6%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	23	37	38.3%	61.7%	8.6%	7.2%
TOTAL	267	514	34.2%	65.8%	100.0%	100.0%

3.3. Brecha salarial en el PDI

El análisis previo sobre la participación de varones y mujeres en cada categoría del PDI resulta fundamental para entender la brecha salarial de género existente en el PDI de la Complutense. La Tabla 19 muestra los datos de la brecha salarial de género entre el personal Docente e Investigador (PDI+PI)⁵.

La brecha de género media en el PDI asciende a 2.193,40 euros brutos anuales, que en porcentajes respecto al salario medio de los varones supone un 8.29% de brecha salarial media contra las mujeres del PDI.

Tabla 19. Brecha salarial de género en el PDI

Salarios Medios y Medianos		
Sexo	MEDIA	MEDIANA
Mujeres	24,275.92 €	18,569.31 €
Varones	26,469.32 €	18,884.04 €
Ambos Sexos	25,422.91 €	18,569.31 €
Brecha	2,193.40 €	314.73 €
%Brecha Sobre Mujeres	9.04%	1.69%
% Brecha Sobre Varones	8.29%	1.67%
% Brecha Sobre Ambos S	8.63%	1.69%

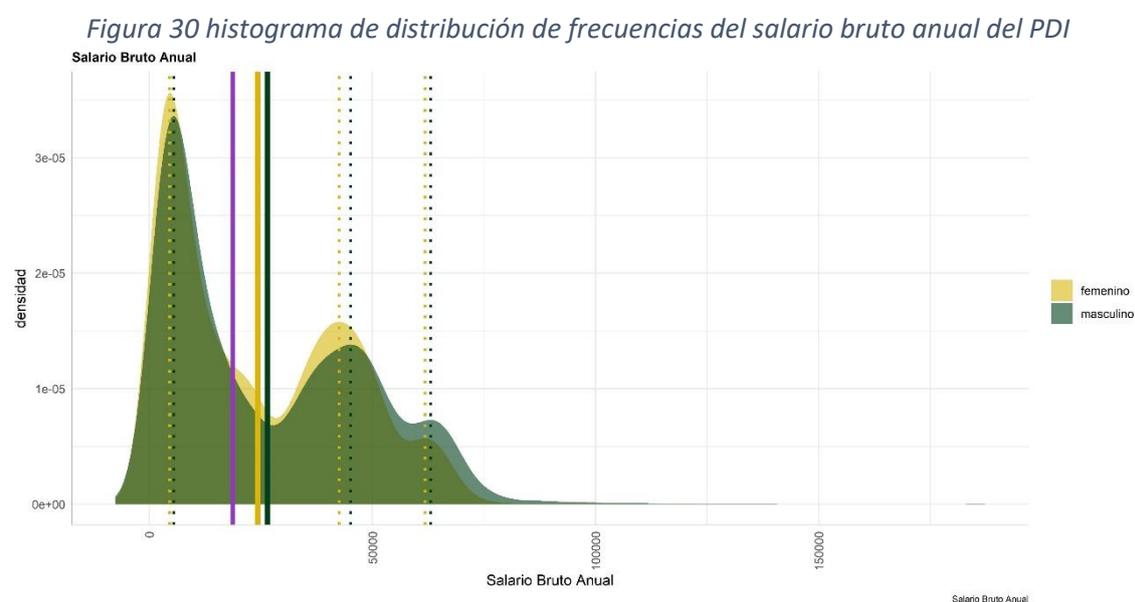
Fuente Servicio de Personal-UCM

(incluye remuneraciones procedentes de la FGUCM)

⁵ La brecha de género en el PDI calculadas sólo con los importes incluidos en Nómina (excluyendo los pagos recibidos de la Fundación General de la UCM) sería del 7.2%:

Salarios Medios y Medianos BRUTOS Anuales		
	Salario Medio	Salario Mediano
Mujer	24,011.70 €	18,565.10 €
Varón	25,886.80 €	18,569.31 €
Ambos Sexos	24,992.24 €	18,569.31 €
	MEDIA	MEDIANA
BRECHA	1,875.10 €	4.21 €
Brecha % Sobre Mujer	7.8%	0.0%
Brecha % Sobre Varón	7.2%	0.0%

Esta brecha se reduce hasta el 1.67% si se considera como medida de posición o de resumen al salario mediano. Esta discrepancia entre brechas media y mediana pone de manifiesto la asimetría de la distribución de salarios, que según se desprende de la **Figura 30** muestra, además, un claro componente multimodal que se corresponde con los salarios recibidos por las diferentes categorías profesionales del PDI. Es decir, no todas las categorías reciben la misma remuneración base, y por tanto el análisis de las brechas, para detectar situaciones de desigualdad que requieran una intervención en el ámbito del Real Decreto 202/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, requiere, por tanto, comparar remuneraciones dentro de una misma categoría de PDI.



En efecto, el análisis de los componentes de las remuneraciones que integran la nómina permite determinar cuánto aporta cada uno de esos componentes a explicar la brecha salarial global dentro del PDI (el 8.3%) (**Tabla 20**). Así, **el Complemento de Específico y el Complemento de destino explican el 50% de la brecha de género en el PDI**. Recordemos que estos complementos están asociados a la categoría del PDI. También los sexenios y las remuneraciones procedentes de la Fundación General de la UCM (en su mayoría procedentes de contratos al amparo del artículo 83 de la LOU) suponen una parte importante de la brecha salarial de género (un 17.5% y un 14.5% de la brecha global del PDI respectivamente)

Tabla 20. Aportación de cada uno de los componentes del coste salarial a la explicación de la brecha salarial de género en el PDI

Componentes de la remuneración del PDI de la UCM

Componentes_Salario	Mujeres	Varones	Brecha	Brecha%	Aportación
Salario_Brt_Base	12,523 €	12,385 €	- 139 €	-1.1%	-6.3%
Complemento_destino	3,068 €	3,567 €	500 €	14.0%	22.8%
Complemento_especifico	2,082 €	2,687 €	604 €	22.5%	27.5%
Quinquenios	2,383 €	2,595 €	213 €	8.2%	9.7%
Trienios	1,867 €	2,054 €	187 €	9.1%	8.5%
Sexenios	1,522 €	1,905 €	383 €	20.1%	17.5%
RemBrta_FGUUCM	264 €	583 €	318 €	54.6%	14.5%
Remun_actividadesForm	273 €	388 €	115 €	29.6%	5.2%
Otros_complementos	293 €	305 €	12 €	4.0%	0.6%
Salario_Brt_total	24,276 €	26,469 €	2,193 €	8.3%	100.0%

Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Cuando se analiza la brecha salarial media de género dentro de cada una de las categorías del Personal Docente e Investigador observamos que las brechas son prácticamente nulas (y estadísticamente no significativas) en las cuatro categorías de PDI funcionario (profesorado Catedrático U, Titular U, Catedrático de EU y titular de EU) y en la del profesorado Contratado Doctor (Tabla 21y Figura 31)

Sólo en las categorías minoritarias de Profesorado Visitante y Profesorado Emérito existen diferencias salariales superiores al 25%. En el caso del personal investigador post doctoral aparece una brecha de género también considerable (superior al 16%), y muy superior a la brecha de género del 1.2% en la categoría del PI ayudante y en formación no doctor.

La principal conclusión que puede derivarse del análisis de la brecha salarial de género en el PDI, es que una vez que se tienen en cuenta la participación de mujeres y varones en las diferentes categorías profesionales desaparecen las brechas de género. Esto es, la brecha salarial media entre varones y mujeres en el PDI (8.3%) se explica, en buena medida, por las diferencias existentes en cuanto a la participación de varones y mujeres en cada categoría.

En este sentido cobra una **especial relevancia la categoría del profesorado catedrático**. Esta categoría profesional, es la que mantiene una **baja participación de las mujeres con relación a la de los varones** (en el resto de las categorías existe una participación convergente y siempre dentro de los márgenes del 40% - 60%). Y es también esta categoría de profesorado catedrático la que supone un **incremento significativo en la remuneración recibida respecto al resto del PDI**. Así, aunque no existen diferencias entre la remuneración que reciben las mujeres catedráticas y los varones catedráticos, el reducido número de catedráticas con relación a sus compañeros varones, explica, en buena medida, la existencia de una brecha salarial de género global en el conjunto del PDI.

Figura 31 Brechas de género en el PDI según categorías

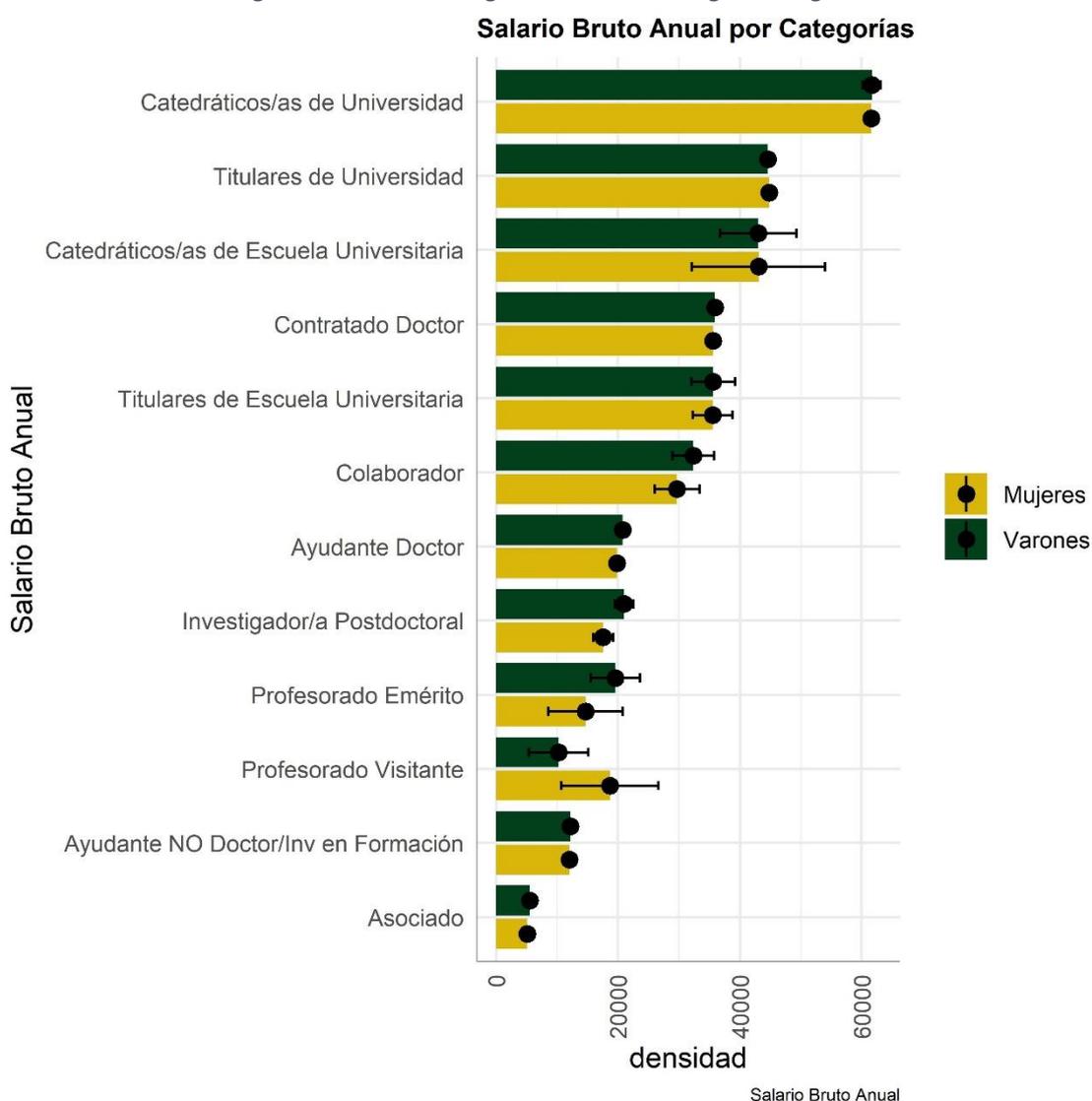


Tabla 21. Salarios medios y brechas salariales de género en el PDI según categorías

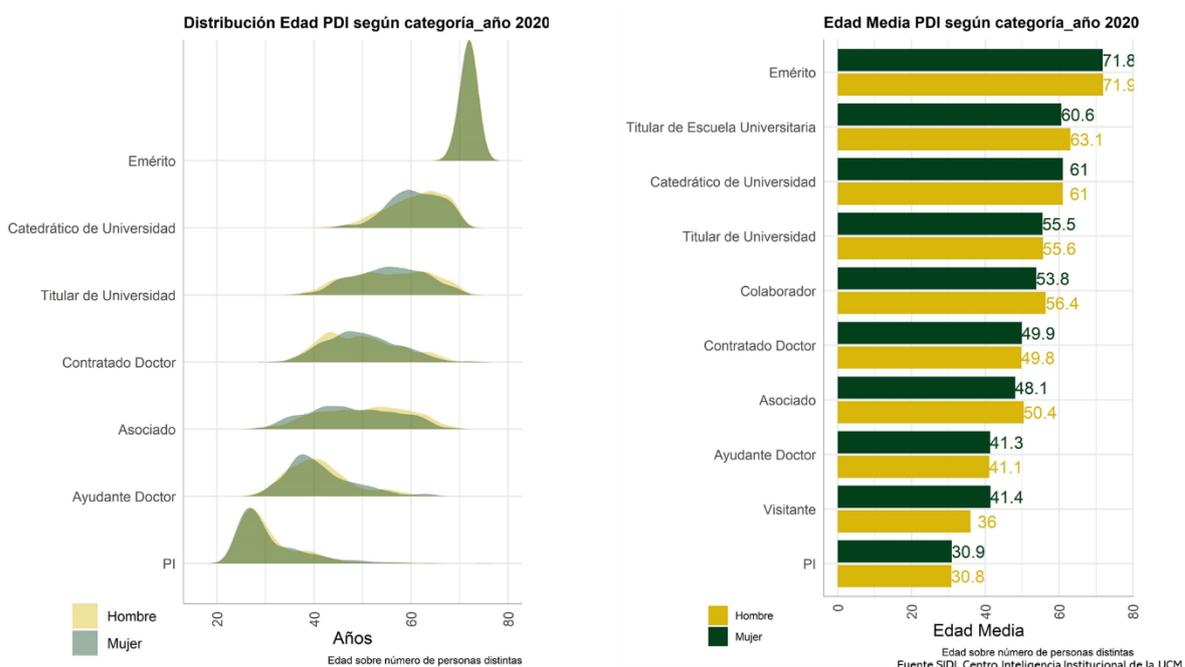
	Mujeres		Varones		Ambos Sexos		Brecha	
	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Media	Mediana
	Medio	Mediano	Medio	Mediano	Medio	Mediano	Medio	Mediana
Catedráticos/as de Universidad	61,563 €	62,332 €	61,626 €	63,528 €	61,604 €	63,153 €	0.1%	1.9%
Titulares de Universidad	44,810 €	45,682 €	44,597 €	46,141 €	44,702 €	45,858 €	-0.5%	1.0%
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	43,056 €	48,375 €	43,012 €	47,011 €	43,022 €	47,290 €	-0.1%	-2.9%
Contratado Doctor	35,586 €	35,749 €	35,920 €	35,749 €	35,741 €	35,749 €	0.9%	0.0%
Titulares de Escuela Universitaria	35,564 €	40,211 €	35,610 €	41,282 €	35,586 €	40,859 €	0.1%	2.6%
Colaborador	29,683 €	31,823 €	32,344 €	33,024 €	31,116 €	32,471 €	8.2%	3.6%
Ayudante Doctor	19,808 €	21,994 €	20,754 €	22,316 €	20,227 €	22,039 €	4.6%	1.4%
Investigador/a Postdoctoral	17,556 €	18,357 €	20,993 €	21,165 €	19,575 €	19,972 €	16.4%	13.3%
Profesorado Emérito	14,673 €	6,157 €	19,571 €	6,157 €	18,252 €	6,157 €	25.0%	0.0%
Profesorado Visitante	18,693 €	19,888 €	10,272 €	9,926 €	14,763 €	11,331 €	-82.0%	-100.4%
Ayudante NO Doctor/Inv en Formación	12,038 €	14,123 €	12,180 €	14,123 €	12,112 €	14,123 €	1.2%	0.0%
Asociado	5,133 €	4,119 €	5,550 €	4,928 €	5,346 €	4,339 €	7.5%	16.4%

3.4. Edad media según categorías del Personal Docente e Investigador

Uno de los factores determinantes de la carrera académica del PDI es su antigüedad y experiencia profesional. Como proxy de esta antigüedad podemos utilizar la edad del PDI para analizar la existencia de brechas de género en la carrera académica del PDI. En efecto, la **Figura 32** muestra cómo la carrera académica (que iría desde el PI, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Titular, Catedrática/o, y Emérito) sigue un claro patrón asociado con la edad.

En términos generales, no se observan diferencias significativas en las edades medias de mujeres y varones dentro de una misma categoría profesional. Podríamos concluir por tanto que no es este factor de la edad el que en media determina una brecha en la carrera académica de mujeres y varones del PDI.

Figura 32 Distribución de frecuencias y edades según sexo y categoría del PDI



Precisamente son en las categorías que podríamos considerar que quedan al margen o que van en paralelo a la carrera académica del PDI donde sí se observan diferencias en cuanto a la edad media de mujeres y varones. Así, es entre el profesorado Asociado, y en las categorías a extinguir de Titular de Escuela Universitaria y de profesorado Colaborador donde sí se aprecian algunas diferencias de género en cuanto a la edad media del PDI (siendo los varones algo mayores en media a las mujeres en esta categoría).

En los siguientes apartados analizaremos otros aspectos que pueden ayudar a entender las diferencias en el acceso y la promoción de la carrera del personal docente e investigador y por tanto en las brechas salariales de género de este colectivo más allá de la edad. Nos estamos refiriendo, fundamentalmente, a la actividad investigadora.

3.5. Brechas de género en la dirección de Proyectos de investigación

El acceso a las diferentes categorías docentes viene determinado, en buena medida, por la actividad investigadora y por la producción científica. En los próximos tres apartados vamos a analizar los tres aspectos más estrechamente vinculados a los méritos en la actividad investigadora que mejor pueden ayudar a explicar las carreras académicas del PDI. Nos referimos a la dirección de proyectos de investigación financiados con fondos de convocatorias públicas competitivas; a las publicaciones científicas; y, como resumen de lo anterior, al número de sexenios de investigación reconocidos, que son a la postre un reflejo de la producción científica y, por tanto, de las posibilidades de promoción. Estos sexenios de investigación, además, constituyen un complemento directo en las nóminas del PDI, que como hemos visto anteriormente son responsables directos de la explicación de un 17.5% de la brecha salarial de género de la UCM entre el PDI.

Comenzaremos en este apartado con el análisis de las brechas de género en la dirección de proyectos de investigación competitivos. La información sobre proyectos de investigación desglosada por sexo del investigador o investigadora principal del proyecto (IP) ha sido facilitada por el servicio de investigación del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.

La **Tabla 31** muestra el número total de IPs de proyectos de investigación financiados con convocatorias competitivas según el año de inicio del proyecto y sexo del IP. Estos datos muestran que **la participación de las mujeres en la dirección de proyectos se ha mantenido en promedio en torno al 39.3% durante todo el periodo 2016 a 2021**. La participación de los varones, por consiguiente, en la dirección de proyectos de investigación ha sido del 60.7% en promedio durante este periodo 2016 a 2021 (**Tabla 23, Figura 33 y Figura 34**)

Tabla 22. Número de IP varones y mujeres de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total general
IP Varones	301	39	180	187	166	138	1011
IP Mujeres	203	35	98	130	95	94	655
Total general	504	74	278	317	261	232	1666

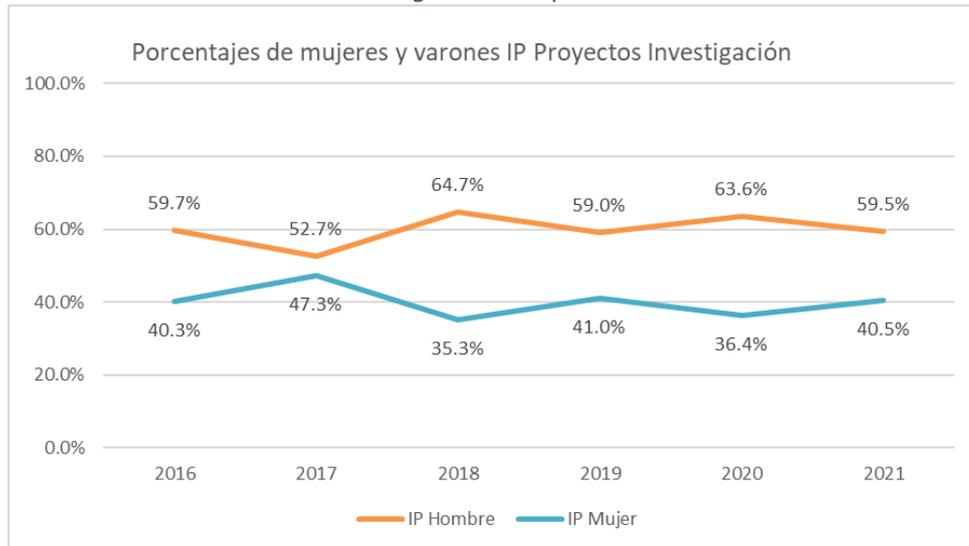
Fuente: Servicio de Investigación

Tabla 23. Porcentaje de varones y mujeres IP de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Varones	59.7%	52.7%	64.7%	59.0%	63.6%	59.5%	60.7%
IP Mujeres	40.3%	47.3%	35.3%	41.0%	36.4%	40.5%	39.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

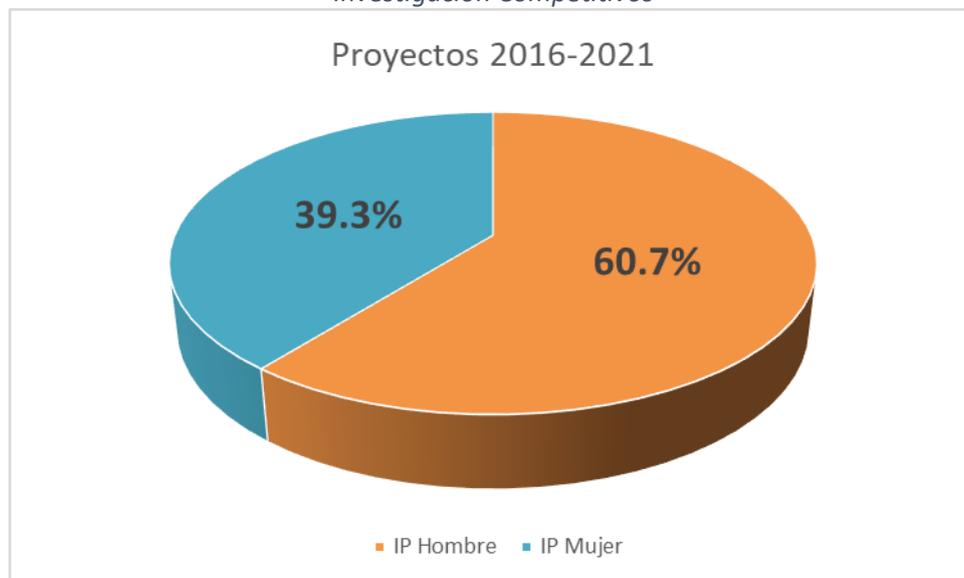
Fuente: Servicio de Investigación

Figura 33 Evolución de la participación de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Figura 34 Participación media de varones y mujeres en el total de IP de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

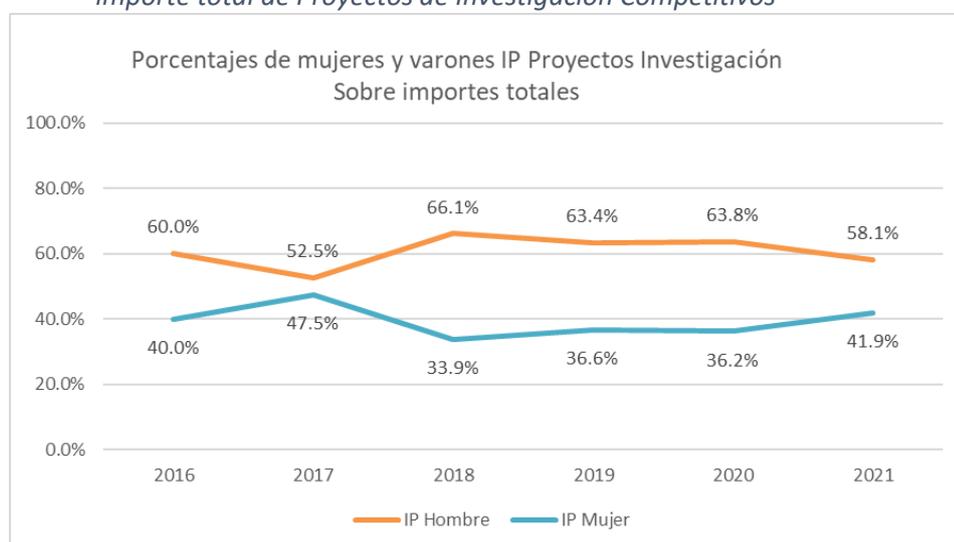
Esta infrarrepresentación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación se reproduce también cuando se analizan los importes totales financiados en convocatorias públicas. La **Tabla 24** y la **Figura 35** muestran la distribución total por sexos de los importes financiados según sexo de los IPs. De nuevo la participación de las mujeres se sitúan en promedio por debajo del 40%, sin que exista una tendencia clara hacia la convergencia con la participación de los varones. La participación promedio de las mujeres se situó en el 38% del importe total financiado en el periodo 2016-2021, frente al 62% de participación de los varones (**Figura 36**).

Tabla 24. Porcentaje de varones y mujeres IP de proyectos de Investigación sobre el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Varones	60.0%	52.5%	66.1%	63.4%	63.8%	58.1%	62.0%
IP Mujer	40.0%	47.5%	33.9%	36.6%	36.2%	41.9%	38.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

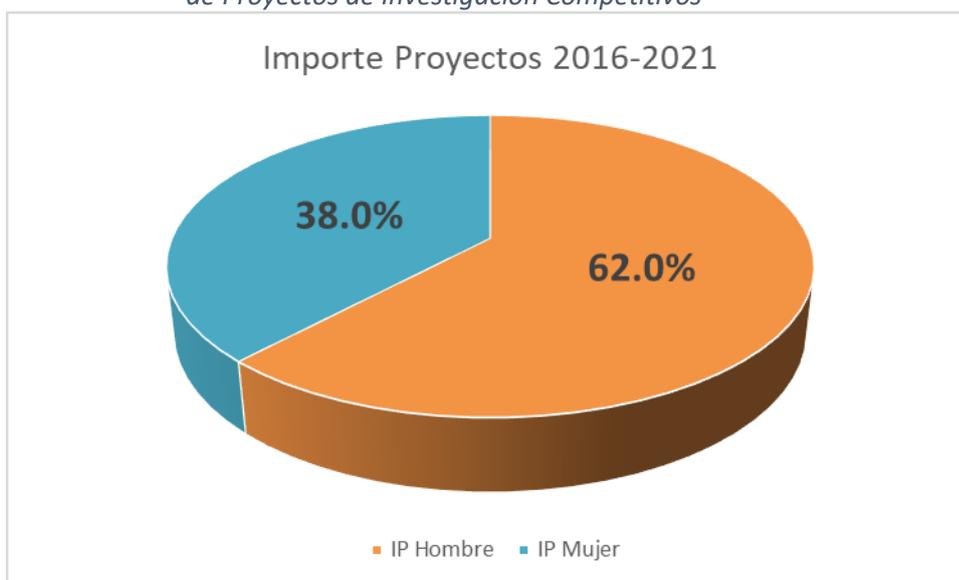
Fuente: Servicio de Investigación

Figura 35 Evolución de la participación de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Figura 36 Participación media de IPs varones y mujeres según participación en el importe total de Proyectos de Investigación Competitivos



Fuente: Servicio de Investigación

Esta brecha de género en cuanto al número de IPs y al importe total financiado, se agrava cuando se analizan los importes medios financiados de los proyectos, donde de nuevo, para el conjunto del periodo 2016-2021 existe una brecha media del 5.2% (Tabla 25). El importe de los proyectos correspondientes a IP varones se encuentra en promedio en los 80.378 euros, mientras que el importe para las IP mujeres se situó en los 76.169 euros durante todo el periodo, lo que implica una brecha media de 4.209 euros (que en términos relativos supone el 5.2% de brecha de género en los importes medios financiados)

Tabla 25. Importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo del IP

Promedio de presupuesto total financiado Proyectos de Investigación							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
IP Hombre	69,232 €	27,384 €	82,927 €	99,752 €	76,484 €	94,770 €	80,378 €
IP Mujer	68,337 €	27,570 €	78,001 €	82,832 €	75,932 €	100,296 €	76,169 €
Total general	68,871 €	27,472 €	81,191 €	92,814 €	76,283 €	97,009 €	78,723 €
Brecha	1.3%	-0.7%	5.9%	17.0%	0.7%	-5.8%	5.2%

Fuente: Servicio de Investigación

La **Tabla 26** muestra el número de IPs y los importes medios financiados de los proyectos de investigación según el centro de adscripción. Debemos advertir, sin embargo, que estos datos no son completos, ya que no ha sido posible adjudicar a un centro a la mayoría de los IPs. Sin embargo, y teniendo en cuenta estas salvedades, entre los IPs identificados y clasificados según el centro de adscripción de su departamento, la tabla muestra importantes variaciones en cuanto a la participación de las mujeres en la dirección de proyectos. Así, la participación de las mujeres es mayoritaria en algunos centros (F. Filología, F. CC. Documentación, F. CC Biológicas, F. Bellas Artes, F. Educación o la F. de Farmacia), a pesar de que, en promedio, su participación es claramente minoritaria en el conjunto de centros (con una participación promedio del 39%).

Tabla 26. Número de IP e importes medios financiados de los Proyectos de Investigación Competitivos según sexo y centro de adscripción del departamento.

	Número de IP proyectos de Investigación				Importes Medios			
	IP Hombre	IP Mujer	Total	%Mujeres	IP Hombre	IP Mujer	Total	Brecha
No disponible	797	528	1325	39.8%	77,009 €	74,456 €	75,991 €	3.3%
F. BELLAS ARTES	3	6	9	66.7%	21,500 €	37,000 €	31,833 €	-72.1%
F. CIENCIAS BIOLÓGICAS	9	16	25	64.0%	120,922 €	75,104 €	91,599 €	37.9%
F. CC DE LA DOCUMENTACION	1	2	3	66.7%	20,664 €	12,124 €	14,971 €	41.3%
F. CIENCIAS DE LA INFORMACION	2	2	4	50.0%	21,250 €	11,900 €	16,575 €	44.0%
F. CC EE Y EMPRESARIALES	10	6	16	37.5%	29,669 €	39,215 €	33,249 €	-32.2%
F. CIENCIAS FÍSICAS	31	11	42	26.2%	114,763 €	144,071 €	122,439 €	-25.5%
F. CIENCIAS GEOLOGICAS	6	3	9	33.3%	143,707 €	133,131 €	140,181 €	7.4%
F. CIENCIAS MATEMÁTICAS	12	3	15	20.0%	71,929 €	100,632 €	77,670 €	-39.9%
F. CC POLÍTICAS Y SOCIOLOGIA	9	2	11	18.2%	56,058 €	56,000 €	56,048 €	0.1%
F. CIENCIAS QUÍMICAS	38	17	55	30.9%	160,686 €	151,375 €	157,808 €	5.8%
F. DERECHO	7	3	10	30.0%	28,386 €	30,492 €	29,018 €	-7.4%
F. EDUCACION-CTRO F. PROFESOR	2	3	5	60.0%	25,699 €	38,514 €	33,388 €	-49.9%
F. ENFERMERIA, FISIOT Y PODOLOG	3		3	0.0%	51,161 €		51,161 €	100.0%
F. FARMACIA	5	6	11	54.5%	69,860 €	158,167 €	118,027 €	-126.4%
F. FILOLOGIA	6	14	20	70.0%	31,215 €	30,426 €	30,663 €	2.5%
F. FILOSOFIA	9	3	12	25.0%	12,372 €	24,169 €	15,321 €	-95.3%
F. GEOGRAFIA E HISTORIA	19	14	33	42.4%	42,570 €	38,553 €	40,866 €	9.4%
F. INFORMÁTICA	7	3	10	30.0%	95,890 €	201,265 €	127,503 €	-109.9%
F. MEDICINA	17	5	22	22.7%	165,828 €	90,732 €	148,760 €	45.3%
F. PSICOLOGIA	6	4	10	40.0%	61,622 €	86,310 €	71,497 €	-40.1%
F. TRABAJO SOCIAL	1		1	0.0%	4,200 €		4,200 €	100.0%
F. VETERINARIA	9	3	12	25.0%	76,648 €	88,000 €	79,486 €	-14.8%
SIN ASIGNACION A CENTRO	2	1	3	33.3%	32,620 €	39,060 €	34,767 €	-19.7%
Total general	1011	655	1666	39.3%	80,378 €	76,169 €	78,723 €	5.2%

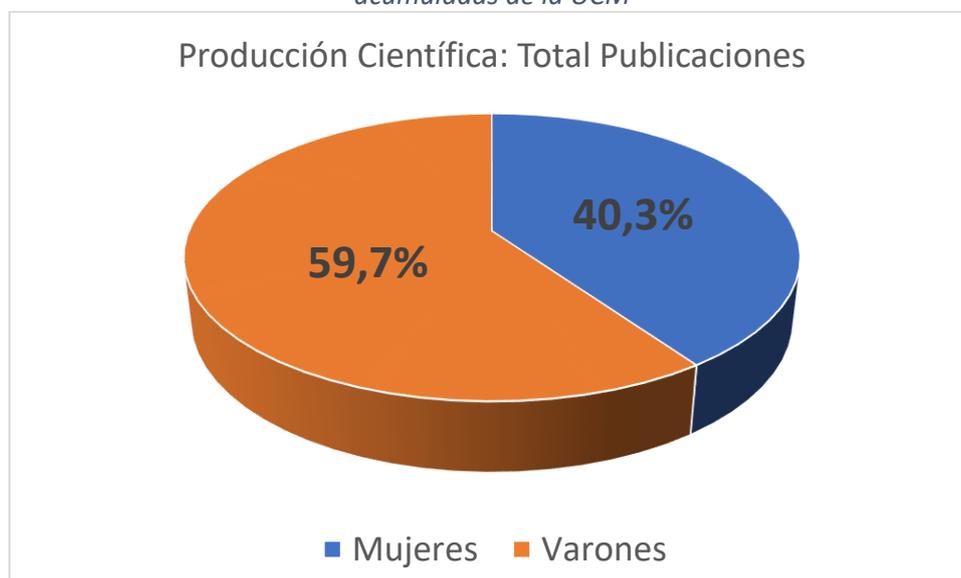
Detrás de esta brecha general en cuanto a la dirección de proyectos de investigación asumimos que se encuentra de nuevo las diferencias en la participación de varones y mujeres en las diferentes categorías académicas, y fundamentalmente en las diferencias en cuanto al número total de catedráticas y de catedráticos. Recordemos que muchos de los IPs de proyectos competitivos son catedráticas y catedráticos, y que en promedio para el 2020 la participación de las mujeres en el total del PDI catedrático estaba en el 34.3% frente al 65.7% de varones catedráticos. Hemos intentado llevar a cabo un análisis de la brecha de género en la dirección de proyectos de investigación según la categoría académica del IP, sin embargo, no nos ha sido posible, por el momento, cruzar todos los datos. Es por ello por lo que postponemos el análisis de la influencia que tiene la diferencia entre la participación de las mujeres en el cuerpo de catedráticas/cos y en la dirección de proyectos, al uso de otros indicadores de producción científica como pueden ser las publicaciones científicas o los sexenios de investigación, que sí tenemos desglosados según categorías académicas del PDI.

3.6. Brechas de género en el número de las publicaciones científicas

Recientemente la Universidad Complutense de Madrid ha creado el portal de la investigación (<https://produccioncientifica.ucm.es/>), que proporciona información detallada de la producción científica de los diferentes centros, departamentos, grupos de investigación y del PDI de la UCM.

Según las cifras recopiladas en este portal de la investigación de la UCM, el conjunto del PDI actualmente activo acumula un total de 107.864 publicaciones científicas (se computan el total de publicaciones, tanto artículos en revistas de impacto, como capítulos de libros, libros, etc.)⁶. El 59.7% de este conjunto publicaciones totales acumuladas del PDI de la UCM corresponde a PDI varones y el 40.3% a PDI autoras mujeres (Figura 37 y Tabla 27). Nótese que estos porcentajes reproducen de manera casi mimética las brechas de género observadas en el apartado anterior en cuanto a la dirección de proyectos de investigación.

Figura 37 Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas totales acumuladas de la UCM



⁶ Se han computado el total de publicaciones acumulado según la información de cada investigador o investigadora. Son datos acumulados porque recogen el histórico de todas sus publicaciones. Estas cifras no corresponden necesariamente con el número de publicaciones, sino más bien con el número de autorías o coautorías (véase <https://produccioncientifica.ucm.es/> para más información). Así, si un mismo artículo ha sido publicado por dos o más investigadoras o investigadores de la UCM dicho artículo habrá sido computado varias veces a efectos de coautoría en las cifras de este apartado. Nuestro interés se centra no tanto en número de publicaciones de la Complutense, sino más bien en la producción científica de cada PDI de la Complutense.

Tabla 27. Participación de mujeres y varones en las publicaciones científicas de la UCM

	Total Publicaciones	Representación	Número de Publicaciones	
			Mediana	Media
Mujeres	43.478	40.3%	10	14,5
Varones	64.386	59.7%	14	19,5
Total	107.864	100%	12	17,1

Esta brecha de género global entre las publicaciones del PDI de la UCM se mantiene cuando se analizan las publicaciones dentro de una misma categoría académica (Tabla 28). Así, en general la participación de las mujeres en el conjunto de publicaciones es inferior a la de los varones en todas las categorías académicas a excepción del colectivo del Personal Investigador con un 72.7% de participación de mujeres (aunque su peso en el conjunto de publicaciones de la UCM es más bien testimonial ya que no suponen ni un 0.05% del total de publicaciones analizadas). Por el contrario, la participación de las mujeres en el conjunto de publicaciones es especialmente baja en algunas categorías como la del cuerpo de catedráticas y catedráticos de Universidad (32% de mujeres) que suponen casi un tercio del total de publicaciones. También encontramos una participación de las mujeres inferior a la media entre el profesorado asociado, el visitante, el emérito o el profesorado colaborador.

Tabla 28. Participación de las mujeres en las publicaciones totales según categoría

	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Catedráticos/as de U.	10429	21401	31830	32.8%
Titulares U.	16964	19608	36572	46.4%
Catedráticos/as de EU	174	382	556	31.3%
Titular de EU	170	174	344	49.4%
Prof. Contratado Doctor	6122	6916	13038	47.0%
Prof. Ayudante Doctor	2621	2467	5088	51.5%
Prof. Asociado	2759	4200	6959	39.6%
Prof. Asociado CCSS	2985	6161	9146	32.6%
Prof. Colaborador	39	178	217	18.0%
Prof. Ayudante	4	24	28	14.3%
Prof. Emérito	846	2424	3270	25.9%
Prof. Visitante	10	54	64	15.6%
Personal Investigador I	32	12	44	72.7%
Desconocido	323	385	708	45.6%
Total	43478	64386	107864	40.3%

Cabe destacar por el otro lado, que las brechas en cuanto al número de publicaciones prácticamente desaparecen (con una participación de las mujeres cercana al 50%) en el cuerpo de Titulares de Universidad, del profesorado Contratado Doctor o Ayudantes doctores.

Para analizar en qué medida estas brechas en las publicaciones suponen una infrarrepresentación relativa de las mujeres en cuanto a producción científica es necesario comparar las participaciones femeninas en el total de publicaciones con las correspondientes representaciones en el total de personas dentro de cada categoría. Los datos de la **Tabla 29** muestran que en todas las categorías salvo en la de PI las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en cuanto al número de publicaciones, esto es, la participación en el número total de publicaciones se encuentra por debajo de su participación en el total de personas de cada colectivo.

Tabla 29. Brechas relativas de género en las publicaciones científicas

	Participación de las Mujeres		Brecha relativa en las publicaciones
	en el total de personas de cada categoría	en el total de publicaciones de cada categoría	
Catedráticas/os	34.3%	32.8%	4.5%
TU*	49.0%	46.2%	5.8%
TEU	51.8%	49.4%	4.5%
Contrat. Doctor	53.6%	51.5%	3.9%
Ayudante Doctor	55.8%	51.5%	7.6%
Asociad**	48.9%	35.7%	27.0%
Colabora.	44.7%	18.0%	59.8%
Emérito	31.0%	15.6%	49.6%
Visitante	57.1%	15.6%	72.7%
PI***	50.3%	50.0%	0.5%
Total PDI+PI	48.5%	40.3%	16.9%

* Incluye Titular de Universidad y Catedráticas/os de Escuela Universitaria

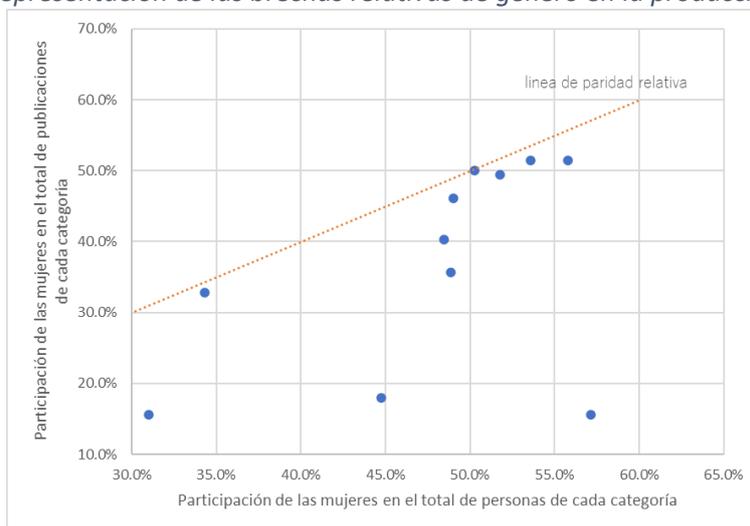
** Incluye Asociadas/os CCSS

*** incluye a profesor Ayudante

La **Figura 38** muestra una representación de estos datos, en la que cada punto representa la participación de las mujeres en una categoría diferente del PDI. La línea de paridad relativa indica cual debería ser la participación de las mujeres en el total de publicaciones

de cada categoría para que esa representación igualase a su representación en el total de personas de esa misma categoría. Los puntos por debajo de la línea de paridad relativa indican una representación femenina inferior a la que le correspondería por su peso relativo en el total de personas dentro de su categoría académica.

Figura 38 Representación de las brechas relativas de género en la producción científica.



Estos datos sí pueden interpretarse, por tanto, como evidencia de la existencia de una brecha de género en cuanto a la producción científica (publicaciones científicas), que para el conjunto del PDI se sitúa en el 16.9% (diferencia relativa entre la participación de las mujeres en las publicaciones de cada categoría y la participación en el total del PDI de dicha categoría). Esta brecha global de género está sesgada por el gran peso que tiene el profesorado asociado en el conjunto de la plantilla. De hecho, esta brecha relativa de género en las publicaciones se reduce hasta el 3.9%, 5.8% y 4.5% en el profesorado Contratado doctor, Titular de Universidad y Catedrático respectivamente.

Otra forma de detectar brechas de género en la producción científica es fijándonos en el número medio de publicaciones según sexo (**Tabla 30**). En general, para el conjunto de PDI de la UCM, las mujeres tienen un 25% menos de publicaciones que los varones (14.5 para ellas y 19.5 para ellos). Estas diferencias se reducen mucho para el caso del cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad donde el número de publicaciones de las mujeres (39.7) está por debajo del de los varones (42.5) en un 6.8%. Sólo en el caso del profesorado Catedrático y Titular de Escuela Universitaria el número medio de publicaciones de las mujeres es superior al de los varones.

Tabla 30. Número de Publicaciones medio según categoría y sexo

	Mujeres	Varones	Total	Diferencia
Catedráticos/as de U.	39.7	42.5	41.6	-6.8%
Titulares U.	23.4	26.2	24.8	-10.9%
Catedráticos/as de EU	21.8	21.2	21.4	2.5%
Titular de EU	5.7	5.4	5.5	4.2%
Prof. Contratado Doctor	14.2	17.9	16.0	-20.3%
Prof. Ayudante Doctor	9.9	11.9	10.8	-17.3%
Prof. Asociado	3.9	5.0	4.5	-20.5%
Prof. Asociado CCSS	6.3	14.7	10.3	-57.3%
Prof. Colaborador	3.0	8.9	6.6	-66.3%
Prof. Ayudante	0.4	1.8	1.2	-78.3%
Prof. Emerito	36.8	39.7	38.9	-7.4%
Prof. Visitante	2.0	9.0	5.8	-77.8%
Personal Investigador	6.4	12.0	7.3	-46.7%
Desconocido	7.0	7.9	7.5	-10.6%
Total	14.5	19.5	17.1	-25.5%

3.7. Brechas de género en los sexenios de investigación

Otro de los determinantes que ayudan a entender la carrera académica del PDI son los tramos de evaluación de la actividad investigadora, más conocidos como sexenios.

Recordemos que estos sexenios de Investigación y Transferencia ayudaban a explicar el 17.5% de la brecha salarial media de género del PDI de la UCM (Tabla 20). En promedio, para el conjunto de todo el PDI, existe una brecha de género del 20.1% entre la remuneración directa por sexenios que reciben los varones y las mujeres. En efecto, los datos de la **Figura 39** y la **Tabla 31** muestran que, entre el PDI que puede solicitar sexenios o PDI elegible (PDI funcionario y Contratado Doctor), el número medio de sexenios de investigación de los varones es superior al de las (ellas tienen en 2020 en promedio un 14.3% menos de sexenios que los varones)

Tabla 31. Evolución del número medio de Sexenios según sexo

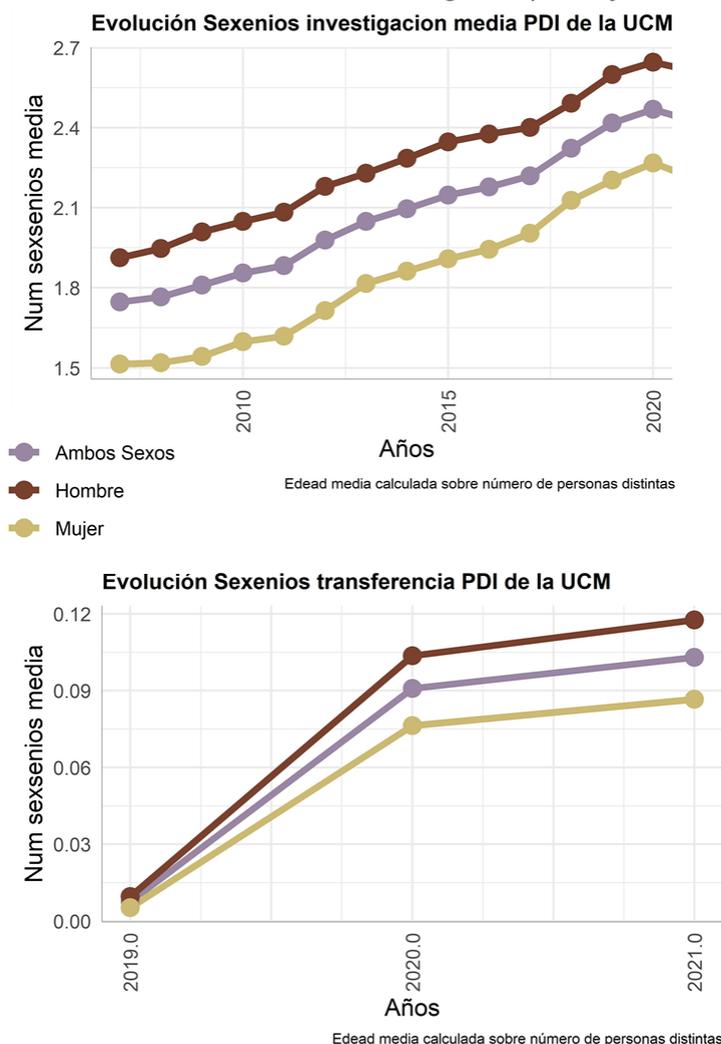
	Sexenio Investigación			Sexenio Transferencia		
	Ambos Sexos	Varones	Mujeres	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
2007	1.75	1.91	1.51	0	0	0
2008	1.77	1.95	1.52	0	0	0
2009	1.81	2.01	1.54	0	0	0
2010	1.86	2.05	1.6	0	0	0
2011	1.88	2.08	1.62	0	0	0
2012	1.98	2.18	1.71	0	0	0
2013	2.05	2.23	1.82	0	0	0
2014	2.1	2.29	1.86	0	0	0
2015	2.15	2.35	1.91	0	0	0
2016	2.18	2.38	1.94	0	0	0
2017	2.22	2.4	2	0	0	0
2018	2.32	2.49	2.13	0	0	0
2019	2.42	2.6	2.2	0.01	0.01	0.01
2020	2.47	2.65	2.27	0.09	0.1	0.08

Promedio Sexenios (Sólo PI Catedrático, Titular U y Contratado Doctor)

Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional de la UCM

Entre el 2007 y el 2020, existe una tendencia creciente en el número de tramos de investigación reconocidos y consolidados (en el 2020 el número medio de sexenios para el PDI elegible es 2.47). Este patrón de crecimiento en el número de sexenios se observa tanto para los varones (para los que se ha pasado de 1.91 sexenios en 2007 de media 2.65 en 2020) como para las mujeres (que han pasado de los 1.51 a 2.27 sexenios en media para el mismo periodo). No se observa, sin embargo, ninguna tendencia clara hacia la reducción de esta brecha de género en cuanto al número medio de sexenios de investigación.

Figura 39 Evolución del número de sexenios de investigación y transferencia según sexo del PDI



Cuando se analiza la participación de mujeres y varones según número de sexenios reconocidos (Figura 40), puede observarse que la presencia de mujeres entre el PDI elegible con 3, 4, 5 y 6 sexenios de investigación es minoritaria y decreciente (47.7%, 43.5%, 36.5% y 31%) (Tabla 32). Es decir, a medida que se asciende en el número de sexenios reconocidos va reduciéndose la presencia de mujeres. Así, dentro del PDI elegible, que puede solicitar sexenios, pero que no tiene ninguno reconocido el 50.5% son mujeres, entre el PDI con un sexenio también son mayorías las mujeres (54%), pero a partir de 2 sexenios la presencia de las mujeres del PDI va cayendo hasta situarse por debajo del 40% de participación de las mujeres en las escalas más altas de producción científica (medidas por número de sexenios).

Figura 40 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación

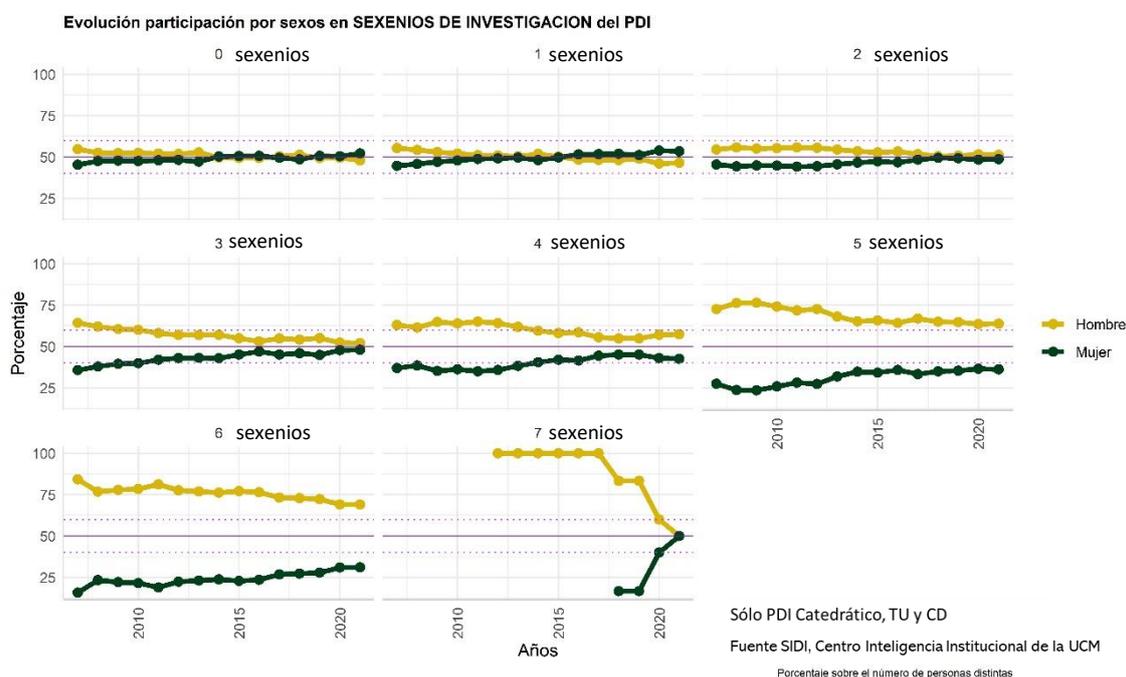


Tabla 32. Participación de mujeres y varones en el PDI según número de sexenios de investigación

Num Sexenios	Personas		% Horizontal		% Vertical	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0	273	278	49.5%	50.5%	15.7%	18.3%
1	227	266	46.0%	54.0%	13.1%	17.5%
2	353	331	51.6%	48.4%	20.3%	21.8%
3	310	283	52.3%	47.7%	17.8%	18.6%
4	260	196	57.0%	43.0%	15.0%	12.9%
5	195	112	63.5%	36.5%	11.2%	7.4%
6	116	52	69.0%	31.0%	6.7%	3.4%
7	3	2	60.0%	40.0%	0.2%	0.1%
Total	1737	1520	53.3%	46.7%	100.0%	100.0%

Sólo PDI Catedrático, Titular y Contratado doctor
Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

En cuanto a los recientes **sexenios de Transferencia**, es necesario apuntar que requieren, para poder ser solicitados, disponer de manera previa de al menos un sexenio de investigación. Según los datos disponibles en el 2021 (después de la primera y única convocatoria de este tipo de sexenios hasta el momento de cerrar este informe), del total del PDI con sexenios de transferencia, el 39.1% eran mujeres y el 60.9% eran varones. Una brecha de género de similar cuantía a la observada en otros indicadores de producción científica

Uno de los indicadores más habituales sobre el **reconocimiento de la actividad investigadora del PDI**, es no sólo del número de sexenios totales reconocidos, sino también si el último **sexenio está vivo**, es decir, si no han pasado más de seis años desde que se obtuvo el último reconocimiento de la actividad investigadora (el último sexenio). Este indicador de sexenio vivo es un indicador no sólo de reconocimiento de la actividad investigadora, sino de que dicha actividad es reciente o que no se ha visto interrumpida en los últimos años.

Analizando el porcentaje de PDI funcionario y contratado doctor (que son los que pueden solicitar el reconocimiento de un sexenio) se puede destacar un primer resultado interesante: **el 69.7% de los varones y el 67.2% de las mujeres del PDI de la UCM que puede solicitar una evaluación de su actividad investigadora tiene su sexenio vivo.**

La participación de las mujeres entre el conjunto de PDI que sí tiene sexenio de investigación vivo ha evolucionado favorable durante los últimos años (**Tabla 33**). Esta participación de las mujeres en los sexenios vivos ha pasado del 40% en 2010 hasta casi el 46% en 2020.

Tabla 33. Participación de mujeres y varones en el PDI con sexenio vivo

	% Varones con sexenio Vivo	% Mujeres con Sexenio Vivo	% Mujeres Sobre total con Sexenio Vivo
2007	51.2%	48.5%	40.1%
2008	52.6%	48.7%	40.6%
2009	54.4%	48.9%	40.1%
2010	55.9%	50.9%	40.6%
2011	56.3%	51.9%	41.2%
2012	58.0%	53.5%	41.3%
2013	59.7%	55.5%	41.8%
2014	62.2%	56.8%	42.4%
2015	62.9%	57.6%	43.2%
2016	63.0%	57.8%	43.8%
2017	62.4%	58.8%	44.4%
2018	65.8%	64.5%	45.8%
2019	69.3%	67.4%	45.4%
2020	69.7%	67.2%	45.8%

Sólo PDI Catedrático, Titular y Contratado doctor
Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

La brecha de género en la producción científica, medida por el número de sexenios reconocidos, del conjunto del PDI que muestran las anteriores tablas, parece estar condicionada, de nuevo, por la diferente participación de mujeres y varones en cada una de las categorías del PDI (Tabla 34). En efecto, **no parece que exista una brecha en el número medio de sexenios reconocidos entre mujeres y varones de una misma categoría**. Sí existe, sin embargo, una diferencia en el número de sexenios de una categoría a otra (tanto entre varones como entre mujeres). El número medio de sexenios entre el colectivo de catedráticos y catedráticas se situó en 2020 en torno a los 4.60, mientras que en la siguiente categoría de profesorado Titular de Universidad el número medio de sexenios estaba en torno a los 2.2 y en 1 sexenio entre el profesorado contratado doctor.

Tabla 34. Número de sexenios de investigación y transferencia según categorías del PDI

Sexenio investigación	Catedráticas/cos U		Titulares U		Profesorado Contratado Doctor		Emérito	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007	3.49	3.28	1.41	1.53	0.59	0.59	0.09	0
2008	3.57	3.33	1.45	1.56	0.67	0.54	1.22	0
2009	3.71	3.57	1.44	1.52	0.65	0.54	2.4	2
2010	3.82	3.72	1.44	1.52	0.61	0.54	2.96	2.24
2011	3.9	3.89	1.43	1.47	0.58	0.51	2.97	2.05
2012	4.06	4.08	1.56	1.58	0.6	0.53	2.86	1.99
2013	4.21	4.26	1.66	1.7	0.62	0.62	2.31	1.95
2014	4.27	4.42	1.75	1.81	0.84	0.68	2.9	1.87
2015	4.4	4.46	1.87	1.93	0.89	0.75	3.04	2.23
2016	4.45	4.52	1.99	2.01	0.89	0.8	3.58	2.78
2017	4.5	4.54	2	2.12	0.82	0.73	3.89	2.97
2018	4.55	4.53	2.05	2.15	0.99	0.93	4.28	3.56
2019	4.59	4.56	2.11	2.15	1.09	1.01	4.51	4.41
2020	4.55	4.6	2.21	2.23	1.09	0.95	4.67	4.84
2021	4.51	4.55	2.21	2.2	0.98	0.84	4.95	5.09

Sexenio transferencia

	Catedráticas/cos U		Titulares U		Prof Contratado Doctor		Emérito	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021	0.21	0.21	0.1	0.08	0.03	0.02	0.06	0

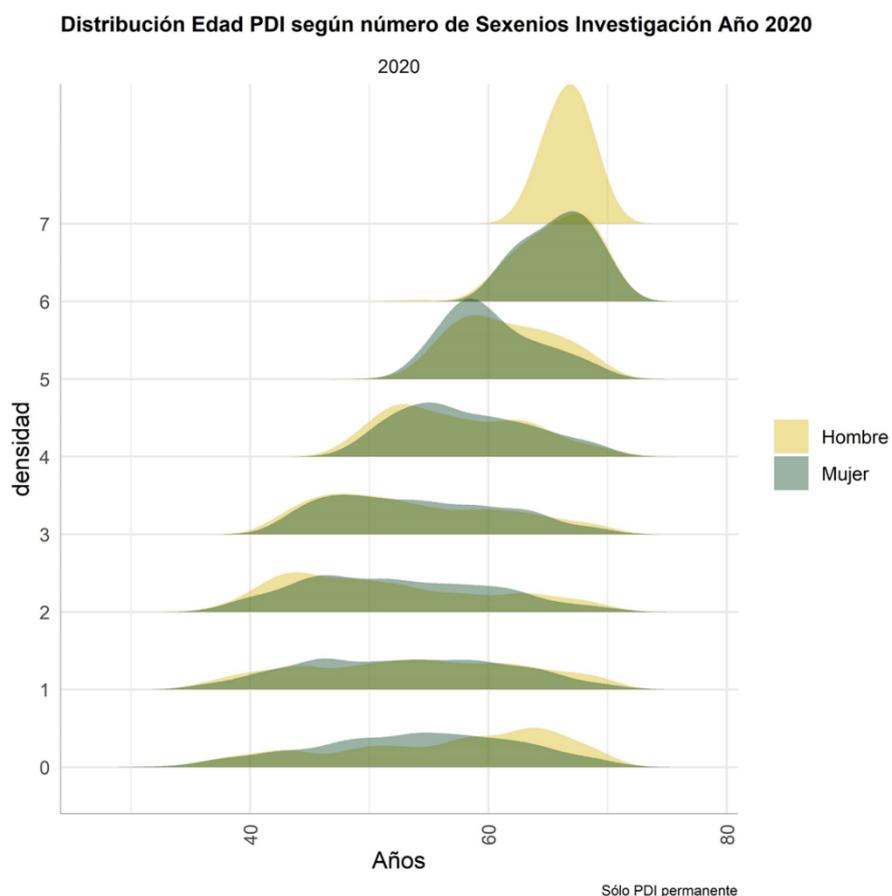
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Podemos concluir, por tanto, que para entender y explicar la brecha salarial de género en el conjunto del PDI, resulta imprescindible referirse a la menor participación de las mujeres entre la categoría de catedráticas/os (un 34.3% de mujeres frente a un 65.8% de varones). Y no sólo porque esas diferencias implican que en promedio las mujeres tengan también

menor número de sexenios en el conjunto del PDI, sino también por que sexenios solicitados por catedráticas/os son de un mayor importe que los del resto de categorías (lo que se refleja también en las brechas de género en este componente de la nómina asociado a los sexenios).

A todo ello cabe añadir que los sexenios, además de su impacto salarial directo, son un reflejo de la actividad investigadora del PDI y, por tanto, uno de los indicadores clave para medir los méritos de investigación que permiten el desarrollo de la actividad académica, o si se quiere, el ascenso y promoción en la carrera profesional del PDI. Ello permite utilizar estos sexenios para analizar, aunque sea de manera indirecta los posibles límites o barreras del PDI en el ascenso de su carrera académica. Y más concretamente en la minoritaria presencia de las mujeres en las categorías más elevadas dentro del ámbito académico, que cómo hemos analizado en el resto de las secciones de este capítulo ayudan a explicar en buena medida las brechas globales de género en el conjunto del PDI.

Figura 41 Distribución de la edad según número de Sexenios de investigación en el año 2020



Así, del análisis de la distribución del PDI según edad y sexo (**Figura 41**) se desprende que entre el PDI con al menos un sexenio reconocido parece que **los varones alcanzan los sexenios a una edad más temprana que las mujeres** (sólo entre el PDI sin sexenios o con 5 sexenios aparece una mayor frecuencia de mujeres en edades más jóvenes que de varones del PDI). No consideremos plausible la hipótesis de que las aptitudes intrínsecas de las mujeres jóvenes sean inferiores a las de sus compañeros jóvenes varones. Por tanto, la consecución de méritos de investigación a una edad más tardía entre las mujeres debe responder a algún otro tipo de factor o limitación a la capacidad de las mujeres para desarrollar su labor investigadora.

Teniendo en cuenta que las edades en las que se inicia la carrera investigadora coinciden con las edades reproductivas del PDI, cabe conjeturar, por consiguiente, que entre las barreras que podrían estar limitando las posibilidades de promoción en la carrera académica de las mujeres se encuentran factores externos a la propia UCM asociados a las responsabilidades y cargas familiares por el cuidado de hijas e hijos.

Según la encuesta realizada para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UCM en diciembre de 2021, las mujeres del PDI siguen dedicando en promedio una hora más a las tareas de cuidados familiares que sus compañeros varones del PDI (véanse los principales resultados de esta encuesta en **el anexo**). Este tipo de diferencias en la dedicación a las tareas de cuidados podría estar detrás, como hemos comentado, del hecho de que los varones llegan antes, en promedio, a los sexenios que las mujeres. Las mujeres del PDI, por tanto, se enfrentan a estas trabas que las limitan en mayor medida que sus compañeros varones. Estas trabas o limitaciones (cargas familiares) en el desarrollo de sus carreras, aunque no necesariamente limitaciones propias de la universidad sí podrían ser consideradas explícitamente en los planes de igualdad de la UCM. Según esta hipótesis, la UCM podría ayudar a limitar dichas trabas mediante implementación de políticas de apoyo a las mujeres, por ejemplo, mediante medidas de conciliación de sus vidas familiares y universitarias.

BLOQUE III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

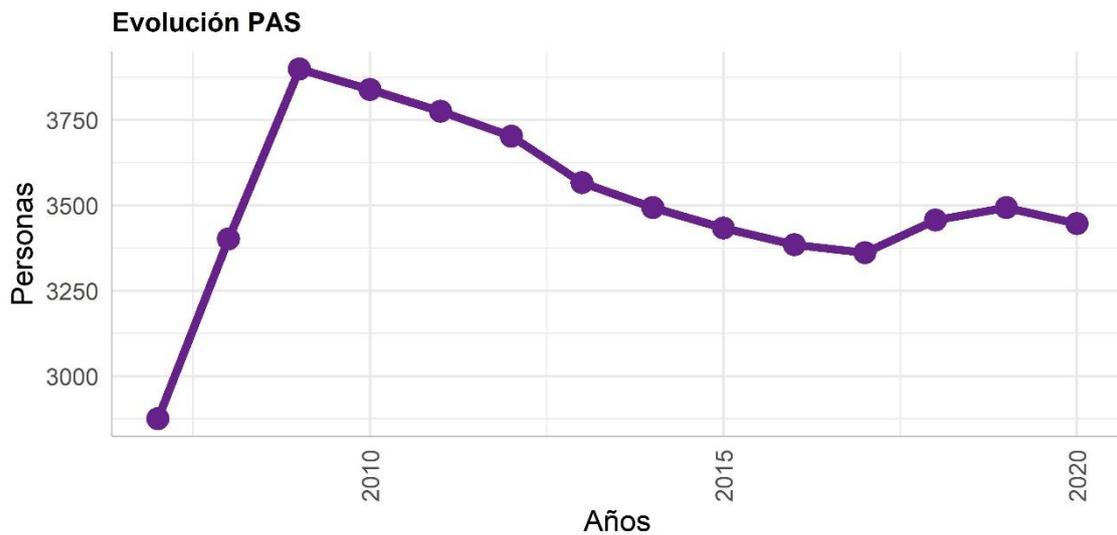
4. Análisis del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UCM

En este apartado pasamos a analizar las posibles brechas de género del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Complutense de Madrid. Comenzaremos analizando la distribución global del PAS según sexos y desagregando el total de efectivos según los grandes colectivos dentro del PAS, funcionario y laboral. Posteriormente se analizarán las brechas salariales dentro de cada uno de estos grandes colectivos del PAS según grupos y niveles profesionales

4.1. Evolución global del PAS según sexos

La evolución global del PAS en la última década ha seguido una clara tendencia decreciente (Figura 42). La plantilla global del PAS se ha pasado de las 3839 personas en 2010 a las 3447 en 2020, lo que supone una reducción global del -10.2% (Tabla 35).

Figura 42 Evolución del total de efectivos del PAS 2007-2020



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Tabla 35. Evolución PAS según Sexo

Año	TOTAL PERSONAS	Nº Varones	Nº Mujeres
2007	2875	1275	1600
2008	3402	1435	1967
2009	3899	1615	2284
2010	3839	1584	2255
2011	3776	1554	2222
2012	3703	1537	2166
2013	3567	1485	2082
2014	3494	1458	2036
2015	3434	1442	1992
2016	3385	1429	1956
2017	3362	1427	1935
2018	3457	1451	2006
2019	3494	1490	2004
2020	3447	1455	1992

Tasa de crecimiento 2010 - 2020		
TOTAL PERSONAS	Nº Varones	Nº Mujeres
-10.2%	-8.1%	-11.7%

Un aspecto destacable de la composición del PAS es que en este colectivo hay una presencia mayoritaria de mujeres (**Figura 43**), y a pesar de que la reducción de la plantilla a afectado más intensamente a las mujeres (con una caída del -11.7% en la última década) que a los varones del PAS (cuyo tamaño se redujo en un -8.1% en el mismo periodo) (**Tabla 35**), la participación de las mujeres en el PAS se ha mantenido estable en torno al 58% durante los últimos diez años (**Figura 44** y **Tabla 36**). Nos encontramos con un sector fuertemente feminizado (dentro de los límites del 40%-60% pero muy cerca del límite superior).

Figura 43 Evolución del PAS total según sexo

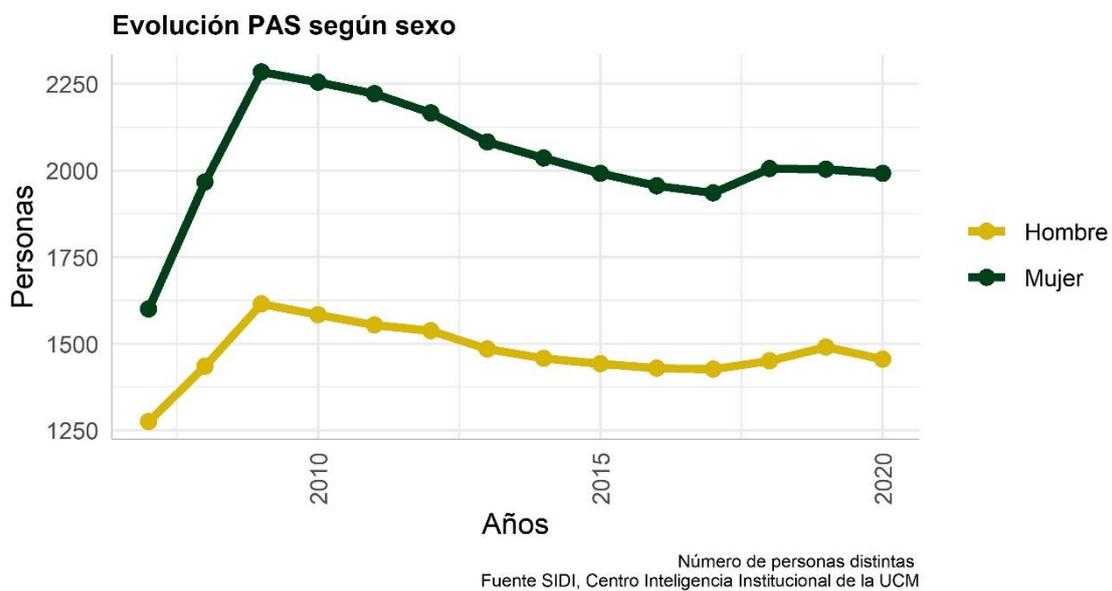


Figura 44 Evolución de la participación de mujeres y varones en el PAS total

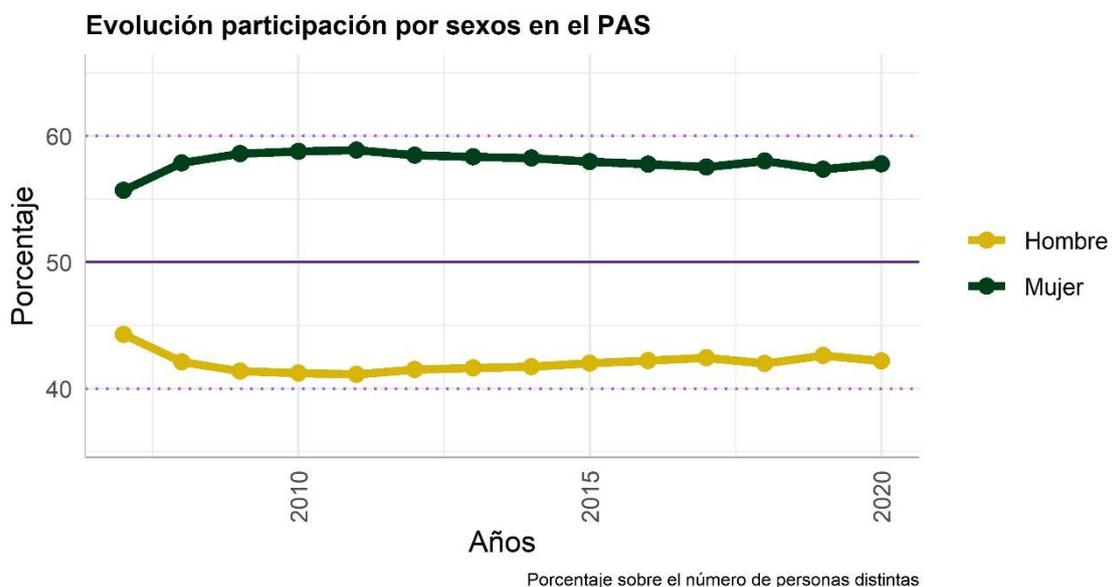


Tabla 36. Evolución participación varones y mujeres en el total del PAS

<i>Año</i>	<i>% Varones</i>	<i>% Mujeres</i>
2007	44.35%	55.65%
2008	42.18%	57.82%
2009	41.42%	58.58%
2010	41.26%	58.74%
2011	41.15%	58.85%
2012	41.51%	58.49%
2013	41.63%	58.37%
2014	41.73%	58.27%
2015	41.99%	58.01%
2016	42.22%	57.78%
2017	42.44%	57.56%
2018	41.97%	58.03%
2019	42.64%	57.36%
2020	42.21%	57.79%

4.2. Evolución del PAS según tipo de contrato

Dentro del Personal de Administración y Servicios de la UCM podemos diferenciar dos claros grupos, áreas, colectivos o tipos de contrato. Nos referimos al PAS laboral y al PAS funcionario. A su vez dentro de cada uno de estos colectivos podemos distinguir dos categorías según duración de su contrato Fijos o eventuales. Llegamos así a una primera clasificación del PAS en cuatro grandes colectivos (Laboral Fijo, Laboral Temporal, Funcionario de Carrera y Funcionario Interino) cuyas estructuras y salariales y relación de puestos de trabajo están claramente diferenciados. Es por ello por lo que utilizaremos esta primera clasificación del PAS para abordar el presente informe diagnóstico del II plan de igualdad.

La **Figura 45** muestra la importancia relativa de cada uno de estos cuatro colectivos del PAS. Como puede observarse, **la composición del PAS se ha mantenido estable a lo largo de los últimos diez años repartida en torno un 50% del PAS funcionario y un 50% PAS laboral** (en 2020 un 50.4% era funcionario y un 49.6% laboral). A lo largo de estos años lo que sí ha cambiado es el peso del **personal con contrato temporal o eventual, que han ido ganando peso tanto entre el PAS laboral como el funcionario**, pasando del 17.7% el PAS eventual en 2010 hasta el 27.7% en 2020. Más concretamente, en el 2020, y a pesar de que la gran mayoría del PAS tenía una relación contractual permanente, **el 30% del PAS Laboral y el 25% del funcionario tenían carácter temporal o no permanente (Figura 46)**.

En cuanto a la participación por sexos en cada uno de estos cuatro colectivos sí se aprecian rasgos claramente diferenciados de un colectivo a otro (**Figura 47**). Así, **entre el PAS funcionario existe una clara mayoría de mujeres, mientras que entre el PAS laboral la presencia de las mujeres es minoritaria (Figura 48)**. Más concretamente, tanto entre el PAS funcionario de carrera como el interino el porcentaje de mujeres se situó en el 72% y el 80% en el 2020, superando el límite del 40%-60%, y además de manera continuada en el tiempo (**Tabla 37**).

El PAS laboral, por el contra es un colectivo masculinizado. La mayoría del PAS laboral fijo, el 61% en 2020, está compuesto por varones, sin que se aprecie una tendencia clara de reducción de su peso. Sólo entre el PAS laboral temporal, a pesar de que la participación de los varones también es mayoritaria, del 53% en 2020, es el único colectivo del PAS en el que la participación por sexos se encuentra integrada en términos de género, es decir, dentro de los márgenes del 40%-60% (**Tabla 37**).

Figura 45 Evolución de la composición del PAS según colectivo

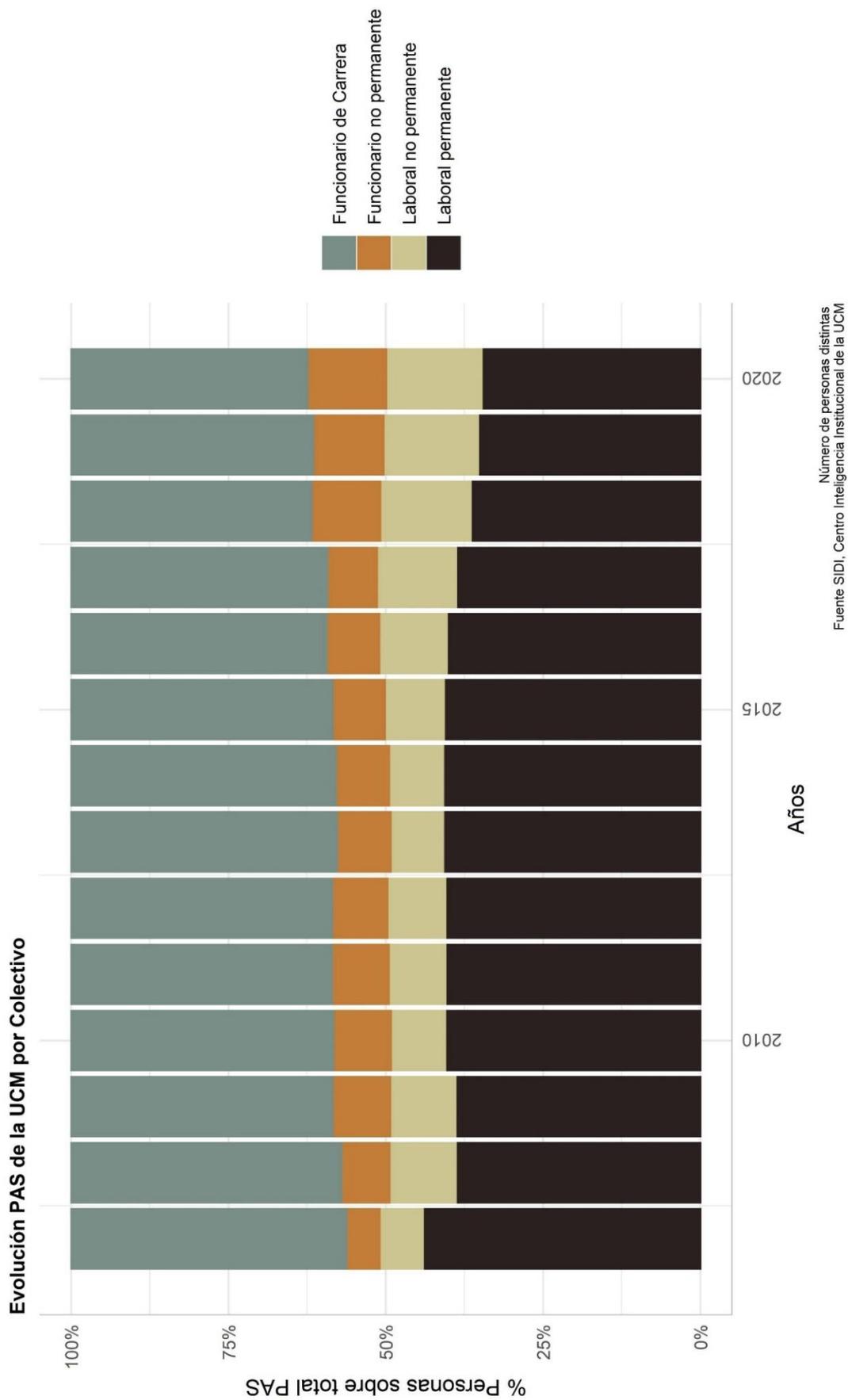


Figura 46 Composición del PAS según colectivo 2010 y 2020

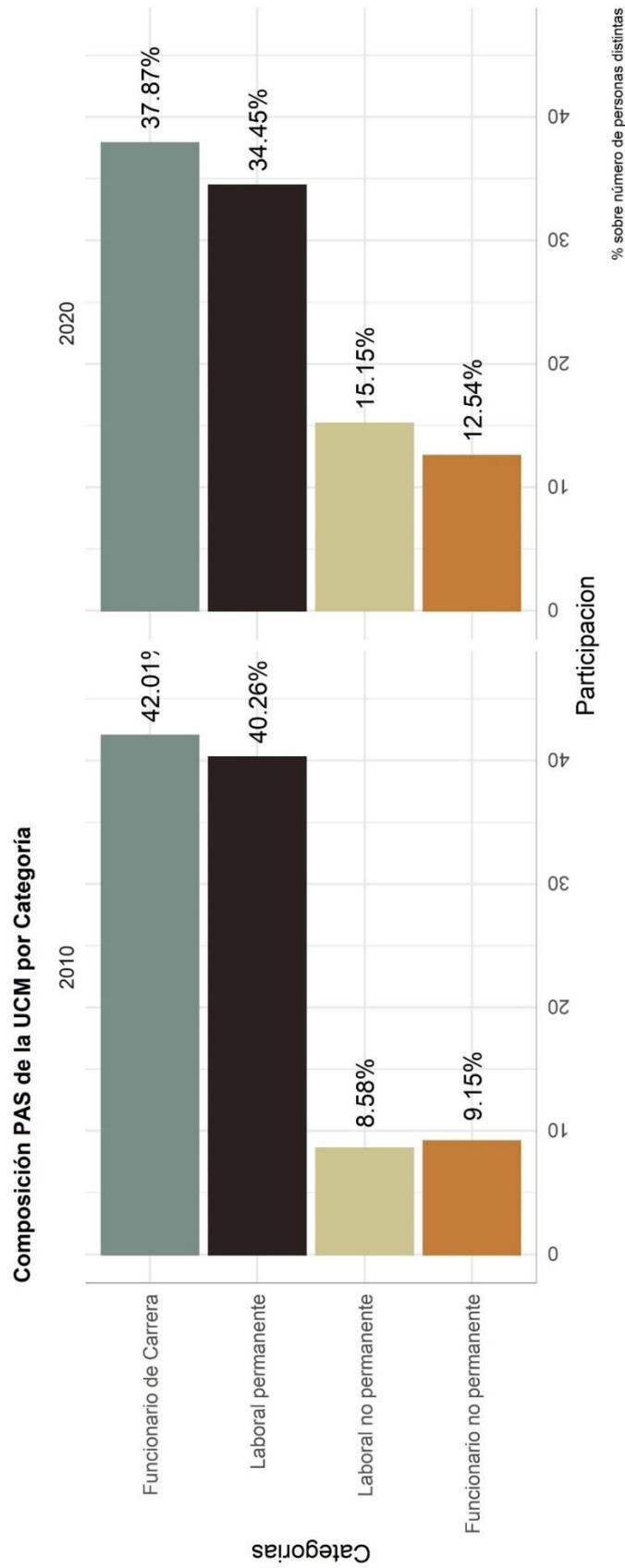


Figura 47 Evolución del PAS según colectivo y sexo

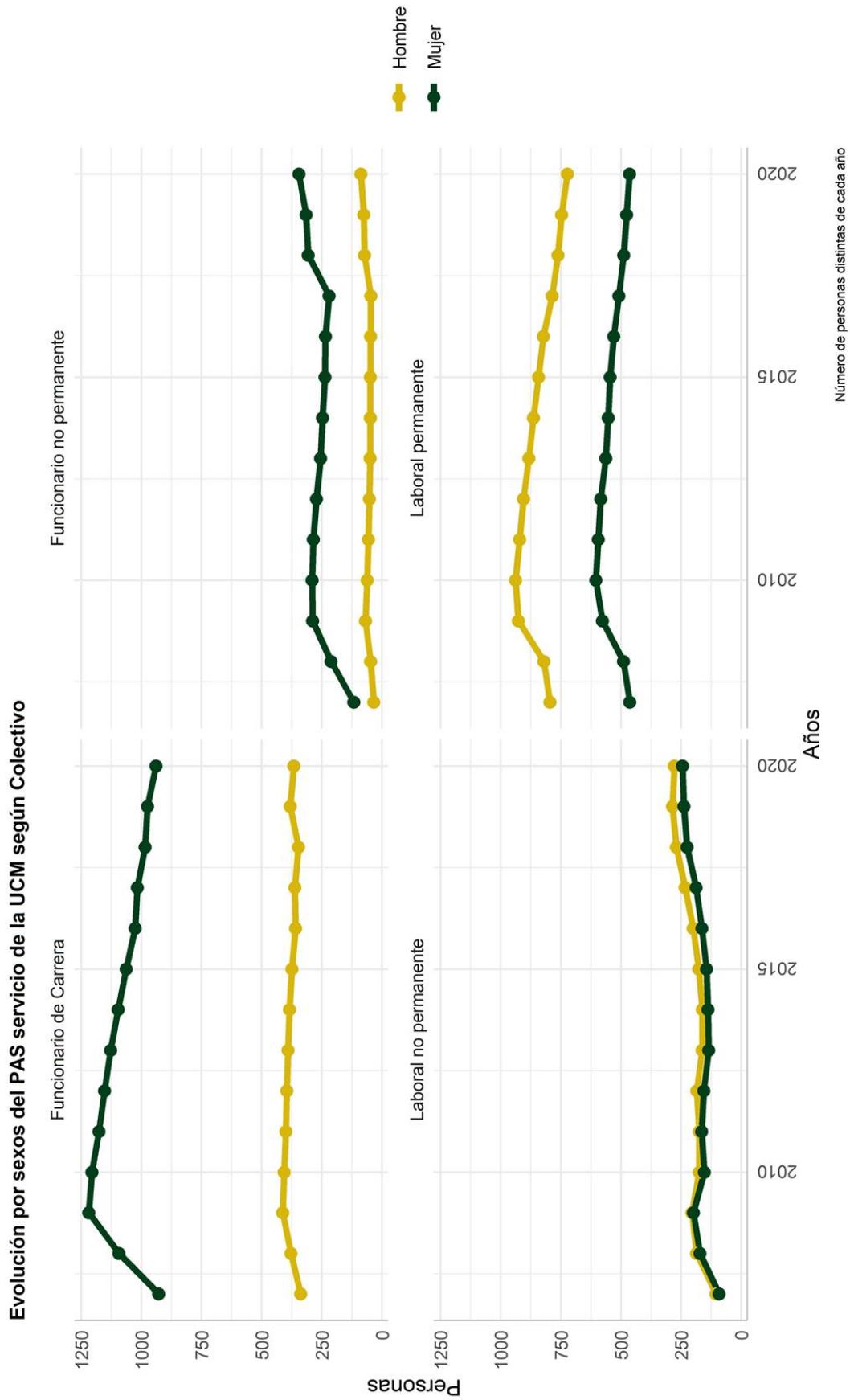


Figura 48 Evolución de la participación de mujeres y varones del PAS según colectivo

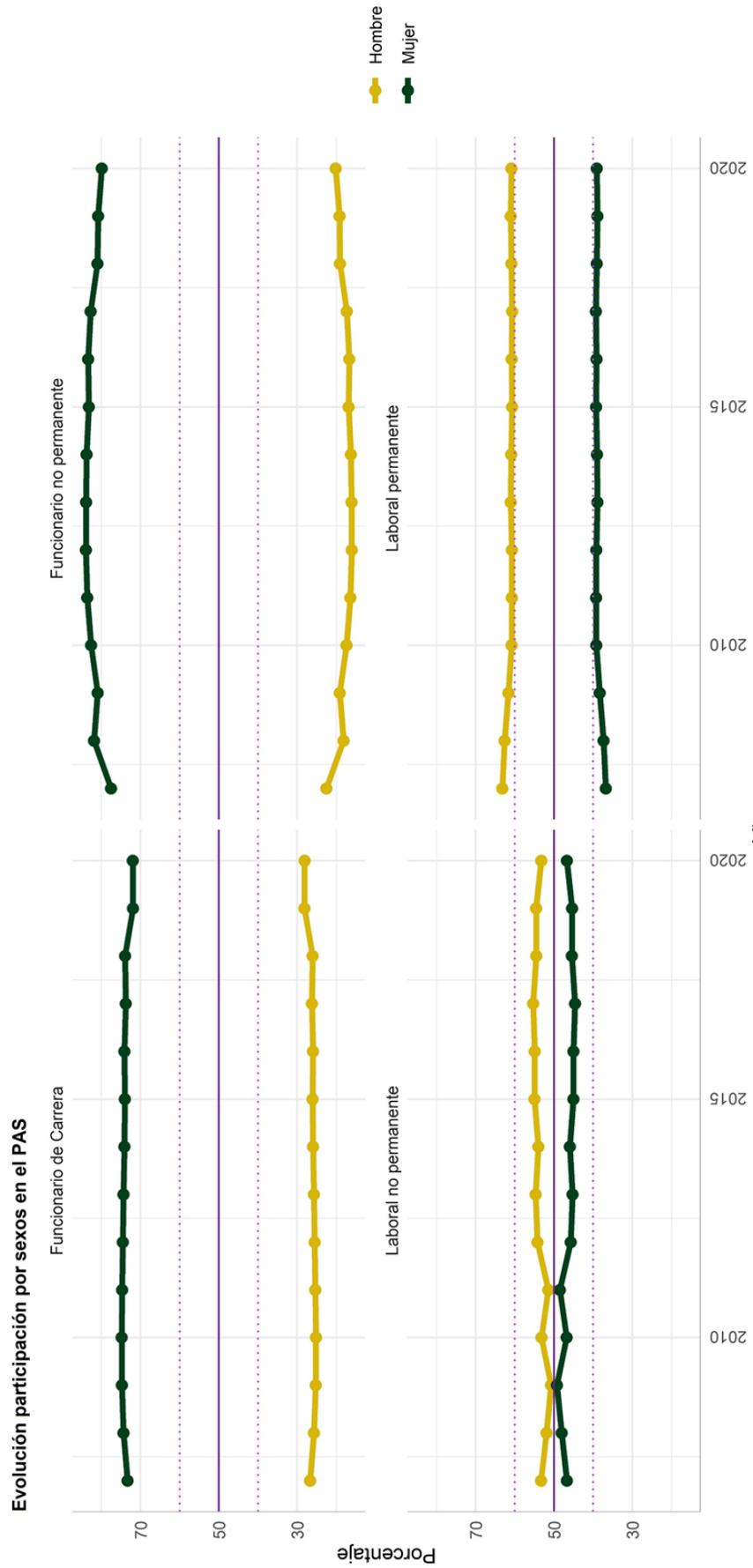


Tabla 37. Evolución de la Participación de la Mujer en el PAS según colectivo

Año	Funcionario de Carrera	Funcionario no permanente	Laboral no permanente	Laboral permanente	Total PAS
2007	73.30%	77.48%	46.70%	36.80%	55.71%
2008	74.30%	81.85%	48.04%	37.38%	57.87%
2009	74.74%	80.90%	49.26%	38.36%	58.61%
2010	74.80%	82.62%	46.81%	39.18%	58.77%
2011	74.67%	83.58%	48.53%	39.25%	58.88%
2012	74.48%	83.95%	45.75%	39.22%	58.48%
2013	74.31%	83.88%	45.30%	38.93%	58.36%
2014	74.07%	83.73%	46.00%	39.03%	58.26%
2015	73.97%	83.16%	45.03%	39.27%	57.98%
2016	74.08%	83.33%	45.05%	39.17%	57.77%
2017	73.75%	82.71%	44.66%	39.31%	57.54%
2018	73.95%	80.95%	45.45%	39.09%	58.02%
2019	71.88%	80.82%	45.42%	38.92%	57.37%
2020	71.95%	79.86%	46.74%	39.09%	57.81%

4.3. Evolución del PAS según grupo de titulación

Otra clasificación del PAS que también recoge diferencias en los puestos de trabajo y en el esquema de remuneraciones es la que atiende a los grupos de titulación. La **Tabla 38** muestra el número de personas de cada grupo, siendo los que mayor porcentaje concentran los grupos C1, C2, y C3 (un 31%, 33% y 18% en 2020 respectivamente) (**Tabla 39** y **Figura 49**). Los siguientes grupos en importancia, ya a más distancia son el A2 y el A3, con un peso en 2020 del 9% y del 5% respectivamente.

El análisis de la participación de la mujer en cada grupo de titulación muestra que en los dos grupos que mayor porcentaje de PAS concentran, el C1 y el C2, la participación de las mujeres es claramente mayoritario, situándose en porcentajes muy próximos al 60%. El grupo C3, aunque con mayoría también de mujeres se encuentra integrado en términos de género (con porcentajes de participación de varones y mujeres próximos al 50%). El grupo A1 también se encuentra actualmente integrado en términos de género, si bien es un grupo donde tradicionalmente ha habido un mayor peso de los varones que de las mujeres (siempre dentro de los márgenes del 40%-60%). El grupo A2, por su parte, es de los mayoritarios el que tiene una representación más feminizada con una participación de las mujeres en 2020 superior al 60%. Por su parte, los grupos minoritarios B1 y B2 que concentran un 1% y un 3% del total del PAS respectivamente, son grupos con una mayoría de varones, el grupo B1 con una participación de los varones todavía por encima de los límites del 60%, y el B2 integrado en términos de género (dentro de los límites del 40%-60% de participación por sexos).

En el **anexo** se recoge la participación por sexos en estos grupos de titulación según el colectivo o tipo de contrato (laboral o funcionario, permanente o no permanente). A modo de resumen podemos destacar: que la mayoría del PAS funcionario de carrera (el 54%) se encuentra en el grupo C1, y dentro de este colectivo sólo el grupo A1 (7.36% del total) se encuentra integrado en términos de género (el resto de grupos se encuentran fuertemente feminizado); la gran mayoría del PAS funcionario no permanente (el 96%) se encuentra concentrado en el grupo C2, que es además un grupo altamente feminizado; en el PAS laboral permanente, la mayor parte se encuentra en los grupos C3, C2, C1 (con una concentración del 32%, el 27 y el 23% respectivamente), pero sólo el grupo C3 se encuentra integrado en términos de género, estando fuertemente masculinizados los otros dos grupos C2 y C1 (con una participación de los varones por encima del 60%); en el PAS laboral también el grupo C3 es el mayoritario y el único integrado en términos de género, estando los C2 y C1 fuertemente masculinizados.

Figura 49 Evolución del PAS según Grupo de Titulación

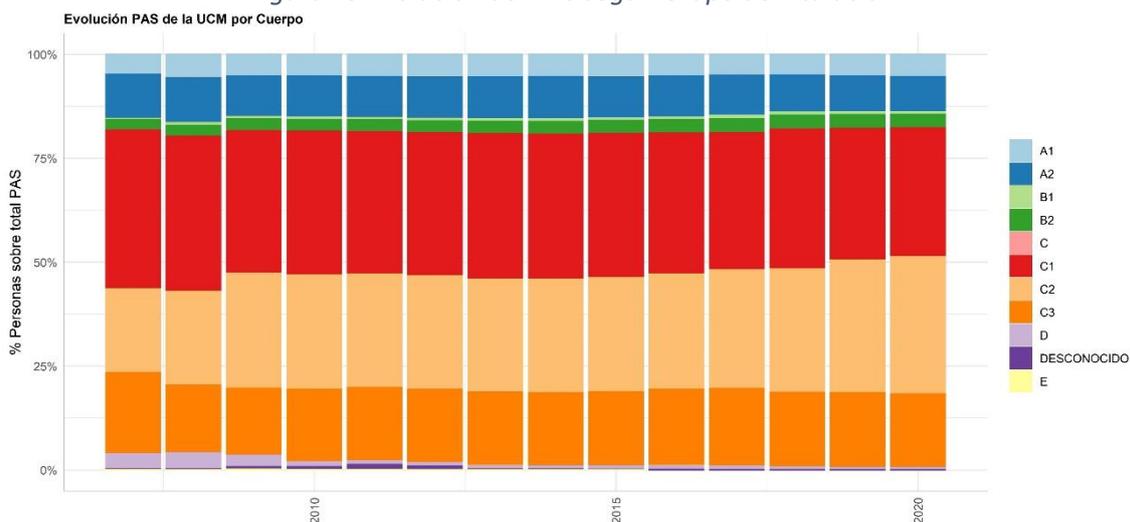


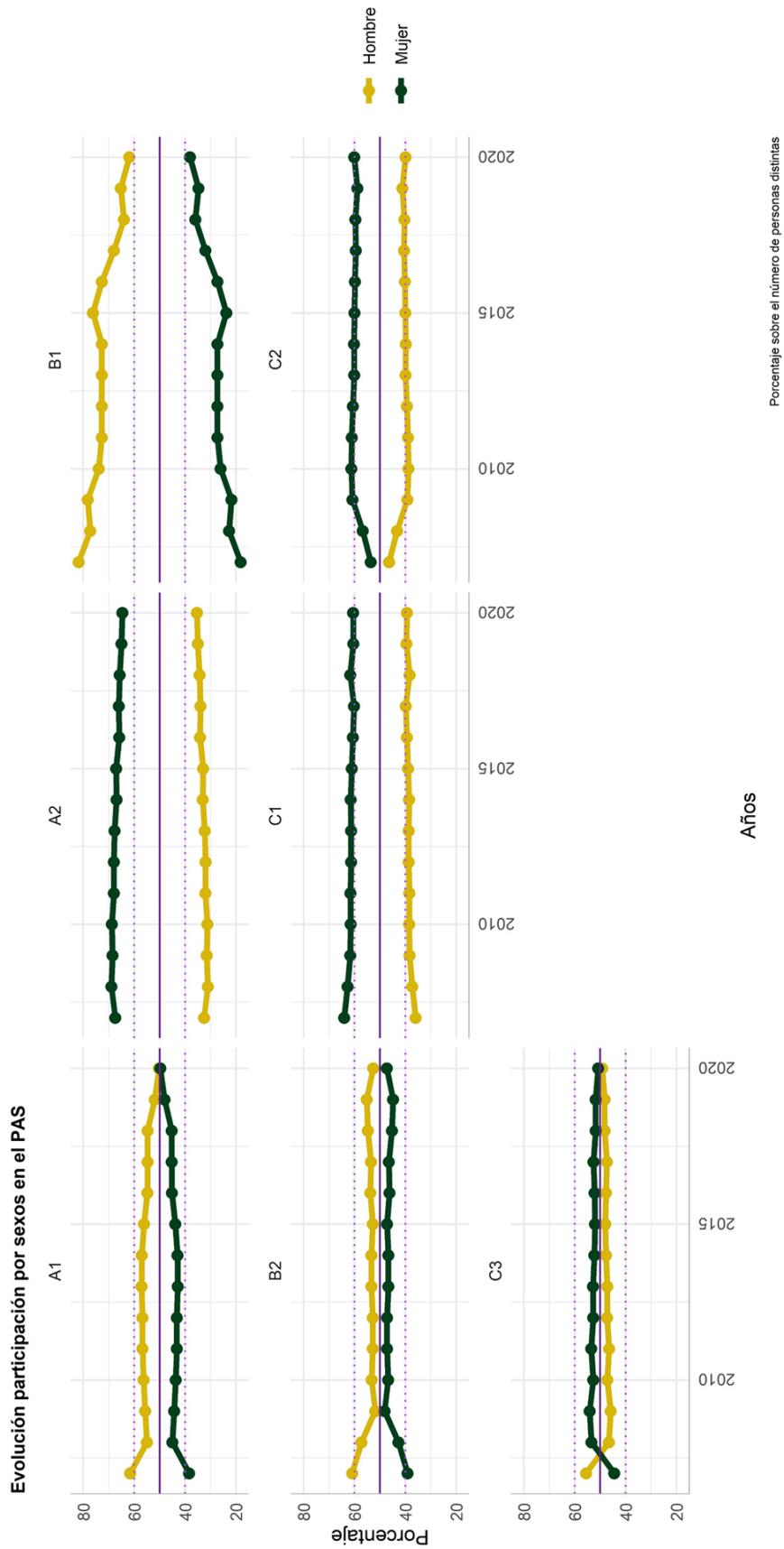
Tabla 38. Evolución del PAS según Grupo de Titulación

Año	TOTAL PERSONAS	A1	A2	B1	B2	C	C1	C2	C3	D	NA	E
2007	2872	138	304	11	69	1	1096	580	560	105	6	2
2008	3399	191	367	22	89	1	1267	768	552	130	10	2
2009	3895	201	381	23	110	.	1337	1076	628	106	24	9
2010	3835	199	381	23	107	.	1324	1055	669	45	27	5
2011	3772	201	372	22	106	.	1292	1030	665	34	46	4
2012	3702	201	369	22	106	.	1271	1012	656	30	33	2
2013	3566	191	362	22	105	.	1247	970	631	28	8	2
2014	3493	186	357	22	105	.	1218	956	612	28	7	2
2015	3432	187	340	21	106	.	1188	943	611	28	7	1
2016	3384	175	337	22	106	.	1146	938	624	29	7	.
2017	3361	170	324	25	114	.	1109	962	625	30	2	.
2018	3456	170	309	25	117	.	1161	1029	618	25	2	.
2019	3493	181	303	23	116	.	1104	1116	628	21	1	.
2020	3446	183	294	21	112	.	1065	1140	610	20	1	.
2021	3429	179	280	21	112	.	1009	1173	634	21	.	.

Tabla 39. Importancia relativa de cada Grupo de Titulación en el total del PAS

Año	A1	A2	B1	B2	C	C1	C2	C3	D	NA	E
2007	4.81%	10.58%	0.38%	2.40%	0.03%	38.16%	20.19%	19.50%	3.66%	0.21%	0.07%
2008	5.62%	10.80%	0.65%	2.62%	0.03%	37.28%	22.59%	16.24%	3.82%	0.29%	0.06%
2009	5.16%	9.78%	0.59%	2.82%	.	34.33%	27.63%	16.12%	2.72%	0.62%	0.23%
2010	5.19%	9.93%	0.60%	2.79%	.	34.52%	27.51%	17.44%	1.17%	0.70%	0.13%
2011	5.33%	9.86%	0.58%	2.81%	.	34.25%	27.31%	17.63%	0.90%	1.22%	0.11%
2012	5.43%	9.97%	0.59%	2.86%	.	34.33%	27.34%	17.72%	0.81%	0.89%	0.05%
2013	5.36%	10.15%	0.62%	2.94%	.	34.97%	27.20%	17.69%	0.79%	0.22%	0.06%
2014	5.32%	10.22%	0.63%	3.01%	.	34.87%	27.37%	17.52%	0.80%	0.20%	0.06%
2015	5.45%	9.91%	0.61%	3.09%	.	34.62%	27.48%	17.80%	0.82%	0.20%	0.03%
2016	5.17%	9.96%	0.65%	3.13%	.	33.87%	27.72%	18.44%	0.86%	0.21%	.
2017	5.06%	9.64%	0.74%	3.39%	.	33.00%	28.62%	18.60%	0.89%	0.06%	.
2018	4.92%	8.94%	0.72%	3.39%	.	33.59%	29.77%	17.88%	0.72%	0.06%	.
2019	5.18%	8.67%	0.66%	3.32%	.	31.61%	31.95%	17.98%	0.60%	0.03%	.
2020	5.31%	8.53%	0.61%	3.25%	.	30.91%	33.08%	17.70%	0.58%	0.03%	.

Figura 50 Evolución de la participación por sexos del PAS según Grupo de Titulación



4.4. Evolución del PAS según edad

El análisis de la distribución y la evolución de las edades del PAS permite visualizar cómo ha sido la dinámica de este colectivo según sexos, es decir, cómo han sido los procesos de entrada y salida del PAS según sexos.

Como ya se ha visto en las anteriores secciones, en términos generales, el tamaño plantilla del PAS ha venido marcado por un retroceso en los últimos 10 años. La incorporación de nuevos efectivos al PAS, por consiguiente, no parece que haya cubierto las salidas por jubilaciones o por otros motivos. Esta dinámica determina que **durante el periodo 2010-2020 se haya producido un fuerte envejecimiento este colectivo**, con un incremento continuado de la edad media (Figura 51), y con un desplazamiento hacia la derecha de toda la distribución de edades (Figura 52). La edad modal del conjunto del PAS ha pasado de los 47 años en 2010 a los 57 años en 2020.

Figura 51 Evolución de la edad media del PAS

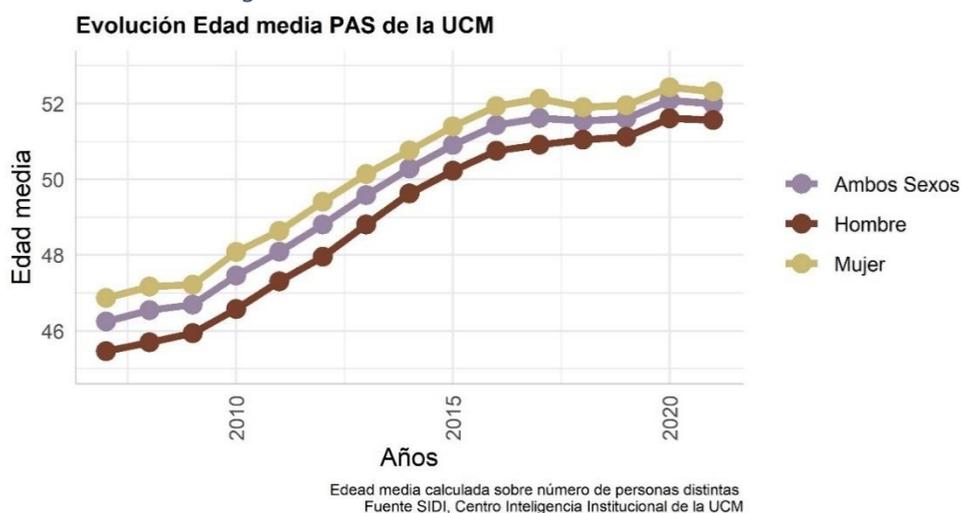
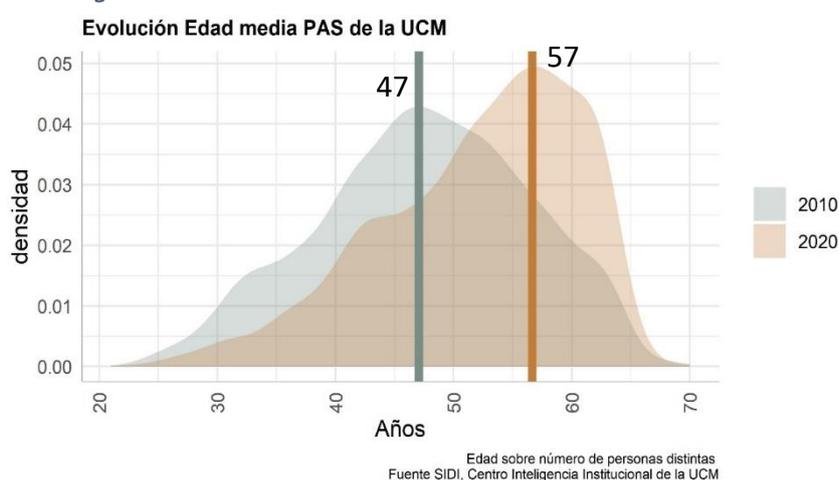


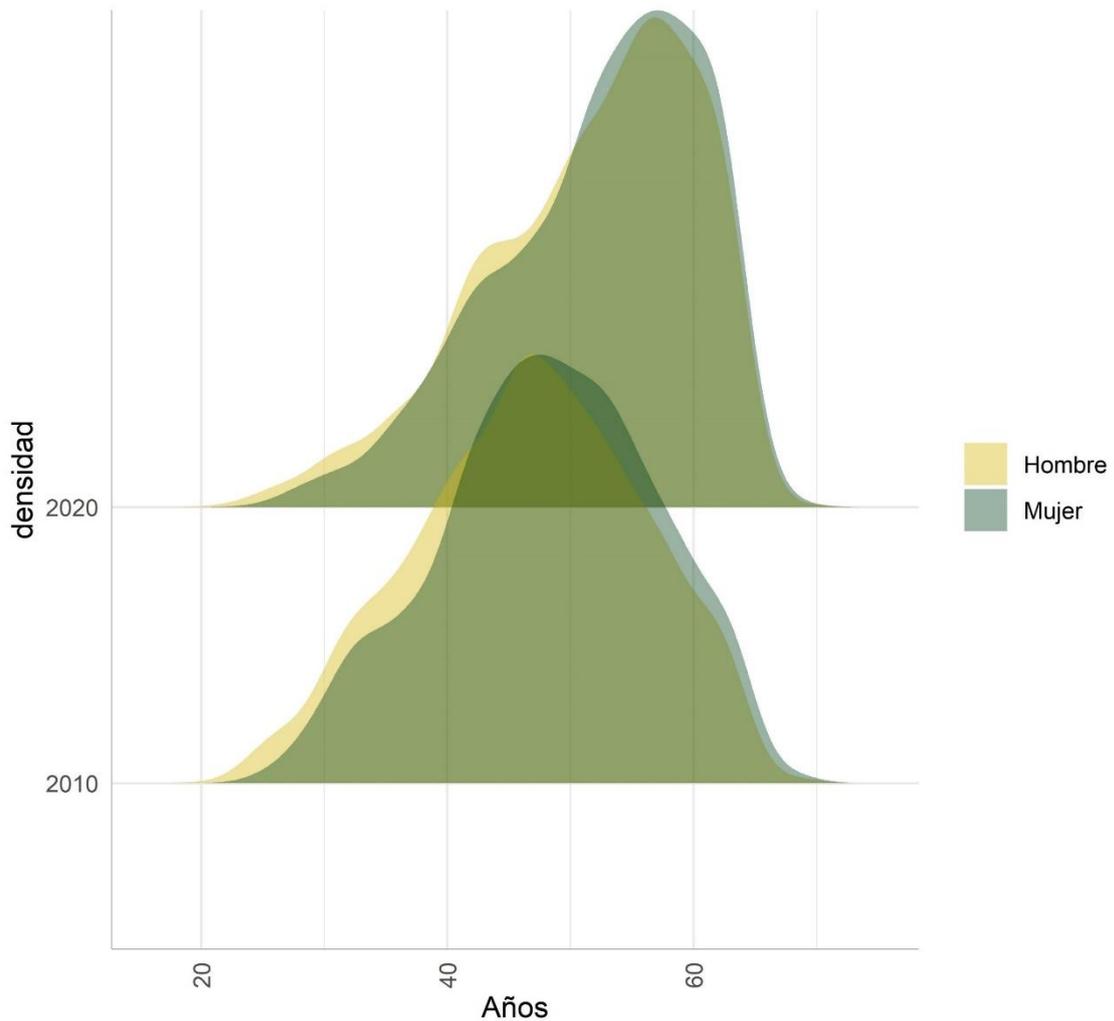
Figura 52 Evolución de la distribución de la edad del PAS



En general, la presencia de las mujeres es mayoritaria dentro del PAS. Además, la edad media de las mujeres ha sido tradicionalmente algo superior a la de los varones. En 2010, por ejemplo, la distribución de edades entre las mujeres del PAS se encontraba desplazada hacia la derecha en relación con la de los varones, reflejo de ese relativamente mayor envejecimiento de las mujeres frente a los varones del PAS (**Figura 53**). En 2020, sin embargo, y seguramente como consecuencia de los procesos de jubilación del personal, los patrones en cuanto a la distribución de edades de varones y mujeres ha ido convergiendo y solapándose uno sobre el otro.

Figura 53 Evolución de la distribución de la edad del PAS según sexo

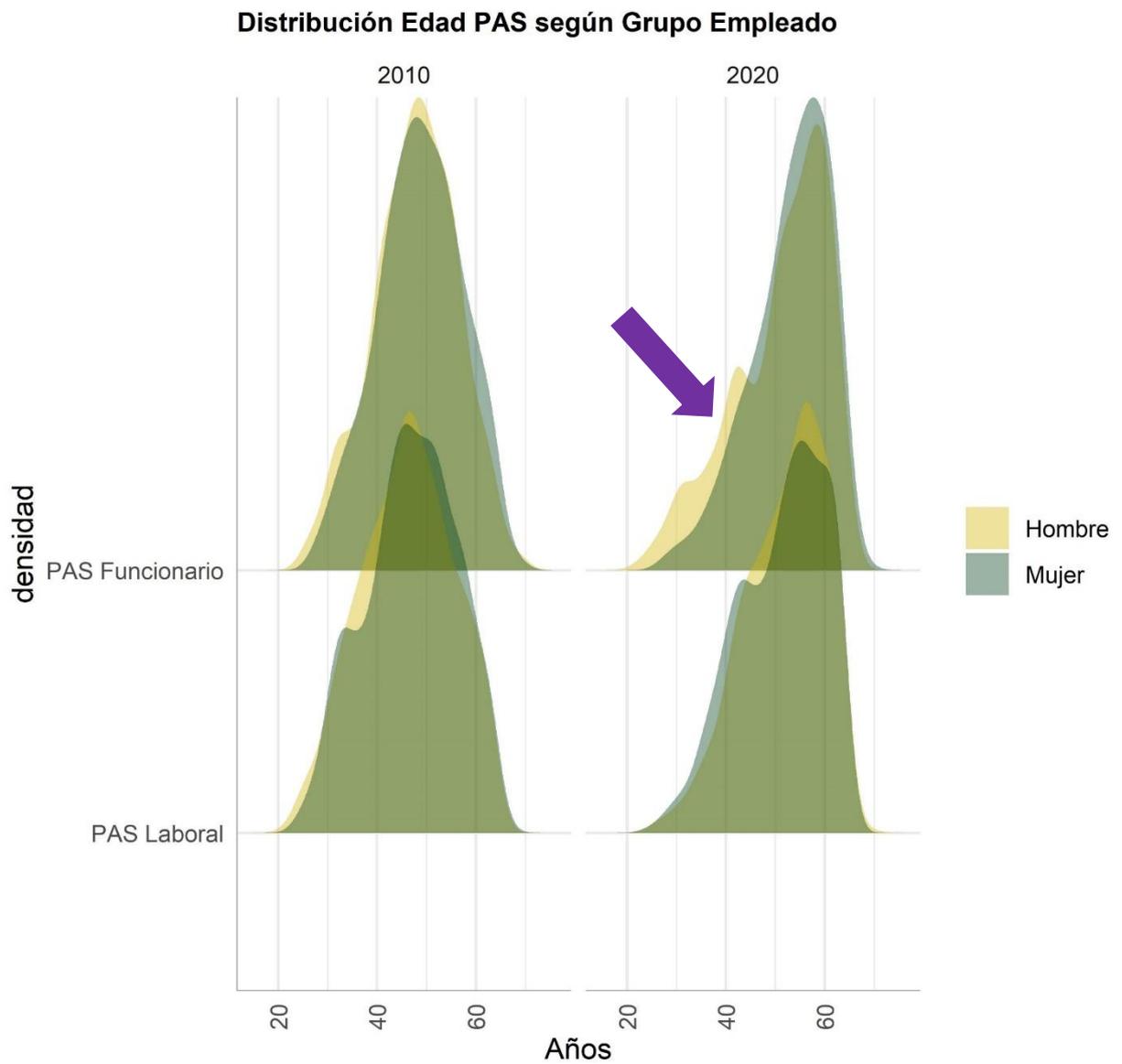
Evolución Edad media del PAS de la UCM según sexo



Edad sobre número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

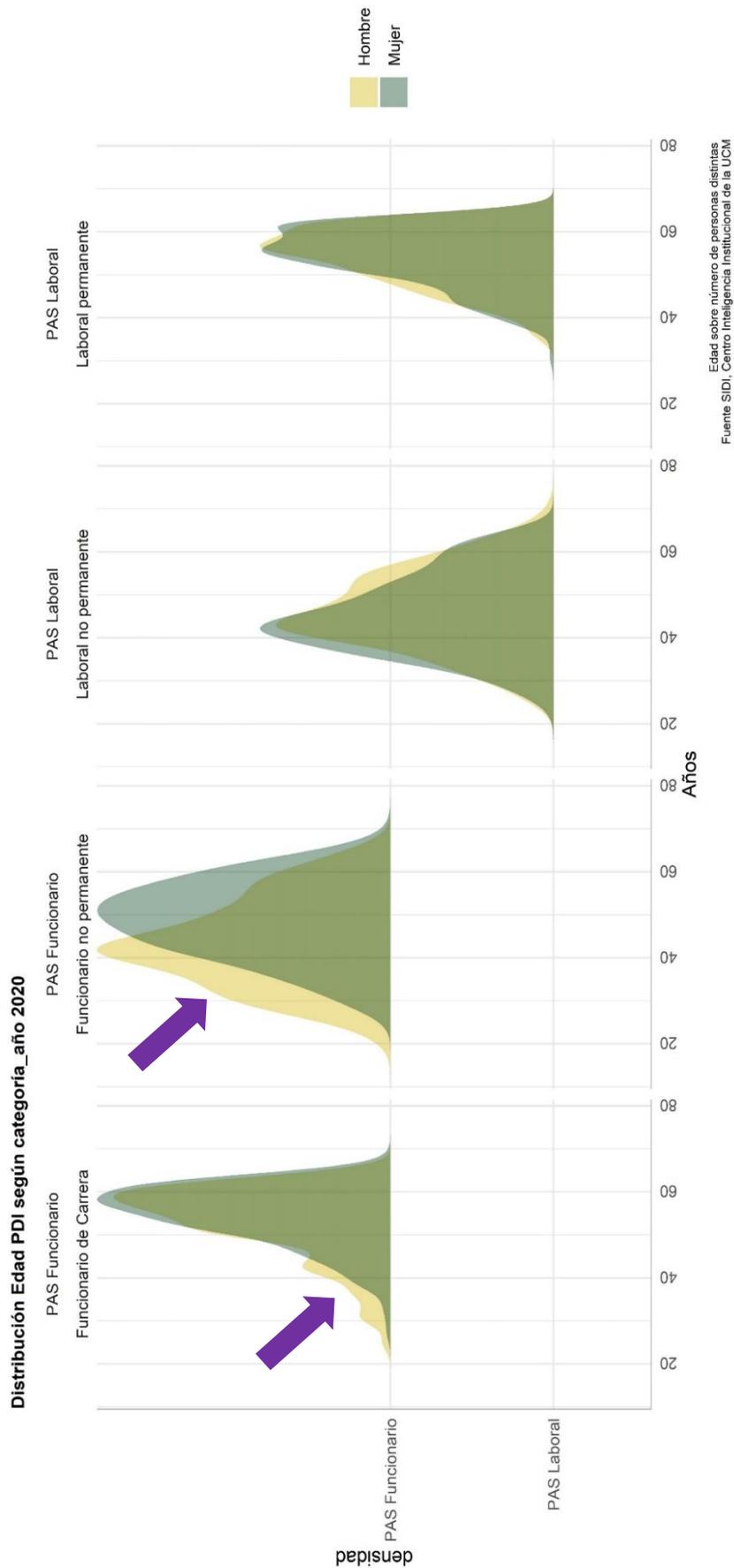
A pesar de esta convergencia en la distribución de la edad, lo cierto es que la edad media de los varones sigue siendo ligeramente inferior a la de las mujeres. Ello podría estar explicado por los procesos de incorporación de nuevo personal, más joven, que han venido protagonizados por los varones. Este efecto se refleja en la aparición de un mayor porcentaje de varones que de mujeres entre la población más joven en la figura de distribución de edades, fundamentalmente entre el colectivo del PAS funcionario (Figura 54), tanto en el funcionario de carrera, pero sobre todo en el interino (Figura 55), que recordemos era ya en 2010 un colectivo fuertemente feminizado.

Figura 54 Evolución de la distribución de la edad según colectivo del PAS



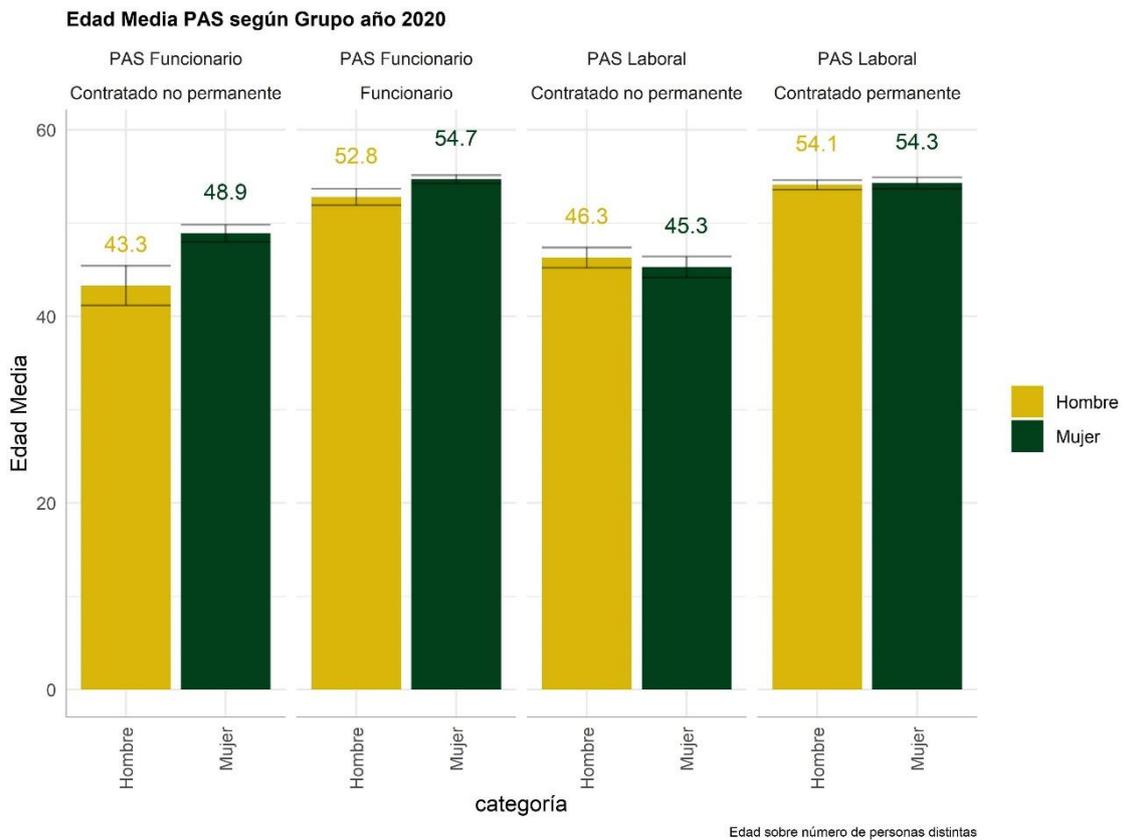
Edad sobre número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 55 Distribución de la edad según sexo y colectivo del PAS



Como consecuencia de lo anterior, los datos de la **Figura 56** muestran que en 2020 apenas existen diferencias (estadísticamente no significativas) entre las edades medias de mujeres y varones del personal laboral (mayores para el PAS permanente que para el temporal); pero que las edades medias de los varones entre el personal funcionario sí son estadísticamente inferiores a las de las mujeres, sobre todo entre el PAS funcionario interino donde la diferencia de edad supera los cinco años.

Figura 56 Edad media en 2020 según sexo y colectivo del PAS



4.5. Retribuciones del PAS según sexos, grupos y niveles

La brecha salarial de género se sitúa en el 2.7% para el conjunto del PAS, inferior a la brecha global de la UCM y a la del colectivo del PDI (Tabla 40). En este apartado profundizaremos en el análisis de esta brecha de género analizando las retribuciones brutas de varones y mujeres en cada uno de los colectivos del PAS (funcionario y laboral, permanente y no permanente) y grupos de titulación considerados en este informe diagnóstico.

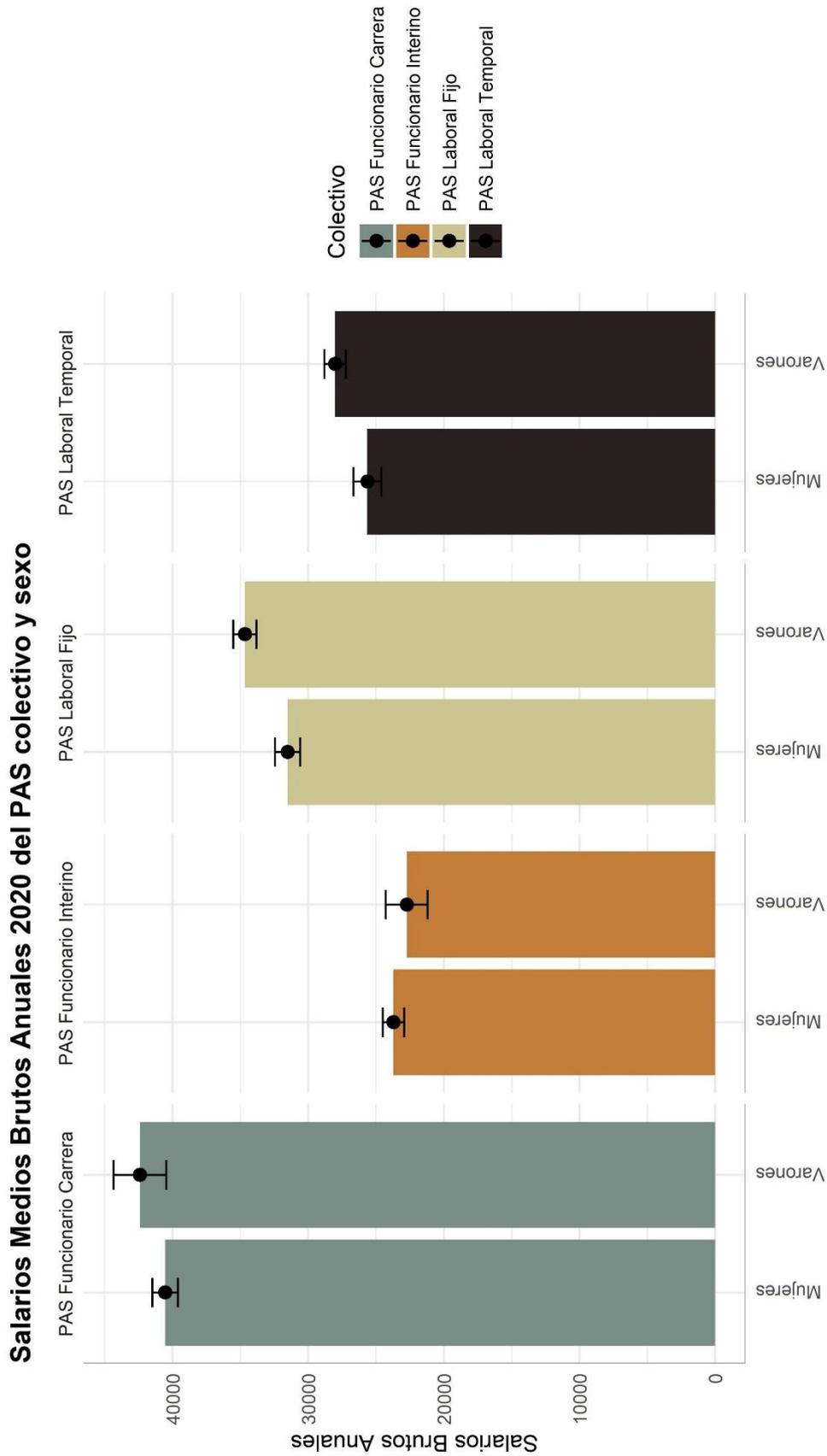
Tabla 40. Brecha salarial de género media y mediana en el PAS durante 2020

Salarios Medios y Medianos		
Sexo	SalarioMedio	SalarioMediano
Mujeres	33,732.03 €	31,751.80 €
Varones	34,671.25 €	33,480.82 €
Ambos Sexos	34,129.61 €	32,599.38 €
Salarios Brutos Anuales		
Brecha	939.22 €	1,729.02 €
Brecha%	2.7%	5.2%

Tabla 41. Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo

Colectivo PAS	Sexo	N	Salario Medio	Salario Mediano	Salario Modal
PAS Funcionario Carrera	Varones	370	42,409 €	39,512 €	39,495 €
PAS Funcionario Carrera	Mujeres	940	40,551 €	38,628 €	39,419 €
PAS Funcionario Carrera	Ambos Sexos	1310	41,076 €	38,935 €	39,422 €
PAS Funcionario Interino	Varones	85	22,738 €	25,218 €	25,294 €
PAS Funcionario Interino	Mujeres	341	23,720 €	25,525 €	25,293 €
PAS Funcionario Interino	Ambos Sexos	426	23,524 €	25,385 €	25,286 €
PAS Laboral Fijo	Varones	727	34,672 €	34,620 €	34,583 €
PAS Laboral Fijo	Mujeres	464	31,527 €	31,166 €	29,610 €
PAS Laboral Fijo	Ambos Sexos	1191	33,447 €	33,598 €	34,203 €
PAS Laboral Temporal	Varones	278	28,019 €	29,271 €	30,696 €
PAS Laboral Temporal	Mujeres	244	25,648 €	25,545 €	24,726 €
PAS Laboral Temporal	Ambos Sexos	522	26,910 €	27,496 €	24,895 €
Total PAS	Varones	1460	34,671 €	33,481 €	32,579 €
Total PAS	Mujeres	1989	33,732 €	31,752 €	26,348 €
Total PAS	Ambos Sexos	3449	34,130 €	32,599 €	26,226 €

Figura 57 Salarios brutos anuales del PAS durante 2020 según tipo de colectivo y sexo



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

La **Tabla 41** y la **Figura 57** muestran información de los salarios brutos anuales de los diferentes colectivos del PAS. Las mayores remuneraciones medias corresponden al PAS funcionario de carrera (41.076 € de media), seguidos del PAS laboral fijo (33.447€), el PAS laboral temporal (26.910 €) y el PAS funcionario interino (23524 €). En todos los casos el salario medio, mediano y modal de los varones es superior al de las mujeres. Sólo en el caso del PAS funcionario interino la brecha tiene signo negativo (las mujeres ganan en promedio por encima de los varones)

Estas cantidades permiten desagregar la brecha salarial según colectivos del PAS (**Tabla 42**). Las mayores brechas salariales de género se dan entre el PAS Laboral, que se sitúan en un 9.1% para el personal fijo, y un 8.5% para el temporal. La brecha en el PAS funcionario de Carrera se sitúa en el 4.4% en media. En el caso del PAS funcionario interino existe una brecha negativa del -4.3%.

Tabla 42. Brecha salarial de género durante 2020 según tipo de colectivo del PAS

<i>Colectivo PAS</i>	<i>Salario Medio</i>	<i>Salario Mediano</i>
PAS Funcionario Carrera	4.4%	2.2%
PAS Funcionario Interino	-4.3%	-1.2%
PAS Laboral Fijo	9.1%	10.0%
PAS Laboral Temporal	8.5%	12.7%
Total PAS	2.7%	5.2%

Nota la brecha se calcula aplicando la siguiente fórmula sobre los salarios medios y medianos de cada colectivo del PAS: $(\text{Salario}_{\text{varones}} - \text{Salario}_{\text{mujeres}}) / \text{Salario}_{\text{varones}}$. Como consecuencia, las brechas globales no pueden calcularse como la media de las brechas de cada colectivo

La **Figura 58** y la **Tabla 43** muestran los salarios medios y las brechas de género según tipo de colectivo y para cada grupo de titulación. **Sólo en una categoría, la del PAS laboral temporal del grupo B2 aparece una brecha media que requiera una especial atención (47.7%)**. Este colectivo es ciertamente minoritario (un 2.38% del PAS laboral temporal y un 0.36% del total de la plantilla del PAS), a pesar de ello debería analizarse con mayor detalle esta situación y proporcionar una justificación de esta brecha al superar el 25%, que es la referencia máxima establecida el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Figura 58 Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación del PAS

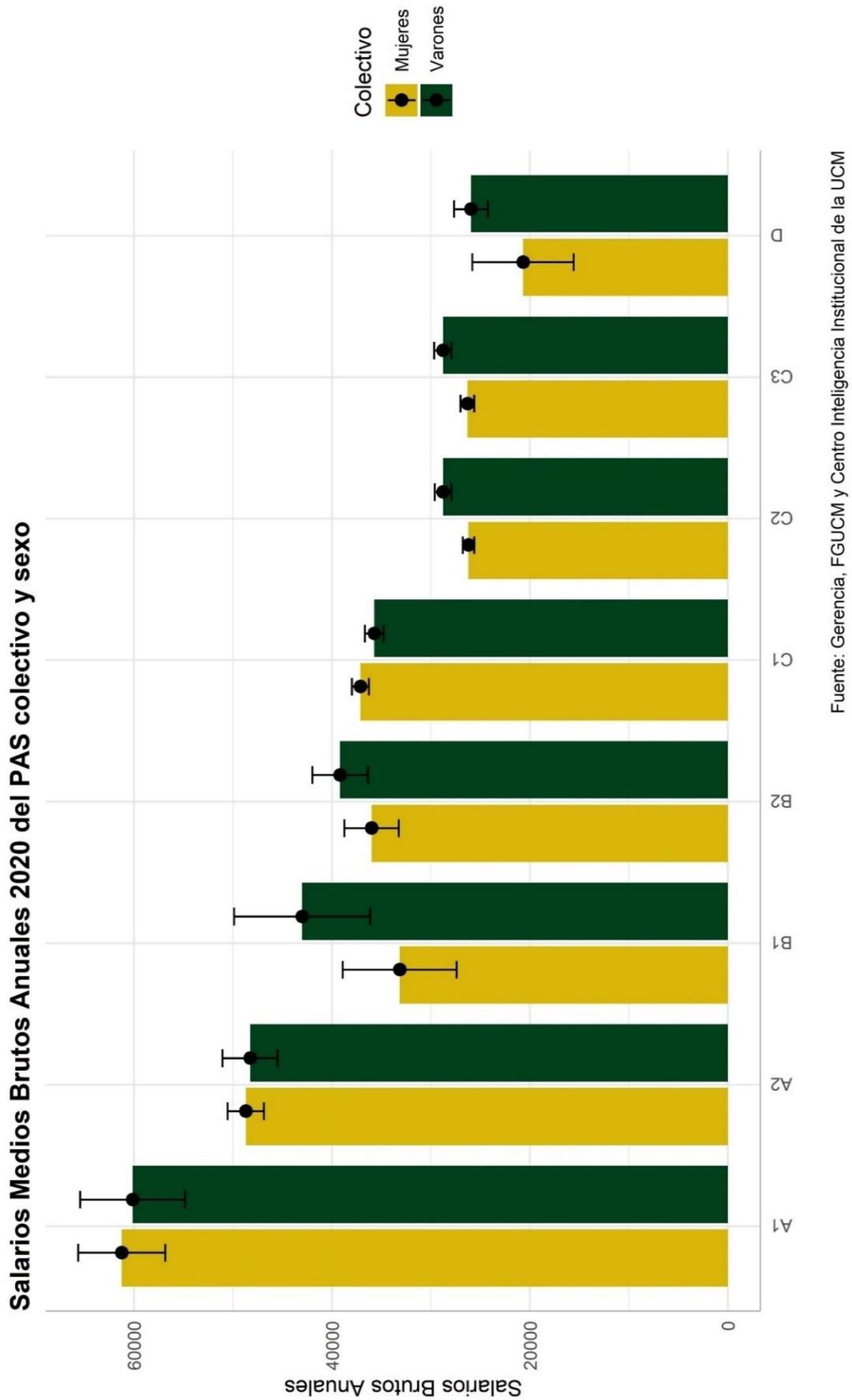


Tabla 43. Brecha salarial de género durante 2020 según grupo de titulación y colectivo del PAS

Grupo_PAS	Cuerpo_PAS	Mujeres	Varones	Total	Brecha
PAS Funcionario Carrera	A1	71,899 €	68,072 €	70,084 €	-5.6%
PAS Funcionario Carrera	A2	50,414 €	52,220 €	50,966 €	3.5%
PAS Funcionario Carrera	C1	38,674 €	39,296 €	38,825 €	1.6%
PAS Funcionario Carrera	C2	28,235 €	24,624 €	27,163 €	-14.7%
PAS Funcionario Interino	C1	29,993 €	31,241 €	30,305 €	4.0%
PAS Funcionario Interino	C2	23,607 €	22,533 €	23,394 €	-4.8%
PAS Laboral Fijo	A1	50,348 €	53,849 €	52,510 €	6.5%
PAS Laboral Fijo	A2	39,536 €	39,213 €	39,317 €	-0.8%
PAS Laboral Fijo	B1	32,998 €	43,005 €	39,845 €	23.3%
PAS Laboral Fijo	B2	37,565 €	40,256 €	38,951 €	6.7%
PAS Laboral Fijo	C1	29,295 €	33,739 €	32,542 €	13.2%
PAS Laboral Fijo	C2	31,168 €	33,241 €	32,491 €	6.2%
PAS Laboral Fijo	C3	27,853 €	30,438 €	29,183 €	8.5%
PAS Laboral Temporal	A1	37,584 €	34,706 €	36,817 €	-8.3%
PAS Laboral Temporal	A2	34,984 €	37,288 €	35,885 €	6.2%
PAS Laboral Temporal	B1	33,644 €	NA	33,644 €	
PAS Laboral Temporal	B2	16,784 €	32,111 €	27,002 €	47.7%
PAS Laboral Temporal	C1	27,789 €	31,080 €	29,968 €	10.6%
PAS Laboral Temporal	C2	24,512 €	27,718 €	26,589 €	11.6%
PAS Laboral Temporal	C3	24,166 €	25,809 €	24,908 €	6.4%
PAS Laboral Temporal	D	20,698 €	25,953 €	23,588 €	20.2%
Total	Total	33,732 €	34,671 €	34,130 €	2.7%

En cuanto a las brechas en el resto de colectivos y grupos de titulación del PAS también destacar algunos datos relevantes (**Tabla 43**):

- La brecha salarial media en el PAS funcionario de carrera, aunque globalmente es del 4%, sí presenta variaciones importantes dependiendo del grupo de titulación. Así dentro de este colectivo del PAS funcionario, la brecha media es negativa dentro del grupo C2 (-14.7%) y A1 (-5.6%). Esto es, en estos dos grupos, en promedio, las mujeres tienen un mayor salario que los varones. se aprecian brechas (**Figura 59**).
- Dentro del colectivo del PAS funcionario interino la brecha del grupo C2 resulta negativa (-4.8%). Éste es el grupo mayoritario dentro de este colectivo (más del 96% de este PAS interino pertenece a este grupo de titulación). Es por ello por lo que, la brecha global de este colectivo de PAS funcionario interino es también negativa (-4.3%) (a pesar de que existe una brecha de género del 4.0% en el grupo C1) (**Figura 60**).
- El PAS laboral Fijo presenta una brecha global del 9.1%. Recordemos que en este colectivo los grupos mayoritarios eran el C1, C2, y C3, que presentan una brecha salarial del 13.2%, el 6.2% y el 8.5% respectivamente. Cabe destacar dentro de este colectivo de Pas laboral permanente el grupo A2, y el B1, que aunque minoritarios presenta el primero una brecha negativa próxima a cero (-0.8%), y una brecha muy elevada, del 23.3% el segundo (**Figura 64**).
- El PAS laboral Temporal presenta una brecha global del 8.5%, de hecho, en los grupos de titulación mayoritarios dentro de este colectivo, esto es el C1, C2 y C3, las brechas se situaron en el 2020 en el 10.6%, el 11.6% y el 6.4%. En el resto de los grupos, los más minoritarios dentro de este colectivo, existen comportamientos muy variados, desde la brecha negativa del grupo A1 (-8.3%) hasta la elevada brecha del 47.7% ya comentada anteriormente del grupo B2

Figura 59 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según grupo de titulación

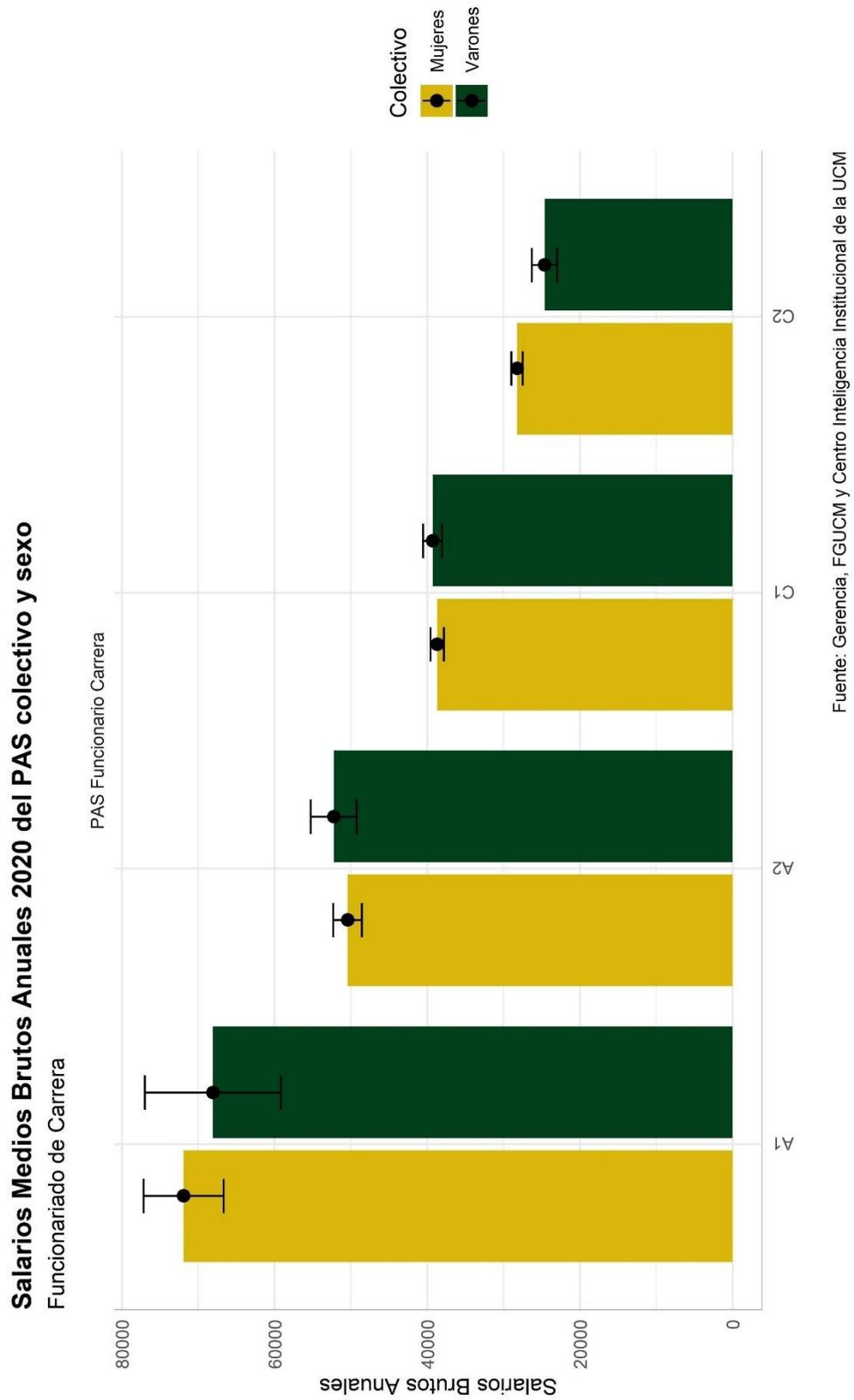
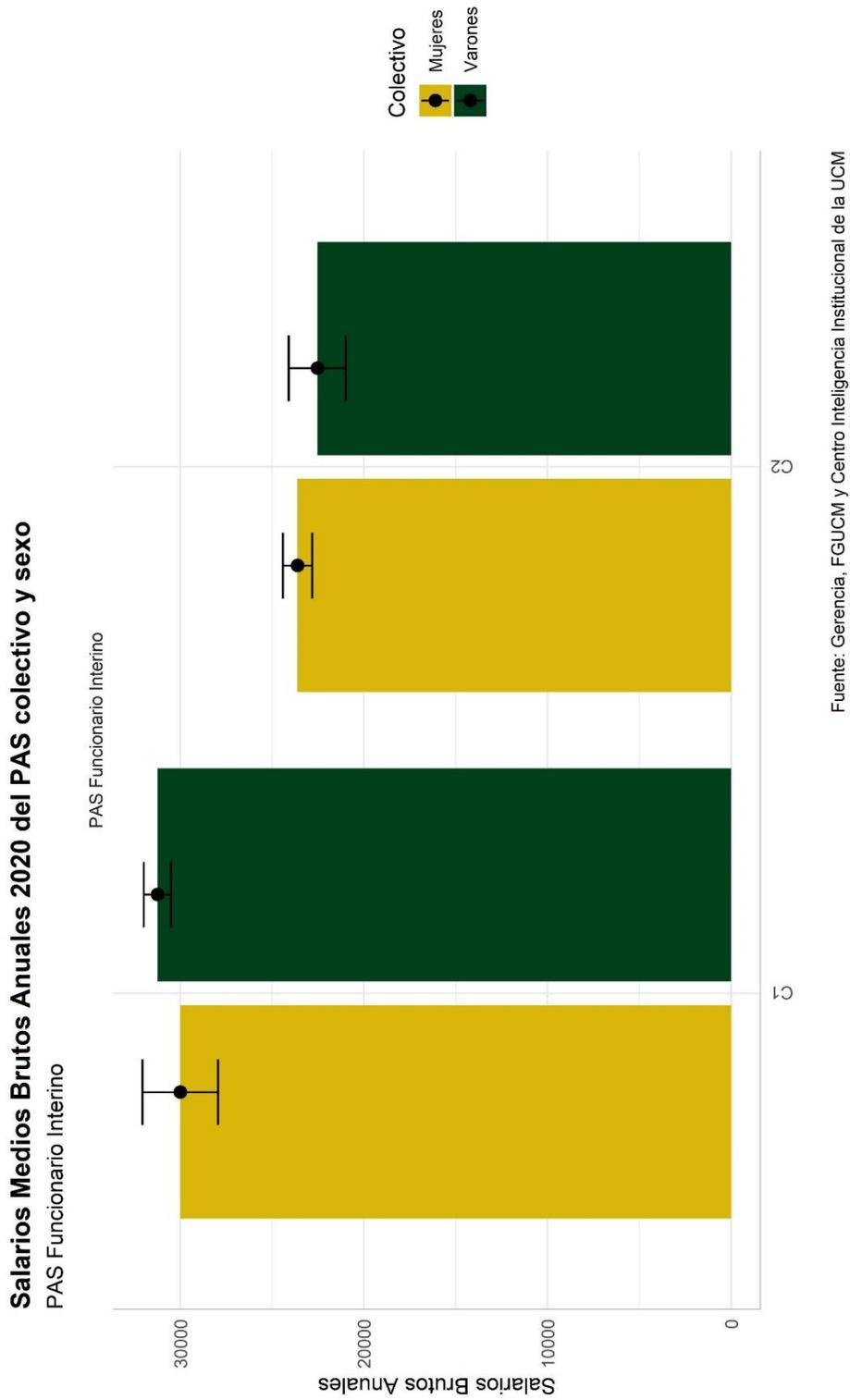


Figura 60 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de interino según grupo de titulación



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 61 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según grupo de titulación

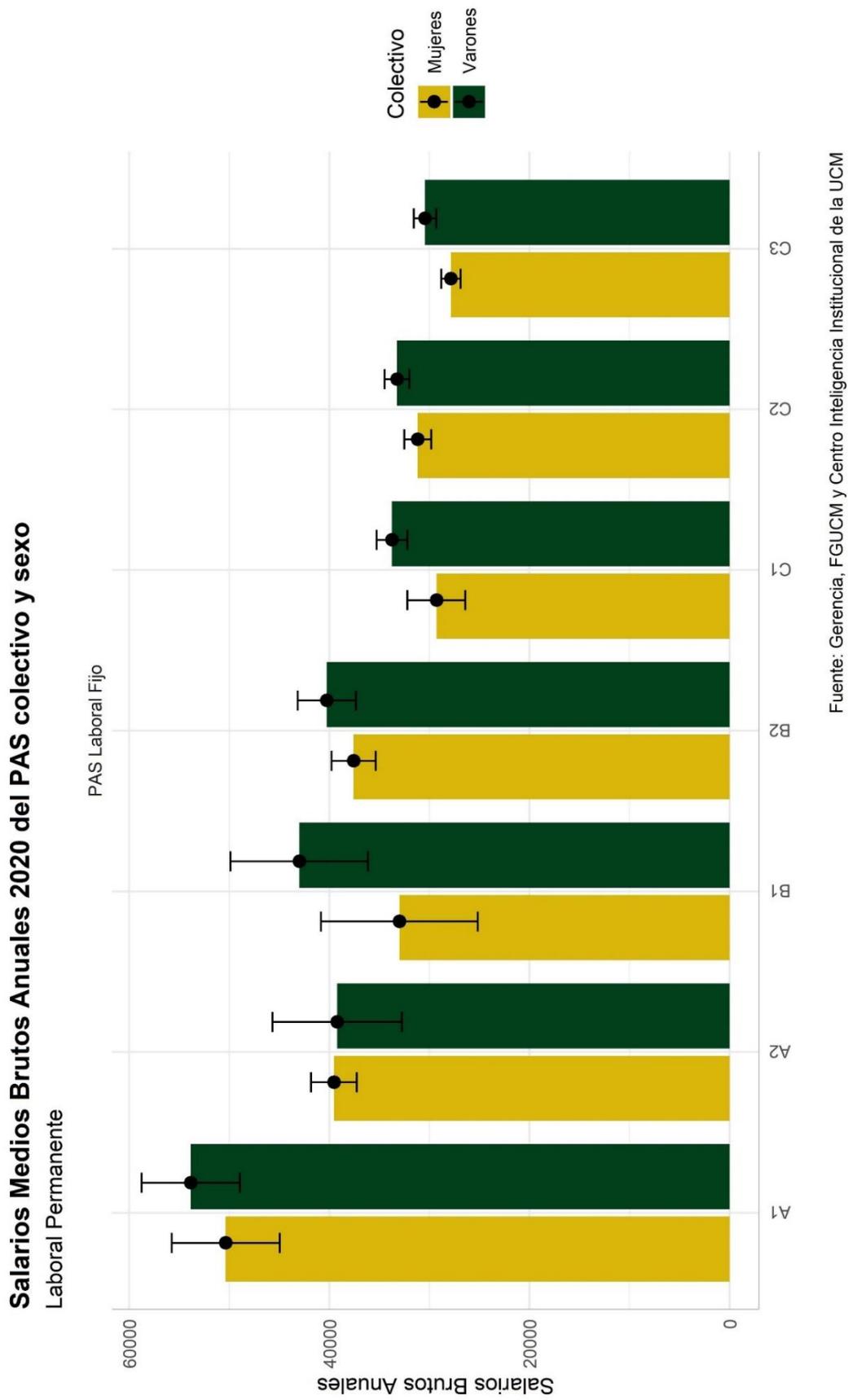
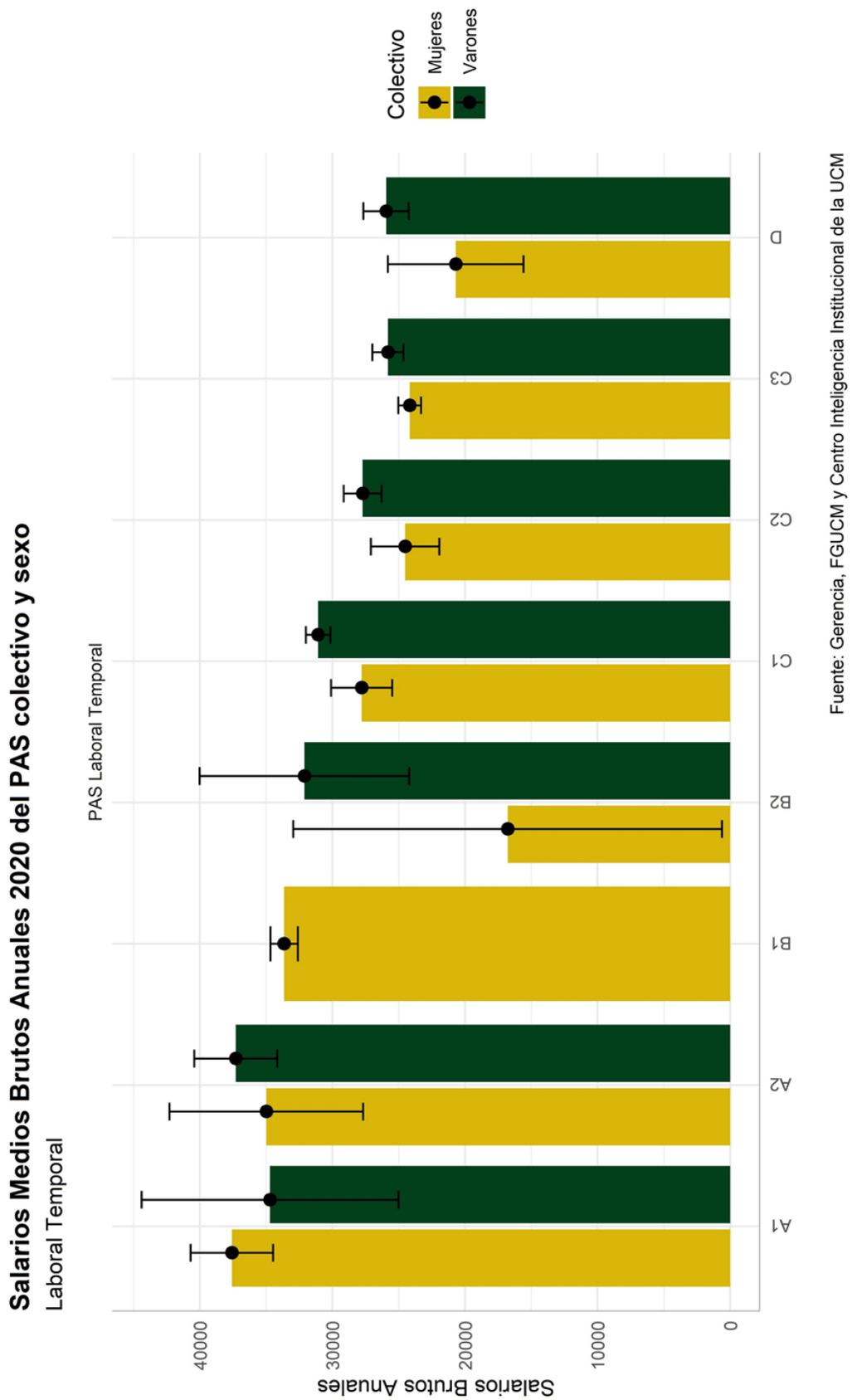


Figura 62 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral temporal según grupos de titulación



Para poder profundizar en el análisis de la brecha, la **Figura 63** muestra un desglose de los salarios medios de mujeres y varones dentro del colectivo del **PAS funcionario de carrera** respecto a los **niveles salariales**. Es en el mayor de estos niveles, el nivel 30, donde se aprecia una mayor diferencia salarial a favor de las mujeres. Para ponderar estos resultados, mostramos en la **Tabla 44** el número de varones y mujeres funcionarias permanentes dentro de cada nivel. Como puede observarse, en este nivel 30 sólo hay dos personas, una mujer y un varón, por lo que cualquier conclusión sobre el tamaño de la brecha resultaría estadísticamente poco relevante. Por el contrario, la mayor brecha salarial se da en el nivel 27 (en este caso a favor de los varones), que es también un nivel minoritario y tampoco podemos concluir que dicha brecha salarial sea significativa.

Tabla 44. Número de varones y mujeres del PAS funcionario de carrera en cada nivel salarial

Nivel_PAS			%Mujeres	%Concentración	
	Varones	Mujeres		Varones	Mujeres
0	1	0	0.0%	0%	0%
14	51	83	61.9%	14%	9%
16	2	14	87.5%	1%	1%
18	40	167	80.7%	11%	18%
20	70	262	78.9%	19%	28%
21	9	27	75.0%	2%	3%
22	101	206	67.1%	27%	22%
24	22	63	74.1%	6%	7%
25	2	8	80.0%	1%	1%
26	41	83	66.9%	11%	9%
27	3	6	66.7%	1%	1%
28	16	16	50.0%	4%	2%
29	11	4	26.7%	3%	0%
30	1	1	50.0%	0%	0%

Entre los niveles que concentran a más personas del PAS funcionario de carrera, los niveles 14, 18, 20, 22 y 26, no se aprecian que las diferencias entre varones y mujeres sean estadísticamente significativas, salvo quizás en el nivel 18, donde el salario de las mujeres es superior al de los varones.

Para terminar con el análisis de este colectivo, la **Figura 64** muestra los salarios del PAS funcionario de carrera según sexos y centro de trabajo. La gran mayoría de este colectivo se encuentra en Facultades (52,74%) y en servicios centrales (43.86%) y en estos dos centros el salario medio de los varones del PAS funcionario es ligeramente superior al de las mujeres, aunque dichas diferencias resultan escasamente significativas.

Figura 63 Brecha salarial de género durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según niveles

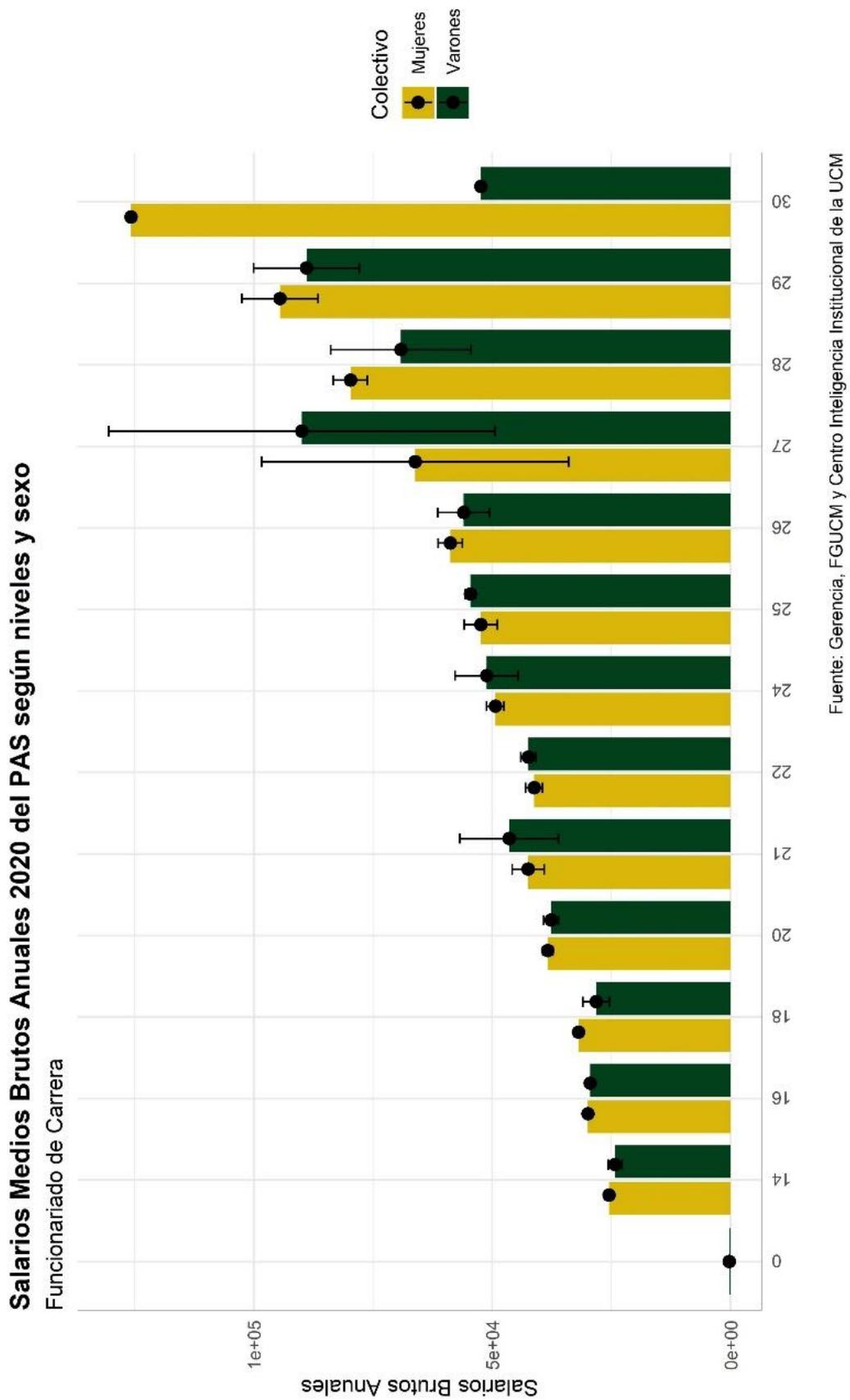
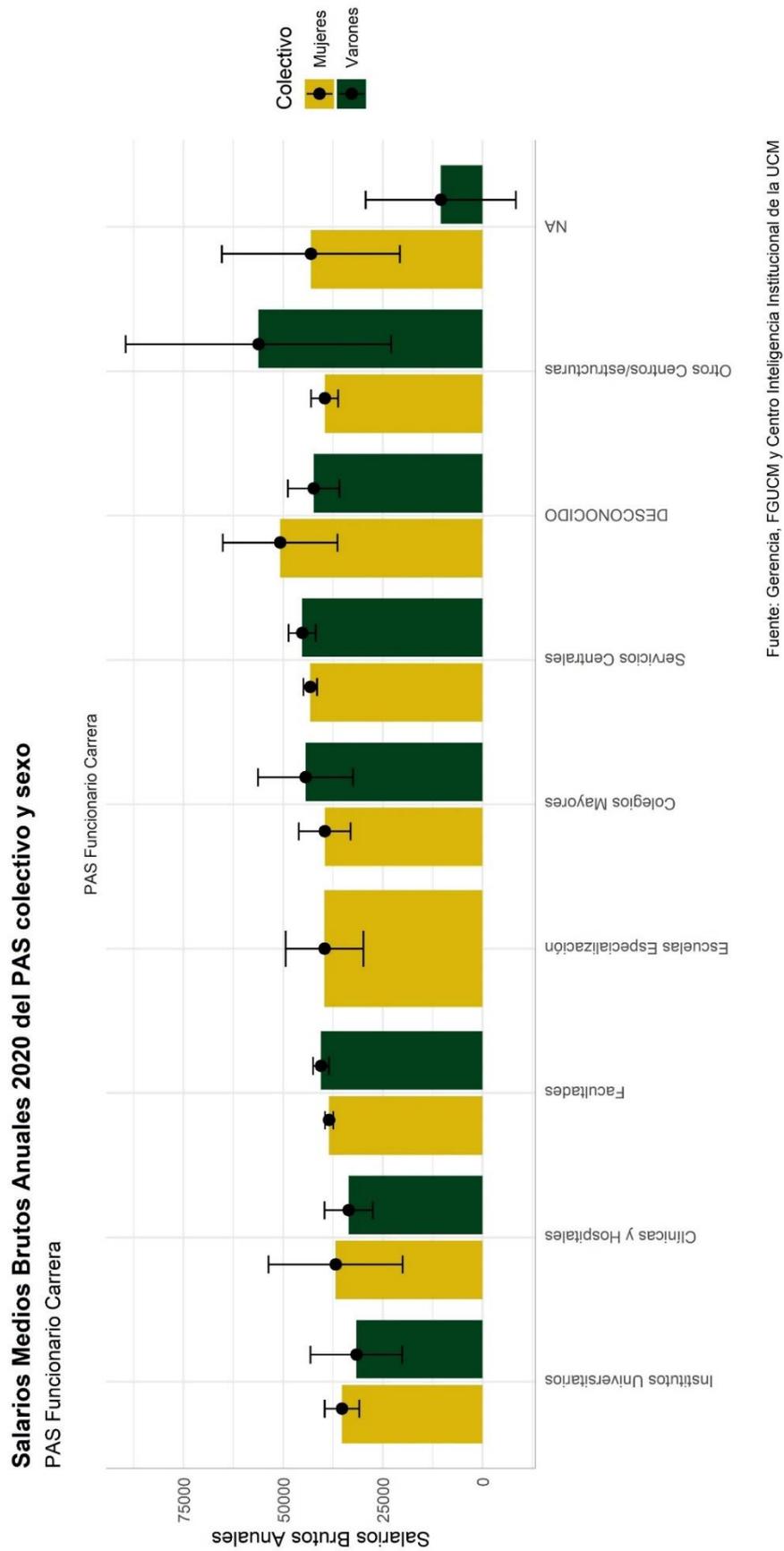


Figura 64 Salarios medios durante 2020 del PAS funcionario de Carrera según centros



El segundo de los colectivos del PAS por tamaño es el de los laborales permanentes. La **Figura 65** muestra los salarios medios de varones y mujeres del PAS laboral con contrato permanente. La mayor parte de este personal tiene como centro de trabajo o bien las facultades (un 44%) o bien los servicios centrales (un 36.2%). En ambos casos se aprecia una brecha salarial a favor de los varones, que además resulta estadísticamente significativa.

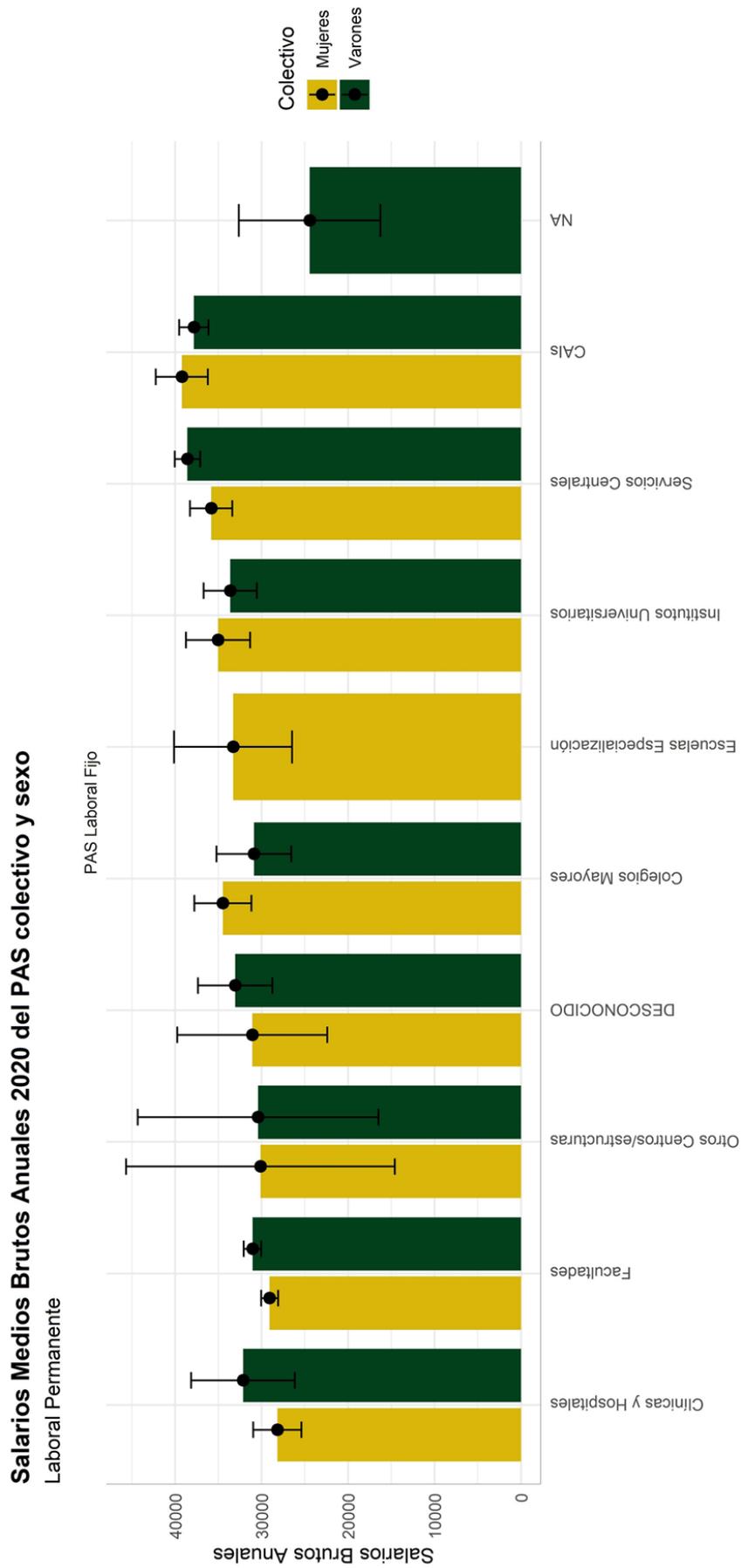
Dentro de este colectivo del PAS laboral permanente es posible analizar las brechas salariales según las diferentes áreas funcionales (**Figura 66**). Los mayores salarios se encuentran, en promedio, en el área de informática, tanto en varones como en mujeres. En todas las áreas, además se aprecian brechas salariales medias a favor de los varones, sólo se observan salarios más elevados en media en las mujeres en el área de biblioteca, archivos, museos y documentación, y en el área Sanitario y asistencial, y en el área de residencias y colegios mayores.

Globalmente, este colectivo del personal laboral permanente es el que presenta una mayor brecha salarial media contra las mujeres (un 9.1%). Para profundizar en el origen de esta brecha es posible analizar los diferentes componentes de la nómina de la mayoría de este colectivo, así como la contribución de cada uno de ellos a la explicación de la brecha salarial. No ha sido posible obtener información desglosada de los componentes retributivos para el total del PAS laboral fijo. Es por ello por lo que, el dato de la brecha salarial difiere ligeramente respecto a la brecha obtenida cuando utilizamos toda la plantilla (9.1% frente al 12.5% utilizando los datos de los diferentes componentes salariales). Aun así, creemos que este análisis resulta interesante en sí mismo en la medida que ayuda a aflorar en donde aparecen las mayores diferencias salariales entre varones y mujeres del PAS laboral fijo.

En esta categoría de PAS laboral (**Tabla 45**), las brechas salariales se explican por los diferentes salarios base o grupos profesionales (20.7% de la brecha), por los Complementos Funcionales (responsables del 18.6% de la brecha), los complementos por Jornada de mañana y tarde (14.7%), el Complemento por Jornada diferida rotatoria (11.7%), el complemento por Dirección o Jefatura (responsable del 7.3% de la brecha) y el complemento por jornada nocturna (que explica otro 7.3% de la brecha).

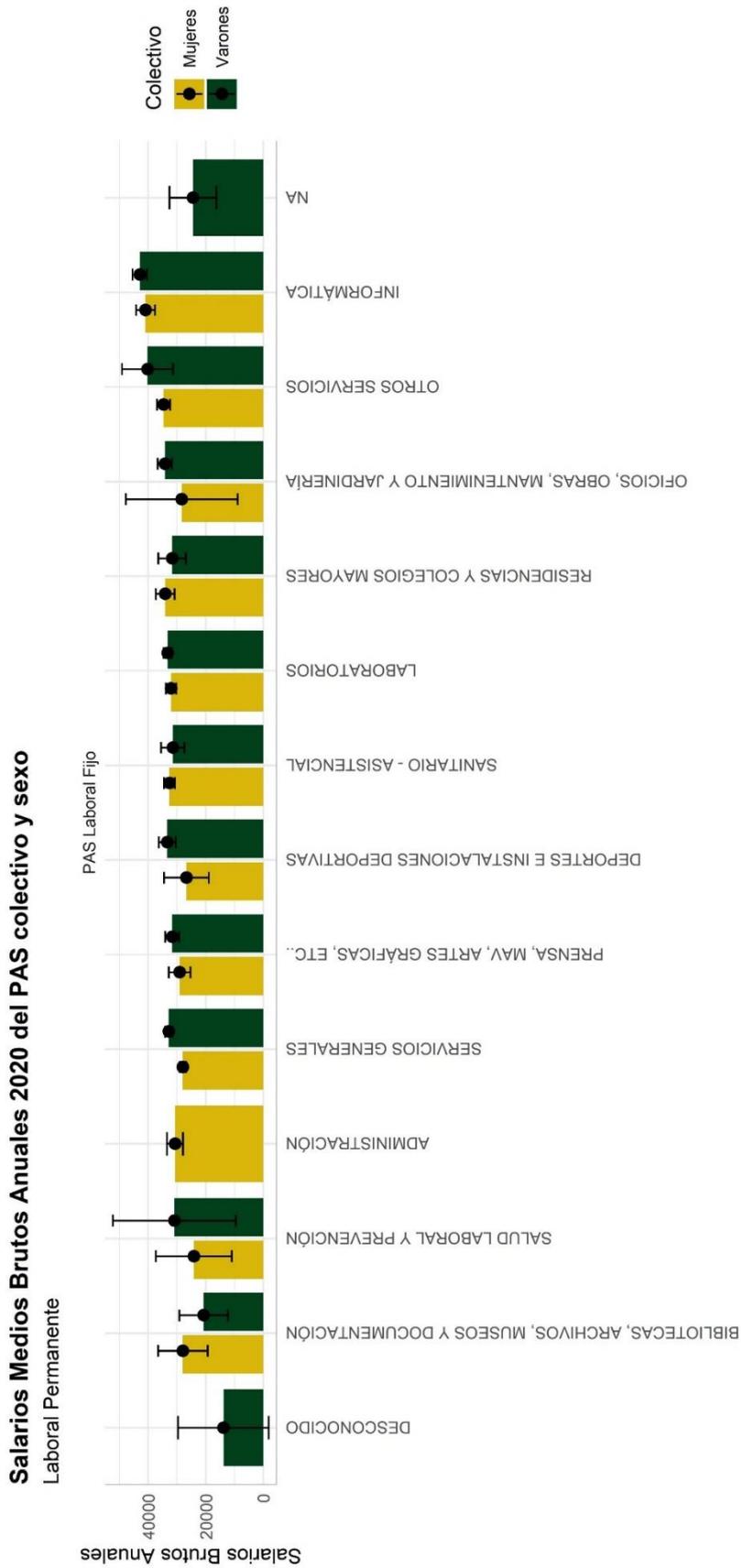
También en el caso del PAS habrá que observar, por tanto, que no se estén dando situaciones que limiten a las mujeres tanto en su promoción como en el acceso a determinadas funciones de responsabilidad que lleven asociadas un complemento retributivo adicional (**Tabla 46**).

Figura 65 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según centro



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Figura 66 Salarios medios durante 2020 del PAS laboral permanente según áreas funcionales



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Tabla 45. Brecha salarial de género durante 2020 en el PDI laboral en cada componente salarial y su contribución a la brecha salarial media

Componentes de la remuneración del PDI laboral fijo y Aportación a la brecha total					
<i>Componentes_Salario</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Varones</i>	<i>Brecha</i>	<i>%Brecha</i>	Aportación
Salario Base	17,591 €	18,295 €	704 €	3.9%	20.7%
Complemento Funcional	401 €	1,033 €	632 €	61.2%	18.6%
C.Jornada Mañana y Tarde	1,343 €	1,845 €	501 €	27.2%	14.7%
Comp.Jornada Difer.Rotato	248 €	647 €	399 €	61.6%	11.7%
Comp.Dirección o Jefatura	417 €	666 €	249 €	37.4%	7.3%
Comp.Jornada Nocturna	31 €	279 €	248 €	89.0%	7.3%
Complemento Antigüedad	2,594 €	2,748 €	154 €	5.6%	4.5%
Compl. antigüedad consoli	492 €	609 €	117 €	19.2%	3.4%
C. AdPers. Pelig.Tox.Pen.	150 €	247 €	97 €	39.3%	2.9%
C. Ad Personam Informatic	127 €	198 €	70 €	35.6%	2.1%
C.Jornada Tarde y Mañana	15 €	65 €	51 €	77.7%	1.5%
C. AdPers. Conductores	- €	42 €	42 €	100.0%	1.2%
Sueldo Base	- €	35 €	35 €	100.0%	1.0%
Compl Dispensa Sindical	- €	34 €	34 €	100.0%	1.0%
C. AdPers. Inform.Program	10 €	38 €	28 €	72.9%	0.8%
C. AdPers. Inform. Dtor.	- €	17 €	17 €	100.0%	0.5%
C. AdPers. Prolon.Jornada	1 €	16 €	15 €	96.0%	0.4%
Cursos y Conferencias	8 €	19 €	10 €	54.4%	0.3%
C. AdPers. Inform.Operado	5 €	13 €	8 €	61.4%	0.2%
C. Funciones Sup. Categ.	223 €	230 €	7 €	3.2%	0.2%
Trienios	- €	6 €	6 €	100.0%	0.2%
C. AdPers. NoAbsorb NoInc	- €	6 €	6 €	100.0%	0.2%
Complemento Adicional	- €	4 €	4 €	100.0%	0.1%
Dif. Func. Analista-Progr	- €	2 €	2 €	100.0%	0.1%
CAdpers.JorNoct Sentencia	- €	2 €	2 €	100.0%	0.1%
C. AdPers. Pel.Tox.Pen MV	5 €	5 €	1 €	11.9%	0.0%
P.Adic.CEsp.Anti.Diciembr	- €	0 €	0 €	100.0%	0.0%
P.Adic.CEsp.Anti.Junio	- €	0 €	0 €	100.0%	0.0%
Comp.Per.Fijo en su cuant	11 €	11 € -	0 €	-1.3%	0.0%
C.Sábados,Domingos y Fest	0 €	0 € -	0 €	-92.0%	0.0%
C. AdPers. Infor.Pel.Tox.	8 €	7 € -	1 €	-19.8%	0.0%
C. AdPers. Inform.Analist	76 €	67 € -	9 €	-13.7%	-0.3%
Compl. Cargo Reglado	6 € -	3 € -	10 €	278.7%	-0.3%
Comp.20% Sal.Base Mensual	17 €	1 € -	16 €	-1143.6%	-0.5%
Salario_TOT	23,780 €	27,184 €	3,405 €	12.5%	100.0%

Tabla 46. Representación de la mujer entre el personal laboral que recibe los principales complementos explicativos de la brecha salarial media

	Mujeres	Varones	%mujeres
Complemento Funcional	25	90	21.7%
C.Jornada Mañana y Tarde	417	799	34.3%
Comp.Jornada Difer.Rotato	78	267	22.6%
Comp.Dirección o Jefatura	116	410	22.1%

BLOQUE IV: CARGOS ACADÉMICOS Y REPRESENTACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

5. Representación en los Cargos Académicos y Órganos de Gestión Académica

En este capítulo se presenta información sobre la participación de las mujeres en los diferentes puestos de gestión y en la estructura de gobierno de la Universidad Complutense de Madrid. Todas las composiciones se refieren a 20 de junio de 2021

5.1. Participación en los Órganos de Gestión Académica

A continuación, mostramos información sobre la participación de las mujeres en los principales Órganos de Gestión Académica de la Universidad Complutense de Madrid. Tanto el **Equipo Rectoral** (Tabla 47), como en el **Consejo de Gobierno** (Tabla 48), y en el **Claustro** de la UCM (Tabla 49) la participación de las mujeres (48%, 46% y 43 % respectivamente), aunque minoritaria, se encuentra dentro de los límites del 40%-60%.

Tan sólo en el Consejo Social la participación de las mujeres se considera insuficiente, con un cuota de un tercio del total de miembros (7 mujeres y 14 varones, **Tabla 50**).

Tabla 47. Participación de Mujeres y Varones en el Equipo Rectoral

Composición Equipo Rectoral	Mujeres	Varones	Total	%Mujeres
Rector de la Universidad Complutense de Madrid	0	1	1	0%
Secretaria General de la Universidad Complutense de Madrid	1	0	1	100%
Gerente General de la Universidad Complutense de Madrid	0	1	1	0%
Vicerrectores/as	5	7	12	42%
Delegados/as del Rector	4	2	6	67%
Total Equipo Rectoral	10	11	21	48%

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 48. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo de Gobierno

Composición del Consejo de Gobierno				
	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
MIEMBROS NATOS	2	1	3	66.7%
REPRESENTANTES DEL CONSEJO SOCIAL	0	3	3	0.0%
DESIGNACIÓN DEL RECTOR	7	8	15	46.7%
DECANAS/OS	4	6	10	40.0%
DIRECTORAS/ES DE DEPARTAMENTO	1	3	4	25.0%
PROFESORAS/ES DOCTORES CON VINCULACIÓN PERMANENTE	7	4	11	63.6%
DIRECTORA INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN	1	0	1	100.0%
RESTO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	1	1	2	50.0%
ESTUDIANTES	3	2	5	60.0%
PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIOS	0	2	2	0.0%
TOTAL CONSEJO GOBIERNO	26	30	56	46.4%

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 49. Participación de Mujeres y Varones en el Claustro Universitario

Composición del Claustro Universitario				
	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Miembros Natos	1	2	3	33%
Profesores Doctores con vinculación permanente	74	85	159	47%
Resto de personal docente e investigador	8	17	25	32%
Estudiantes	30	36	66	45%
Personal Administración y Servicios	11	25	36	31%
Total Claustro de la UCM	124	165	289	43%

Composición a 20 de junio de 2021

Tabla 50. Participación de Mujeres y Varones en el Consejo Social

Composición del Consejo Social				
	Mujeres	Varones	Total	% Mujeres
Presidente		1	1	0.0%
Vicepresidentes		2	2	0.0%
En representación de la Universidad Complutense	2	1	3	66.7%
En representación de la comunidad universitaria	1	2	3	33.3%
En representación de los intereses sociales	4	7	11	36.4%
Secretario del Consejo Social		1	1	0.0%
TOTAL CONSEJO SOCIAL	7	14	21	33.3%

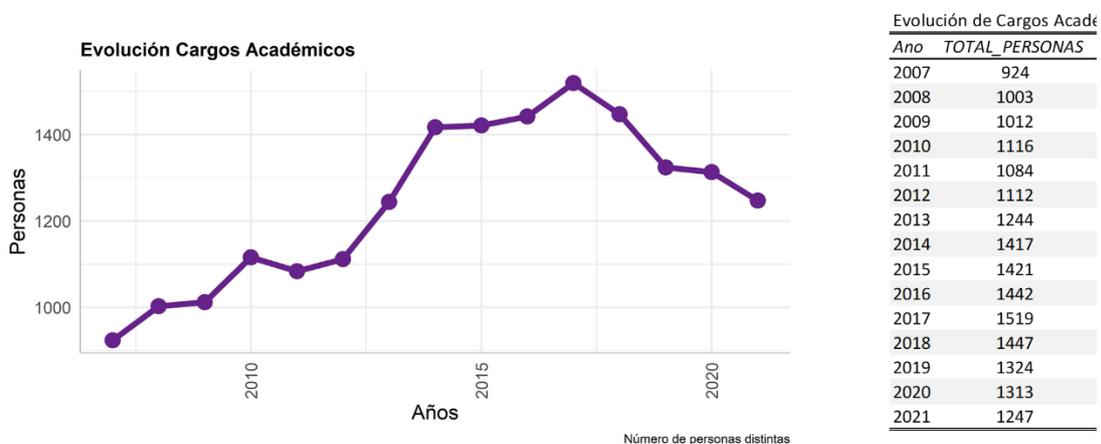
Composición a 20 de junio de 2021

5.2. Participación en los Cargos de Gestión Académica

Los datos extraídos del Centro de Inteligencia Institucional de la UCM permiten realizar un análisis longitudinal de la participación de las mujeres en los diferentes Cargos de Gestión Académica a los que le corresponde algún tipo de descarga docente (por el desempeño de dicho cargo de gestión) y que constituyen el grueso de la dirección, coordinación y gestión de la universidad. En particular, hemos recogido el número de personas diferentes que durante cada año han desempeñado alguno de esos cargos con descarga docente reconocida, incluyendo tanto a equipo rectoral, como al resto de cargos de asesoría, delegaciones, coordinaciones, direcciones, decanatos, vicedecanatos, direcciones y subdirecciones de Departamento, secretarios, etc..).

Globalmente, la **Figura 67** muestra el número total de personas que han desempeñado cargos académicos en la UCM, que ha seguido claramente dos periodos bien diferenciados. Por una parte, el periodo comprendido desde 2007 (primero para el que se dispone de información) hasta el 2017, caracterizado por la expansión en el número de cargos académicos (se pasó de 924 personas desempeñando cargos académicos en 2007, al máximo de 1519 de 2017, lo que supone un crecimiento global del 64% entre esos dos años). El segundo periodo, es el más reciente, entre 2017 y 2021, caracterizado por la reducción o contracción en el número de personas diferentes desempeñando cargos académicos (se pasó de las 1519 de 2017 a 1247 en el 2021, lo que supone una reducción del -17.9% en el número de personas desempeñando cargos Académicos).

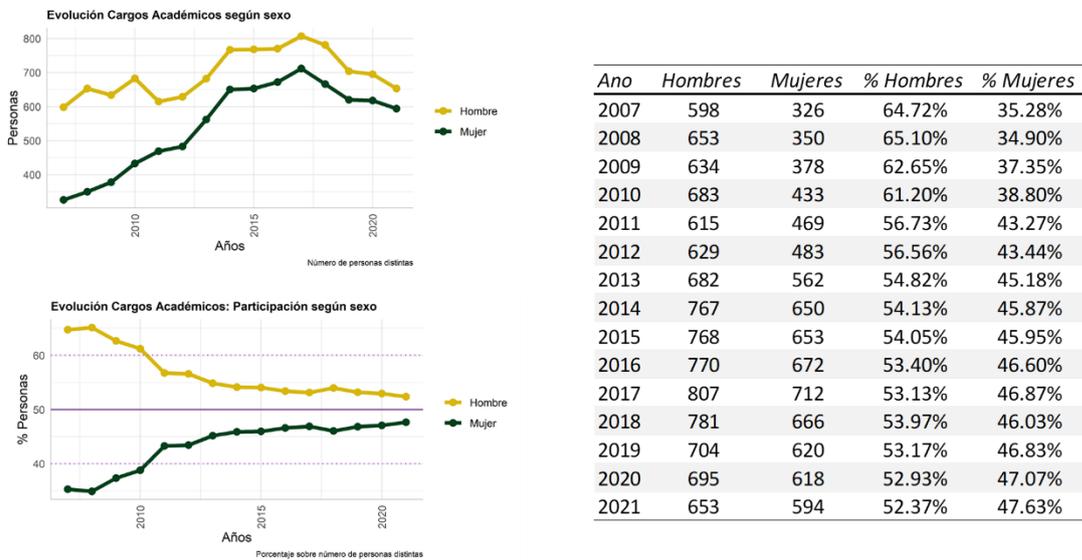
Figura 67 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM



Fuente SIDI, Centro de Inteligencia Institucional

Este patrón en la evolución de los cargos académicos, primero de crecimiento hasta 2017 y después de contracción hasta el 2021, se repite tanto para las mujeres como para los varones que han desarrollado algún cargo de gestión (**Figura 68**). A pesar de ello, sí existe una importante diferencia entre ambos sexos. Cuando se realiza este análisis de desglosado por sexos, se aprecia un claro proceso de convergencia en la participación de las mujeres en esta gestión académica. Al principio del periodo en el 2007 las mujeres representaban un 35% del total de personas desempeñando cargos académicos. A partir de entonces esta brecha de género en la gestión ha ido reduciéndose de manera continuada en el tiempo, alcanzando las mujeres en 2021 una participación del 47.7% en el total de personas que desempeñan cargos de gestión académica.

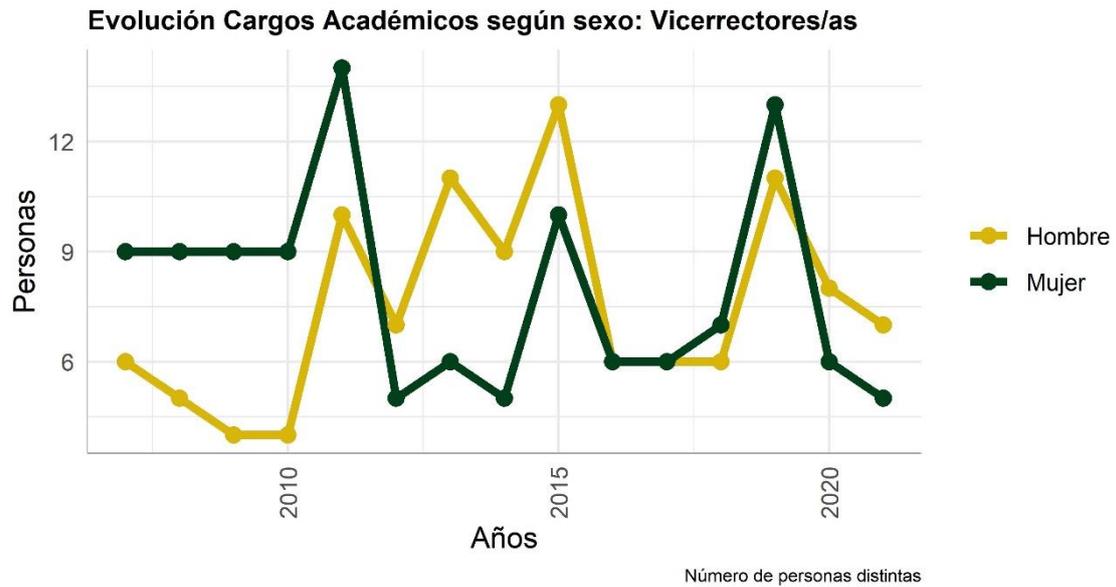
Figura 68 Evolución del número global de Cargos Académicos de la UCM según sexos



Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

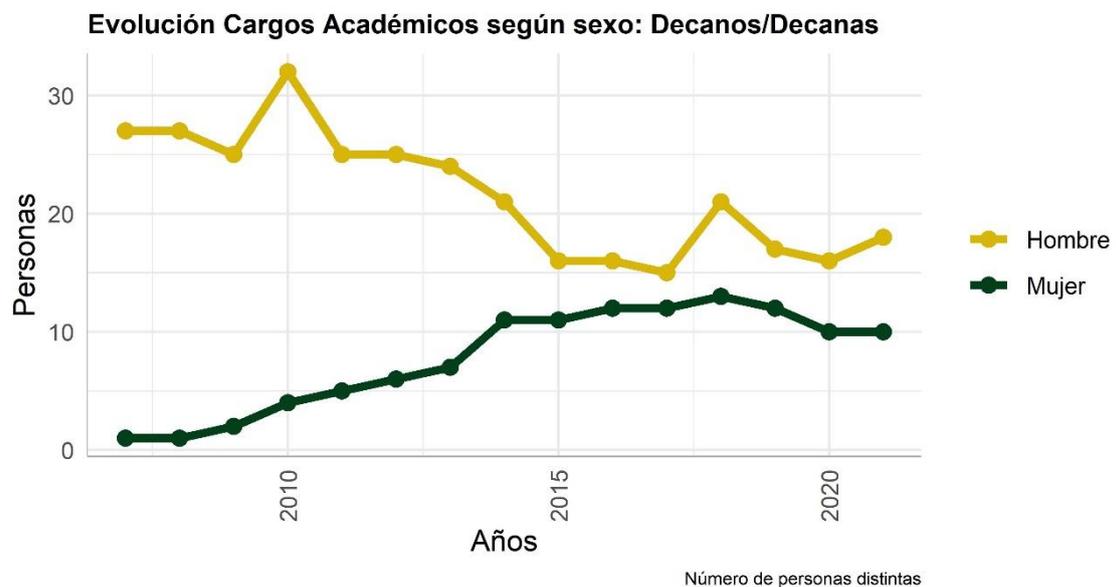
Este proceso de convergencia global en la participación de ambos sexos en la gestión académica presenta algunas diferencias importantes que podemos destacar cuando nos fijamos en el tipo de cargo académico. Así, comenzando por el equipo rectoral, a pesar de que todavía no hemos tenido una Rectora en nuestra universidad, sí se aprecia una participación paritaria de las mujeres en los diferentes vicerrectorados, con una participación dentro de los límites del 40-60%, y siendo el número de vicerrectoras superior al de los vicerrectores en numerosos años (**Figura 69**).

Figura 69 Evolución del número vicerrectoras y vicerrectores



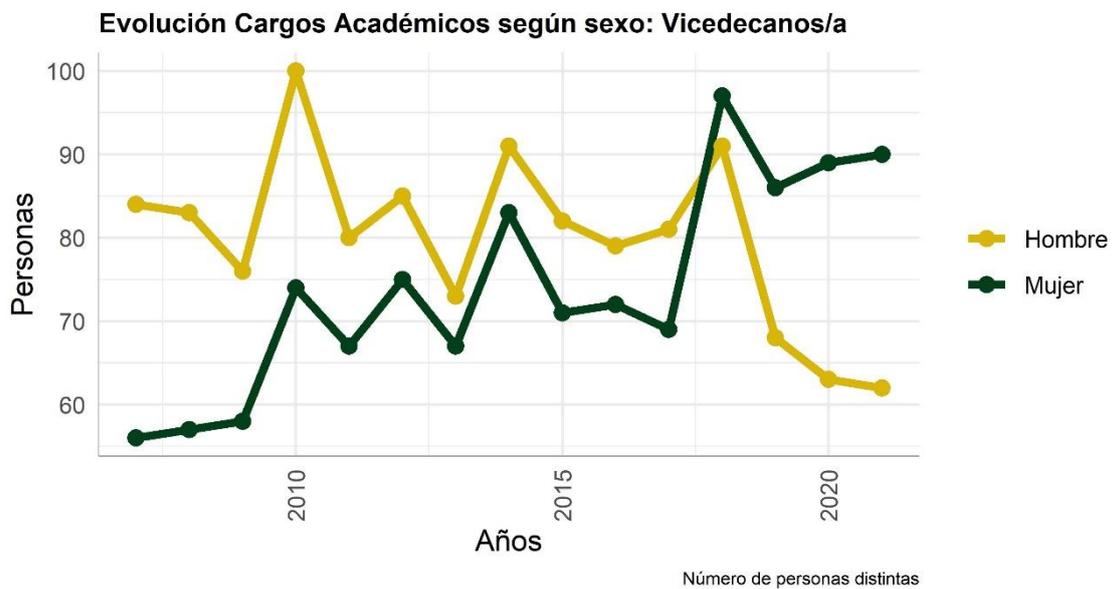
Si bajamos a los equipos decanales de las Facultades, se observa que el número de Decanos se ha mantenido persistente por encima del número de Decanas durante todo el periodo 2007-2021 (Figura 70). Además, y a pesar de que durante el trienio 2015-2017 se produjo un acercamiento en la participación de varones y mujeres, en los últimos años ha vuelto a producirse un distanciamiento (reducción del número de mujeres decanas y aumento del número de varones decanos) que ha hecho que la participación de las mujeres entre las Decanas/os se sitúe fuera de los márgenes del 40%-60%.

Figura 70 Evolución del número Decanas y Decanos de Facultad



Compensando quizás este patrón entre las Decanas/os, entre las Vicedecanas/os se ha producido el movimiento inverso, es decir, no sólo se ha producido un acercamiento entre el número de vicedecanos y vicedecanas, sino que, en los últimos cuatro años, el número de mujeres es superior al de varones en el desempeño de estos cargos académicos de las Facultades, llegando incluso a rozar el 60% de participación de las mujeres en el año 2021 (Figura 71).

Figura 71 Evolución del número Vicedecanas y Vicedecanos de Facultad



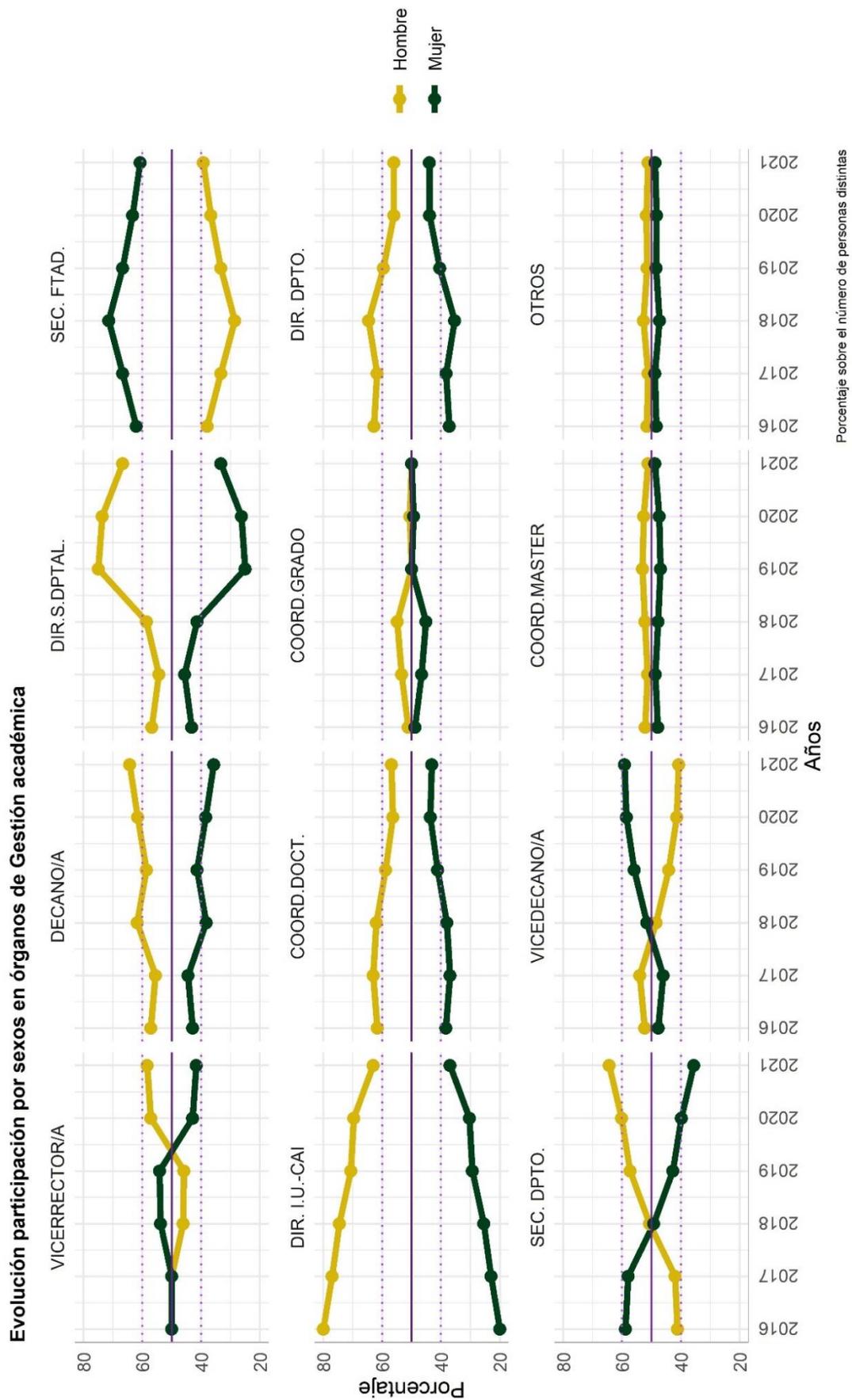
La Figura 72 muestra la evolución de otro de los cargos académicos de mayor importancia en la gestión académica de la Universidad. Nos referimos a los Directores y Directoras de Departamentos. La dirección de estos Departamentos está caracterizada por una clara infrarrepresentación de las mujeres, que aunque ha ido reduciéndose e lo largo del tiempo, permanecía por debajo del 40% hasta el 2017. En este año se produjo una importante reorganización de la estructura de departamentos con una reducción considerable de su número. Este proceso de fusión de departamentos ha supuesto un importante empujón hacia la paridad en términos de participación de varones y mujeres en la dirección de departamentos, ya que a pesar de que el número de varones sigue siendo superior al de mujeres, se ha conseguido mantener dentro de los márgenes del 40%-60%.

Figura 72 Evolución del número de Directores y Directoras de Departamento



La **Figura 73** muestra la evolución reciente en la participación de mujeres y varones en éstos y otros cargos de gestión académica. Podemos destacar los siguientes resultados que ayudan a realizar la diagnosis en cuanto a las brechas de género en la gestión académica. La mayoría de los cargos se encuentran integrados en términos de género (dentro de los límites de participación de las mujeres del 40%-60%). Los cargos más masculinizados son las direcciones de secciones departamentales, los decanatos, las direcciones de Institutos universitarios y CASI, y la secretaría de los departamentos (que tradicionalmente por el contrario, había sido ocupada mayoritariamente por mujeres). En el lado contrario los cargos más feminizados son las Secretarías Académicas de las facultades y los vicedecanatos.

Figura 73 Evolución de la participación de las mujeres según Cargo de Gestión Académica



BLOQUE V: REDUCCIÓN DE JORNADAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES

6. Permisos, Reducción de Jornadas y Excedencias

En este apartado vamos a analizar de manera específica algunas situaciones que, como ya se adelantó al final del apartado 3.6, podrían estar condicionando de alguna forma las carreras profesionales del personal al servicio de la UCM. En particular se analizará el uso de los permisos parentales por nacimiento o adopción, así como las reducciones de jornadas y las excedencias que tienen su origen en los cuidados de personas dependientes.

Los datos proceden de la información proporcionada por el Servicio de Coordinación, Nóminas y Seguros sociales para el 2020, y como puede existir alguna discrepancia (mínima) entre el número de efectivos respecto a las cifras procedentes de SIDI que son las utilizadas en el resto de apartados de este informe diagnóstico. Es por ello que, vamos a mostrar en cada caso, no sólo el número de efectivos que hace uso de los permisos, excedencias o reducción de jornada, sino también de los datos totales de referencia procedentes de este servicio.

6.1. Uso de Permisos Parentales por parte del PDI

Comenzamos con el análisis del PDI. La **Tabla 51** muestra el total de personas integrantes del colectivo PDI durante el año 2020 según esta fuente de datos. Se incluye en estos datos a todo el PDI, también al PI, el profesorado visitante y los contratos FPI, y FPU. Para poder tener una visión global de la importancia relativa del PDI que ha hecho uso de los permisos parentales y dado que la plantilla de la UCM se encuentra relativamente envejecida, se muestran datos también a la población con edad entre 30 y 45, que supone aproximadamente un 26% de la plantilla (algo más en el caso de las mujeres 28.2% que de los varones 25.2%, consecuencia del relativo mayor envejecimiento de la plantilla de éstos últimos). Es precisamente en esta franja de edad en la que es más probable que se utilicen los permisos parentales.

Tabla 51. PDI de referencia para el análisis de los permisos parentales

TOTAL PDI				
Sexo	número	edad media	Participación	
Mujeres	3758	47.9	47.7%	
Varones	4123	49.7	52.3%	

PDI entre 30 y 45 años				
Sexo	número	edad media	Participación	% sobre el total PDI mismosexo
Mujeres	1060	38.3	50.5%	28.2%
Varones	1039	38.4	49.5%	25.2%

Nota: se incluye a todo el PDI (también los Investigadores visitantes FPU, FPI, etc)

Teniendo en cuenta estas cifras globales de referencia, podemos analizar ahora cuántas de estas personas se encontraron en algún momento durante el 2020 en situación de permiso parental. Las cifras **Tabla 52** muestran que el uso de permisos entre el PDI es muy reducido: 76 mujeres, el 2% de las mujeres del PDI disfrutó durante el 2020 del permiso de Maternidad (un 7.2% de las mujeres entre 30 y 45 años); entre los varones fueron 61 los

que disfrutaron del permiso paternal, un 1.5% del total de varones del PDI, y un 5.9% de los varones entre 30 y 45 años del PDI).

Del total del PDI que disfrutó durante el 2020 de algún permiso por nacimiento o adopción el 55.5% eran mujeres y el 44.5% varones. La participación de las mujeres asciende al 78% del PDI que disfrutó de permiso por acumulación de días de lactancia (un 47.4% de las mujeres que habían disfrutado de permiso de maternidad).

Tabla 52. Uso de permisos Parentales por parte del PDI durante el año 2020

Uso permisos parentales PDI (personas)

	Clase de permiso	número	edad media	participación	% sobre el Total PDI	% sobre el PDI de entre 30 y 45 años	% sobre el totalde permisos parentales
Mujeres	Maternidad	76	37.5	55.5%	2.0%	7.2%	
Varones	Descanso paternal	61	40.1	44.5%	1.5%	5.9%	
Mujeres	Lactancia	1	38.0	50.0%	0.0%	0.1%	1.3%
Varones	Lactancia	1	28.0	50.0%	0.0%	0.1%	1.6%
Mujeres	Acumulación por lactancia	36	38.0	78.3%	1.0%	3.4%	47.4%
Varones	Acumulación por lactancia	10	41.2	21.7%	0.2%	1.0%	16.4%
Mujeres	Permiso sem. 37 embarazo	9	37.4	90.0%	0.2%	0.8%	11.8%
Varones	Riesgo durante embarazo	1	34.0	10.0%	0.0%	0.1%	1.6%

Nota se incluye a todo el PDI (también los Investigadores visitantes FPU, FPI, etc)

Dentro del PDI no se dispone de información de ningún caso de reducción de jornadas laborales ni de excedencias motivadas por el cuidado de personas dependientes. Dentro de este colectivo del PDI, por consiguiente, el uso de medidas para la conciliación de la vida académica con las tareas de cuidados de hijos tras el nacimiento o adopción se limitan a los permisos legamente establecidos, sin que se haya observado el uso de ninguna excedencia reglamentaria (de carácter voluntario y no remunerada).

Por su parte, la falta de datos sobre el uso de reducciones de jornadas laborales para el cuidado de hijos u otros familiares se deba a que las jornadas del PDI son de hecho bastante flexibles y tal vez permitan una mejor adaptación y compatibilidad con las tareas de cuidados. Esta flexibilidad horaria no ocurre en otro tipo de trabajadores como es el caso del Personal de Administración y Servicios -PAS- de la UCM, colectivo que pasamos a analizar a continuación.

6.2. Uso de Permisos Parentales, Reducción de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PAS

Para el análisis de la situación del PAS respecto a los permisos parentales se ha recurrido también a la información suministrada por el Servicio de Coordinación, Nóminas y Seguros Sociales para el año 2020. En este caso sí se ha obtenido información adicional sobre reducción de jornadas y situaciones de excedencia por cuidado de personas dependientes.

Las cifras de personas totales consideradas en este colectivo de PAS para este análisis se muestran en la siguiente **Tabla 53**. Como puede observarse, también cuando se analizan los datos de este servicio de nóminas aparece como característica global destacable la presencia mayoritaria de mujeres dentro de este PAS, colectivo que se encuentra además envejecido, como ya se ha visto en el apartado 4, siendo el porcentaje del PAS con edades entre 35 y 45 años en torno al 19% del total.

Tabla 53. PAS de referencia para el análisis de los permisos parentales

	<i>Total PAS</i>	<i>Edad Media</i>	<i>PAS entre 35 y 45 años</i>	<i>% sobre el PAS TOTAL</i>
Mujeres	1989	52.57	370	18.6%
Varones	1460	51.8	288	19.7%

Dentro de este colectivo del PAS, durante el 2020, 15 mujeres y 15 varones utilizaron el permiso parental por nacimiento o adopción reglamentario (**Tabla 54**). Un 4.1% de las mujeres PAS entre 35 y 45 años y un 5.2% de los varones de esta misma franja de edad se encontraban en situación de permiso (por nacimiento o lactancia).

Tabla 54. Uso de permisos Parentales por parte del PAS durante el año 2020

Uso de permisos parentales

	<i>Uso Permisos Personas</i>	<i>Número Días</i>	<i>Número Semanas</i>	<i>Edad Media</i>	<i>% sobre el PAS TOTAL</i>	<i>% PAS entre 35 y 45 años</i>
Mujeres	15	114	16	36.6	0.8%	4.1%
Varones	15	55	8	39.1	1.0%	5.2%

Las mujeres del PAS utilizaron durante este 2020 una media de 16 semanas de permiso (113 días), mientras que los varones utilizaron de media 8 semanas durante este mismo año (55 días), cuando recordemos que el permiso legal al que tenían derecho los padres por nacimiento o adopción de hijos pasó de las 8 semanas a las 12 semanas a partir del 1 enero de 2020. A partir de enero de 2021 tanto padres como madres pueden disfrutar de un permiso de 16 semanas remunerado, por lo que es de esperar que el número promedio de semanas de permisos de padres y madres tienda a igualarse en torno a las 16 semanas reglamentarias.

En cuanto a las Excedencias no remuneradas (**Tabla 55**) sólo 3 mujeres y 2 varones del colectivo PAS se encontraban en situación de excedencia por cuidado de hijas e hijos. Y sólo 3 mujeres y ningún varón por excedencia de cuidado de otros familiares.

Tabla 55 Uso de excedencias para cuidado de dependientes por parte del PAS durante el 2020
Uso de Excedencias

	<i>Tipo de excedencia</i>	<i>Personas</i>	<i>Edad Media</i>	<i>% sobre el PAS TOTAL</i>
Mujeres	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	3	36.3	0.2%
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	3	55.3	0.2%
Varones	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	2	46.0	0.1%
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	-	0.0%

Finalmente, en cuanto a la reducción de la Jornada Laboral (**Tabla 56**), un 2.2% de las mujeres del PAS tomaron una reducción de jornada (en media una reducción de un 13% de la jornada), frente a un 0.8% de los PAS varones (con una reducción media de la jornada del 21%). No se dispone de certeza sobre el motivo por el que se solicitó dicha reducción de jornada, por lo que aunque el cuidado de hijos y familiares dependientes se encuentra con seguridad entre los posibles motivos, no podemos asegurarlo con la información disponible en el momento de realizar este informe diagnóstico.

Tabla 56 Uso de reducciones de jornada por parte del PAS durante el año 2020
Uso de Reducción de Jornada

	<i>Personas</i>	<i>Porcentaje de Jornada</i>	<i>Edad Media</i>	<i>% sobre el PAS TOTAL</i>
Mujeres	43	87.22%	49.4	2.2%
Varones	11	78.70%	61.6	0.8%

BLOQUE VI: ANEXOS ESTADÍSTICOS

7. ANEXO I: Fuente de Datos

Los datos utilizados para la realización de las tablas y gráficos de este informe han sido obtenidos del Sistema Integrado de datos Institucionales SIDI (con el apoyo del Centro de Inteligencia Institucional), del Servicio de Personal Docente y del Servicio de Nóminas (con el apoyo de la Vicegerencia de Recursos Humanos y de la gerencia de la Fundación General de la UCM⁷).

La información de SIDI corresponde a personal ocupando puesto de trabajo, en Activo y que NO ha obtenido el puesto en comisión de servicios⁸. SIDI extrae información sobre el personal al servicio de la UCM (una foto) mensualmente. En este informe se trabaja con datos anuales, considerando la información y situación de cada persona en el último mes disponible en caso de personal que haya causado baja antes de finalizar el año, o bien a 31 de diciembre en caso de que las personas continúen en activo en esa fecha.

Para analizar la situación familiar y número de hijos/as del personal al servicio de la UCM se ha solicitado información al servicio de nóminas conforme a MODELO 145 AEAT. La declaración de la condición familiar en este modelo es de carácter voluntario para la persona trabajadora, por lo que los resultados obtenidos deben tomarse con mucha precaución. También se ha solicitado al Servicio de Nóminas información sobre jornadas reducidas, excedencias y permisos por cuidados de personas dependientes para intentar conocer las necesidades de conciliación de vida laboral y familiar de la plantilla de la UCM y detectar posibles desigualdades de género. En el futuro, si se considerase adecuado y conveniente, debería profundizarse en este análisis de la situación familiar y en las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras de la UCM no recurriendo a registros administrativos, como en el presente informe diagnóstico, sino a encuestas representativas dirigidas al PDI y al PAS que muestreen, con cierto margen de error, al conjunto de la plantilla.

Por último, la información de retribuciones ha sido proporcionada por el Servicio de Nóminas y hace referencia a las retribuciones brutas anuales (suma de todas las retribuciones percibidas a lo largo del año) de todas aquellas personas que hayan estado al servicio de la UCM en algún momento durante el año de referencia, que para el caso de

⁷ De cara al seguimiento del II Plan de igualdad podrían establecerse otro tipo de fuentes, como la realización de algún estudio específico, mediante algún tipo de cuestionario tanto para la dirección como para la plantilla, siguiendo por ejemplo el modelo propuesto en la Guía para la elaboración de planes de igualdad del Instituto de las Mujeres (2021).

⁸ Filtro aplicado: (Puesto Ocupado==SI) &(Estado==Activo) & (Modalidad != de "Obtener Puesto en Comisión de Servicios)

este informe diagnóstico es el año 2020). Hay que tener en cuenta, que no todas las personas habrán tenido una relación laboral con la UCM durante todo el año completo. En principio hemos decidido no ajustar el análisis para tener en cuenta el número de días trabajados. Esto podría incluir algún sesgo en la estimación de la brecha en caso de que las altas y bajas a lo largo del año no se distribuyan uniformemente según el sexo de la persona (en el futuro habrá que comprobar este supuesto y corregir en caso necesario). Esta información sobre remuneraciones a través de la nómina de la UCM se ha completado con las retribuciones que esas mismas personas podrían estar recibiendo procedentes de la Fundación General de la UCM y que responden a la realización de cursos, contratos de investigación y asesoramiento al amparo del artículo 83 de la LOU u otros trabajos realizados, que aunque no aparecen en la nómina del trabajador, sí pueden considerarse como parte integrante de la remuneración que recibe el personal desde la UCM⁹.

Fases en la elaboración del informe



Las fases seguidas en la elaboración del informe se representan esquemáticamente en la siguiente:

- primero se han identificado los principales indicadores y colectivos a analizar;
- posteriormente se ha procedido a recopilar y solicitar los datos e informes necesarios;
- y por último se ha procedido al análisis y tratamiento estadístico de esos datos con el objetivo de resumir y extraer la información relevante, cuya interpretación y discusión permitirá extraer las conclusiones en cuanto al diagnóstico sobre las brechas de género en la plantilla de la UCM.

⁹ No se incluyen en el análisis del presente informe diagnóstico a las personas empleadas directamente por la Fundación General de la UCM, y que son objeto de su propio plan de igualdad. Sólo a aquellas personas que reciben su remuneración a través del Servicio de Nóminas de la UCM pero que a su vez puedan estar recibiendo una retribución adicional desde la Fundación General de la UCM.

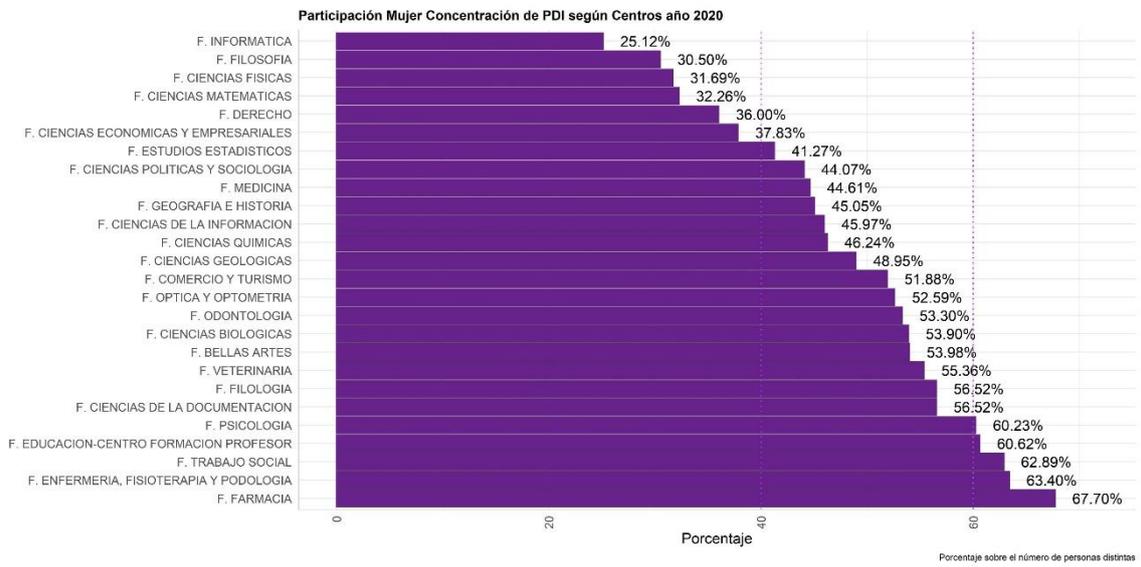
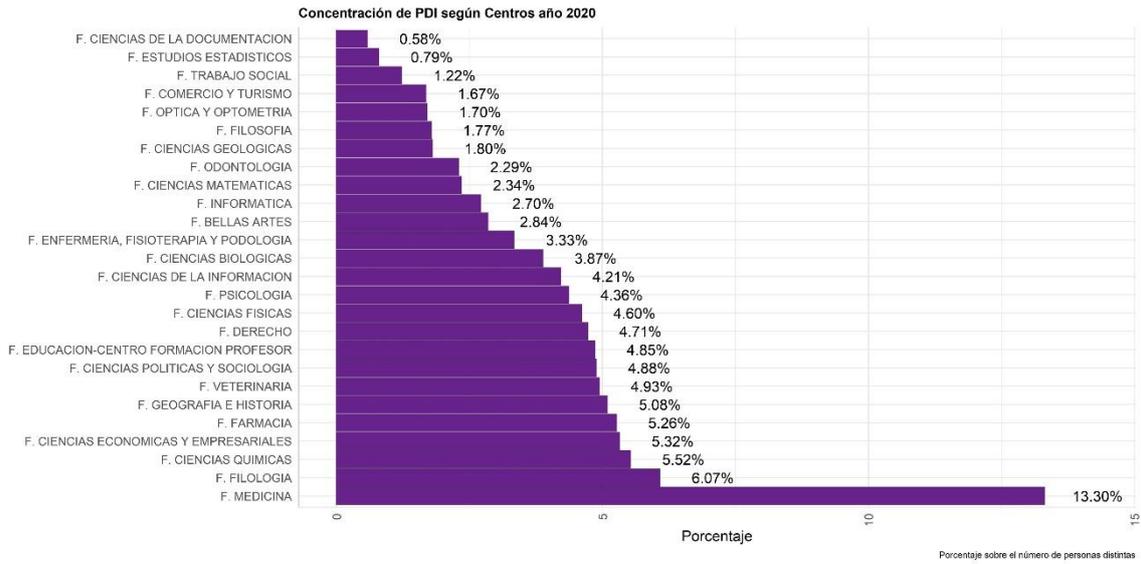
8. ANEXO II: Distribución del PDI según centros por centros

Total PDI

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
ARTES Y HUMANIDADES	656	661	49.8%	50.2%	17.5%	16.1%
CIENCIAS	787	942	45.5%	54.5%	21.0%	22.9%
CIENCIAS DE LA SALUD	1016	947	51.8%	48.2%	27.1%	23.0%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1161	1305	47.1%	52.9%	30.9%	31.7%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	136	262	34.2%	65.8%	3.6%	6.4%
TOTAL	3756	4117	47.7%	52.3%	100.0%	100.0%

Catedráticas/os

	Número		% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
ARTES Y HUMANIDADES	54	80	40.3%	59.7%	20.2%	15.6%
CIENCIAS	84	163	34.0%	66.0%	31.5%	31.7%
CIENCIAS DE LA SALUD	50	92	35.2%	64.8%	18.7%	17.9%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	56	142	28.3%	71.7%	21.0%	27.6%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	23	37	38.3%	61.7%	8.6%	7.2%
TOTAL	267	514	34.2%	65.8%	100.0%	100.0%

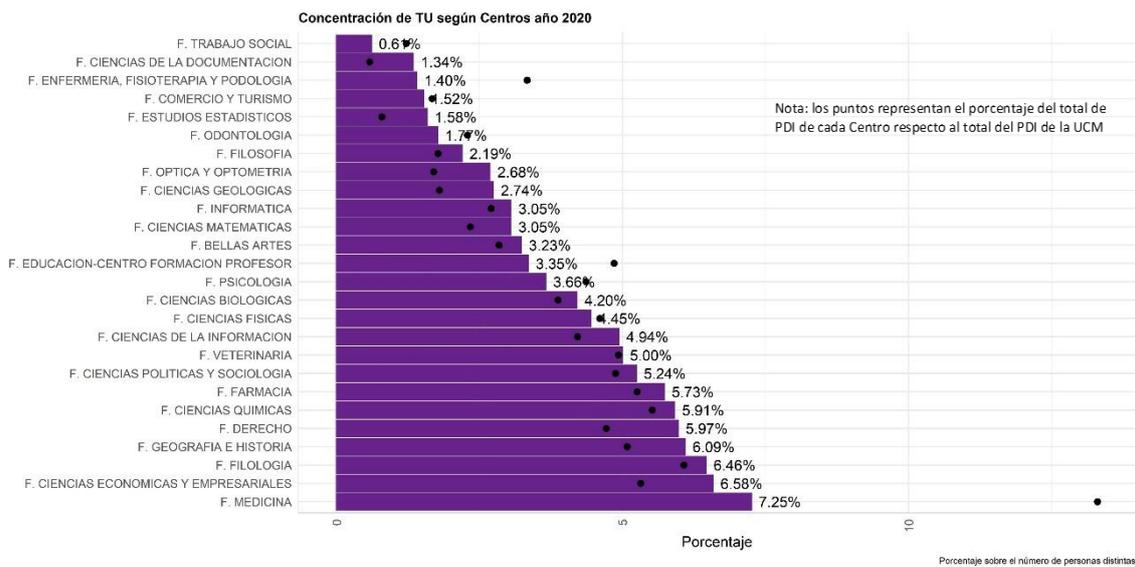
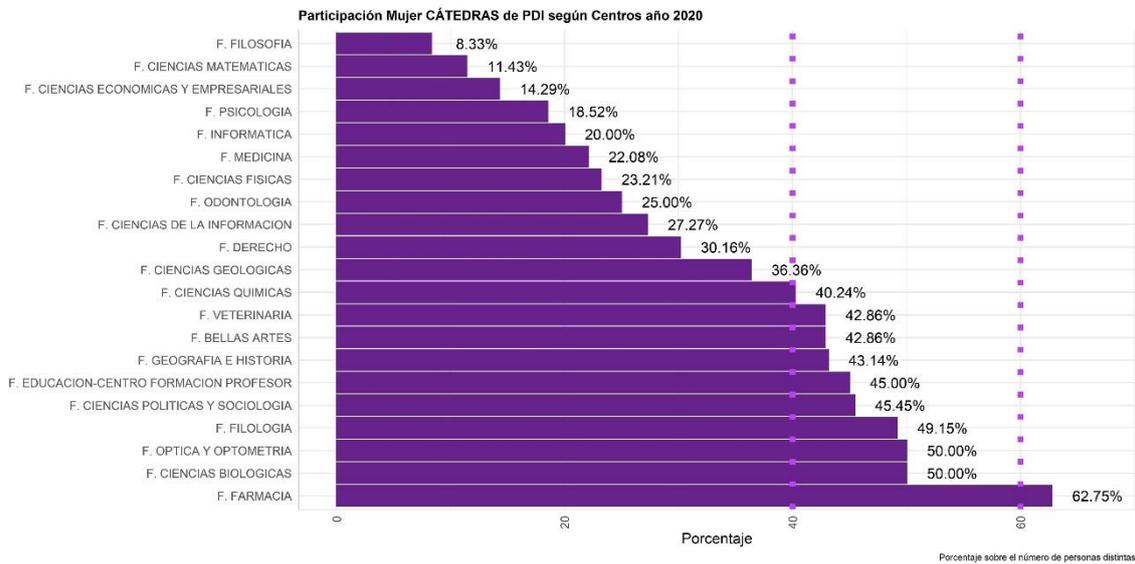
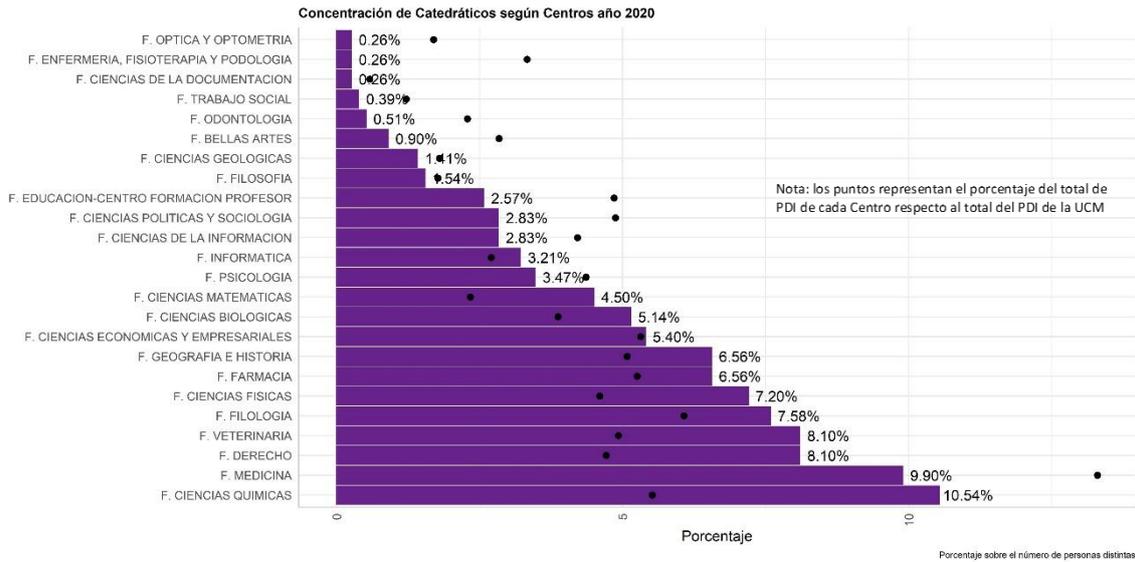


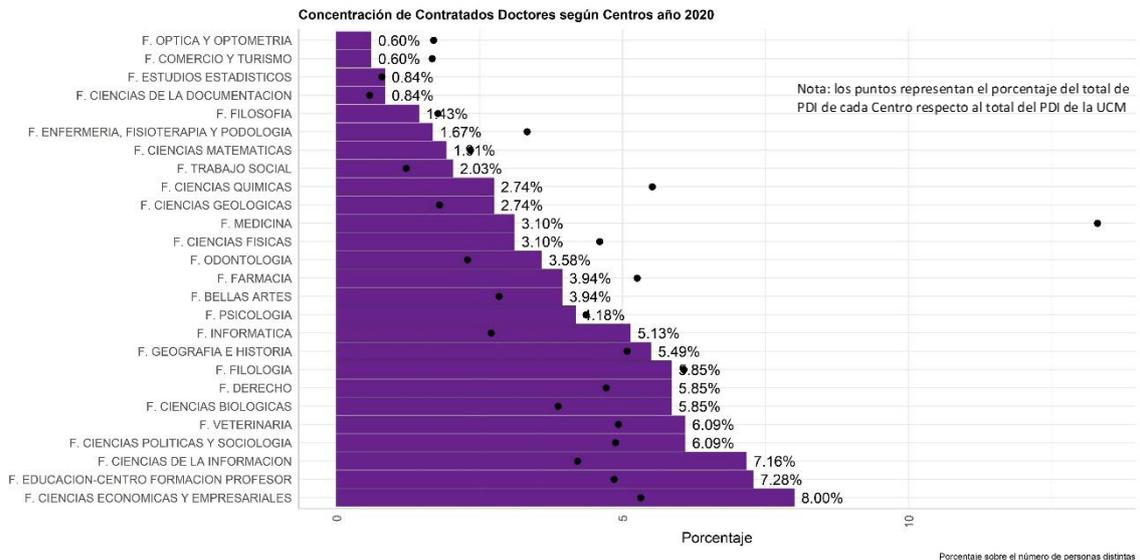
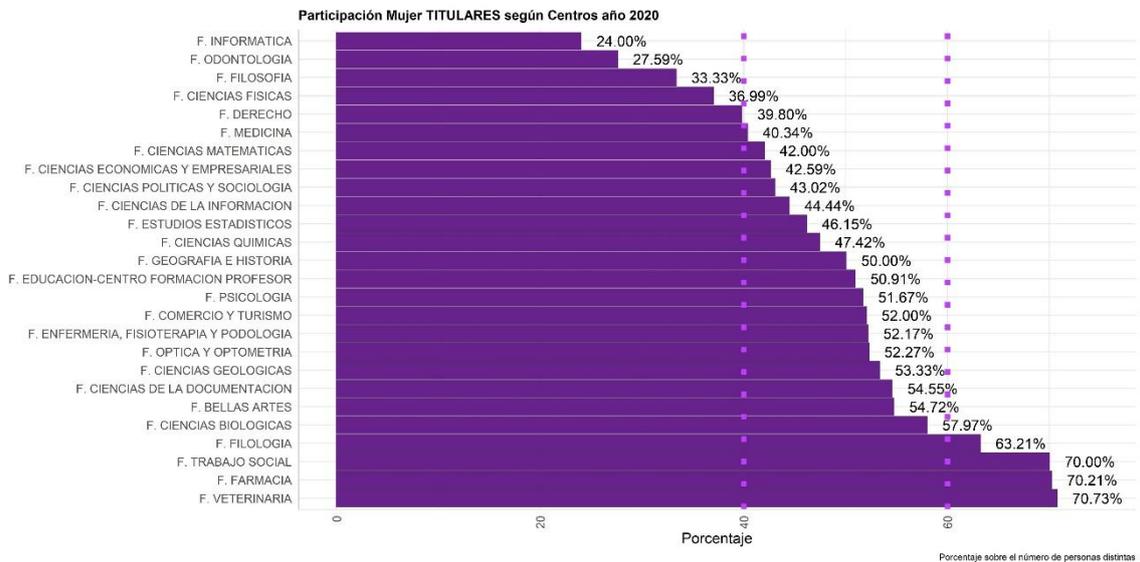
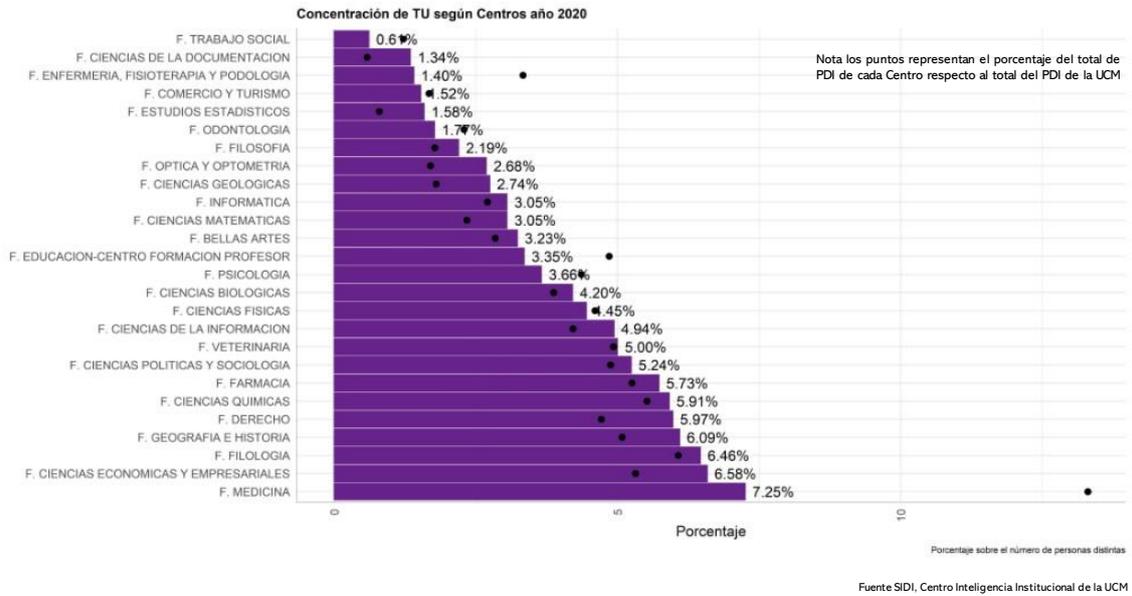
Concentración de PDI según Centros año 2020

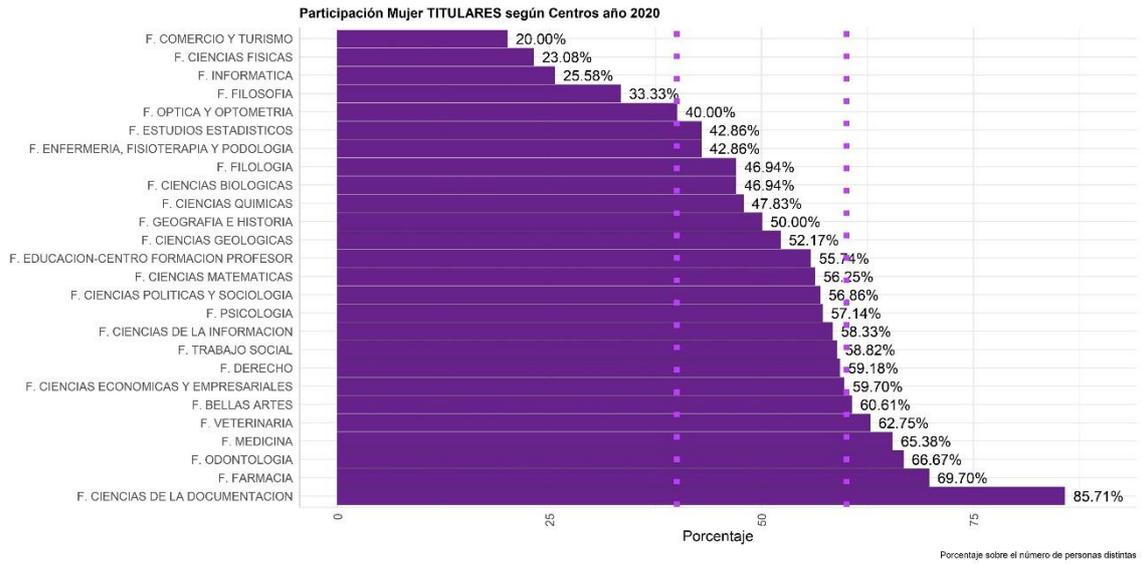


Participación Mujer Concentración de PDI según Centros año 2020

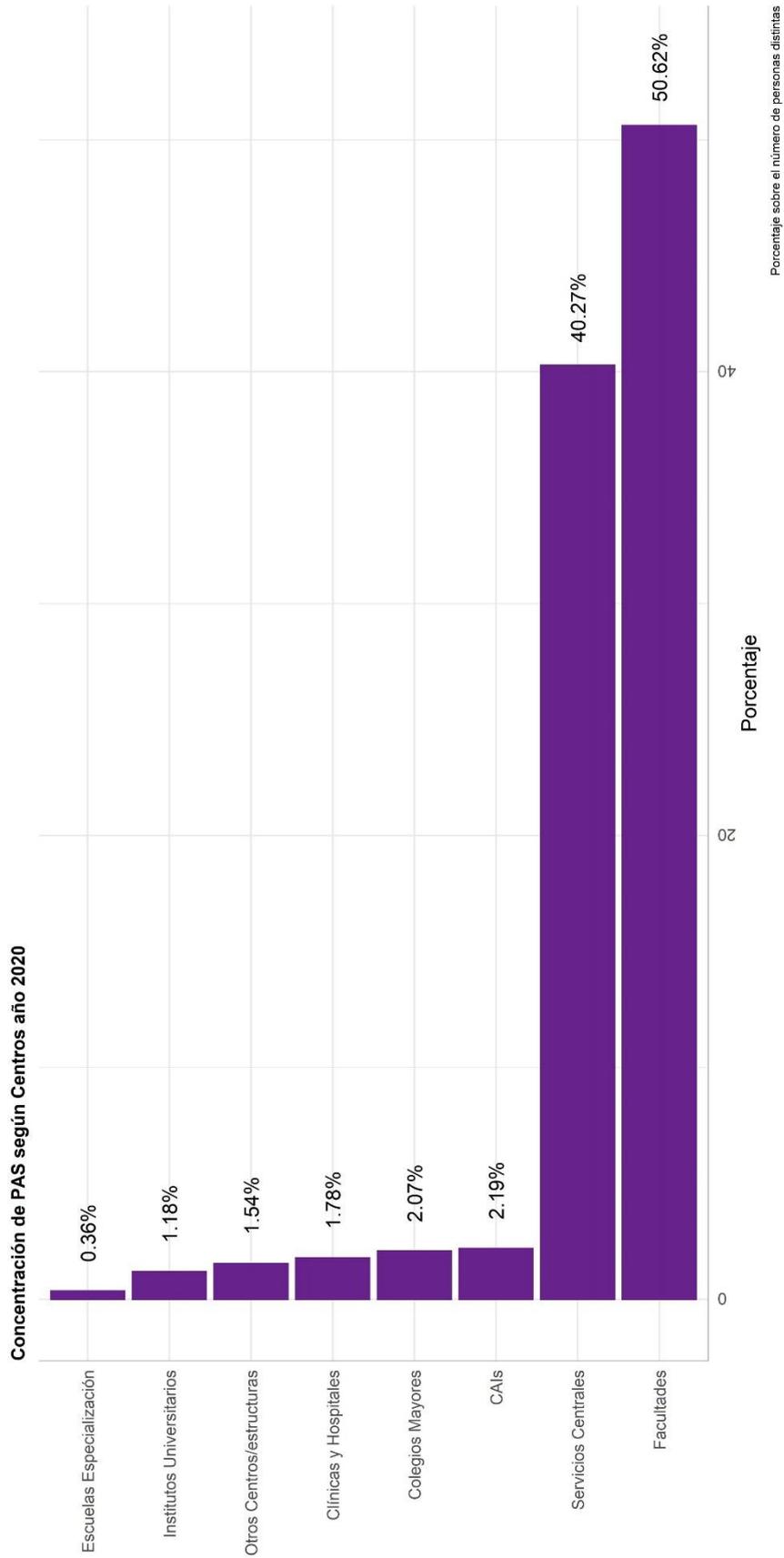


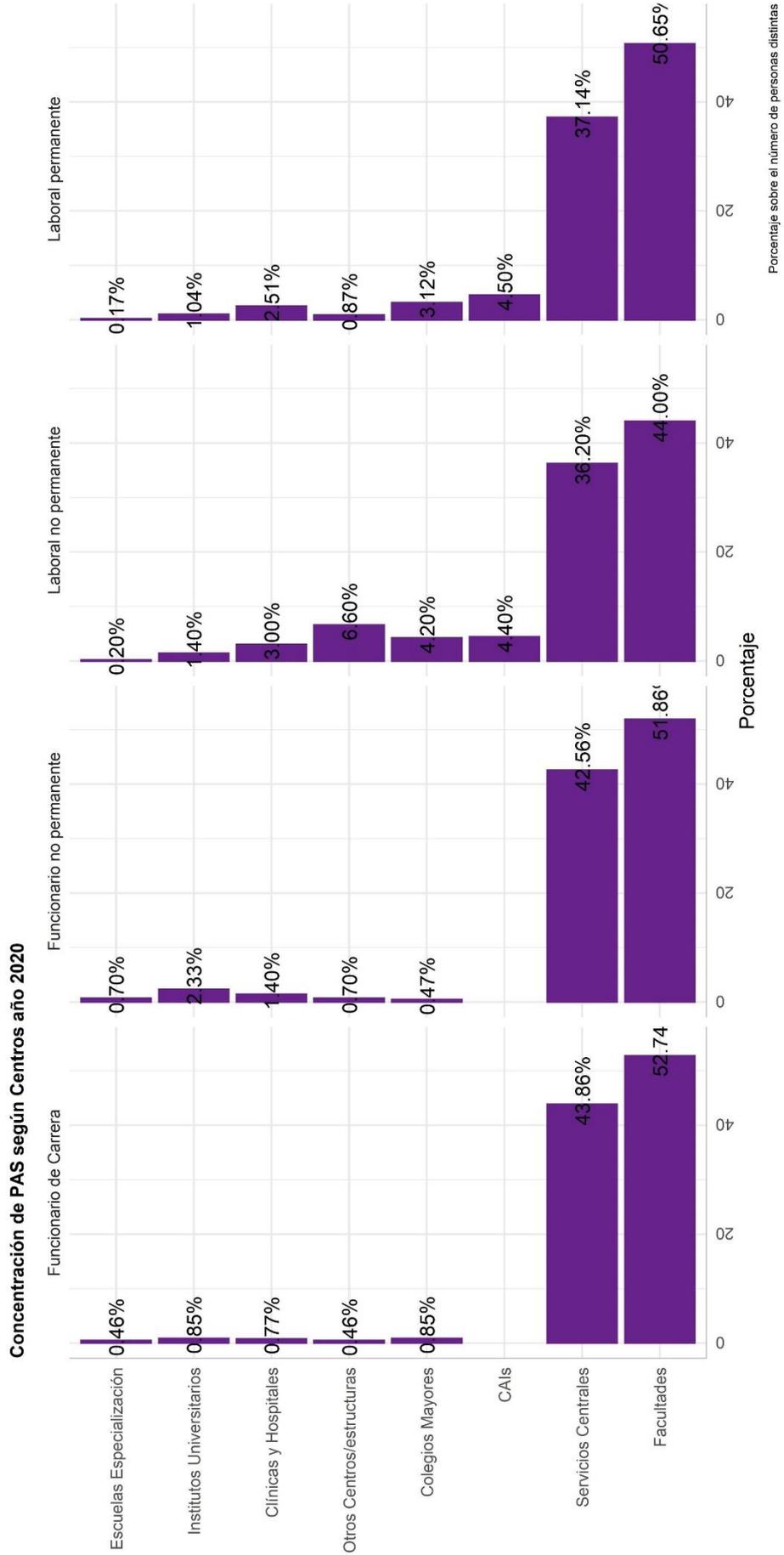






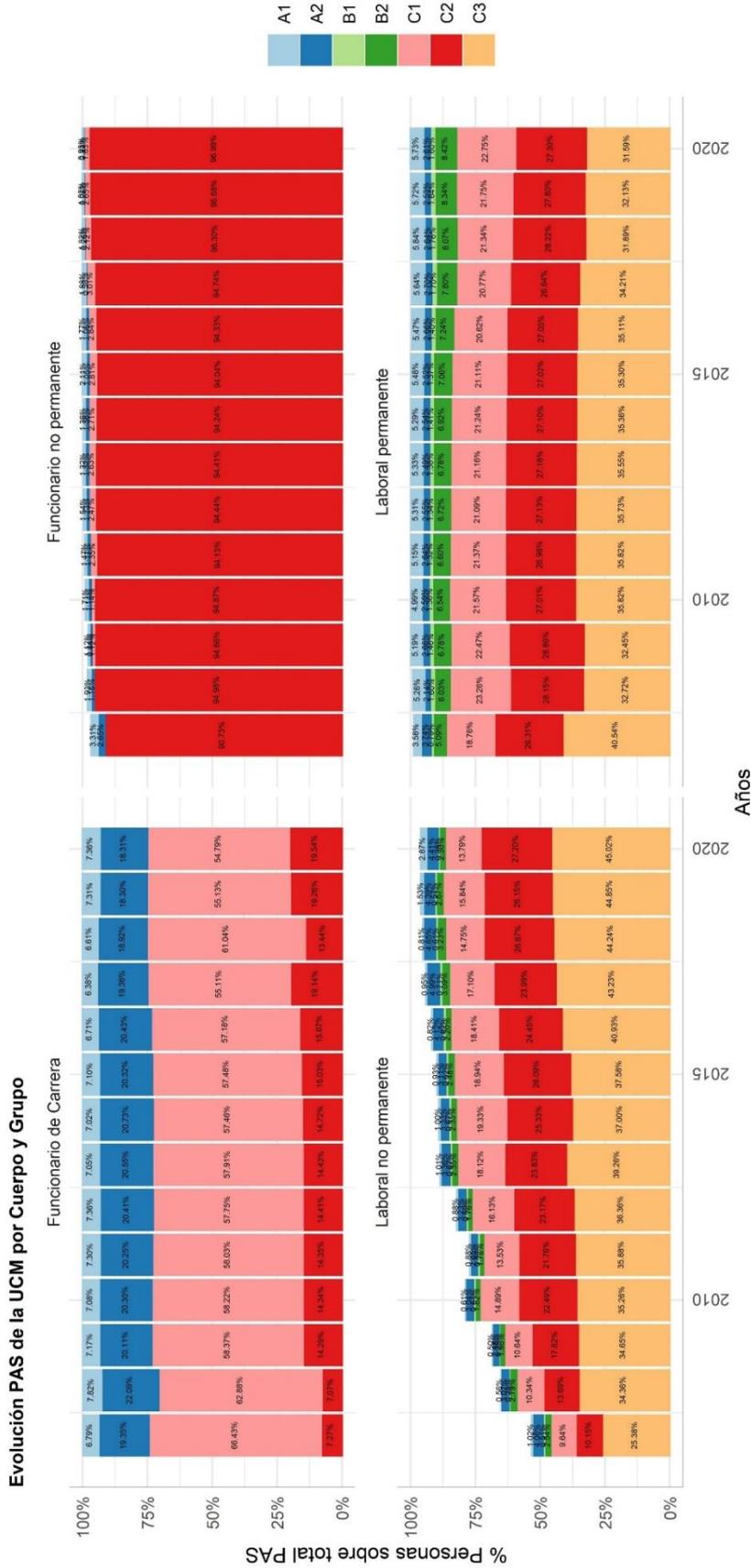
9. ANEXO III: Distribución del PAS laboral y funcionario según Centros





10. ANEXO IV: Distribución del PAS laboral y funcionario según Grupos de Titulación y sexo.

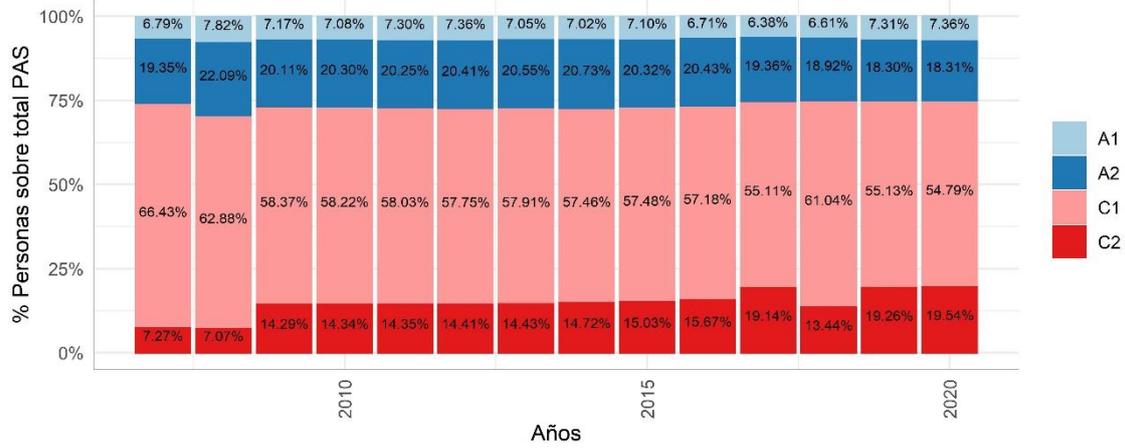
Evolución de la participación por sexos del PAS según tipo de empleado (cuerpo) y Grupo de Titulación



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

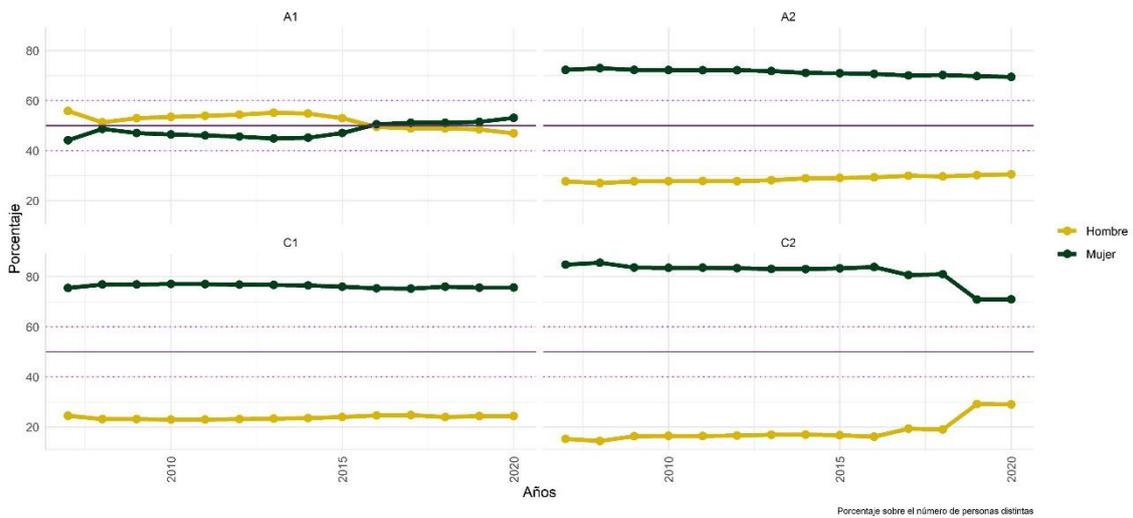
PAS funcionario de carrera

Evolución PAS de la UCM por Cuerpo y Grupo
Funcionario de Carrera



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

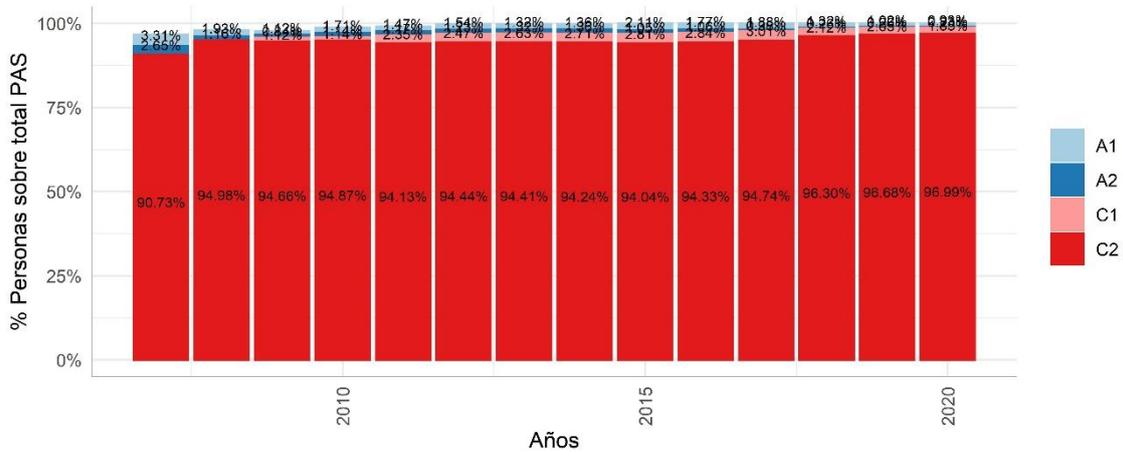
Evolución participación por sexos en el PAS
Funcionario de Carrera



Porcentaje sobre el número de personas distintas

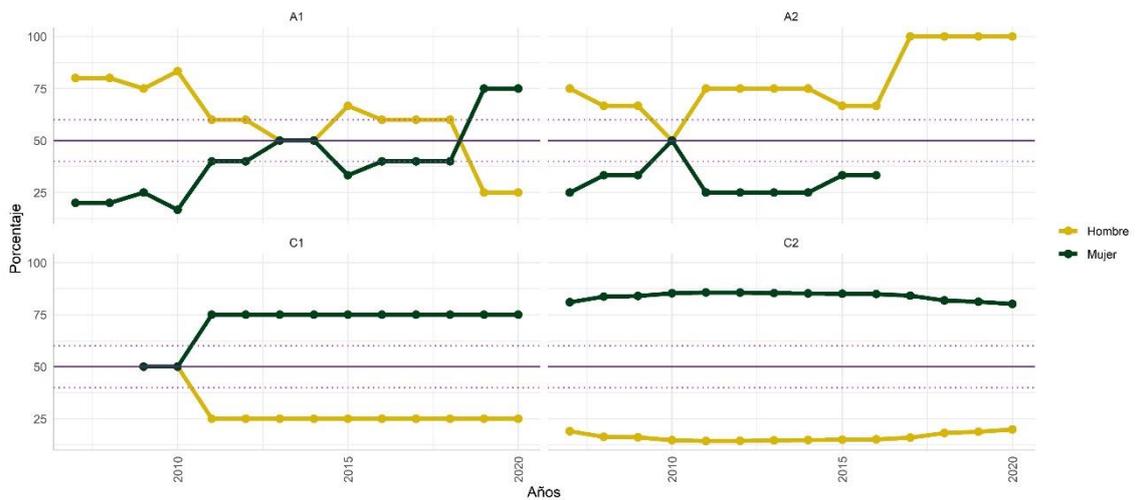
PAS funcionario interino

Evolución PAS de la UCM por Cuerpo y Grupo
Funcionariado de Carrera



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

Evolución participación por sexos en el PAS
Funcionariado NO Permanente

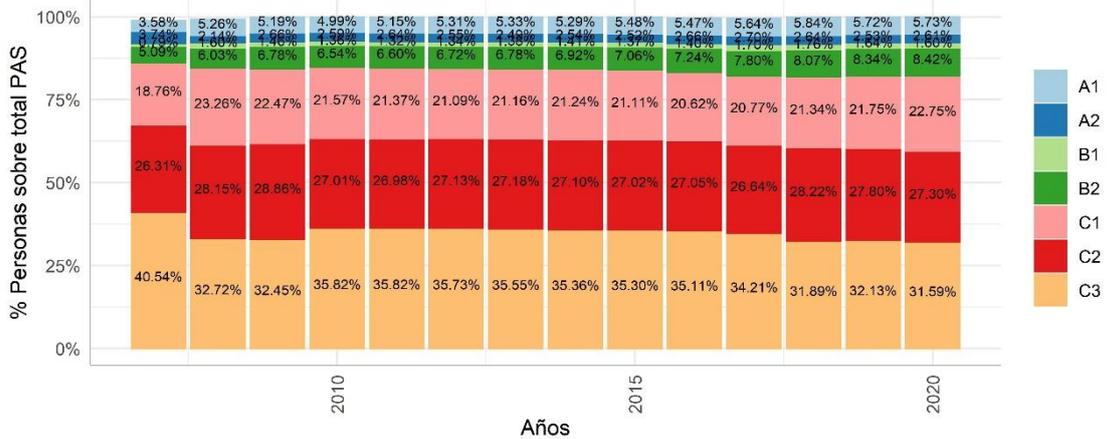


Porcentaje sobre el número de personas distintas

PAS laboral permanente

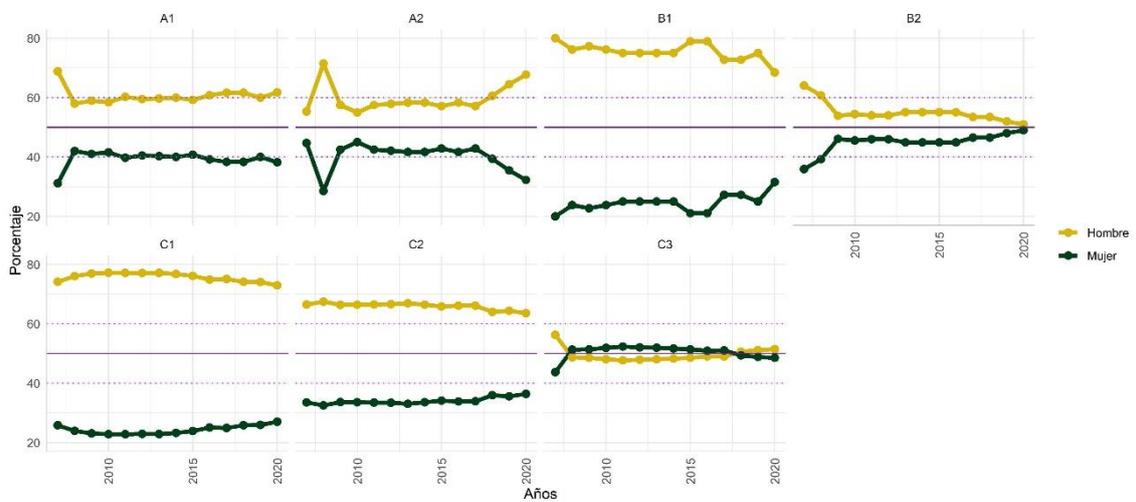
Evolución PAS de la UCM por Cuerpo y Grupo

Laboral permanente



Número de personas distintas
Fuente SIDI, Centro Inteligencia Institucional de la UCM

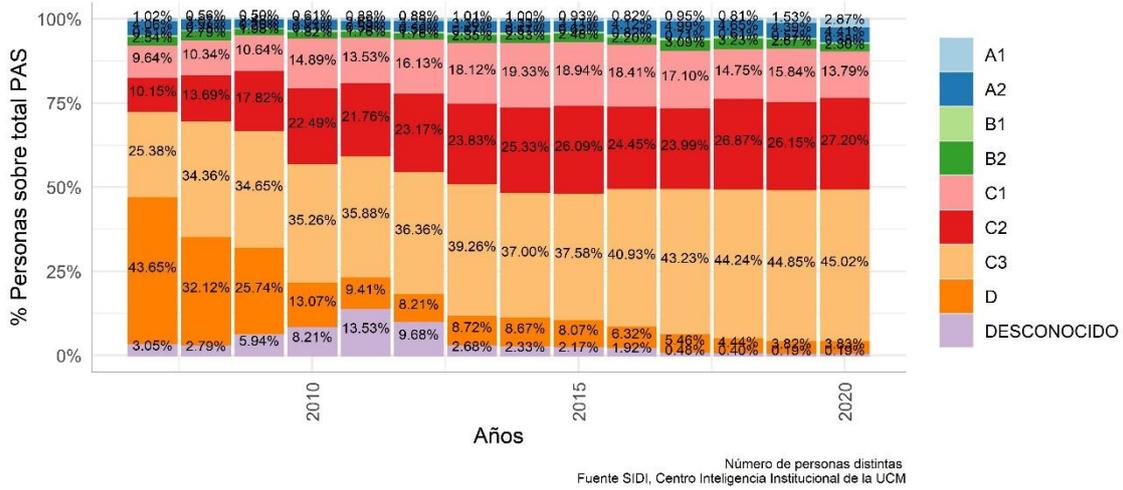
Evolución participación por sexos en el PAS
Laboral permanente



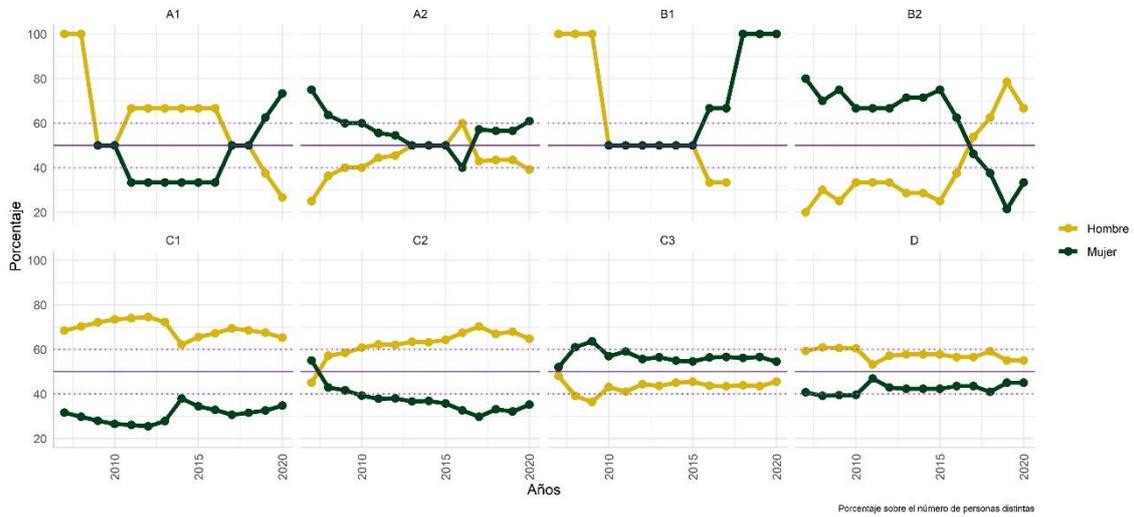
Porcentaje sobre el número de personas distintas

PAS laboral no-permanente

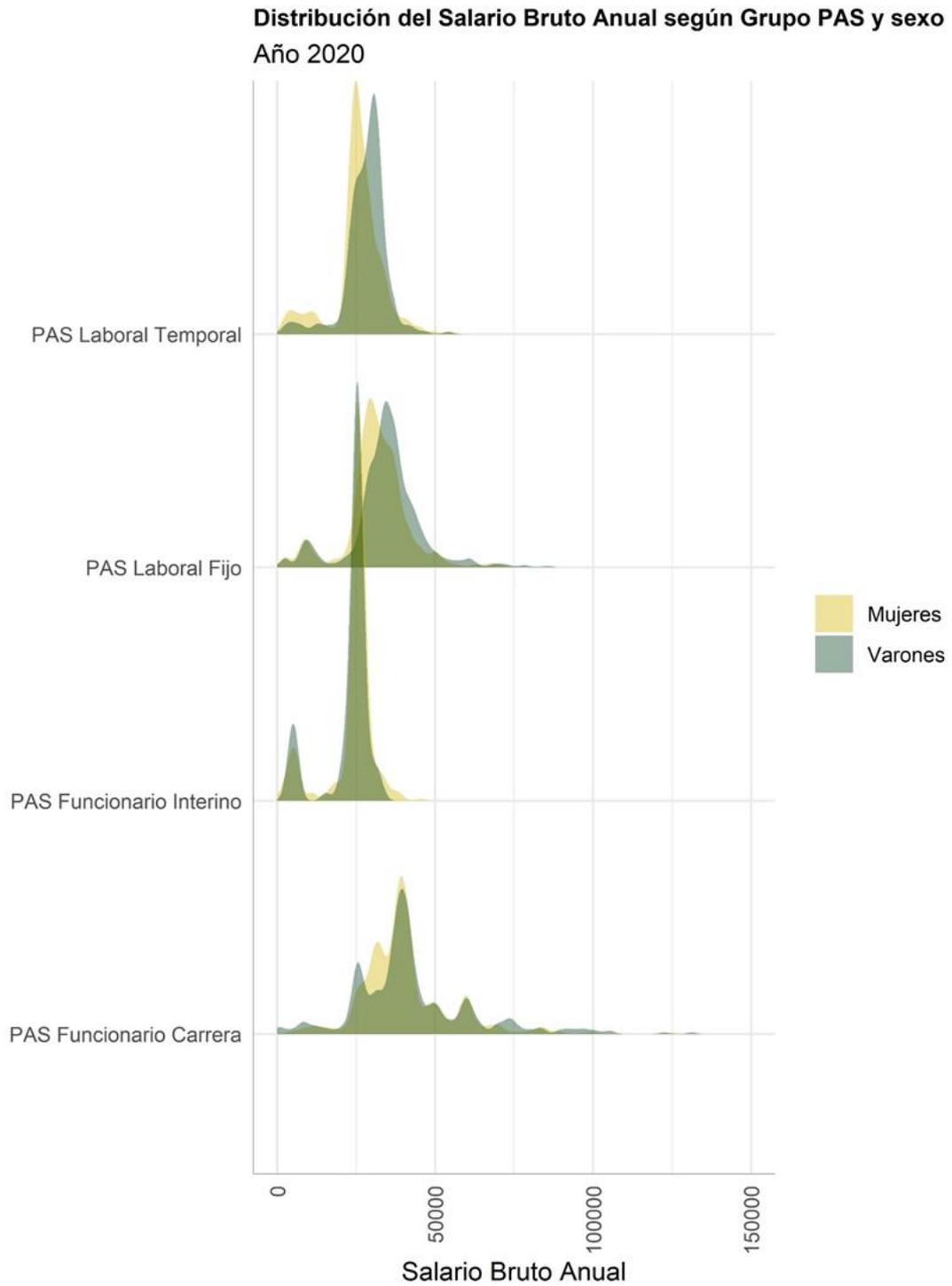
Evolución PAS de la UCM por Cuerpo y Grupo
Laboral NO permanente



Evolución participación por sexos en el PAS
Laboral NO permanente



11. ANEXO V: Distribución del salario bruto anual del PAS laboral y funcionario según sexo.



Fuente: Gerencia, FGUCM y Centro Inteligencia Institucional de la UCM

12. ANEXO VI: Encuesta sobre necesidades de conciliación de vida académica y vida familiar

La Encuesta sobre necesidades de conciliación para el cuidado de hijas, hijos y otras personas dependientes se ha realizado en el ámbito de la negociación del II Plan de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid de 2021

El objetivo último y general de la encuesta ha sido conocer las necesidades de estudiantes y personal de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) para la conciliación de su vida familiar y su actividad universitaria.

Las circunstancias de cada persona son muy diferentes. Resulta complicado tener presentes en una encuesta como ésta todos los aspectos asociados a la conciliación de la vida universitaria y la vida familiar (y laboral). Es por ello que, en esta encuesta se pregunta a estudiantes y personal de la UCM por, en primer lugar, su dedicación a la universidad y, en segundo lugar, por las necesidades derivadas de su conciliación y sus responsabilidades en el cuidado de hijas/os y de otras personas dependientes (dependientes en sentido amplio: personas con discapacidad, ascendientes y otras personas convivientes o no convivientes que requieran de atención y cuidados).

Estas tareas de cuidados dificultan que la persona cuidadora pueda llevar su actividad universitaria igual que otra compañera o compañero que no tenga este tipo de cargas. Por tal motivo, en esta encuesta se considera y se pregunta de manera explícita por conveniencia de que desde la UCM se ayude a las personas cuidadoras con dos tipos de medidas:

- a) Con algún tipo ayuda o de servicio de Escuela de Educación Infantil para las hijas e hijos (de 0 a 3 años) de estudiantes y del personal de la universidad
- b) Y con otras medidas de apoyo a través de ayudas a centros de día (distintos a la escuela infantil) para el cuidado de otras personas dependientes.

El objetivo último que se perseguiría con estas ayudas de la UCM sería que las tareas de cuidados no supongan un freno demasiado grande para que estas personas cuidadoras puedan desarrollar su actividad universitaria.

METODOLOGIA

Universo: toda la comunidad complutense: Estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI)

Muestreo: la encuesta se ha realizado mediante un formulario Google. El enlace al formulario se ha enviado a los tres colectivos (Estudiantes, PAS y PDI) a través de tres listas de distribución de correo electrónico. El cuestionario estuvo abierto entre el 22 de diciembre de 2021 hasta el 16 de enero de 2022.

El Observatorio de la Unidad de Igualdad sólo dispone de los microdatos de la encuesta de manera anonimizada, sin que haya tenido acceso ni al correo electrónico ni a cualquier otra identificación de los participantes. Este fichero anonimizado con las respuestas se ha custodiado por el Observatorio con el único fin de su explotación estadística.

Representatividad de los resultados: el enlace a la encuesta se ha enviado a todas las personas que integran la UCM (a todo el universo). Cumplimentar el formulario ha tenido carácter voluntario para la población de la UCM. Por tanto, los errores en la representatividad de los resultados son los asociados al sesgo de respuesta típico de este tipo de muestreo. Se han obtenido un total de 6017 cuestionarios cumplimentados. La tasa de respuesta se encuentra en el 6.5% para el estudiantado, el 10.5% para el PDI y el 17.6% para el PAS

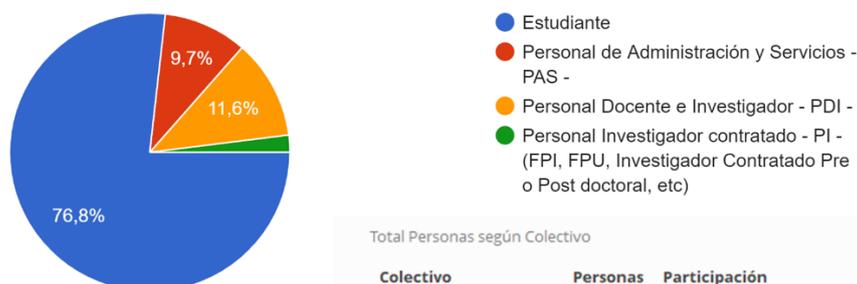
Los resultados sólo pueden considerarse representativos en la medida de que la falta de respuesta pueda considerarse puramente aleatoria e independiente de la opinión sobre el contenido de la propia encuesta. En este tipo de encuesta suele existir un cierto sesgo a que respondan más aquellas personas más directamente afectadas por las cargas de cuidados y con más dificultades para conciliar o las personas más implicadas con temas de igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidados. En cualquier caso, el número de personas que en total de la UCM puedan necesitar de ayudas por parte de la UCM, serán siempre superiores a las que han manifestado en la encuesta que están necesitadas de dicha ayuda.

A continuación, se muestran de forma gráfica los principales resultados de la encuesta

Tamaño de la muestra por colectivos

¿A qué colectivo pertenece?

6.017 respuestas



Total Personas según Colectivo

Colectivo	Personas	Participación
Estudiantes	4620	76.78%
PAS	582	9.67%
PDI	815	13.54%
TOTAL	6017	100.00%

Nota Encuesta Conciliación UCM, datos actualizados a 2022/01/16

Participantes según sexo

	Mujer	Varón	Otras identidades	Total
Estudiantes	74%	24%	2%	100%
PAS	65%	35%	0%	100%
PDI	57%	42%	1%	100%
Total	71%	28%	2%	100%

Dedicación a la Universidad (media de horas diarias habituales)

Estudiantes	Horas diarias de Estudio				Total Horas de Estudio
	N	En el aula	En casa	Otras	
Mujer	3396	4.7	3.2	2.0	9.9
Varón	1125	4.3	2.8	1.9	9.0
Otras identidades	99	4.8	2.7	2.2	9.7
Total Estudiantes	4620	4.6	3.1	2.0	9.7

Personal Docente e Investigador (PDI)

	N	Horas diarias de dedicación académica			TOTAL Horas
		Docencia	Investigación	Gestión	
Mujer	465	4.3	4.1	1.8	11.1
Varón	344	3.9	4.1	1.6	10.4
Otras identidades	6	3.8	4.2	0.8	9.3
Total PDI	815	4.2	4.1	1.7	10.8

Personal de Administración y Servicios (PAS)

	N	Horas diarias
		Jornada laboral
Mujer	381	7.2
Varón	201	7.4
Otras identidades	0	-
Total PAS	582	7.3

Porcentaje de participantes con hijas/hijos a cargo

¿Tiene hijas/hijos a su cargo?

	No	Sí	Total
Estudiantes	92.32%	7.68%	100.00%
PAS	33.85%	66.15%	100.00%
PDI	40.49%	59.51%	100.00%
Total	79.64%	20.36%	100.00%

Horas promedio dedicadas al según cuidado de hijas/hijos según sexo y colectivo

¿Cuántas horas dedica en promedio a diario al cuidado de hijas/hijos?

Sexo	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Mujer	8.77	7.30	6.32	7.41
Varón	5.36	5.69	4.50	5.06
Total	7.70	6.77	5.55	6.56

Participantes con hijas/hijos de 0 a 3 años a cargo respecto al total

¿Tiene hijas/hijos de 0 a 3 años a su cargo?

	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Sí	128	59	122	309
No	4492	523	693	5708
Total	4620	582	815	6017
% con hijas/os a cargo	2.8%	10.1%	15.0%	5.1%

Dedicación a la Universidad y al cuidado de hijos (menores de 18 años) según se tengan hijos pequeños (de 0 a 3 años)

		Sin Hijos de 0 a 3 años			Con Hijos de 0 a 3 años		
		N	Horas Universidad	Horas Cuidados	N	Horas Universidad	Horas Cuidados
Estudiantes	Mujer	3303	10.0	0.3	93	7.8	12.0
	Varón	1090	9.0	0.3	35	8.3	6.2
	Otras identidades	99	9.7	0.2	0	-	-
PAS	Mujer	342	7.2	4.3	39	6.9	10.1
	Varón	181	7.4	3.1	20	7.4	8.5
	Otras identidades	0	-	0.0	0	-	-
PDI	Mujer	388	10.8	2.7	77	12.1	9.6
	Varón	299	10.3	2.1	45	10.6	6.3
	Otras identidades sexo/genéricas	6	9.3	1.3	0	-	-

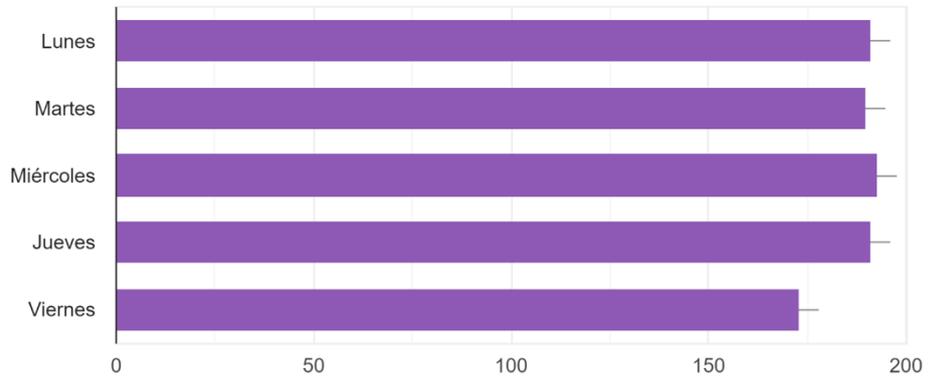
¿A quién o quienes confía el cuidado de sus hijas/hijos mientras usted desarrolla su actividad universitaria?

	Estudiantes	PAS	PDI	Total
Mi pareja	39.1%	16.9%	13.9%	24.9%
Escuela de Educación Infantil	28.1%	69.5%	73.0%	53.7%
Persona contratada	4.7%	0.0%	6.6%	4.5%
Familiares/amistades	21.1%	13.6%	4.9%	13.3%
Otro tipo de ayuda	2.3%	0.0%	1.6%	1.6%
No cuento con ayuda	4.7%	0.0%	0.0%	1.9%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

¿Necesita Ayudas para Escuelas Infantiles?	N	%	Horas Universidad	Horas Cuidados hijos
No, no tengo ninguna intención ni necesidad de utilizar los servicios de ninguna escuela infantil	40	12.9%	10.4	7.5
Sí, me interesaría disponer de una escuela infantil promovida por la propia UCM en el propio campus de Moncloa y de Somosaguas	67	22%	9.0	10.0
Sí, pero aunque podría interesarme disponer de una escuela infantil en la UCM, en realidad preferiría recibir una ayuda económica directa equivalente para alguna Escuela cerca de mi domicilio	202	65%	9.0	9.7
Total con Hijos de 0 a 3	309	100%	9.2	9.5

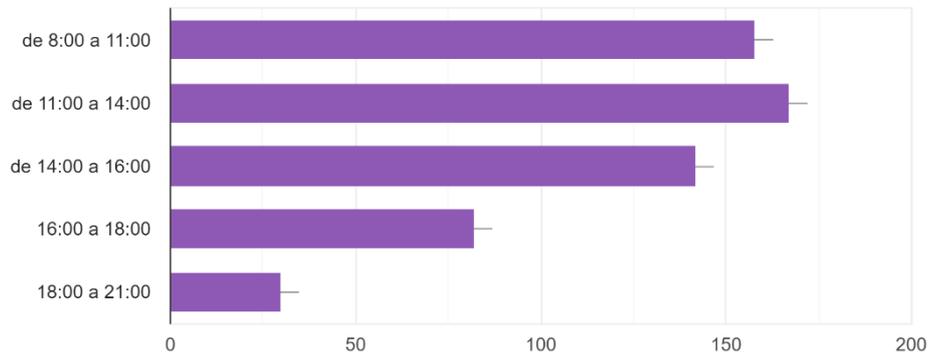
En caso de utilizar los servicios de la Escuela Infantil UCM, ¿durante cuántos días de la semana requeriría su utilización?

207 respuestas



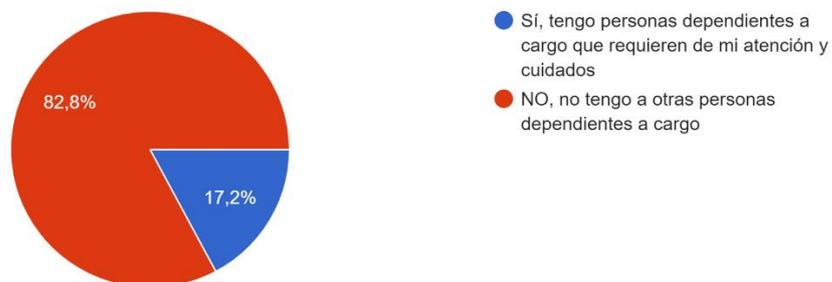
En caso de utilizar los servicios de la escuela infantil, ¿en qué franjas horarias requeriría su utilización?

207 respuestas



¿Tiene a otras personas que requieren de su atención y cuidados?

6.017 respuestas

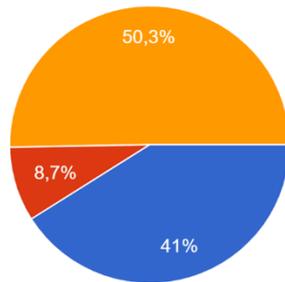


¿Tiene a otras personas que requieren de su atención y cuidados?

		NO			Sí		
		N	Horas Universidad	Horas cuidados	N	Horas Universidad	Horas cuidados
Estudiantes	Mujer	2887	9.8	0.0	509	10.3	5.2
	Varón	962	9.0	0.0	163	8.7	3.9
	Otras identidades	80	8.9	0.0	19	13.1	6.5
PAS	Mujer	260	7.2	0.0	121	7.3	4.4
	Varón	156	7.4	0.0	45	7.5	3.3
	Otras identidades	0	-	-	0	-	-
PDI	Mujer	348	10.9	0.0	117	11.4	3.7
	Varón	286	10.5	0.0	58	9.7	2.5
	Otras identidades	4	9.3	0.0	2	9.5	2.0
TOTAL	Mujer	3495	9.8	0.0	747	10.0	4.9
	Varón	1404	9.2	0.0	266	8.7	3.5
	Otras identidades	84	9.0	0.0	21	12.7	6.1

Si la UCM tuviese convenios firmados con centros de día para atender a las personas dependientes ¿utilizaría esos centros de día?

1.034 respuestas



- Sí, podría interesarme su uso
- No, ya tenemos un centro de día al que acuden las personas dependientes a mi cargo
- No, en mi caso no es necesario el uso de centros de día

