

Universidad de Valladolid

Diagnóstico

II Plan de Igualdad Universidad de Valladolid

2021-2025





Firmado por la Comisión Negociadora: INFORME DE 2021 DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IGUALDAD
Fdo. Representación de la Universidad Plantilla	Representación Legal de la

Índice

1.	INTE	RODL	ICCIÓN	4
2.	CON	ICEP	TO, METODOLOGÍA Y PROCESO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	8
3.	OBJ	ETIV	OS DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD	11
4.	EL A	NÁLI	SIS DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
5.	EST	RUCT	URA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	14
6.	DIA	GNÓS	STICO DE SITUACIÓN RELACIONES LABORALES UVA	17
6	.1	Cara	acterísticas generales de las plantillas	17
	6.1.	1	Equipos directivos	19
	6.1.	2	PAS y PI. Convenio PAS	25
	6.1.	3	PDI y PI. Convenio PDI	38
	6.1.	4	Conclusiones	53
6	.2	Prod	ceso de acceso, selección y promoción de las plantillas	61
	6.2.	1	El acceso y promoción del Personal de Administración y servicios.	PAS/PI61
	6.2.	2	Acceso y promoción PDI/PI, el desarrollo de la carrera docente e in	vestigadora
			76	
6	.3	Forn	nación. PAS y PDI	101
	6.3.	1	Proceso de formación PAS	101
	6.3.	2	Proceso de formación PDI	105
	6.3.	3	Conclusiones	108
6	.4	Con	diciones de trabajo. PAS, PDI, PI	109
6	.5	EJEF	RCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA	PERSONAL,
F	AMIL	IAR Y	LABORAL. PAS y PDI	122
6	.6	INF	RARREPRESENTACIÓN FEMENINA	130
6	.7	SAL	UD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE	SEXO.136
			STICO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSE	
LA I	NVES	STIGA	STICO DE LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA I CIÓN. EL COMPROMISO DE LA UVA CON LA ERRADICACIÓN DE LA	A VIOLENCIA

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Organigrama de la UVa.	18
Ilustración 2. Distribución por género de la plantilla	19
Ilustración 3. Distribución por género del Equipo Rectoral	21
Ilustración 4. Distribución por género del Consejo de Gobierno	23
Ilustración 5. Distribución por género y tipo de relación laboral del PAS	27
Ilustración 6. Distribución por género y relación laboral del PAS	28
Ilustración 7. Brechas de género del personal funcionario PAS y del personal la	iboral PAS.
	29
Ilustración 8. PAS funcionario por sexo	30
Ilustración 9. Distribución por género e intervalos de edad del PDI	40
Ilustración 10. Brechas de género del Personal Funcionario PDI y del Personal L	aboral PDI
	41
Ilustración 11. Distribución por género y régimen jurídico del PDI	42
Ilustración 12. Distribución por género y categoría profesional 2016, 2019 y 202	044
Ilustración 13. Ejemplo de lenguaje y contenido de las ofertas de plazas	65
Ilustración 14. Distribución por género de incorporaciones del PAS	70
Ilustración 15. Distribución por género de incorporaciones del PAS	71
Ilustración 16. Ejemplo de lenguaje y contenido de las ofertas de plazas y de los f	ormularios
de solicitud.	80
Ilustración 17. Distribución por género de los ceses y transformaciones PDI	84
Ilustración 18. Brecha de género por ámbito y áreas de proyectos	90
Ilustración 19. Formación de personal	91
Ilustración 20. Tesis actuales según el género del doctorando/a	92
Ilustración 21. Distribución por género y horas diarias de dedicación. PAS	115
Ilustración 22. Distribución por género y tipo de contratación. PDI	120
Ilustración 23. Lenguaje visual en la página web de la UVa	145
Ilustración 24. Imágenes apartado de investigación página web de la UVa	146
llustración 25. Imágenes representativas del alumnado en la página web de la U	Va 147
Ilustración 26. Imagen del Equipo Rectoral de la UVa.	148
Ilustración 27. Página web RSUVa, Unidad de Igualdad	149

1. INTRODUCCIÓN

Durante muchas décadas, las mujeres han supuesto una minoría en el mercado laboral, ya que su principal función en la mayoría de las sociedades eran los cuidados del hogar. Asimismo, tampoco participaban en la vida política. En España, las mujeres no ejercieron el derecho al voto hasta 1931, gracias a la posición reconocida de Clara Campoamor. Si bien, con el estallido de la Guerra Civil española en 1936, este derecho se vio suspendido (junto con el derecho al voto de los hombres) hasta el final de la dictadura franquista, en 1977.

Pese a los avances legales y sociales en Europa y la tendencia a autocategorizarnos como sociedades avanzadas, la situación de mujeres y hombres continúa mostrando importantes desniveles en nuestras sociedades. Por lo tanto, las brechas de desigualdad por razón de género siguen presentes en las diferentes esferas de la vida social y laboral, incluida la universitaria. Así, aunque el ámbito universitario sea comúnmente percibido como un espacio libre de discriminaciones por razón de género y como un espacio avanzado donde el intelecto y la racionalidad se imponen a la subordinación jerárquica tradicional del hombre sobre la mujer o discriminación de género, la realidad es que todavía existe mucho trabajo por hacer en cuanto a la igualdad de oportunidades en la educación superior.

La falsa ilusión de que la discriminación de género en las altas esferas educativas es un problema solucionado probablemente se deba a que la participación de alumnas se ha visto acrecentada en las cuatro últimas décadas y al interés de los órganos de gobierno por aprobar normativas y leyes para avalar la igualdad en la universidad. Sin embargo, la ilusión de que ya se ha conseguido todo lo posible en la universidad sigue siendo una barrera, a simple vista imperceptible, que es necesario derribar. La propia Ley Orgánica de Igualdad advierte que no hay que confundir el logro de la igualdad legal con la consecución de una igualdad real y efectiva. Esta última todavía está lejos de ser alcanzada en todos los niveles sociales, como se certifica repetidamente en informes gubernamentales y organizaciones que avalan la igualdad en la academia.¹

La Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, implica el desarrollo de políticas específicas para reducir la discriminación, potenciar la participación y aprovechar el potencial intelectual de las mujeres. Sin embargo, como explica la profesora Ballarín Domingo, estas se han desarrollado de forma muy desigual en muchas

4

¹El Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española (2011), publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, pone en evidencia que el panorama en universidad española dista mucho de la igualdad real, manteniéndose tanto la segregación horizontal como la vertical.

instituciones educativas ya que su orientación suele depender de la voluntad política de quienes gobiernan. Las acciones acaban convirtiéndose en «escaparates» con escasa proyección y actividad. Aunque la presencia de profesoras sí está creciendo en los órganos de gobierno, en la mayoría de los casos, aun contando con excelentes conocimientos dentro de su campo científico, estas siguen siendo perjudicadas por los mecanismos que les impiden el avance de su éxito profesional. El artículo "Igualdad en la universidad: 40% de profesoras, 20% de catedráticas y una sola rectora en 50 centros públicos", publicado en Diario.es a fecha 2 de marzo de 2015, destacó que la presencia de la mujer en la universidad se difumina según se asciende en el escalafón universitario. Según el artículo, las expertas creen que no es que haya un machismo directo, pero que sí se favorece el statu quo en las instituciones académicas, lo que perpetúa que los hombres tomen las decisiones y las mujeres no puedan obtener los mismos beneficios.

Según el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019), 102.297 personas PDI trabajan en las universidades públicas (el 40,8% son mujeres) y 18.086 en las privadas (el 44% son mujeres). El empleo es equilibrado en cuanto al género sólo en el caso de los puestos de contratados que no son personal funcionarios, ya que estos están dominados por los hombres. Además, la mayoría de las mujeres se encuentran en el grupo de personas empleadas menores de 30 años; cuanto mayor es el grupo de edad de la plantilla, menos mujeres hay en él (en el grupo de personas empleadas de más de 60 años, sólo el 28% de ellos son mujeres). A medida que se va profundizando en los datos, las edades, las responsabilidades y las áreas de influencia, se dibujan poco a poco líneas de desigualdad que no pueden pasar desapercibidas.

Revisando los informes del INE, como el informe Mujeres y Hombres en España en 2011 sobre el "techo de cristal", se observa que el género interrumpe la promoción paralela de mujeres y hombres en las carreras laborales o docentes, impidiendo el acceso de las mujeres a las "cumbres" laborales o en los órganos de gobierno, así como que existen déficits en la representación, ya que no se alcanzan las cuotas exigibles para una representación paritaria escudándose en la falta de mujeres para cubrir esos puestos. Otra forma más peligrosa de desigualdad es la que no se mide con números y no se aprecia a priori, ya que se acaba internalizando como normal. Un estudio publicado en 2017 en la revista Research in Higher Education declaró que las mujeres en el mundo académico suelen hacer más favores, trabajo no pagado u horas empleadas en tareas que no corresponden a su contrato como organizar claustros y charlas o dar apoyo al alumnado. El estudio demostró que las mujeres se prestan más a estos servicios que sus compañeros hombres. Sin embargo, la titularidad, los aumentos de sueldo y otros ascensos tienden a basarse en factores como la

investigación y la enseñanza (medibles y oficiales, no como los favores o las horas extra en otros proyectos no reconocido).

De esta forma surge la pregunta: ¿se les asigna trabajo de servicio a las mujeres porque son vistas como cuidadoras naturales? Y, ¿están condicionadas las mujeres a no rechazar las solicitudes de servicio? La respuesta no está clara, pero sea cual sea, las universidades y colegios universitarios deben empezar a prestar más atención a la forma en que este desequilibrio de género afecta a su fuerza de trabajo. Es por ello que el objeto principal de la investigación es analizar con perspectiva de género el sector académico y evaluar la madurez organizativa en la gestión de la diversidad de género, para posteriormente poder sugerir cambios y acciones que ayuden a la universidad a cumplir con un plan de igualdad de género integral y cumplible. Dicho plan no deberá basarse en sugerencias o ideas, sino que debe contener pautas claras y accesibles para asegurar un espacio igualitario y sin discriminaciones.

Para cimentar una universidad libre de segregación en las opciones académicas, en la oferta, en los resultados docentes y, en las categorías laborales, sin limitaciones a la promoción laboral o académica, sin sexismo en sus distribuciones laborales o en sus comunicaciones, la Universidad de Valladolid requiere de un trabajo continuo en igualdad y de un plan de igualdad actualizado que dé respuesta a las exigencias de los marcos teóricos y las nuevas normativas.

La normativa para fomentar la igualdad y erradicar la discriminación se encuentra en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. La redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo. Por todo esto, este Informe proporciona una evaluación previa con datos y conclusiones que permiten fundamentar la necesidad y el contenido de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. Se analiza la distribución de mujeres y hombres en los diferentes colectivos de la UVa y se indaga en los diferenciales que prueben la existencia de barreras de género, retrasando carreras académicas, docentes, laborales y/o directivas de las mujeres.

Con la realización de este diagnóstico previo, la Universidad de Valladolid atiende a los Reales Decreto-ley, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que emerge de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, con esta evaluación, será posible generar una línea base para la elaboración de un plan de

igualdad que aspire a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y elimine toda posible discriminación por género en la UVa.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL DIAGNÓSTICO

La herramienta de análisis será el **enfoque integrado de género** (considerando los roles y las responsabilidades que los hombres y las mujeres tienen en la sociedad, e incluyendo tanto las diferencias obvias como las sutiles en la distribución del poder y la toma de decisiones) como instrumento para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que su aplicación permite identificar la posición de ambos, sus condiciones y demandas diferentes en todos los ámbitos de análisis teniendo en cuenta el proceso de socialización y la estructura social, que generan desigualdades. Permitiendo con todo ello, avanzar en la formulación de propuestas de intervención para su eliminación a través del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es el instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico previo para su diseño es:

- Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, la metodología, las personas responsables, los indicadores y los recursos utilizados.
- Transversal: en cuanto que afecta al análisis de todas las políticas y áreas de la organización, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras.
- Participativo: ha intervenido toda la organización en su diseño desde la dirección, a
 otras personas delegadas por la organización, la representación legal de la plantilla
 y el personal de la organización mediante recogida de información individual sobre
 su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en
 esta materia en la organización.
- Confidencial: respeta la intimidad y dignidad de las personas participantes.
- Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las diversas técnicas de investigación.

2. CONCEPTO, METODOLOGÍA Y PROCESO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La base para el diseño de un Plan de Igualdad es el diagnóstico como herramienta que permite convertir datos de la organización y la percepción de las plantillas en indicadores de género que sintetizan el análisis, permitiendo visualizar la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo.

Según el RD 901/2020. Artículo 7. Diagnóstico de situación. "El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres".

CONCEPTO Y FINALIDAD

Este diagnóstico supone el estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la Universidad de Valladolid, lo que nos permite conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en ella. Incluye información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Su finalidad es detectar la incidencia que la gestión de recursos humanos pueda tener en la existencia de posibles desigualdades y desequilibrios que dificulten el avance a la consecución de la justicia social. Estas posibles desigualdades pueden manifestarse en la representación de mujeres y hombres en la plantilla, la participación de las mujeres en los procesos de gestión o en la política de recursos humanos. El diagnóstico sirve de base para el diseño del Plan de Igualdad.

PROCESO

- Planificación: la delimitación de los objetivos que se pretenden conseguir, la información que se va a analizar, la metodología e instrumentos a utilizar, el cronograma para su ejecución y la definición de las funciones de las partes.
- Previsión de recursos: Personal que va a participar en los distintos momentos del diagnóstico.

- Comunicación al personal de la organización que va a iniciarse dicho proceso, explicando a todas las personas implicadas cuál va a ser su papel.
- Recogida de información:
 - Recopilación de documentación de la organización, explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos y sobre el desarrollo de las prácticas y procedimientos de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución).
 - Recogida de opiniones del PAS y PDI sobre la igualdad de oportunidades en general y en la organización a partir de técnicas cualitativas (entrevistas sobre guion normativo, de datos de evaluación del anterior Plan, de datos EPA del INE, y estudios académicos).
 La perspectiva cualitativa permite reflejar los temas que las personas

participantes consideran relevantes con respecto al objeto de investigación. Además, el diseño de la investigación en esta metodología cualitativa tiene un carácter flexible permitiendo que conforme se avanza en el proceso investigador, se pueden añadir matices o modificaciones.

- Análisis de la información desde el enfoque de género, con el fin de proponer estrategias que equilibren las oportunidades de uno y otro sexo, conocer las posiciones de partida de hombres y mujeres, su acceso a los recursos y a la toma de decisiones, las normas y valores sociales que condicionan determinados comportamientos y las situaciones de discriminación o desequilibrios que pueden producirse.
- Elaboración del informe de diagnóstico como referencia para formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS

1. Recogida de datos y documentos de la empresa.

- Recopilación actividades y documentación en materia de igualdad: I Plan de Igualdad de la Uva (2012-2014) y su posterior informe evaluación, Protocolo contra el acoso y el acoso sexual...
- Recepción de datos estadísticos de años anteriores.
- Solicitud de datos cuantitativos de la plantilla con la información solicitada según RD 901/2020.

- Solicitud de datos complementarios sobre procesos de promoción, acoso y ejes transversales.
- Envió y recepción de cuestionario auto administrado sobre procesos de trabajo a representantes PAS, PDI y Servicio de Prevención de Riesgos.

2. Investigación cualitativa.

- Solicitud de un listado de personas representativas de las plantillas PDI y PAS, de diversos centros y categorías laborales, así como de personas representantes RLT.
- Contacto inicial con todas las personas listadas para solicitar su colaboración para la realización de una entrevista semiestructurada, realizada de forma online.
- Realización de 14 entrevistas, a 3 hombres y 11 mujeres PAS, PDI y RLT (no todas las personas contactadas respondieron a la solicitud).
- Guion de la entrevista: áreas a contemplar en el Diagnóstico según RD 901/2020. (Cultura de Igualdad, Procesos de acceso y Promoción, Formación, Clasificación y brecha salarial, Condiciones laborales, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, Representación femenina, Prevención del Acoso, Comunicación y lenguaje y de Ejes transversales, docencia e investigación con perspectiva de género y alumnado).
- 3. Análisis de datos con Indicadores cuantitativos y cualitativos, teniendo en cuenta el Diagnóstico, Plan y Evaluación del I Plan de Igualdad, y la efectividad de sus medidas.²

² NOTA METODOLÓGICA: Con la finalidad de favorecer la visualización de la situación comparativa por sexos, el Informe incluye los gráficos de la situación de mujeres y hombres que resulten significativos. En Anexos se pueden consultar las Tablas del Diagnóstico de los datos acumulados de 2020, elaborados a partir de la información facilitada por los diferentes Departamentos y Servicios específicos de la UVa con la coordinación de Igualdad-Servicios Sociales.

3. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD

La realización del diagnóstico previo implica plasmar la situación observada analizando sus causas, sobre las que se actuará posteriormente con el diseño de las diferentes medidas de acción que se incluirán en el plan.

El diagnóstico es un análisis detallado de la situación en materia de igualdad de género, en el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, en la elaboración del plan, formulando propuestas a integrar. Su finalidad es establecer la realidad concreta de la entidad: detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, identificando los ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la realización del plan.

Los objetivos que persigue el diagnóstico de igualdad son:

- Obtener información relativa a las características de la plantilla y los procesos laborales de la organización detectando fortalezas y debilidades en materia de lgualdad.
- Reflexionar acerca de la práctica de la organización en materia de Igualdad de Oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Identificar las percepciones personales sobre motivos y causas de los indicadores de igualdad, garantizando la participación de la plantilla y de su representación legal.
- Evaluar la eficacia de medidas establecidas en el I Plan de Igualdad.
- Formular directrices para la elaboración del Plan de Igualdad.

4. EL ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las conclusiones emitidas en cada uno de los ámbitos analizados responden a la interpretación basada en el reconocimiento de la realidad de la sociedad sobre la que se sustenta, los datos recabados y los estudios publicados al respecto. Asimismo, no hay cabida en este análisis para la interpretación subjetiva por parte de las personas responsables de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

La herramienta de análisis utilizada ha sido la aplicación de la perspectiva o el enfoque de género, considerado el "género" como categoría de análisis para interpretar cómo las relaciones entre mujeres y hombres dependen de las construcciones culturales y sociales. Esta herramienta ha servido para analizar las diferencias observables entre mujeres y hombres gracias a los datos proporcionados al utilizar el "sexo" como variable de análisis, tal como indica el artículo 20 de la LO 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su apartado a): " Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo."

Para conocer la realidad de organización en el diagnóstico de relaciones laborales, el análisis se ha basado en el establecimiento de indicadores de género³, que facilitan:

- Analizar en qué medida mujeres y hombres participan en los diferentes departamentos, niveles, ámbitos y decisiones de la organización, así como las razones de sus ausencias.
- Asimismo, identificar la infra o sobrerrepresentación de mujeres, como indica el RDL
 6/2019 en su artículo 46 de materias a incluir.
- Observar en qué forma se trata o ignora la desigualdad de género. Es decir, cómo es esa participación.
- Conocer en qué medida la organización de la Universidad afecta a los roles de género y si éstos son cambiantes en el tiempo.

De modo que, para describir la realidad desde este enfoque, los indicadores de género utilizados han sido:

³Román Onsalo, M. L. (2009). Indicadores de igualdad de género. Manual de agentes de igualdad.

 Índice de Distribución (indicador extrasexo): porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

```
% mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres % hombres / Total (% h / t ): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres
```

 Índice de Concentración (indicador intrasexo): porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

```
%mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.
```

 Brecha de género: se refiere a la diferencia o distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis. En nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.

```
Valores negativos (-): diferencia en favor de los hombres
Valores positivos (+): diferencia en favor de las mujeres
Valores más cerca de 0: más cerca se está de la igualdad
```

 Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

Valor <1	Valor 1	Valor >1
INFRARREPRESENTACIÓN	IGUALDAD	FEMINIZACIÓN
FEMENINA		

ORIGEN Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS DATOS

Los datos correspondientes a las relaciones laborales del personal de la Universidad de Valladolid, han sido elaborados a fecha de término 31 de diciembre de 2020, puesto que los mismos ofrecen una visión realista de la UVa si bien, es cierto que la situación provocada por la pandemia derivada del Covid-19 ha afectado a la normalidad de la continuidad en algunos procesos laborales y por ello, algunos datos de este diagnóstico han sufrido una variación basada en la anormalidad de la situación, como son el acceso al empleo y la promoción en el mismo. Dichos datos, han sido facilitados por los servicios de Retribuciones y de Seguridad Social, Gestión del Profesorado y Gestión de PAS.

5. ESTRUCTURA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La actividad de la Universidad de Valladolid se desarrolla en cuatro Campus, situados en Castilla y León: Palencia, Segovia, Soria y Valladolid. Ofrece una amplia variedad de titulaciones de grado, máster y doctorado, con programas en los ámbitos de Ciencias, Humanidades, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas. La estructura organizativa en cuestiones de género de la Universidad de Valladolid, está compuesta y se estructura en dos órganos:

- La Unidad de Igualdad. Creada en el año 2014 y actualmente dependiente de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, es el servicio responsable de desarrollar las acciones en materia de igualdad y de violencia de género y actuar como punto de información y orientación para la comunidad universitaria.
- La Comisión de Igualdad. Creada en el año 2009, es la responsable de la política general en materia de igualdad de la Universidad de Valladolid. Está compuesta de 14 personas, representantes de los distintos órganos de representación de la comunidad universitaria y personas expertas en igualdad de género. La presidencia de la misma recae en la Delegada el Rector para la Responsabilidad Social Universitaria.

La Universidad de Valladolid, además en el marco de sus relaciones con otras instituciones, trabaja en diversas redes para favorecer la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género, cuyos datos se abordarán en el diagnóstico de esa temática, como:

- Miembro de la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), desde el año 2012, junto con otras 41 universidades públicas españolas.
- Miembro del Grupo de Trabajo de "Políticas de Igualdad", dentro de la Comisión Sectorial de Sostenibilidad de la CRUE, desde el año 2017.
- Miembro de la Red de Unidades de Igualdad de Castilla y León, desde el año 2020.

GESTIÓN ORGANIZATIVA Y COMPROMISO DE LA UVA CON LA IGUALDAD

En los Estatutos de la Universidad de Valladolid (Acuerdo 111/2020, de 30 de diciembre, BOCYL núm. 269, de 31 de diciembre BOE núm. 19, de 22 de enero), el compromiso con la igualdad aparece recogido en:

Artículo 3. 1. "La Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de la paz y de la cooperación entre los pueblos, del desarrollo sostenible, y de la igualdad de género y de oportunidades".

El compromiso de la Universidad con la Igualdad aparece en sus LÍNEAS ESTRATÉGICAS, PROGRAMA DE ACTUACIÓN:

Compromiso social: "con los estudiantes que lo necesiten por presentar dificultades económicas, con las personas que presenten alguna discapacidad, con nuestro entorno social, con la igualdad de género, con una política inclusiva donde nadie se sienta discriminado por su condición, potenciando la cooperación al desarrollo, incrementando la apuesta por la sostenibilidad. Abanderamos la idea de que la Universidad de Valladolid, como institución pública al servicio de la sociedad, debe ser un motor para combatir las desigualdades".

En sus LÍNEAS ESTRATÉGICAS, MEDIDAS Y ACCIONES JUNIO 2018-JUNIO 2020 se incluye:

11. Institucionalización de la responsabilidad social en la UVa. "Potenciar la responsabilidad social con el fomento de los principios de igualdad, cooperación, sostenibilidad y respeto al medio ambiente, que estarán presentes en todas las decisiones de la UVa".

En las LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA EL CURSO 2020-2021

Se crea la figura de Delegada del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria. Esta integración persigue potenciar las áreas de responsabilidad social, así como dotarlas de una mayor visibilidad, tanto interna como especialmente de cara a la sociedad, para que se difunda mejor la labor de compromiso social que se desarrolla en el seno de nuestra universidad.

PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA UVA DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

De acuerdo con las respuestas dadas por las personas entrevistadas (PE), hombre (PEH) o mujer (PEM), se percibe sensibilidad y compromiso en igualdad de la UVa, sobre todo en los últimos años. Sin embargo, también se reconoce que queda mucho por hacer.

Según PE1H "Tenemos que seguir comunicando más y mejor en temas de igualdad", y que no todo es el esfuerzo de la Universidad: PE6M "La Universidad da mucha más importancia al tema de la igualdad, que la media de la sociedad". PE14M "A mí la Universidad y cualquier Administración pública me parece igualitaria y me siento protegida simplemente por la propia Constitución que ya me reconoce como igual y no necesito planes para ello." PE13M "Todavía hay reticencias, pero casi, somos las mujeres las que nos auto eliminamos".

Algunas mujeres entrevistadas apuntan que este compromiso con la igualdad es mejorable en su materialización. PE7M "Yo creo que la UVa aplica la perspectiva de género de manera un poco superficial. Desde el punto de vista administrativo, la igualdad se considera una traba que hay que pasar. No hay una cultura de igualdad sincera". Para PE11M "La Universidad como institución está sensibilizada y bastante implicada en los últimos años, pero también hay que decir, que determinadas estructuras o colectivos, o más bien personas que todavía se resisten". Y la PE12 "Nuestra Universidad es una institución de mucha trayectoria porque tiene una antigüedad de casi 8 siglos y por lógica una trayectoria evidentemente machista. Solo hemos tenido una gerente y ninguna rectora".

Otro elemento que materializa el compromiso de la UVa con la igualdad, es el presupuesto destinado a la misma en el desarrollo de sus funciones. Se afirma que la Universidad de Valladolid dispone de presupuesto para ello, pero, este debe revisarse para lograr la implantación con la garantía de disponer de recursos suficientes y, que se haga de forma transversal. Según PE11M "Ha habido mucho voluntarismo y cero recursos. Es fundamental. Un Plan de Igualdad sin dinero no tiene ningún futuro. El compromiso ha de ser ideológico, institucional, ejecutivo y ha de tener unos recursos detrás, personales y económicos". PE7M "Se ha solicitado que se cree una Unidad de Igualdad con fuerza, con gente formada y con capacidad de trabajo, y no lo conseguimos". "El presupuesto es muy escaso y solo se gasta en actividades conmemorativas" PE12M "En las negociaciones del Plan deben estar las personas con capacidad de decisión en cuanto al presupuesto".

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RELACIONES LABORALES UVA

6.1 Características generales de las plantillas

En la siguiente tabla, y las posteriores de cada apartado, se hace referencia a las áreas que han sido estudiadas e interpretadas para la elaboración del diagnóstico.

Datos cuantitativos	Datos cualitativos
 -Distribución por sexo de los Equipos Directivos. PAS. - Distribución por género. - Distribución por género por intervalos de edad. - Distribución por género y por tipo de relación laboral. Evolución. 	OrganigramaAportaciones entrevistas
 Distribución por género y categoría laboral. PAS funcionario y PAS laboral. Distribución por género y niveles. PAS funcionario y PAS laboral. Distribución por género de la antigüedad. Distribución por género por nivel de formación. 	
PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PAS	
PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR. PDI. - Distribución por género. Evolución. - Distribución por género e intervalos de edad. - Distribución por género y régimen jurídico. - Distribución por género y categoría laboral. - Distribución por género y antigüedad. - Evolución de la brecha de género por ramas de conocimiento. - Distribución por género y centro de destino.	
PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PDI	

ORGANIGRAMA

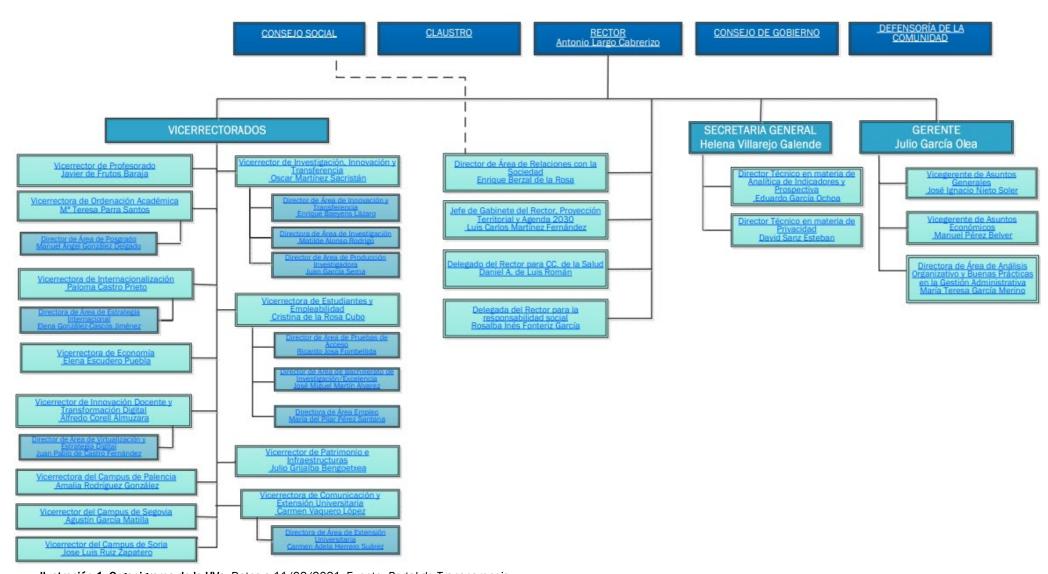


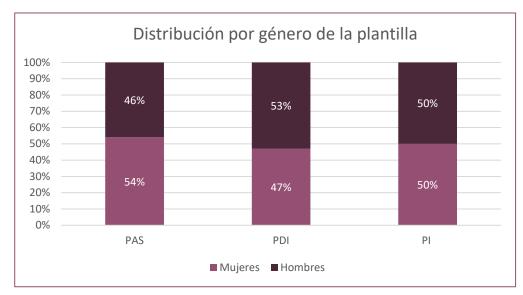
Ilustración 1. Organigrama de la UVa. Datos a 11/02/2021. Fuente: *Portal de Transparencia.*

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LA PLANTILLA

Plantillas	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PAS	564	476	1040	54%	46%	30%	24%	1,18	8%
PDI	1124	1281	2405	47%	53%	59%	65%	0,88	-7%
PI	217	214	431	50%	50%	11%	11%	1,01	1%
TOTAL	1905	1971	3876	49%	51%	100%	100%	0,97	-2%

Tabla 1. Distribución por género de la plantilla. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Los empleados públicos y las empleadas públicas de la Universidad de Valladolid se estructuran en las siguientes plantillas: personal de administración y servicios (PAS), personal docente e investigador (PDI), y personal investigador (PI). Como se observa en la tabla, dichas plantillas presentan paridad, encontrándose los índices de feminización entre 0,88 y 1,18.



 $\textbf{llustraci\'on 2. Distribuci\'on por g\'enero de la plantilla.} \ \ \texttt{Datos a 31/12/2020}. \ \ \texttt{Fuente:} \ \textit{UVa}.$

6.1.1 Equipos directivos

Datos cuantitativos	Datos cualitativos
- Distribución por género del Equipo Rectoral.	 Aportaciones entrevistas
- Distribución por género de la Mesa del Claustro universitario.	
- Distribución por género del Consejo de gobierno.	
- Distribución por género de Comisiones del Consejo de Gobierno.	

Son órganos unipersonales: Rector, Vicerrectores/Vicerrectoras, Secretario/Secretaria Defensor/Defensora General. Gerente. de la Comunidad Universitaria. Vicesecretario/Vicesecretaria General, Vicegerentes, Adjuntos/Adjuntas al Defensor o Defensora de la Comunidad Universitaria, Decanos/ Decanas de las Facultades, Directores/Directoras de Escuelas de Doctorado, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, Vicedecanos/Vicedecanas, Subdirectores/Subdirectoras, Secretarios/Secretarias de las Facultades, Escuelas, Escuelas de Doctorado, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.

Son órganos colegiados: el Claustro Universitario, el Consejo Social, el Consejo de Gobierno, las Juntas de las Facultades y las Escuelas, los Comités de Dirección de Escuelas de Doctorado, los Consejos de los Departamentos y los Consejos de los Institutos Universitarios de Investigación.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL EQUIPO RECTORAL

EQUIPO RECTORAL	Mujeres	Hombres
Rector	0	1
Secretaria General	1	0
Vicerrector de Profesorado	0	1
Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	0	1
Vicerrector de Investigación, Innovación y Transferencia	0	1
Vicerrectora de Ordenación Académica	1	0
Vicerrectora de Internacionalización	1	0
Vicerrectora de Estudiantes	1	0
Vicerrectora de Economía	1	0
Vicerrectora de Comunicación y Extensión Universitaria	1	0
Vicerrector de Patrimonio e Infraestructuras	0	1
Vicerrectora del Campus de Palencia	1	0
Vicerrector del Campus de Segovia	0	1
Vicerrector del Campus de Soria	0	1
Gerente	0	1
Jefe de Gabinete del Rector, Proyección Territorial y Agenda 2030	0	1
Delegado del Rector para Ciencias de la Salud	0	1
Delegada del Rector para Responsabilidad Social Universitaria	1	0
TOTAL	8	10

Tabla 2. Distribución por género del equipo rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

Mujeres	Hombres	% distribución Mujeres	% distribución Hombres	% distribución Hombres Índice de feminización	
8	10	44,5%	55,5%	0,8	-10%

Tabla 3. Distribución por género del Equipo Rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.



Ilustración 3. Distribución por sexo del Equipo Rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: *Portal de Transparencia*.

El Equipo Rectoral mantiene una presencia equilibrada de acuerdo con la normativa, si bien presenta una ligera brecha de género negativa. Respecto al anterior Plan de Igualdad, ha habido un avance significativo en este Equipo, aunque al igual que se señalaba en el primer diagnóstico, existen áreas tradicionalmente asignadas al género masculino en las que la mujer está menos representada: innovación, transferencia, estrategia digital e investigación, así como los puestos de Rector y Gerente.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LA MESA DE CLAUSTRO

MESA DEL CLAUSTRO	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Rector/a	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Secretaria/o general	1	0	1	100%	0%	0,00	100%
Cátedras de Universidad	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Profesorado Titular de Universidad	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Cátedra de Escuela Universitaria	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Profesorado Titular de Escuela Universitaria Doctores	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Profesorado Titular de Escuela Universitaria no Doctorado	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Personal Docente e Investigador Contratado	1	0	1	100%	0%	0,00	100%
Estudiantes	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
Personal de administración y servicios	0	1	1	0%	100%	0,00	-100%
TOTAL, MESA DEL CLAUSTRO	2	8	10	20%	80%	0,25	-60%

Tabla 4. Distribución por género de la Mesa de Claustro. Datos a 01/03/2021. Fuente: *Portal de Transparencia*.

Al igual que en 2011, no se alcanza una representación paritaria en la Mesa del Claustro. Existe una infrarrepresentación femenina bastante acusada en las personas miembros del mismo (de las diez personas que componen la Mesa del Claustro, sólo dos son mujeres).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL CONSEJO DE GOBIERNO

CONSEJO DE GOBIERNO	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Miembros natos	1	2	3	33%	67%	6%	5%	0,50	-33%
Designación rectoral	7	8	15	47%	53%	44%	18%	0,88	-7%
Representantes de Decanos/as y Directoras/es de Centro	3	6	9	33%	67%	19%	14%	0,50	-33%
Representantes de Directoras/es de Departamento	0	5	5	0%	100%	0%	11%	0,00	-100%
Representantes de Directoras/es de Institutos	0	1	1	0%	100%	0%	2%	0,00	-100%
Representantes por el Claustro del PDI	2	6	8	25%	75%	13%	14%	0,33	-50%
Representantes por el Claustro de las y los Estudiantes	2	5	7	29%	71%	13%	11%	0,40	-43%
Representantes por el Claustro del PAS	1	3	4	25%	75%	6%	7%	0,33	-50%
Representantes del Consejo Social	0	3	3	0%	100%	0%	7%	0,00	-100%
(SIN VOZ NI VOTO) Presidentas/es de Juntas de Personal y Comités de Empresa	0	5	5	0%	100%	0%	11%	0,00	-100%
TOTAL	16	44	60	27%	73%	100%	100%	0,36	-47%

Tabla 5. Distribución por género del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: *Portal de Transparencia*.

La presencia en el máximo órgano de decisión de la UVa, el Consejo de Gobierno, es de un 27% de mujeres. Esta cifra se sitúa por encima del 22% de 2011, lo cual implica una subida significativa del número. No obstante, sigue estando por debajo de su participación porcentual en los distintos colectivos que integran la comunidad UVa y es todavía insuficiente para la mayor parte de personas entrevistadas. En este sentido, PE1H cree que "es creciente el número de mujeres, pero todavía insuficiente", PE4M explica que "nunca hemos tenido una Rectora" y PE7M asegura que "en el Consejo de Gobierno nunca ha habido una equidad. Las mujeres se sitúan de Vicedecanato para abajo". Aún con la subida porcentual respecto del año 2011, la brecha de género dentro del Consejo de Gobierno es bastante alta, siendo esta del - 47%.

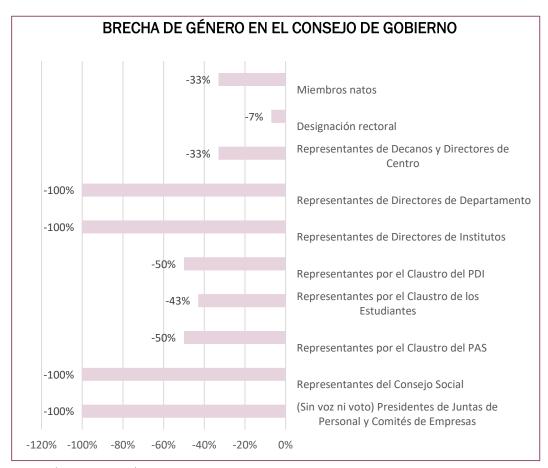


Ilustración 4. Distribución por sexo del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: *Portal de Transparencia*.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LAS COMISIONES DELEGADAS DEL CONSEJO DE GOBIERNO

COMISIONES	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
COMISIÓN DE DISTINTIVOS HONORÍFICOS	2	10	12	17%	83%	2%	6%	0,20	-67%
COMISIÓN DE DOCENCIA	9	11	20	45%	55%	9%	6%	0,82	-10%
C. DE EVALUACIÓN DOCENTIA	8	9	17	47%	53%	8%	5%	0,89	-6%
C. COMUNICACIÓN Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	4	8	12	33%	67%	4%	4%	0,50	-33%
C. ECONOMÍA	4	8	12	33%	67%	4%	4%	0,50	-33%
C. DE ESTUDIANTES Y EMPLEO	3	7	10	30%	70%	3%	4%	0,43	-40%
C. DE EVALUACIÓN DE COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS	5	13	18	28%	72%	5%	7%	0,38	-44%
C. DE EVALUACIÓN DOCENTE SOBRE LAS ENCUESTAS	4	8	12	33%	67%	4%	4%	0,50	-33%
C. DE FORMACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA	6	7	13	46%	54%	6%	4%	0,86	-8%
C. DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	6	19	25	24%	76%	6%	11%	0,32	-52%
C.DE INVESTIGACIÓN	3	8	11	27%	73%	3%	4%	0,38	-45%
C. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO	3	7	10	30%	70%	3%	4%	0,43	-40%
C. DE RECLAMACIONES	2	4	6	33%	67%	2%	2%	0,50	-33%
C. DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	3	3	6	50%	50%	3%	2%	1,00	0%
C. COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES	2	4	6	33%	67%	2%	2%	0,50	-33%
C. DE PATRIMONIO E INFRAESTRUCTURAS	3	13	16	19%	81%	3%	7%	0,23	-63%
C. PERMANENTE	3	6	9	33%	67%	3%	3%	0,50	-33%
C. DE RECONOCIMIENTO Y TRANSPARENCIA DE CRÉDITOS	4	2	6	67%	33%	4%	1%	2,00	33%
C. DE RELACIONES INTERNACIONALES	4	5	9	44%	56%	4%	3%	0,80	-11%
C. DE SUPERVISIÓN DE PROYECTOS	0	6	6	0%	100%	0%	3%	0,00	100%
C. DE ADMINISTRACIÓN DIGITAL	4	3	7	57%	43%	4%	2%	1,33	14%
C. DE DOCTORADO	5	7	12	42%	58%	5%	4%	0,71	-17%
C. DE IGUALDAD	8	3	11	73%	27%	8%	2%	2,67	45%
TOTAL	98	179	277	35%	65%	100%	100%	0,55	-29%

Tabla 6. Distribución por género de las Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: *Portal de Transparencia*.

La participación femenina en Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno es igualmente escasa. En algunas siguen con disparidades muy marcadas, por debajo de los niveles exigibles a una composición equilibrada. La Comisión de supervisión de proyectos, con una brecha de género de -100%, la de distintivos honoríficos, con una brecha de género negativa de -67%, y la Comisión de infraestructuras y patrimonio, con una brecha de -66%, son las que mayor diferencia de género presentan en su composición.

6.1.2 PAS y Pl. Convenio PAS

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Datos cuantitativos Datos cualitativos -Distribución por género. **Aportaciones Entrevistas** -Distribución por género por intervalos de edad. - Distribución por género y por tipo de relación laboral. Evolución. - Distribución por género y categoría laboral. PAS funcionario y PAS - Distribución por género y niveles. PAS funcionario y PAS laboral. - Distribución por género de la antigüedad. - Distribución por género por nivel de formación acreditado. - Distribución por género de la Interinidad. PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO AL CONVENIO PAS -Distribución por género. -Distribución por género por intervalos de edad. - Distribución por género y por tipo de contratación. - Distribución por género y grupo profesional. - Distribución por género de la antigüedad. - Distribución por género por nivel de formación acreditado. - Distribución por género y centro de destino.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL PAS

Por género 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
	564	476	1040	54%	46%	1,18	8%

Tabla 7. Distribución por género del PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

La plantilla del PAS, a fecha 31 de diciembre de 2020, tiene una composición por género cercana a la paridad, aunque con ligera feminización (índice de feminización 1,18).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO E INTERVALOS DE EDAD PAS

Rangos de edad 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
20 o menos	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
20 a 25	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
25 a 30	5	3	8	63%	38%	1%	1%	1,67	25%
30 a 35	7	10	17	41%	59%	1%	2%	0,70	-18%
35 a 40	34	24	58	59%	41%	6%	5%	1,42	17%
40 a 45	41	49	90	46%	54%	7%	10%	0,84	-9%
45 a 50	61	73	134	46%	54%	11%	15%	0,84	-9%
50 a 55	137	114	251	55%	45%	24%	24%	1,20	9%
55 a 60	141	117	258	55%	45%	25%	25%	1,21	9%
60 en adelante	138	86	224	62%	38%	24%	18%	1,60	23%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 8. Distribución por género e intervalos de edad del PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

La Plantilla PAS se concentra en las edades superiores a 50 años. En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo, las mujeres a partir de los 50 años, representan más del 55% de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE RELACIÓN LABORAL

Por género y relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Funcionario	340	98	438	78%	22%	60%	21%	3,47	55%
Laboral	223	378	601	37%	63%	40%	79%	0,59	-26%
Eventual	1	0	1	100%	0%	0%	0%		100%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 9. Distribución por género y tipo de relación laboral del PAS. Datos 31/12/2020. Fuente: Uva.

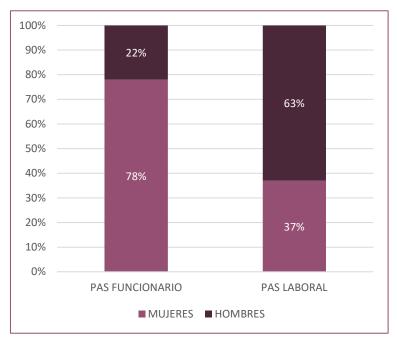


Ilustración 5. Distribución por género y tipo de relación laboral del PAS. Datos 31/12/2020. Fuente: Uva.

Si observamos la distribución de la plantilla PAS en su conjunto, en 2020 apreciamos que es cercana a la paridad con una ligera feminización del 1,18. Si se observa la composición por régimen jurídico se observa que el PAS funcionario está feminizado con más de 3 mujeres por cada hombre sin embargo el PAS laboral está masculinizado, con una brecha negativa del -26%.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL PAS FUNCIONARIO. EVOLUCIÓN 2016-2020

Año	Régimen	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2016	Personal funcionario	339	92	431	79%	21%	3,68	57%
2017	Personal funcionario	339	95	434	78%	22%	3,57	56%
2018	Personal funcionario	334	96	430	78%	22%	3,48	55%
2019	Personal funcionario	336	98	434	77%	23%	3,43	55%
2020	Personal funcionario	340	98	438	77%	23%	3,46	54%

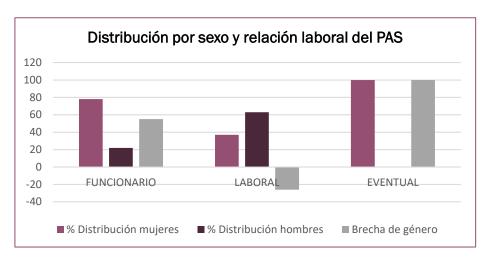
Tabla 10. Distribución por género del PAS funcionario. Evolución 2016-2020. Fuente: UVa.

El personal PAS funcionario está feminizado, aunque las brechas de género se han reducido de manera progresiva desde el 2016.

Año	Régimen	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2016	Personal laboral	216	370	586	37%	63%	0,58	-26%
2017	Personal laboral	218	375	593	37%	63%	0,58	-26%
2018	Personal laboral	222	377	599	37%	63%	0,59	-26%
2019	Personal laboral	227	372	599	38%	62%	0,61	-24%
2020	Personal laboral	223	378	601	37%	63%	0,58	-26%

Tabla 11. Distribución por género del PAS laboral. Evolución 2016-2020. Fuente: UVa.

El personal PAS laboral está masculinizado, con brecha negativa del -26% en 2020. Si observamos la distribución de la plantilla PAS en su conjunto en 2020, es cercana a la paridad con una ligera feminización 1,18. Si se observa la composición por régimen jurídico se observa que el PAS funcionario está feminizado con más de 3 mujeres por cada hombre sin embargo el PAS laboral está masculinizado, con una brecha negativa del -26%.



llustración 6. Distribución por sexo y relación laboral del PAS. Datos a 31/12/20. Fuente: UVa.

Siguiendo con la comparativa, en el año 2011, del total del PAS, el 56% estaba formado por mujeres, frente al 44% de los hombres. Situándonos en el año 2019, esta representación no sufre cambios sustanciales (se incrementa un 1% en ambos sexos). En cuanto a la diferenciación entre PAS funcionario y laboral, el primero de ellos se encuentra feminizado. El porcentaje de mujeres pertenecientes al PAS laboral en el año 2020, sigue siendo el mismo que en el año 2011 y que en el año 2016 (según los datos del diagnóstico del I Plan de Igualdad), un 37%. Por tanto, se afirma que no se tiende a la paridad establecida en la LO 3/2007. Si nos centramos en el PAS funcionario, el porcentaje de mujeres disminuye del 81% de 2011 al 78% de 2020. Se aprecia una bajada significativa del régimen jurídico funcionario de más de 10 puntos en una década.

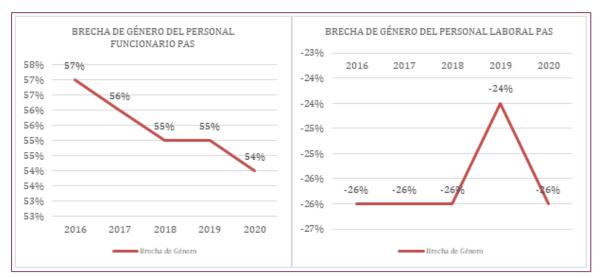


Ilustración 7. Brechas de género del personal funcionario PAS y del personal laboral PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: *UVa.*

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO PAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RÉGIMEN JURÍDICO

PAS FUNCIONARIO. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPOS PROFESIONALES

Nivel	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género 2020
A1	11	10	21	52%	48%	3%	10%	1,10	5%
A2	66	18	84	79%	21%	19%	18%	3,67	57%
C1	169	36	205	82%	18%	50%	37%	4,69	65%
C2	94	34	128	73%	27%	28%	35%	2,76	47%
Total	340	98	438	78%	22%	100%	100%	3,47	55%

Tabla 12. PAS funcionario. Distribución por género y grupos profesionales. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En el PAS funcionario se observa sobrerrepresentación femenina. En su distribución por grupos profesionales vemos un índice paritario en el grupo profesional A1 y un aumento de la presencia femenina en escalas inferiores.

El porcentaje de mujeres en el grupo A1 se ha reducido a un 52% en 2020, mientras que la composición por niveles en 2011 era de un 62% de mujeres en ese mismo grupo.

Con respecto a las cifras de 2011, las mujeres aumentan ligeramente su presencia en el nivel A2: en 2020 suponen un 79% frente al 77% de 2011. En el resto de niveles se sigue observando la reducción de presencia de mujeres según se eleva el nivel funcionarial, aun siendo una plantilla feminizada, lo que puede revertir en segregación vertical con consecuencias en las retribuciones medias por género.

En los datos de la EPU, informe del SIIU (sistema de integrado de información universitaria del curso 2018-2019), la distribución por categorías laborales del personal funcionario de las Universidades españolas presenta una distribución similar, observándose como a mayor escala menor porcentaje de presencia femenina.



Ilustración 8. PAS funcionario por sexo. Fuente: EPU, Informe del SIIU.

PAS LABORAL, DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
1	38	37	75	51%	49%	17%	10%	1,03	1%
2	34	59	93	37%	63%	15%	16%	0,58	-27%
3	91	173	264	34%	66%	41%	46%	0,53	-31%
4A	35	74	109	32%	68%	16%	20%	0,47	-36%
4B	22	31	53	42%	58%	10%	8%	0,71	-17%
А	3	4	7	43%	57%	1%	1%	0,75	-14%
Total	223	378	601	37%	63%	100%	100%	0,59	-26%

Tabla 13. PAS laboral. Distribución por género y categorías profesionales. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

El PAS Laboral, está constituido por el personal laboral ligado a la universidad por un contrato de trabajo.

En principio, ocupa puestos que tienden directamente a la prestación de bienes y servicios o que impliquen el ejercicio de una ocupación determinada y es un colectivo masculinizado. Salvo en el grupo 1, los **índices de feminización presentan valores de infrarrepresentación femenina**. Respecto a 2016, la representación de las mujeres se ha incrementado un 1% más en este colectivo.

Por lo tanto, se sigue mostrando una masculinización del PAS laboral, cuyo Grupo 1 es el único que muestra un índice casi igualitario. La mayor concentración de mujeres está en el grupo de personal más numeroso que es el Grupo 3, en puestos técnicos que requieren el dominio de un oficio. Por tanto, la segregación por categorías laborales contradice la percepción de igualdad del colectivo PAS dada la mayor presencia de mujeres en conjunto, como se apuntó en las entrevistas. PE5H "La mayor parte del PAS son mujeres y por ello la mujer va a estar en todos los niveles".

Según la PE12M: "En el personal PAS funcionario el 75% son mujeres y el 25% hombres que ocupan puestos considerables. Dentro de estos puestos de hombres, quitando los que sean interinos el resto están del nivel 22 o 24 hacia arriba, se invierten las proporciones pues muchas de ellas se guedan en niveles 18 a 21".

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y NIVELES DEL PAS FUNCIONARIO

NIVEL	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
14	1	0	1	100%	0%	0%	0%		100%
18	126	43	169	75%	25%	37%	44%	2,93	49%
20	1	1	2	50%	50%	0%	1%	1,00	0%
21	102	20	122	84%	16%	30%	20%	5,10	67%
22	41	9	50	82%	18%	12%	9%	4,56	64%
23	16	1	17	94%	6%	5%	1%	16,00	88%
24	12	5	17	71%	29%	4%	5%	2,40	41%
25	26	7	33	79%	21%	8%	7%	3,71	58%
26	13	7	20	65%	35%	4%	7%	1,86	30%
27	2	2	4	50%	50%	1%	2%	1,00	0%
28	0	2	2	0%	100%	0%	2%		-100%
30	0	1	1	0%	100%	0%	1%		-100%
Total	340	98	438	78%	22%	100%	100%	3,47	55%

Tabla 14. Distribución por género y niveles del PAS Funcionario. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

El Personal Funcionario de PAS se concentra en los niveles 18, 21 y 22, el 77% de las funcionarias y el 73% de los funcionarios PAS se encuentran en esos niveles. A partir del nivel 27 la presencia de mujeres comienza a disminuir y en los máximos niveles el 28 y 30 no encontramos ninguna mujer, aspecto muy relevante, cuando en el personal funcionario PAS el 78% del personal son mujeres.

Según PE12M "Ahora, para tener un puesto de mayor es a través de una comisión de servicio, sí que hay un reglamento, pero en la práctica son totalmente arbitrarias, lo decide el jefe de Servicio. No hay medidas de igualdad ni en las comisiones de servicio ni en las libres designaciones, que han de venir señaladas en la relación de puestos de trabajo que ahora mismo hay 6 puestos, tres mujeres en el nivel 22 y hombres como gerente y vicegerente en los niveles más altos de nuestra estructura que son nivel 28 y 30."

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

Rangos de años de antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Hasta 3 años	46	41	87	53%	47%	8%	9%	1,12	6%
>=4 <=6	28	18	46	61%	39%	5%	4%	1,56	22%
>=7 <=10	21	22	43	49%	51%	4%	5%	0,95	-2%
>=11 <=15	50	51	101	50%	50%	9%	11%	0,98	-1%
>=16 <=20	58	62	120	48%	52%	10%	13%	0,94	-3%
>=21 <=26	57	74	131	44%	56%	10%	16%	0,77	-13%
>=27 <=31	124	95	219	57%	43%	22%	20%	1,31	13%
>=32 <=36	136	92	228	60%	40%	24%	19%	1,48	19%
>=37 <=40	25	14	39	64%	36%	4%	3%	1,79	28%
>40	19	7	26	73%	27%	3%	1%	2,71	46%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 15. Distribución por género de la antigüedad del PAS. Datos del 31/12/2020. Fuente: UVa.

Atendiendo a la distribución por género y antigüedad, la plantilla más numerosa es aquella que presenta una antigüedad de los 27 a los 36 años de servicio efectivo. Por su parte, la brecha de género más significativa, con -13%, es la comprendida en el tramo de antigüedad de los 21 a los 26 años de servicio. En el resto de rangos de años, el índice de feminización se sitúa por encima de 1, excepto de 7 al 21 donde está próxima a 1.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO PAS POR NIVEL DE FORMACIÓN ACREDITADO

Nivel de estudios 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Enseñanza Primaria	1	4	5	20%	80%	0%	1%	0,25	-60%
Bachiller Elemental/E.G.B./F.P. 1	29	39	68	43%	57%	5%	8%	0,74	-14%
Bachiller Superior/F.P. 2/F.P. 3	119	151	270	44%	56%	21%	32%	0,79	-12%
Nivel Técnico	16	22	38	42%	58%	3%	5%	0,72	-16%
Nivel Técnico Superior	13	34	47	28%	72%	2%	7%	0,38	-44%
Diplomatura/Ingeniería Técnica/Arq. Técnica	145	85	230	63%	37%	26%	18%	1,70	26%
Grado/Licenciatura/Ingeniería Superior/Arq.	215	117	332	64%	36%	38%	24%	1,83	28%
Doctorado	6	12	18	33%	67%	1%	3%	0,50	-34%
Formación no reglada	20	12	32	63%	38%	4%	3%	1,66	25%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 16. Distribución por género del PAS por nivel formativo acreditado. Datos del 31/12/2020. Fuente: UVa.

Respecto de los datos del nivel formativo acreditado por los y las trabajadoras, se aprecia que el nivel de Grado presenta una mayor feminización. En las titulaciones de estudios medios, existe un equilibrio por géneros mientras que, en las Diplomaturas, se observa un mayor número de hombres con titulaciones técnicas que mujeres.

En cuanto al Doctorado, la brecha negativa de género es más acusada, siendo un 34% más favorecedora hacia los hombres.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LA INTERINIDAD

INTERINIDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Interinidad	60	112	172	35%	65%	11%	89%	0,5	-30%
Resto de contratación	504	364	868	58%	42%	89%	11%	1,4	46%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 17. Distribución por género de la interinidad del PAS. Datos del 31/12/2020. Fuente: UVa.

La relación laboral de interinidad está masculinizada, con una brecha de género negativa del -30%. Con ello, si el acceso a una plaza supone concurso oposición, este grupo puede disponer de mayor facilidad para la promoción, agravando la segregación vertical.

PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO AL CONVENIO PAS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% concentración de Mujeres	% concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
44	36	80	55%	45%			1,22	10%

Tabla 18. Distribución por género del Pl adscrito al Convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

El personal investigador adscrito al convenio del PAS es una plantilla con una ligera feminización y una brecha de género en favor de mujeres del 10%.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO E INTERVALOS DE EDAD

Rangos de edad y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración hombres	Índice de feminización	Brecha de género
20-25	18	12	30	60%	40%	41%	33%	1,50	20%
26-30	15	12	27	56%	44%	34%	33%	1,25	11%
31-35	4	6	10	40%	60%	9%	17%	0,67	-20%
36-40	4		4	100%	0%	9%	0%	0,00	100%
41-45	1	2	3	33%	67%	2%	6%	0,50	-33%
46-50		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
51-55		2	2	0%	100%	0%	6%	0,00	-100%
56-60		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
60+	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 19. Distribución por género y edad del Pl adscrito al Convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En cuanto a la edad, es una plantilla joven. Más de la mitad del personal investigador PAS son menores de 30 años. No se observan diferencias significativas en el análisis por género.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

Tipo de contrato y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Discapacidad 18,75 (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
Obra o Servicio 28h. (sobre 35)	2	1	3	67%	33%	5%	3%	2,00	33%
Obra o Servicio 35h. (sobre 35)	29	23	52	56%	44%	66%	64%	1,26	12%
OBRA O SERVICIO- T.CJORN. SEM.37,5H	2	2	4	50%	50%	5%	6%	1,00	0%
Obra o Servicio 10h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
Por obra o servicio determin.	3	1	4	75%	25%	7%	3%	3,00	50%
PRACTICAS GARANTÍA JUVENIL	8	7	15	53%	47%	18%	19%	1,14	7%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 20. Distribución por género y tipo de contratación del PI adscrito al Convenio PAS. Datos a 31/12/2020.

Fuente: Uva.

El tipo de contratación para la mayor parte de esta plantilla es el contrato de obra y servicio determinado. No hay diferencias significativas en el análisis de género.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPO PROFESIONAL

Grupo y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Cconcentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
1	19	18	37	51%	49%	43%	50%	1,06	3%
3	24	17	41	59%	41%	55%	47%	1,41	17%
4A		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
А	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 21. Distribución por género y grupo profesional del PI adscrito al convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: *Uva.*

La distribución por grupos profesionales del PI adscrito al convenio PAS no presenta diferencias significativas en cuanto al género.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

Tramo de antigüedad y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
menos de 1 año	14	13	27	52%	48%	32%	36%	1,08	4%
1 a 2 años	21	14	35	60%	40%	48%	39%	1,50	20%
3 a 5 años	3	6	9	33%	67%	7%	17%	0,50	-33%
6 a 10 años	2	1	3	67%	33%	5%	3%	2,00	33%
11 a 15 años	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
16 a 20 años		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
21 a 25 años	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
más de 25 años	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 22. Distribución por género y antigüedad del Pl adscrito al convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

La mayor parte de esta plantilla tiene una antigüedad igual o menor de tres años. Por su parte, en el análisis de género no se observan diferencias significativas.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y NIVEL DE FORMACIÓN ACREDITADO

Formación acreditada y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Bachiller Elemental/E.G.B./F.P. 1	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
Bachiller Superior/F.P. 2/F.P. 3	5	3	8	63%	38%	11%	8%	1,67	25%
Técnico	3		3	100%	0%	7%	0%	0,00	100%
Técnico Superior	12	13	25	48%	52%	27%	36%	0,92	-4%
Licenciado/Ingeniero Superior/Arq.	22	19	41	53%	47%	50%	47%	1,15	6%
Máster		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 23. Distribución por género y nivel de formación acreditado del PI adscrito al convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: *Uva*.

La mayoría de esta plantilla tiene estudios acreditados de Licenciatura/Ingeniería Superior/Arquitectura, representando el 51% del total. Dicho grupo de formación está compuesto por un 53% de mujeres y un 47% de hombres.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CENTRO DE DESTINO

Centro destino y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
EDIFICIO LUCIA	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
ESCUELA DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	9	9	18	50%	50%	20%	25%	1,00	0%
ETS ARQUITECTURA		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
ETS INGENIERÍAS AGRARIAS	1	4	5	20%	80%	2%	11%	0,25	-60%
ETS INGENIEROS TELECOMUNICACIÓN	2	2	4	50%	50%	5%	6%	1,00	0%
FAC CIENCIAS	5	11	16	31%	69%	11%	31%	0,45	-38%
FAC DERECHO	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
FAC EDUCACION Y TRABAJO SOCIAL	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
FAC MEDICINA	13	1	14	93%	7%	30%	3%	13,00	86%
FAC MEDICINA/ FAC ENFERM (EDIF CC SALUD)	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
INSTITUTO BIOLOGÍA Y GENET MOLEC - IBGM	1	1	2	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
INSTITUTO HISTORIA DE SIMANCAS	1		1	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
LABORATORIO DE TÉCNICAS INSTRUMENTALES	3	4	7	43%	57%	7%	11%	0,75	-14%
RECTORADO		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
SERVICIO GEST ADVA INVESTIGACI	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
VICE RELACIONES INTERNACIONALE	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
VICER. RELACIONES INSTITUCIONALES		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 24.Distribución por género y centro de destino del PI adscrito al convenio PAS. Datos a 31/12/2020.

Fuente: Uva.

En los centros de destino del PI adscrito al convenio PAS, se observa masculinización en la Facultad de Ciencias, con una brecha de género negativa del -38%. En el lado contrario se encuentra el personal con destino en la Facultad de Medicina, con una brecha de género del 86% (trece mujeres y un hombre).

6.1.3 PDI y Pl. Convenio PDI

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

Datos cuantitativos Datos cualitativos - Distribución por género. Evolución. Aportaciones entrevistas. - Distribución por género y rangos de edad. - Distribución por género y régimen jurídico. Evolución - Distribución por género y categoría profesional. Evolución 2016-2019-2020 - Distribución por género y antigüedad. - Evolución de la brecha de género por ramas de conocimiento. - Distribución por género y centro de destino. PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PDI - Distribución por género. -Distribución por género y rangos de edad. - Distribución por género y antigüedad. - Distribución por género y por tipo de contratación. - Distribución por género y grupo profesional. - Distribución por género por nivel de formación acreditado. - Distribución por género y centro de destino.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Distribución por género 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
	1124	1281	2405	47%	53%	0,88	-7%

Tabla 25. Distribución por género del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

En 2020 la plantilla PDI está compuesta por un 47% de mujeres y un 53% de hombres. La diferencia porcentual se sitúa en casi un 10%, lo que se traduce en una brecha de género Negativa (-7%).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. EVOLUCIÓN 2016-2020

Año	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2016	1036	1244	2280	45%	55%	0,83	-9%
2017	1040	1209	2249	46%	54%	0,86	-8%
2018	1036	1218	2254	46%	54%	0,85	-8%
2019	1076	1256	2332	46%	54%	0,86	-8%
2020	1124	1281	2405	47%	53%	0,88	-7%

Tabla 26. Distribución por género del PDI. Evolución 2016-2020. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

El PDI de la UVa cuenta con una ligera brecha de género negativa, pero con porcentajes dentro del equilibrio que marca la Ley. Esta brecha era del -9% en 2016 y se mantuvo en un -8% invariable entre 2017 y 2019. En 2020 se ha conseguido estar un poco más cerca de la paridad, con un índice de feminización del 0,88 y una brecha de género de -7%.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO E INTERVALOS DE EDAD

Rangos de edad y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Menor de 30 años	27	26	53	51%	49%	2%	2%	1,04	2%
Entre 30 y 39 años	172	128	300	57%	43%	15%	10%	1,34	15%
Entre 40 y 49 años	333	262	595	56%	44%	30%	20,5 %	1,27	12%
Entre 50 y 59 años	436	508	944	46%	54%	39%	39,6%	0,86	-8%
Más de 59 años	156	357	513	30%	70%	14%	27,9%	0,44	-39%
Total, general	1124	1281	2405	47%	53%	100%	12%	0,88	-7%

Tabla 27. Distribución por género e intervalos de edad del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

El grupo de edad en el que se concentra el 39% de todas las mujeres del PDI es el de 50 a 59 años. Mientras, el 14% de las mujeres y el 27,9% de los hombres del PDI tienen más de 50 años. La brecha negativa más acusada se encuentra en el grupo de edad más alta, mayores de 59 años en adelante. Hay brecha negativa o masculinización a partir de los 50 años.

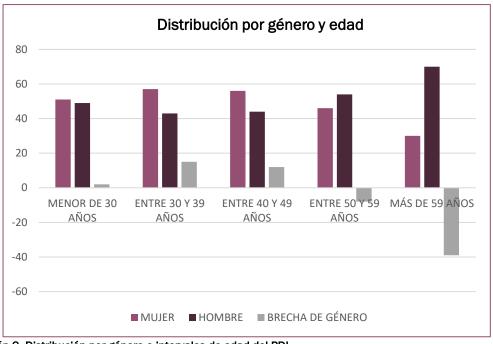


Ilustración 9. Distribución por género e intervalos de edad del PDI.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO PDI FUNCIONARIO. EVOLUCIÓN 2016-2020

Año	Régimen	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2016	Personal funcionario	440	718	1158	38%	62%	0,61	-24%
2017	Personal funcionario	432	691	1123	38%	62%	0,63	-23%
2018	Personal funcionario	429	691	1120	38%	62%	0,62	-23%
2019	Personal funcionario	424	669	1093	39%	61%	0,63	-22%
2020	Personal funcionario	430	669	1099	39%	61%	0,64	-22%

Tabla 28. Distribución por género y régimen jurídico del PDI Funcionario. Datos 2016 a 2020. Fuente: UVa.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO PDI LABORAL. EVOLUCIÓN 2016-2020

Año	Régimen	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2016	Personal laboral	596	526	1122	53%	47%	1,13	6%
2017	Personal laboral	608	518	1126	54%	46%	1,17	8%
2018	Personal laboral	607	527	1134	54%	46%	1,15	7%
2019	Personal laboral	652	587	1239	53%	47%	1,11	6%
2020	Personal laboral	694	610	1306	53%	47%	1,13	6%

Tabla 29. Distribución por género y régimen jurídico del PDI Laboral. Datos 2016 a 2020. Fuente: UVa.



Ilustración 10. Brechas de género del Personal Funcionario PDI y del Personal Laboral PDI. 2016 a 2020. Fuente: UVa.

La plantilla PDI en 2019 tenía una composición del 46% de mujeres y el 54% de hombres, en 2020 un 47% de mujeres frente al 53% de hombres.

Si atendemos al régimen jurídico, observamos discriminación femenina intragrupo: el PDI funcionario en 2020 presenta una brecha de género de -22%, no llegando a la composición 40/60 que recomienda la Ley. Desde 2016, las brechas negativas del personal funcionario han oscilado entre el 22% y 24%.

Por su parte, la plantilla laboral se muestra más equilibrada en cuanto al género, con una brecha positiva del 6% en 2020.

Los datos nos muestran una segregación vertical que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales que alcanza el colectivo femenino y el masculino. La asimétrica proporción de hombres y mujeres en las categorías profesionales del PDI, nos muestra la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y RÉGIMEN JURÍDICO 2020

Distribución por género y Régimen jurídico 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Funcionariado	430	669	1099	39%	61%	38%	0%	0,64	-22%
Laboral	694	612	1306	53%	47%	62%	0%	1,13	6%
Total general	1124	1281	2405	47%	53%	100%	0%	0,88	-7%

Tabla 30. Distribución por género y régimen jurídico del PDI. Datos 31/12/2020. Fuente: UVa.

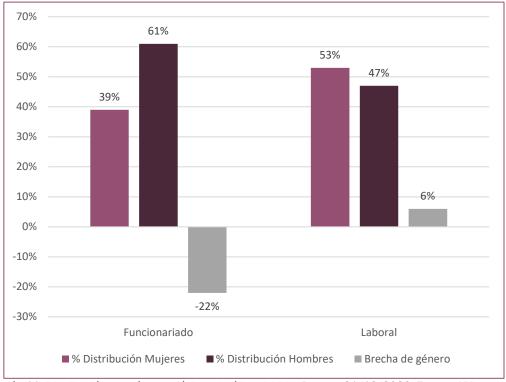


Ilustración 11. Distribución por género y régimen jurídico del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Distribución por género y categoría profesional 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDAD	76	208	284	27%	73%	7%	16%	0,37	-46%
*CATEDRÁTICAS/OS ESCUELA UNIVERSITARIA	5	12	17	29%	71%	0%	1%	0,42	-41%
PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD	291	392	683	43%	57%	26%	31%	0,74	-15%
*PROFESORADO TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	58	57	115	50%	50%	5%	4%	1,02	1%
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	126	89	215	59%	41%	11%	7%	1,42	17%
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	64	66	130	49%	51%	6%	5%	0,97	-2%
*4PROFESORADO COLABORADOR	7	5	12	58%	42%	1%	0%	1,40	17%
PROFESORADO ASOCIADO CIENCIAS DE LA SALUD	204	114	318	64%	36%	18%	9%	1,79	28%
PROFESORADO ASOCIADO	293	330	623	47%	53%	26%	26%	0,89	-6%
Total general	1124	1281	2405	47%	53%	100%	100%	0,88	-7%

Tabla 31. Distribución por género y categoría profesional del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

⁴ Cuerpos a extinguir.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO POR CATEGORÍA PROFESIONAL

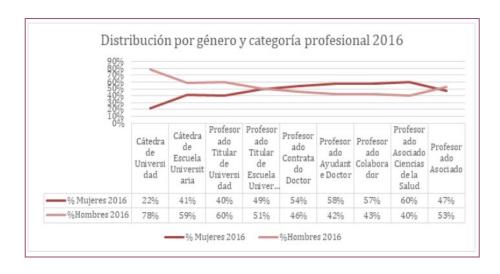
	BRECHA DE GÉNERO 2016	BRECHA DE GÉNERO 2019	BRECHA DE GÉNERO 2020
CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDA	-56%	-46%	-46%
*CATEDRÁTICAS/OS ESCUELA UNIVERSITARIA	-17%	-25%	-41%
PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD	-19%	-18%	-15%
*PROFESORADO TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	-2%	-2%	1%
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	8%	13%	17%
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	17%	1%	-2%
PROFESORADO COLABORADOR	14%	17%	17%
PROFESORADO ASOCIADO CIENCIAS DE LA SALUD	20%	28%	28%
PROFESORADO ASOCIADO	-6%	-8%	-6%

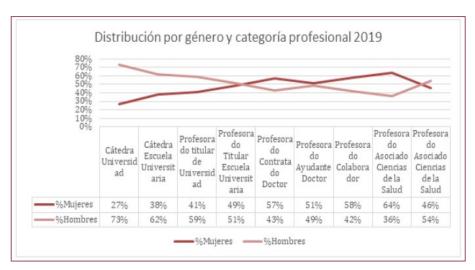
Tabla 32. Evolución de la brecha de género por categoría profesional del PDI. Datos año 2020. Fuente: UVa.

En la evolución de la brecha de género negativa, las diferencias en los dos últimos años son iguales o ligeramente superiores, mientras que se evidencia la mejora desde 2016.

Por categorías laborales, se observa que un 27% de las cátedras, están ocupadas por mujeres. Donde la presencia de mujeres tiene mayor porcentaje es en la de profesorado de ciencias de la salud, seguida por la de profesorado contratado doctor, con un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

El análisis descriptivo del nivel de feminización y de masculinización en cada categoría profesional nos permite observar el efecto de las asimetrías de género combinadas (la horizontal y la vertical).





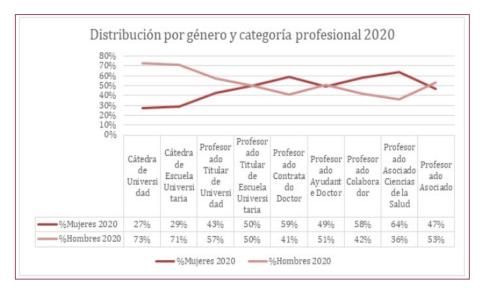


Ilustración 12. Distribución por género y categoría profesional 2016, 2019 y 2020.

Continúa reproduciéndose el llamado modelo de "tijera," en la cual las trayectorias académicas de hombres y mujeres producen esa sensación óptica, debido a que al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias por género son menores, pero van acentuándose conforme se aumenta la categoría laboral.

El cuerpo de catedráticos (73%) y catedráticas (27%) de la UVa, es el más disimétrico respecto al conjunto PDI: las mujeres representan demográficamente el 48% de la plantilla y los hombres el 52%. La situación de mayor equilibrio se produce en Ayudante Doctor/a (51%/49%) y Profesor/a Titular de Escuela Universitaria (50%/50%).

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que en 2020 hay un 43% de mujeres y un 57% de hombres. Esto supone una brecha negativa del -15% pero que cumple con la composición equilibrada 40/60. La siguiente categoría más numerosa se da en el Profesorado asociado, con un 47% de mujeres. El 26% de las mujeres del PDI se concentra en esta categoría.

Los datos confirman que las categorías superiores están ocupadas por hombres: un 52% de hombres del PDI ocupan estas posiciones, mientras que el 62% de las mujeres PDI se concentra en la base de la pirámide jerárquica. En la categoría Cátedras no se respeta el principio de presencia equilibrada establecido en la Ley de Igualdad 3/2007. Esta diferencia de posiciones marca el techo de cristal en la promoción femenina, lo que dificulta el acceso de las mujeres a las posiciones laborales de poder.

Cabe destacar también que más de la cuarta parte de mujeres del PDI (el 26%) se concentra en la categoría de Profesora Asociada, siendo ésta última una de las figuras contractuales hoy en día más vulnerable dadas las particularidades de sus condiciones laborales, aunque es mayor la presencia de hombres en esta categoría, mientras que hay un 28% más de mujeres en la categoría de profesorado asociado de ciencias de la salud.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Hasta 3 años	197	148	345	57%	43%	18%	12%	1,33	14%
>4- 6 años	119	88	207	57%	43%	11%	7%	1,35	15%
>6-10 años	126	86	212	59%	41%	11%	7%	1,47	19%
>11-15 años	123	123	246	50%	50%	11%	10%	1,00	0%
>16-20 años	85	105	190	45%	55%	8%	8%	0,81	-11%
>21-26 años	131	152	283	46%	54%	12%	12%	0,86	-7%
>27-31 años	176	214	390	45%	55%	16%	17%	0,82	-10%
>32-36 años	95	170	265	36%	64%	8%	13%	0,56	-28%
>37-40 años	37	89	126	29%	71%	3%	7%	0,42	-41%
Más de 40 años	35	106	141	25%	75%	3%	8%	0,33	-50%
Total	1124	1281	2405	47%	53%	100%	100%	0,88	-7%

Tabla 33. Distribución por género y antigüedad del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

Los datos de antigüedad del PDI, muestran la evolución en la distribución por género, ya que el personal con más de 40 años de servicio, es el que mayor diferencia presenta en cuanto a la composición por sexo, lo que puede influir en las diferencias salariales dependientes de la antigüedad.

A menor antigüedad, menor diferencia de distribución. El personal con una antigüedad de 11 a 15 años tiene una composición paritaria, mientras que en el personal con antigüedad menor a 10 años hay mayor presencia femenina.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO PDI POR RAMAS DE CONOCIMIENTO

AÑO	2016	2017	2018	2019	2020
Artes y Humanidades	15%	17%	17%	16%	12%
Ciencias Sociales y Jurídicas	-2%	-1%	-3%	-4%	2%
Ciencias	-21%	-22%	-22%	-20%	-34%
Ingeniería y Arquitectura	-55%	-53%	-53%	-54%	-42%
Ciencias de la Salud	17%	17%	17%	21%	22%

Tabla 34. Evolución brecha por género PDI y ramas de conocimiento. Fuente: UVa.

La distribución del PDI por ramas del conocimiento muestra una brecha negativa en 2 de ellas desde 2016 hasta 2020, estando feminizadas las de Arte y Humanidades y Ciencias de la salud. Hasta 2019 la rama de Ciencias sociales y jurídicas presentaban una ligera brecha negativa, siendo positiva en 2 puntos porcentuales en 2020.

La segregación horizontal tradicional por rama del conocimiento sigue marcada por los roles sociales dominantes. De 2019 a 2020, la brecha de género en la rama de ciencias ha aumentado en un 14%, mientras que la brecha en Ingeniería y Arquitectura se ha reducido en un 12%.

En el caso de Ciencias de la Salud la presencia de mujeres se ha mantenido desde 2016 hasta 2019, subiendo la presencia en cuatro puntos porcentuales en 2019 y en cinco en 2020.

El análisis por ramas de especialización muestra una evidente reproducción de la estructura tradicional de género, cuya mayor desproporción entre profesores y profesoras se localiza en Ingeniería y Arquitectura, que sigue con una presencia desequilibrada (brecha de género -42%) con ligera variación en los últimos 8 años.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CENTRO DE DESTINO

Distribución por género y centro destino 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% concentración Mujeres	% concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
ESC ING INDUSTRIAL FOREST AGRO Y BIOENER	7	20	27	26%	74%	1%	2%	0,35	-48%
ESCUELA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA (SG)	3	16	19	16%	84%	0%	1%	0,19	-68%
ESCUELA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA (VA)	14	46	60	23%	77%	1%	4%	0,30	-53%
ESCUELA DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	76	179	255	30%	70%	7%	14%	0,42	-40%
ETS ARQUITECTURA	22	71	93	24%	76%	2%	6%	0,31	-53%
ETS INGENIERÍAS AGRARIAS	36	58	94	38%	62%	3%	5%	0,62	-23%
ETS INGENIEROS TELECOMUNICACIÓN	15	53	68	22%	78%	1%	4%	0,28	-56%
FAC CC DEL TRABAJO	12	17	29	41%	59%	1%	1%	0,71	-17%
FAC CC EE Y EMPRESARIALES	56	69	125	45%	55%	5%	5%	0,81	-10%
FAC CC SOCIALES JURIDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN	72	57	129	56%	44%	6%	4%	1,26	12%
FAC CIENCIAS	54	109	163	33%	67%	5%	9%	0,50	-34%
FAC COMERCIO	40	33	73	55%	45%	4%	3%	1,21	10%
FAC DERECHO	27	55	82	33%	67%	2%	4%	0,49	-34%
FAC EDUCACION PA	39	32	71	55%	45%	3%	2%	1,22	10%
FAC EDUCACION SG	35	28	63	56%	44%	3%	2%	1,25	11%
FAC EDUCACION Y TRABAJO SOCIAL	82	65	147	56%	44%	7%	5%	1,26	12%
FAC ENFERMERÍA	59	10	69	86%	14%	5%	1%	5,90	71%
FAC FILOSOFIA Y LETRAS	135	122	257	53%	47%	12%	10%	1,11	5%
FAC MEDICINA	205	180	385	53%	47%	18%	14%	1,14	6%
FAC TRADUCCION E INTERPRETACION	31	10	41	76%	24%	3%	1%	3,10	51%
FACULTAD CC EMPRES Y DEL TRABAJO SORIA	15	16	31	48%	52%	1%	1%	0,94	-3%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD (SO)	62	15	77	81%	19%	6%	1%	4,13	61%
FACULTAD DE EDUCACIÓN DE SORIA	27	20	47	57%	43%	2%	2%	1,35	15%
Total general	1124	1281	2405	47%	53%	100%	100%	0,88	-7%

Tabla 35. Distribución por género y centro de destino del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Las diferencias de género entre Centros (y Campus) están relacionadas con el área de conocimiento del centro y la segregación observada por ramas y titulaciones. El centro más cercano a la igualdad en su distribución PDI es la Facultad de Medicina de Valladolid, mientras que el centro con mayor brecha de género es la Escuela de Ingeniería Informática de Segovia, y el Centro con mayor índice de feminización es la Facultad de Enfermería de Valladolid.

PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO AL CONVENIO PDI

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración mujeres	% de concentración hombres	Índice de feminización	Brecha de género
173	178	351	49%	51%			0,97	-1%

Tabla 36. Distribución por género del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/ 2020. Fuente: UVa.

La plantilla del personal investigador adscrito al convenio PDI, al igual que las del resto de personal investigador, es una plantilla que no presenta desigualdades de género en su composición, siendo el índice de feminización muy cercano a 1.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO E INTERVALOS DE EDAD

Rangos de edad y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución mujeres	% Distribución hombres	% de concentración mujeres	% de concentración hombres	Índice de feminización	Brecha de género
20-25	32	25	57	56%	44%	18%	14%	1,28	12%
26-30	73	74	147	50%	50%	42%	42%	0,99	-1%
31-35	40	41	81	49%	51%	23%	23%	0,98	-1%
36-40	13	20	33	39%	61%	8%	11%	0,65	-21%
41-45	8	11	19	42%	58%	5%	6%	0,73	-16%
46-50	4	4	8	50%	50%	2%	2%	1,00	0%
56-60	3	1	4	75%	25%	2%	1%	3,00	50%
60+		2	2	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 37. Distribución por género e intervalos de edad del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

La plantilla del Pl adscrito al convenio PDI es una plantilla joven, siendo el 85% de esta menor de 39 años. En cuanto al análisis por género, no existen grandes diferencias.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

Tramo de antigüedad y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
menos de 1 año	40	55	95	42%	58%	23%	31%	0,73	-16%
1 a 2 años	74	47	121	61%	39%	43%	26%	1,57	22%
3 a 5 años	50	57	107	47%	53%	29%	32%	0,88	-7%
6 a 10 años	4	9	13	31%	69%	2%	5%	0,44	-38%
11 a 15 años	4	8	12	33%	67%	2%	4%	0,50	-33%
16 a 20 años	1	2	3	33%	67%	1%	1%	0,50	-33%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 38. Distribución por género y antigüedad del Pl adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Las diferencias en cuanto al género son más significativas cuanta más antigüedad tiene el personal: en los tres grupos con mayor antigüedad se dan las brechas de género más altas (-38%, -33% y -33%). No obstante, como la mayoría de personal se sitúa en los grupos de menor antigüedad (el 92% tiene una antigüedad menor o igual a cinco años) la brecha de género total es muy cercana a 0 (-1%).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

Tipo de contrato y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración mujeres	% Concentración hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CONTRATO PREDOCTORAL	121	102	223	54%	46%	70%	58%	1,18	8%
Obra o Servicio 12h. (sobre 37,5)	2		2	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 16h. (sobre 37,5)		2	2	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 17h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 18,75 (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 20h. (sobre 37;5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 24h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 25h. (37,5)	3	1	4	75%	25%	2%	1%	3,00	50%
Obra o Servicio 27h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 28h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 30h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 33h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
OBRA O SERVICIO- T.CJORN. SEM.37,5H	25	42	67	37%	63%	14%	24%	0,60	-25%
CONTRATO POSTDOCTORAL	16	26	42	38%	62%	9%	15%	0,6	-24%
POSTDOCTORAL JUAN DE LA CIERVA	3		3	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 39. Distribución por género y tipo de contratación del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020.

Fuente: UVa.

La plantilla PI adscrita al convenio PDI presenta brechas de género negativas superiores al 20% en las modalidades en las que hay más personal contratado: investigador posdoctoral (-23%), investigador joven (-38%) y postdoctoral Ramón y Cajal (-100%), siendo estas últimas modalidades las que superan la diferencia de género 40/60 recomendada por la Ley. Por otra parte, las mujeres tienen un 41% de los contratos postdoctorales del total.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPO PROFESIONAL

DESC1 CCE y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A JUNIOR		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A SENIOR		4	4	0%	100%	0%	2%	0,00	-100%
INVESTIGADOR/A FORMACIÓN	13	15	28	46%	54%	8%	8%	0,87	-7%
INVESTIGADOR/A INICIADO/A	13	16	29	45%	55%	8%	9%	0,81	-10%
INVESTIGADOR/A JOVEN	4	9	13	31%	69%	2%	5%	0,44	-38%
INVESTIGADOR/A SENIOR	3	3	6	50%	50%	2%	2%	1,00	0%
INVESTIGADOR/ ASENIOR PDI		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
PERSONAL INVESTIGADOR POSDOCTORAL	10	16	26	38%	62%	6%	9%	0,63	-23%
PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL FPI	12	17	29	41%	59%	7%	10%	0,71	-17%
PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL FPU	21	16	37	57%	43%	12%	9%	1,31	14%
PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL JCYL	43	28	71	61%	39%	25%	16%	1,54	21%
PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL UVA	45	41	86	52%	48%	26%	23%	1,10	5%
POSTDOCTORAL JCYL	6	7	13	46%	54%	3%	4%	0,86	-8%
POSTDOCTORAL JUAN DE LA CIERVA	3	1	4	75%	25%	2%	1%	3,00	50%
POSTDOCTORAL RAMÓN Y CAJAL		3	3	0%	100%	0%	2%	0,00	-100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 40. Distribución por género y grupo profesional del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En la distribución por grupo profesional, destaca la ausencia de mujeres en las categorías Investigador/a Distinguido/a y postdoctoral Ramón y Cajal. Asimismo, la mayor brecha de género, -38%, se observa en investigador/a joven.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y FORMACIÓN ACREDITADA

Formación acreditada y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Bachiller Elemental/E.G.B./F.P. 1	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Bachiller Superior/F.P. 2/F.P. 3		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Técnico Superior	3		3	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
Diplomado/Ingeniero Técnico/Arq. Técnico	3	3	6	50%	50%	2%	2%	1,00	0%
Licenciado/Ingeniero Superior/Arq. Grado	79	80	159	49%	51%	46%	45%	0,98	-1%
Máster	57	45	102	56%	44%	33%	25%	1,27	12%
Doctor	30	49	79	38%	62%	17%	28%	0,61	-24%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 41. Distribución por género y formación acreditada del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

La formación acreditada de la mayor parte del personal investigador PDI es la formación Universitaria de Licenciado/Ingeniero Superior/Arq. Grado, estudiada por el 46% de las investigadoras y el 45% de investigadores, con una composición del 49%/51%. Por su parte, el Doctorado es el nivel de formación acreditada en el que se observa una mayor brecha de género (-24%).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CENTRO DE DESTINO

Centro destino y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
EDIFICIO LUCIA		3	3	0%	100%	0%	2%	0,00	-100%
ESC ING INDUSTRIA FOREST AGRO Y BIOENER	2	3	5	40%	60%	1%	2%	0,67	-20%
ESCUELA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA (SG)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
ESCUELA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA (VA)	3	2	5	60%	40%	2%	1%	1,50	20%
ESCUELA DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	28	32	60	47%	53%	16%	18%	0,88	-7%
ETS ARQUITECTURA	7	4	11	64%	36%	4%	2%	1,75	27%
ETS INGENIERÍAS AGRARIAS	18	8	26	69%	31%	10%	4%	2,25	38%
ETS INGENIEROS TELECOMUNICACIÓN	8	27	35	23%	77%	5%	15%	0,30	-54%
FAC CC DEL TRABAJO	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
FAC CC EE Y EMPRESARIALES	3	5	8	38%	63%	2%	3%	0,60	-25%
FAC CC SOCIALES JURIDIC Y DE LA COMUNIC	1	1	2	50%	50%	1%	1%	1,00	0%
FAC CIENCIAS	29	35	64	45%	55%	17%	20%	0,83	-9%
FAC COMERCIO		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
FAC DERECHO	3	6	9	33%	67%	2%	3%	0,50	-33%
FAC EDUCACION SG	7	4	11	64%	36%	4%	2%	1,75	27%
FAC EDUCACION Y TRABAJO SOCIAL	6	4	10	60%	40%	3%	2%	1,50	20%
FAC FILOSOFIA Y LETRAS	26	26	52	50%	50%	15%	15%	1,00	0%
FAC MEDICINA	29	16	45	64%	36%	17%	9%	1,81	29%
FAC TRADUCCION E INTERPRETACION	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
VICERRECT. PATRIMONIO E INFRAESTRUC.	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%

Tabla 42. Distribución por género y centro de destino del PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/2020.

Fuente: UVa.

Las facultades de Ingeniería en Telecomunicación y Derecho son las que mayor brecha de género negativa presentan (-54% y -33%, respectivamente). Las diferencias de género entre Centros están relacionadas con el área de conocimiento del centro y la segregación observada por ramas y titulaciones en el personal PDI, aunque el personal investigador de arquitectura e ingeniería informática se distribuye con brechas de género positivas del 20% y 27%.

6.1.4 Conclusiones

La Uva está compuesta por Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI) cuyas plantillas están muy cercanas a la paridad (1), ya que sus índices de feminización oscilan entre 0,88 y 1,18.

El Equipo Rectoral, aunque presenta una ligera brecha de género negativa, mantiene una presencia equilibrada según la normativa. Se observa un avance significativo desde el primer diagnóstico realizado para el I Plan de Igualdad, aunque pueden observarse las áreas en las que las mujeres tienen menor representación: innovación, transferencia, estrategia digital o investigación. Los puestos de mayor responsabilidad, como son el Rector y Gerente, son ocupados por hombres.

Centrándonos en la Mesa del Claustro, se observa un déficit de representación femenina en su composición.

En cuanto al Consejo de Gobierno, el máximo órgano de decisión, la presencia femenina alcanza el 26,67%, aún insuficiente. La participación en las Comisiones también presenta una composición desequilibrada, con brechas de género negativas en 19 de las mismas.

Respecto a la representatividad de las mujeres en las posiciones de gestión, se amplía el estudio en el apartado de infrarrepresentación femenina con la evolución de la presencia de mujeres y sus posibles causas. En cuanto a las características generales de la jerarquía en la UVa, cabe resaltar que la menor presencia de mujeres va a tener relevancia en los complementos retributivos.

Teniendo en cuenta el informe de evaluación del primer Plan de Igualdad, en el que ya se planteó la necesidad de proponer como objetivo la tendencia a la paridad en todos los niveles jerárquicos de la Universidad, se ha de seguir trabajando en el equilibrio de género en los órganos de gestión y dirección, analizando los obstáculos existentes para esa representatividad equitativa en los equipos directivos que normalicen esa presencia femenina. En esa línea, han de proponerse medidas tendentes a la eliminación de segregación, especialmente en aquellas posiciones en que no se cumple la paridad establecida por la Ley de Igualdad. Para ello han de observarse los procesos de acceso y promoción, así como las dificultades de conciliación que contribuyen a la presencia de asimetrías, como el techo de cristal que obstaculiza la presencia de mujeres en las categorías más altas.

Personal de Administración y Servicios (PAS)

La distribución de la plantilla PAS en su conjunto en 2020 es cercana a la paridad con una ligera feminización del 1,18. Si se observa la composición por régimen jurídico, el PAS funcionario está feminizado con más de tres mujeres por cada hombre. Sin embargo, el PAS laboral se encuentra masculinizado, con una brecha negativa del -26%.

El porcentaje de mujeres PAS laboral no ha sufrido variaciones desde 2011, siendo el mismo en 2020. Por el contrario, el porcentaje de mujeres del PAS funcionario se ha visto disminuido, siendo en 2020, un 78%. No se observan cambios significativos en la composición del PAS por régimen jurídico en la última década.

En cuanto a los Grupos, salvo en el Grupo 1, los índices de feminización presentan valores de infrarrepresentación femenina. Respecto a 2016, las mujeres han pasado de representar solamente un 1% más en este colectivo.

Los cambios siguen mostrando una masculinización del PAS laboral, cuyo Grupo 1 es el único que muestra un índice casi igualitario. La mayor concentración de mujeres está en el grupo de personal más numeroso que es el Grupo 3, en puestos técnicos que requieren el dominio de un oficio. Por tanto, la segregación por categorías laborales contradice la percepción de igualdad del colectivo PAS dada la mayor presencia de mujeres en conjunto.

En el PAS funcionario se observa sobrerrepresentación femenina. En su distribución por grupos profesionales vemos un índice paritario en el grupo profesional A1 y un aumento de la presencia femenina en escalas inferiores. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 se ha reducido a un 52% en 2020, mientras que la composición por niveles en 2011 era de un 62% de mujeres en este grupo A1.

Con respecto a las cifras de 2011, las mujeres aumentan ligeramente su presencia en el nivel A2: en 2020 suponen un 79% frente al 77% de 2011. En el resto de niveles se sigue observando la reducción de presencia de mujeres según se eleva el nivel funcionarial, aun siendo una plantilla feminizada, lo que puede revertir en segregación vertical con consecuencias en las retribuciones medias por género.

El Personal Funcionario de PAS se concentra en los niveles 18, 21 y 22, el 77% de las funcionarias y el 73% de los funcionarios PAS se encuentran en esos niveles. A partir del nivel 27 la presencia de mujeres comienza a disminuir y en los máximos niveles el 28 y 30

no encontramos ninguna mujer, aspecto muy relevante, cuando en el personal funcionario PAS el 78% del personal son mujeres.

La plantilla más numerosa del PAS tiene una antigüedad entre 27 y 36 años, la plantilla que tiene de 21 a 26 años de antigüedad es la que presenta una brecha negativa de -13%, en el resto de rangos de antigüedad tienen un índice de feminización superior a 1 en favor de las mujeres.

En cuanto a la edad, los datos de 2020, en línea con los datos de 2019, concentran a la plantilla del PAS en general en edades superiores a 50 años, más del 50% de la plantilla femenina es mayor de 55 años. Este es un dato a tener en cuenta en las necesidades de conciliación, ya que, dado el peso porcentual de personas mayores de 50 años, las necesidades en esta materia pueden variar.

En los datos de nivel formativo acreditado, el nivel formativo más feminizado con un 75% más de mujeres es el Grado. El 37% de las mujeres que componen el PAS tienen Licenciatura/Ingeniería. En las titulaciones de estudios medios hay un equilibrio por géneros, mientras que con Diplomaturas hay un 26% de mujeres, mientras que hay más hombres con titulaciones Técnicas que mujeres. En cuanto al Doctorado se observa una brecha negativa del 33% en favor de los hombres.

La interinidad está masculinizada, con una brecha de género negativa del 30%, con ello si el acceso a una plaza supone concurso oposición, este grupo puede disponer de mayor facilidad para la promoción, agravando la tendencia a la segregación vertical. Otras amenazas a la paridad pueden estar en una posible masculinización en cargos de libre designación, de los cuales no disponemos de datos.

PERSONAL INVESTIGADOR (PI) ADSCRITO AL CONVENIO PAS

Es una plantilla que **no presenta desigualdades**, con un índice de feminización cercano a 1. En cuanto a edad, es una plantilla joven, más de la mitad son menores de 30 años. Tampoco se observan diferencias en el análisis por género. Salvo las prácticas de garantía juvenil y el contrato de discapacidad, el 71% del personal investigador adscrito al Convenio del PAS tiene una contratación de obra y servicio con una dedicación semanal de 35 y 37,5 horas, siendo ligeramente superior el número de mujeres contratadas.

La distribución por grupos profesionales no presenta diferencias significativas por género.

El 83% de esta plantilla tiene una antigüedad igual o menor de tres años y en el análisis de género no se observan diferencias.

En cuanto a los centros de destino, se observa una marcada masculinización en la Facultad de Ciencias, con una brecha de género negativa del -47% mientras que por el contrario en el personal con destino en la Facultad de Medicina hay cinco mujeres por cada hombre.

PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)

En 2020 la plantilla PDI está compuesta por un 47% de mujeres y un 53% de hombres. Supone una plantilla que se ha equilibrado si se observa la composición en la evolución desde 2016.

En líneas generales, el PDI de la UVa es un colectivo que, desde 2019 contaba con una ligera brecha de género negativa mantenida invariable entre 2017 y 2019, pero que con porcentajes del 46%-54% mantenía el equilibrio que marca la Ley. (En 2011 este porcentaje era de un 58% de hombres y de un 42% de mujeres). En 2020 se ha conseguido estar un poco más cerca de la paridad, con un índice de feminización del 0,87 y una brecha de género de -7%.

El grupo de edad en el que se concentra el 39% de todas las mujeres del PDI es el de 50 a 59 años. El 14% de las mujeres y el 27,9% de los hombres del PDI tienen más de 59 años. La brecha negativa más acusada, se observa en el grupo de edad más alta, mayores de 59 años en adelante. Hay brecha negativa o masculinización a partir de los 50 años.

La plantilla PDI en 2019 se compone de un 46% de mujeres y un 54% de hombres, en 2020 un 47% de mujeres frente al 53% de hombres, un equilibrio que ha mejorado desde 2011 con respecto al ritmo de avance del proceso, puesto que desde 2001 a 2011 la participación femenina en el PDI se había incrementado en cinco puntos porcentuales.

Si atendemos al régimen jurídico, observamos la discriminación femenina intragrupo: el PDI funcionario en 2020 presenta una brecha de género de -22%, no llegando a la composición 40/60. Desde 2016 las brechas negativas del personal funcionario han oscilado entre el 22% y 24% mientras que la plantilla laboral muestra equilibrio, con una brecha de género positiva del 6% en 2020.

Los datos nos muestran una segregación vertical que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales que alcanza el colectivo femenino y el masculino. La asimétrica proporción de hombres y mujeres en las categorías profesionales universitarias nos muestra la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia.

En la evolución de la brecha de género negativa, las diferencias en los dos últimos años son iguales o ligeramente superiores, mientras que se evidencia la mejora desde 2016.

Por categorías laborales, se observa que un 27% de las cátedras son ocupadas por mujeres en la UVa. Donde la presencia de mujeres tiene mayor porcentaje es en la de profesorado de ciencias de la salud, seguida por la de profesorado contratado doctor, con un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

El análisis descriptivo del nivel de feminización y de masculinización en cada categoría profesional nos permite observar el efecto de las asimetrías de género combinadas (la horizontal y la vertical).

Continúa reproduciéndose el llamado modelo de "tijera," en la cual las trayectorias académicas de hombres y mujeres reproducen el gráfico de "tijera" puesto que al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias son menores, pero van acentuándose conforme se aumenta la categoría laboral.

El cuerpo de catedráticos y catedráticas de Universidad (73%/27%) de la UVa es el más disimétrico respecto al conjunto PDI: las mujeres representan demográficamente el 48% de la plantilla y los hombres el 52%. La situación de mayor equilibrio se produce en Ayudante Doctor/a (51%/49%) y Profesorado titular de Escuela Universitaria 50%/50%

Tal y como se observó en el diagnóstico de 2011, la presencia de mujeres sigue reduciéndose progresivamente en las categorías de profesorado consolidado (funcionariado), para llegar a la cúspide la carrera universitaria (las Cátedras de Universidad) con tan sólo un 21% de presencia de mujeres en 2011, un 22% en 2016 y un 27% en 2019, porcentaje que se mantiene en 2020.

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que en 2020 hay un 43% de mujeres y un 57% de hombres. Esto supone una brecha negativa del -15% pero que cumple con la composición equilibrada

40/60. La siguiente categoría más numerosa se da en el Profesorado asociado, con un 47% de mujeres. El 26% de las mujeres del PDI se concentra en esta categoría.

Los datos confirman que las categorías superiores están ocupadas por hombres: un 53% de hombres del PDI ocupan estas posiciones, mientras que el 61% de las mujeres PDI se concentra en la base de la pirámide jerárquica. En la categoría Cátedras no se respeta el principio de presencia equilibrada establecido en la Ley de Igualdad 3/2007. Esta diferencia de posiciones marca el techo de cristal en la promoción femenina, lo que dificulta el acceso de las mujeres a las posiciones laborales de poder.

Cabe destacar también que más de la cuarta parte de mujeres del PDI (el 26%) se concentra en la categoría de Profesora Asociada, siendo ésta última una de las figuras contractuales hoy en día más vulnerable desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo y de sus condiciones laborales, aunque es mayor la presencia de hombres en esta categoría, mientras que hay un 28% más de mujeres en la categoría de profesorado asociado de ciencias de la salud.

Los datos de antigüedad del PDI, muestran la evolución en la distribución por género, ya que el personal con más de 40 años de servicio, es el que mayor diferencia presenta en cuanto a la composición por sexo, lo que puede influir en las diferencias salariales dependientes de la antigüedad. A menor antigüedad, menor diferencia de distribución, el personal con una antigüedad de 11 a 15 años tiene una composición paritaria, mientras que en el personal con antigüedad menor a 10 años hay mayor presencia femenina.

La distribución del PDI por ramas del conocimiento muestra una brecha negativa en dos de ellas desde 2016 hasta 2020, estando feminizadas las de Arte y Humanidades y Ciencias de la salud. Hasta 2019 la rama de Ciencias sociales y jurídicas presentaban una ligera brecha negativa, siendo positiva en 2 puntos porcentuales en 2020.

La segregación horizontal tradicional por rama del conocimiento sigue marcada por los roles sociales dominantes. De 2019 a 2020, la brecha de género en la rama de ciencias ha aumentado en un 14%, mientras que la brecha en Ingeniería y Arquitectura se ha reducido en un 12%.

En el caso de Ciencias de la Salud la presencia de mujeres se ha mantenido desde 2016 hasta 2019, subiendo la presencia en cuatro puntos porcentuales en 2019 y en cinco en 2020. El análisis por ramas de especialización muestra una evidente reproducción de la

estructura tradicional de género, cuya mayor desproporción entre profesores y profesoras se localiza en Ingeniería y Arquitectura, que sigue con una presencia no equilibrada (23%) sin variaciones en los últimos 8 años. Las diferencias de género entre Centros (y Campus) están relacionadas con el área de conocimiento del centro y la segregación observada por ramas y titulaciones. El centro más cercano a la igualdad en su distribución PDI es la Facultad de Medicina, mientras que el centro con mayor brecha de género es la Escuela de Ingeniería Informática de Segovia, y el Centro con mayor índice de feminización es la Facultad de Enfermería de Valladolid.

Encontramos la punta de lanza del desequilibrio entre hombres y mujeres en las cátedras de universidad, la categoría académica superior por excelencia, rango en el que encontramos una de las brechas más significativas entre hombres y mujeres⁵. Fenómeno que analizaremos en el acceso y promoción del PDI.

PERSONAL INVESTIGADOR (PI) ADSCRITO AL CONVENIO PDI

El personal investigador adscrito al convenio del PDI, al igual que el resto de personal investigador, es una plantilla que no presenta desigualdades, con un índice de feminización cercano a 1.

Es una plantilla joven, el 85% de P.I. son menores de 39 años. Tampoco se observan diferencias en el análisis por género. El 73% tiene una antigüedad de hasta tres años, aunque con una antigüedad de 4 a 6 años se observa una brecha de género negativa del 17%. La modalidad de contratación presenta brechas de género superiores al 20% en las modalidades de personal investigador posdoctoral (-23%), investigador/a joven (-38%), y personal posdoctoral Ramón y Cajal (-100%), siendo estas últimas modalidades las que superan la diferencia de género 40/60. En la distribución por grupo profesional, no se aprecian diferencias de género significativas.

Son las facultades de Comercio y Derecho, las que mayor brecha de género negativa presentan (-50%). Las diferencias de género entre Centros están relacionadas con el área de conocimiento del centro y la segregación observada por ramas y titulaciones en el personal PDI, aunque el personal investigador de ingeniería informática presenta paridad.

⁵Escolano Zamorano, E. (2006). Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española. *Revista mexicana de sociología*, 68(2), 231-263.

6.2 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas

6.2.1 El acceso y promoción del Personal de Administración y servicios. PAS/PI

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE TRABAJO PAS

La plantilla de la UVa está constituida por personal funcionario de carrera e interino, personal eventual y personal laboral.

- Son funcionarios de carrera quienes en virtud de nombramiento legal están vinculados a la Universidad de Valladolid por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. Se accede a través de los procesos de oposición o concurso oposición.
- Son funcionarios interinos los que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera. La selección de estos funcionarios interinos se realiza a través de bolsas de empleo respetando en todo caso los procesos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- El personal eventual es el que en virtud del nombramiento en carácter no permanente sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
- Es personal laboral el que, en virtud del contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos para la Universidad de Valladolid. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, indefinido o temporal. La selección y contratación del personal laboral y temporal está sujeto al reglamento de bolsas de empleo formadas por los distintos procesos selectivos. En todos los procesos de selección priman los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En el PAS Laboral la forma de provisión de los puestos es a través de concurso oposición interno, que consta de dos fases:

- Fase de traslado. Podrá acudir a esta fase todo personal laboral fijo de cualquiera de las 4 Universidades públicas de Castilla y León, así como de aquellas Universidades con las que exista convenio de reciprocidad.
- Fase de promoción interna. Se cubrirán por este sistema las plazas que hayan resultado vacantes una vez finalizada la anterior fase de traslado. Para participar en esta fase será necesario tener la condición de personal laboral fijo de la Universidad convocante y haber presentado servicios al menos durante un año en el área convocada. El sistema selectivo será el concurso oposición.

CRITERIOS, MÉTODOS Y/O PROCESOS UTILIZADOS. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO Y REQUISITOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PAS

Las escalas de funcionarios de administración de servicios de la Universidad de Valladolid son:

- Grupo A: A1 (Escala de Técnicos de Gestión y Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos) y A2: (Escala de Gestión Universitaria y Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos). Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá poseer título universitario de grado.
- Grupo C: C1 (bachillerato o técnico) Escala administrativa. C2: (E.S.O.) Escala de Auxiliares administrativos/as. Las personas que adquieren la condición de funcionario/a de carrera de la Universidad de Valladolid acceden directamente a la escala de auxiliares administrativos y posteriormente pueden acceder a las siguientes escalas a través de procesos de promoción interna. La forma de acceso a los distintos niveles de puestos de trabajo es a través del sistema de concurso de méritos (para los niveles 18) y concurso de méritos específicos (para los niveles del 20 al 30) que deberán ir acompañados de una memoria. Las personas que acceden a la escala de Ayudante de Archivos, Bibliotecas y Museos ocupan puestos de trabajo de los niveles 23 o 25. Pueden acceder a través de los procesos de promoción interna a la escala de facultativos de Archivos Bibliotecas y Museos, ocupando puestos de trabajo de los niveles, 23,24,27.

Las escalas para el PAS laboral de la UVa: para la participación en la fase de promoción del concurso/oposición interna regulado en los artículos 16 y 18 de su Convenio de aplicación, será necesario, además de los requisitos allí previstos, poseer la titulación académica exigida para el grupo y categoría a los que pertenezca la plaza convocada. No obstante, para

la promoción a puestos de los grupos III y IV-A podrá sustituirse la posesión de la titulación correspondiente por la formación teórica o práctica equivalente.

SISTEMAS DE ACCESO

- Ingreso en los correspondientes Grupos y Categorías profesionales de personal laboral a través del sistema de concurso-oposición (libre).
- Promoción interna: acceso desde un Grupo y Categoría profesional de una determinada titulación a otro Grupo inmediato superior o del mismo grupo de titulación, pero distinta área. El sistema selectivo es el concurso-oposición.
- Selección del personal interino para las distintas Categorías y Especialidades determinadas en el Convenio Colectivo vigente, en los que se garantiza la igualdad, mérito y capacidad, a través de bolsas de empleo.

TIPO DE PRUEBAS EMPLEADAS

- Concurso: sólo se tendrán en cuenta los méritos que se determinen en cada convocatoria según los baremos correspondientes.
- Oposición: consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la aptitud y capacidad de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos.
- Concurso-oposición: sucesiva celebración, como partes integrantes del procedimiento de selección, de los dos sistemas establecidos en los dos puntos anteriores.

Para el personal laboral, según el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores señala que "la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate". No obstante, no se ha incluido la cláusula de género en ninguna de las ofertas de empleo público hasta la fecha.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, en general, se computará a los efectos de la valoración del trabajo desarrollado y de los méritos, el tiempo en que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones contempladas en el art. 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, y que se corresponden con los permisos y beneficios de protección a la maternidad

y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No se incluye cláusula alguna en la valoración de los méritos que observe el cómputo de situaciones reguladas según la LOEI. de maternidad y excedencia.

La valoración de las siguientes situaciones recogidas en el Reglamento para la provisión mediante concurso de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Valladolid, (aprobado por el Consejo de Gobierno el 1 de marzo de 2013, «BOCyL» del 14), se tiene en cuenta: "1. Conciliación de la vida familiar y laboral. Máximo 2 puntos.

- a) Valoración por destino previo del cónyuge o pareja de hecho inscrita legalmente, obtenido mediante convocatoria pública, en el Campus donde radica el puesto solicitado, siempre que se acceda desde una localidad distinta, 1 punto.
- b) Valoración del cuidado de hijos: tanto por naturaleza, adopción o acogimiento permanente, hasta que el menor tenga 12 años, siempre que se acredite fehacientemente por el concursante que el desempeño del puesto de trabajo en la localidad donde radica el puesto solicitado permite una mejor atención del mismo, 1 punto.
- c) Valoración del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde una localidad distinta al del puesto solicitado y siempre que se acredite fehacientemente por los concursantes que el desempeño del puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar, 1,0 puntos.

En todas las convocatorias de ingreso a Escalas y personal laboral de PAS se incluyen en los temarios de las pruebas selectivas el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, se considera para su valoración en las fases de concurso de estos procesos los cursos de formación relativos a esta materia. No se incluyen dichos temarios en las últimas convocatorias".

CRITERIOS Y CANALES DE INFORMACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

La publicación se realiza en el Boletín Oficial correspondiente, en todo caso en el BOE y/o BOCYL, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de la Universidad de Valladolid.

LENGUAJE Y CONTENIDO DE LAS OFERTAS DE PLAZAS Y DE LOS FORMULARIOS DE SOLICITUD

Como se puede observar, la denominación de plaza aparece en masculino. Aunque el Servicio de personal considera que el lenguaje se adapta en lo posible al lenguaje no sexista, no obstante, se hace constar en las publicaciones el siguiente texto: "En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad de Valladolid, todas las denominaciones que en esta resolución se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino".

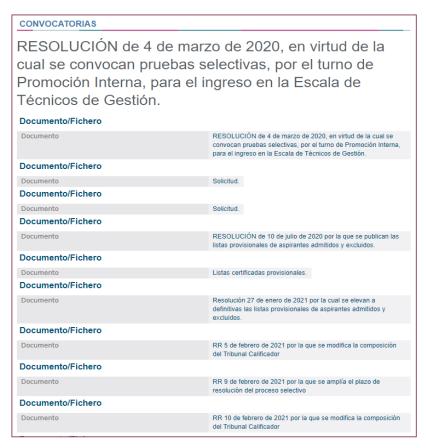


Ilustración 13. Ejemplo de lenguaje y contenido de las ofertas de plazas. Fuente: web de la UVa

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN ESTOS PROCESOS Y SU FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Para agilizar y racionalizar los procesos selectivos, la Universidad podrá nombrar un único tribunal para todas las plazas de la misma área funcional y especialidad.

Los órganos de selección en las fases de concurso de traslados y concurso-oposición deberán estar formados por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad designados por el Rector, dos representantes del Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, y un funcionario del área de personal, que actuará como Secretario, con voz, pero sin voto. El Rector, a propuesta de los tribunales, podrá designar asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad. Se procurará que los miembros de las Comisiones de Valoración y de los Tribunales encargados de la selección de personal laboral tengan una titulación igual o superior a la requerida para la plaza que se convoca.

La UVa comienza a contemplar en 2020 la paridad en tribunales y comisiones de valoración, aunque todavía se observan desequilibrios de género superiores al 40/60 en algunos. Las personas integrantes de estos tribunales no disponen de formación en género, que garantice un proceso libre de sesgos de género.

Como apuntan varias personas entrevistadas, PE8H "En las comisiones que yo conozco no hemos recibido ningún tipo de formación en igualdad y eso sería conveniente para evitar sesgos inconscientes".

DATOS CUANTITATIVOS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE TRIBUNALES/COMISIONES POR PLAZA, TIPO DE PROCEDIMIENTO Y FECHA

OPOSICIÓN	Fecha resolución	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Técnico Especialista de Laboratorio Animalario	21/12/2020	5	7	12	41,7%	58,3%	0,7	-16,6%
Escala Administrativa	23/7/2020	10	4	14	71,4%	28,6%	2,5	42,8%
Ingeniero/a Técnico Industrial Electricidad	15/7/2020	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Bolsa de empleo TGM Programador	3/3/2020	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
TEO Mantenimiento General	11/12/2019	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Bolsa de empleo TGM Eficiencia energética	22/8/2019	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Bolsa de empleo Titulada/o Superior Análisis de Metales	22/8/2019	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Bolsa de empleo Lab. Ingeniero Agrícola	27/11/2018	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Bolsa de empleo Lab. Titulado de Grado Medio Programador	17/10/2018	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Colegios Mayores	23/8/2018	6	6	12	50%	50%	1	0
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Encuadernación	14/3/2018	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Bolsa de empleo Lab. Titulado Superior Sanitaria	26/2/2018	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista de Oficios, Calefactor	30/1/2018	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Reprografía	17/10/2017	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Almacén	6/10/2017	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Oficios, Mantenimiento General	29/3/2017	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Bolsa de empleo Lab. TGM Relaciones Internacionales	1/2/2017	5	7	12	41,7%	58,3%	0,7	-16,6%
Bolsa de empleo Lab. Titulada/o superior Resonancia Magnética Nuclear	1/2/2017	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Medios Audiovisuales	22/12/2016	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Bolsa de empleo Lab. Técnico Especialista Equipos Informáticos	22/12/2016	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Contrato relevo Lab. Técnico Especialista Oficios, Mecánica	22/6/2016	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Contrato interinidad Lab. Técnico Especialista Laboratorio, Fab. Mecánica	8/2/2016	1	11	12	8,4%	91,6%	0,1	-83,2%
Total		65	201	266	24,4%	75,6%	0,3	-51,2%

Tabla 43. Distribución por género de Tribunales de Oposiciones 2016-2020 PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

CONCURSO-OPOSICIÓN INTERNA	Fecha resolución	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Promoción interna Fun. E. de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos	4/3/2020	8	6	14	57,1%	42,9%	1,3	14,2%
Promoción interna Fun. E. Técnicos de Gestión	4/3/2020	5	9	14	35,7%	64,3%	0,5	-28,6%
Promoción interna Fun. E. Gestión	4/3/2020	9	5	14	64,3%	35,7%	1,8	28,6%
Promoción interna Fun. E. Administrativa	26/7/2019	9	5	14	64,3%	35,7%	1,8	28,6%
Promoción interna Lab. Grupo IV-A	14/6/2019	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Promoción interna Lab. Grupo IV-A	12/4/2019	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Promoción interna Lab. Oficial de servicios e información	5/7/2018	5	7	12	41,7%	58,3%	0,7	-16,6%
Vacantes Lab. Técnico especialista de Biblioteca/Oficial de Biblioteca (Grupos II y III/IV-A)	23/1/2018	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Lab. Transformadas TS Ciencias Sociales	29/3/2017	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Lab. Transformadas TS Física	29/3/2017	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Lab. Transformadas TS Química	29/3/2017	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Lab. Transformadas TGM Diseño gráfico multimedia	29/3/2017	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Lab. Transformadas TS Enología	29/3/2017	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Lab. Transformadas TGM Química	29/3/2017	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Lab. Transformadas Técnico especialista oficios reprografía	29/3/2017	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
Lab. Transformadas TGM TIC	27/6/2016	2	10	12	16,7%	83,3%	0,2	-66,6%
Total		73	127	200	63%	100%	100%	0,60

Tabla 44. Distribución por género de Tribunales Concurso-Oposición Interna 2016-2020. Datos a 31/12/2020.

Fuente: UVa.

CONCURSO-OPOSICIÓN	Fecha resolución	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Fun. Ingreso E. Auxiliar	5/11/2020	3	11	14	21,4%	78,6%	0,3	-57,2%
Fun. Ingreso E. Básica Auxiliar de Archivos, Bibliotecas y Museos	2/10/2020	9	5	14	64,3%	35,7%	1,8	28,6%
Lab. Ingreso Auxiliar de Servicios (Discapacidad intelectual)	6/3/2019	5	8	13	38,5%	61,5%	0,6	-23%
Lab. Ingreso Auxiliar de Servicios	21/12/2018	6	6	12	50%	50%	1	0
Fun. Ingreso Auxiliar Administrativa/o	29/11/2017	4	10	14	28,6%	71,4%	0,4	-42,8%
Lab. Ingreso PAS Arquitecta/o	23/12/2016	1	11	12	8,3%	91,7%	0,1	-83,4%
Lab. Ingreso PAS Arquitecta/o Técnico	23/12/2016	1	11	12	8,3%	91,7%	0,1	-83,4%
Lab. Ingreso PAS Médico	23/12/2016	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Lab. Ingreso PAS TS Responsable Gabinete Prensa	23/12/2016	7	5	12	58,3%	41,7%	1,4	16,6%
Lab. Ingreso PAS TGM Ciencias Sociales	23/12/2016	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Lab. Ingreso PAS TGM Puericultura	23/12/2016	3	9	12	25%	75%	0,4	-50%
Lab. Ingreso PAS TGM Enfermería	23/12/2016	7	5	12	58,3%	41,7%	1,4	16,6%
Lab. Ingreso PAS TGM Gestión de Calidad	23/12/2016	4	8	12	33,4%	66,6%	0,5	-33,2%
Fun. Ingreso E. Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos	25/10/2016	9	5	14	64,3%	35,7%	1,8	28,6%
Total	<u> </u>	66	111	177	37,3%	62,7%	0,6	-25,4%

Tabla 45. Distribución por género de Tribunales Concurso-Oposición 2016/2020. Datos 31/12/2020. Fuente: UVa.

Tanto en los procedimientos de oposición como en las modalidades de concurso-oposición, la mayoría de los tribunales están masculinizados, -salvo alguno feminizado-, en los procedimientos anteriores al año 2020, ya que la composición de los tribunales presenta brechas de género negativas de hasta el -83,4% en años anteriores.

Si atendemos a los procedimientos de 2020, se observan tribunales/comisiones cuya composición cuenta con mayor presencia femenina, no obstante, todavía encontramos algunos de ellos con brechas negativas superiores al -40%.

En la oposición a plaza de Ingeniera/o Técnico Industrial, en fecha 15/07/2020, la brecha de género es de -83,2%.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE TRIBUNALES

CONCURSO	Fecha resolución	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo adscritos a los subgrupos A2, C1 y C2	7/10/2020	5	5	10	50%	50%	1	0
Concurso específico para la provisión de puestos de trabajo adscritos a los Subgrupos A1, A2 y C1 niveles 22-26	2/7/2020	4	6	10	40%	60%	0,7	-20%
Concurso específico para la provisión de puestos de trabajo adscritos a los Subgrupos A1, A2 y C1 E. Archivos, Bibliotecas y Museos	2/7/2020	6	4	10	60%	40%	1,5	20%
Total		15	15	30	50%	50%	1	0

Tabla 46. Distribución por género de Tribunales de Concurso 2016/2020. Fuente: UVa.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE INCORPORACIONES

INCORPORACIONES PAS POR GÉNERO	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Incorporaciones PAS Funcionario	12	2	14	86%	14%	57%	12%	6,00	71%
Incorporaciones PAS Laboral	9	15	24	38%	63%	43%	88%	0,60	-25%
Total	21	17	38	55%	45%	100%	100%	1,24	11%

Tabla 47. Distribución por género de incorporaciones del PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

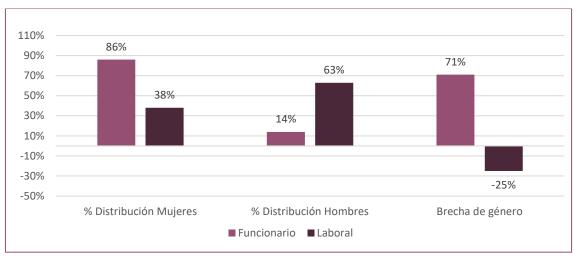


Ilustración 14. Distribución por género de incorporaciones del PAS.

Las incorporaciones a PAS en 2020 en su análisis por género difieren según el régimen jurídico. Un 75% más de mujeres se han incorporado al PAS Funcionario, mientras que se han incorporado un 25% más de hombres al PAS Laboral, de forma que continúan agudizando las diferencias de género en ambos colectivos.

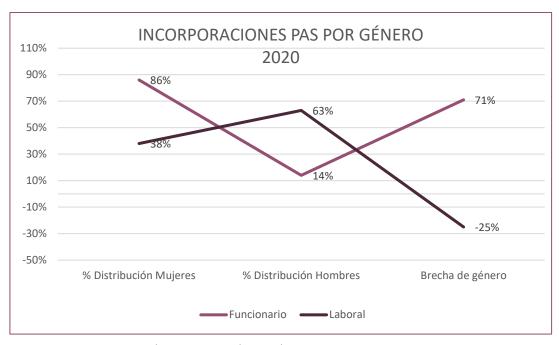


Ilustración 15. Distribución por género de incorporaciones del PAS.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE INCORPORACIONES POR RÉGIMEN JURÍDICO Y CATEGORÍA LABORAL

PAS FUNCIONARIO INCORPORACIONES 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
E.AUXILIARES ADM.UNIV.VALLADOL	12	2	14	86%	14%	0%	0%	6,00	71%

Tabla 48. Distribución por género incorporaciones PAS funcionario en 2020. Datos a 31/12/2020. Fuente:

PAS LABORAL INCORPORACIONES 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
AUXILIAR DE SERVICIOS	4	5	9	44%	56%	44%	33%	0,80	-11%
DELINEANTE- PROYECTISTA		1	1	0%	100%	0%	7%	0,00	-100%
OFICIAL DE BIBLIOTECA	1		1	100%	0%	11%	0%	0,00	100%
OFICIAL DE OFICIOS		1	1	0%	100%	0%	7%	0,00	-100%
OFICIAL DE SERVICIOS E INFORMA		1	1	0%	100%	0%	7%	0,00	-100%
TECNICO ESPECIALISTA DE BIBLIO	2	1	3	67%	33%	22%	7%	2,00	33%
TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	1	1	2	50%	50%	11%	7%	1,00	0%
TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIO		2	2	0%	100%	0%	13%	0,00	-100%
TECNICOS ESPECIALISTAS		3	3	0%	100%	0%	20%	0,00	-100%
TITULADA DE GRADO MEDIO	1		1	100%	0%	11%	0%	0,00	100%
Total	9	15	24	38%	63%	100%	100%	0,60	-25%

Tabla 49. Distribución por género de incorporaciones PAS laboral. Datos a 31/12/2020. Fuete: UVa.

Salvo en las categorías laborales de biblioteca y titulada de grado medio, en el resto de categorías el acceso al PAS laboral ha sido mayoritariamente de hombres influyendo en el desequilibrio de la plantilla en cuanto a género.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CESES Y MOTIVOS. PAS

Ceses 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Todos los casos	103	66	169	61%	39%	100%	100%	1,56	22%
Total	103	66	169	61%	39%	100%	100%	1,56	22%

Tabla 50. distribución por género y ceses por motivo. Datos año 2020. Fuente: UVa.

Motivos Ceses 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentraciór Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CESE FIN DE OBRA O SERVICIO	2	2	4	50%	50%	2%	3%	1,00	0%
CESE O EXTINCIÓN DE CONTRATO POR RENUNCIA	16	12	28	57%	43%	16%	18%	1,33	14%
CESE POR INCAPACIDAD O INVALIDEZ PERMANENTE	1	0	1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
CESE POR INCORPORACIÓN PERSONAL LABORAL FIJO	1	2	3	33%	67%	1%	3%	0,50	-33%
CESE POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA (MUFACE)	1	0	1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
CESE POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA (SEGURIDAD SOCIAL)	2	4	6	33%	67%	2%	6%	0,50	-33%
EXTINCIÓN CONTRATO POR INCORPORACIÓN TRA	4	5	9	44%	56%	4%	8%	0,80	-11%
EXTINCIÓN DE CONTRATO POR CUMPLIMIENTO D	9	13	22	41%	59%	9%	20%	0,69	-18%
EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS LEGAL.ESTABLECIDAS	2	3	5	40%	60%	2%	5%	0,67	-20%
FIN DEL NOMBRAMIENTO	47	10	57	82%	18%	46%	15%	4,70	65%
INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE	0	1	1	0%	100%	0%	2%	0,00	-100%
JUBILACIÓN FORZOSA (SEGURIDAD SOCIAL)	9	0	9	100%	0%	9%	0%	0,00	100%
JUBILACIÓN ORDINARIA LABORALES	3	5	8	38%	63%	3%	8%	0,60	-25%
JUBILACIÓN PARCIAL MED.CONTRATO RELEVO	5	6	11	45%	55%	5%	9%	0,83	-9%
MODIFICACION DE CLASIFICACION PROFESIONAL	0	3	3	0%	100%	0%	5%	0,00	-100%
TRASLADO VOLUNTARIO	1	0	1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Total	103	66	169	61%	39%	100%	100%	1,56	22%

Tabla 51. Distribución por género y ceses por motivo a 31/12/ 2020. Fuente: UVa.

En 2020, se han producido más ceses de mujeres en la UVa que de hombres, en este caso, atendemos a la brecha positiva, independientemente de los motivos de cese con menor incidencia, es el fin del nombramiento el motivo que afecta a un 65% más de mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO Y TRANSFORMACIONES DE PLAZAS. POR NIVEL DE ORIGEN Y PUESTO PROMOCIONADO

PAS LABORAL

Tipo de Promoción	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
pasa de grupo 2 a 1	0	1	1	0%	100%	0%	9%	0,00	-100%
pasa de grupo 4B a 1	0	2	2	0%	100%	0%	18%	0,00	-100%
pasa de grupo 4B a 4A	0	2	2	0%	100%	0%	18%	0,00	-100%
pasa de grupo C2 a C1	20	6	26	77%	23%	100%	55%	3,33	54%
Total	20	11	31	65%	35%	100%	100%	1,82	29

Tabla 52. Distribución por género de promociones PAS Laboral 31/12/20202. Fuente: UVa.

En los grupos más altos tan solo promocionan hombres, mientras que en la promoción del grupo C2 a C1 promocionan un 77% de mujeres y un 23% hombres.

PAS FUNCIONARIO

Tipo de Promoción	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
pasa de nivel 18 a 21	26	6	32	81%	19%	55%	67%	4,33	63%
pasa de nivel 21 a 22	5	0	5	100%	0%	11%	0%	0,00	100%
pasa de nivel 18 a 24	3	0	3	100%	0%	6%	0%	0,00	100%
pasa de nivel 20 a 21	1	1	2	50%	50%	2%	11%	1,00	0%
pasa de nivel 21 a 22	4	2	6	67%	33%	9%	22%	2,00	33%
pasa de nivel 21 a 24	4	0	4	100%	0%	9%	0%	0,00	100%
pasa de nivel 22 a 25	4	0	4	100%	0%	9%	0%	0,00	100%
Total	47	9	56	84%	16%	100%	100%	5,22	68%

Tabla 53. Distribución por género de promociones PAS funcionario a 31/12/20202. Fuente: UVa.

Las promociones del PAS funcionario en 2020 son favorables para las mujeres en un 68%. No obstante, hay que tener en cuenta las dificultades que suponen las cargas familiares en la preparación de la plaza, tal y como explica la persona entrevistada PE12M" En las últimas oposiciones que se convocaron 12 plazas, hubo un porcentaje muy alto, para lo que es auxiliar administrativo, de aprobados hombres. Que quiere decir: es personal interino que está trabajando y al mismo tiempo tiene que estudiar, y ¿quién fue capaz de dedicar tantas horas para estudiar y dedicar tiempo para tener un puesto fijo? Hombres, que ahora mismo van a promocionar dentro de nada a administrativo, con lo cual no se está corrigiendo ese dato, al contrario, estamos involucionando."

Según PE12M" El mayor problema que yo veo es la promoción. Ahora mismo afecta a la interinidad muchísimo más a las mujeres, a las auxiliares administrativas que son mayoritariamente mujeres. Hay ahora convocado un proceso de 39 plazas, para ser funcionario de carrera, ya fijo, y ahí es donde hace unos años tuvimos un proceso y la mayoría que aprobaron son hombres y me temo que en este caso va a suceder lo mismo. Los interinos, que estén ahora mismo trabajando en la Universidad y no tienen cargas familiares, son los que van a aprobar".

Respecto a la promoción en el PAS, comenta la persona entrevistada PE12M "Si no promocionan las mujeres, al final es culpa de ellas, que elijan a maridos que las ayuden"-son algunos comentarios al respecto, que no se deberían hacer, que demuestran que hay machismo en la Universidad, como en la sociedad en general".

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CESES DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PAS

Motivo cese y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Sin cese	33	25	58	57%	43%	75%	69%	1,32	14%
CESE FIN DE OBRA O SERVICIO	9	9	18	50%	50%	20%	25%	1,00	0%
CESE O EXTINCIÓN DE CONTRATO POR RENUNCIA	2	2	4	50%	50%	5%	6%	1,00	0%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 54. Distribución por género de ceses del Personal Investigador Convenio PAS. Fuente: UVa.

En los ceses del personal investigador adscrito al convenio PAS, no hay diferencias de género en cuanto a ceses y motivos.

CONCLUSIONES

En 2020, se han producido más ceses de mujeres en la UVa que de hombres, siendo el fin del nombramiento el motivo que afecta a un 65% más de mujeres.

Salvo en las categorías laborales de biblioteca y titulada de grado medio, en el resto de categorías el acceso al PAS laboral ha sido mayoritariamente de hombres influyendo en el desequilibrio de la plantilla en cuanto a género.

Según los datos, la mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad, como ocurre en otros ámbitos de la Administración Pública: son aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se aprecia un techo de cristal, barrera invisible que dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución. Según PE5H, "los puestos de libre designación son los únicos que pueden estar dirigidos a un solo candidato. El resto son los méritos."

Con respecto a los **Tribunales y Comisiones**, su composición comienza a contemplar en 2020 la **paridad de género**, aunque todavía se observan desequilibrios de género superiores al 40/60 en algunos procedimientos, la presencia de mujeres en órganos de selección se ha ido normalizado.

Aunque la persona entrevistada PE12M aporta la siguiente información al respecto: "Hay un tribunal formado por 7 personas, que se intenta que sea paritario, otra cosa es que el Presidente siempre sea un hombre que marca un poco la línea. En esos procesos no hay ahora mismo una perspectiva de género". Sin embargo, esta paridad no garantiza que se aplique la perspectiva de género, pues tanto en mujeres como hombres pueden influir sesgos inconscientes puesto que no hay formación en igualdad aplicada a los procesos selectivos.

Las mejoras a considerar del diagnóstico es la política de formación para la promoción. Además, se recomienda la Introducción de un informe de impacto de género en las Ofertas Públicas de Empleo, garantizar la incorporación a todas las convocatorias de previsión de las condiciones necesarias para atender a las aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia, la inclusión en las convocatorias de temas relativos a la igualdad de oportunidades, así como favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral para la preparación y estudio previo a los procesos de promoción.

Se ha de seguir procurando la composición equilibrada de todos los órganos de selección e implementar formación práctica sobre perspectiva de género en procesos de selección y promoción, que garantice la ausencia de criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres ni prejuicios en las valoraciones, a todas las personas con competencias en tribunales y comisiones de valoración eliminando criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres.

Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la organización.

6.2.2 Acceso y promoción PDI/PI, el desarrollo de la carrera docente e investigadora

Se consideran como acceso, la incorporación inicial al cuerpo docente. La carrera profesional docente lleva implícita una promoción profesional al requerir una acreditación externa y un proceso interno. Los elementos analizados en este ámbito de estudio son los siguientes:

DATOS CUANTITATIVOS

DATOS DE LOS PROCESOS DE ACCESO

- Distribución por género de acceso.
- Distribución por género de transformaciones de plaza en el último año, por nivel de origen y puesto promocionado.
- -- Distribución por género de ceses.

DATOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

- Distribución por género de acreditaciones y habilitaciones PDI.
- Distribución por género de acreditaciones a cátedras por ramas de conocimiento. Últimos 3 años.
- Distribución por género de los sexenios de investigación por ramas del conocimiento.
- Distribución por género del número de sexenios y los años invertidos para conseguirlos
- Distribución por género de dirección de proyectos de investigación.
- Distribución por género del tiempo medio (años) utilizado por las y los profesores titulares en el acceso a la cátedra de Universidad.
- Distribución por género de tesis dirigidas en el último año.
- Distribución por género de grupos de investigación por ramas del conocimiento en el último año.
- Distribución por género de Comisiones de evaluación.

Personal investigador adscrito al Convenio PDI

- Distribución por género de ceses.

DATOS CUALITATIVOS

- Referencias normativas.
- Descripción del proceso de selección de acceso a profesorado ayudante y asociado.
- Proceso de Promoción o acceso a diversos cuerpos en la carrera docente.
- Procedimiento de promoción
- Requisitos de la promoción. Acreditaciones externas.
 - Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados
 - Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
 - Lenguaje y contenido de las ofertas de plazas y de los formularios de solicitud.
 - Perfil de las personas que intervienen en estos procesos y su formación en materia de igualdad.
- Aportaciones entrevistas.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE TRABAJO PDI

El acceso a una vacante de profesorado en una universidad pública se puede realizar bien como funcionario/a o bien como contratada/o. En ambos casos, el acceso se realiza mediante concurso de méritos o concurso oposición. Las personas candidatas que aspiran a acceder a los cuerpos de funcionarios/as docentes, o bien, contratado/a doctor, ayudante doctor/a y ayudantes, antes de participar en el proceso de selección deben poseer una

acreditación oficial regulada y definida por la categoría del cuerpo y la rama o ramas (en el caso de que la persona candidata tenga una especialización de carácter multidisciplinar) de conocimiento a las que desean acceder.

Este sistema de acreditación supone una valoración previa de los méritos y competencias de las personas aspirantes. Una comisión de acreditación específica del ámbito científico y académico en el que la persona aspirante pretende acreditarse valora:

- los méritos académicos, profesionales, docentes e investigadores, y de gestión académica y científica, en la acreditación para el acceso al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad.
- los méritos investigadores, docentes, profesionales y de transferencia, y de gestión académica y científica, en la acreditación para el acceso al cuerpo de Catedráticos de Universidad.

Cada comisión debe estar constituida mayoritariamente por:

- catedráticos/as de universidad (o investigadores y expertos/as con categoría equivalente), en un porcentaje de dos tercios del total de miembros de la comisión
- profesoras/es titulares de universidad (o investigadores/as con categoría equivalente), en un porcentaje de un tercio del total de miembros de la comisión
- También puede formar parte otro personal investigador y expertas/os de reconocido prestigio internacional.

El número de miembros titulares de cada comisión varía en función de la diversidad interna de cada ámbito académico y científico y del número previsible de solicitudes y además ha de existir una subcomisión, integrada por los catedráticas/os de universidad, profesorado de investigación y personas expertas de reconocido prestigio internacional de categoría equivalente que formen parte de ella, la cual tiene la competencia exclusiva en la evaluación y resolución de las solicitudes de acreditación para el cuerpo de Catedráticas/os de Universidad.

Posteriormente, las universidades convocan el correspondiente concurso de acceso, regido por sus respectivas convocatorias y los estatutos de la universidad. La convocatoria se realiza por el Rector y determina las plazas objeto del concurso señalando la categoría del cuerpo docente, el área de conocimiento y las actividades docentes e investigadoras que realizará quien obtenga la plaza.

Las comisiones de selección formadas para el concurso proceden de la siguiente manera:

- 1. Evalúan el historial académico, docente e investigador de las candidaturas, su proyecto docente e investigador, además de contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad.
- Tras lo anterior, proponen al Rector una relación de candidatos/as por orden de preferencia para su nombramiento, sin que esta pueda exceder el número de plazas convocadas
- 3. El Rector realiza los nombramientos conforme a la propuesta realizada, ordena su inscripción en el correspondiente registro de personal y su publicación en el Boletín Oficial del Estado y en el de la comunidad autónoma correspondiente, así como su comunicación al Consejo de Universidades.

CRITERIOS, MÉTODOS Y/O PROCESOS EMPLEADOS

El acceso al régimen PDI se realiza mediante concurso público convocado por la Universidad.

- PDI Funcionario: el acceso es por concurso oposición público para profesorado titular y catedrático y el sistema de acceso para PDI Laboral: es el concurso público en el que se establecen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Hay que diferenciar PDI Laboral fijo y no fijo: La contratación del PDI fijo se realiza mediante concurso-oposición o concurso público convocado por la Universidad y la provisión de plazas de PDI temporal es mediante concurso de méritos.

El Personal Investigador lo compone personal contratado con cargos a investigación y con contratos de obra o servicio, con cargo a programas internacionales estatales y autonómicos o sectoriales o para el desarrollo de proyectos específicos de investigación científica o técnica y a tiempo completo o parcial vinculado al proyecto, programa, convenio, contrato o resolución administrativa concreta y determinada.

SISTEMA DE ACCESO

 Catedrática/o de Universidad: Primera Prueba exposición y debate de los méritos, historial académico e investigado, así como un programa docente; Segunda Prueba exposición oral y debate de un trabajo original de investigación.

- Profesor/a Titular de Universidad: Primera Prueba exposición y debate de los méritos, historial académico e investigado, así como un programa docente; Segunda Prueba exposición oral y debate de tema relativo a una materia perteneciente a los planes de estudio.
- Profesor/a Contratado/a Doctor/a Fijo/a Único ejercicio con exposición oral de los méritos, historial académico e investigado, así como un programa docente.
- Profesorado con Contrato Laboral Temporal-Concurso de méritos.
- Profesorado asociado. Según Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. «Artículo 53. Profesores Asociados.

La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesional a la universidad.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.
- d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

CRITERIOS Y CANALES DE INFORMACIÓN Y/O COMUNICACIÓN UTILIZADOS

Se comunican al Consejo. Se publican en el BOCYL y/o BOE y pueden consultarse en la web de la Universidad.

LENGUAJE Y CONTENIDO DE LAS OFERTAS DE PLAZAS Y DE LOS FORMULARIOS DE SOLICITUD



Ilustración 16. Ejemplo de lenguaje y contenido de las ofertas de plazas y de los formularios de solicitud.

Como se puede observar en la imagen anterior, extraída del BOCYL, en las ofertas de plazas, la plaza siempre aparece en masculino, sin desdoble inclusivo. Aunque en la mayoría de textos, se utiliza la coletilla «En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad, todas las denominaciones que en este mensaje se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino».

PROMOCIÓN/ TRANSFORMACIONES DE PLAZAS PDI. DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA

CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN PDI

Las promociones del PDI se deciden en el Consejo de Gobierno, asistiendo con voz, pero sin voto personas de los órganos de representación del PDI.

El acceso a las categorías distintas a las de profesorado ayudante y asociado, de PDI laboral se basa en convocatorias públicas de Concursos de Méritos en los cuales la investigación tiene un gran peso ya que todas las categorías laborales, requieren la correspondiente acreditación por parte de las Agencias, ACSUCYL Agencia para la calidad del sistema universitario de Castilla León y ANECA, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, una fundación estatal creada en julio de 2002 en cumplimiento de la LOU y

que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN ESTOS PROCESOS Y SU FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

BOCyL 19 de agosto 2009, composición equilibrada de las comisiones de selección y concurso de acceso a los cuerpos docentes en la Universidad de Valladolid. RD 1313/2007 de 5 de octubre que regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. Lo especifica también la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Respecto a la Composición de las Comisiones de Valoración de la UVa, aunque deben ser paritarias por normativa, como han indicado algunas personas entrevistadas, PE8H "En mi Departamento, las Comisiones no son paritarias, porque somos un 75% hombres y un 25% mujeres", en algunas ramas del conocimiento y cuerpos de alto nivel, es muy difícil encontrar mujeres con los requisitos específicos del área que permitan esa paridad. No obstante, como ha mencionado en algunas entrevistadas PE11M "La presencia femenina, no garantiza la incorporación de la perspectiva de género"," La ley sólo dice paridad, y no dice formación de género y es lo que falta." En ocasiones, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, no implica que se aplique la perspectiva de género y se garantice la perspectiva de género en el proceso, dado que no hay formación concreta respecto a ello. En los procesos de admisión y promoción a distintas plazas no se ha observado ninguna cláusula de género ni informe previo de impacto de género que establezca ante igualdad de méritos ni el acceso de la persona del sexo infrarrepresentado en esa categoría laboral. Aunque debemos reseñar, como apunta la PE8H, "no suele haber igualdad de méritos entre dos candidatos, siempre hay matices más o menos objetivos que tengan que ver con el desempeño profesional, que te permiten elegir un candidato.", es muy difícil que haya igualdad de méritos entre dos personas.

Respecto a las disposiciones de la <u>Ley 14/2011</u>, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología <u>y la Innovación</u>, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones

tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación y su expediente, méritos y currículum vítae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta. También se hace referencia a ello la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Art. 16. Criterios de selección del personal investigador g) No serán objeto de consideración las eventuales interrupciones que se hayan producido en la carrera investigadora y sus efectos en los currículos de los candidatos. Y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Desde la <u>Universidad de Valladolid</u> y por medio de INSTRUCCIÓN 2/2019 DEL VICERRECTOR DE PROFESORADO SOBRE CERTIFICACIÓN DE LA DOCENCIA EN PERÍODO DE BAJA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, el personal docente puede certificar como tiempo de docencia estos períodos, no obstante, no se dispone de criterios concretos para garantizar que la valoración en referencia a los periodos derivados de maternidad, paternidad y permisos y excedencia para cuidado de personas dependientes, que distintas leyes enuncian, no constituyan una desventaja en los procesos de acceso a diversas plazas.

DATOS CUANTITATIVOS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE INCORPORACIONES DE NUEVA DOTACIÓN A PDI

PDI LA	BORAL INCORPORACIONES 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
	Laboral	137	83	220	62%	38%	1,65	25%

Tabla 55. Distribución por género de las incorporaciones PDI Laboral. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Entendido el acceso a PDI en las categorías laborales iniciales de la carrera docente, el índice de feminización nos muestra un acceso feminizado (1,85) casi dos mujeres por cada hombre acceden en esas categorías.

PDI LABORAL INCORPORACIONES 2020	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR	1	2	3	33%	67%	0,50	-33%

Tabla 56. Distribución por género de nueva dotación PDI Laboral. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Si atendemos a la incorporación inicial, en la categoría de profesorado ayudante doctor se han incorporado dos hombres y una mujer. Hay que tener en cuenta, como se ha indicado inicialmente, que el dato obedece a un periodo extraordinario como fue el del confinamiento por la crisis sanitaria, y no refleja la realidad habitual de la Universidad.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE TRANSFORMACIONES DE PLAZA EN EL ÚLTIMO AÑO, POR NIVEL DE ORIGEN Y PUESTO PROMOCIONADO. 2020

CAMBIO NIVEL	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
SIN PROMOCIÓN	1559	1659	3218	48%	52%	99%	97%	0,94	-3%
PROMOCIÓN	22	56	78	28%	72%	1%	3%	0,39	-44%
Total	1581	1715	3296	48%	52%	100%	100%	0,92	-4%

Tabla 57. Distribución por género del PDI por cambio de nivel. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

PROMOCIÓN CAMBIO NIVEL	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Pasa de profesor/a doctor/ a profesor/a titular	2	4	6	33%	67%	0%	0%	0,50	-33%
Profesor/a titular que pasa a catedrática/o	20	52	72	28%	72%	1%	3%	0,38	-44%

Tabla 58. Distribución por género de promoción PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Como se observa en las tablas, las promociones tanto por cambio de grupo como de nivel presentan brechas de género negativas superiores al 20%.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS CESES Y TRANSFORMACIONES PDI

MOTIVOS CESE	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CESE O EXTINCIÓN DE CONTRATO POR FALLECIMIENTO	1	3	4	25%	75%	0,33	-50%
CESE O EXTINCIÓN DE CONTRATO POR RENUNCIA	37	26	63	59%	41%	1,42	17%
CESE POR INCAPACIDAD O INVALIDEZ PERMANE	1		1	100%	0%		100%
CESE POR INTEGRACIÓN EN OTRO CUERPO DE FUNCIONARIAS/OS	1	2	3	33%	67%	0,50	-33%
CESE POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA (MUFACE)	14	17	31	45%	55%	0,82	-10%
CESE POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA (SEGURIDAD SOCIAL)		1	1	0%	100%	0,00	-100%
EXTINCIÓN CONTRATO CAUSAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS	133	108	241	55%	45%	1,23	10%
FIN DEL NOMBRAMIENTO	2	1	3	67%	33%	2,00	33%
JUBILACIÓN FORZOSA (MUFACE)		1	1	0%	100%	0,00	-100%
JUBILACIÓN FORZOSA TERMINO CURSO (MUFACE)	6	11	17	35%	65%	0,55	-29%
JUBILACIÓN FORZOSA TERMINO CURSO (SS)		1	1	0%	100%	0,00	-100%
JUBILACIÓN ORDINARIA LABORALES		1	1	0%	100%	0,00	-100%
OBTENCIÓN DE PUESTO EN PROCEDIMIENTOS NO	1	2	3	33%	67%	0,50	-33%
Toble 50. Dietribusión per género de la	196	174	370	53%	47%	1,13	6%

Tabla 59. Distribución por género de los ceses y transformaciones PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

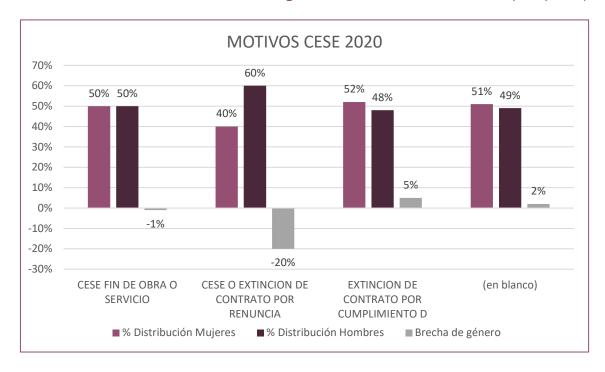


Ilustración 17. Distribución por género de los ceses y transformaciones PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Los ceses en el PDI son en mayor porcentaje debidos a extinción de contrato por causas legales. El cese por extinción de contrato por renuncia se produce en un 59% de mujeres frente al 41% de hombres. En el análisis de género de la totalidad de motivos de cese hay un 6% más de mujeres que causan bajas que de hombres.

PROCESO DE PROMOCIÓN DEL PDI

ACREDITACIONES

Las acreditaciones están reguladas por la siguiente normativa: el Real Decreto 774/2002, modificado parcialmente por el Real Decreto 338/2005, que regula el acceso a los Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios y el régimen de los concursos de acceso, y establece que las pruebas de habilitación nacional son las que facultan para concurrir a tales concursos; y la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y establece que el profesorado universitario funcionario podrá pertenecer al cuerpo docente de Catedráticos/as de Universidad o al de Titulares de Universidad, y para su acceso exige la previa obtención de una acreditación nacional. Este modelo pretende garantizar la calidad en la selección del profesorado a través de la valoración de los méritos y competencias de las personas aspirantes.

Evaluación previa del Profesorado Contratado de las Universidades Públicas y del Profesorado de las Universidades Privadas en posesión del Título de Doctor.

De acuerdo con lo establecido en los artículos precedentes, el requisito mínimo para el acceso a la evaluación previa de ACSUCYL para las figuras de Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor y Profesor de Universidad Privada es estar en posesión del título de Doctor.

Cuando hablamos de promoción en la carrera docente e investigadora universitaria, hablamos de transformación de plazas y hemos de considerar el proceso de acreditación de estas Agencias y observar la relación entre lo que se valora con perspectiva de género.

- CATEGORÍAS DE MÉRITOS El Anexo II del RD 415/2015 específica los méritos valorables para el proceso de acreditación. Por tanto, hemos de considerarlos como requisitos a la promoción:
 - Méritos por actividad investigadora. calidad y difusión de los resultados de la actividad investigadora a través de publicaciones científicas, creaciones artísticas profesionales, congresos, conferencias, seminarios y tesis dirigidas, proyectos competitivos y contratos de investigación, además de la estancia en centros de investigación con resultados constatables.
 - Méritos por actividad docente. En este grupo de méritos se incluyen la amplitud, diversidad, intensidad y responsabilidad de la docencia, así como su ejercicio en cursos de los distintos ciclos universitarios. En este apartado podrían incluirse las tesis doctorales dirigidas si no han sido alegadas en investigación. Se valorará igualmente la calidad de la docencia impartida por medio de evaluaciones positivas mediante procedimientos solventes para su estimación. La formación para la docencia, finalmente, también debe considerarse.
 - Méritos por transferencia de conocimiento y experiencia profesional. Producción de patentes y productos con registro de propiedad intelectual, así como la transferencia de conocimiento al sector productivo. Dedicación a actividades profesionales en empresas, instituciones, organismos públicos de investigación u hospitales. Los contratos de transferencia o prestación de servicios profesionales al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001 se incluyen en este apartado.
 - <u>Méritos en experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica</u>. Se valora el desempeño de cargos unipersonales de gestión universitaria, cargos en organismos públicos de investigación, puestos

- unipersonales en el entorno educativo, científico o tecnológico dentro de la Administración
- <u>Méritos de formación</u>. (Este grupo de méritos sólo se tendrá en cuenta para las solicitudes de Profesor/a Titular de Universidad e incluyen la calidad de la formación predoctoral, doctoral y posdoctoral.)

Disposición adicional primera. Acreditación de profesores titulares de escuela universitaria. Dos periodos de docencia reconocidos de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, y seis años en el desempeño de los órganos académicos unipersonales recogidos en estatutos de las universidades o que hayan sido asimilados a estos.

Para obtener la <u>acreditación para el cuerpo de catedráticos de universidad</u> se requerirá, como méritos específicos, que los solicitantes aporten indicios significativos de una trayectoria de liderazgo y reconocimiento externo a la institución donde prestan servicios, tanto en lo relacionado con la actividad docente como con la investigadora.

Respeto a la paridad en comisiones de estas agencias, la composición de las comisiones de acreditación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 57.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, deberá procurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, pero dado que no disponen de Plan de Igualdad, no podemos afirmar la formación en género de sus participantes.

ANECA ha publicado las siguientes medidas respecto al cumplimiento normativo:

ANECA ha adoptado medidas de acción positiva que garanticen que sus comités y comisiones aplican criterios de equidad y de igualdad de oportunidades en la evaluación de sexenios y en los diferentes procesos de evaluación del profesorado que son de su competencia (programas ACADEMIA y PEP). La directora de la Agencia, Mercedes Siles Molina, ha firmado la resolución por la que se establecen los principios y directrices que permitirán que en las evaluaciones de acreditación y en las solicitudes de sexenios se tengan en cuenta las situaciones especiales derivadas de:

- Permisos por maternidad o paternidad.
- Excedencias por el cuidado de hijos/as o de familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo; por razón de violencia de género y de

violencia terrorista previstas en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Bajas por larga enfermedad.

La resolución recoge que, al evaluar los méritos de docencia de las personas solicitantes, las comisiones y comités tendrán en cuenta estas situaciones, de modo que en la valoración de la actividad docente "se disminuirán las exigencias de méritos relativos a años de docencia y horas lectivas impartidas" de manera proporcional a los permisos acreditados. En la valoración de la actividad investigadora, siempre que se valoren méritos enmarcados en un determinado periodo, se dispone que se amplíe el periodo de evaluación "por tiempo idéntico al de la referida situación de permiso, excedencia o baja". La disposición señala, también, que, cuando se justifiquen adecuadamente, las comisiones y comités tendrán en cuenta y valorarán las situaciones especiales que afecten a criterios de difícil cumplimento para personas con discapacidad. Otra de las medidas de acción positiva que implanta ANECA se refiere a la posibilidad de ampliar el tiempo de duración del sexenio vivo. Así, se dispone que a efectos del cómputo de los tramos para la evaluación de la actividad todas las personas que estén en las mencionadas situaciones especiales "podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso, excedencia o baja que hayan tenido. La prórroga del sexenio será de aplicación al último sexenio concedido vivo y los permisos deberán haber tenido lugar en los periodos que se establecerán en cada convocatoria". Además, las personas que estén en alguno de los supuestos referidos y todas aquellas que tengan excedencia temporal para incorporarse a otros agentes de investigación a que se refiere el artículo 17 (movilidad del personal investigador) de la Ley 14/2011, de 1 de junio" podrán incluir en su solicitud de evaluación de sexenios los años -y las aportaciones publicadas en dichos años- durante los que hayan permanecido en dicha situación administrativa de permiso, excedencia o baja".

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE ACREDITACIONES DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS POR CATEGORÍA

DESCRIPCIÓN CATEGORÍA Y AÑO	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CATEDRÁTICAS/OS UNIVERSIDAD 2018	1	5	6	17%	83%	0,20	-67%
CATEDRÁTICAS/OS UNIVERSIDAD 2019	2	8	10	20%	80%	0,25	-60%
CATEDRÁTICAS/OS S UNIVERSIDAD 2020	6	4	10	60%	40%	1,50	20%
TOTAL, CATEDRĂTICAS/OS UNIVERSIDAD	9	17	26	35%	65%	0,53	-31%
PROFESOR/A TITULAR 2018	7	6	13	54%	46%	1,17	8%
PROFESOR/A TITULAR 2019	9	4	13	69%	31%	2,25	38%
PROFESOR/A TITULAR 2020	8	8	16	50%	50%	1,00	0%
TOTAL, PROFESOR/A TITULAR UNIVERSIDAD	24	18	43	56%	44%	1,26	12%
Total	33	35	68	48%	52%	0,92	-4%

Tabla 60. Distribución por género de acreditaciones. 2018 a 2020. Fuente: UVa.

Con respecto a acreditaciones, se observa una reducción de brecha negativa en las acreditaciones a cátedra, pasando de una diferencia en favor de los hombres del 67% en 2018 a una brecha positiva del 20% en 2020. En orden inverso con el profesorado titular de universidad, que en 2018 y 2019 presenta brechas positivas y disminuyen para equilibrarse en paridad en 2020.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE ACREDITACIONES A CÁTEDRAS POR RAMAS DE CONOCIMIENTO DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

RAMA DEL CONOCIMIENTO	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Brecha de género
Área de Artes y Humanidades	43%	57%	-14%
Área de Ciencias	33%	67%	-33%
Área de Ciencias de la Salud	0%	100%	-100%
Área de Ciencias Sociales y Jurídicas	43%	57%	-14%
Área de Ingeniería y Arquitectura	20%	80%	-60%
Total	35%	65%	-31%

Tabla 61. Distribución por género de acreditaciones a cátedras por ramas de conocimiento de 2017 a 2020. Fuente: UVa.

En los cuatro últimos años, las acreditaciones a cátedra, presentan brecha negativa en todas las ramas del conocimiento, la más alta del -60% corresponde a Ingeniería y Arquitectura, siendo significativo que el área de Ciencias de la Salud que la componen más mujeres, no haya habido ninguna acreditación femenina.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS SEXENIOS Y BRECHA DE GÉNERO COMPARADA 2019 Y 2016

2019 sexenios por Rama de conocimiento	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentr ación Mujeres	% Concentraci ón Hombres	Índice de feminización	Brecha de género 2016	Brecha de género 2019
Artes y Humanidades	219	269	488	45%	55%	23%	16%	0,81	-19%	-10%
Ciencias Sociales y Jurídicas	245	290	535	46%	54%	26%	17%	0,84	-16%	-8%
Ciencias	244	547	791	31%	69%	26%	32%	0,45	-41%	-38%
Ingeniería y Arquitectura	148	452	600	25%	75%	16%	26%	0,33	-53%	-51%
Ciencias de la Salud	83	149	232	36%	64%	9%	9%	0,56	-36%	-28%
Total	939	1707	2646	35%	65%	100%	100%	0,55	-34%	-29%

Tabla 62. Distribución por género de los sexenios y brecha de género comparada. 2019 y 2016. Fuente: UVa.

Los sexenios nos informan de la actividad investigadora: el rendimiento sexenal. Se trata de un indicador utilizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación que

consiste en calcular la relación entre los sexenios obtenidos y los sexenios posibles o potenciales que el PDI podría tener en función del número de periodos sexenales de actividad investigadora.

Con los datos suministrados por la Uva del número total de sexenios por ramas del conocimiento podemos observar que hay brecha de género negativa en todas las ramas, acentuándose en las tradicionalmente masculinizadas. Estas diferencias se han reducido desde 2016 hasta 8 puntos porcentuales (se ha añadido la brecha de género de 2016 en la tabla de datos de 2019).

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL NÚMERO DE SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN

Nº DE SEXENIOS	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	194	221	415	47%	53%	35%	29%	0,88	-7%
1	89	89	178	50%	50%	16%	12%	1,00	0%
2	89	106	195	46%	54%	16%	14%	0,84	-9%
3	83	123	206	40%	60%	15%	16%	0,67	-19%
4	54	98	152	36%	64%	10%	13%	0,55	-29%
5	36	70	106	34%	66%	6%	9%	0,51	-32%
6	14	54	68	21%	79%	3%	7%	0,26	-59%
Total	559	761	1320	42%	58%	100%	100%	0,73	-15%

Tabla 63. Distribución por género del número de sexenios de investigación. Datos últimos 4 años. Fuente: UVa.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL NÚMERO DE SEXENIOS Y LA MEDIA DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA UVA

NÚMERO DE SEXENIOS	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Brecha de género	Media años de antigüedad en la Uva Mujeres	Media años de antigüedad en la Uva Hombres
0	194	221	415	47%	53%	-7%	24	28
1	89	89	178	50%	50%	0%	22	25
2	89	106	195	46%	54%	-9%	25	27
3	83	123	206	40%	60%	-19%	25	26
4	54	98	152	36%	64%	-29%	27	29
5	36	70	106	34%	66%	-32%	32	32
6	14	54	68	21%	79%	-59%	40	36
Total	559	761	1320	42%	58%	-15%		

Tabla 64. Distribución por género del número de sexenios y la media de años de antigüedad en la UVa. Datos últimos 4 años. Fuente: UVa.

Se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres. Cabe plantearse si el cumplimiento de méritos establecidos por las Agencias de acreditación pueda constituir una discriminación indirecta, dado que, con la observación de sus datos, el procedimiento de valoración pone en desventaja a las mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN. 2017-2020

PROYECTOS	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género	OBSERVACIONES
EUROPEOS	7	17	24	29%	71%	5%	7%	0,41	-42%	2 co-dirigidos
NACIONALES	75	132	207	36%	64%	57%	54%	0,57	-28%	65 co-dirigidos
REGIONALES	49	93	142	35%	65%	37%	38%	0,53	-31%	14 co-dirigidos
PROPIOS	1	3	4	25%	75%	1%	1%	0,33	-50%	
Total	132	245	377	35%	65%	100%	100%	0,54	-30%	

Tabla 65. Distribución por género de la dirección de proyectos de investigación desde 2027 a 2020. Fuente: UVa.

Otro de los requisitos facilitadores de la promoción profesional del PDI es la dirección de proyectos de investigación. Como puede verse en la tabla, las brechas de género son negativas en todos los proyectos y van del -28% al -50%.

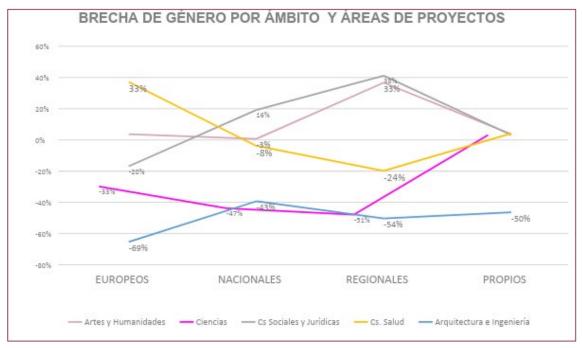


Ilustración 18. Brecha de género por ámbito y áreas de proyectos. Fuente: UVa

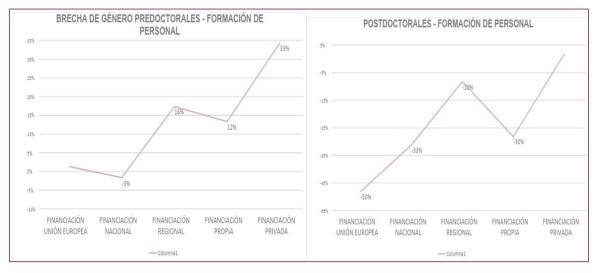


Ilustración 19. Formación de personal. Fuente: UVa

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE DIRECTORES/AS DE TESIS (PUEDEN SER DIRECTORES NO UVA). CURSO 2019/2020

Número de tesis dirigidas según género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
1	252	387	639	39%	61%	50%	48%	0,65	-21%
2	93	137	230	40%	60%	18%	17%	0,68	-19%
3	70	81	151	46%	54%	14%	10%	0,86	-7%
4 o más	94	200	294	32%	68%	18%	25%	0,47	-36%
Total	509	805	1314	39%	61%	100%	100%	2,66	-84%

Tabla 66. Distribución por género de dirección de tesis. 2019/2020. Fuente: UVa.

Según los datos de la tabla, las mujeres PDI de la UVa dirigen un menor número de tesis que los hombres y, el 50% de ellas dirigen sólo una. Un 36% menos de mujeres que de hombres dirigen 4 o más tesis. Por tanto, se aprecia que la dirección de tesis está masculinizada.

BRECHA DE GÉNERO DE DOCTORANDOS POR TESIS DOCTORALES ACTUALES

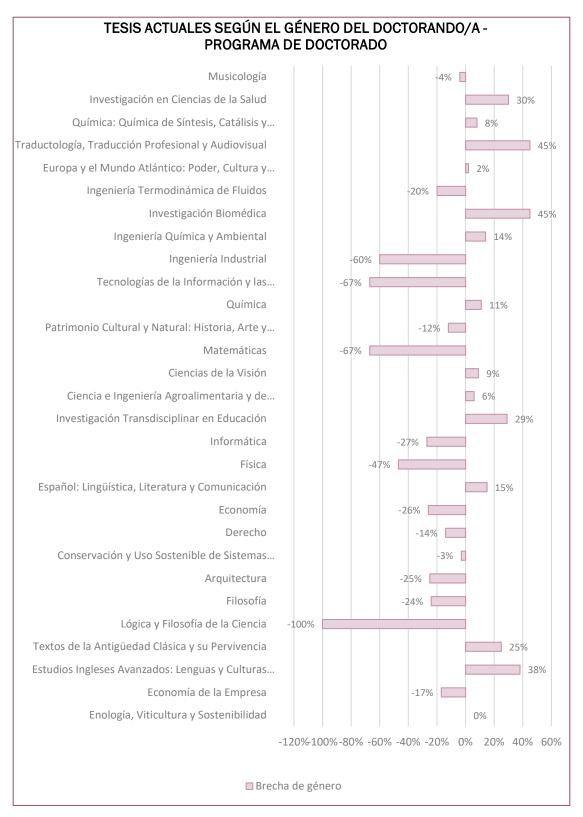


Ilustración 20. Tesis actuales según el género del doctorando/a. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa

La dirección de Tesis por parte de una sola persona es mucho más frecuente en hombres que en mujeres. Observamos que, en los programas de doctorados de Economía de la Empresa, Ciencias de la visión y Química, son en los únicos que hay paridad.

Respecto a la brecha de género, de los programas de doctorado masculinizados, podemos observar mayores brechas en informática e ingenierías, pero también en áreas no tan masculinizadas en las matrículas en estudios de grado y máster como educación.

Según el análisis de la situación de las mujeres en la ciencia recogida por el Libro Blanco, la docencia tiene un efecto negativo en la dirección de tesis, con lo que podría confirmarse el efecto, relacionando estos datos con las horas de dedicación docente del PDI.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL TIEMPO MEDIO (AÑOS) UTILIZADO POR EL PROFESORADO TITULAR EN EL ACCESO A LA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD

PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD - AÑOS TRANSCURRIDOS A CATEDRÁTICA/O	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
2	0	2	2	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
6	1	5	6	17%	83%	3%	8%	0,20	-67%
7	1	0	1	100%	0%	3%	0%	0,00	100%
8	1	3	4	25%	75%	3%	4%	0,33	-50%
9	0	1	1	0%	100%	0%	1,5%	0,00	-100%
10	2	6	8	25%	75%	6%	9%	0,33	-50%
11	1	2	3	33%	67%	3%	3%	0,50	-33%
12	2	1	3	67%	33%	6%	1,5%	2,00	33%
13	0	1	1	0%	100%	0%	1,5%	0,00	-100%
15	3	2	5	60%	40%	9%	3%	1,50	20%
16	2	3	5	40%	60%	6%	5%	0,67	-20%
17	1	6	7	14%	86%	3%	9%	0,17	-71%
18	2	1	3	67%	33%	6%	1,5%	2,00	33%
19	2	1	3	67%	33%	6%	1,5%	2,00	33%
20	2	3	5	40%	60%	6%	5%	0,67	-20%
21	2	1	3	67%	33%	6%	1,5%	2,00	33%
22	5	6	11	45%	55%	15%	9%	0,83	-9%
23	2	3	5	40%	60%	6%	5%	0,67	-20%
24	2	4	6	33%	67%	6%	6%	0,50	-33%
25	1	3	4	25%	75%	3%	5%	0,33	-50%
26	0	5	5	0%	100%	0%	8%	0,00	-100%
27	1	2	3	33%	67%	3%	3%	0,50	-33%
29	1	0	1	100%	0%	3%	0%	0,00	100%
30	0	2	2	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
31	0	1	1	0%	100%	0%	1,5%	0,00	-100%
33	0	1	1	0%	100%	0%	1,5%	0,00	-100%
Total	34	65	99	34%	66%	100%	100%	0,52	-31%

Tabla 67. Distribución por género de los años necesarios para conseguir la Cátedra. Datos: año 2020. Fuente: UVa.

La distribución de género por cada número de años que tarda el PDI en acceder a la Cátedra, muestra que la carrera docente femenina se dilata en el tiempo, de forma que hasta los 12 años las brechas de género son negativas, excepto en los 7 años para acceder. Atendiendo al índice de concentración, se observa que el mayor porcentaje de mujeres tarda 22 años en acceder a la Cátedra.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE COMISIONES DE EVALUACIÓN A PLAZAS PDI

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE TRIBUNALES PLAZAS CDOC Y PAYUD

TRIBUNALES CDOC Y PAYUD	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
TRIBUNAL CDOC. SUPLENTE	166	189	355	47%	53%	0,9	-6%
TRIBUNAL CDOC. TITULAR	184	171	355	52%	48%	1,07	4%
TRIBUNAL PAYUD SUPLENTE	126	154	280	45%	55%	0,8	-10%
TRIBUNAL PAYUD TITULAR	133	147	280	48%	53%	0,9	-5%
Total	609	661	1270	48%	52%	0,9	-4%

COMISIONES CAUN

Integrantes Comisiones	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PRESIDENTA/E SUPLENTE	8	24	32	25%	75%	7%	12%	0,33	-50%
PRESIDENTA/E TITULAR	6	26	32	19%	81%	5%	13%	0,23	-63%
SECRETARIA/O SUPLENTE	11	21	32	34%	66%	9%	10%	0,52	-31%
SECRETARIA/O TITULAR	12	20	32	38%	63%	10%	10%	0,60	-25%
VOCAL 1 SUPLENTE	11	21	32	34%	66%	9%	10%	0,52	-31%
VOCAL 1 TITULAR	13	19	32	41%	59%	11%	9%	0,68	-19%
VOCAL 2 SUPLENTE	14	18	32	44%	56%	12%	9%	0,78	-13%
VOCAL 2 TITULAR	16	16	32	50%	50%	14%	8%	1,00	0%
VOCAL 3 SUPLENTE	13	19	32	41%	59%	11%	9%	0,68	-19%
VOCAL 3 TITULAR	12	20	32	38%	63%	10%	10%	0,60	-25%
Total	116	204	320	36%	64%	100%	100%	0,57	-28%

Tabla 68. Distribución por género de Comisiones de Evaluación a CAUN. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En la Comisiones a plazas CAUN, se observan brechas negativas de género en su composición. Sumando la totalidad de miembros con titularidades y suplencias, la brecha negativa es superior al -20%, y para la titularidad de la presidencia de Comisiones, la brecha de género es de un -63%, por lo que no se cumple el equilibrio por género en dichas Comisiones.

En las Comisiones evaluadoras a Cátedras, de 32 tribunales, salvo en las ocho plazas (K012 21/RP00007, K022K01/RP00006, K026K04/RP00003, K028K53/RP00001, K040K04/RP00014,

ко48к50/RP00010, ко53к02/RP00006, ко60к01/RP00010) que **presentan paridad**, el resto están masculinizadas con brechas de género negativas que oscilan del -20% al - 80%, observando en las comisiones de evaluación a plazas, incluyendo personas titulares y suplentes, una brecha de género de un -28%, superior a la paridad normativa. Siendo en estas plazas donde se observa el techo de cristal en la carrera del PDI femenino.

COMISIONES PTUN

Integrantes Comisiones	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PRESIDENTA/E SUPLENTE	12	21	33	36%	64%	8%	12%	0,57	-27%
PRESIDENTA/E TITULAR	6	27	33	18%	82%	4%	15%	0,22	-64%
SECRETARIA/E SUPLENTE	19	14	33	58%	42%	13%	8%	1,36	15%
SECRETARIA/E TITULAR	17	16	33	52%	48%	11%	9%	1,06	3%
VOCAL 1 SUPLENTE	15	18	33	45%	55%	10%	10%	0,83	-9%
VOCAL 1 TITULAR	10	23	33	30%	70%	7%	13%	0,43	-39%
VOCAL 2 SUPLENTE	23	10	33	70%	30%	16%	5%	2,30	39%
VOCAL 2 TITULAR	17	16	33	52%	48%	11%	9%	1,06	3%
VOCAL 3 SUPLENTE	16	17	33	48%	52%	11%	9%	0,94	-3%
VOCAL 3 TITULAR	13	20	33	39%	61%	9%	11%	0,65	-21%
Total	148	182	330	45%	55%	100%	100%	0,81	-10%

Tabla 69. Distribución por género de Comisiones Evaluación a PTUN. Datos año 2020. Fuente: UVa.

En las Comisiones a plazas PTUN de los últimos cuatro años, se observa una brecha de género del -10%, En la Presidencia Titular de dichas comisiones, la brecha de género es de un -64%, similar a la brecha en tribunales de plazas a Cátedras. Sumadas las composiciones, tanto titulares como suplentes, la brecha de género resultante es del -10%.

No obstante, las percepciones de alguna de las personas entrevistadas en esta materia vienen a afirmar como la PE7M, "en algunas Comisiones ya se sabe quién interesa que salga. Hay mecanismos que solo se ven en la dinámica interior y a veces no solo se benefician los hombres" y aunque las mujeres en esta situación no perciben desigualdad en el acceso, si consideran que cuando se valora currículum y publicaciones, experiencia y otras selecciones más subjetivas, tienen desventaja. Según PE14M "En las Comisiones que he participado no he notado sesgos".

Hemos de tener en cuenta que este período puede coincidir con la maternidad o las responsabilidades familiares básicas. Esta consideración, junto con la necesidad de que en un período limitado se consiga la acreditación habilitante para promocionar, hace del

comienzo de la carrera docente una carrera de obstáculos que hemos de revisar. Las estancias de investigación y asistencia a congresos fuera de su ciudad son, como dice el autor citado, una misión muy difícil para personas con cargas familiares y sin red de apoyo del entorno. Esta movilidad es realmente complicada por sus implicaciones personales y económicas.

Recientemente, la resolución de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, que establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora, ha introducido una cláusula de corrección con la que se busca reducir el impacto en los ritmos de producción que ocasiona entre las científicas la maternidad, uno de los obstáculos en su carrera profesional.

En la evaluación de la propia producción científica, también se han evidenciado sesgos de género relevantes. Así, las revistas científicas invitan a menos científicas que científicos en sus procesos de evaluación por pares. En algunas áreas, los científicos evaluadores llegan a representar el 80% del total. Asimismo, sus homólogos se autocitan más (un 70%), con lo que su visibilidad es mayor.

También estas cargas dificultan la obtención de sexenios de investigación y, como se observa en los datos, afectan a mujeres en su promoción y en la posible brecha salarial resultante, a la que hemos de sumar otras condiciones para la acreditación que ralentizan la consecución de la promoción femenina, pudiendo llegar a constituir una discriminación indirecta que las agencias de acreditación deben revisar con perspectiva de género en sus futuros y obligatorios Planes de Igualdad.

Según la mayor parte de docentes entrevistadas, respecto a la investigación citada en nuestra introducción sobre tiempos de tareas no remuneradas que realizan las mujeres del PDI, las mujeres ostentan más a menudo las funciones no remuneradas. En palabras de la PE11M: "Tradicionalmente, todo el PDI tenía unas labores tasadas, que es las que nos obligan: investigar, dar clase, entrar voluntariamente en cargos de gestión y luego...con eso no funciona una Universidad, hay que hacer muchas más cosas, ¿no?". "Ahora hay que llevar, por ejemplo, las aulas de informática, la atención al alumnado que van a salas de trabajo en grupo, el asesoramiento a quien sea...Hay mucha labor que no encaja en ninguna de esas categorías grandes de las funciones del profesorado. Eso lo ha hecho todo el mundo, pero quizás sí es verdad que, así como los hombres han entrado de forma más normalizada a cargos de gestión, las mujeres hemos hecho más esa labor oculta".

Respecto a las diferencias en acreditaciones según los ámbitos de conocimiento que pudieran estar feminizados, esta situación ha cambiado en los últimos años. Como apunta la PE11: "si es cierto que al principio de ponerse en marcha estos sistemas de acreditación y valoración de la investigación a través de los sexenios, las ramas más feminizadas tenían algún problema, pero yo creo que ahora mismo no pasa, los criterios se han homogeneizado y generalizado a todas las ramas y de hecho ahora la diferencia está entre investigación de base o investigación aplicada".

Observando los obstáculos para la promoción laboral de las mujeres PDI, la PE8H apunta, "ser madre es lo que más complica la carrera profesional, creo que se debería hacer algo." "En mi entorno, principalmente son hombres los que ejercen puestos de investigador principal. Si hay que hacer estancias en el extranjero, he percibido mayor dificultad en ellas." Por su parte, PE10M opina que "muchas mujeres que han investigado mucho cuando eran jóvenes, sufren un parón cuando han sido madres. PE13M refiere que "Es difícil tener una carrera con máxima exigencia como esta y ser madre, y ser padre, dependiendo del grado en que el hombre esté implicado con su familia". PE12M apunta" En la carrera PDI, salir adelante... que como dicen de la mujer del César, no solo hay que serlo sino parecerlo, aquí las mujeres han de ser mejores que los hombres y además también lo han de demostrar. Es una carrera de obstáculos, no te puedes quedar atrás si lo haces por cualquier cuestión como cuidado de hijos o familiares o enfermedad, los demás ya están muy por delante de ti". "Los que están arriba, los que mandan de todo, que aquí se hacen elecciones y se eligen, a lo mejor les va mejor tener un equipo de rugby porque aparte les puede dar mucha más publicidad que mujeres investigando".

PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO AL CONVENIO PDI

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CESES

Motivo cese y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres			% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
SIN CESE	142	136	278	51%	49%	82%	76%	1,04	2%
CESE FIN DE OBRA O SERVICIO	10	18	28	36%	64%	6%	10%	0,56	-29%
CESE O EXTINCIÓN DE CONTRATO POR RENUNCIA	7	11	18	39%	61%	4%	6%	0,64	-22%
EXTINCIÓN DE CONTRATO POR CUMPLIMIENTO D	14	13	27	52%	48%	8%	7%	1,08	4%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 70. Distribución por género de ceses PI Convenio PDI a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Los datos de ceses, como los de acceso y promoción del personal investigador adscrito al Convenio PDI, no presenta diferencias de género significativas.

CONCLUSIONES

El acceso a PDI en las categorías laborales de la carrera docente, el índice de feminización nos muestra un índice feminizado (1,65) casi dos mujeres por cada hombre acceden en esas categorías. Debido al peso de la incorporación de mujeres al profesorado asociado y asociado de ciencias de la salud.

Si atendemos a la incorporación inicial, en la categoría de profesor/a ayudante doctor, en 2020 se han incorporado dos hombres y una mujer.

Hay que tener en cuenta, como se ha indicado inicialmente, que el dato obedece a un periodo extraordinario como fue el del confinamiento por la crisis sanitaria, y no refleja la realidad habitual de la Universidad.

Como se comprueba en los datos recabados, las promociones tanto por cambio de grupo como de nivel presentan brechas de género negativas superiores al 20% en el PDI.

Los procesos de selección y promoción a puestos superiores en la Uva deben ser revisados tras conocer la opinión de sus docentes y el resultado de estudios respecto a la dificultad en la compatibilidad, no solo con las responsabilidades familiares, sino con la dedicación intensa a la docencia y atención del alumnado. Posiblemente (esto ha de investigarse con rigor), influya la asunción de tareas por parte de las mujeres, no remuneradas ni reconocidas para promociones.

Respecto a los obstáculos externos para la promoción, derivados de los procedimientos de acreditación de agencias externas, las causas de las diferencias de género en sus procedimientos han sido explicadas por expertas de género en prensa. Tras las últimas modificaciones en requisitos de ANECA, expertas en género apuntan varios problemas que explicarían que las mujeres posiblemente están sufriendo una discriminación indirecta en las últimas modificaciones de los procedimientos y que los datos muestran.

La decisión de prorrogar lo que se conoce como sexenios vivos (los que están abiertos) para compensar bajas o excedencias, hace que se ralentice y alargue la carrera de la mujer, pues si se alarga de 6 a 8 años un periodo por la solicitud de un permiso, en una carrera de 20

años solo se podrá pedir dos sexenios, cuando por tiempo se tendría para tres. Al respecto, hay cierto consenso en que una medida más apropiada que alargar los plazos es reducir los méritos exigibles (por ejemplo, en vez de exigir cinco publicaciones en revistas de alto impacto, que sean cuatro para las personas que estén en estas situaciones), tal y como pidió la Plataforma universitaria.

En 2020, el Ministerio de Universidades ha publicado los datos de un programa piloto para reconocer sexenios de transferencia a sus profesores e investigadores y los resultados señalan la desigualdad que sufren las mujeres en los campus. Según los datos los hombres han presentado el doble de peticiones que las mujeres para obtener estos sexenios (10.560 frente 5.591), que incluyen un pequeño complemento económico anual de algo más de mil euros. También tienen mejor tasa de aceptación que ellas. Esto sucede en todas las ramas del conocimiento.

Tal y como aparece en su informe, cuando el número de expedientes sea estadísticamente significativo, se analizarán las razones por las que determinados ámbitos del conocimiento obtienen peores resultados y, sobre todo, el impacto que supone sobre el sistema universitario al objeto de, en su caso, adaptar el modelo de evaluación. Las diferencias estadísticas significativas en los resultados, han de estudiarse, observando las razones y el impacto que supone sobre el sistema universitario el mantenimiento de las desigualdades (vía Informe Patronato).

Los diferentes indicadores sobre la actividad investigadora nos muestran también a las mujeres en una posición de desventaja. Tal vez sea porque ellas dedican más tiempo que ellos a la docencia, lo que comporta la lógica reducción de su producción científica. O que las estancias en el extranjero sean más difíciles, no sólo por la conciliación sino por el aspecto económico. Aspectos que se indican en el estudio cualitativo.

Las áreas de mejora, tras analizar la brecha de género en la promoción laboral, han de tener una doble misión: estudiar seriamente los obstáculos de la promoción y disponer de mecanismos de apoyo a la carrera docente de las personas con cargas familiares con el fin de retener el talento y caminar hacia una UVa ejemplar en la responsabilidad social.

Es necesario crear el entorno propicio para que las personas de sexo femenino no vean excesivamente entorpecida su carrera investigadora (y con ella, las posibilidades de promoción económica y profesional en el ámbito universitario) a raíz del nacimiento de hija/o, compensando así las dificultades sociales y familiares a las que éstas hasta ahora se

enfrentan y puedan obstaculizar la consecución de méritos necesarios para su promoción profesional.

6.3 Formación. PAS y PDI

DATOS CUANTITATIVOS

- Distribución por género de PAS y PDI que han recibido formación en igualdad de género.

DATOS CUALITATIVOS

- Proceso de Formación
- Existencia de plan de formación
- Tipo de formación ofrecida.
- Difusión
- Criterios de selección participación
- Carácter de la formación
- Lugar, tiempo y forma
- Referencias normativas.
- Aportaciones entrevistas.

6.3.1 Proceso de formación PAS

PLAN DE FORMACIÓN PAS

La Universidad de Valladolid impulsa una política de formación permanente del PAS con el fin de dar respuesta a las necesidades formativas y cumplir las expectativas e intereses profesionales del personal empleados a su servicio. A tal efecto, dispone de una Comisión de Formación. Estos planes podrán contemplar cursos de nivel general, cursos de reciclaje, cursos de promoción y perfeccionamiento y cursos de formación específica del puesto de trabajo.

Tanto la Gerencia de la Universidad, como la Junta de Personal, el Comité de Empresa y Delegados de personal, o cualquier persona trabajadora, podrán presentar propuestas sobre la realización de cursos en la Gerencia, debiendo especificar en las mismas todos los datos necesarios para que la Comisión de Formación, que se fija en la base segunda, pueda evaluar la conveniencia o no de su realización.

La Comisión de Formación elabora los Planes de Formación a través de los cuales se ordenarán las acciones a emprender, según las disponibilidades presupuestarias. Dicha Comisión está participada por representantes de los sindicatos tanto de personal laboral como funcionario. No obstante, al margen del Plan de Formación correspondiente, se atienden las necesidades de formación que surgen en los distintos colectivos, para su adaptación a las circunstancias cambiantes tanto legislativas como procedimentales.

TIPO DE FORMACIÓN OFRECIDA

La formación del PAS de la Universidad de Valladolid será abordada de forma sistemática, no coyuntural y para ello es objeto de planes específicos. Estos planes podrán contemplar cursos de nivel general, cursos de reciclaje, cursos de promoción y perfeccionamiento, y cursos de formación específica del puesto de trabajo. Se tendrá en cuenta la adaptación de las ofertas de formación, dirigidas a colectivos que puedan tener mayores dificultades. En algunas convocatorias se ha formado específicamente para la promoción del personal.

El primer criterio de selección es el colectivo concreto al que se dirige la formación (Ej. Biblioteca, Mantenimiento, Informática etc.). Posteriormente se aplican los criterios de selección establecidos en las condiciones de participación en los cursos de formación: 1°. Personal Laboral Fijo y Funcionario/a de Carrera.

ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

1. Tanto la Gerencia de la Universidad, como la Junta de Personal, el Comité de Empresa y Delegados de personal, o cualquier trabajador, podrán presentar propuestas sobre la realización de cursos en la Gerencia, debiendo especificar en las mismas todos los datos necesarios para que la Comisión de Formación, que se fija en la base segunda, pueda evaluar la conveniencia o no de su realización. 2. Una vez tomadas las decisiones pertinentes la Gerencia dará publicidad a los cursos organizados, indicando tipo al que pertenecen, fecha o fechas de realización, duración en horas, número de grupos y horario. 3. Los cursos de formación, se organizarán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. La asistencia a los cursos dentro de la jornada laboral se computará como trabajo efectivamente realizado, y si se realiza fuera de las horas de trabajo se computará al cien por cien.

DIFUSIÓN

La formación se difunde a través de email a responsables para que lo difundan y también a través de la propia Dirección.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PARTICIPACIÓN

CONDICIONES GENERALES DE PARTICIPACIÓN CRITERIOS DE SELECCIÓN: Si el número de aspirantes supera el de plazas del curso, la selección se realizará, entre los destinatarios a

los que van dirigidos los cursos, de acuerdo con los criterios de preferencia siguientes (sin perjuicio de los específicos que se establezcan en cada curso). 1. Personal Laboral Fijo y funcionario de Carrera. 2. No haber realizado un curso de igual contenido en los 5 últimos años. Quedan exceptuados de este supuesto los cursos que recojan cambios legislativos. En este caso, tendrá prioridad absoluta quien no haya realizado ese curso. 3. No haber realizado ningún curso en el año natural anterior. 4. No haber realizado ningún curso en el año actual. 5. Haber realizado un curso en el año actual. 6. Orden alfabético comenzando por la letra según el resultado del sorteo para determinar el orden de actuación de los aspirantes en los procesos selectivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En el supuesto de no realizarse el sorteo anualmente transitoriamente se continuará con el del año anterior. Los cursos de prevención de riesgos laborales no se tendrán en cuenta a efectos de los criterios enumerados del 2º a 5º.

En los casos en los que la Gerencia estime oportuno que un colectivo deba realizar un curso, podrá seleccionar los destinatarios en la convocatoria. La asistencia a los cursos de formación presenciales dentro de la jornada laboral se computará como trabajo efectivamente realizado, y si se realiza fuera de las horas de trabajo se computará al cien por cien. El personal laboral contratado por obra o servicio con cargo al Capítulo I del presupuesto de la Universidad, o con contratos de interinidad por sustitución, así como el personal con nombramiento de funcionario interino por sustitución, podrá asistir a los cursos de formación siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, haya prestado servicios durante un año continuado en la Universidad, y mantenga esa situación en las fechas de realización del curso.

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

El Portal del Empleado de la UVa permite la gestión de la formación: La consulta de los cursos de formación (Tablón del Portal); La consulta del listado de admitidos en cada uno de los cursos convocados (Tablón del Portal); la consulta de cursos realizados por cada empleado; La solicitud de cursos de formación; La valoración de los cursos realizados a través de una encuesta; La descarga de los títulos correspondientes a los cursos realizados.

LUGAR, TIEMPO Y FORMA

Los cursos de formación al PAS se organizan preferentemente dentro de la jornada de trabajo. La asistencia a los cursos dentro de la jornada laboral se computa como trabajo

efectivamente realizado y si se realiza fuera de las horas de trabajo se computará al cien por cien.

En el caso de cursos en modalidad de teleformación, de duración superior a 30 horas, solamente podrá dedicarse para su realización cinco horas en cómputo semanal, como máximo, dentro de la jornada laboral. La asistencia a los cursos de formación presenciales dentro de la jornada de trabajo requerirá realizar los correspondientes marcajes de entrada/salida del puesto de trabajo en aquellos casos en los que la duración y el lugar del curso permitan la asistencia al trabajo en el horario ordinario durante algún periodo de la misma.

FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN

PAS Laboral, según su Convenio:

"Requisitos de promoción interna.

Para la participación en la fase de promoción del concurso/oposición interna regulado en los artículos 16 y 18 de este Convenio será necesario, además de los requisitos allí previstos, poseer la titulación académica exigida para el grupo y categoría a los que pertenezca la plaza convocada. No obstante, para la promoción a puestos de los grupos III y IV-A podrá sustituirse la posesión de la titulación correspondiente por la formación teórica o práctica equivalente, de acuerdo con lo previsto en los apartados siguientes:

- a) Formación práctica equivalente: Tendrá tal consideración la acreditación de una experiencia de servicios efectivos en las Universidades firmantes de este Convenio de al menos tres años en puestos de la especialidad propia de la plaza convocada.
- b) Formación teórica equivalente: Tendrá tal consideración la superación de cursos de habilitación organizados al efecto por cada Universidad, a los que podrán acceder los trabajadores fijos que cuenten con, al menos, dos años de antigüedad por servicios efectivos a la Universidad. Dichos cursos se someterán a los siguientes criterios básicos:
 - i. Su duración mínima será de cien horas.
 - ii. Su contenido se ajustará a los programas-temario que al efecto se establezcan.
 - iii. Incluirán una prueba final de evaluación de carácter teórico.
 - iv. Se procurará incluirlos, en su caso, en los Planes de Formación de las Universidades.
 - v. La superación del curso tendrá eficacia indefinida."

En 2020 no se ha realizado formación para la promoción.

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Referencia normativa. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres. "Art.51. Criterios de actuación de las Administraciones

públicas. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como

a lo largo de la carrera profesional."

La UVA, respecto al PAS ha impartido la siguiente formación sobre igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres:

La igualdad de oportunidades. Duración 100 horas Nº PLAZAS: 100 DESTINATARIOS:

Personal funcionario y laboral.

• Aplicación del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas,

Duración 30 horas.

Datos de asistencia a cursos Igualdad:

curso 19/20: 100 personas

curso 20/21: 61 personas

En el curso 2019-2020, el 9,6% del PAS ha recibido formación en igualdad.

6.3.2 Proceso de formación PDI

PLAN DE FORMACIÓN PDI

La UVa ha priorizado en los últimos años la participación del profesorado en los programas

institucionales para apoyar el desarrollo de un aprendizaje acorde a las exigencias

académicas actuales y desarrollar una docencia innovadora, colaborativa y de calidad. Así,

a través del Centro VirtUVa (Centro de enseñanza Online, formación e innovación docente),

la UVa ofrece un Plan Estratégico de Formación continua, gestiona las convocatorias anuales

de los Proyectos de Innovación Docente (PID) y organiza Jornadas de Innovación.

El Plan de Formación del Profesorado se articula en torno a ocho ejes estratégicos que se

han considerado fundamentales y que se han ido ampliando en los diferentes cursos

académicos atendiendo a varias demandas: las del PDI, la de los coordinadores de títulos

y/o directores de los centros y las propias de desarrollos metodológicos y tecnológicos:

105

- Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación. NTIC
- Planificación, gestión y calidad docente. PLAN
- Desarrollo personal, social y para el emprendimiento. DPSE
- Formación a demanda. DEM. Oferta elaborada como respuesta a las necesidades particulares de formación del profesorado de las titulaciones en un determinado Centro, y desarrollado en colaboración con el equipo directivo del Centro.
- Internacionalización (INT).
- Investigación (INV).
- Formación Inicial del Profesorado (FIP).

Las inscripciones se realizan a través de la Plataforma Virtual y para su realización han de haber al menos 10 personas inscritas, y se repite la oferta cada cuatrimestre.

FORMACIÓN EN IGUALDAD

La formación interna en materia de igualdad al PDI:

- Perspectiva de género en salud en la formación de profesionales socio sanitarios.
 Duración: 12.5 horas.
- Igualdad y acciones contra la violencia de género: qué puedo hacer al respecto en mi vida personal, en la Universidad y en la sociedad. Duración 4 horas.

Además de la formación en igualdad enmarcada en el Plan anual de formación de ambos colectivos, toda la Comunidad Universitaria dispone de una oferta de talleres y jornadas en Igualdad que en los diversos centros se desarrollan en las semanas del 9 de marzo y en la del 25 de noviembre, que pueden consultarse en la sección de Igualdad de la página web.

CURSO - LUGAR- FECHA	APTOS
ENSEÑANZA EN IGUALDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL AULA. – Valladolid - 22 y 23 de	19
junio de 2016	
IGUALDAD DE ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: QUÉ PUEDO HACER AL	4
RESPECTO EN MI VIDA PERSONAL, EN LA UNIVERSIDAD Y EN LA SOCIEDAD - Soria - 23 y	
24 de mayo de 2019.	
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES	9
SOCIOSANITARIOS Valladolid - Del 1 al 15 de octubre de 2019.	
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALUD EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES	8
SOCIOSANITARIOS - Soria - 30 de enero a 13 de febrero de 2020	

INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA	27
INNOVACIÓN". Online - 1 y 2 de marzo de 2021.	
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS	13
VIOLENCIAS DE GÉNERO - Online - De 15 de febrero a 23 de marzo de 2021.	
	80

FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN

Curso 2020. Cómo preparar con éxito la solicitud de sexenios de investigación CNEAI. 4 horas.

DIFUSIÓN

Se realiza a través de la Plataforma VirtUVa. La inscripción en los diversos cursos se realiza a través de la Plataforma, y estos se repiten en el segundo cuatrimestre.

CARÁCTER DE LA FORMACIÓN

Los cursos PDI son presenciales y online, dentro del horario laboral.

OPINIONES SOBRE LA FORMACIÓN

Según las personas entrevistadas: PE4M "La formación tiene buena difusión y hay suficiente oferta, pero no tenemos una buena formación en igualdad." Como hemos observado, la oferta es o genérica o muy especializada para determinados perfiles. PE8H: "Yo creo que la formación en igualdad mejoraría muchas cosas. No sé si para todos, pero si para los que tengan que desempeñar puestos de responsabilidad y cargos de gestión", EP9M comenta "Igual debería ser obligatoria, sin sobrecargar". PE11M explica que "La formación es lo que hace falta, porque no tenemos prácticamente personas formadas en la Universidad en género".

La formación en igualdad no ha de percibirse como una carga adicional a los tiempos de trabajo, sino incluir en sus objetivos la consecución de una comunidad más justa y equilibrada.

6.3.3 Conclusiones

La Universidad de Valladolid dispone de un Plan de formación, que incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla en general, sin embargo, hay colectivos que no realizan estos cursos, ya que no son obligatorios. Por ello, conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan de Igualdad.

Los datos de distribución por género de la asistencia a cursos de formación de ambas plantillas no están recogidos en la base de datos de la UVa, y es recomendable que se establezca la recogida de los datos de asistencia a la formación especificando si es formación para la mejora del desempeño, si es formación facilitadora de la promoción y la formación en igualdad, esta actualización formará parte de las acciones positivas del Plan de Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la organización, como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista sub-representación.

Se recomienda incluir en estas acciones formativas audiovisuales sobre igualdad y género con temática específica para cada colectivo y aplicada a cada proceso, como obligatorias para el 100% de la plantilla. Además, es fundamental formar específicamente en igualdad y género al personal con competencias en formación.

Además de la formación incluida en el Plan de Formación PAS y PDI, en la programación del Centro Buendía se han realizado acciones formativas relacionadas con la igualdad: I Congreso Internacional. Género y cultura de la sostenibilidad (noviembre de 2013), MUJERES Y CREACIÓN, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, 8 marzo 2012. Acciones que deben tener continuidad para crear espacios comunes de sensibilización.

6.4 Condiciones de trabajo. PAS, PDI, PI

DATOS CUANTITATIVOS

PAS

- Distribución por género de las modalidades de contratación y dedicación.
- Distribución por género de las horas diarias de dedicación.
- Distribución por género de las horas semanales de dedicación. Pl adscrito al Convenio PAS
- Distribución por género de las horas diarias de dedicación. PDI y PI adscrito al Convenio PDI
- Distribución por género de las modalidades de contratación.

DATOS CUALITATIVOS

- Referencia normativa
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

Aportaciones entrevistas.

CONDICIONES LABORALES PAS

Además del Convenio de aplicación el personal PAS dispone de un Reglamento respecto a las condiciones de trabajo.

REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA JORNADA, EL HORARIO, LAS VACACIONES, LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. (Aprobado por el Consejo de Gobierno, sesión de 21 de noviembre de 2014, BOCyL nº 231 de 1 de diciembre, modificado por la Comisión Permanente, sesión de 11 de diciembre de 2018, BOCyL nº 245 de 20 de diciembre)

CONDICIONES LABORALES PDI LABORAL

El Convenio del PDI establece las condiciones laborales: Según el convenio del PDI laboral, las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que se establezcan en la legislación aplicable. Actualmente, dichas categorías son:

1. Ayudante. / 2. Profesor/a Ayudante Doctor. / 3. Profesor/a Contratado/a Doctor Básico. / 4. Profesor/a Contratado/a Doctor Permanente. / 5. Profesor/a Contratado Doctor Senior. / 6. Profesor/a Colaborador/a. / 7. Profesor/a Asociado/a. / 8. Profesor/a Visitante. / 9. Las modalidades a que hace referencia el artículo 4.2.

Las Universidades podrán contratar por obra o servicio determinado personal investigador y de apoyo a la investigación con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos específicos de investigación científica o técnica. Los contratos, que se llevarán a efecto a propuesta del responsable de la investigación, podrán realizarse a tiempo completo o tiempo parcial, y se vincularán

necesariamente al proyecto, programa, convenio, contrato o resolución administrativa concreta y determinada que le sirva de justificación, bien al desarrollo del mismo en su totalidad bien al desarrollo de obras o servicios concretos dentro del proyecto o programa.

JORNADA DE TRABAJO

- 25.1. Cada Universidad negociará con los representantes sindicales, antes de finalizar cada curso o año, según las características organizativas de cada Universidad, el calendario laboral del siguiente que será debidamente difundido entre todo el personal y que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y cualquier otra circunstancia que fuera necesaria regular para hacer compatible la organización del trabajo con el calendario académico.
- 25.2. La duración de la jornada laboral del PDI laboral con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que la establecida para el PDI funcionario. La jornada de trabajo del PDI laboral a tiempo parcial será la correspondiente a sus obligaciones tanto lectivas como de tutoría y asistencia al alumnado, las cuales deberán reflejarse en su contrato.
- 25.3. El PDI laboral que desarrolla actividad investigadora de acuerdo con su contrato de trabajo reservará, orientativamente, un tercio de su jornada de trabajo a tareas de investigación.
- 25.4. Los ayudantes, como personal en formación docente e investigadora, podrán colaborar en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.
- 25.5. La asignación de la docencia y sus horas de impartición se realizará procurando que, desde el comienzo hasta el fin de la jornada docente diaria del profesor no transcurran más de 8 horas.

Artículo 46. Antigüedad.

- 46.1. El PDI laboral percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en los términos que se regulan en el presente artículo una cantidad igual a la que, por este mismo concepto, perciba anualmente un funcionario del Grupo A en el mismo régimen de dedicación. La mensualidad de antigüedad a que se hace referencia en el presente título se define como la cuantía anual del concepto de antigüedad, dividida entre el número catorce.
- 46.2 Para las seis primeras figuras del PDI laboral indicadas en el artículo 45.1, en el cálculo de dicha antigüedad se computarán los servicios prestados, en función de su régimen de dedicación, en la universidad, al amparo de relación funcionarial y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador.

Se reconocerán también a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquéllos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza. Se computará igualmente a efectos de antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar con los mismos requisitos y en los mismos términos que a los funcionarios.

56.3. El PDI laboral con contrato indefinido y a tiempo completo que se jubile, podrá acceder a la figura de profesor emérito en condiciones análogas a las establecidas para el PDI funcionario.

Disposición transitoria tercera.

La figura del Profesorado Asociado laboral cumplirá la función que establece la Ley, comprometiéndose las Universidades, cuando la situación económica mejore, a dignificar sus condiciones profesionales.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La UVa publica, en el apartado de Igualdad de la web, una guía de "Teletrabajo y Conciliación Corresponsable en tiempos de Covid-19" publicada por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), por la que se presentan unas recomendaciones para que el teletrabajo responda a una conciliación corresponsable en el ámbito universitario. La corresponsabilidad de la conciliación implica que las responsabilidades se han de compartir entre las parejas y en el seno de las familias, pero también que son responsables de la conciliación la Universidad y las administraciones públicas y que las redes de apoyo extensas pueden asimismo contribuir a ella.

La guía pone un especial énfasis en las responsabilidades institucionales, entendidas como parte de la corresponsabilidad y propone recomendaciones que podrían o deberían adoptarse tanto por parte de las universidades como por las distintas administraciones públicas de ámbito territorial (estatal, autonómico y local). Como recomendaciones generales, esta guía pone el acento en crear un entorno profesional basado en la confianza mutua, no en el control; en garantizar la desconexión digital, y en ofrecer apoyo psicológico.

La guía prevé la conveniencia de adecuar la normativa con medidas como permisos excepcionales en un contexto excepcional, determinar franjas horarias laborales específicas para quienes tengan familiares a cargo y también recomienda pautas para organizar reuniones, con acuerdo previo del horario y la posibilidad de participación virtual.

Finalmente, la guía solicita la implicación corresponsable de las administraciones estatal, autonómica y local, con medidas de conciliación como el establecimiento de criterios de ponderación que neutralicen los efectos negativos que supone en la carrera académica asumir responsabilidades de cuidados o ampliar las becas para estudios universitarios, y evitar así el abandono de quienes se han visto empobrecidos por esta nueva crisis.

https://comunicacion.uva.es/_documentos/GUIA-BUENAS-PRACTICAS.pdf

Respecto a la desconexión digital, en la guía se recoge:

"Hay que garantizar la desconexión digital, acordando unas expectativas razonables en los plazos de respuesta de las comunicaciones formales entre quienes conforman la comunidad universitaria. Es necesario acordar la desconexión digital y evitar la disponibilidad permanente para favorecer unos horarios saludables."

DATOS CUANTITATIVOS PAS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y DEDICACIÓN

Jornada	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Adaptación Funcionario/a 5:00	2		2	100%	0%	0%	0%		100%
Adaptación funcionario/a 6:00	7	3	10	70%	30%	1%	1%	2,33	40%
Descanso jubilación parcial 0:00	6	9	15	40%	60%	1%	2%	0,67	-20%
E.Relevista 50% - 3:30		2	2	0%	100%	0%	0%	0,00	-100%
Guarda Legal - 6:00	3		3	100%	0%	1%	0%		100%
Guarda Legal mañana - 6:30	2		2	100%	0%	0%	0%		100%
Guarda Legal mañana y tarde laboral 6:30	1		1	100%	0%	0%	0%		100%
Jubilada parcial mañana 50% - 3:30	1		1	100%	0%	0%	0%		100%
Mañana	383	215	598	64%	36%	68%	45%	1,78	28%
Mañana 5:00	2		2	100%	0%	0%	0%		100%
Mañana 50% - 3:30		1	1	0%	100%	0%	0%	0,00	-100%
Mañana Flexible	12	1	13	92%	8%	2%	0%	12,00	85%
Mañana y Tarde Funcionario/a	20	8	28	71%	29%	4%	2%	2,50	43%
Mañana y Tarde Laboral	25	92	117	21%	79%	4%	19%	0,27	-57%
Plena Disponibilidad	22	13	35	63%	37%	4%	3%	1,69	26%
Plena Disponibilidad Flexible		1	1	0%	100%	0%	0%	0,00	-100%
Relevista mañana 50% - 3:30	6	1	7	86%	14%	1%	0%	6,00	71%
Relevista mañana 75% - 5:15	1	1	2	50%	50%	0%	0%	1,00	0%
Relevista rotatoria 75% - 5:15	1		1	100%	0%	0%	0%		100%
Relevista tarde 50% - 3:30	1	4	5	20%	80%	0%	1%	0,25	-60%
Rotatoria	63	112	175	36%	64%	11%	24%	0,56	-28%
Rotatoria Flexible	1	2	3	33%	67%	0%	0%	0,50	-33%
Tarde	5	11	16	31%	69%	1%	2%	0,45	-38%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 71. Distribución por género y modalidades de jornadas PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Ante las diversas particularidades de los horarios de la plantilla PAS, aquellas que son por guarda legal, son modalidades que solo afectan a mujeres. En el análisis de género respecto a aquellas modalidades en las que se distribuye la mayor parte de la plantilla, se observa:

En la modalidad de trabajo de mañana y tarde Laboral hay una brecha negativa de -57%, en la jornada rotatoria la brecha negativa es del -28%, mientras que la modalidad de mañana tiene una brecha positiva del 28%.

Si atendemos a la concentración de las mujeres PAS, el 68% tiene turno de mañanas y un 11% rotatorio, el resto de mujeres se distribuye en las distintas modalidades, algunas en las que no hay hombres como el de relevista rotatorio con un 75% de la jornada, mañanas 5h, jubilada parcial y las tres modalidades de guarda legal. Mientras que los hombres se concentran en turno de mañana 45%, Rotatoria el 24% y mañana y tarde el 14%.

Si se observa la totalidad de horas de trabajo diarias, el 88% de la totalidad de mujeres trabaja 7 horas, el 4% 7,5 horas, distribuyéndose el 8% restante en horarios inferiores a 7 horas. El 92% de los hombres del PAS trabajan 7 horas, el 3% 7,5 horas, el 5% restante se distribuye en horarios menores a 7 horas.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE HORAS DIARIAS DE DEDICACIÓN

Horas diarias	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	6	9	15	40%	60%	1%	2%	0,67	-20%
3,5	8	8	16	50%	50%	1%	2%	1,00	0%
5	2		2	100%	0%	0%	0%		100%
5,25	2	1	3	67%	33%	0%	0%	2,00	33%
6	10	3	13	77%	23%	2%	1%	3,33	54%
6,5	3		3	100%	0%	1%	0%		100%
7	499	438	937	53%	47%	88%	92%	1,14	7%
7,5	22	14	36	61%	39%	4%	3%	1,57	22%
(en blanco)	12	3	15	80%	20%	2%	1%	4,00	60%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 72. Distribución por género y horas diarias de dedicación. PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

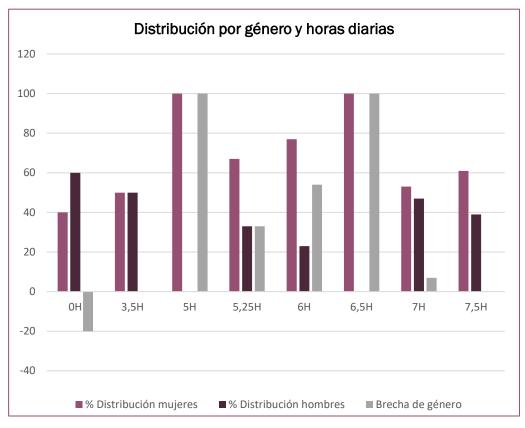


Ilustración 21. Distribución por género y horas diarias de dedicación. PAS. Fuente: UVa.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE HORAS SEMANALES DE DEDICACIÓN

Rangos horas semanales	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
< 20	14	17	31	45%	55%	2%	4%	0,82	-10%
20 A 35	516	442	958	54%	46%	91%	93%	1,17	8%
36 A 39	22	14	36	61%	39%	4%	3%	1,57	22%
40	12	3	15	80%	20%	2%	1%	4,00	60%
Total	564	476	1040	54%	46%	100%	100%	1,18	8%

Tabla 73. Distribución por género y horas semanales de dedicación. PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

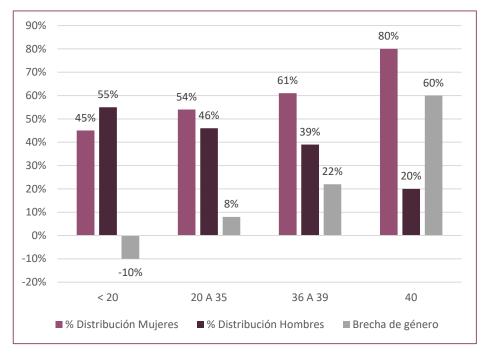


Ilustración 25. Distribución por género y horas semanales de dedicación. Fuente: UVa

En el análisis de horas semanales no hay diferencias de género significativas, pues la mayor parte de la plantilla se concentra en el cómputo semanal de 20 a 35 horas y la brecha negativa indica que hay un 10% más de hombres con trabajo semanal menor a 20 horas.

En cuanto a los horarios, la única aportación la hace la persona entrevistada 5, PE5H "Se tienen en cuenta las circunstancias personales en ocasiones, pero no hay ningún criterio. La gente se organiza y cualquier eventualidad se atiende perfectamente".

PDI

La plantilla PDI dispone de regulación respecto a sus condiciones y horarios de trabajo, con carácter general, para todos los cuerpos o categorías docentes, la LOU.

Para el funcionariado a TC específicamente el RD-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo (BOE de 21 de abril) y el RD 898/1985, de 30 de abril, sobre Régimen del Profesorado Universitario (BOE de 19 de junio).

Para el resto del PDI laboral la regulación específica es el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas de Castilla y León (BOCyL de 21 de

octubre de 2013), o normativa que lo sustituya, y el Segundo Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo 2015) o aquél que lo sustituya.

Además, su Documento de Plantilla del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Valladolid estableció las normas básicas que han regido desde entonces la toma de decisiones en materia de profesorado en la universidad y supuso, en su momento, un hito al objetivar estos procesos.

La capacidad docente (CD) del personal docente e investigador (PDI) a tiempo completo (TC) de la Uva es el máximo de horas lectivas presenciales por curso (h/c) que se asigna a cada persona. La CD depende del cuerpo al que pertenezca o del tipo de contrato de cada PDI, según lo establecido en la mencionada anteriormente normativa vigente. Por lo que respecta a la aplicación del RD-Ley 14/2012, de 20 de abril, se acuerda la equivalencia de 1 ECTS a 10 horas lectivas del profesor. La capacidad docente del PDI en régimen de dedicación a tiempo parcial (TP) se computará de forma proporcional a la dedicación comprometida.

https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/_documentos/IV.20.-Documento-de-Plantilla-de-la-Universidad-de-Valladolid.pdf

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, de 29 de marzo de 2019, por el que se modifica el "Documento de plantilla del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Valladolid" (Modificado por el Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2020).

HORARIOS PDI

La jornada laboral del PDI es de 7,5 horas diarias, cada persona tiene que cumplir con un horario prefijado y registrado para el tiempo de docencia y tutorías y el tiempo restante hasta completar la jornada, se puede distribuir en investigación y gestión tal y como considere cada persona. Respecto a los horarios docentes asignados al PDI algunas personas entrevistadas han aportado: PE3M "La asignación de horarios es una cosa interna, no hay una normativa, en cada lugar es un mundo". PE4M "En la Universidad, podemos manejar nuestro horario mucho más libremente. Depende del trabajo que estés haciendo". PE6M, "La asignación de horarios es una especie de favor que te hacen, no algo que te corresponda como debería ser. Debería haber algo estipulado". PE10M "Cada Centro es una historia. Hay que pedir explícitamente la necesidad de conciliar. Sería buena idea tenerlo de facto". PE11M, "Hay unas normas no escritas que se aplican, por ejemplo, a la hora de la elaboración de horarios,

hay algunas cosas establecidas en norma, pero esas cosas son más por sensibilidad de las personas que lo aplican que las normas en sí."

PERSONAL INVESTIGADOR PI ADSCRITO AL CONVENIO PAS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LAS HORAS DIARIAS DE DEDICACIÓN

Dedicación y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
TECNICO INVEST TC 35:00 h/s (sobre 35)	42	33	75	56%	44%	95%	92%	1,27	12%
TECNICO INVEST TP 10:00 h/s (sobre 35 h)		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
TECNICO INVEST TP 17:30 h/s (sobre 35 h)		1	1	0%	100%	0%	3%	0,00	-100%
TECNICO INVEST TP 28:00 h/s (sobre 35)	2	1	3	67%	33%	5%	3%	2,00	33%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 74. Distribución por género y dedicación. Pl Convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa

No se observan datos significativos en el análisis de género de las horas de dedicación de esta plantilla.

DATOS CUANTITATIVOS PDI

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

TIPO DE CONTRATATACIÓN	Mujeres	Hombres	Total general	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PERS.DOC.LAB. AYUDANTE DOCTOR	49	47	96	51%	49%	4%	4%	1,04	2%
PERS.LAB.DOC.CONTRAT. DOCTOR	112	77	189	59%	41%	10%	6%	1,45	19%
PERS. LAB.DOC. UNIV. ASOCIADO	171	213	384	45%	55%	15%	17%	0,80	-11%
PERS.DOC.LAB.ASOCIADO CO SALUD	160	101	261	61%	39%	14%	8%	1,58	23%
PERS.LAB.DOC. UNIV. ASOCIADO DISCAP	1		1	100%	0%	0%	0%		100%
PERS.LAB.DOC. PROF. COLABORADOR	7	5	12	58%	42%	1%	0%	1,40	17%
DE INTERINIDAD	179	152	331 ⁶	54%	46%	16%	12%	1,18	8%
DE INTERINIDAD TC DISCAPACIDAD		1	1	0%	100%	0%	0%	0,00	-100%
DE INTERINIDAD/ENFERMEDAD	12	10	22	55%	45%	1%	1%	1,20	9%
DE INTERINIDAD/EXCEDENCIA	1		1	100%	0%	0%	0%		100%
DE INTERINIDAD/MATERNIDAD	2	1	3	67%	33%	0%	0%	2,00	33%
PERS. FUNCIONARIO	428	668	1096	39%	61%	38%	52%	0,64	-22%
Total general	1122	1278	2400	47%	53%	100%	100%	0,88	-6%

Tabla 75. Distribución por género y tipo de contratación. PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

⁶ *La cifra de 331 interinidades en el periodo de estudio, no corresponde con la realidad de contratación que se produce habitualmente en la Universidad de Valladolid, ya que deriva de las consecuencias del COVID, en la que ha habido que atender una situación de emergencia sanitaria que no ha permitido la realización de los procesos de contratación que se vienen desarrollando.

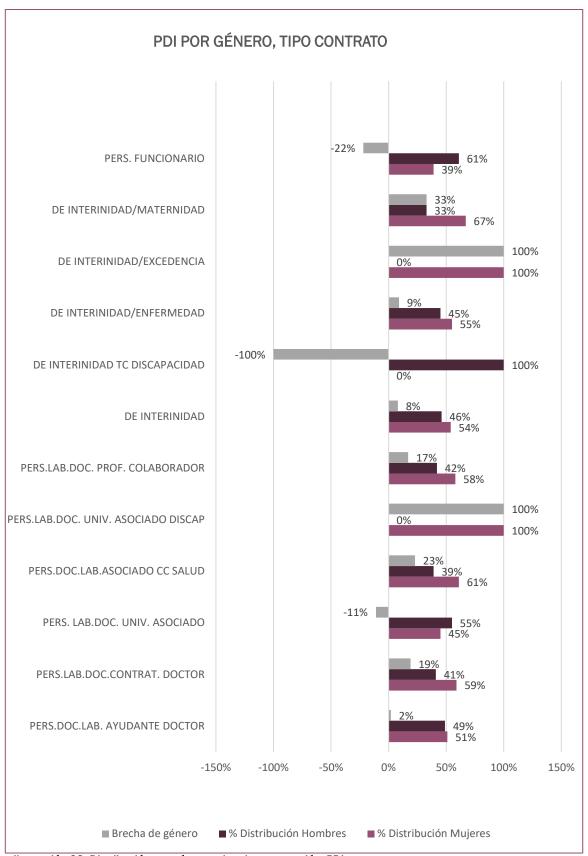


Ilustración 22. Distribución por género y tipo de contratación. PDI

PERSONAL INVESTIGADOR PI ADSCRITO AL CONVENIO PDI

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

Tipo de contrato y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración hombres	Índice de feminización	Brecha de género
CONTRATO PREDOCTORAL	121	102	223	54%	46%	70%	58%	1,18	8%
Obra o Servicio 12h. (sobre 37,5)	2		2	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 16h. (sobre 37,5)		2	2	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 17h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 18,75 (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 20h. (sobre 37;5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 24h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 25h. (37,5)	3	1	4	75%	25%	2%	1%	3,00	50%
Obra o Servicio 27h. (sobre 37,5)	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Obra o Servicio 28h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 30h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Obra o Servicio 33h. (sobre 37,5)		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
OBRA O SERVICIO- T.CJORN. SEM.37,5H	25	42	67	37%	63%	14%	24%	0,60	-25%
CONTRATO POSTDOCTORAL	16	26	42	38%	62%	9%	15%	0,6	-24%
POSTDOCTORAL JUAN DE LA CIERVA	3		3	100%	0%	2%	0%	0,00	100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 76. Distribución por género y tipo de contratación. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En los datos de contratación, el contrato de obra y servicio con jornada semanal muestra una brecha de género de un -25%. En esta modalidad de contratación con una jornada inferior, se distribuyen entre hombres y mujeres indistintamente. En el contrato predoctoral, la distribución por género tiene una ligera brecha en favor de las mujeres del 8%, mientras que, en los postdoctorales, la brecha es negativa (-24%), excepto el contrato postdoctoral Juan de la Cierva en que solo hay tres mujeres.

CONCLUSIONES

Ante las diversas particularidades de los horarios de la plantilla PAS, aquellas que son por guarda legal, son modalidades que solo afectan a mujeres. En el análisis de género, se observa en la modalidad de trabajo de mañana y tarde, una brecha negativa de -57%, en la jornada rotatoria la brecha negativa es del -28%, mientras que la modalidad de mañana tiene una brecha positiva del 28%.

Respecto al PDI, el tipo de contratación, la brecha de género negativa del -11% en la contratación de personal laboral docente asociado, y positiva en un 23% de diferencia porcentual en el número de mujeres con esta contratación de profesora asociada en ciencias de la salud.

Recogidas las opiniones de las personas entrevistadas del PDI respecto a las condiciones de contratación del personal asociado, se recomienda estudiar la normativa y condiciones del personal asociado

6.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. PAS y PDI

La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es fundamental para favorecer la incorporación, permanencia y promoción de mujeres y hombres en el trabajo y con ello el incremento de posibilidades de poner su talento al servicio de la organización, así como de la sociedad en la que opera.

Son muchos los cambios que se han ido aconteciendo en nuestra sociedad que, junto con los cambios demográficos, como la caída de la natalidad y el envejecimiento de la población, han llevado al mundo productivo y a las organizaciones, en sus estrategias de atracción y retención del talento, a revisar metodologías de dirección de personas. De este modo, han aparecido nuevos conceptos como gestión inteligente de RH y nuevas propuestas de organización del tiempo de trabajo en clave de salario emocional (donde la conciliación se sitúa), que permitan la adaptabilidad de la organización a las nuevas demandas sociales, que también se refleja en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

CUANTITATIVOS

PAS y PDI

- Distribución por género de quienes se acogen a permisos y excedencias.

PAS, PDI y PI

 Distribución por género de Nº de hijos/hijas y rango edades

PAS Y PDI

- Distribución por género de solicitudes de guardería y ayudas para escuelas infantiles.

CUALITATIVOS

- Medidas implantadas por la UVA para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Guardería y bonos ayuda a guarderías y otros Centros.)
- Criterios y canales de comunicación para informar sobre derechos de conciliación.
- Aportaciones entrevistas.
- Referencia normativa.

PAS

REFERENCIAS NORMATIVAS

La Universidad cuenta con un Reglamento en el cual se regula la jornada y horarios, las vacaciones, permisos y licencias del PAS de la misma. Asimismo, estas medidas tienen su correspondencia con las reguladas en el TREBEP.

MEDIDAS IMPLANTADAS POR LA UVA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto al PAS, las medidas de conciliación establecidas hasta el momento, son las reguladas en la normativa de aplicación. Se dispone de un servicio de guardería, el cual se analizará al final de este capítulo junto con los datos de solicitudes y las aportaciones de las entrevistas del PAS y del PDI.

DATOS CUANTITATIVOS

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE QUIENES SE ACOGEN A PERMISOS Y EXCEDENCIAS. PAS Y PDI

TIPO DE PERMISO	Mujeres	Hombres	Total general	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Cuidado hijo enfermedad grave 99,9% 0:00	1		1	100%	0%	1%	0%		100%
Falle. o Enfer Fam 1er Grado. Distin Loc	2		2	100%	0%	2%	0%		100%
Falle. o Enfer Fam 1er Grado. Misma Local	5	1	6	83%	17%	4%	1%	5,0	67%
Falle. o Enfer Fam 2° Grado. Distint Loc	1	1	2	50%	50%	1%	1%	1,0	0%
Falle. o Enfer Fam 2° Grado. Misma Loc	1		1	100%	0%	1%	0%		100%
Fallecimiento o Enfermedad Familiar	103	65	168	61%	39%	84%	76%	1,6	23%
Guarda Legal 50%: 3:45 de 7:30 - 3:30	1		1	100%	0%	1%	0%		100%
Lactancia Acumulada	7	2	9	78%	22%	6%	2%	3,5	56%
Paternidad Permiso		12	12	0%	100%	0%	14%	0,0	-100%
Permiso Por Matrimonio/Pareja de hecho	1	5	6	17%	83%	1%	6%	0,2	-67%
Total	122	86	208	59%	41%	100%	100%	1,4	17%

Tabla 77. Distribución por género y tipo de contratación. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En la tabla puede apreciarse como las brechas de género son positivas. Es decir, hay un mayor número de mujeres que requieren del uso de estos términos.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL N.º DE HIJOS/HIJAS Y RANGO EDADES

PAS

N° de hijos/as por rango edad	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Menos de 12 años	122	112	234	52%	48%	25%	29%	1,09	4%
De 13 a 25 años	362	275	637	57%	43%	75%	71%	1,32	14%
Total	484	387	871	56%	44%	100%	100%	1,25	11%

Tabla 78. Distribución por género, hijas/os y rango edad. PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

PDI

Rango de edad de los hijos	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
Menos de 12 años	370	264	634	58%	42%	34%	28%	1,40	17%
De 13 a 25 años	724	690	1414	51%	49%	66%	72%	1,05	2%
Total	1094	954	2048	53%	47%	100%	100%	1,15	7%

Tabla 79. Distribución por género, hijas/os y rango edad. PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

PI CONVENIO PAS

Hijos menores de 12 y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	40	35	75	53%	47%	91%	97%	1,14	7%
1	2	1	3	67%	33%	5%	3%	2,00	33%
2	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 80. Distribución por género, nº de hijas/os menores de 12 años. PI Convenio PAS. Datos a 31/12/2020.

Fuente: Uva.

Hijos menores de 25 y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	40	34	74	54%	46%	91%	94%	1,18	8%
1	2	2	4	50%	50%	5%	6%	1,00	0%
2	2		2	100%	0%	5%	0%	0,00	100%
Total	44	36	80	55%	45%	100%	100%	1,22	10%

Tabla 81. Distribución por género, nº de hijas/os menores de 25 años. Pl Convenio PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: *Uva*.

PI CONVENIO PDI

Hijos menores de 12 y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	159	163	322	49%	51%	92%	92%	0,98	-1%
1	12	9	21	57%	43%	7%	5%	1,33	14%
2	1	5	6	17%	83%	1%	3%	0,20	-67%
3	1		1	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
5		1	1	0%	100%	0%	1%	0,00	-100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 82. Distribución por género, hijas/os menores de 12 años. Pl Convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

Hijos menores de 25 y género	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% de concentración de Mujeres	% de concentración de hombres	Índice de feminización	Brecha de género
0	158	162	320	49%	51%	91%	91%	0,98	-1%
1	10	9	19	53%	47%	6%	5%	1,11	5%
2	3	7	10	30%	70%	2%	4%	0,43	-40%
3	2		2	100%	0%	1%	0%	0,00	100%
Total	173	178	351	49%	51%	100%	100%	0,97	-1%

Tabla 83. Distribución por género, hijas/os menores de 25 años. Pl Convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

En las plantillas que componen la UVa, salvo en el personal investigador adscrito al convenio PDI, hay más mujeres con hijas/os que hombres y el mayor número de descendientes en las plantillas tienen entre 12 y 25 años. Por tanto, las necesidades de conciliación son mayores para hijas e hijos de esas edades.

La edad de las plantillas implica ampliar las necesidades de conciliación a personas mayores dependientes, por ello es importante observar medidas en este colectivo.

PDI

REFERENCIAS NORMATIVAS

Según la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Art. 14. Derechos del personal investigador, que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos: j) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en práctica las entidades para las que presta servicios.

MEDIDAS IMPLANTADAS POR LA UVA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La UVa cuenta con medidas de conciliación que se ajustan a los convenios y reglamentos. Hay apoyo entre los grupos de trabajo respecto a la distribución de horarios. Como dice MP4M, "Se hacen muchas cosas entre compañeros, pero no están institucionalizadas". Según la mayor parte de personas entrevistadas, respecto a los "horarios el PDI tiene bastante flexibilidad". PE8H "Nosotros aprovechamos nuestra flexibilidad horaria para conciliar". MP4M "En la Universidad podemos manejar nuestro horario mucho más libremente. Depende del trabajo que estés haciendo".

No obstante, si hablamos de los horarios de actividades en general de la Universidad (Comisiones, reuniones...) y cargos de gestión, no se perciben conciliadores. PE11M "No te vas a meter en un cargo de gestión que te obliga a estar disponible mañana, tarde, noche y fin de semana".

La UVa dispone de un Plan de Movilidad y de un servicio de guardería en Valladolid y unas bonificaciones para el resto de Centros para poder solicitar ayudas económicas para guarderías.

Algunas medidas posibles según PE12M: "Tenemos buenos edificios y centros y podría tenerse una sala de lactancia". "Como Institución, la Universidad puede ponerse en contacto con alguna residencia o empresa de cuidados a mayores o dependientes para que si cuesta el servicio X, si eres de la Universidad puedas pagar X menos un % de descuento".

PAS Y PDI. GUARDERÍA

La UVa, en su Campus de Valladolid, dispone de una guardería para personal de la Comunidad Universitaria, con su Reglamento de funcionamiento. Su finalidad es la siguiente: Poner a disposición de las personas que trabajan o estudian en la Universidad un Servicio de permanencia, cuidado y atención integral de sus hijos e hijas, que favorezca el desarrollo armónico de la personalidad del menor.

En los tres Campus restantes, las personas interesadas disponen de ayudas para la asistencia a escuelas y centros infantiles de sus hijas e hijos puesto que no se cuenta con una guardería.

ANEXO: https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/_documentos/IX.5.-
Reglamento-de-funcionamiento-de-la-Guarderia-de-la-UVa.pdf

Hay personas entrevistadas que consideran que debería ampliarse este servicio de guardería y además estudiar la posibilidad de que la haya en otros centros. PE10M "Tiene muy pocas plazas. La UVa debería facilitar, no solo centros deportivos, sino también guarderías. Echo en falta más servicio de guardería, más plazas a disposición de la Comunidad Universitaria".

Respecto a los Centros que disfrutan de una bonificación, esta se considera insuficiente, según entrevistado PE1H "Deberíamos actualizar esa cuantía para guardería fuera de

Valladolid". Según PE12M "Ya se intentó que se arbitrara una especie de ludoteca para niños/as de 5 o 6 o más años que no se cubren en guardería, para que las madres que tuvieran que presentarse a una promoción, pudieran estar en cualquiera de las bibliotecas estudiando, y saber que tu hijo está bien cuidado". PE13M "Yo, muchas veces pienso que casi casi las mujeres somos las que nos auto eliminamos. Por ejemplo, nadie dio la voz de alarma cuando se quiso cerrar la guardería de la Universidad. Una investigadora sin tener dónde dejar a sus hijos no puede hacer nada. Entonces, si queremos que una mujer investigue -que somos muy válidas para investigar, casi más que los hombres porque lo cogemos todo por vocación- si nos quitan algo como la guardería, debemos tener una opción. La Universidad tiene una guardería deficitaria, pero como en cualquier universidad pública, todo es deficitario".

Aunque la percepción externa es, que la guardería de Valladolid no dispone de suficientes plazas, es un recurso que no completa su oferta.

Se ha cambiado el Reglamento para favorecer su acceso a un mayor número de niños/as y a hijos e hijas del alumnado. La pandemia provocada por la Covid-19 altera los datos medios debido a la escasez de personas solicitantes durante el año académico 2020/2021.

Las siguientes tablas reflejan las ayudas solicitadas por las personas integrantes de los Campus de Palencia, Segovia y Soria, y la solicitud de acceso a guardería del Campus de Valladolid entre los cursos 2016/2017 y 2019/2020.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE SOLICITUDES DE GUARDERÍA Y AYUDAS PARA ESCUELAS INFANTILES. PAS

PAS	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PALENCIA	4	1	5	80%	20%	57%	33%	4,00	60%
SEGOVIA	0	1	1	0%	100%	0%	33%	0,00	-100%
SORIA	3	0	3	100%	0%	43%	0%	0,00	100%
VALLADOLID	2	3	5	40%	60%	22%	60%	0,66	-20%
Total	9	5	14	64%	36%	100%	100%	1,8	29%

Tabla 84. Distribución por género y solicitudes de guardería del PAS. Cursos 2016/2017 a 2019/2020. Fuente: *Uva.*

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE SOLICITUDES DE GUARDERÍA Y AYUDAS PARA ESCUELAS INFANTILES. PDI

PDI	Mujeres	Hombres	Total	% Distribución Mujeres	% Distribución Hombres	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género
PALENCIA	2	1	3	67%	33%	7%	33%	2,00	33%
SEGOVIA	14	1	15	93%	7%	52%	33%	14,00	87%
SORIA	11	1	12	92%	8%	41%	33%	11,00	83%
VALLADOLID	11	9	20	55%	45%	29%	76%	1,2	10%
Total	38	12	50	76%	24%	100%	100%	3,16	52%

Tabla 85. Distribución por género y solicitudes de guardería del PDI. Datos cursos 2016/2017 a 2019/2020. Fuente: *Uva*.

Entre los cursos 2016/2017 y 2019/2020, han solicitado plaza en guardería o ayuda para guardería, 14 PAS y 50 PDI. Por género, del total de solicitudes (64), sólo 17 fueron presentadas por hombres.

CRITERIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN PARA INFORMAR SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

La comunicación interna se realiza por medio del correo electrónico, la publicación en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica y la página Web de la Universidad de Valladolid.

CORRESPONSABILIDAD EN LA UVA

En las entrevistas realizadas, la percepción de una Universidad corresponsable todavía queda lejos. Aunque alguna entrevistada considera que todavía se perciben los cuidados como cosas de mujeres PE6M "Corresponsabilidad en absoluto. Se considera que el tema de conciliación es un tema de mujeres". Hay una percepción de mejora. Al respecto, PE11M "Se ha mejorado mucho en corresponsabilidad, pero la Universidad es una Institución androcéntrica, como muchas investigadoras han demostrado".

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad, PE5H "Los permisos, las mujeres los utilizan, pero hay entornos laborales donde los hombres si los piden". PE14M "Aquí el problema fundamental es que tenemos un trabajo muy absorbente, todo lo que le des lo demanda. Es terrible, e incompatible con la familia y tu vida personal. Es como una vocación, esa disponibilidad es casi permanente y lo determina todo. Entiendo que habría que hacer algo más". "En esta Universidad tenemos cuatro campus, en muchos casos la gente no vive

donde trabaja. Eso implica que hay que adaptarse a esas situaciones. Esa variable, la universidad debería tenerla en cuenta en cuanto a más flexibilidad en reuniones y conciliación, aunque la pandemia lo ha facilitado". "Es difícil tener una carrera de máxima exigencia como esta y ser madre. Y ser padre".

CONCLUSIONES

Como hemos observado en las condiciones laborales y horarios, el derecho a la conciliación no implica que las plantillas inicien un procedimiento formal de solicitud, sino que aportan la documentación justificativa para que de forma implícita se tengan en cuenta sus particularidades en la flexibilidad horaria o asignación de horarios por los Centros en el caso del PDI. No supone una norma formal explícita y por ello es aconsejable desarrollar recomendaciones normativas al respecto.

Ante la posibilidad de que los horarios establecidos en el desempeño de los cargos de gestión sean incompatibles con los derechos de conciliación, como afirma alguna persona entrevistada, debe observarse alguna medida al respecto, dadas las diferencias entre géneros en estos cargos de gestión, y en la distinta progresión de la carrera docente.

Dado que la UVa no obstaculiza el acceso de las mujeres a los cargos de gestión, cualquier condición que suponga una dificultad adicional a ello, como en este caso pudiera ser el horario, debe observarse y mejorarse.

Sobre los datos de solicitud de permisos y excedencias para el cuidado de personas dependientes se observa un mayor número de mujeres que hacen uso de ellos para la conciliación de la vida laboral y familiar. Se hace patente la necesidad de sensibilizar en corresponsabilidad y potenciar la participación de hombres en los permisos relacionados con la paternidad y los cuidados de personas dependientes.

6.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Una de las novedades más importantes del RD 6/2019, de 1 de marzo, es la incorporación de la infrarrepresentación femenina entre las materias objeto de análisis en el diagnóstico de situación en los Planes de igualdad, lo que conlleva la necesidad de que los Planes implanten medidas para combatirla.

Conocer qué posición ocupan mujeres y hombres en función del nivel de responsabilidad en la organización es de gran importancia para valorar la existencia de segregación vertical vinculada a que tradicionalmente el poder es ocupado y ejercido por los hombres, por lo que la presencia de mujeres, a medida que se sube en la jerarquía de la organización, es escasa o inexistente.

Por lo tanto, se priva a la organización de la parte del talento del grupo menos representado y con ello, se potencia un desaprovechamiento de los recursos de la organización con todo lo que ello conlleva a nivel interno como externo.

CUANTITATIVOS - Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno. PAS - Evolución del porcentaje de mujeres en la máxima categoría. PAS PDI - Evolución del porcentaje de mujeres en la máxima categoría. PDI (Catedráticas).

Referencia normativa

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Fechas de las normativas de representación posteriores a la Ley Orgánica 3/2007: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

PORCENTAJE DE MUJERES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO (CLAUSTRO, CONSEJO Y JUNTA CONSULTIVA)

ÓRGANOS DE GOBIERNO	% Mujeres
EQUIPO RECTORAL	44,5%
MESA DEL CLAUSTRO	17%
CONSEJO DE GOBIERNO	27%
COMISIONES DEL CONSEJO DE GOBIERNO	35%

Tabla 86. Distribución de mujeres en órganos de gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: UVa.

Dentro del Equipo de Gobierno, solo se alcanza una representación paritaria en la Mesa del Claustro, frente al resto de órganos.

PAS

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL GRUPO A1 Y GRUPO 1. EVOLUCIÓN 4 AÑOS

Categoría		2017			2018		2019			2020		
	Mujeres	Total	% Mujeres									
PAS funcionario Categoría A1	11	22	50%	10	21	48%	11	22	50%	11	21	52%
PAS laboral Grupo 1	38	68	56%	37	74	50%	38	75	51%	38	75	51%

Tabla 87. Evolución (de 31/12/2017 a 31/12/ 2020) de % de mujeres en categorías superiores del PAS.

Fuente: UVa.

La evolución de la representatividad de las mujeres en las categorías superiores tanto del PAS funcionario como laboral, muestran que la presencia de mujeres es superior al 50%, salvo en el personal funcionario en 2019, dado que no se han convocado plazas en estos últimos cuatro años.

PDI

PORCENTAJE DE MUJERES EN CATEGORÍA CATEDRÁTICA. EVOLUCIÓN 4 AÑOS

Categoría		2017			2018			2019			2020		
	Mujeres	Total	% Mujeres										
Cátedras	52	224	23%	66	248	27%	70	255	27%	76	284	27%	

Tabla 88. Evolución (de 31/12/2017 a 31/12/ 2020) de % de mujeres en categorías superiores del PDI. Fuente: *Uva*.

La presencia de mujeres en la categoría profesional superior es inferior a la paridad normativa, observándose un estancamiento de su presencia en los últimos tres años.

APORTACIÓN ENTREVISTAS

La UVa no obstaculiza el acceso de las mujeres a los cargos de gestión, cualquier condición que suponga una dificultad adicional a ello, como en este caso pudiera ser el horario, debe observarse y mejorarse. Según PE11M" Igual ocurre con los cargos, yo he oído muchas veces que las mujeres no accedemos a los cargos de gestión porque no queremos. Y efectivamente hay mucha gente que dice que no a los cargos de gestión porque valoran otro tipo de cosas como el papel que tiene en sus vidas la parte reproductiva. Pero esto tiene que ver con un sesgo de género evidente que es la asignación de roles sociales. Es aparentemente voluntario, pero no lo es si tú estás condicionado y has asumido que has de hacerte cargo de tu familia. No te vas a meter en un cargo de gestión que te obliga a estar tan disponible".

Las personas entrevistadas, aportan su visión sobre la infrarrepresentación de mujeres en general en la UVa y lo que consideran las causas del techo de cristal:

- PE1H "Creo que es creciente el número de mujeres, pero insuficiente todavía". "Hay muchas mujeres que no quieren estar en órganos de representación porque no se sienten a gusto. Estoy a favor de las cuotas como medida correctora temporal".
- PE4M "Hay cargos a los que muchas mujeres no se quieren presentar porque llevan asociado una carga de trabajo". "Estoy a favor de la paridad, pero yo te digo que está

todo el mundo en contra mía". "En algunos cargos, como dirección de departamento, es difícil la paridad porque hay muchas cosas que tienen que conjugarse". "La cuestión no son sólo los períodos de baja maternal, que al fin y al cabo son 4 meses. La cuestión es todo el período que viene después, es una profesión muy demandante y tener un buen currículo te obliga a estar a primera hora de la mañana hasta las tantas por la tarde"

- PE6M "Muchas veces (las mujeres) creen que no están preparadas, porque la sociedad te marca unos techos y el esfuerzo no te va a compensar".
- PE7M "Hemos llevado la ética de los cuidados al trabajo y no realizado actividades que tengan tanto peso"
- PE8H "Debería haber más mujeres desempeñando puestos de gestión". "Hay cantidad de cuestiones de género que desconocemos porque no se están investigando".
- PE9M "No recuerdo yo haya habido ninguna gerente, jefas de servicio sí, pero gerente no."
- PE10M "Cada vez hay más, hasta hace poco 6 o 7 decanas o directoras en todos los centros y algunas asociadas a ramas técnicas más masculinizadas". "La Universidad sí que nos facilita acceder a todos los puestos." "Hay muchas cosas que tienen una tradición un poco arcaica. Pero que los hombres tengan más puestos de gestión es porque supone un sacrificio personal y muchas mujeres no pueden comprometerse con ello." "La mujer necesita más apoyo en liderar cosas en todos los aspectos".
- PE11M "Hay limitaciones reproductivas que han pesado en las carreras profesionales de las mujeres. Si tienes hijos pequeños no te pides una estancia internacional de un año. A lo mejor el varón si, las mujeres no". "Igual ocurre con los cargos, la gente, yo he oído muchas veces, lo de que las mujeres no accedemos a cargos de gestión porque no queremos. Y efectivamente hay mucha gente que dice no porque valoran otro tipo de cosas, como el papel que tiene en sus vidas la parte reproductiva. Pero esto tiene que ver con un sesgo de género evidente que es la asignación de roles sociales. Es aparentemente voluntario, pero no lo es si tú estás condicionado y has asumido que has de hacerte cargo de tu familia,".
- PE12M "Se intenta maquillar las listas cremallera, -que haya una paridad entre hombres y mujeres-, pero la realidad es que los centros de poder, los puestos visibles, siguen siendo de hombres, tanto en la parte de la Universidad como de los sindicatos".
- PE14M "No hay alicientes para todos esos cargos. Los cargos de gestión llevan mucho trabajo, no es nada agradable, porque tienes que estar peleando con todo el mundo. Poner un aliciente monetario, no sé hasta qué punto, pero un aliciente al menos de reconocimiento: "que bien lo estás haciendo...". Pero si siempre te están poniendo piedras en el camino, al final dices: oyes, pues que lo coja otro".

Aunque la mayor parte de la bibliografía revisada, como se menciona en el artículo, establece entre sus objetivos el análisis de las barreras del techo de cristal, en la práctica la mayoría

de las investigaciones realizadas no presentan resultados concluyentes. No existe acuerdo en los obstáculos existentes ni en la tipología que se realiza de éstos. El resultado que se obtiene de la revisión es un amplio listado de causas a distintos niveles (personal, familiar, organizacional y social) que obstaculizan el ascenso de las mujeres, pero sin diferenciar en la importancia de cada una ni en la particularidad de la universidad como entorno diferenciado del mercado de trabajo.

Así, las causas terminan siendo más o menos las mismas que se encuentran en los estudios de discriminación de género en el mercado laboral. De este modo, los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y social, junto con la existencia de procesos de cooptación en el sistema universitario español se constituyen como las barreras más recurrentes en el discurso de las profesoras e investigadoras universitarias.

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL DE LAS MUJERES EN LA UVA

Según la PE14M, la representatividad es escasa por la falta de implicación de las mujeres. "No encuentras gente que se implique. Eso no lo quiere nadie: -aquí, arréglame las cosas tú, que yo no me pringo- o -si no me puedo liberar, conmigo no cuentes- ".

CONCLUSIONES

En el estudio publicado en la Revista Currículum y Formación del profesorado⁷- realizado tras la revisión de los estudios publicados en los últimos veinticinco años en las bases de datos nacionales e internacionales, a las que se agregó la revisión de informes de organismos públicos-, las causas de la segregación vertical se originan por los problemas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral derivados de la maternidad y las cargas familiares, junto con la existencia de redes implícitas de poder masculino y sistemas de cooptación. Todos estos producidos en un contexto social caracterizado históricamente por un sistema patriarcal y androcéntrico. En las entrevistas realizadas, las causas que se nombran como origen del techo de cristal están las mencionadas anteriormente.

Respecto a la representatividad sindical, la participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y por tanto de toma de decisiones. El menor poder de negociación de las mujeres, así como su menor presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo

⁷Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 22*(3), 209-229.

que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los

distintos grupos de trabajadoras y trabajadores.

Con los datos de la UVa observados y las aportaciones de las personas entrevistadas es recomendable trabajar en las causas de la segregación vertical accionando mejoras en la cultura de igualdad de la UVa, la formación e investigación en género, las medidas de conciliación para compatibilizar los cargos a las responsabilidades familiares, sensibilización en equipos de trabajo paritarios, realización de estudios de impacto de género previos a las incorporaciones a cargos de gestión, para, si procede, establecer cláusulas o fórmulas de representación paritaria.

6.7 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las normas internacionales en materia de salud laboral de las mujeres se basan en políticas de salud laboral exclusivamente biológicas, centradas en el embarazo y maternidad, sin tener en cuenta elementos de las condiciones laborales que también pueden afectar a la salud. Por ello las medidas de prevención de riesgos laborales (PRL) se han dirigido al ámbito biológico/reproductivo, pensando que es suficiente.

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007/2012) parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Por eso, la Unión Europea plantea que, si se quiere mejorar la aptitud para la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres. La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres, debido, además de al ámbito biológico, a la segregación ocupacional (vertical y horizontal), división sexual del trabajo (lo que supone una mayor carga de trabajo al asumir también el doméstico y de cuidados (doble jornada), condicionando la vida laboral y los efectos en la salud.

CUALITATIVOS

- Referencia normativa.
- Evaluación de los riesgos laborales con perspectiva de género.
- Existencia de formación e información sobre la prevención de riesgos laborales genérica y con perspectiva de género.
- Casos de denuncia de los últimos 4 años atendidos por el Protocolo de acoso establecido.
- Aportaciones entrevistas.

REFERENCIA NORMATIVA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición Adicional Duodécima. Modificaciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: se introduce en Artículo 5, apartado 4: "Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores".

 Protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Valladolid, vigente desde 2014 y modificado en 2019.

SERVICIOS MÉDICOS DE LA UVA

La **Universidad de Valladolid** pone a disposición de estudiantes, profesorado y personal los siguientes servicios gratuitos para cuidar por la salud de los miembros de la comunidad universitaria.

 Servicio de Asistencia Foniátrica y Logopédica: con cita previa que se debe solicitar a través de la siguiente Web: consultasmedicas.uva.es

Servicios que se suspendieron:

• Atención ginecológica: el servicio ha quedado suspendido indefinidamente. Según PE12M "Teníamos un servicio de ginecología, pero, según los servicios jurídicos, hay una traba legal y no se podía seguir manteniendo".

A partir del 30 de noviembre de 2020 la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad de Valladolid pone a disposición de estudiantes, profesorado y personal un servicio de información, orientación y asesoramiento psicológico en pandemia.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La UVa cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Existe un protocolo de protección de la maternidad por el cual se vuelve a estudiar el puesto en cuanto la trabajadora comunica su situación. Con la aplicación del protocolo se evita la exposición a riesgos potenciales. El protocolo fue pactado con la parte social en el Comité de Seguridad y Salud.

https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/_documentos/III.4.-Protocolo-Proteccion-Maternidad-ante-riesgos-laborales.pdf

La evaluación de riesgos de toda la UVa se está continuamente actualizando. Además, en 2012 se realizó la evaluación de riesgos psicosociales a toda la UVa en tres etapas. Se utilizó el método ISTAS 21 siguiendo todos sus pasos e incluyó a todo el personal. Todo lo referente a los riesgos, incluida la influencia de la protección de la maternidad, está dentro de las evaluaciones de riesgos que están realizadas para toda la UVa y que continuamente se están actualizando. No obstante, no existe un listado de puestos exentos de riesgos para la protección de la maternidad – lactancia.

El problema es que no existe una definición de puestos con funciones o tareas dentro de la UVa. En las evaluaciones de riesgos se incluye en los puestos que se puede prever posibilidad de riesgo especial una ficha para tratar esos riesgos, pero el problema persiste porque la Universidad no tiene definidos en sus puestos, cuáles son sus funciones/ tareas, cuestión que es imprescindible para poder tener clasificado un puesto como exento de riesgo.

Para el PDI, al igual que para el PAS, todo lo referente a los riesgos, incluida la influencia de la protección de la maternidad, está dentro de las evaluaciones de riesgos que están realizadas para toda la UVa y que continuamente se están actualizando. No obstante, no existe un listado de puestos exentos de riesgos para la protección de la maternidad y la lactancia. En este caso la problemática es aún más complicada ya que el trabajo de investigación es muy variable y no se puede determinar a priori qué puesto está exento de riesgos más allá de lo puramente genérico.

El protocolo de protección de la maternidad es el mismo para PDI y PAS, no existe distinción alguna.

EXISTENCIA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES GENÉRICA Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Existe en la organización, formación e información sobre la prevención de riesgos laborales, aunque no con perspectiva de género.

Según PE7M "No se tiene mucho en cuenta el tema del género en la salud laboral excepto en la maternidad." "Incluir el estrés es bastante interesante para las mujeres por la sobrecarga laboral y en general." PE9M "De unos años hasta ahora ha mejorado mucho ese tema" PE11M "El estrés tiene sesgo de género. Nuestro Servicio de Prevención de Riesgos Laborales evalúa todo este tipo de cosas". PE12M" Haría falta una evaluación de riesgos psicosociales, hay mandos intermedios sometidos a una presión extrema".

OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La UVa cuenta con un Protocolo de gestión de conflictos interpersonales. Cuenta con un formulario de registro, un modelo de informe y seguimiento, sin embargo, se ha activado en muy pocas ocasiones.

Respecto al acoso en el entorno Universitario, los datos que han aportado algunas de las personas entrevistadas giran en torno a la cuestión de la no identificación de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y las dificultades en recurrir a él.

PE1H "Muchas personas no identifican estas situaciones. Se confunde acoso con mala relación". PE8H "Solo he conocido algún caso de alumnas que se han sentido agredidas por reacciones desproporcionadas de un profesor, por ejemplo, a la hora de revisar un examen. "Es importante hacer formación en ese sentido, para que la gente lo conozca". PE6M "Creo que también sería interesante que hubiera formación para que la gente fuera consciente de que determinados comportamientos no son adecuados" PE9M "Yo creo que la gente joven no reconoce lo que es, y lo están normalizando demasiado. PE10M "Casos si los ha habido, y todos lo sabemos." "Se necesita más formación en acoso y formación a los formadores" PE11M "El Protocolo se ha activado poquísimas veces, o se desconoce o tienen miedo a activarlo". PE12M "En algunos servicios hay temas de acoso, sé que es muy difícil demostrar, pero lo hay. No he visto acoso sexual, pero laboral sí".

Servicio de atención a consultas y denuncias de acoso

Con carácter general, la Unidad de Igualdad será el servicio encargado de recibir tanto las consultas, como las posibles situaciones de Violencia de Género que se detecten entre las miembros de la comunidad universitaria. La consulta o la denuncia se puede hacer por la propia víctima o por la persona que conozca la situación. Desde la Unidad de Igualdad se procederá a dar información, orientación y asesoramiento. Si fuese necesario se realizaría un proceso de acompañamiento y derivación para garantizar el correcto tratamiento de la situación detectada.

El contacto inicial con la Unidad de Igualdad se realizará a través del correo electrónico igualdad.asuntos.sociales@uva.es o el teléfono 983 42 3682 o 983 18 4099.

Como señala el estudio de Mingo A. y Moreno H. ⁸La iniciativa de denunciar el sexismo se enfrenta, en todas las instancias, con obstáculos que forman parte de la estructura interna del orden de género: el sexismo contiene en sí mismo los mecanismos de su propia reproducción. Las advertencias que previenen su combate —el temor al ridículo, el miedo a las represalias, la vergüenza, el desprestigio social, el abandono de nuestra "zona de confort" y la sensación de que hacer cualquier cosa "no sirve para nada"— se realizan en los casos denunciados de manera sistemática como profecías auto-realizadas (self-fulfilling prophecies) (Merton, 1948) porque, en efecto, denunciar el sexismo suele ser desgastante, infructuoso, y puede ser ridículo y hasta peligroso. Es posible que esa percepción de indefensión en algunos casos, sea la compartida por PE11M "Cuando alguien denuncia a una persona que es personal fijo de la Universidad, el margen, vamos a decir que es muy escaso". "La gente piensa que es mucho más difícil activarlo que acabar los años de carrera y marcharse".

CONSULTAS, DENUNCIAS Y ACTIVACIONES DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Tanto desde la Defensoría de la comunidad Universitaria como del ETEA, en los últimos cuatro años, se ha activado en una ocasión, habiendo en la actualidad 3 expedientes en tramitación.

Dado el bajo número de activaciones del Protocolo, su difusión ha de comunicarse bajo este prisma de apoyo a la víctima con garantía de protección y confidencialidad, explorando

⁸ Mingo, A., & Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-155.

métodos y puertas de entrada de las denuncias y estudiando la posibilidad de un acompañamiento personalizado por parte de la Red de Igualdad siempre que las agentes que la compongan dispongan de formación específica en temas de acoso. PE5H "Es importante hacer formación y publicidad en ese sentido para que la gente conozca el protocolo". PE1H "Muchas personas no identifican estas situaciones. Se confunde acoso con mala relación". PE14M "Yo he vivido más el acoso, no por una cuestión sexual, sino laboral. Hay muy pocos casos y a veces, cuando lo ha habido, se lleva de una manera tan confidencial que no llegas a saberlo".

CONCLUSIONES

Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias.

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero no se ha realizado la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género salvo en situación de maternidad, por lo que se recomienda actualizar la evaluación incorporando los indicadores pertinentes e incorporando el estrés como factor de salud laboral.

La UVa dispone de un protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos; El protocolo ha sido actualizado en 2019 y dispone de una versión diferenciada para las relaciones laborales, y otra para el alumnado. A pesar de los datos de activación, la UVa no está exenta de estas situaciones, como indica la Defensora de la Comunidad Universitaria, es un dato que no puede reflejar la magnitud real del problema, y pone de manifiesto el desconocimiento o la falta de confianza de los colectivos para denunciar estos hechos.

Como detalla la publicación de García y Plaza⁹ las víctimas que se atreven a hacer públicos los casos de violencia, ven afectadas sus carreras académicas y oportunidades laborales, lo que repercute en una importante pérdida de calidad científica y humana. Por ello, es conveniente sensibilizar y difundir las formas sutiles de acoso, a través de las RRSS de la UVa, incidiendo en que la denuncia lleva a la erradicación del problema y que la UVa apoya a las víctimas y les garantiza la confidencialidad.

⁹ García, J. R. F., & Plaza, S. R. (2012). ¿Por qué no lo hacen en Harvard y Wisconsin? *¿Por qué las mejores universidades mantienen otras preocupaciones distintas a las de las universidades españolas? *Innovación en la universidad: Prácticas, políticas y retóricas*, 35, 105.

DIAGNÓSTICOS TRANSVERSALES

Además del diagnóstico de Relaciones laborales en la UVa, que supone el cumplimiento de la normativa en las relaciones laborales de la legislación vigente en materia de Igualdad de género, la UVA establece dos diagnósticos transversales que suponen una hoja de ruta de continuidad y progreso de diversas temáticas contempladas en el I Plan de Igualdad.

Los mismos proponen un trabajo en la transmisión de la cadena de valor de la Igualdad, estableciendo acciones de Comunicación que reflejen el compromiso de la UVa y permitan no solo a las personas que componen la Comunidad Universitaria ver reflejado este esfuerzo, sino transmitirlo a la sociedad a través de entidades y empresas relacionadas con la Universidad.

En el ámbito de la docencia e investigación, implica la toma de conciencia de la importancia de la transmisión de valores y conocimientos a futuras generaciones de profesionales de todas las disciplinas y la cooperación con la erradicación de la violencia de género.

Diagnósticos transversales:

DIAGNÓSTICO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

DIAGNÓSTICO DE LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN. EL COMPROMISO DE LA UVA CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

7. DIAGNÓSTICO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres concede al lenguaje una importancia fundamental, ya que se trata de una herramienta de transmisión cultural. Por lo que el uso que hagamos de él será determinante para incluir o excluir las distintas realidades que existen y queremos nombrar, de ahí la necesidad de que el uso deber ser no sexista, y, por tanto, incluyente.

Lo que se muestra y lo que se dice incide en el espacio público que entiende como "realidad" aquello que percibe, como afirma Arbusti M¹º., la lengua no limita a los hablantes, pero la repetición de ciertos rasgos los vuelve sensibles a ciertos modelos que se pueden naturalizar o desnaturalizar con el paso del tiempo. La lengua cambia en función de las necesidades de una comunidad hablante y la lengua inclusiva, además de sensibilizar viene a interpelar ese sistema patriarcal y una invitación a participar de la obligación de hacerse eco, en la lengua, de la realidad de la que somos partícipes.

La utilización de un sistema de comunicación (lenguaje, imágenes, iconos...) incluyente será determinante para:

- Mostrar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de la UVa.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la organización.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la Universidad como hacia el exterior.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social.
- Desarrollar una cadena de valor sensible al género.

Los elementos analizados en este ámbito de estudio son:

- Referencias Normativas.
- Documentos internos y externos: lenguaje, iconografía, temáticas.
- Datos página web.
- Canales de comunicación interna y difusión de la cultura de la igualdad.
- Difusión externa y de la puesta en común de las acciones de igualdad.
- Aportaciones entrevistas.

¹⁰ Arbusti, M. (2019). Fundamentos del lenguaje inclusivo. Saga. Revista de Letras, (11), 373-388.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. en su Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. Art. 45. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LA UVA

El lenguaje en su uso cotidiano tiende a mostrar diferencias entre los sexos/géneros, y esta realidad se refleja en el lenguaje utilizado en la redacción de documentos y en la elección de iconografía, siendo un claro ejemplo de ello la denominación de cargos y profesiones por su masculinización y feminización.

En este apartado, se pretende evidenciar los sesgos inconscientes, en la mayoría de las ocasiones, en el ámbito público y organizacional que impiden el trato igualitario entre mujeres y hombres, así como determinar las áreas de mejora en las que deberán indicarse acciones positivas para hacer un uso y difusión del lenguaje y las imágenes libres de sexismos en el ámbito universitario.

Sin haber realizado una revisión exhaustiva de toda la documentación, que se realizará como medida de acción positiva en este II Plan de Igualdad, se ha observado, y así lo indican algunas personas entrevistadas, que en la comunicación realizada el lenguaje utilizado recae en ocasiones en sexismos cotidianos.

En concordancia con la RAE, los textos de la UVa contienen la siguiente coletilla: En coherencia con el valor de la igualdad de género asumida por la Universidad, todas las

denominaciones que en esta normativa se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

DOCUMENTOS INTERNOS Y EXTERNOS: LENGUAJE, ICONOGRAFÍA Y TEMÁTICAS.

IMÁGENES

Las imágenes de las que dispone la web de la UVa muestran mujeres y hombres por igual. Respecto a las imágenes de los Planes de Formación, estas han evolucionado mostrando un entorno mixto y no solo con formadores hombres.





Ilustración 23. Lenguaje visual en la página web de la UVa.

Podemos observar que en el Plan de formación de 2019 aparecen como formadores 4 hombres, mientras que en las imágenes de los Planes posteriores aparecen tanto hombres como mujeres y fomentan una imagen equilibrada y no estereotipada. Podemos afirmar que se está trabajando en la visibilización del trabajo de la mujer y su equiparación con el hombre en la representación gráfica.

En el apartado de investigación de la web, se pueden observar imágenes de mujeres investigadoras, poniendo en valor su presencia en este ámbito.







Ilustración 24. Imágenes apartado de investigación página web de la UVa.

En imágenes en las que se representa el alumnado, se refleja una realidad equilibrada y no estereotipada.





Ilustración 25. Imágenes representativas del alumnado en la página web de la UVa.

De la misma forma, el equipo Rectoral presenta una imagen de la organización bastante equilibrada, también las imágenes del portal de transparencia transmiten esa imagen inclusiva y no estereotipada.



Ilustración 26. Imagen del Equipo Rectoral de la UVa.

PÁGINA WEB

Si atendemos a la ubicación en la web de la temática de igualdad, su ubicación y contenido aparece como parte de la Responsabilidad Social de la UVa, donde se informa sobre la atención a estudiantes con discapacidad, el voluntariado universitario, la orientación psicológica, los proyectos de cooperación al desarrollo, las ayudas a estudiantes en situación vulnerable, la igualdad de género, los programas de mentoría en centros o las actividades intergeneracionales que desarrolla la Universidad de Valladolid.

Respecto a su contenido, aparecen las estructuras de igualdad, excepto la Cátedra de género, la cual tiene una página web propia, documentación relativa a planes, protocolos, premios y las actividades realizadas y a desarrollar por temáticas. También contiene formación, guías y recursos.



Ilustración 27. Página web RSUVa, Unidad de Igualdad. Fuente: UVa.

En la Memoria académica del curso 2019-2020, dentro del apartado Estudiantes, tras la información de los torneos deportivos, en el punto 4 del Secretariado de Servicios Sociales se hace mención a las actividades de Igualdad:

- 2. 2 Actividades de información y orientación.
- Información y orientación desde un punto permanente de información destinado, principalmente, a estudiantes en materia de igualdad de género y de diversidad sexual. El número de consultas atendidas ha sido de 7. Desarrollo de la Red de Igualdad de la Universidad de Valladolid, compuesta por representantes de centros de la UVa.

Los esfuerzos por la UVa por dar mayor visibilidad a las acciones realizadas en materia de igualdad y su compromiso con la misma van adquiriendo mayor peso en los documentos y secciones elaborados por la propia universidad.

LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE EN LA UVA

El principio rector del lenguaje es que la comunicación sea efectiva. En este sentido, la UNESCO ha jugado un papel fundamental para evitar el sexismo en la lengua. En 1987 recomendó evitar el empleo de términos que refuercen implícita o explícitamente a un solo sexo. En 1989 aprueba la resolución 109 donde se recomienda elaborar directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer y se promueva en todos los estados miembros.14 En 1991 el Comité de Ministros del Consejo Europeo, aprueba una resolución demandando la eliminación del sexismo en el lenguaje recomendando emplear un lenguaje no sexista en textos jurídicos, en la administración pública, en los medios de comunicación y en la educación. En el año 2000, la Comisión de Derechos de la Mujer de la Unión Europea, propone utilizar un lenguaje no sexista. En 2008 el Parlamento Europeo aprueba un informe sobre lenguaje no sexista en el trabajo.¹¹

El lenguaje influye en la formación del pensamiento de las personas, lo que las lleva a éstas a construirse esquemas mentales, estereotipos y conceptos que dan forma a la sociedad en la que vivimos, por lo que la utilización de un lenguaje invisibilizando a una parte de la población resulta sexista y discriminatorio.

Como se apuntó en el I Plan De igualdad: "Así pues, el lenguaje en nuestra comunidad universitaria, debería transmitir ideas de equilibrio e igualdad entre las mujeres y los hombres que la conforman. Para ello ponemos a su disposición diferentes guías existentes en diversas Universidades Españolas. En la web se difunden las guías y recopilatorios de recursos sobre lenguaje no sexista de las universidades de Lleida, Murcia, Granada y UPM."

En el I Plan de Igualdad, se incluyeron estas acciones, y aunque algunos documentos han mejorado, sigue utilizándose la coletilla del genérico masculino y no nombrando en femenino a algunas mujeres en el tratamiento de comunicaciones internas. Si bien, esto no solo ocurre en la UVa, sino que es extrapolable a la mayoría de universidades de nuestro país.

Respecto al lenguaje, hay opiniones diversas entre las personas entrevistadas, desde la opinión de que no hay que tocar nada PE6M "Creo que como está es suficiente", a la percepción de complejidad en su modificación PE5H "Respecto al lenguaje inclusivo a veces resulta un poco complicado". Quienes reconocen su importancia, pero en una justa medida PE8H "Yo percibo que se está haciendo un esfuerzo muy importante a nivel de los órganos

¹¹ González, M. C., & Delgado de Smith, Y. (2016). Lenguaje no sexista: Una apuesta por la visibilización de las mujeres. *Comunidad y Salud*, 14(2), 86-95.

de gobierno de la Universidad por utilizar un lenguaje inclusivo". "¡Tenemos que ser conscientes del lenguaje, pero estamos siempre tan saturados!". PE10M "El lenguaje es cada vez más inclusivo". "Cuando se puede utilizar el genérico se debe utilizar, pero sin llegar a obsesionarnos". "En las cosas que se están haciendo nuevas se está revisando. Si se está teniendo cuidado".

Hay personas entrevistadas, que, tras el I Plan, consideran que ha de revisarse PE7M "El lenguaje debería revisarse" "Se utiliza un lenguaje supercarca. La secretaria/ El director." "No hace falta repetir el/la en el caso de que se sepa el género de la persona" "El uso de genéricos es posible". Respecto al lenguaje inclusivo, tal y como apuntan diversas personas entrevistadas PE4M "Añadir la coletilla es de acuerdo a la RAE pero es una forma de no cambiar nada." y siguiendo la línea comenzada tras el primer Plan de Igualdad: la UVA ha de materializar su compromiso con la Igualdad también a través del lenguaje inclusivo, entendido no sólo como medio de comunicar sino también de representar la realidad social, ya que además constituye un elemento importante para el desarrollo de la igualdad de género. La Universidad, por su papel educativo, socializador y de referente social, constituye un espacio central de actuación en el empleo del lenguaje.

PE11M "Creo que se han de revisar todos los textos". "Ha habido instrucciones al respecto, pero es un ejemplo de que la estructura es tan pesada de mover que no se ha conseguido". "Es bien fácil, eso no requiere fondos para su aplicación". "Es cambiar un modelo".

CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA. DIFUSIÓN INTERNA DEL PLAN DE IGUALDAD

La comunicación igualitaria otorga relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evita también el uso de imágenes que pueden afectar a la dignidad de hombres o mujeres o que transmitan estereotipos sexistas. Los canales de comunicación interna de la organización son:

- Reuniones
- Correo Electrónico
- Página web

Es evidente que la Universidad maneja una cantidad de información y comunicaciones, y en ocasiones el uso continuado del Correo electrónico puede provocar un efecto de saturación, como lo explica la PE1H "Utilizamos en exceso el correo electrónico y eso provoca que haya gente que no los lea".

Por tanto, y para las comunicaciones internas respecto a temas de Igualdad, es recomendable explorar otras formas de comunicación, tipo creación de redes sociales específicas de igualdad, y aludir al género de la persona a la que vaya destinada la comunicación.

DIFUSIÓN EXTERNA DEL PLAN DE IGUALDAD

Las relaciones exteriores de la UVa y la repercusión de una comunicación que transmita el valor de la igualdad y el compromiso de la UVa con la misma, requieren una labor de comunicación proactiva, por la que sus valores y actuaciones puedan comunicarse a todas las entidades y empresas con las que se relaciona.

CONCLUSIONES

El Portal de Transparencia web, en sus apartados de información estadística y de Recursos Humanos, aporta información sobre diversas cuestiones de personal, que aparecen con la desagregación de género, pero no en todas sus estadísticas. En el I Plan de Igualdad, se adoptó y realizó una medida al respecto; *Elaboración y difusión de todas las estadísticas de la UVa desagregadas por sexo*.

Se recomienda, siguiendo la referencia normativa al respecto, la evaluación del I Plan y con el fin de ir comprobando si se reducen posibles brechas de género, que las Unidades y Servicios que publiquen estadísticas, aporten dicha desagregación. Respecto al lenguaje, cabe destacar que en el I Plan se establecieron medidas al respecto:

- Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad
- Modificación de las convocatorias de la UVa teniendo en cuenta el impacto de género, adecuándose a la meta de la igualdad de género y utilizando un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres.
- Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género. Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa y programar actos de difusión entre los colectivos de la UVa.

- Elaboración de un decálogo para promover una imagen de la UVa equilibrada por sexos en las diversas representaciones institucionales, actos protocolarios, etc., y difundir a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa.
- Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de organización desde la perspectiva de género.
- Se recomienda un manual específico de uso de textos escritos e imágenes para la documentación de la UVa que inste a las distintas estructuras a seguir esas normas de estilo inclusivo y la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en organización.

Revisada la documentación, se recomienda que las personas que deban redactar y revisar los documentos internos y externos de organización reciban formación y apoyo técnico (se adjuntan programas de corrección que pueden testarse) para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto, ya que la difusión de guías del lenguaje y acciones del anterior Plan no han tenido el efecto esperado y en este II Plan no garantizarían los cambios.

En el I Plan de Igualdad, ya se observó la necesidad de comunicar la igualdad de forma efectiva en la web: "la ubicación del Espacio de Igualdad en la UVa impide un óptimo acceso a los contenidos. Por ello se recomienda tanto una mejora en la ubicación de la página dentro de la web general, así como que las acciones de mayor impacto se publiciten tanto en el panel central de la web general de la Uva como en el resto de las redes sociales institucionales." Respecto de esto, el espacio de igualdad de la UVa ha adquirido mayor protagonismo con la creación de una página web propia (www.rsu.uva.es/igualdad) a la cual se le da visibilidad en la portada inicial de la página web de la Universidad.

En cuanto a la Cátedra de Estudios de Género, sería adecuado que la misma se incluyese dentro de la página institucional dedicada a las temáticas de igualdad de la UVa, aunque sea de titularidad propia, para así aunar todos los recursos en igualdad y violencia de género.

8. DIAGNÓSTICO DE LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN. EL COMPROMISO DE LA UVA CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Universidad y el desarrollo de los estudios de género han ido cobrando cada vez mayor importancia, son muchas las universidades que han creado departamentos específicos relacionados con el estudio y la docencia en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La colaboración con estos departamentos, como con las universidades en general, ha estado presente en el desarrollo de las políticas y planes de igualdad de oportunidades. Este tipo de colaboración se centra no sólo en el desarrollo de estudios e investigaciones, sino también en la formación, especialmente en la forma de postgrado de especialización. El desarrollo de esta actividad ha facilitado valiosa información relativa a la realidad social de las mujeres y el aspecto real que la discriminación social por razón de sexo cobra en determinados ámbitos, así como en la incorporación de conocimiento y capacitación en la materia para las personas con estudios superiores.

La inscripción de la universidad española en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) conlleva una modificación del proceso de enseñanza-aprendizaje que, entre otras cuestiones, exige incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los nuevos grados. Sin embargo, la falta de recorrido histórico y el desconocimiento de contenidos, metodologías y materiales específicos, hace muy difícil la incorporación de este principio por parte de un personal docente que, con frecuencia, carece de formación y experiencia en la materia.¹²

Como observan García y Gimeno¹³ el reconocimiento del papel crucial que la Universidad puede y debe desempeñar en la construcción de la igualdad y la prevención de violencia contra las mujeres ya no parece cuestionable, pero llevarlo a la práctica es más difícil de lo que suele suponerse. No basta con que la Universidad no sea sexista, sino que exige contrarrestar influencias que proceden del resto de la sociedad, erradicando un modelo ancestral de relación, que tiende a reproducirse de una generación a la siguiente a través de mecanismos fuertemente arraigados (Díaz-Aguado y Carvajal, 2012), y añadiremos que

¹² Menéndez, M. I. M. (2013). Metodologías de innovación docente: perspectiva de género en Comunicación Audiovisual 1/Methodologies for Teaching Innovation: The Gender Perspective in Audiovisual Communication. *Historia y Comunicación social*, 18, 699-710.

¹³ García, C. C., & Gimeno, M. C. M. (2017). Creencias del amor romántico y violencia de género. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 47-56.

la universidad la conformamos personas con creencias fuertemente interiorizadas y arraigadas en ese modelo ancestral.

Los obstáculos señalados por Asián-Chaves, R., Cabeza Verdugo, F., & Rodríguez Sosa, V. (2015)¹⁴ la escasa formación del profesorado en competencias de género y la insensibilidad ante la discriminación de género, que genera la falta de conciencia de su existencia por parte de docentes y conlleva ignorar los contenidos y formas de medidas de igualdad y la forma de trabajarlos, se han señalado como las causas principales de estos limitados resultados. Si se une la escasez de medios, la falta de referentes y la poca o nula conciencia, incluso el rechazo, por parte del alumnado de las cuestiones de género, se completa un terreno de cultivo poco apropiado para que fructifique la docencia transversal de los temas de género.

En este Eje se revisa la aplicación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, de la UVa, para proponer acciones que faciliten el cumplimiento de recomendaciones y normativas y a su vez incrementen la excelencia de la UVa en innovación docente y Responsabilidad social.

Dada la gravedad e incidencia de los casos de malos tratos, incluimos en este eje un apartado relativo a la aportación de la UVa a la erradicación de la violencia de género.

Los elementos analizados en éste ámbito de estudio son:

CUALITATIVOS

- Referencia normativa.
- Planes de estudio y contenidos docentes con perspectiva de género.
- Existencia de proyectos de investigación sobre igualdad de género.
- Trabajos fin de grado, trabajos fin máster y de las tesis doctorales que se ocupan de los estudios de género y de la no violencia contra las mujeres.
- Convenios UVA en materia de violencia de género.
- Contenidos docentes que aborden la violencia de género.
- Existencia de proyectos de investigación sobre violencia de género.
- Aportaciones entrevistas.

La UVa fue pionera en el diagnóstico de su I Plan de Igualdad, fomentando asimismo la Cátedra de Género, sin embargo y siendo algo común en numerosas universidades españolas, esto no se ha traducido en avances significativos en la docencia con perspectiva de género.

Cabe señalar que desde la UVa se está trabajando en la visibilización de las mujeres en ramas en las que están infrarrepresentadas, no obstante incorporar esa visión de género a

¹⁴ Asián-Chaves, R., Cabeza Verdugo, F., & Rodríguez Sosa, V. (2015). Formación en Género en la Universidad: ¿Materia de asignaturas específicas o de educación transversal? *Revista historia de la educación latinoamericana*, 17 (24), 35-54.

los proyectos académicos requiere un impulso específico que pasa por la formación aplicada a cada ámbito de conocimiento para que el personal docente la valore y disponga de herramientas para su implementación.

REFERENCIAS NORMATIVAS

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En su Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género. "2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación."

Art. 2. Objetivos generales. "Los objetivos generales de la presente ley son los siguientes: k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación".

INVESTIGACIÓN SOBRE GÉNERO EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO)

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y, en particular, al ámbito investigador y universitario.

El conocimiento de la realidad es fundamental para poder adoptar decisiones adecuadas, dirigidas a modificar las condiciones que propician desigualdades. Es, además, una herramienta que permite visibilizar el papel de las mujeres. Es preciso impulsar el conocimiento de la realidad de las mujeres, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en estos ámbitos, favoreciendo con ello la igualdad.

Respecto a la docencia, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Art. 4. Principios y valores del sistema educativo, establece: "Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres."

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género el artículo 4.7. establece que "las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal". Y la LOIEMH, en su artículo 24.2, apartado f) expresa que las Administraciones educativas favorecerán: "El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia".

ESTUDIOS ESPECIALIZADOS DE GÉNERO EN LA UVA

La UVA cuenta entre su PDI con personas expertas en género y personas concienciadas con la necesidad de compromiso con la Responsabilidad Social de la Universidad con la igualdad de género. En su oferta educativa, en el año 2019 se dispuso del título de Especialista Universitario/a en Estudios de Género y Gestión de Políticas de Igualdad.

- Rama del conocimiento: Artes y Humanidades.
- Organizado por la Facultad de Educación de Palencia. Unidad Responsable: Facultad de Educación de Palencia.
- Entidades colaboradoras Ayuntamiento de Valladolid, Comisiones Obreras, Dirección
 General de la Mujer de Castilla y León y Unidad de Igualdad de la Universidad de Valladolid.

El título de especialista pretendía promover la revisión y la actualización científica de los distintos ámbitos de conocimiento y la revisión crítica de los discursos docentes, así como la

de los materiales didácticos. Se realizó en el curso académico 2019/2020.

ASIGNATURAS DE GÉNERO POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y GRADOS

Arte y Humanidades

Grado de Filosofía. Asignatura: 3 OP 1°C 6.0 47066 TEORÍA Y PRAXIS DEL FEMINISMO

Ciencias. NINGUNA.

Ciencias de la Salud

Grado en Enfermería. Asignatura: 2 OB 2°C 6.0 46184 ENFERMERÍA EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Grado en Fisioterapia. Asignatura: 4 OB 1°C 4.5 41426 MÉTODOS ESPECÍFICOS EN FISIOTERAPIA UROGINECOLÓGICA Y OBSTÉTRICA.

Grado en Medicina. Asignatura: 4 OB AN 9.0 46294 OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA

Ciencias Sociales y jurídicas

Grado en Antropología Social y Cultural. Asignatura: 1 B 1°C 6.0 47684 GÉNERO E IDENTIDADES

Grado en Educación Infantil. Asignatura: 1 B 2°C 6.0 40156 EDUCACIÓN PARA LA PAZ Y LA IGUALDAD

Grado en Educación Primaria. Asignatura: 1 B 1°C 6.0 40473 EDUCACIÓN PARA LA PAZ Y LA IGUALDAD

Grado en Educación Social. Asignatura: 3 OB 2°C 6.0 40375 FORMACIÓN CONTINUA E IGUALDAD DE

OPORTUNIDADES / 4 OP 1°C 6.0 40445 GÉNERO Y EDUCACIÓN EN IGUALDAD / 4 OP 1°C 6.0 40453 LAS

MUJERES EN LA HISTORIA DEL ARTE

Grado en Publicidad y Relaciones Públicas. Asignatura:4 OP 1°C 3.0 42883 PUBLICIDAD E IGUALDAD

Ingeniería y Arquitectura: ninguna

En la actualidad, en la UVa hay 9 grados con asignaturas de género, una por grado, algunas de ellas optativas. En las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura no las hay.

Hay 3 asignaturas de género en la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud, y desconocemos si hay asignaturas que aborden la perspectiva de género en un área en la que ya hay numerosos estudios y libros de divulgación médica que aportan evidencias sobre la necesidad de la inclusión de las diferencias de género en el diseño y análisis de estudios sobre patologías y tratamientos. También se cuenta con materiales didácticos para incluir la perspectiva de género en todas las ramas de conocimiento.

Según las personas entrevistadas, hay desconocimiento respecto a la forma de conocer y aplicar la perspectiva de género a la docencia: PE3M "Hacer normativa para meter el género dentro de la docencia iría en contra de la libertad de cátedra". PE4M "Para que se incluya la perspectiva de género hay que hacer algo formativo" PE11M "Hay titulaciones o ramas del conocimiento que lo han incorporado de una forma más naturalizada desde hace tiempo por ejemplo educación, en otras ramas no se han hecho asignaturas específicas, pero sí hay proyectos de innovación docente que están tratando de incorporar estos aspectos".

En esa línea, según PE8H "Hay muchos aspectos de los que ni nos damos cuenta, y que podríamos estar haciendo las cosas peor de lo que podríamos hacer si tuviésemos conocimientos en ese sentido".

En investigación, para PE10M "En las áreas en que hay menos mujeres, hay que visibilizar a las investigadoras, en la Universidad y en la sociedad". Para PE11M "En las ramas científicas se está haciendo mucho esfuerzo en el tema de visibilización de las mujeres, pero todavía están en la primera fase, todavía no han incorporado esa visión a los proyectos académicos en los planes de estudio. Hay que facilitar e impulsarlo dentro de la Universidad." PE7M "La gente que está trabajando en TFG y TFM, podría potenciarse la inclusión de la temática de igualdad y con premios, para que el alumnado vea que la inclusión de la perspectiva de género tiene sentido".

COMPROMISO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La UVa cuenta con varios convenios en vigor con las administraciones regionales y municipales entre los que destacan:

- Convenio con la Consejería de Educación, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y las Universidades de Castilla y León para la implementación de un procedimiento excepcional de cambio de realización de estudios oficiales de grado para supuestos de violencia de género (2013).
- Convenio con la Consejería de Educación, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y las Universidades de Castilla y León para la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género (2017).
- Convenio con la Consejería de Educación y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades para la implantación del procedimiento de detección de situaciones de violencia de género y la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad y violencia de género (2018).
- Convenio con el Ayuntamiento de Valladolid para el desarrollo de actividades para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y fortalecer el sistema de prevención y protección de las víctimas de violencia de género (2017)

El compromiso de la UVa con la violencia de género, establece también la protección de víctimas de violencia en el alumnado con el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Art. 8. Derechos específicos de los estudiantes de grado. Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos: c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la

universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Dado que la UVa dispone de convenios específicos sobre violencia de género, se recomienda trabajar en ese ámbito en colaboración de las entidades públicas y privadas que se ocupan de esta temática. Una de las propuestas de la UNESCO para lograr la igualdad de género en educación es la de eliminar los estereotipos de género en los materiales pedagógicos. Supone incorporar la perspectiva de género en la docencia, facilitando generar mujeres líderes en las disciplinas masculinizadas, y la valoración del impacto de género en la transferencia del conocimiento en todos los ámbitos académicos.

La formación docente en igualdad de género, así como cambios en los planes de estudio para abordar esta problemática y crear una cultura no violenta desde la educación, pueden ser útiles para combatir la violencia de género, apunta el informe, que también señala que es necesario formar a las familias en este aspecto. La UNESCO destaca el proyecto *Lights4Violence* como una buena práctica de programa educativo contra la violencia de género en las escuelas. Desarrollada en 2017 por un grupo de universidades en Italia, Polonia, Portugal, Rumanía, España y Reino Unido, la iniciativa busca prevenir la violencia de género entre los adolescentes mediante el desarrollo de competencias de comunicación y resolución de conflictos, el manejo de la ira y la no violencia.

CONCLUSIONES

la normativa internacional, europea y estatal insta a las universidades a incluir la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado., La UVa tiene en cuenta dichas consideraciones y trabaja por ello, sin embargo, como en la mayoría de universidades, es uno de los ámbitos en el que el desarrollo de la perspectiva de género es más escaso. Iniciativas novedosas como la edición de guías didácticas con perspectiva de género o el documento marco elaborado por la Agencia de Evaluación Catalana con pautas y recomendaciones para evaluar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en los estudios de grado, sea cual fuere el área de conocimiento, comenzando a aplicarlo en sus procesos de evaluación de estudios universitarios, para considerar la perspectiva de género como requisito de calidad en los procesos de acreditación de estudios.

Firmado por la Comisión Negociadora:	
Fdo. Representante de la Universidad.	Fdo. Representación Legal de la Plantilla.

ANEXOS

ANEXO 1: DOCUMENTACIÓN UVA

ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/l.1.-Estatutos-de-la-Universidad-de-Valladolid.pdf

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID POR EL QUE SE APRUEBA EL RÉGIMEN DE DESARROLLO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA LAS DIFERENTES FORMAS DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/III.5.-Regimen-desarrollo-politica-institucional-diferentes-formas-acoso.pdf

REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA JORNADA, EL HORARIO, LAS VACACIONES, LOS PERMISOS Y LAS LICENCIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/V.8.-Reglamento-Jornada-Horario-Vacaciones-Permisos-y-Licencias-PAS.pdf

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ANTE RIESGOS LABORALES:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/III.4.-Protocolo-Proteccion-Maternidad-ante-riesgos-laborales.pdf

RÉGIMEN DE DESARROLLO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA LAS DIFERENTES FORMAS DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/III.5.-Regimen-desarrollo-politica-institucional-diferentes-formas-acoso.pdf

Il Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León:

https://secretariageneral.uva.es/ documentos/IV.21.-II-Convenio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf

ANEXO 2: DOCUMENTACIÓN CONSULTADA:

WEB UVa

CONVENIOS PAS Y PDI

REGLAMENTO UVA

NORMATIVA GUARDERÍA

INFORME EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD

FORMACIÓN

Planes de Formación UVA de PAS y PDI

Documentación de actividades de género.

El resumen del curso anterior, las líneas de actuación 2019, 2020 y previstas 2021.