



Universidad de Valladolid

II Plan de Igualdad Universidad de Valladolid

2021-2025

UVA



Universidad de Valladolid

Diagnóstico

II Plan de Igualdad
Universidad de Valladolid
2021-2025

UVA

Firmado por **la Comisión Negociadora**: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IGUALDAD
2021 DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Fdo. Representación de la Universidad
Plantilla

Representación Legal de la

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONCEPTO, METODOLOGÍA Y PROCESO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	8
3. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD	11
4. EL ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
5. ESTRUCTURA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	14
6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RELACIONES LABORALES UVA	17
6.1 Características 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 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas.....	61
6.2.1 El acceso y promoción del Personal de Administración y servicios. PAS/PI ..	61
6.2.2 Acceso y promoción PDI/PI, el desarrollo de la carrera docente e investigadora	76
6.3 Formación. 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 Condiciones de trabajo. PAS, PDI, PI	109
6.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. PAS y PDI	122
6.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	130
6.7 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .	136
7. DIAGNÓSTICO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	143
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	154

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 laboral 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 Laboral PDI	41
Ilustración 11. Distribución por género y régimen jurídico del PDI.....	42
Ilustración 12. Distribución por género y categoría profesional 2016, 2019 y 2020.	44
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 formularios 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
Ilustración 25. Imágenes representativas del alumnado en la página web de la UVa.	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

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.
- Envío 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 Igualdad.
- 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.

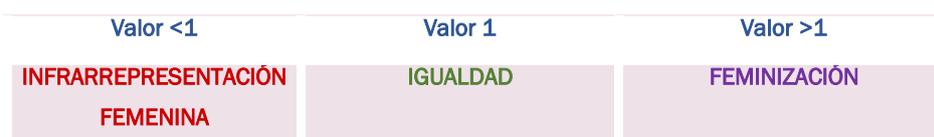
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia o distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis. En nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.

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.



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 anomalía 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
<p>-Distribución por sexo de los Equipos Directivos.</p> <p>PAS.</p> <p>- Distribución por género.</p> <p>- Distribución por género por intervalos de edad.</p> <p>- Distribución por género y por tipo de relación laboral. Evolución.</p> <p>- Distribución por género y categoría laboral. PAS funcionario y PAS laboral.</p> <p>- Distribución por género y niveles. PAS funcionario y PAS laboral.</p> <p>- Distribución por género de la antigüedad.</p> <p>- Distribución por género por nivel de formación.</p> <p>PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PAS</p> <p>PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR. PDI.</p> <p>- Distribución por género. Evolución.</p> <p>- Distribución por género e intervalos de edad.</p> <p>- Distribución por género y régimen jurídico.</p> <p>- Distribución por género y categoría laboral.</p> <p>- Distribución por género y antigüedad.</p> <p>- Evolución de la brecha de género por ramas de conocimiento.</p> <p>- Distribución por género y centro de destino.</p> <p>PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PDI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama • Aportaciones entrevistas

ORGANIGRAMA

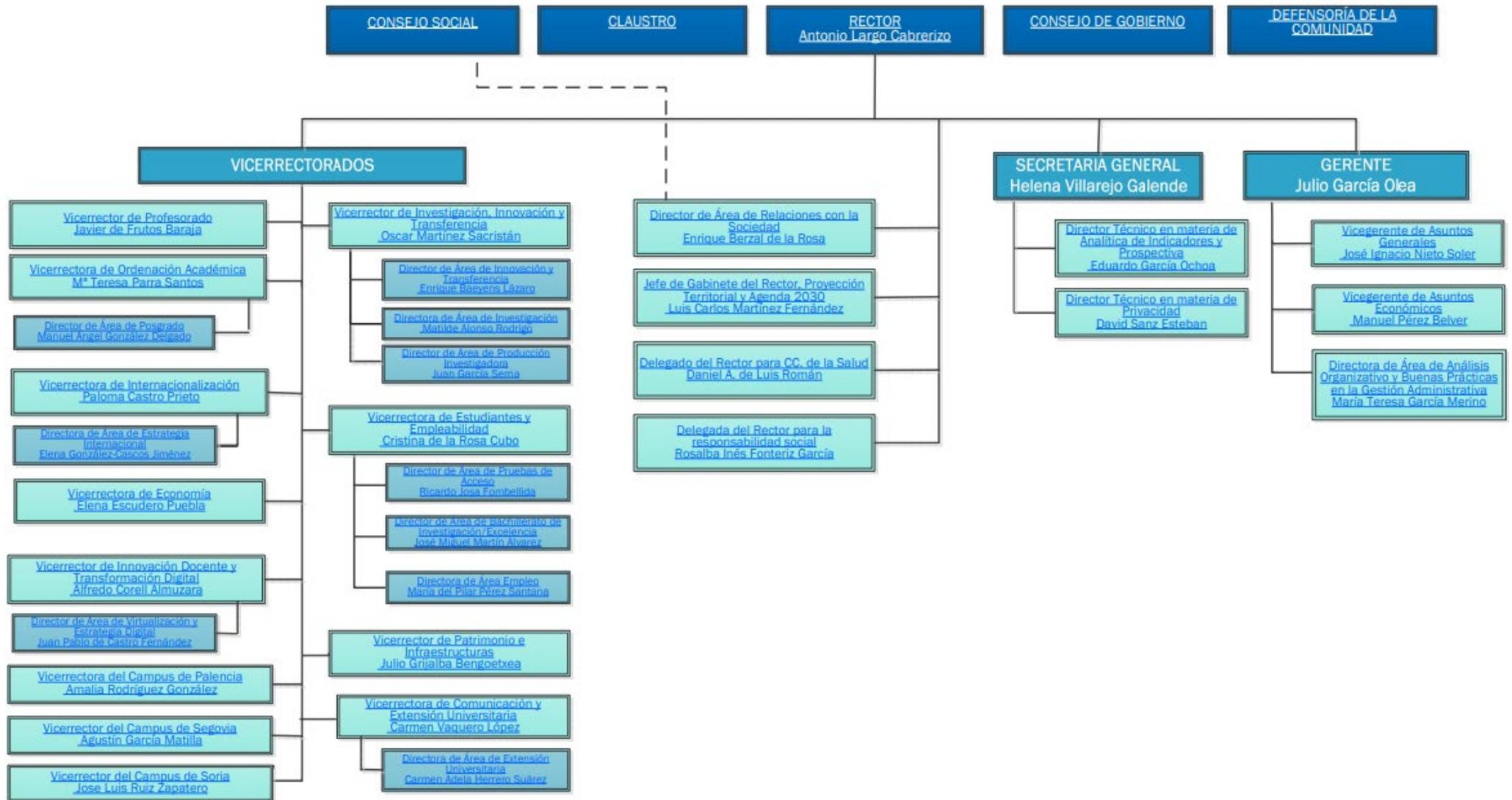


Ilustración 1. Organigrama de la UVa. Datos a 11/02/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

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.

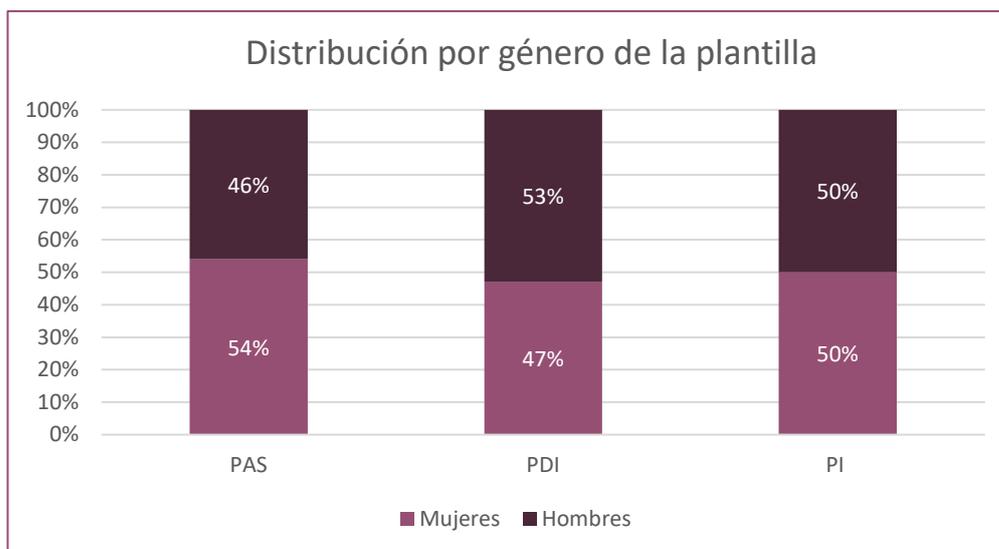


Ilustración 2. Distribución por género de la plantilla. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

6.1.1 Equipos directivos

Datos cuantitativos	Datos cualitativos
<ul style="list-style-type: none"> - Distribución por género del Equipo Rectoral. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aportaciones entrevistas

Son órganos unipersonales: Rector, Vicerrectores/Vicerrectoras, Secretario/Secretaria General, Gerente, Defensor/Defensora 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	Índice de feminización	Brecha de género
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%.

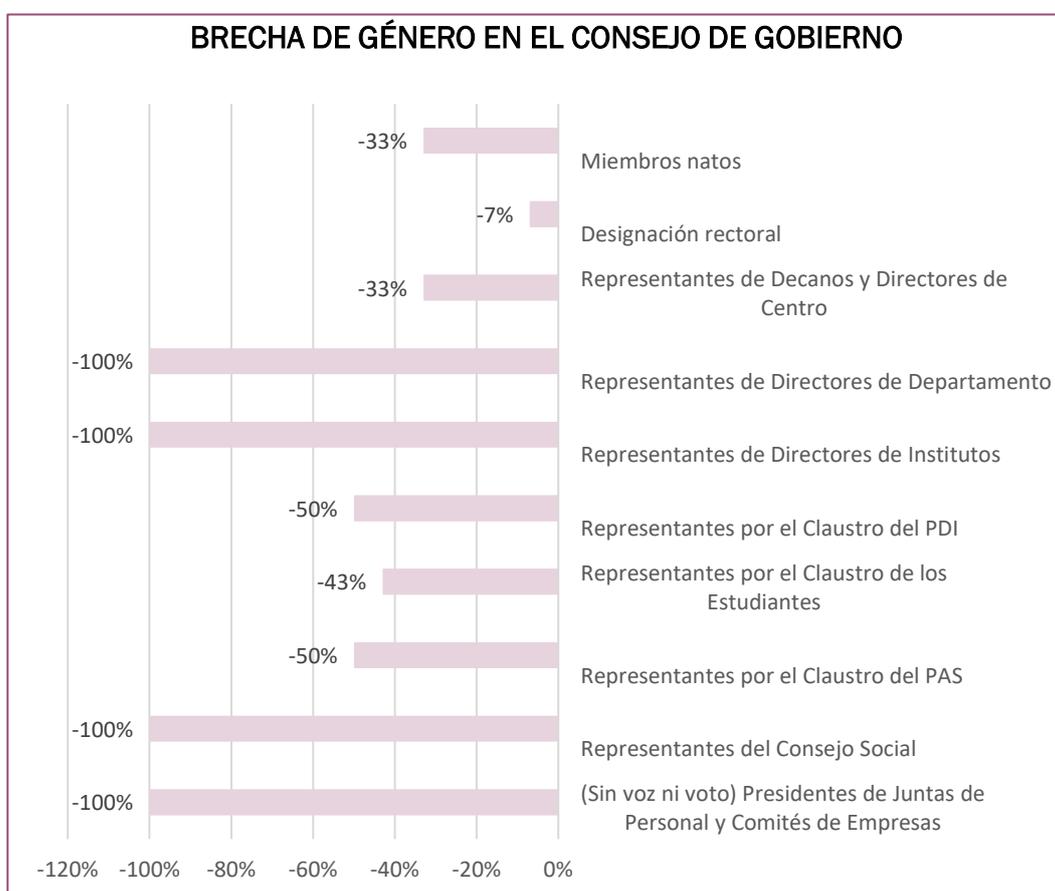


Ilustración 4. Distribución por sexo del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

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
<ul style="list-style-type: none"> -Distribución por género. -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 laboral. - 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. <p>PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO AL CONVENIO PAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. 	<p>Aportaciones Entrevistas</p>

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.

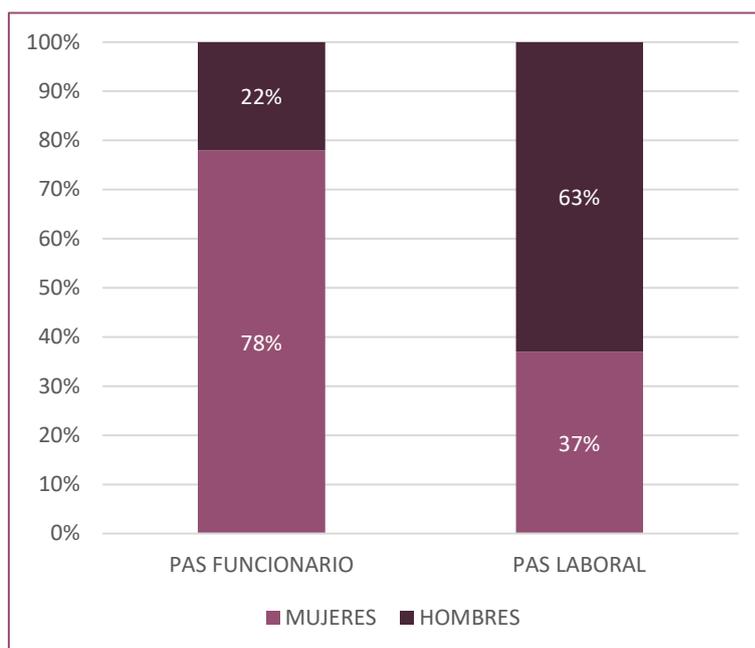


Ilustración 5. Distribución por género y tipo de relación laboral del PAS. Datos 31/12/2020. Fuente: Uva.

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.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL PAS LABORAL. EVOLUCIÓN 2016-2020

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%.

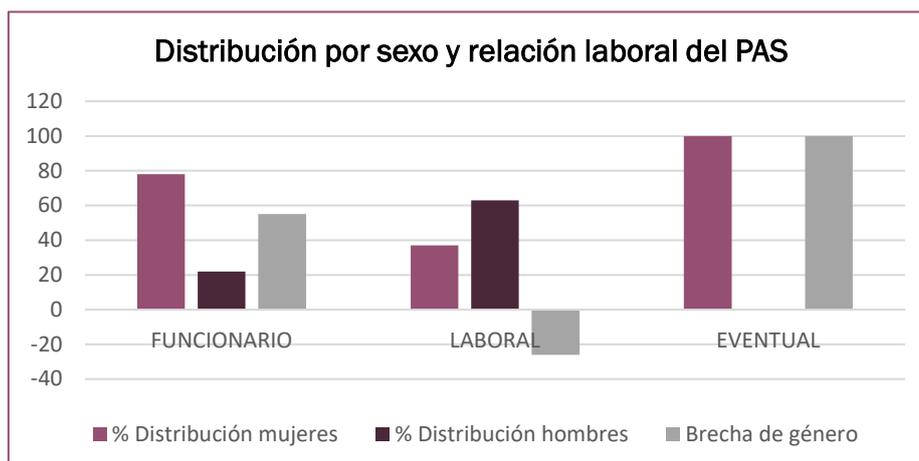


Ilustración 6. Distribución por sexo y relación laboral del PAS. Datos a 31/12/20. Fuente: UVa.

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.

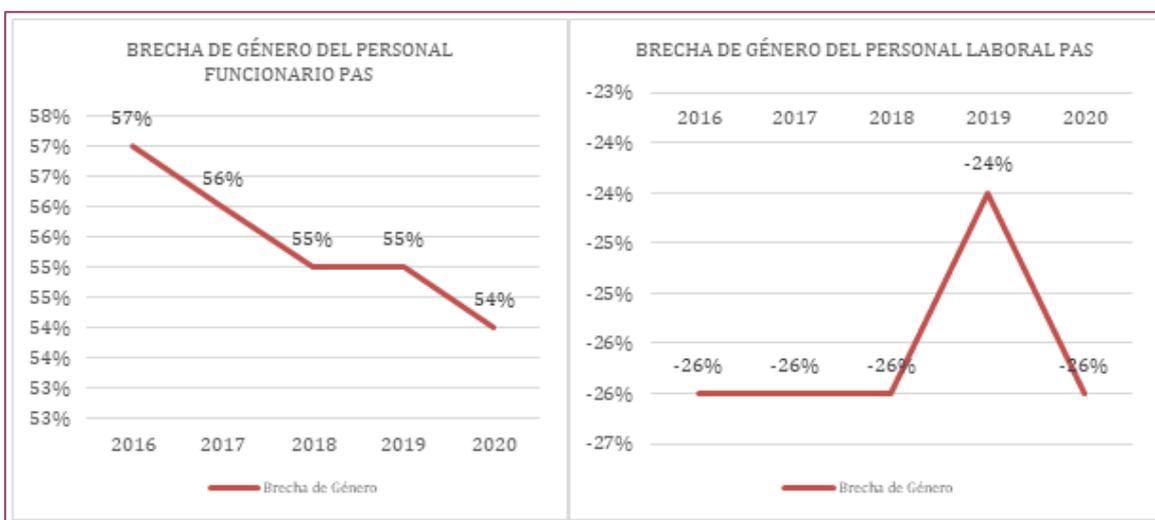


Ilustración 7. Brechas de género del personal funcionario PAS y del personal laboral PAS. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

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 funcional, 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.

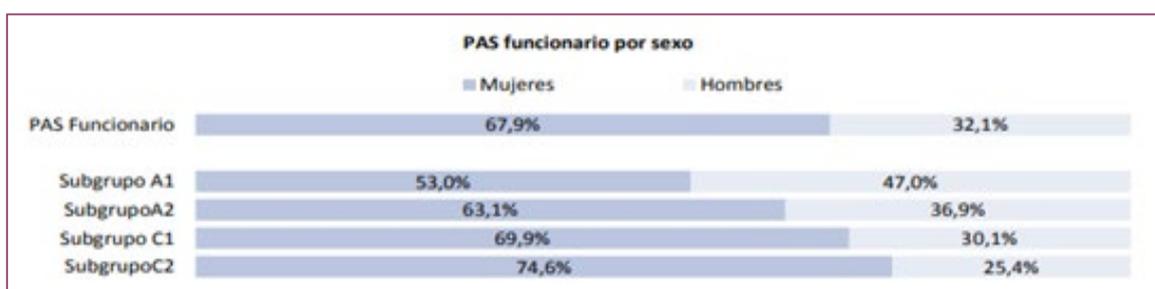


Ilustración 8. PAS funcionario por sexo. Fuente: EPU, Informe del SIIU.

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%
A	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 quedan 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 PI 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 PI 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.C.JORN. 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	% Coconcentración 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%
A	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 PI 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 PI. Convenio PDI

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

Datos cuantitativos	Datos cualitativos
<ul style="list-style-type: none"> - Distribución por género. Evolución. - 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. <p>PERSONAL INVESTIGADOR CONVENIO PDI</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones entrevistas.

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.

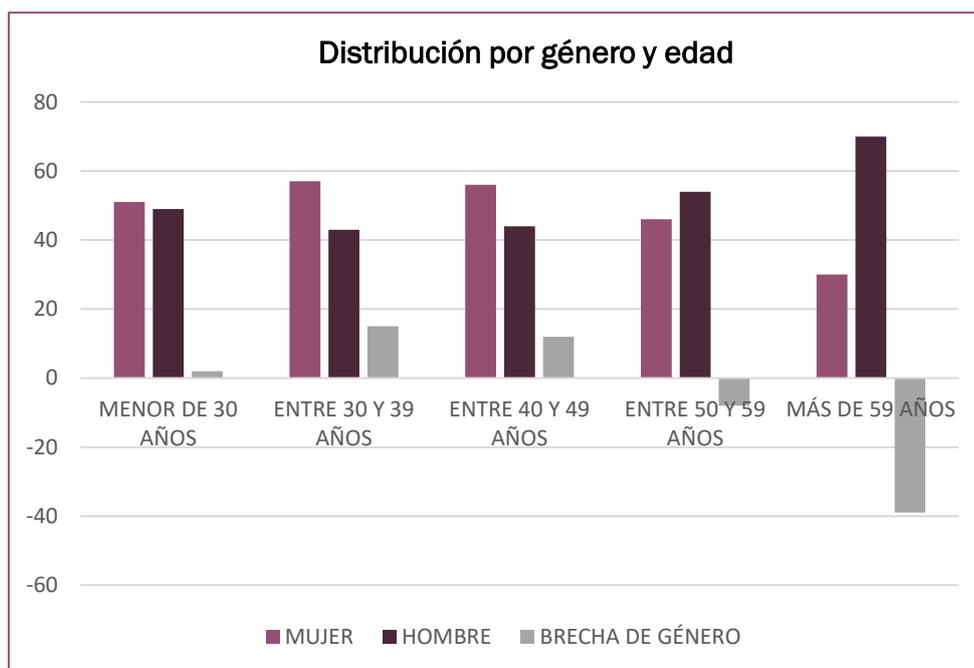


Ilustración 9. Distribución por género e intervalos de edad del PDI.

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.

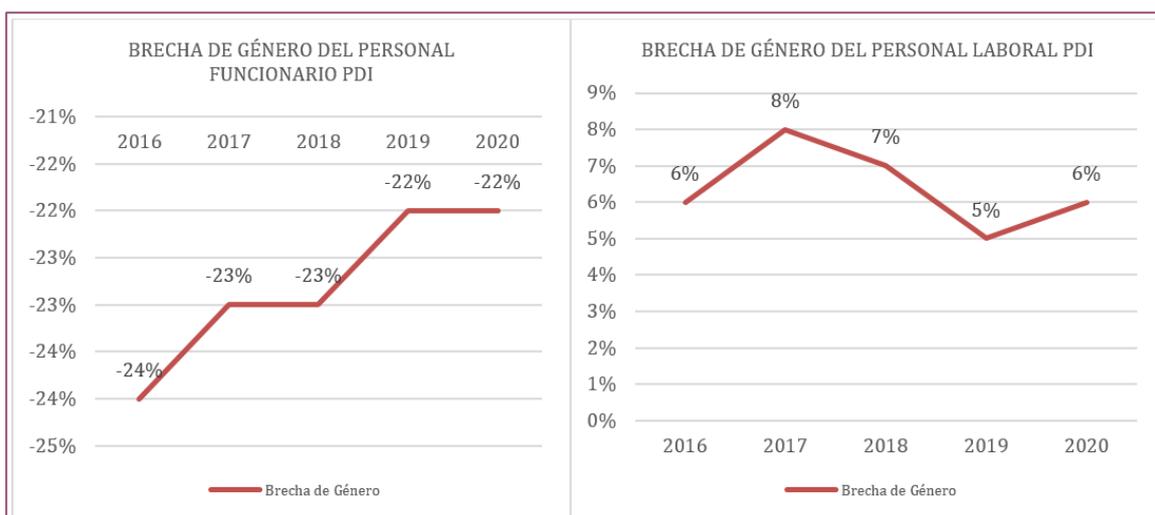


Ilustración 10. Brechas de género del Personal Funcionario PDI y del Personal Laboral PDI. 2016 a 2020. Fuente: UVa.

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.

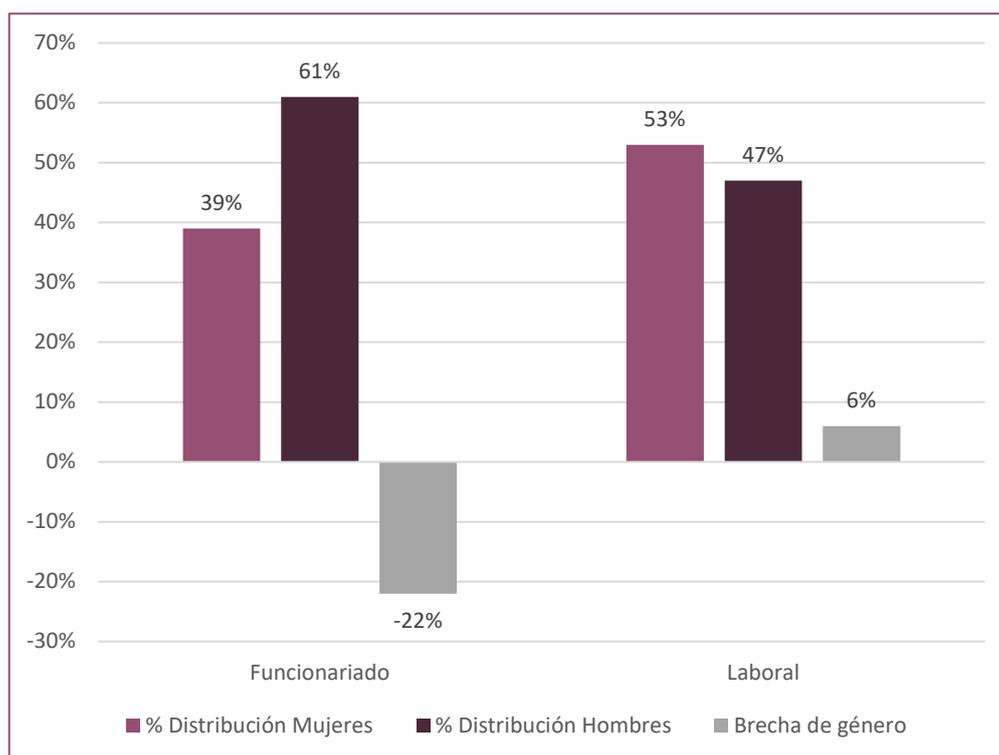


Ilustración 11. Distribución por género y régimen jurídico del PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

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).

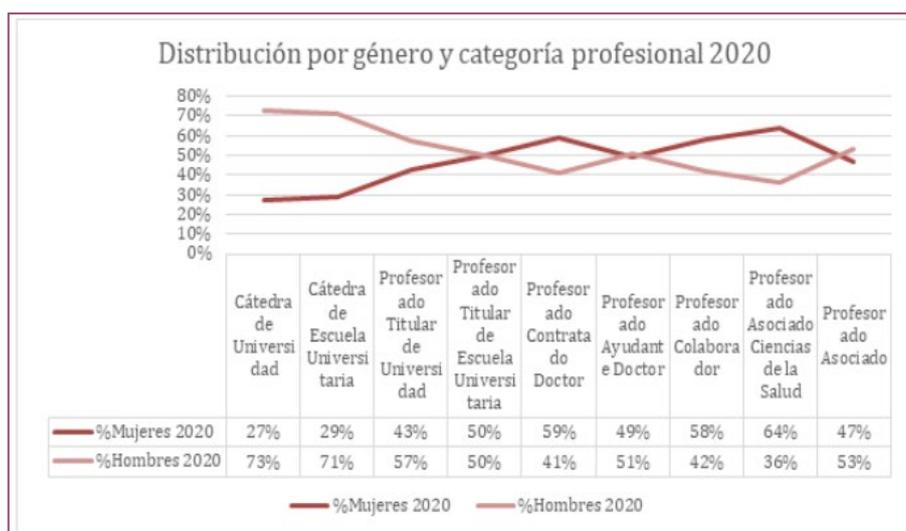
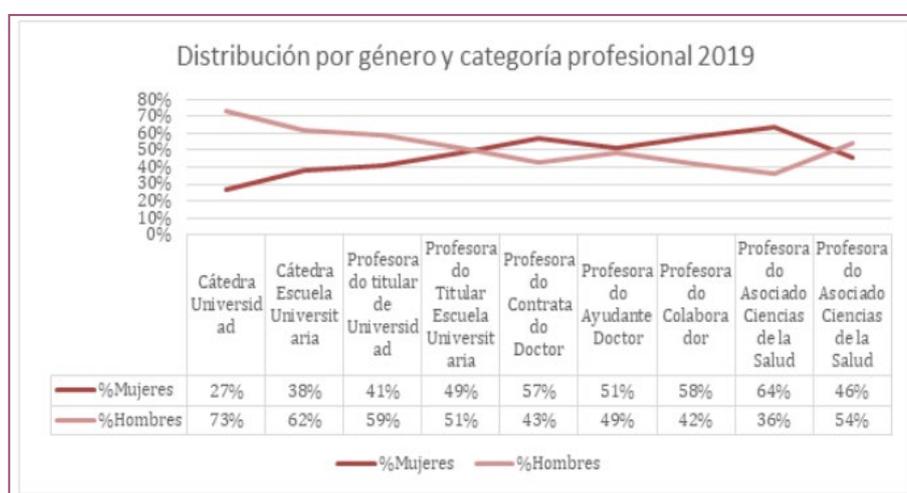
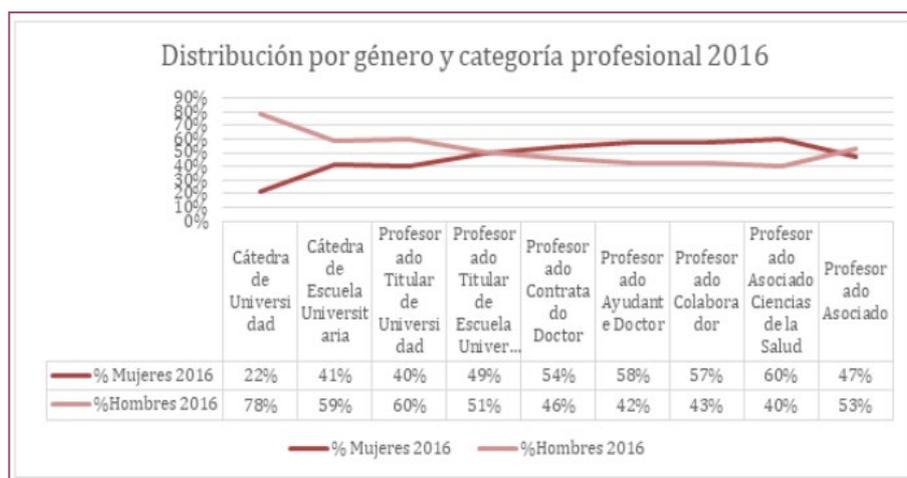


Ilustración 12. Distribución por género y categoría profesional 2016, 2019 y 2020.

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 INGENIERIA INFORMÁTICA (SG)	3	16	19	16%	84%	0%	1%	0,19	-68%
ESCUELA DE INGENIERIA 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 PI 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 PI adscrito al convenio PDI. Datos a 31/12/ 2020. Fuente: UVa.

Las diferencias en cuanto al género son más significativas cuanto 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.C.JORN. 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/A SENIOR 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 INGENIERIAS 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.

EQUIPO DIRECTIVO

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 funcional, 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”.

CONVOCATORIAS	
RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2020, en virtud de la cual se convocan pruebas selectivas, por el turno de Promoción Interna, para el ingreso en la Escala de Técnicos de Gestión.	
Documento/Fichero	
Documento	RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2020, en virtud de la cual se convocan pruebas selectivas, por el turno de Promoción Interna, para el ingreso en la Escala de Técnicos de Gestión.
Documento/Fichero	
Documento	Solicitud.
Documento/Fichero	
Documento	Solicitud.
Documento/Fichero	
Documento	RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2020 por la que se publican las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos.
Documento/Fichero	
Documento	Listas certificadas provisionales.
Documento/Fichero	
Documento	Resolución 27 de enero de 2021 por la cual se elevan a definitivas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos.
Documento/Fichero	
Documento	RR 5 de febrero de 2021 por la que se modifica la composición del Tribunal Calificador
Documento/Fichero	
Documento	RR 9 de febrero de 2021 por la que se amplía el plazo de resolución del proceso selectivo
Documento/Fichero	
Documento	RR 10 de febrero de 2021 por la que se modifica la composición del Tribunal Calificador

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 Oficinos, 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 Oficinos, 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 Oficinos, 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 oficinas 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		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.

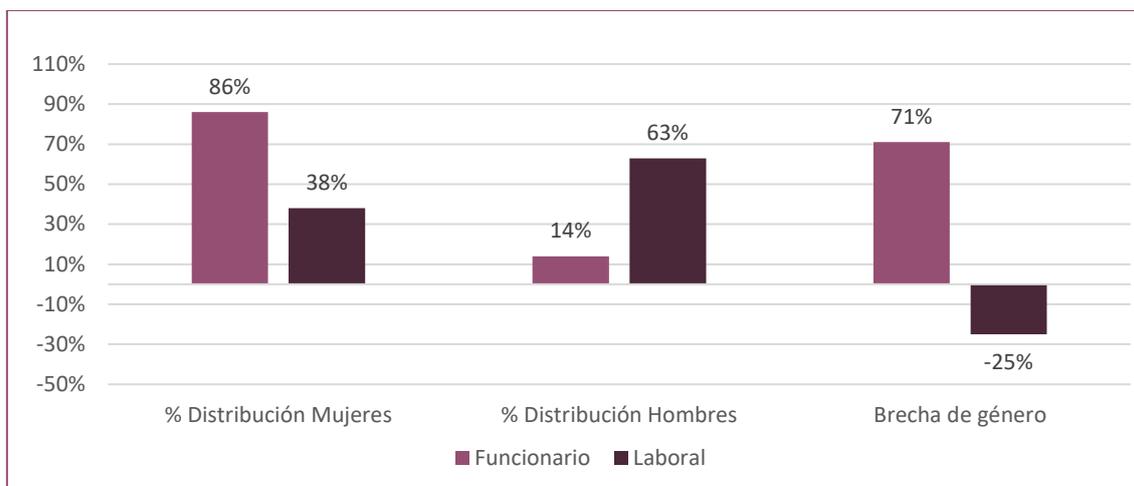


Ilustración 14. Distribución por género de incorporaciones del PAS.

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.**

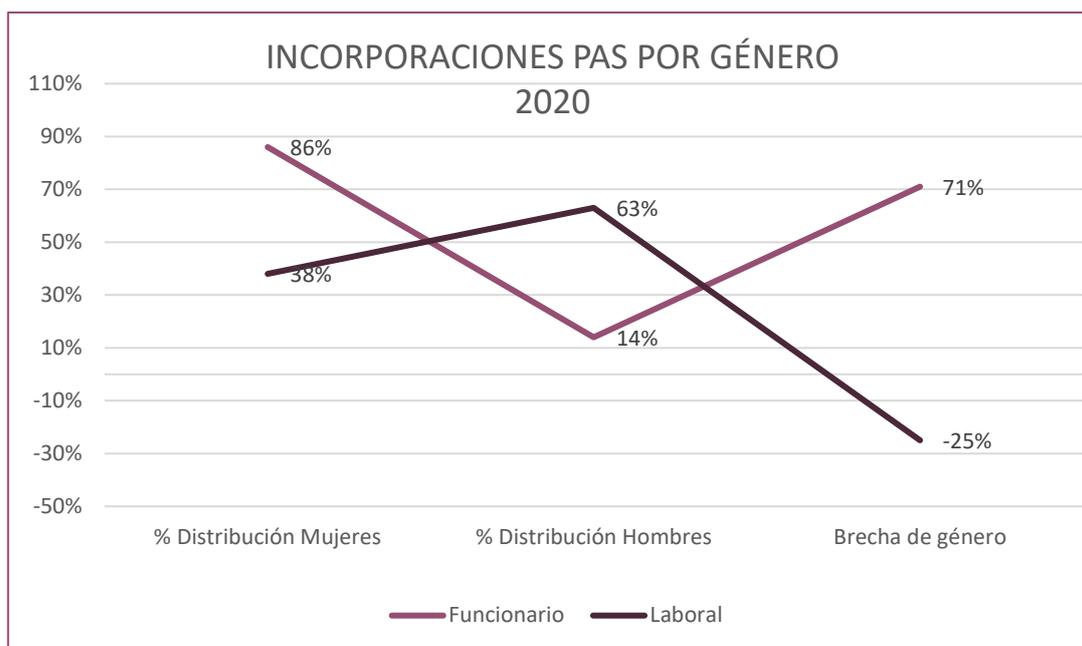


Ilustración 15. Distribución por género de incorporaciones del PAS.

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: UVa.

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. Fuente: 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	% Concentración 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:

<u>DATOS CUANTITATIVOS</u>	<u>DATOS CUALITATIVOS</u>
<p>DATOS DE LOS PROCESOS DE ACCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>DATOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Personal investigador adscrito al Convenio PDI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Distribución por género de ceses. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <ul style="list-style-type: none"> ● 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 catedráticos/as 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.
2. 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 Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, 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 vitae 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 Universidad de Valladolid 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 LABORAL 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%
Total	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.

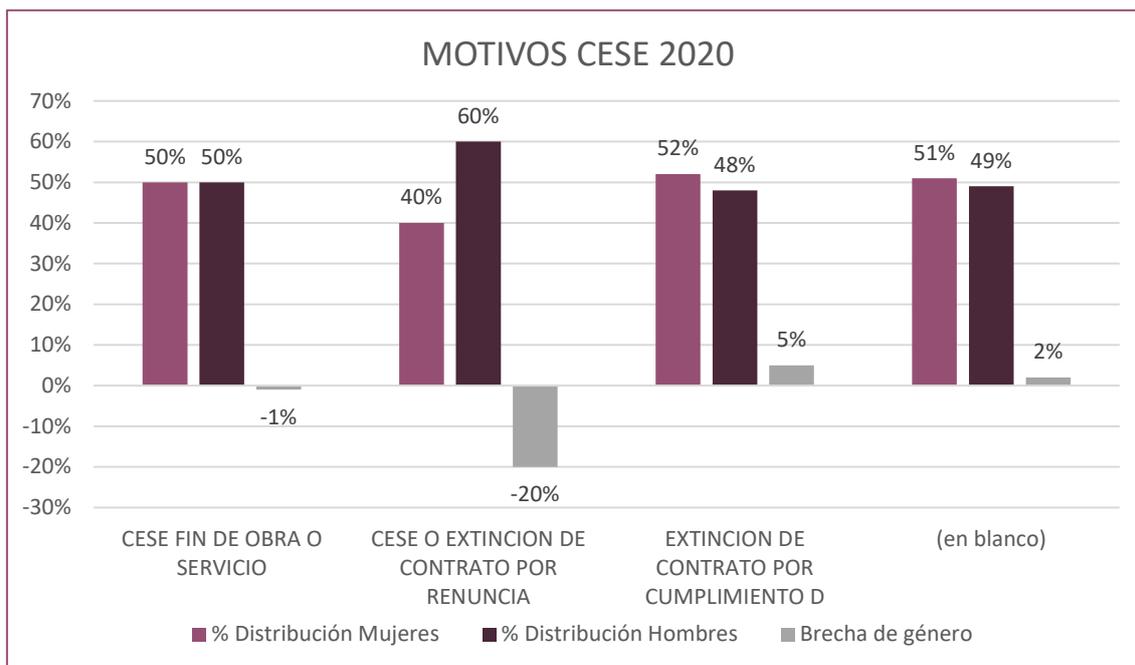


Ilustración 17. Distribución por género de los ceses y transformaciones PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa.

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 especifica 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.
- Méritos en experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica. 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

- Méritos de formación. (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 acreditación para el cuerpo de catedráticos de universidad 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 cumplimiento 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, CATEDRÁTICAS/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	% Concentración Mujeres	% Concentración Hombres	Índice de feminización	Brecha de género	
									2016	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%.

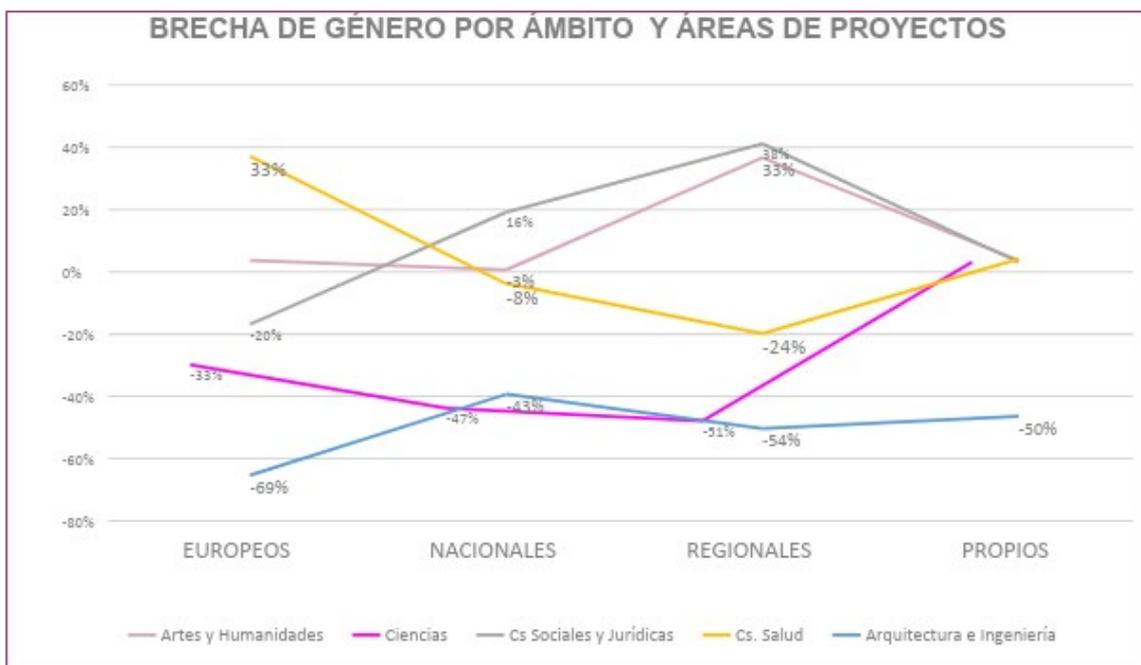


Ilustración 18. Brecha de género por ámbito y áreas de proyectos. Fuente: UVa

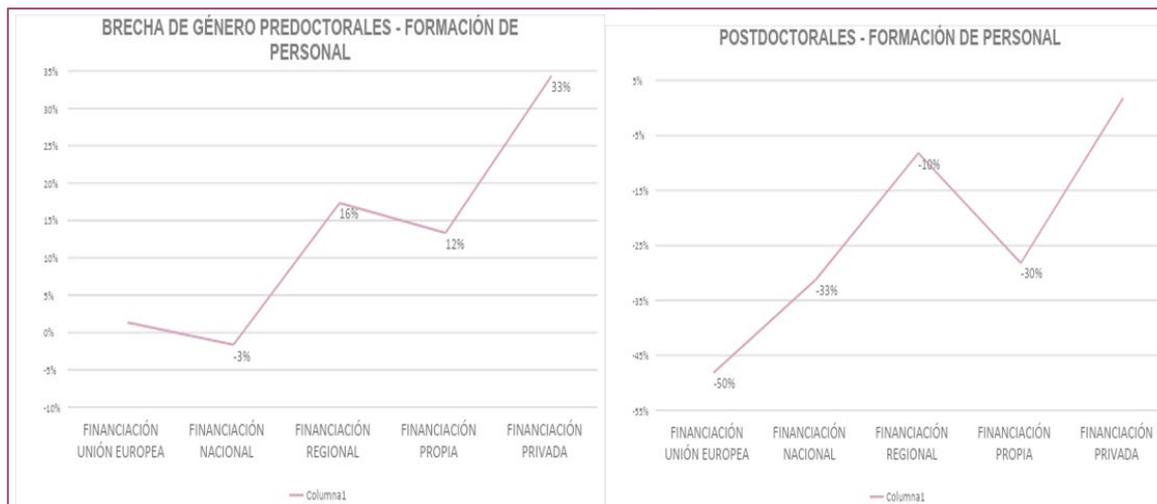


Ilustración 19. Formación de personal. Fuente: UVA

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

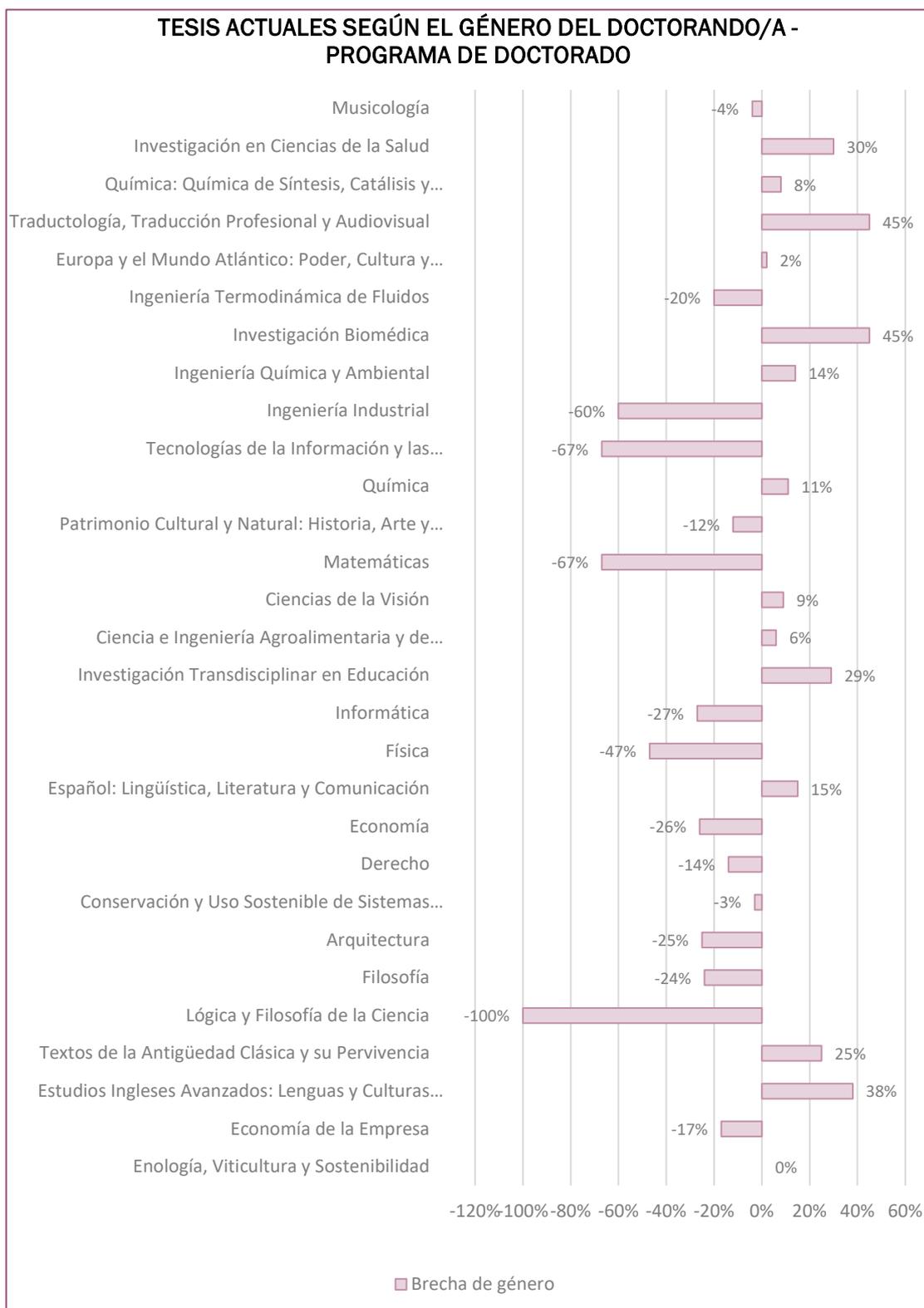


Ilustración 20. Tesis actuales según el género del doctorando/a. Datos a 31/12/2020. Fuente: UVa

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,

K048K50/RP00010, K053K02/RP00006, K060K01/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	% Distribución Hombres	% Concentración 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	DATOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">- Distribución por género de PAS y PDI que han recibido formación en igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none">- 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: 1º. 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 N° 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:

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

INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN”. <i>Online</i> - 1 y 2 de marzo de 2021.	27
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO – <i>Online</i> - De 15 de febrero a 23 de marzo de 2021.	13
	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	DATOS CUALITATIVOS
<p>PAS</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. PI 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.	<ul style="list-style-type: none">• Referencia normativa• Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión <p>Aportaciones entrevistas.</p>

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 funcional 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.

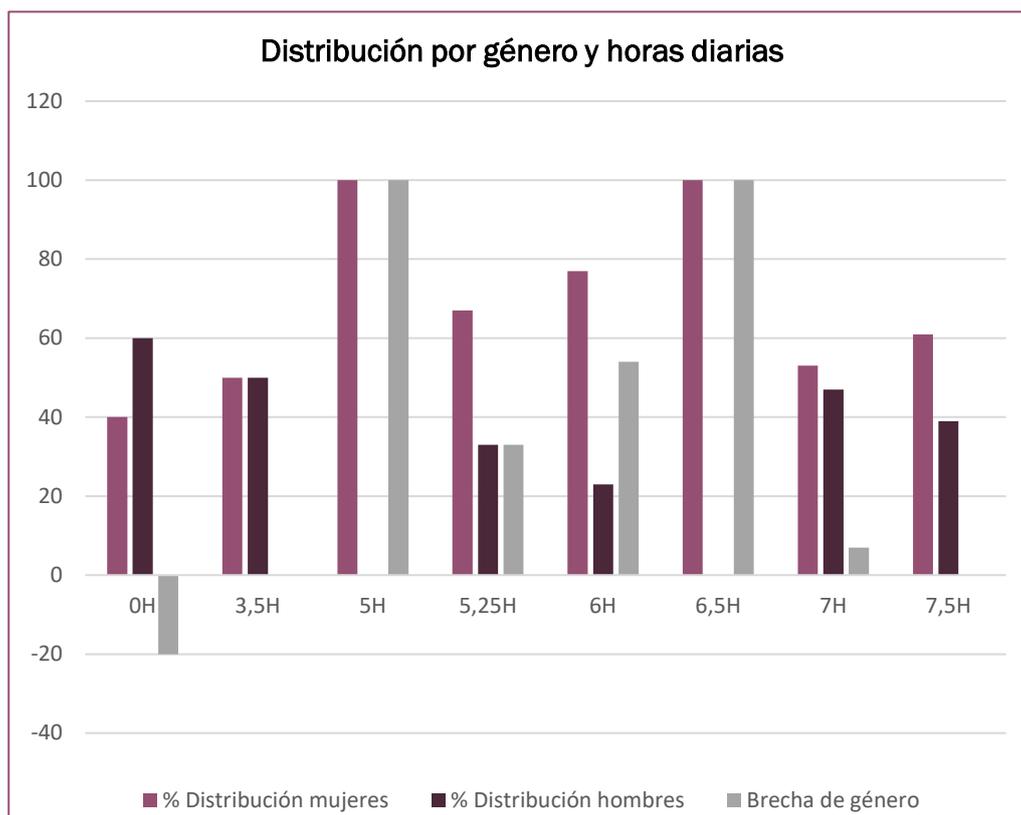


Ilustración 21. Distribución por género y horas diarias de dedicación. PAS. Fuente: UVa.

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.

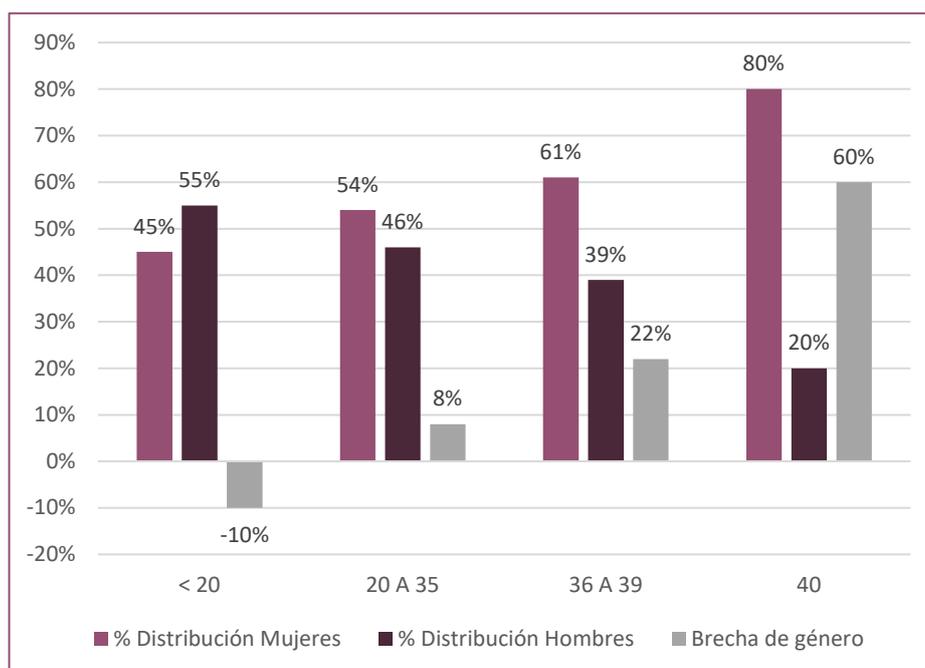


Ilustración 25. Distribución por género y horas semanales de dedicación. Fuente: UVa

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. PI 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 CONTRATACIÓN	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 CC 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.

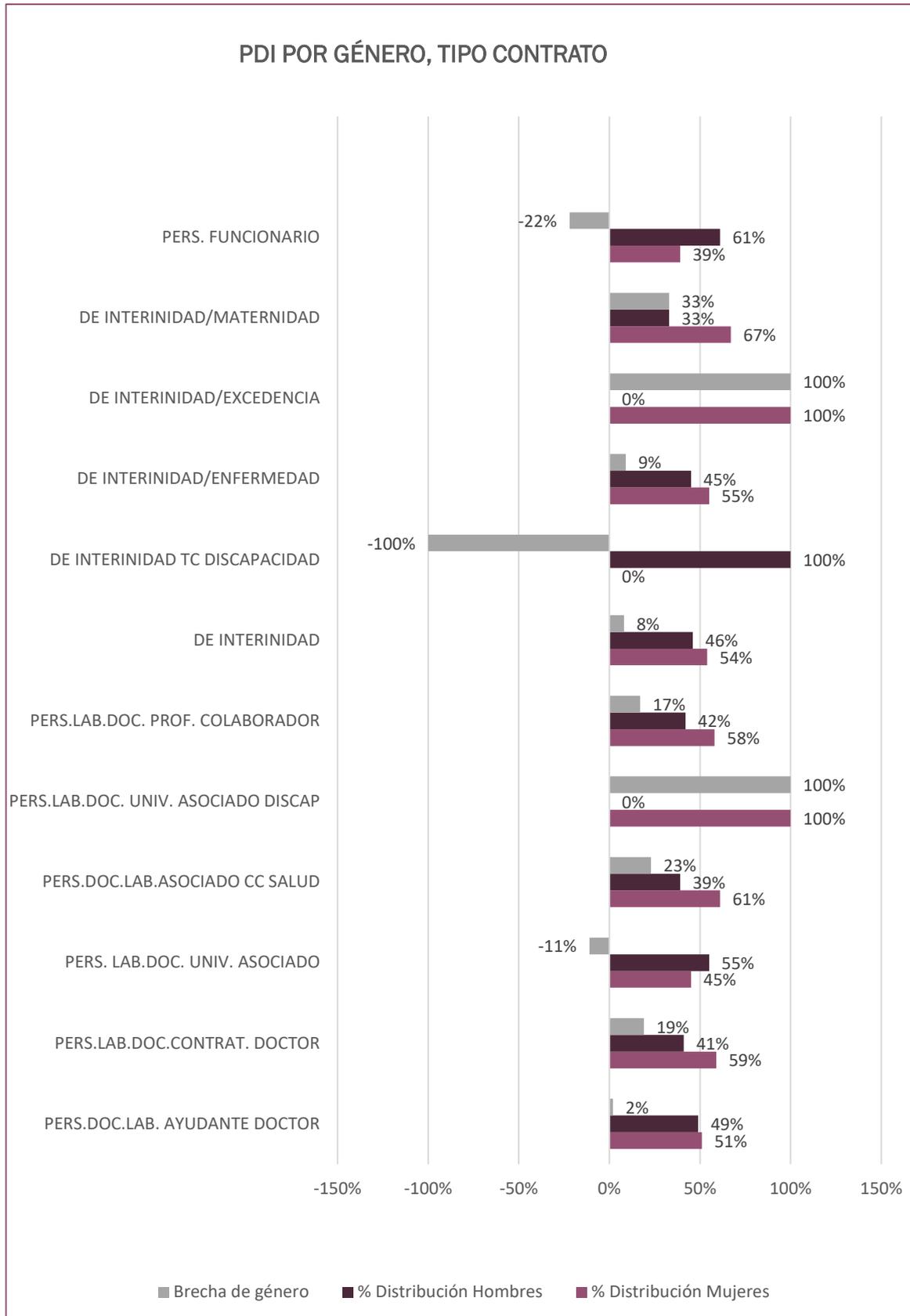


Ilustración 22. Distribución por género y tipo de contratación. PDI

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.C. JORN. 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.

<u>CUANTITATIVOS</u>	<u>CUALITATIVOS</u>
<p>PAS y PDI</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Distribución por género de quienes se acogen a permisos y excedencias.</i> <p>PAS, PDI y PI</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Distribución por género de N° de hijos/hijas y rango edades</i> <p>PAS Y PDI</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Distribución por género de solicitudes de guardería y ayudas para escuelas infantiles.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Medidas implantadas por la UVA para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Guardería y bonos ayuda a guarderías y otros Centros.)</i> - <i>Criterios y canales de comunicación para informar sobre derechos de conciliación.</i> - <i>Aportaciones entrevistas.</i> - <i>Referencia normativa.</i>

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 2º Grado. Distint Loc	1	1	2	50%	50%	1%	1%	1,0	0%
Falle. o Enfer Fam 2º 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

Nº 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. PI 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. PI Convenio PDI. Datos a 31/12/2020. Fuente: Uva.

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. PI 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.

<u>CUANTITATIVOS</u>	<u>CUALITATIVOS</u>
<i>- Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno.</i> PAS <i>- Evolución del porcentaje de mujeres en la máxima categoría. PAS</i> PDI <i>- Evolución del porcentaje de mujeres en la máxima categoría. PDI (Catedráticas).</i>	<i>- Referencia normativa.</i> <i>- Aportación de entrevistas.</i>

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									
Catedras	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 currículum 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 sí, 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 cuentas- “.

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 los 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 tapan 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 M¹⁰., 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.



RSUVa
Universidad de Valladolid

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DE LA UVA
La Delegación del Rector para Responsabilidad Social Universitaria de la UVA coordina los servicios y programas del Secretariado de Asuntos Sociales, Unidad de Igualdad, Oficina de Cooperación Internacional al Desarrollo y la Oficina de gestión del Voluntariado universitario

INICIO QUIÉNES SOMOS CONTACTO SERVICIOS Y PROGRAMAS CONVOCATORIAS ALOJAMIENTOS

Unidad de Igualdad UVa

Equilibremos la balanza educando en Igualdad

UNIDAD DE IGUALDAD

La **Unidad de Igualdad de la UVA** fue creada en junio de 2013 con el fin de contar con un servicio específico encargado de ejecutar la planificación en materia de igualdad y controlar su cumplimiento por el resto de servicios y centros.

Su labor se desempeña a través de **tres grandes principios de actuación**:

- Situaciones de violencia de género en el ámbito universitario.
- Detección de situaciones de acoso sexual y/o por razón de género.

SERVICIO ESPECIALIZADO

La Universidad de Valladolid es una Institución centenaria, pero también una comunidad viva de casi 30.000 personas que no son ajenas a situaciones concretas que requieren respuestas inmediatas para problemáticas específicas, tales como:

- Situaciones de violencia de género en el ámbito universitario.
- Detección de situaciones de acoso sexual y/o por razón de género.

▸ Presentación

▸ Objetivos y funciones

▸ Actividades

▸ Ayudas a víctimas de violencia de género

▸ Contacto

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 coetilla 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/I.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>

II 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.



Universidad de Valladolid

Auditoría Retributiva

II Plan de Igualdad
Universidad de Valladolid
2021-2025

UVA

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	2
1.1 Ámbito internacional	2
1.2 Unión Europea	2
1.3 ORDENAMIENTO ESPAÑOL.....	3
2. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA Uva	6
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PLANTILLAS UVA	15
4. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	17
4.1 PAS laboral.....	17
4.2 PDI laboral	20
4.3 Personal investigador	23
4.4 PDI funcionario	25
4.5 PAS funcionario	30
5. CONCLUSIONES.....	42

1. MARCO LEGAL

1.1 Ámbito internacional

El **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en 1951 aprobó que, al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la obligación a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.

1.2 Unión Europea

La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**.

Y en las directivas comunitarias:

- Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
 - (I) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;
 - (II) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
 - (III) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de

sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;

(IV) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

1.3 Ordenamiento español

Estatuto de los Trabajadores, artículo 28, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, regula el principio de igualdad retributiva por trabajo de igualdad valor.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este último ha configurado en España un sistema de registro retributivo que permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad, es decir, empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará a través de:

- los registros retributivos,
- la auditoría retributiva,
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- el derecho de información de las personas trabajadoras.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La auditoría retributiva o auditoría salarial tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la empresa.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Según el INE la brecha salarial en nuestro país se sitúa en 21,9 puntos.

Cálculo utilizado para la determinación de la brecha salarial en la empresa:

$$\text{Brecha salarial} = (\text{salario hombre} - \text{salario mujer}) / \text{salario hombre} * 100$$

- **Brechas salariales sin ajustar.** Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- **Brechas salariales ajustadas.** Miden la diferencia salarial media entre mujeres y hombres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas del personal (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)

2. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA UVa

La composición de la plantilla de la Universidad de Valladolid está integrada por el siguiente personal:

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (en adelante PDI), de tipo:

- Funcionario
- Laboral

PERSONAL INVESTIGADOR:

- Adscrito al convenio de PDI
- Adscrito al convenio de PAS

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (en adelante PAS), de tipo:

- Funcionario
- Laboral

La presente auditoría analiza la estructura salarial desde la perspectiva de:

- Personal Docente e Investigador, laboral y funcionario.
- Personal Investigador, distinguiendo el convenio al que está vinculado el personal.
- Personal de Administración y Servicios, laboral y funcionario.

La auditoría retributiva de la UVa, se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con lo recogido en la **disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.**

MÉTODO UTILIZADO

Se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020. En aquellos casos que ha habido varias altas de la misma persona, se ha seguido el criterio de tener en consideración únicamente la última contratación.

Personal excluido en la auditoría:

- Profesorado emérito.
- Personal en situación e jubilación parcial.

ESTRUCTURA SALARIAL PAS LABORAL

Resolución de 2 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del **II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León**, con el Código 7800253 (BOCyL núm. 13 de 18 de enero de 2007)

Resolución de 4 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del **Acuerdo de Prórroga del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León**, con Código de Convenio 78000253012002 (BOCyL núm. 120 de 25 de junio de 2013)

TÍTULO XIII. Retribuciones

Artículo 56. – Estructura salarial.

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. – Retribuciones básicas:
 - Salario Base.
2. – Complementos salariales:
 - 2.1. Complementos personales:
 - de antigüedad.
 - transitorio.
 - 2.2. Complementos de puestos de trabajo:
 - de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - de nocturnidad.
 - de dirección o jefatura.
 - de jornada de mañana y tarde.
 - de informática.
 - de plena disponibilidad.
 - de participación en proyectos o tareas excepcionales.
 - 2.3. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:
 - horas extraordinarias.
 - trabajo en sábados, domingos y festivos.

- 2.4. Complemento de especialización del trabajador.
- 2.5. Complemento de turnicidad.
- 2.6. Complemento de convergencia.
- 2.7. Complementos en especie:
 - Casa-habitación.
- 2.8. Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
- 3. - Percepciones no salariales:
 - Indemnizaciones por razón del servicio.
 - Indemnizaciones por traslados.

Artículo 57. – Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 58. – Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo. La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 59. – Antigüedad.

Todo el personal fijo de plantilla percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento personal no absorbible de antigüedad.

2ª El valor del trienio, sin distinción de categorías, para los ejercicios de vigencia del convenio, será el que figura en el Anexo de Retribuciones.

3ª Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo de plantilla. 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.

4ª Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

El personal contratado temporal percibirá los trienios en las mismas condiciones que el personal fijo de plantilla cuando hayan completado un mínimo de tres años de prestación de servicios en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Artículo 60. – Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos.

El reconocimiento de este complemento se limitará a aquellos casos excepcionales en los que medie informe favorable emitido por los órganos competentes. La cuantía del citado complemento para cada grupo retributivo será la fijada en el Anexo de Retribuciones.

Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

A aquellos trabajadores cuyos puestos en la actualidad tienen reconocido el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, se les reconocerá un CPT no absorbible por la misma cuantía de dicho complemento y que mantendrán en tanto permanezcan en el actual puesto de trabajo o se le reconozca el complemento de peligrosidad con arreglo a este artículo.

Artículo 61. – Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas tomando como referencia la cuantía fijada en el Anexo de Retribuciones para el complemento de nocturnidad.

Artículo 62. – Complemento de dirección o jefatura.

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este complemento figurará en las Relaciones de Puestos de Trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del Convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. La cuantía de este complemento será la que figura en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 63. – Complemento de jornada de mañana y tarde.

La realización de la jornada prevista en el artículo 30 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la establecida en el Anexo de retribuciones. Cuando esta jornada este asignada únicamente en determinados periodos del año, este complemento se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Artículo 64. – Complemento de Informática.

Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo de la especialidad de Informática en el Área de Informática y Telecomunicaciones, siendo su cuantía la fijada en el Anexo de Retribuciones.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la asignación de éste complemento a otros puestos susceptibles de aplicación del mismo en los que exista discrepancia.

Artículo 65. – Complemento de especialización del trabajador.

El complemento de especialización del trabajador, denominado sexenio, con los importes que se especifican en el anexo de retribuciones de este convenio, se percibirá por el personal laboral fijo que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Seis años de servicio en la Universidad, computando los servicios prestados en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- b) No haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el periodo de seis años en periodo a computar, con sanción firme.
- c) Haber asistido a un mínimo de 20 horas de formación o reciclaje contempladas en los planes de formación de las universidades. Las universidades garantizarán la oferta de formación necesaria y suficiente.
- d) Los trabajadores que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior perfeccionarán el sexenio a partir del 1 de octubre del año 2008.

Artículo 66. – Complemento de turnicidad.

Artículo 67. – Complemento de convergencia.

Los trabajadores percibirán en concepto de complemento de convergencia las cuantías que se señalan en el anexo de retribuciones del presente convenio.

Artículo 68. – Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 69. – Complemento de plena disponibilidad.

Este complemento retribuye la plena disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos inherentes al puesto de trabajo que le sean requeridos, tales como conductores, seguridad, mantenimiento y otros de permanente atención, siempre que así figure en la Relación de Puestos de Trabajo. Este concepto excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria por horas siempre que no supere el 30% de la jornada normalizada en cómputo semanal o mensual, según tenga establecido con carácter general la Universidad. La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo de retribuciones.

Artículo 70. – Complemento de participación en proyectos o tareas excepcionales.

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria del trabajador en actividades vinculadas a la Universidad, determinadas previamente por el Gerente y asumidas voluntariamente por aquel. El Gerente determinará la cuantía individual que corresponde a cada trabajador, a propuesta del Director del servicio, proyecto o programa respectivo. Semestralmente, el Gerente informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este complemento.

Artículo 71. – Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores serán indemnizados por razón del servicio en los términos de la legislación general aplicable al personal de las Universidades.

Cuando los trabajadores realicen su trabajo habitual en instalaciones universitarias alejadas de la población, siempre que no exista transporte público que se adecue a su horario y la Universidad no les facilite medio de transporte, serán indemnizados, previa autorización individual de la Gerencia, por los gastos de viaje en que incurran.

A efectos de clasificación, todo el personal se considerará incluido en el Grupo 2 y percibirá las cuantías que correspondan a éste.

Los miembros de la Comisión Negociadora y Paritaria y en su caso los asesores serán indemnizados en las mismas cuantías que lo recogido en este artículo para la asistencia a las reuniones de las mismas a las que fueran convocados y en su caso a las preparatorias.

ESTRUCTURA SALARIAL PDI LABORAL

La estructura salarial del PDI Laboral viene determinada por el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, suscrito con fecha 18 de marzo de 2015.

TÍTULO X. Régimen Económico

Artículo 45. Estructura salarial.

1. La estructura salarial a que se refiere este artículo corresponde a las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor básico, profesor contratado doctor permanente, profesor contratado doctor senior, profesor colaborador y profesor asociado.
2. El PDI laboral será remunerado por los conceptos de **salario base, antigüedad, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias**. El salario base, la antigüedad y las retribuciones complementarias serán satisfechas por períodos mensuales, cuyo pago se ordenará dentro del mes de devengo. Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el ordinal cuarto del presente artículo.
3. Se define el salario base mensual, para cada figura contractual mencionada en el artículo 45.1, como la correspondiente cantidad marcada en la tabla del anexo, oportunamente actualizada según el artículo 45.5, dividida entre el número catorce.
4. El PDI contratado percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base mensual y de una mensualidad de la antigüedad y se abonarán en los meses de junio y diciembre.
5. Durante la vigencia del presente convenio el incremento respecto del año anterior será el que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las referencias retributivas consideradas en el Anexo.

Artículo 46. Antigüedad.

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.
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 funcional 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.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán, a partir de ese momento, en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.
4. Para los profesores asociados, habida cuenta de su condición de especialistas de reconocida competencia que llevan a cabo su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, en el cálculo de la antigüedad se computarán los servicios prestados, como PDI y en función de su dedicación en las universidades públicas de Castilla y León. A estos efectos, un año de servicio se computará como un año de antigüedad, independientemente del régimen de dedicación.

Artículo 47. Retribuciones complementarias.

1. A las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los **Complementos Retributivos Autonómicos** establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario.
2. El PDI contratado laboral recibirá aquellas otras retribuciones adicionales que, procedentes de programas de incentivo docente, investigador u otros, le sean aplicables en función de la normativa vigente.
3. Los **complementos por cargos académicos** tendrán la cuantía y condiciones que estén reconocidas para el personal funcionario de los cuerpos docentes.
4. Complementos Personales por Méritos Individuales. De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad a la que pertenezca, el PDI contratado laboral fijo y dedicación a tiempo completo percibirá los siguientes complementos:
 - 4.1. **Complemento específico por méritos docentes**, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad. El PDI Laboral podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo.
 - 4.2. **Complemento de productividad por actividad investigadora**, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora. El PDI Laboral podrá someter la actividad investigadora realizada a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período. Con independencia del

número de tramos reconocidos por la evaluación positiva de la devengará retribución por el primer quinquenio y sexenio en las cuantías que se actividad docente e investigadora, durante la vigencia del presente Convenio sólo se establecen en la Disposición Transitoria cuarta del presente Convenio.

Con relación al art. 47.4 se ha firmado, recientemente, un acuerdo de mejora para la Universidad de Valladolid:

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, de 15 de diciembre de 2020 por el que se aprueba el calendario de pagos acordado por el Comité Intercentros del PDI y la Universidad de Valladolid, en reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del PDI Contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PLANTILLAS UVA

Todo el personal se adscribe a:

- **II Convenio colectivo del personal laboral de Administración y Servicios de las universidades públicas de Castilla y León.**
- **II Convenio colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León.**
- **Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Recoge en el Artículo 25, lo relativo a la Clasificación profesional, estableciendo los grupos retributivos:

GRUPO TITULACIÓN

- I. Titulados Superiores Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente
- II. Titulados de Grado Medio Diplomado, Arquitecto T., Ingeniero T. o equivalente
- III. Técnicos Especialistas Bachiller, Técnico Superior o equivalente
- IV-A. Oficiales Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente
- IV-B. Auxiliares Certificado de escolaridad o equivalente

II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

En el convenio para el personal laboral del colectivo PDI se establece que corresponde a las Universidades la dirección y organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable y sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a los representantes del personal.

La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen puestos de trabajo. La RPT recogerá, de acuerdo con lo establecido por la LOU, los puestos de trabajo correspondientes al PDI con contrato laboral.

Los requisitos mínimos de la estructura de la RPT serán establecidos por la comisión paritaria.

A tales efectos y con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación legal de la previa negociación con la representación del PDI laboral, cada Universidad efectuará, con carácter anual, la propuesta de elaboración y/o modificación de la RPT que afecta al PDI laboral, conforme a unos criterios y modelos de plantillas que serán negociados con el Comité de Empresa o con el Comité Intercentros de cada Universidad.

Una vez negociada dicha RPT del PDI laboral, cada Universidad podrá aprobar una única RPT que agrupe a todo el PDI.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Las universidades facilitarán trimestralmente a las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del convenio razón de las altas, variaciones y bajas de los contratos de trabajo.

La Universidad de Valladolid dispone de la RPT aprobada anualmente.

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

4. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

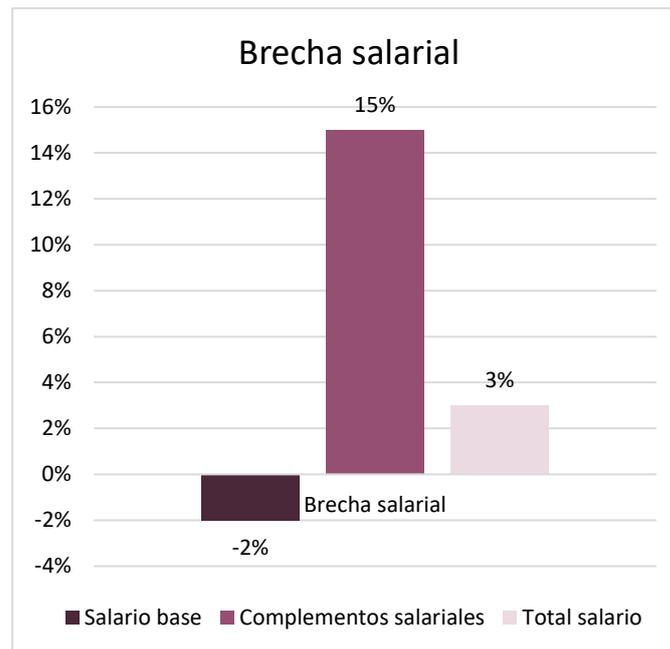
4.1 PAS laboral

El cálculo de la brecha salarial se ha realizado con el promedio de lo efectivamente cobrado, resultando en el promedio de salario base una brecha de un 2%, negativa, puesto que el salario medio de las mujeres es sensiblemente superior al de los hombres, 21.050€ frente a 20.567€. La mediana en salario base es del 0%, lo que confirma la ausencia de brecha salarial en el salario base del personal laboral de PAS.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		-2%	15%	3%
Hombre	385	20.567	10.586	31.154
Mujer	225	21.050	9.020	30.070

Tabla 1. Promedio salario base y complementos salariales PAS laboral.



PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Se han considerado puestos de igual valor para el personal laboral de Administración y Servicios, la clasificación recogida en el segundo convenio colectivo:

- GRUPO I. Titulación Superior, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente
 GRUPO II. Titulación de Grado Medio Diplomatura, Arquitectura T., Ingeniería T. o equivalente
 GRUPO III. Nivel técnicos Especialistas Bachiller, nivel Técnico Superior o equivalente
 GRUPO IV-A. Oficiales Técnico/a, Graduación en Educación Secundaria o equivalente
 GRUPO IV-B. Auxiliares Certificado de escolaridad o equivalente

La clasificación coincide con la misma utilizada en el informe de diagnóstico de igualdad.
 Complementos salariales en el personal laboral de Administración y Servicios:

TRINIENOS	C. CARGO ACADÉMICO
ANTIGÜEDAD CONSOLID.	INDEMNIZACION POR JUBILACION
VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO TRANSPORTE
C. PERSONAL TRANSIT.	INDEMNIZACION CONTRATO
VACACIONES NO DISFRUTADAS MENOR DE 1 DIA	INDEMNIZACION FALLECIMIENTO
ABONO POR SENTENCIA	INDEMNIZACIÓN JUBILACIÓN PAS LABORAL
C. DIRECCIÓN/JEFATURA	HORAS EXTRAS DIURNAS
C.P.T.	HORAS NOCTURNAS
C. PENOSIDAD	C. SABADOS/FESTIVOS
C. JORNADA M/T	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE MATRÍCULA
COMPLEM. PLENA DISPONIBILIDAD	RETRIBUCION EN ESPECIE VIVIENDA
ROPA LABORALES	COMPLEMENTO TRANSPORTE
C. DIRECCION ESPECIAL	PRESTACION IT A CARGO DE LA UNIVERSIDAD
ROPA LABORALES MENSUAL	PRESTACIÓN IT A CARGO DE LA SEG. SOCIAL
C. INFORMATICA	COMPLEMENTO POR I.T.
C. TAREAS EXCEP. PAS LABORAL	IMPORTE AYUDA SOCIAL
C. CONVERGENCIA	AYUDA SOCIAL NO EXENTA
C. TRANSPORTE MENSUAL	PAGA ADICIONAL A CUENTA
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	
C. DE TURNICIDAD (GUARDA LEGAL)	
SEXENIOS PAS	

En el cómputo global de los complementos salariales se identifica una brecha salarial del 15%, y se reproduce en todos los grupos, excepto en el grupo de titulación superior. En

ninguno de los grupos en los que se ha clasificado al personal, se supera el 25%, porcentaje que cuando se supera marca la necesidad de justificar los motivos de la brecha identificada.

Tres son los complementos que tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres: el complemento de informática con el que se retribuye al personal que ocupe puestos de trabajo de la especialidad de Informática en el Área de Informática y Telecomunicaciones, el que tiene que ver con jornada de mañana y tarde, previsto para quienes, en determinados periodos del año, tengan asignada esta jornada y el complemento de Incapacidad Temporal.

En estos complementos durante el periodo de referencia las trabajadoras del PAS han tenido menos percepciones, pero no se puede determinar que responda a una discriminación por razón de género, ya que son complementos salariales asociados a la actividad, como el de informática, lo perciben tanto mujeres como hombres si están trabajando en el área de informática y telecomunicaciones. El complemento de mañana y tarde, se cobra de igual forma ante la misma situación de modificación de jornada, y el de incapacidad temporal se genera en el caso de accidente o enfermedad, ninguno de ellos está sujeto a valoraciones en las que pueda operar algún sesgo de género.

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO I		-11%	-9%	-10%
Hombre	24	27.092	12.953	40.045
Mujer	30	30.006	14.094	44.100
GRUPO II		0%	20%	6%
Hombre	59	23.470	12.053	35.523
Mujer	35	23.561	9.683	33.245
GRUPO III		4%	23%	10%
Hombre	179	19.590	10.129	29.719
Mujer	89	18.840	7.788	26.628
GRUPO IV-A		2%	15%	7%
Hombre	74	18.893	9.798	28.690
Mujer	37	18.445	8.352	26.797
GRUPO IV-B		6%	24%	11%
Hombre	33	15.384	5.842	21.227

Tabla 2. Promedio salario base y complementos salariales PAS laboral por grupos.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	16%	2%
Hombre	385	22.723	10.363	32.119
Mujer	225	22.723	8.706	31.372

Tabla 3. Mediana salario base y complementos salariales PAS laboral.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
GRUPO I		-1%	3%	-2%
Hombre	24	30.421	15.005	43.894
Mujer	30	30.688	14.564	44.756
GRUPO II		0%	19%	11%
Hombre	59	25.801	12.239	37.660
Mujer	35	25.801	9.880	33.704
GRUPO III		0%	14%	6%
Hombre	179	22.723	10.001	32.413
Mujer	89	22.723	8.610	30.570
GRUPO IV-A		0%	23%	6%
Hombre	74	19.886	9.975	29.256
Mujer	37	19.886	7.651	27.537
GRUPO IV-B		0%	24%	8%
Hombre	33	17.594	6.197	24.178
Mujer	24	17.509	4.685	22.258

Tabla 4. Mediana salario base y complementos salariales PAS laboral por grupos.

4.2 PDI laboral

El PDI laboral, presenta una complejidad a la hora de tratar la información de retribuciones, por un lado, el volumen de altas y ceses de personal, ya que su actividad no tiene que desarrollarse durante todo el curso académico, si no durante cuatrimestres, cursos concretos, además que pueden acceder para una carga lectiva muy variada hace que, en la comparativa de retribuciones, nos interese más que el dato de brecha salarial la situación de las mujeres en este colectivo.

Si nos fijamos exclusivamente en la brecha salarial, esta nos indica que en cuanto a salario base, esta es de un 6%, y en la percepción de complementos salariales no existe.

Nos va a dar una información muy interesante cómo se comporta la brecha salarial en las escalas profesionales, como profesorado asociado a Ciencias de la Salud, más del doble son mujeres, pero tienen colaboraciones de menor tiempo a lo largo del curso, comparando con sus compañeros.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		6%	0%	5%
Hombre	728	10.287	1.437	11.725
Mujer	858	9.683	1.440	11.123

Tabla 5. Promedio salario base y complementos salariales PDI laboral.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

En la identificación de trabajos de igual valor, se ha seguido la clasificación de la Universidad de Valladolid para personal laboral de Personal Docente y de Investigación:

- Escala 01: Profesorado contratado Doctor
- Escala 02: Profesorado asociado Ciencias de la Salud
- Escala 03: Profesorado asociado
- Escala 04: Ayudante doctor
- Escala 05: Profesorado colaborador

Conceptos de los complementos retributivos del PDI

TRINIENOS	C.AUTONÓMICO DOCTOR
COMPLEMENTO DE DESTINO	C.AUTONÓMICO GESTIÓN DE CARGO
COMPLEMENTO ESPECÍFICO GRAL	C.AUTONÓMICO MEJORA TRANSITORIA
C. CARGO ACADÉMICO	ADIC.ESPECO.EXTRA A CUENTA
C. MÉRITOS DOCENTES	COMPLEMENTO I.T. MUFACE
C. PRODUC. INVESTIGADORA	ADICIONAL C.MÉRITOS DOCENTES
C. CARGO ACADÉMICO L.R.U	INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN
Ant.C. LABOR DOCENTE	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE MATRÍCULA
Ant.C. DOCTOR	COMPLEMENTO POR I.T.
Ant.C. GESTIÓN CARGO	SUELDO P. VINCULADA
ESPECÍFICO EXTRA A CUENTA	COMPL.TRIENIOS TIEMPO PARCIAL
C.AUTONÓMICO LABOR DOCENTE	ANTIGÜEDAD PLAZA VINCULADA

C. DESTINO P.VINCULADA
COMPL. ESPECÍFICO P.VINCULADA
PRODUC. P.VINCUL. FIJA
GUARDIAS MÉDICAS
PRODUC. P.VINCUL. VARIABLE
ACUERDO MARCO
PRODUC. FIJA ACUERDO MARCO

ATENCIÓN CONTINUADA
PROMEDIO INCIDENCIA VACACIONES
CARRERA PROFESIONAL
COMPLEMENTO ASISTENCIAL
AYUDA SOCIAL
AYUDA SOCIAL NO EXENTA

En el periodo de referencia personal laboral PDI ha percibidos complemento salarial por alguno de estos conceptos:

- Trienios
- Paga extra
- Complemento de destino
- Complemento cargo académico
- Dietas y gastos de viajes
- Retribuciones en especie
- Horas extras

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		-3%	4%	-2%
Hombre	109	26.751	6.261	33.012
Mujer	137	27.529	6.015	33.544
ESCALA 02		23%	-67%	20%
Hombre	128	3.742	119	3.861
Mujer	273	2.888	198	3.087
ESCALA 03		5%	18%	5%
Hombre	411	5.562	331	5.892
Mujer	367	5.309	271	5.580
ESCALA 04		2%	-13%	0%
Hombre	75	22.657	2.528	25.185
Mujer	74	22.251	2.860	25.111
ESCALA 05		1%	-35%	-6%
Hombre	5	23.706	5.110	28.816
Mujer	7	23.541	6.913	30.454

Tabla 6. Promedio salario base y complementos salariales PDI laboral por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		25%	26%	26%
Hombre	728	6.088	130	6.458
Mujer	858	4.566	95	4.764

Tabla 7. Mediana salario base y complementos salariales PDI laboral.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	0%	-1%
Hombre	109	29.806	5.156	34.075
Mujer	137	29.806	5.156	34.318
ESCALA 02		16%		18%
Hombre	128	4.145	0	4.566
Mujer	273	3.475	0	3.743
ESCALA 03		7%		6%
Hombre	411	5.676	0	5.822
Mujer	367	5.265	0	5.483
ESCALA 04		0%	-39%	-1%
Hombre	75	27.041	1.360	28.238
Mujer	74	27.041	1.888	28.513
ESCALA 05		0%	-85%	-12%
Hombre	5	23.706	4.098	27.804
Mujer	7	23.706	7.572	31.278

Tabla 8. Mediana salario base y complementos salariales PDI laboral por escala.

4.3 Personal investigador

El personal de investigación con convenio tanto con convenio PAS como con convenio PDI, no presentan brechas salariales ni en el salario base, ni en los complementos.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PAS

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		-20%	-12%	-15%
Hombre	33	6.977	11.492	18.469
Mujer	41	8.349	12.880	21.229

Tabla 9. Promedio salario base y complementos salariales PI por con convenio PAS.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PAS

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-1%	0%
Hombre	33	10.526	15.790	26.316
Mujer	41	10.526	15.914	26.382

Tabla 10. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PAS.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		1%	1%	1%
Hombre	178	11.998	18.984	30.982
Mujer	173	11.865	18.855	30.720

Tabla 11. Promedio salario base y complementos salariales PI con convenio PDI.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	0%	1%
Hombre	178	13.192	20.511	34.103
Mujer	173	13.192	20.590	33.783

Tabla 12. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PDI.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	-1%	1%
Hombre	177	13.192	20.431	34.155
Mujer	173	13.192	20.590	33.783
ESCALA 02				
Hombre	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0
ESCALA 03		100%	100%	100%
Hombre	1	9.728	23.723	33.450
Mujer	0	0	0	0

Tabla 13. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PDI por escala.

4.4 PDI funcionario

El Personal Docente Investigador, funcionario, compuesto por Catedráticos y Catedráticas y profesorado titular tanto de Universidad como de Escuela Universitaria, en el salario base no presenta brecha salarial, en un análisis conjunto de todo el personal, en cambio, por grupos profesionales en el de Catedráticas de Universidad, se refleja una brecha del 4%.

Complementos para personal PDI Funcionario: Trienios, Complemento de destino, Cargo académico, Dietas y gastos de viaje, Ayuda social y Retribución en especie.

En los complementos correspondientes a trienios, complemento de destino, cargo académico y dietas y gastos de viaje la brecha salarial va del 2% como es el caso de cargo académico, 3% complemento de destino, 7% trienios y 30% dietas y gastos de viaje.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Equivalencias de los grupos:

Catedráticas/os de Universidad	GRUPO 01
Catedráticas/os de Escuela Universitaria	GRUPO 02
Profesorado Titular de Universidad	GRUPO 03
Profesorado Titular de Escuela Universitaria	GRUPO 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		-6%	4%	-1%
Hombre	626	17.269	20.331	37.600
Mujer	411	18.313	19.510	37.824

Tabla 14. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT
TOTAL		7%	3%	2%	30%	-28%	-31%
Hombre	626	5.798	12.045	1.129	89	7	135
Mujer	411	5.396	11.644	1.112	62	9	177

Tabla 15. Promedio complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES			TOTAL SALARIO	
GRUPO 01. Catedráticas/os de Universidad		4%	2%			3%	
Hombre	188	17.808	22.739			40.547	
Mujer	73	17.159	22.289			39.448	
GRUPO 02. Catedráticas/os de Escuela Universitaria		0%	-6%			-3%	
Hombre	9	15.928	20.667			36.595	
Mujer	3	15.928	21.898			37.826	
GRUPO 03. Profesorado Titular de Universidad		-11%	2%			-4%	
Hombre	376	17.220	19.546			36.767	
Mujer	281	19.097	19.076			38.173	
GRUPO 04. Profesorado Titular de Escuela Universitaria		0%	-3%			-2%	
Hombre	53	15.928	17.302			33.230	
Mujer	54	15.928	17.881			33.809	
	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADÉMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT
GRUPO 01. Catedráticas/os de Universidad		5%	1%	1%	-3%	93%	-40%
Hombre	188	6.631	13.161	1.329	117	3	169
Mujer	73	6.307	12.998	1.314	120	0	235
GRUPO 02. Catedráticas/os de Escuela Universitaria		1%	0%	-62%	24%		-94%
Hombre	9	6.634	12.091	848	113	0	133
Mujer	3	6.539	12.091	1.373	86	178	259
GRUPO 03. Profesorado Titular de Universidad		5%	2%	0%	35%	-10%	-41%
Hombre	376	5.322	11.709	1.150	85	9	121
Mujer	281	5.049	11.494	1.149	55	10	171
GRUPO 04. Profesorado Titular de Escuela Universitaria		3%	-1%	-101%	-42%	19%	-7%
Hombre	53	6.074	10.465	313	10	9	117
Mujer	54	5.906	10.568	631	14	7	125

Tabla 16. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario por grupo.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	10%	0%	3%	2%
Hombre	626	15.928	6.130	12.091	18.834	35.247
Mujer	411	15.928	5.517	12.091	18.221	34.647

Tabla 17. Mediana salario base y complementos PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		0%	9%	0%			2%	0%
Hombre	188	15.928	6.743	13.202	0	0	21.171	37.712
Mujer	73	15.928	6.130	13.202	0	0	20.731	37.712
GRUPO 02		0%	12%	0%		100%	-10%	-5%
Hombre	9	15.928	6.298	12.091	0	19	18.853	34.781
Mujer	3	15.928	5.517	12.091	0	0	20.674	36.602
GRUPO 03		0%	8%	0%			1%	0%
Hombre	376	15.928	5.517	12.091	0	0	18.221	34.374
Mujer	281	15.928	5.072	12.091	0	0	18.030	34.280
GRUPO 04		0%	7%	0%			1%	1%
Hombre	53	15.928	6.130	10.608	0	0	16.906	32.834
Mujer	54	15.928	5.685	10.608	0	0	16.738	32.666

Tabla 18. Mediana salario base y complementos PDI funcionario por grupo.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN NIVEL PROFESIONAL

Los niveles aplicables al personal funcionario van desde un nivel 26 a un nivel 30, el dato global no refleja brecha salarial en el salario base, y en el conjunto de los complementos salariales las mujeres perciben un 4% menos que los hombres por alguno de los complementos como trienios, complemento de destino, cargo académico y dietas y gastos de viaje. Aunque la brecha identificada está muy por debajo de la media nacional, en los niveles 29 y 30 se presenta una brecha en el salario base del 4%.

NIVEL	ESCALA
26	ESCALA 01
27	ESCALA 02
29	ESCALA 03
30	ESCALA 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		-6%	4%	-1%
Hombre	626	17.269	19.202	36.471
Mujer	411	18.313	18.398	36.712

Tabla 19. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	-2%	-1%
Hombre	53	15.928	16.988	32.916
Mujer	54	15.928	17.251	33.179
ESCALA 02		-11%	2%	-4%
Hombre	383	17.197	18.400	35.596
Mujer	284	19.064	17.954	37.018
ESCALA 03		4%	2%	3%
Hombre	184	17.829	21.329	39.158
Mujer	72	17.176	20.904	38.081
ESCALA 04		4%	-5%	-2%
Hombre	6	16.545	24.772	41.317
Mujer	1	15.928	26.073	42.001

Tabla 20. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario por escala.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCION ESPECIE MAT
TOTAL		7%	3%	2%	30%	-28%	-31%
Hombre	626	5.798	12.045	1.129	89	7	135
Mujer	411	5.396	11.644	1.112	62	9	177

Tabla 21. Promedio complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCION ESPECIE MAT
ESCALA 01		3%	-1%	-101%	-42%	19%	-7%
Hombre	53	6.074	10.465	313	10	9	117
Mujer	54	5.906	10.568	631	14	7	125
ESCALA 02		5%	2%	0%	35%	-33%	-41%
Hombre	383	5.346	11.688	1.149	86	9	122
Mujer	284	5.065	11.500	1.151	56	11	172
ESCALA 03		5%	1%	2%	-2%	93%	-43%
Hombre	184	6.616	13.067	1.358	119	3	166
Mujer	72	6.276	12.936	1.332	122	0	239
ESCALA 04		-21%	0%		100%		100%
Hombre	6	7.098	17.490	0	5	0	179
Mujer	1	8.582	17.490	0	0	0	0

Tabla 22. Promedio complementos salariales PDI funcionario por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN NIVEL PROFESIONAL

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPL.SAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	10%	0%	3%	2%
Hombre	626	15.928	6.130	12.091	18.834	35.247
Mujer	411	15.928	5.517	12.091	18.221	34.647

Tabla 23. Mediana salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	7%	0%	1%	1%
Hombre	53	15.928	6.130	10.608	16.906	32.834
Mujer	54	15.928	5.685	10.608	16.738	32.666
ESCALA 02		0%	4%	0%	0%	0%
Hombre	383	15.928	5.517	12.091	18.221	34.355
Mujer	284	15.928	5.294	12.091	18.171	34.303
ESCALA 03		0%	9%	0%	2%	0%
Hombre	184	15.928	6.743	13.202	21.171	37.588
Mujer	72	15.928	6.130	13.202	20.665	37.679
ESCALA 04		0%	-20%	0%	-4%	-2%
Hombre	6	15.928	7.134	17.490	25.161	41.089
Mujer	1	15.928	8.582	17.490	26.073	42.001

Tabla 24. Mediana salario base y complementos salariales PDI funcionario por escala.

4.5 PAS funcionario

En alguna tabla relativa a los complementos de PAS funcionario pueden aparecer complementos propios del PAS laboral (Ropa de Trabajo, Convergencia, Tareas Excepcionales y Turnicidad, señalados en las tablas con *). Estos complementos, que son excepcionales, y que como se comprobará en las tablas generan datos no representativos y marginales corresponden a la figura de cuatro personas que han estado en dos regímenes distintos durante el mismo año laboral.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS POR NIVEL

La brecha salarial en el Personal de Administración y Servicios funcionario, en el salario base es del 3%, en los niveles 21 y 22 aumenta a un 5% la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

La diferencia en la percepción de complementos salariales como en el resto de personal analizado, reproduce el impacto de la segregación en las tareas de mujeres y hombres en la Universidad, y la más reciente incorporación a puestos de responsabilidad, quedando así reflejado en complementos como plena disposición, jornada partida, cargo académico, tareas especiales, donde la brecha salarial presenta valores muy superiores al 25%.

Correspondencia de los grupos con los niveles de PAS funcionario:

GRUPO	NIVEL
GRUPO 01	18
GRUPO 02	20
GRUPO 03	21
GRUPO 04	22
GRUPO 05	23
GRUPO 06	24
GRUPO 07	25
GRUPO 08	26
GRUPO 09	27
GRUPO 10	28
GRUPO 11	30

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		3%	6%	5%
Hombre	98	10.511	23.814	34.325
Mujer	354	10.248	22.419	32.667

Tabla 25. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		-1%	4%	2%
Hombre	44	8.228	15.253	23.481
Mujer	145	8.293	14.699	22.992
GRUPO 02		-28%	-2%	-11%
Hombre	1	10.727	19.464	30.191
Mujer	1	13.729	19.804	33.533
GRUPO 03		5%	-1%	1%
Hombre	19	10.823	23.128	33.951
Mujer	100	10.327	23.372	33.699
GRUPO 04		5%	5%	5%
Hombre	8	11.547	29.402	40.949
Mujer	41	10.969	27.936	38.905
GRUPO 05		-80%	-68%	-72%
Hombre	2	7.692	14.090	21.782
Mujer	17	13.831	23.719	37.550
GRUPO 06		0%	-8%	-5%
Hombre	5	14.240	29.273	43.513
Mujer	11	14.240	31.639	45.879
GRUPO 07		4%	-17%	-10%
Hombre	7	13.894	30.017	43.911
Mujer	24	13.308	34.972	48.280
GRUPO 08		-5%	-10%	-9%
Hombre	7	13.683	42.851	56.535
Mujer	13	14.317	47.041	61.358
GRUPO 09		0%	0%	0%
Hombre	2	15.928	50.519	66.447
Mujer	2	15.928	50.283	66.211
GRUPO 10		100%	100%	100%
Hombre	2	15.928	56.239	72.168
Mujer	0	0	0	0
GRUPO 11		100%	100%	100%
Hombre	1	15.928	70.409	86.337
Mujer	0	0	0	0

Tabla 26. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario por grupo.

	Nº	TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS		COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIONAL CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES					
TOTAL		-2%	-88%		4%	9%	58%	1%	-28%	43%	30%					
Hombre	98	2.384	8		6.897	11.225	906	766	5	339	24					
Mujer	354	2.439	16		6.623	10.261	378	756	6	192	16					
	Nº	ROPA LABORAL*	OBJETIVOS TEMPORAL*	CONVERGENCIA*	TAREAS EXCEPCIONALES*	TURNICIDAD*	CARGO ACADEMICO	INDEM CONTRATO*	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	CARRERA PROF	PREST IT	PRESTITSS	COMPL IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO
TOTAL		-70%	42%	-81%		-75%	27%	100%	-13%	-11%	-5%	-98%	-114%	-138%	-7%	
Hombre	98	1	16	1	0	1	30	14	90	96	612	25	265	67	42	0
Mujer	354	1	9	2	6	2	22	0	101	107	645	48	566	160	45	7

Tabla 27. Promedio complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDA D FIJA	PAGA ADICA CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA
GRUPO 01		-5%	-84%	0%	4%		0%			43%			
Hombre	44	1.038	19	5.214	7.062	0	637	0	0	52	0	0	0
Mujer	145	1.095	34	5.239	6.805	0	638	0	0	30	0	22	0
GRUPO 02		35%		2%	-16%		2%						
Hombre	1	3.925	0	6.681	7.166	0	731	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2.534	0	6.553	8.337	0	715	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03		-1%		4%	3%		4%		49%			100%	
Hombre	19	2.970	0	7.084	10.327	0	804	0	822	0	0	82	0
Mujer	100	3.005	0	6.823	10.022	0	768	0	416	8	0	0	0
GRUPO 04		-6%		2%	0%	82%	3%		78%				
Hombre	8	3.260	0	7.668	13.155	1.440	856	0	1.583	0	0	0	0
Mujer	41	3.447	0	7.527	13.097	257	834	0	341	0	0	0	0
GRUPO 05		-106%		-58%	-58%		-60%						
Hombre	2	1.042	0	4.572	7.959	0	518	0	0	0	0	0	0
Mujer	17	2.148	36	7.210	12.553	0	827	130	0	29	29	0	49
GRUPO 06		-13%		-5%	-8%	-59%	-4%		-55%				
Hombre	5	3.586	0	8.194	13.699	621	906	0	548	0	0	0	0
Mujer	11	4.048	0	8.632	14.734	989	945	0	847	17	0	0	0
GRUPO 07		-25%		-6%	-9%	26%	-5%	100%			100%		100%
Hombre	7	3.463	0	8.182	14.136	1.842	903	68	0	0	12	0	18
Mujer	24	4.326	0	8.702	15.374	1.356	947	0	121	0	0	0	0
GRUPO 08		-13%		-2%	-13%	-18%	-6%		100%				
Hombre	7	4.404	0	10.328	20.573	4.746	1.015	0	315	0	0	0	0

Mujer	13	4.954	0	10.524	23.180	5.603	1.079	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 09		-5%		0%	-11%	49%	-2%							
Hombre	2	5.185	0	12.091	23.640	6.823	1.111	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	5.446	0	12.091	26.299	3.476	1.133	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 10		100%		100%	100%	100%	100%							
Hombre	2	4.739	0	12.647	29.307	7.220	1.178	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 11		100%		100%	100%		100%							
Hombre	1	6.639	0	14.718	47.430	0	592	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Nº	TAREAS EXCEPCIONALES *	TURNICIDAD*	CARGO ACADEMICO*	INDEM CONTRATO*	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACION IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
GRUPO 01				65%		24%	-16%		-15%	29%	67%	49%	-54%	
Hombre	44	0	0	67	0	110	35	0	315	32	542	102	27	0
Mujer	145	14	0	23	0	84	41	10	363	22	177	52	41	7
GRUPO 02									-5%					
Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	962	0	0	0	0	0
Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	1.007	281	0	378	0	0
GRUPO 03						-160%	-120%		0%	-625%		-1391%	2%	
Hombre	19	0	0	0	0	54	78	0	831	6	0	13	57	0
Mujer	100	0	0	41	0	141	171	6	831	44	838	195	56	7
GRUPO 04						47%	-57%		1%				-42%	
Hombre	8	0	0	0	0	364	114	0	920	0	0	0	43	0
Mujer	41	0	0	0	0	193	179	36	907	45	815	196	61	0
GRUPO 05														
Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	17	0	33	0	0	0	0	0	422	104	0	121	28	0

GRUPO 06							100%		-4%	58%	-18%	48%	40%	
Hombre	5	0	0	0	0	0	293	0	871	179	112	170	94	0
Mujer	11	0	0	31	0	141	0	0	903	75	132	89	56	0
GRUPO 07			100%		100%		41%		-12%					-17%
Hombre	7	0	13	0	200	0	347	0	816	0	0	0	18	0
Mujer	24	0	0	0	0	0	206	0	916	134	2.249	620	21	0
GRUPO 08							29%		-6%		28%	-78%	70%	
Hombre	7	0	0	0	0	0	120	0	966	0	218	140	26	0
Mujer	13	0	0	0	0	0	86	0	1.020	119	157	249	8	62
GRUPO 09							-84%		0%					62%
Hombre	2	0	0	0	0	0	388	0	1.030	0	0	0	250	0
Mujer	2	0	0	0	0	0	713	0	1.030	0	0	0	95	0
GRUPO 10									100%					100%
Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	1.030	0	0	0	120	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 11									100%					
Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	1.030	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 28. Promedio complementos salariales PAS funcionario por grupo.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-7%	-8%
Hombre	98	10.727	20.693	30.714
Mujer	354	10.727	22.200	33.318

Tabla 29. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		0%	2%	1%
Hombre	44	9.093	15.603	24.696
Mujer	145	9.093	15.341	24.442
GRUPO 02		-28%	-2%	-11%
Hombre	1	10.727	19.464	30.191
Mujer	1	13.729	19.804	33.533
GRUPO 03		0%	0%	0%
Hombre	19	10.727	23.148	33.875
Mujer	100	10.727	23.177	33.830
GRUPO 04		0%	13%	11%
Hombre	8	10.727	31.113	43.056
Mujer	41	10.727	27.198	38.237
GRUPO 05		-82%	-77%	-79%
Hombre	2	7.692	14.090	21.782
Mujer	17	14.006	24.972	38.979
GRUPO 06		0%	-7%	0%
Hombre	5	14.006	28.632	44.560
Mujer	11	14.006	30.764	44.771
GRUPO 07		0%	-12%	-4%
Hombre	7	14.006	30.421	45.674
Mujer	24	14.006	33.950	47.437
GRUPO 08		0%	-2%	-2%
Hombre	7	14.006	46.329	60.336
Mujer	13	14.006	47.310	61.317
GRUPO 09		0%	0%	0%
Hombre	2	15.928	50.519	66.447
Mujer	2	15.928	50.283	66.211
GRUPO 10		100%	100%	100%
Hombre	2	15.928	56.239	72.168
Mujer	0	0	0	0
GRUPO 11		100%	100%	100%
Hombre	1	15.928	70.409	86.337

Tabla 30. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario por grupo.

PROMEDIO SALARIAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El promedio salarial por escalas presenta una brecha del 3% en el conjunto del salario base, y un 6% en el total de las percepciones por complementos salariales. En las diferentes escalas el comportamiento sigue esta línea de valores, aunque requiere mención el aumento de la brecha en los complementos del Grupo A1 (11%), cinco puntos por encima. La influencia del complemento de plena disposición en este grupo hace que aumente la diferencia en la percepción de complementos.

A1	ESCALA 01
A2	ESCALA 02
C1	ESCALA 03
C2	ESCALA 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		3%	6%	5%
Hombre	98	10.511	23.814	34.325
Mujer	354	10.248	22.419	32.667

Tabla 31. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		2%	11%	9%
Hombre	10	15.928	45.874	61.802
Mujer	11	15.645	40.697	56.342
ESCALA 02		-7%	-2%	-4%
Hombre	19	12.737	31.378	44.115
Mujer	65	13.582	32.106	45.687
ESCALA 03		0%	-4%	-3%
Hombre	35	10.321	22.706	33.028
Mujer	165	10.353	23.543	33.896
ESCALA 04		3%	6%	5%
Hombre	34	7.868	14.239	22.108
Mujer	113	7.651	13.428	21.079

Tabla 32. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario por escala.

		TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIA CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA	
TOTAL		-2%	-88%	4%	9%	58%	1%	-28%	43%	30%	-70%	42%	- 81%	
Hombre	98	2.384	8	6.897	11.225	906	766	5	339	24	1	16	1	
Mujer	354	2.439	16	6.623	10.261	378	756	6	192	16	1	9	2	
		TAREAS EXCEPCI- ONALES *	TURNICH-DAD *	CARGO ACADEMI- CO	INDEM CONTRA-TO *	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACI-ON IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
TOTAL			-75%	27%	100%	-13%	-11%		-5%	-98%	-114%	- 138 %	-7%	
Hombre	98	0	1	30	14	90	96	0	612	25	265	67	42	0
Mujer	354	6	2	22	0	101	107	10	645	48	566	160	45	7

Tabla 33. Promedio complementos salariales PAS funcionario.

		TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIA CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL *	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA *	
ESCALA 01		-8%		9%	15%	57%	-2%							
Hombre	10	4.435	0	11.078	23.947	4.098	1.027	0	0	0	0	0	0	
Mujer	11	4.810	0	10.028	20.430	1.776	1.043	0	432	16	0	0	0	
ESCALA 02		0%		-2%	-3%	12%	-6%	-35%	70%		-79%		-91%	
Hombre	19	3.625	0	8.199	14.684	1.912	865	25	705	0	4	0	7	
Mujer	65	3.626	9	8.358	15.083	1.684	914	34	211	8	8	0	13	
ESCALA 03		-6%		-2%	-5%	91%	-1%		47%			100%		
Hombre	35	2.930	0	6.653	9.878	329	762	0	567	0	0	44	0	
Mujer	165	3.097	0	6.792	10.326	29	772	0	299	6	0	0	0	
ESCALA 04		-7%	-82%	3%	8%		3%			46%				
Hombre	34	526	24	5.191	6.937	0	636	0	0	68	0	0	0	
Mujer	113	563	44	5.047	6.404	0	614	0	0	36	0	29	0	
		TAREAS EXCEPCIONALES *	TURNICIDAD*	CARGO ACADEMICO	INDEM CONTRATO*	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACION IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
ESCALA 01							-47%		10%				74%	
Hombre	10	0	0	0	0	0	204	0	993	0	0	0	92	0
Mujer	11	0	0	0	0	0	299	0	892	215	317	414	24	0
ESCALA 02			-85%		100%		58%		-2%	-72%	-656%	-171%	15%	
Hombre	19	0	5	0	74	0	183	0	797	47	110	96	41	0

Mujer	65	0	9	5	0	36	78	0	811	81	830	261	35	12
ESCALA 03						-20%	-130%		-3%	-118%	-97%	-128%	-4%	
Hombre	35	0	0	0	0	113	68	0	830	21	377	78	56	0
Mujer	165	13	0	25	0	135	157	12	852	45	742	178	58	5
ESCALA 04				66%		30%	31%		-29%	20%	42%	13%	-148%	
Hombre	34	0	0	87	0	142	46	0	172	23	313	60	14	0
Mujer	113	0	0	30	0	99	31	13	222	19	181	52	34	8

Tabla 34. Promedio complementos salariales PAS funcionario por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-7%	-8%
Hombre	98	10.727	20.693	30.714
Mujer	354	10.727	22.200	33.318

Tabla 35. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	9%	6%
Hombre	10	15.928	44.562	60.490
Mujer	11	15.928	40.717	56.645
ESCALA 02		0%	0%	-2%
Hombre	19	14.006	31.542	44.427
Mujer	65	14.006	31.438	45.356
ESCALA 03		0%	-5%	-5%
Hombre	35	10.727	22.137	32.320
Mujer	165	10.727	23.195	33.835
ESCALA 04		0%	1%	1%
Hombre	34	9.093	15.233	24.326
Mujer	113	9.093	15.071	24.116

Tabla 36. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario por escala.

5. CONCLUSIONES

En el análisis de la brecha salarial en la Universidad de Valladolid, los datos resultantes evidencian que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados: personal laboral PAS, PDI e investigador.

En los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta, y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la Universidad de Valladolid, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Por un lado, la diferencia de mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos, en los puestos más feminizados no se originan nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, actividades informáticas.

Por otro lado, aunque en la Universidad de Valladolid, tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos es interesante asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura salarial y género.

ASPECTOS POSITIVOS

- La Universidad de Valladolid dispone de una relación de puestos de trabajo que anualmente actualiza.
- Las mujeres no se ven afectadas por brechas salariales imputables a su género.
-

ÁREAS DE MEJORA

- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias salariales.
- La incorporación de mujeres en áreas de decisión promoverá un reparto equilibrado de los complementos.
- Recoger la información por horas trabajadas.



Universidad de Valladolid

II Plan de Igualdad Universidad de Valladolid

2021-2025

UVA

Firmado por la Comisión Negociadora: II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (2021-2025)

Fdo. Representación

Fdo. Representación

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Marco normativo/jurídico de referencia	7
2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS	10
2.1 EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	10
2.2 EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.....	12
2.2.1 Compromiso con la igualdad	12
2.2.2 Características de las plantillas.....	12
2.2.3 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas	19
2.2.4 Proceso de formación	21
2.2.5 Condiciones de trabajo	21
2.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	21
2.2.7 Infrarrepresentación femenina.....	22
2.2.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	22
2.3 EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	23
2.3.1 Eliminar sesgos en la docencia Estudios e Investigaciones.....	23
2.3.2 Prevención de la violencia de género	24
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	26
4. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD	29
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD	30
6. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	31
7. II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS	32

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid, 2021-2025, establece la contribución de la misma a los siguientes [Objetivo de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#):



1. INTRODUCCIÓN

El activo más valioso de la Universidad de Valladolid (en adelante UVa) es su comunidad educativa y el logro de su misión depende del rendimiento, la dedicación, la profesionalidad, la innovación y las capacidades de su personal. Asimismo, la UVa es una institución productora y transmisora de conocimiento, por lo que tiene la responsabilidad de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y funcionamiento. Así, la UVa está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres y lo señala en el **artículo 3.1. de sus Estatutos** *“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 igualdad de género y de oportunidades”*

La **Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, muestra los planes de igualdad como una herramienta sistematizadora de medidas dirigidas a evitar la discriminación por razón de sexo y a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** exige una “actuación urgente y necesaria” en este ámbito.

En este camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Consejo de Gobierno de la UVa aprobó el 12 de febrero de 2009, la creación de la **Comisión de Igualdad de Género**, con la finalidad específica del cumplimiento de las funciones inherentes a las unidades de igualdad previstas en la disposición adicional duodécima de la Ley 4/ 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/ 2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En el año 2012, se consiguió la aprobación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa (2012-2014)**, el cual recogía las directrices que orientarían en materia de igualdad a la Universidad.

Posteriormente, en junio de 2013, se creó la **Unidad de Igualdad de la UVa**. La creación de dicha Unidad fue el resultado de un riguroso trabajo previo de personas comprometidas con la lucha por la igualdad. Desde entonces, las acciones emprendidas por la Unidad fueron numerosas y se han visto incrementadas en los últimos años.

Por su parte, el **II Plan de Igualdad de la UVa (2021-2025)** que aquí se presenta aporta el compromiso y la apuesta por la cultura de igualdad como motor de cambio para la comunidad

educativa. La UVa demuestra así que es posible y deseable conjugar la tradición académica y la innovación en las nuevas formas de gestión y relación que integren la cultura de género, apostando por la retención del talento femenino.

En consonancia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (en especial el ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas)**, el Plan de Igualdad de la UVa demuestra un gran compromiso con una cultura dinámica e innovadora. Fomentar una cultura de inclusión y diversidad es crucial para lograr este objetivo en las esferas educativas y mantener el compromiso a largo plazo. Por eso, cada integrante de la UVa debe formar parte de una voluntad colectiva de cambio y aportar su contribución al progreso de igualdad.

Por todo ello, la misión de este Plan no sólo es gestionar con perspectiva de género los recursos humanos y las relaciones laborales, sino incluirla en la transmisión del conocimiento e investigación, mejorando los modelos establecidos y aportando una mayor innovación en el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

Así, la UVa pretende, poniendo en marcha este II Plan de Igualdad, consolidar la **Responsabilidad Social Universitaria de la UVa**, con formas de trabajo flexibles y adaptadas a quienes integran la Comunidad Universitaria, representando un factor de calidad y modernización con la construcción de una sociedad cada vez más igualitaria, democrática y justa.

Aunque la Universidad de Valladolid ha conseguido ya mejoras considerables en la creación de un lugar de trabajo justo, flexible e igualitario, los datos actuales de la plantilla, indican que se sigue, como muchas instituciones de todo el mundo, infrautilizando el talento de las mujeres, especialmente en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas y Medicina. Esta brecha de género se acentúa con una segregación vertical, es decir, el escaso personal profesional femenino en puestos de responsabilidad y gestión, así como en los reconocimientos Honoris Causa y Cátedras.

Hemos de ser conscientes de las amenazas y reticencias que, como en otras Universidades y entidades, supone incorporar programas o acciones positivas en gran parte por el desconocimiento de las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional. No abrirse a esa realidad y construir soluciones conjuntas implica dificultar la consecución de la igualdad de género en las Universidades.

El cambio en la cultura de igualdad, que beneficiará a todas y todos y repercutirá en la sociedad, comienza en cada uno/a de sus componentes que, con sus valiosas aportaciones al diagnóstico ya forman parte de este II Plan, que ha de servir como hoja de ruta para visibilizar el trabajo que tanto hombres como mujeres en la UVa nos queda por hacer.

Por último, es importante reseñar la necesidad de que todas las estructuras universitarias de la UVa colaboren con las y los especialistas de género, tanto para la detección continua de desigualdades y estereotipos como para conseguir la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, confiando en que esa inversión será beneficiosa para la Comunidad Universitaria. Como escribe García Saez¹ *“para transformar el presente necesitamos reconquistar la memoria, reconstruirla y poner a trabajar la potencia performativa de los nuevos símbolos a nuestro favor. Las viejas heroicidades que copan la inmensa mayoría de los espacios públicos y de la memoria colectiva han quedado obsoletas y son poco operativas”*.

La UVa se compromete a desarrollar este nuevo proyecto, en el que al fin mujeres y hombres sean sujetos equivalentes, es decir, sujetos igualmente autónomos, con las mismas oportunidades y potencias, sin que en ningún caso el sexo sea condicionante para el acceso a ningún bien, recurso o derecho (Benítez, 2019)² en la comunidad académica y educativa de la institución.

1.1 Marco normativo/jurídico de referencia

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
Tratado de Ámsterdam de 1998.
Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Comisión Europea.

¹García Sáez, J. A. (2019). Filosofía del derecho internacional, violencia y masculinidad hegemónica. *Universitas*, 2019, num. 30, p. 65-87.

²Benítez, O. S. (2019). La urgencia de un pacto social de sujetos equivalentes. *EL ACCESO DE LAS MUJERES AL ESPACIO PÚBLICO*, 20.

Horizonte 2020 y Horizonte Europa: la igualdad de género como objetivo transversal.
DIRECTIVAS EUROPEAS
Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre trabajadores y Trabajadoras
Directiva 76/2007 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
Directiva 97/80/CEE sobre la carga de la prueba en casos de discriminación Laboral.
NORMATIVA ESTATAL
Constitución española
Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Real Decreto 5/2015, de 22 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

12589 resolución de 19 de agosto de 2019, de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica, por la que se aprueban los criterios generales de evaluación del componente por méritos investigadores del complemento específico de las retribuciones complementarias del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.

Orden CNU/1181/2019, de 3 de diciembre, por la que se establecen las bases comunes para la evaluación de la actividad investigadora del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.

NORMATIVA AUTONÓMICA

Estatuto de autonomía de Castilla y León (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León).

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.

NORMATIVA UVa

Acuerdo 111/2020, de 30 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Valladolid.

2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.	EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
--	---	---

2.1 EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Portal de Transparencia web, en sus apartados de información estadística y de Recursos Humanos, aporta información sobre diversas cuestiones de personal. **Dichos datos aparecen en su mayoría desagregados por sexo, pero eso no ocurre en todas sus estadísticas**, como ocurre con la Memoria del Curso Académico. 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”**, lo cual cabe indicar que se cumplió en parte y por ello, nuevamente es objeto en este II Plan de Igualdad.

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 constata que la **UVa lleva tiempo dedicada a la adaptación de su normativa**; lo cual se estableció en el I Plan de Igualdad y permitió su progreso en la tarea. Si bien, ésta aún debe seguir desarrollándose. Es por ello que se incluye en este II Plan.

Respecto a la **visualización de la información relativa a igualdad en la página web de la UVa**, se ha creado un espacio propio dentro de la **web de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria**, dado que la Unidad de Igualdad pertenece a este órgano delegado. Dentro de la misma, se aúnan las estructuras de igualdad de la UVa como son la **Comisión de Igualdad, la Unidad de Igualdad y la Red de Igualdad** y se hace constar que la UVa pertenece a la RIUGEU, la Red de Unidades de Igualdad nacional.

Dentro de la UVa, existe otro organismo en materia de igualdad: la **Cátedra de Estudios de Género**. Ésta se sitúa como un organismo independiente de la estructura de igualdad de la Universidad de Valladolid, lo cual queda patente en la propia difusión de la información relativa a la misma en los espacios web de algunos Campus, pudiendo incorporarse a la estructura global de igualdad de la Universidad.

El lenguaje visual con perspectiva de género también se ha visto reforzado en estos últimos años. Aun así, es importante seguir ese camino y visibilizar como las mujeres y hombres comparten espacios de trabajo, formación, investigación y gestión dentro de la comunidad universitaria. Si bien es una acción aparentemente simple, o sencilla, en la era digital en la que nos encontramos, este tipo de información tan trascendente, es importante para reflejar la realidad social y seguir abriendo el camino a la igualdad plena de oportunidades en el entorno laboral.

2.2 EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.

2.2.1 *Compromiso con la igualdad*

En el entorno de la Universidad de Valladolid la igualdad de género siempre ha estado presente. Sin embargo, se empezó a trabajar de manera estructurada, organizada y con reflejo institucional en **el año 2009, cuando se creó la Comisión de Igualdad.**

En la actualidad, la UVa dispone de cuatro estructuras especializadas en género: **la Comisión de Igualdad, la Cátedra de Estudios de Género** (anteriormente mencionada), **la Unidad de Igualdad y la Red de Igualdad.**

Con motivo de las jornadas 25 de noviembre, 11 de febrero y 8 de marzo, se realizan de manera habitual manifiestos institucionales y se ha adhiere a alguno de carácter interinstitucional, como es el que se publica en estas fechas por parte de la RUIGEU, de la que la UVa, a través de su Unidad de Igualdad, es parte. Esos manifiestos han sido publicados en la Web y demás redes sociales de la UVa en tiempo y forma y, se han reforzado por la lectura de los mismos a cargo de representantes de la UVa, tanto en el equipo rectoral, como en los centros académicos.

Se pueden consultar las declaraciones institucionales más recientes en:

<https://rsu.uva.es/igualdad/>

2.2.2 *Características de las plantillas*

La UVa está compuesta en sus relaciones laborales 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.

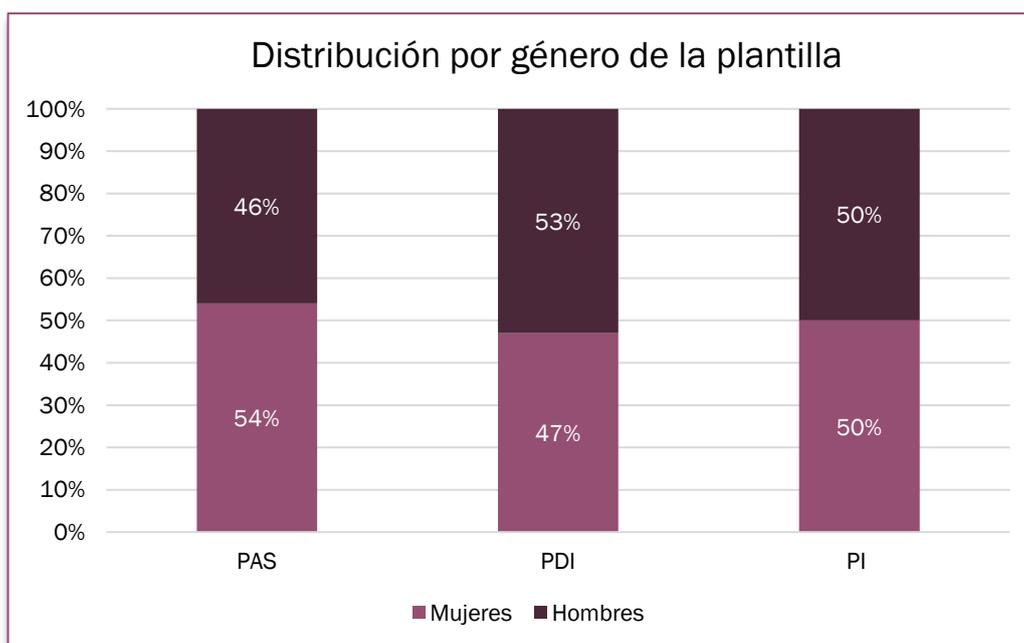


Ilustración 1. Distribución por género de la plantilla de la UVA 2020. Fuente: UVA.

Equipos directivos de la UVA

El **Equipo Rectoral** mantiene una presencia equilibrada de acuerdo con la normativa, aun así, presenta una ligera brecha de género negativa (-10%). Se observa un avance significativo respecto del 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 el Gerente, son ocupados por hombres.

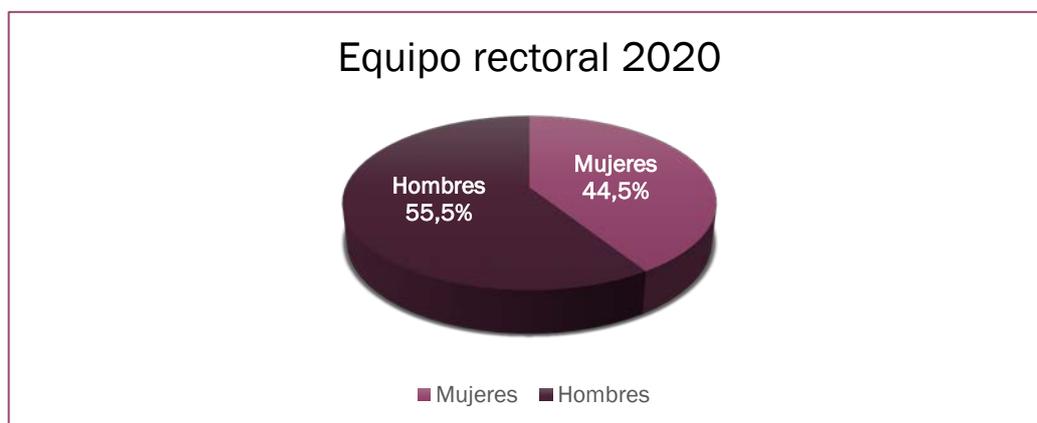


Ilustración 2. Distribución por sexo del Equipo Rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

En cuanto a la **Mesa del Claustro**, se observa un déficit de representación femenina bastante acusado: de las diez personas miembros, sólo dos son mujeres.

Por su parte, en el máximo órgano de decisión, el **Consejo de Gobierno**, la presencia femenina es del 27%, un porcentaje superior al de 2011 pero todavía insuficiente. 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%.

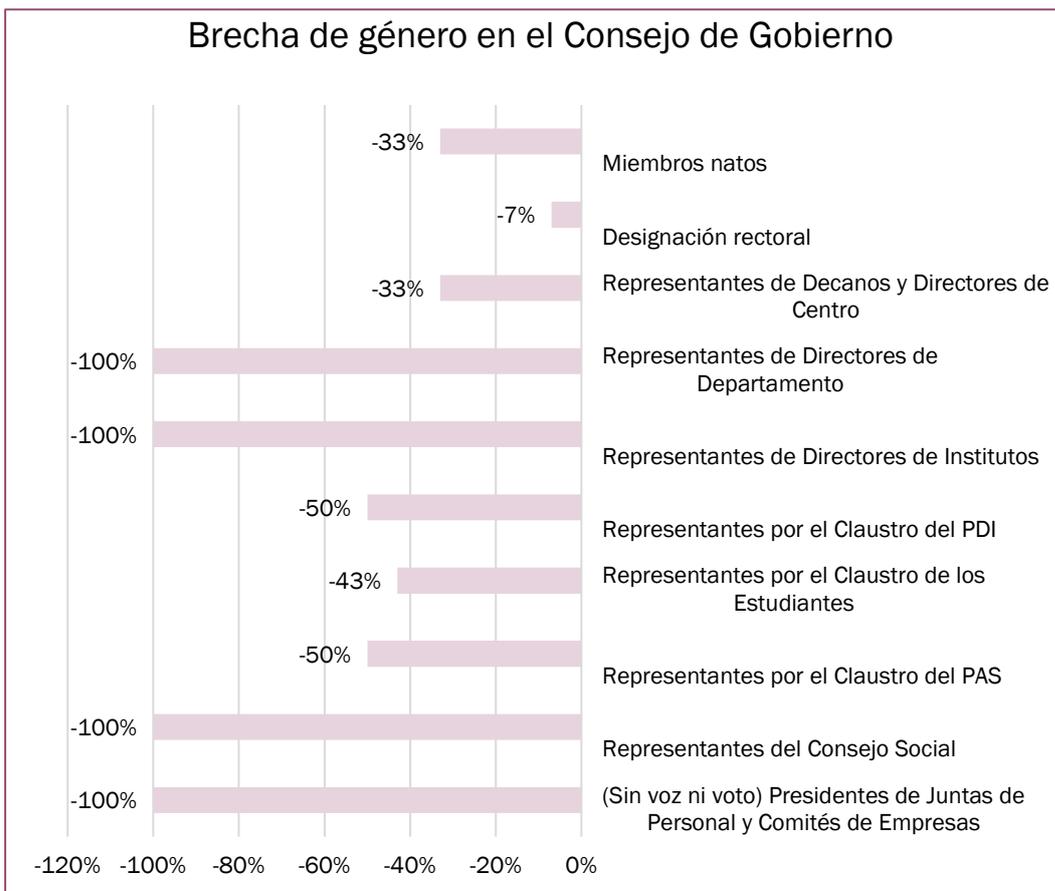


Ilustración 3. Brecha de género del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: elaboración propia.

La participación en **Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno** también presenta una composición desequilibrada, con brechas de género negativas en 19 de las 23 existentes.

PAS. Personal de Administración y Servicios

La distribución por género de la plantilla PAS en su conjunto es cercana a la paridad, siendo un 54% mujeres y un 46% hombres, lo que supone un índice de feminización de 1,18. Si

comparamos la distribución con la de 2011³, observamos que no se han producido cambios sustanciales: en aquel momento la plantilla PAS estaba formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres.

Si se observa la composición por régimen jurídico se aprecia que el **PAS funcionario** está feminizado (78% mujeres), mientras que el **PAS laboral** está masculinizado (63% hombres). El porcentaje de mujeres pertenecientes al PAS laboral en el año 2020 se mantiene invariable respecto al del 2011. Por el contrario, el porcentaje de mujeres del PAS funcionario ha disminuido: en 2011 era un 81% mientras que en 2020 es de un 78%.

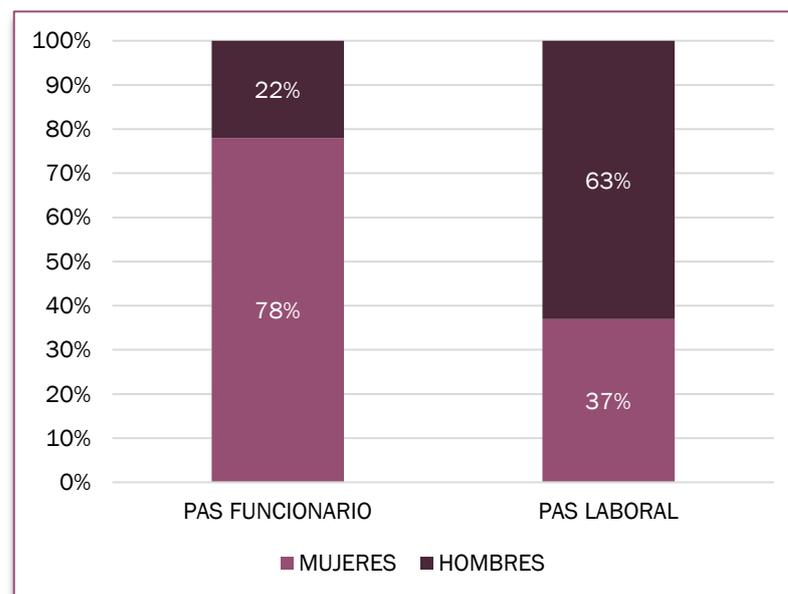


Ilustración 4. Distribución por género del PAS por régimen laboral en 2020. Fuente: UVA.

En cuanto a la edad de las personas que componen el PAS, dentro del grupo de mayores de 50 años, más del 50% son mujeres. Este dato, debe tenerse en cuenta en las necesidades de conciliación ya que, dado el peso porcentual de este grupo de edad, las necesidades en esta materia pueden variar.

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.

³ Se realizan comparaciones con 2011 porque fue el año en el que se aprobó el diagnóstico previo al I Plan de Igualdad.

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.

Por último, la **relación laboral de interinidad, está masculinizada**. La brecha de género se sitúa en -30%. Los hombres representan el 65% de los puestos ocupados por interinidad.

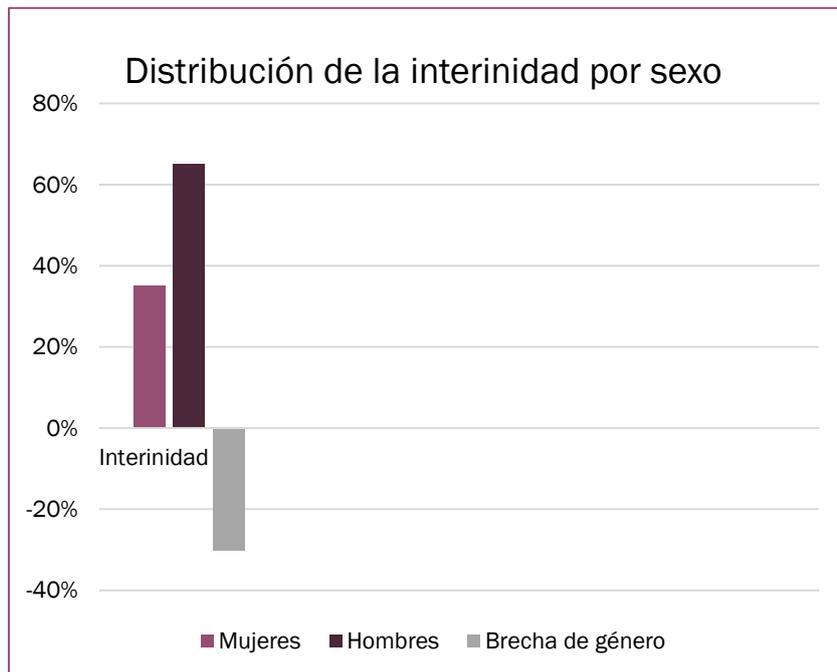


Ilustración 5. Distribución de la interinidad del PAS por sexo. Datos a 31/03/2021. Fuente: UVa.

Personal Investigador (PI) adscrito al Convenio PAS

Es una plantilla que no presenta desigualdades. El índice de feminización se sitúa cerca de 1. En cuanto a la edad, es una plantilla joven puesto que, más de la mitad son personas menores de 30 años y en su análisis tampoco se observan diferencias en el análisis por género.

En cuanto a los centros de destino, se observa una marcada masculinización en la Facultad de Ciencias, con una brecha de género negativa del -38% mientras que, por el contrario, en el personal con destino en la Facultad de Medicina hay cinco mujeres por cada hombre.

PDI. Personal Docente Investigador

En 2020, la plantilla PDI está compuesta por un 47% de mujeres y un 53% de hombres. El PDI de la UVa es un colectivo que, desde 2019 contaba con una ligera brecha de género negativa de -8% mantenida invariable entre 2017 y 2019 pero que, con porcentajes del 46% - 54% mantenía el equilibrio que marca la Ley. (Este equilibrio se alcanzó en 2011 con un 58% de hombres y 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 -6%.

Los datos nos muestran una **segregación vertical de género** que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales. 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.**

Por categorías laborales, se observa que el 27% de las personas Catedráticas en la UVa son mujeres. Un porcentaje bastante inferior al que marca la Ley. Donde la presencia de mujeres tiene mayor porcentaje es en la categoría de profesorado de Ciencias de la Salud, seguida por la de Profesorado Contratado Doctor, con un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

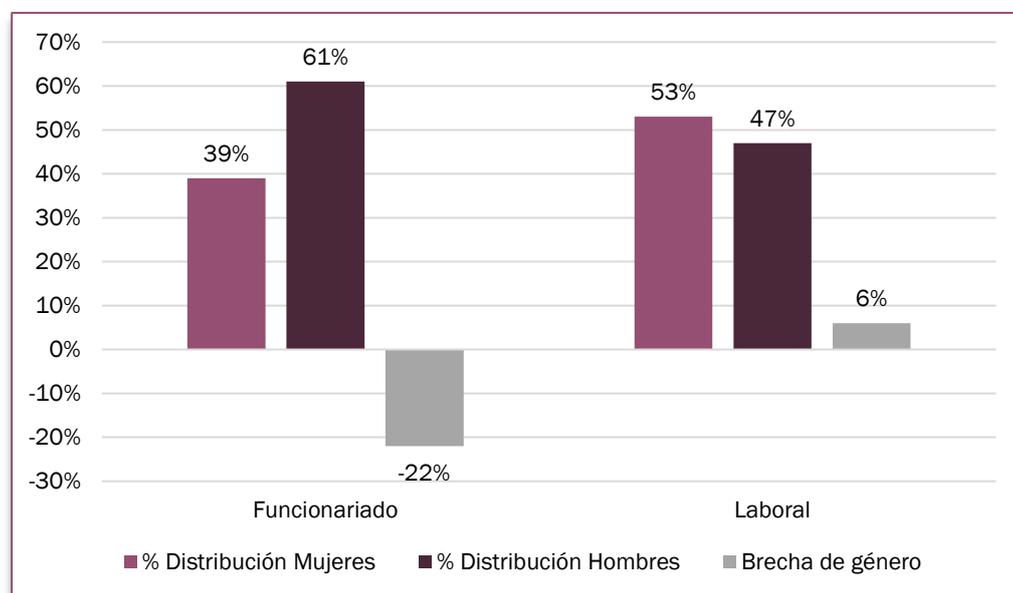


Ilustración 6. Distribución por sexo del PDI por régimen laboral. Fuente: UVa.

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que, en 2020, se contabiliza un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

Esto supone una brecha negativa de -15% pero, aun así, se cumple con la composición equilibrada 40/60.

El 26% de las mujeres PDI se concentran en la categoría de Profesorado Asociado y, dentro de esa categoría son el 47%. De este dato se extrae la conclusión de que casi la mayoría de mujeres se reparten en las categorías laborales de Profesora Titular y de Profesora Asociada, siendo difícil ascender a categorías de mayor nivel.

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

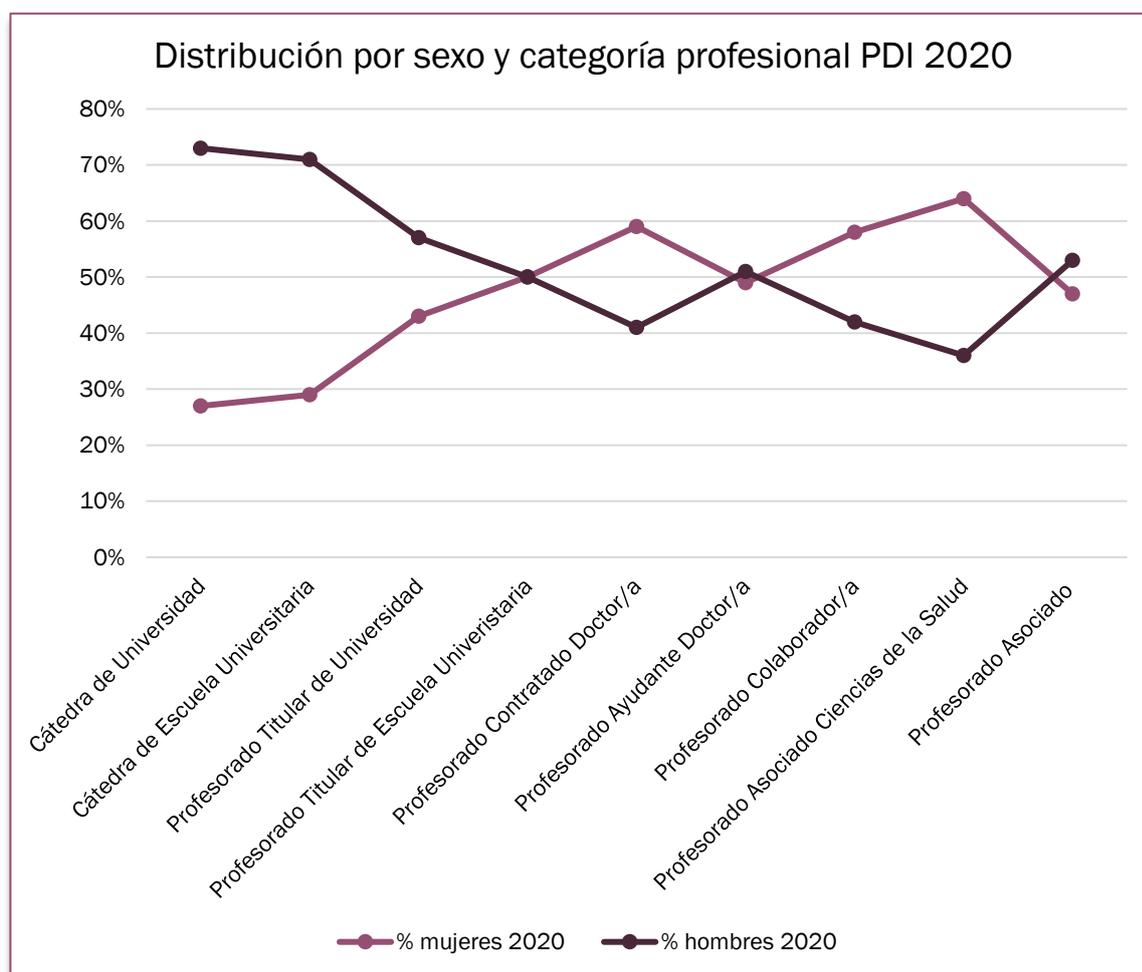


Ilustración 7. Modelo de tijera del PDI en 2020. Fuente: UVA.

El cuerpo de Catedráticos y Catedráticas de Universidad 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 universidad 49%/51%.

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.

Los datos confirman que las **categorías superiores están ocupadas mayoritariamente 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 conclusión, en la plantilla PDI encontramos **segregación horizontal por ramas del conocimiento y segregación vertical en cuanto a la distribución por niveles profesionales**. Observamos que la distribución entre hombres y mujeres se va tornando mucho más favorable a los primeros en las diferentes categorías laborales, cuanto mayor es el rango alcanzado.

Encontramos la punta de lanza de este fenómeno 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 mujeres.

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 en su conjunto. Si bien, en las modalidades de personal investigador postdoctoral, personal investigador joven y personal postdoctoral Ramón y Cajal, la brecha de género es superior al 20%.

Al igual que el PDI adscrito al Convenio PAS, es una plantilla joven, siendo el 85% menores de 39 años y, en el análisis por género realizado en el diagnóstico, tampoco se observaron diferencias significativas.

2.2.3 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas

PAS. Personal de Administración y Servicios

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

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.

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 presidencia suele ser masculina. Aun así, esta paridad no garantiza que se aplique la perspectiva de género puesto que no hay formación en igualdad aplicada a los Tribunales en los procesos selectivos.

PDI. Personal Docente e Investigador

El acceso a PDI en las categorías laborales de la carrera docente, muestra un índice de feminización de 1,65. Casi dos mujeres por cada hombre acceden en esas categorías.

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 confinamiento por la crisis sanitaria derivada del COVID-19, y no refleja la realidad habitual de la Universidad.** Por su parte, las promociones por cambio de grupo y por cambio de nivel presentan brechas de género negativas superiores al 20% en el PDI.

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.

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 porque que las estancias en el extranjero sean más difíciles para ellas por la conciliación y/o por el aspecto económico.

2.2.4 Proceso de formación

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, al no tener carácter obligatorio hay colectivos que no realizan estos cursos y aún sigue siendo poco visible para la captación de personas alumnas.

Además, 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.

En el último año, se han realizado **formaciones dirigidas especialmente al PAS y al PDI referentes a la sensibilización de la igualdad de oportunidades** y, en el caso del PDI dirigidas a la consecución de una docencia e investigación más cercana a la perspectiva de género, tratando de dotarles de conocimiento y medios para ello.

2.2.5 Condiciones de trabajo

Ante las diversas particularidades de los **horarios de la plantilla PAS**, las modalidades por guarda legal sólo 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 de jornada rotatoria una brecha negativa del -28% y en la modalidad de mañana una brecha positiva del 28%.

Respecto al **tipo de contratación** del PDI, la brecha de género es 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.

2.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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.

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.

Ante el diseño de acciones, hay que tener en cuenta, la contradicción importante de las medidas de conciliación pensadas para minimizar su impacto, ya que, si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres con cargas familiares en el trabajo, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional porque se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes. Se hace patente la **necesidad de sensibilizar en corresponsabilidad y potenciar la participación de los hombres en los permisos** relacionados con la paternidad y los cuidados de personas dependientes puesto que, por ley son beneficiarias de este derecho, aun presentan una tendencia baja a hacer uso de los mismos. La explicación a ello puede **radicar en la atribución ya histórica del deber de cuidado sobre las mujeres.**

2.2.7 Infrarrepresentación femenina

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 que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores.

2.2.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Universidad de Valladolid dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero, la evaluación de la implantación del mismo, no se realiza con perspectiva de género salvo en las situaciones de maternidad. Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para así mejorar las políticas preventivas y sus estrategias.

2.3 EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

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**. La inclusión progresiva de la perspectiva de género en la docencia de forma transversal, es un proceso que debe contemplar varias fases:

- Sensibilización del PDI a través de material audiovisual en el que se muestren buenas prácticas en su incorporación y los beneficios en transferencia del conocimiento y en Responsabilidad Social, incorporando experiencias de otras universidades nacionales y extranjeras.
- Formación práctica y aplicada al PDI en sus respectivas disciplinas utilizando las guías publicadas por la Red Vives de Universidades, incluyendo tanto las aportaciones de mujeres en las diversas disciplinas, como el impacto de género en las distintas áreas, en la transferencia del conocimiento y el desempeño profesional.
- Utilización en la formación docente Estudios de caso. Identificar problemas de desigualdad de género en la actividad profesional y en las organizaciones.

2.3.1 Eliminar sesgos en la docencia Estudios e Investigaciones

Para las titulaciones feminizadas es importante revalorizar los conocimientos y los métodos de trabajo. Para las titulaciones masculinizadas, revalorizar la importancia de las interrelaciones, poniendo atención en el impacto que las propias actividades pueda tener sobre las demás personas. En conjunto, por tanto, **romper los estereotipos de género que atribuyen a las carreras feminizadas disposiciones relativas al cuidado, y en las masculinizadas disposiciones y habilidades relativas al dominio de la realidad**.

Moderar la atención que recibe, en el proceso formativo, la racionalidad instrumental, aquella dirigida a la búsqueda de los medios más adecuados para alcanzar los fines propuestos. Aumentar la atención a la racionalidad práctica, es decir, a aquella racionalidad que se pone al servicio de analizar los fines, y las consecuencias que tienen sobre los mismos el uso de los distintos medios.

Conectar a los estudiantes con las consecuencias del conocimiento y la práctica profesional, introduciendo en todas las titulaciones contenidos referidos al impacto de las propias actividades y de las actividades profesionales sobre el medio ambiente. Si consideramos que la universidad está orientada a satisfacer las demandas sociales, se requiere un esfuerzo formativo encaminado a hacer presente en los estudiantes el compromiso de ciudadanía, destacando de la profesión para la que se preparan, no solo la necesidad de adquirir una formación sólida, sino también y tan importante como esto, el sentido de comunidad y cooperación. Hallamos un déficit de compromiso social a través del ejercicio profesional.

Estas recomendaciones, se deberán tener en cuenta en los **contenidos de la formación a docentes para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia**.

Se plantea que tanto la formación al PDI como la metodología de inclusión de la perspectiva de género en la docencia, se desarrolle con metodologías interactivas (por ejemplo: estrategias y medios didácticos y de trabajo en equipo, medios tecnológicos, audiovisuales y virtuales, conferencias, e invitación a expertos).

Asimismo, se plantea establecer estrategias para detectar carencias en la aplicación de una perspectiva de género en los proyectos de investigación de ciencias de la salud, darlas a conocer y plantear formación, con el fin de mejorar la salud y disminuir la inequidad, finalidad en sintonía con el Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud, que señala en su cuarta estrategia la necesidad de «promover el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortalecer el enfoque de género en las políticas de salud y en la formación continuada del personal de salud».

2.3.2 Prevención de la violencia de género

Deben potenciarse e incentivarse investigaciones para la **prevención de la violencia de género, para una docencia responsable en los roles sociales que la originan**, sobre tecnología al uso de la prevención de violencia, programas de recuperación de maltratadores, terapias a niñas y niños víctimas...etc. **dando continuidad a los premios a la excelencia en TFG, TFM y Tesis Doctorales en investigación sobre género y violencia**, revisando su dotación económica y añadiendo otros incentivos de difusión institucional de resultados y ayudas para su publicación.

Difundir a la Comunidad Universitaria y a las entidades públicas de su entorno, el Compromiso y Responsabilidad social de la UVa en la igualdad de género y erradicación de la violencia con la publicación de acciones de innovación docente e investigaciones.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid se ha llevado a cabo una auditoría retributiva. En ella se ha analizado la estructura salarial desde la perspectiva de:

- Personal Docente e Investigador, laboral y funcionario.
- Personal Investigador, distinguiendo el convenio al que está vinculado el personal.
- Personal de Administración y Servicios, laboral y funcionario.

Dicha auditoría se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. En ella se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, a excepción del profesorado emérito y del personal en situación de jubilación parcial.

Tras su elaboración se ha evidenciado que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados. Por su parte, en los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

Asimismo, no se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones de complementos salariales. Este reparto desigual se debe a la diferencia entre mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos (en los puestos más feminizados no se originan nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, actividades informáticas...). Por ello, es importante asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura salarial y género.

PAS LABORAL

Se ha observado que la mediana en salario base es del 0%, lo que confirma la ausencia de brecha salarial en el salario base del personal PAS laboral.

Por su parte, en el cómputo global de los complementos salariales se identifica una brecha salarial del 15%. La brecha salarial se reproduce en todos los grupos excepto en el grupo de

titulación superior. Sin embargo, en ninguno de los grupos se supera el 25%, porcentaje que cuando se supera marca la necesidad de justificar los motivos de la brecha.

Hay tres complementos en los que se evidencia un impacto diferenciado entre mujeres y hombres: el complemento de informática, el complemento relacionado con jornada de mañana y tarde (previsto para quienes en determinados periodos del año tengan asignada esta jornada) y el complemento de Incapacidad Temporal. Las mujeres reciben menos estos complementos, pero no se puede determinar que responda a una discriminación por razón de género, ya que ninguno de ellos está sujeto a valoraciones en las que pueda operar algún sesgo de género.

PDI LABORAL

El PDI laboral presenta una brecha salarial del 6% en el salario base, mientras que no existe en la percepción de complementos salariales.

La brecha del salario base se debe, entre otros motivos, a las altas y ceses del personal, ya que la actividad no tiene que desarrollarse durante todo el curso académico, si no durante cuatrimestres o cursos concretos. Además, el PDI laboral puede desarrollar una carga lectiva muy variada.

PERSONAL INVESTIGADOR

El personal investigador (tanto con convenio PAS como con convenio PDI) no presenta brechas salariales ni en el salario base, ni en los complementos.

PDI FUNCIONARIO

El PDI funcionario no presenta brecha de género en el salario base. Por su parte, sí que se observa brecha de género en alguno de los complementos, como en los correspondientes a trienios (7%), complemento de destino (3%) y dietas y gastos de viaje (30%).

PAS FUNCIONARIO

La brecha salarial en el PAS funcionario en el salario base es del 3%, aumentando hasta el 5% en los niveles 21 y 22.

La diferencia en la percepción de complementos salariales, al igual que en el resto de personal analizado, reproduce el impacto de la segregación en las tareas en la Universidad, así como en la incorporación a puestos de responsabilidad, quedando así reflejado en la brecha salarial muy superior al 25% en complementos como plena disposición, jornada partida, cargo académico y tareas especiales.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El **gran objetivo** sobre el que se desarrolla el II Plan de Igualdad de la UVa se basa en la **promoción del desarrollo de una cultura universitaria en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de todo su capital humano**. Para ello, se debe incorporar la perspectiva de género en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, alineados con el Compromiso y la Responsabilidad Social Universitaria de la UVa, como garantía y respeto de los derechos de todas las personas de su comunidad.

La UVa, se compromete, tras el estudio de la situación de sus trabajadores y trabajadoras y tras la elaboración de este plan, a cumplir los siguientes objetivos en pro de lograr una convivencia universitaria más igualitaria y justa:

1. **Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva** de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid.
2. **Concienciar y formar** a todo el personal de la Universidad de Valladolid en materia de igualdad y sensibilizar en pro de la misma.
3. **Incorporar la perspectiva de género de manera transversal** en la Universidad de Valladolid.
4. **Facilitar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de la Universidad de Valladolid.
5. **Prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación laboral** y, de manera concreta, la discriminación **por razón de sexo** establecida en el protocolo de actuación para estos casos.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales y futuros de la UVa, afectando al 100% de la plantilla y sus integrantes.

CAMPUS LA YUTERA	Palencia
CAMPUS MARÍA ZAMBRANO	Segovia
CAMPUS DUQUES DE SORIA	Soria
CAMPUS DE VALLADOLID Y CAMPUS MIGUEL DELIBES	Valladolid

En línea con su Responsabilidad Social Corporativa, la UVa **dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveeduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.**

Este II Plan de Igualdad **entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (2021-2025).**

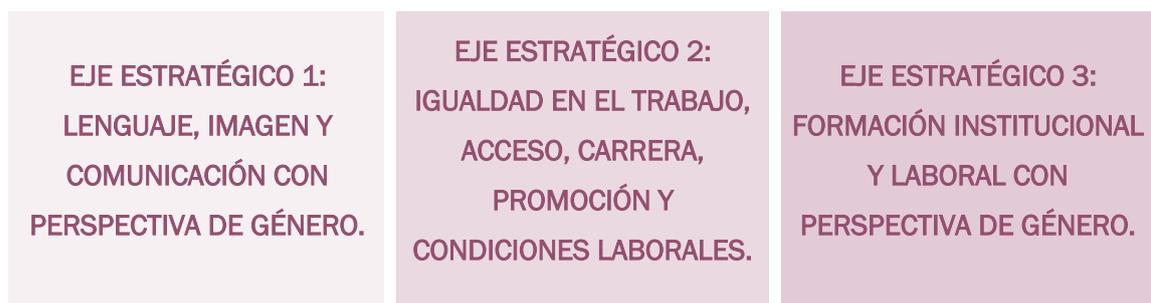
Seis meses antes de la finalización del presente Plan, se procederá con el proceso de negociación de los siguientes diagnósticos y su subsiguiente Plan de Igualdad (III), en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del II Plan de Igualdad, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los ejes de actuación, los objetivos generales y específicos y las acciones formuladas responden a las prioridades detectadas tras el informe diagnóstico de la UVa.

Este II Plan de Igualdad aspira a ser, como se define en el art 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. La ley también señala que “los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Para la articulación de este II Plan de Igualdad **se han delimitado 3 ejes de actuación**, derivados de las circunstancias analizadas en el diagnóstico de situación:



Para cada Eje se establecen una serie de **Objetivos Generales**, que se concretan en **Objetivos Específicos**. A su vez, los Objetivos Específicos se materializan en **acciones determinadas y evaluables** mediante una serie de **indicadores**. Las acciones vienen sujetas a un **organismo responsable** de su desarrollo y a **plazos** para su ejecución.

7. II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS

EJE ESTRATÉGICO

1

**LENGUAJE, IMAGEN Y
COMUNICACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

EJE ESTRATÉGICO

2

**IGUALDAD EN EL TRABAJO,
ACCESO, CARRERA,
PROMOCIÓN Y
CONDICIONES LABORALES.**

EJE ESTRATÉGICO

3

**FORMACIÓN INSTITUCIONAL
Y LABORAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

<p>EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS GENERALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Publicitar el II Plan de Igualdad y las estructuras de Igualdad de la UVa. 2. Crear una cultura de igualdad. Sensibilizar en igualdad y prevención de la violencia de género a la plantilla de la UVa. 3. Comunicar con perspectiva de género. 4. Desagregar por sexo todos los datos.
---	--

OBJETIVO GENERAL 1: PUBLICITAR EL II PLAN DE IGUALDAD Y LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA UVA

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Publicitar	A.1 Publicar en la página de Igualdad de la Uva el Plan y destacar sus aspectos más importantes.	Unidad de Igualdad.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro del II Plan de Igualdad. (SI/NO). Publicación del II Plan de Igualdad. (SI/NO). Apartado específico en la página web de RSU para su difusión. (SI/NO).

A.2 Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad.	Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Red de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de jornadas realizadas. Nº de asistentes. Presentación a los medios. (SI/NO).
A.3 Elaborar y publicar informe ejecutivo del Plan y sus acciones.	Unidad de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de visitas en formato electrónico. Nº de guías entregadas a las personas trabajadoras.
A.4 Difundir el contenido del Plan en los diferentes centros (Facultades, Institutos y centros de investigación) de la UVa.	Unidad de Igualdad, Vicerrectorados (Decanatos y Direcciones de Escuelas e Institutos) competentes, Gerencia.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro de difusión. (SI/NO). Nº de personas destinatarias. Nº de correos enviados.
A.5 Incorporar al informe Rectoral y a la Memoria Anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan que han sido llevadas a cabo.	Unidad de Igualdad, Secretaría General, Gabinete de Comunicación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de acciones del Plan que se han llevado a cabo. Nº de acciones del Plan que se han publicado en las Memorias.

	<p>A.6 Realizar campañas de difusión de las estructuras de igualdad de las que dispone la Universidad.</p>	<p>Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Vicerrektorados, Centros.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de campañas realizadas. Nº de folletos/correos de difusión elaborados y enviados.</p>
	<p>A.7. Dar a conocer entre las y los trabajadoras/es los Convenios y relaciones establecidos por la UVa en política de género.</p>	<p>Unidad de Igualdad.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Publicación en la página web. (SI/NO). Nº de correos enviados. Nº de personas destinatarias. Uso de logos institucionales y colaborativos. (SI/NO).</p>
	<p>A.8 Mantener actualizada la web de igualdad para promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos de la UVa que incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Unidad de Igualdad.</p>	<p>Actualización mensual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Nº de publicaciones efectuadas.</p>
	<p>A.9. Difundir por medios de comunicación interna: tabloneros de anuncios específicos de la temática en todos los centros: facultades, escuelas e institutos de investigación.</p>	<p>Vicerrektorado competente, Decanatos, Direcciones de los centros.</p>	<p>Actualización trimestral durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Revisión de tabloneros. (SI/NO). Revisión de comunicaciones internas. (SI/NO). Nº de acciones de sensibilización.</p>

OBJETIVO GENERAL 2: CREAR UNA CULTURA DE IGUALDAD. SENSIBILIZAR EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO A LA PLANTILLA DE LA UVA.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Sensibilizar en igualdad a la plantilla de la UVA.	A.1 Realizar campañas de sensibilización de igualdad: laboral, familiar y social.	Unidad de Igualdad.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI.
	A.2 Recopilar y difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de difusiones anuales que se realizan.
	A.3 Promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos con perspectiva de género.	Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de Congresos específicos.
	A.4 Incorporar a la web principal de la UVA una pestaña relativa a igualdad.	Gabinete de Comunicación.	Primer año tras la publicación del Plan.	Incorporación en la página web principal de la UVA. (SI/NO). Nº de visualizaciones.

O.E.2.2. Favorecer el compromiso con la igualdad.	A.1 Impulsar el compromiso de las y los trabajadoras/es de los centros universitarios con la igualdad de género.	Vicerrectorados competentes, Red de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de campañas por Campus. Nº de manifiestos leídos a lo largo del año.
O.E.2.3 Prevenir comportamientos de violencia de género	A.1. Realizar campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género.	Unidad de Igualdad.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI.
	A.2 Difundir el protocolo de acoso laboral.	Secretaría General, Consejo de Gobierno, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de difusiones anuales entre la plantilla Informe anual del Nº de denuncias. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 3: COMUNICAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Revisar la imagen institucional.	A.1 Incorporar el principio de igualdad en su imagen institucional mediante la elaboración de un Protocolo	Rectorado, Secretaría General, Gerencia, Gabinete de Comunicación.	Vigencia del Plan.	Incorporación en la página web. (SI/NO). Nº de documentos oficiales donde se han incorporado.

	para una imagen externa no sexista.			
	A.2 Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.	Gabinete de Comunicación.	Vigencia del Plan.	Mecanismos de difusión no sexistas. (SI/NO). Nº imágenes igualitarias en los apartados institucionales de la web.
	A.3 Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios/centros/aulas y espacios de la Universidad.	Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.	Vigencia del Plan.	Nº de centros o aulas que cambian de nombre. Porcentaje de aulas con nombre de mujer.
	A.4 Adaptar el nombre del cargo al género para visibilizar a las mujeres.	Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.	Vigencia del Plan.	Nº de placas cambiadas. Nº de cargos desagregados por sexo.
O.E.3.2. Promover un lenguaje inclusivo y no sexista.	A.1 Revisar la documentación existente y realizar los cambios lingüísticos pertinentes.	Todos los servicios.	Vigencia del Plan.	Nº de documentos oficiales que se revisan y cambian.
	A.2 Crear una guía de lenguaje administrativo no sexista.	Unidad de Igualdad,	Vigencia del Plan.	Negociación de la guía. (SI/NO). Publicación de la guía. (SI/NO).

	A.3 Incorporar la perspectiva de género a las Memorias Anuales de la Universidad.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Publicación de las Memorias con perspectiva de género. (SI/NO) .
	A.4 Revisar la información publicada en el Portal de transparencia para adaptarla a la difusión de la misma con perspectiva de género.	Secretaría General, Gerencia, Servicios PDI, Servicios PAS.	Anual durante la vigencia del Plan.	Publicación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 4. DESAGREGAR POR SEXO TODOS LOS DATOS

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Desagregar por sexo los datos.	A.1 Optimizar la distribución por sexo en las distintas modalidades de contratación.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por tipo de contrato. Nº de mujeres por tipo de contrato. Nº de hombres por tipo de contrato.
	A.2 Actualizar la distribución por sexo en los distintos grupos y niveles de las personas trabajadoras.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por grupos y niveles. Nº de mujeres por grupos y niveles. Nº de hombres por grupos y niveles.
	A.3 Recopilar todos los datos estadísticos de la UVa desagregados por sexo.	Servicio personal, STIC.	Vigencia del Plan.	Recopilación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).

<p>EJE ESTRATÉGICO 2:</p> <p>IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso al empleo. 2. Contratación y promoción. 3. Retribución y condiciones de trabajo igualitarias. 4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 5. Representatividad de las mujeres en la UVa. 6. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
---	---

OBJETIVO GENERAL 1 : ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Revisar las ofertas de empleo para garantizar su	A.1 Revisar el uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo y/o oposición de la Universidad.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de ofertas de empleo emitidas sin lenguaje sexista. Nº de ofertas de empleo revisadas con respecto al lenguaje sexista.

objetividad y no discriminación.	A.2 Favorecer la valoración “ciega” en lo posible en el PDI y PI, y, en los procesos de provisión que requieran presentación de memorias en el PAS .	Vicerrectorado competente, Gerencia. Tribunales de Valoración.	Primer trimestre de 2022.	Nº de procesos de valoración ciega del PAS, PDI y PI Nº de procesos valorados.
O.E.1.2 Revisar las distintas fases en la selección de personal para evaluar su objetividad en el proceso de selección.	A.1 Tender al equilibrio entre hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección y/o promoción del personal.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de tribunales y comisiones establecidos. Nº integrantes de los tribunales y comisiones desagregados por sexo.
	A.2 Realizar informes que desagreguen por sexo las personas inscritas en pruebas de acceso al empleo público. (PDI/PAS/PI).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas inscritas. Nº de hombres inscritos Nº de mujeres inscritas. Nº informes emitidos. (Desagregado por grupos)
O.E.1.3 Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de acceso al empleo.	A.1 Valorar la inclusión de un temario de igualdad de género en las pruebas de acceso al empleo.	Gerencia.	Segundo trimestre de 2022.	Emisión de informe de adecuación o no adecuación de la inclusión del temario de igualdad de género. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 2: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.2.1 Centralizar los datos correspondientes a contratación del personal UVa en una única fuente.	A.1 Crear una base de datos en la que se incluyan desagregados por sexo los datos de contratación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Recopilación de los datos. (SI/NO) Creación de la base de datos. (SI/NO). Inclusión de los datos en la base de datos. (SI/NO). Inclusión en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
O.E.2.2 Garantizar en la contratación y en la promoción de la UVa la no discriminación.	A.1 Adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en la adjudicación de plazas ante iguales puntuaciones y méritos.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Acciones positivas posibles. (SI/NO). Nº de mujeres que se han beneficiado de las acciones positivas.

	A.2 Informar al personal en situación de IT y de ejercicio de derechos de conciliación (excedencia, suspensión del contrato por maternidad/paternidad, lactancia, IT...) de las convocatorias de promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de promociones ofertadas. Nº de promociones informadas a personal en situación de IT o de ejercicio de derechos de conciliación.
O.E.2.3 Buscar la paridad en cuanto a la distribución por sexo en las diferentes categorías del PAS y PDI.	A.1 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer la percepción en materia de paridad.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Primer trimestre 2022.	Nº de mujeres PAS y PDI. Nº encuestas a mujeres PAS y PDI. Nº de hombres PAS y PDI. Nº encuestas a hombres PAS y PDI. Percepción de las personas encuestadas.
	A.2 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer los factores que dificultan la promoción de las mujeres que sí cuentan con la formación para hacerlo.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Primer trimestre 2022.	Nº de mujeres PAS y PDI. Nº encuestas a mujeres PAS y PDI. Nº de hombres PAS y PDI. Nº encuestas a hombres PAS y PDI. Percepción de las personas encuestadas.

A.3 Ofrecer información y asesoramiento a las mujeres PAS y PDI para facilitar su promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de mujeres asesoradas. Informe de la acción. (SI/NO).
A.4 Impulsar la promoción laboral de las mujeres PAS y PDI diseñando un Plan Formativo para su promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Segundo semestre 2022.	Nº de promociones. Nº de promociones de hombres. Nº de promociones de mujeres. Informe del Plan Formativo. (SI/NO).
A.5 Llevar a cabo el Plan Formativo para la promoción PAS y PDI.	Vicerrectorado competente, Gerencia, VirtUVa, Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria.	A partir del primer semestre 2023.	Nº de personas que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de hombres que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de mujeres que llevan a cabo el Plan Formativo.
A.6 Promover la paridad en las comisiones evaluadoras de las plazas convocadas para el PAS y PDI.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de comisiones evaluadoras. Nº de personas que componen las comisiones evaluadoras. Nº de hombres. Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.

<p>A.7 Promover la paridad en los comités evaluadores de la actividad docente de todos los centros y áreas de conocimiento.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de comités. Nº de comités por centro y área de conocimiento. Nº de personas que componen los comités. Nº de hombres. Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.</p>
<p>A.8 Fomentar la paridad en las tareas de coordinación de másteres y dirección de TFM y tesis doctorales.</p>	<p>Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de másteres. Nº de coordinadoras. Nº de coordinadores. Nº de personas directoras de TFM y tesis. Nº de directores. Nº de directoras. Porcentaje de mujeres y de hombres.</p>
<p>A.9 Evaluar las diferencias en cuanto al sexo de los periodos de maternidad/paternidad y excedencia por cuidado de familiares.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de personas que solicitan conciliación. Nº de hombres que solicitan conciliación. Nº de mujeres solicitan conciliación. Nº de permisos de paternidad. Nº de permisos de maternidad.</p>

	A.10 Garantizar la igualdad real y efectiva en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Utilización de lenguaje no sexista en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias. (SI/NO).
OBJETIVO GENERAL 3: RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.3.1 Revisar las condiciones de trabajo y las políticas salariales.	A.1 Actualizar el estudio salarial con la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Bianual durante la vigencia del Plan.	Informe con los resultados. (SI/NO). Comparativa bianual de las auditorías salariales. (SI/NO).
	A.2 Registrar las diferencias de sexo entre jornada completa y parcial, estudiando si las diferencias se deben a problemas de conciliación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Registro de la jornada de la plantilla. (SI/NO). Registro de la jornada hombres. (SI/NO). Registro de la jornada mujeres. (SI/NO). Emisión de un informe anual. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Crear y fomentar medidas, recursos y servicios de conciliación.	A.1 Promover la actualización de la cuantía de la Ayuda de Guardería.	Comisión acción social.	Vigencia del Plan.	Actualización de la cuantía. (SI/NO).
	A.2 Promover la negociación de ayudas sociales de apoyo económico para personas dependientes a cargo.	Comisión acción social.	Vigencia del Plan.	Estudio de adecuación de la medida. Realización de la medida. (SI/NO)
	A.3 Crear una sala de lactancia en los centros de trabajo de la UVa (a disposición de la Comunidad Universitaria).	Vicerrectorado competente.	Primer trimestre 2023.	Habilitación de cuatro salas: Campus Miguel Delibes, Campus María Zambrano, Campus Duques de Soria y Campus de La Yutera. (SI/NO).

<p>A.4 Publicar en la página web UVa las medidas de conciliación y corresponsabilidad y los permisos a los que se puede acoger el personal.</p>	<p>Gabinete de comunicación.</p>	<p>Segundo trimestre 2022.</p>	<p>Recopilación de las medidas de conciliación y permisos. (SI/NO). Creación de la pestaña. (SI/NO). Publicación de la información. (SI/NO).</p>
<p>A.5 Elaborar un “Plan de Conciliación UVa” que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>Segundo trimestre 2022.</p>	<p>Creación del Plan de Conciliación UVa. (SI/NO).</p>
<p>A.6 Difundir el “Plan de Conciliación UVa”.</p>	<p>Gabinete de comunicación.</p>	<p>Anual a partir del segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Publicación en la web de RSU. (SI/NO). Nº de difusiones.</p>
<p>A.7 Priorizar el acceso a cursos de formación a personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares.</p>	<p>Vicerrectorado competente, Gerencia.</p>	<p>A partir del segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.</p>

O.E.4.2 Promover la asignación de horarios lectivos respetando las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	A.1 Facilitar la adaptación horaria en la reincorporación tras la maternidad/paternidad siempre que sea posible (hasta los 3 años del hijo/a).	Vicerrectorado competente, Gerencia,	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.
	A.2. Formalizar un procedimiento de asignación preferente de horarios de trabajo según las necesidades de conciliación siempre que sea posible (hasta los 12 años del hijo/a).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO) Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.
	A.3 Priorizar la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO).

	A.4 Facilitar la herramienta de teletrabajo por motivos de conciliación y corresponsabilidad, en la medida de lo posible.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Nº de personas que hacen uso del teletrabajo. Nº hombres. Nº mujeres.
O.E.4.3 Promover la carrera docente compaginándola con la maternidad/paternidad y las tareas de cuidados.	A.1 Facilitar la flexibilidad horaria del PDI con necesidades de conciliación, previa justificación.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de personas solicitantes. Nº de personas acogidas a permisos por conciliación. Nº de personas con hijas/os menores de 12 años.
O.E.4.4 Identificar necesidades concretas de conciliación de las personas de la UVa.	A.1 Crear un Buzón online para la recogida de necesidades derivadas de las dificultades de conciliación y de propuestas de mejora.	Unidad de Igualdad.	Tercer trimestre 2022.	Creación del Buzón. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo.

OBJETIVO GENERAL 5: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UVA

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.5.1 Medidas temporales para fomentar la representatividad de las mujeres en la UVa.	A.1 Promover la presencia equilibrada en los Órganos Colegiados con listas paritarias.	Secretaría General.	Vigencia del Plan.	Nº de mujeres y hombres en las listas de Órganos Colegiados. Porcentaje de mujeres.
	A.2 Impulsar el nombramiento de mujeres Honoris Causa.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de mujeres Proposición de mujeres que pueden obtener la distinción.

OBJETIVO GENERAL 6: SALUD Y RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.6.1 Inclusión del factor sexo en los riesgos de salud y prevención.	A.1 Evaluar los riesgos laborales desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones.

O.E.6.2. Adoptar medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral desde una óptica específica de género.	A.1. Adoptar medidas de prevención y promoción de la salud, desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas. Nº de difusiones.
	A.2 Evaluar situaciones concretas que tengan que ver con aquellos puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones. Informe anual de evaluación. (SI/NO).
O.E.6.3. Trabajar porque la UVa sea un espacio libre de acoso sexual o por razón de sexo y libre de violencia de género.	A.1 Revisar el protocolo de acoso y, en su caso, proceder a su actualización.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Informe anual de revisión. (SI/NO).
	A.2 Dotar de conocimientos de género y jurídico a las personas encargadas del Protocolo de acoso.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Realización de formación. (SI/NO).

A.3 Ofrecer asesoramiento jurídico gratuito en caso de acoso sexual y por razón de sexo y/o víctimas de violencia de género.	Secretaría general.	Vigencia del Plan a partir del 2º año de publicación.	Nº de consultas realizadas.
A.4 Crear una guía de identificación y prevención de la violencia de género.	Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.	Primer trimestre 2022.	Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).
A.5 Crear una guía de identificación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.	Primer trimestre 2022.	Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).
A.6 Difundir la inclusión en el servicio de atención psicológica, de la atención a las víctimas de violencia de género de la UVa.	Delegación del rector para la RSU.	Anual durante la vigencia del Plan.	Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Inclusión del servicio en la Guía de VG. (SI/NO).

<p>A.7 Asesorar a las personas acosadas y víctimas de violencia de género a través del servicio de atención psicológica de la UVa.</p>	<p>Delegación del rector para la RSU.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de víctimas de VG que solicitan el servicio.</p>
<p>A.8 Habilitar un protocolo que posibilite a las empleadas víctimas de violencia de género la adaptación de la jornada.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Primer trimestre 2023.</p>	<p>Creación del protocolo. (SI/NO). Negociación y publicación del protocolo. (SI/NO). Difusión. (SI/NO). Nº de empleadas que se acogen a la medida.</p>
<p>A.9 Mantener justificadas las ausencias del PDI/PAS que tengan su origen en la violencia de género.</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.</p>
<p>A.10 Otorgar excedencias o permisos a mujeres víctimas de VG , con reserva puesto trabajo mantenimiento sus</p>	<p>Gerencia, Vicerrectorado competente.</p>	<p>Vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.</p>

	funciones de trabajo y antigüedad.			
	A.11 Desarrollar jornadas para explicar qué es, cómo prevenir y cómo resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en los distintos colectivos UVa.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de jornadas realizadas. Nº de horas de dedicación. Nº de asistentes a las jornadas.
	A.12 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de violencia de género dentro de la comunidad universitaria.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.

	A.13 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de acoso y discriminación por razón de sexo dentro de la comunidad universitaria.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.
--	--	--	--	--

**EJE ESTRATÉGICO 3:
FORMACIÓN
INSTITUCIONAL Y
LABORAL CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO.**

OBJETIVOS GENERALES

1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en la Universidad de Valladolid.
2. Formar en igualdad al Equipo Rectoral y a las direcciones de los centros.
3. Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la labor docente e investigadora.
4. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de investigación.

OBJETIVO GENERAL 1: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA REALIZADOS EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Formar con perspectiva de género.	A.1 Introducir la perspectiva de género en la oferta de la formación continua, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de ofertas de formación. Nº de ofertas evaluadas desde la perspectiva de género. Nº total de horas.

	A.2 Programar cursos destinados al PAS y al PDI que ofrezcan recursos y herramientas para la igualdad de oportunidades en su actividad laboral.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de cursos. Nº de cursos que ofrecen recursos y herramientas para la igualdad. Nº de mujeres participantes. Nº total de horas.
	A.3 Fomentar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en las sesiones formativas de carácter general.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de sesiones formativas. Nº de mujeres participantes. Nº de horas.
	A.4 Introducir en los cursos de formación del PDI y PAS un anexo con información relativa a la igualdad en la UVa.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Elaboración del anexo. (SI/NO). Nº de cursos impartidos. Nº de cursos con el anexo. Nº de horas de formación.
	A.5 Impartir formación específica de igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo al PAS y al PDI.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº PAS y PDI. Nº PAS y PDI participante. Nº de cursos realizados. Nº de horas dedicadas.

	A.6 Dotar a las personas responsables de contenidos formativos de programas de corrección de textos a un lenguaje inclusivo.	Gerencia, Vicerrectorado con competencias en materia de formación.	Vigencia del Plan.	Elección del programa de corrección de textos más adecuado. Nº de personas formadoras con conocimientos de igualdad.
OBJETIVO GENERAL 2: FORMAR EN IGUALDAD AL EQUIPO RECTORAL Y A LAS DIRECCIONES DE LOS CENTROS.				
OBJTIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSBALES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Formar en contenidos de igualdad general.	A.1 Desarrollar acciones formativas dirigidas al Equipo Rectoral con conceptos básicos de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas.
	A.2 Formar en la realización de Planes de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.
	A.3 Formar en contenido lingüístico no sexista.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.

O.E.2.2. Introducir contenidos formativos en prevención de la violencia de género.	A.1 Formar específicamente en prevención de la violencia de género para favorecer la sensibilización a nivel institucional.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de cursos específicos impartidos. Nº de participantes. Nº de horas de formación.
--	---	---------------------	--------------------	---

OBJETIVO GENERAL 3: FOMENTAR LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DOCENTE E INVESTIGADORA.

OBJTIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSBALES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Introducir la perspectiva de género en la docencia.	A.1 Llevar a cabo acciones que fomenten la perspectiva de género en todas las áreas de conocimiento.	Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de cursos impartidos. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº de horas dedicadas a la formación en igualdad.
	A.2. Crear una base de datos del PDI con experiencia o conocimiento en estudios de género de la UVa.	Unidad de igualdad.	Anual a partir del primer trimestre de 2023.	Creación de la base. (SI/NO). Actualización anual de la base de datos. (SI/NO).
	A.3. Fomentar el liderazgo de mujeres en grupos de investigación y en la dirección de Tesis Doctorales.	Vicerrectorado competente, ESDUVa.	Vigencia del Plan.	Estadística de mujeres directoras de Tesis desde el año 2022.

	A.4 Favorecer la elaboración y publicación de materiales docentes con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de publicaciones con perspectiva de género. Nº de materiales docentes con perspectiva de género.
	A.5. Favorecer aquellas publicaciones científicas cuyas autoras sean mujeres.	Servicio de publicaciones.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.

OBJETIVO GENERAL 4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSABLES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.4.1 Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las investigaciones.	A.1 Fomentar los estudios de género como líneas transversales y especializadas de investigación.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Campaña de difusión de estudios de género. (SI/NO).
	A.2 Difundir las investigaciones realizadas por mujeres en la UVa.	Gabinete de comunicación, Unidad de Cultura científica.	Vigencia del Plan.	Nº de investigadoras de la UVa. Publicación en la página web. (SI/NO).

	A.3 Elaborar estadísticas sobre actividades de investigación de la Universidad, desagregadas por sexo.	Servicio de investigación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Elaboración de las estadísticas. (SI/NO). Publicación de las estadísticas en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Apoyar la línea de publicaciones en materia de igualdad.	Servicio de publicaciones.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.
	A.5 Promover convenios colaborativos con otras instituciones para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convenios firmados.
	A.6 Promover la inclusión de las mujeres como fuente y objeto de estudio de investigación en los campos científicos más masculinizados.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.

O.E.4.2 Visibilizar la acción investigadora de las mujeres en la UVa.	A.1 Apoyar Jornadas y Congresos con perspectiva de género dirigidos por investigadoras.	Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de congresos sobre investigación realizados. Nº de directoras. Nº de mujeres ponentes. Nº de mujeres asistentes.
	A.2 Desagregar por sexo los datos del apartado "Producción Investigadora UVa en cifras".	Gabinete de estudios y evaluación.	Segundo trimestre 2022.	Obtención de los datos desagregados por sexo. (SI/NO). Modificación de la web. (SI/NO).
	A.3 Incluir en el Portal de Transparencia las estadísticas de investigación desagregadas por sexo.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Obtención de los datos. desagregados por sexo. (SI/NO). Publicación en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Publicitar las convocatorias de investigación específica de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convocatorias publicadas. Nº de convocatorias difundidas.
	A.5 Favorecer la difusión de Tesis Doctorales e investigaciones de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones para publicitar las tesis. Nº de acciones para publicitar los estudios e investigaciones.