EJERCICIO

2024

PRESUPUESTO

Universidad de Oviedo

Anexo V. Informe de impacto por razón de género

Universidad de Oviedo

1.La situación en términos generales y las obligaciones normativas específicas

Se han cumplido ya cuarenta años desde que la Constitución proclamase el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y podría pensarse que ya estamos cerca de conseguirlo. Pero no es así ni en términos generales, ni en el entorno laboral en particular. Es cierto que en el ámbito público las diferencias de trato entre hombres y mujeres son, con carácter general, menos intensas que en el privado, aunque solo sea por la entrada de los principios rectores del acceso al empleo público y del desarrollo profesional -publicidad, igualdad, mérito y capacidad-. Aun así se aprecian intolerables diferencias relacionadas no tanto con la regulación directa de las condiciones de trabajo y la retribución cuanto con la promoción profesional, sobre todo consecuencia de factores indirectos y diversos.

Estos elementos deben tomarse en consideración a la hora de elaborar los Presupuestos de la institución, como expresamente exige el art. 57.3 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, cuando exige que la elaboración presupuestaria se acompañe de un informe de impacto por razón de género. Pues bien, a efectos de su consideración en la elaboración de los presupuestos se emite este informe.

La Universidad de Oviedo ha desplegado un amplísimo abanico de medidas para poder potenciar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos, algunas tienen impacto directo en la cuestión presupuestaria otras no, pero no por ello deben pasar desapercibidas. Para valorar cabalmente esta consideración deben tenerse en cuenta previamente algunos datos, pero sobre todo tomar en consideración el alcance e implementación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.

Para su desarrollo, se llevó a cabo un análisis cuantitativo del personal, del que resultó que la composición del entonces denominado Personal de Administración y Servicios (hoy Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, PTGAS), tenía una mayor presencia de mujeres en general, que resulta particularmente acusada entre el funcionariado. Es significativo que, pese a dicha situación, no existe desproporción en los niveles más altos de la administración (Grupos A1 en el funcionariado; Grupo 1 en el PTGAS laboral). De hecho, en el Grupo 2 del PTGAS laboral, la proporción de hombres es sensiblemente superior a la de mujeres.

Por lo que respecta al Personal Docente e Investigador (PDI), los hombres suponen casi un 60% de la plantilla, cifra que se incrementa hasta el 70% en el personal de más de 60 años y hasta el 76% en el caso de los catedráticos de universidad. Si bien el porcentaje de catedráticas está muy lejos de la igualdad, con un 24%, en 2008 tan solo representaban un 15%. Este desequilibrio también se pone de manifiesto en la distribución de los sexenios de investigación y se acentúa en determinados Departamentos. Por el contrario, la proporción entre hombres y mujeres tiende a ser más equilibrada en las categorías más bajas y en los rangos de edad más joven. En cuanto a la gestión, salvo en escasas ocasiones, la paridad aún no es plena.

Respecto a la incorporación en el análisis de datos acerca del estudiantado, se ha de tener en cuenta que los planes de igualdad van dirigidos al personal contratado/funcionario y a las estrategias de gestión de personal, por lo que incorporar al estudiantado complica el diagnóstico, pero denota la voluntad de la Universidad de Oviedo de transversalizar la perspectiva de género. En este colectivo, las mujeres son mayoría por término medio en

todos los niveles de estudio (Grado, Máster y Doctorado) aunque con grandes diferencias entre las ramas de conocimiento.

En este último caso (estudiantado), es necesario tener cuenta que la Universidad de Oviedo dispone de un Programa de Doctorado en Género y Diversidad, con una consignación presupuestaria de 11.000,00 € (07.02-422B). Y otorga ayudas de matrícula para estudiantes de másteres sobre estudios de la mujer y de género por importe de 20.000,00 € (07.02.422B).

Nótese que en el año 2003 se inauguró el Centro de Investigaciones Feministas (CIFEM), en el que se integra el Máster Universitario en Género y Diversidad, del Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género y del Programa de Doctorado en Género y Diversidad. Recientemente, estos logros se han completado con la creación del Instituto en Género y Diversidad de la Universidad de Oviedo, publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias el 23/7/2021, aunque el programa de doctorado ya mencionado ya data de 1995.

Este es, sin duda, un dato a tener en cuenta a la hora de valorar los presupuestos desde la perspectiva de género.

2. Obligaciones legales en materia de género derivadas de la LOSU

La aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) ha reforzado las obligaciones de las universidades en materia de igualdad e integración de la perspectiva de género. Son muchos los aspectos en los que esta realidad puede percibirse, pero también es una obviedad que el diseño de una adecuada política de recursos humanos en la universidad resulta clave para garantizar que la igualdad entre hombres y mujeres se encamine a ser real y efectiva. Destacan, en este sentido y desde la perspectiva que aquí interesa las siguientes medidas:

- La LOSU recuerda que las universidades deben tener unidades de igualdad y planes de igualdad de género en política universitaria y en recursos humanos, así como un protocolo contra el acoso sexual. También se establece la creación de un registro retributivo de todo el personal para "identificar y combatir la brecha salarial". La mayoría de estas medidas ya eran obligatorias, pero está bien que se insista en ello, porque no todas las Universidades las han venido observando correctamente.

- Específicamente, respecto del PDI la ley prevé medidas de acción positiva específicas (artículo 65.1): "Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate". En este punto conviene recordar que las mayores dificultades no están precisamente en el acceso, sino en la promoción, con lo que estas medidas, si no se aplican a la promoción profesional no tendrán mucha utilidad, salvo en las carreras STEM. Además, en algunos ámbitos la reserva del colectivo menos representado favorecerá a los hombres

- , como en las sanitarias y en las de humanidades. Además, está el problema del doble techo de cristal si simplemente se contrata preferentemente a mujeres, prescindiendo de los factores prioritarios de discriminación (conciliación esencialmente).

- Estímulo a la investigación de género: art. 13.2: "…se incentivará la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales ". Esto es importante desde una doble perspectiva, primero porque las mujeres aún son minoría liderando equipos de investigación y eso dificulta su promoción a las escalas más altas, segundo porque las investigaciones de género son, con frecuencia, valoradas como secundarias por los organismos encargados de la evaluación de las trayectorias investigadoras.

- Paridad: art. 13.2 " La composición de las comisiones de evaluación y selección de todas estas convocatorias y proyectos se ajustará al principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, y se incluirán mecanismos para evitar los sesgos de género". Luego veremos que esta regla, desde luego positiva, puede suponer una sobrecarga para las mujeres presentes ya en los ámbitos especialmente masculinizados.

- Específicamente, respecto del PTGAS, Igualdad retributiva pese al ejercicio de los derechos de conciliación: art. 89.6 “Las universidades deberán asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y laboral. A tal fin, adoptarán las medidas necesarias para, de conformidad con el principio de transparencia retributiva, asegurar la igualdad efectiva en la aplicación del régimen de dedicación, así como en la participación en los planes y programas de formación y movilidad”.

- En la carrera profesional de este personal se observarán los principios de transparencia retributiva y de igualdad efectiva en los procesos de promoción profesional (art. 90.3).

- Procesos de selección: Las convocatorias relativas a dichos procesos de selección deberán publicarse en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el diario oficial de la respectiva comunidad autónoma. Asimismo, las universidades garantizarán la transparencia y objetividad de los procesos, la imparcialidad e independencia de los órganos de selección, así como una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos, la adecuación de los contenidos de las pruebas selectivas a las funciones y tareas a desarrollar, y la disponibilidad de mecanismos de revisión de los resultados de acuerdo con lo dispuesto por la normativa aplicable y la negociación colectiva (art. 91.2).

- Solo podrán cubrirse por el sistema de libre designación aquellos puestos de personal funcionario que se determinen por las universidades atendiendo a la naturaleza de sus funciones, y de conformidad con la normativa general de la función pública.

- Retribución: El gobierno, las comunidades autónomas y las universidades podrán establecer programas de incentivos para este personal vinculados a sus méritos individuales y a su contribución en la mejora de la actividad que desempeña en relación con la docencia, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento o la gestión y prestación de servicios especializados.

3. El II plan de igualdad de la Universidad de Oviedo como elemento clave para la consecución de la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres

Aunque la materia de los planes de igualdad ha sido sometida a constantes e intensos procesos de reforma, queda claro que desde que se promulgase la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de 2023, que dio nueva redacción a la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), todas las administraciones públicas (lo que a estos efectos alcanza a la universidad), han de disponer de un plan de igualdad, que "será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la administración pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual".

El Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo, aunque fue elaborado, acordado y registrado en el año 2021, se ajusta exactamente a las exigencias de estas normas, habiendo sido tal ajuste un objetivo claro de la comisión negociadora desde el primer momento, ello básicamente porque se tomó como referencia la normativa laboral, que ya entonces exigía lo que hoy impone el EBEP, contemplando los siguientes aspectos:

1. Negociación

El texto da como resultado un plan negociado, pactado con los sindicatos implantados en nuestra universidad. Aunque ciertamente, no empezamos de vacío, sino que tomamos un borrador de medidas ya existente, reajustándolo y negociándolo, pues el borrador no había sido negociado y tenía bastantes carencias relevantes.

Para llevar a cabo la negociación en los mejores términos posibles se tomaron las siguientes medidas:

- Se trató en la comisión negociadora, constituida formalmente en abril de 2021 y se conformó como exige la ley. Exactamente igual que si se tratase de un convenio colectivo. Por la parte sindical estuvieron presentes: UGT, CSIF, SIPU, CCOO y CSI. Por la parte de la universidad: el rector, el vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación, la gerente, la vicesecretaria general, y personal de la Unidad de Igualdad (la directora y la técnica).

  Cada sindicato aportó dos representantes, aunque luego el voto fuese ponderado en función de la representatividad de cada organización sindical. Se trataba de atender a las singularidades de PTGAS y PDI.

- La negociación fue sumamente intensa, con reuniones semanales dedicadas a tratar y acordar de forma minuciosa las 95 medidas que forman parte del plan.

- El plan se aprobó por unanimidad, con el voto favorable de todos los representantes.

2. Contenido

Incluye un resumen del diagnóstico, y la auditoria retributiva, así como medidas que atiende a los contenidos mínimos fijados por ley.

3. Actualización

Prevé mecanismos de revisión, actualización y seguimiento como también obliga la normativa.

4. Registro automático

Se ha registrado en el registro autonómico de acuerdos colectivos (Resolución de 28 de julio de 2021). Así nuestro plan tiene como Código: 33100572112021. En julio de 2023, se procedió a la revisión del plan, actualizando y unificando algunas medidas. Para tal revisión se procedió a elaborar un informe con las medidas adoptadas, su implementación e impacto. Así como a encuestar al personal sobre su percepción de la igualdad.

4. Contenido del plan

- Territorialmente, se aplica en todos los campus de que dispone la Universidad de Oviedo, tanto en la capital del Principado de Asturias, como en Gijón y en Mieres.

- En cuanto a su ámbito funcional, resulta aplicable tanto al personal laboral como al funcionarial. Dentro del primer bloque se aplica tanto al PTGAS como al PDI, estableciendo en su caso, respecto de las medidas en cuestión, las diferencias de tratamiento que resultan necesarias. Igualmente, en el caso del personal funcionarial alcanza a ambos colectivos -PTGAS y PDI-.

- En cuanto al personal investigador (esencialmente pre y postdoctoral fuera de las figuras de la Ley Orgánica de Universidades, LOU, y personal estrictamente investigador vinculado a proyectos de investigación), obviamente las medidas contenidas en el presente plan que puedan resultarles aplicables lo son plenamente. Aunque se prevé analizar específicamente su situación.

- También se ha previsto la aplicación de los contenidos posibles al personal de contratas (ejemplo, Protocolo de acoso en caso de conflicto con personal de la Universidad, salas de lactancia). Obviamente, este personal se rige por el Plan de igualdad de su respectiva empresa, pero en la medida en que presta efectivamente servicios en el entorno físico de la Universidad, se ha entendido que puede serles de aplicación, de un modo similar a lo que se hace con la coordinación en materia preventiva, es decir, aplicar las partes del plan que pueden ser más ventajosas para este colectivo y en los aspectos en los que se vea implicada la Universidad.

- El Plan no se aplica al alumnado, con excepción del Protocolo de Prevención del Acoso. Los planes de igualdad, a día de hoy, tienen el mismo valor que un convenio colectivo, y solo se aplican al personal propio de la Universidad.

- Temporalmente, comprende desde 1 de julio de 2021 hasta 1 de julio de 2025, sin perjuicio de sus revisiones para la mejora en atención a lo que resulte de los procesos de seguimiento y control. Un ejemplo de ello es la revisión que realizada en 2023.

4.1. Planteamiento general: la transversalidad como principio rector

Para afrontar la negociación del II Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta que el diagnóstico relevó estas tres conclusiones más importantes:

1. toda la temática que concentra y rodea la igualdad está aún necesitada de una mayor visibilidad a todos los niveles. Parece que siempre se piensa que en la universidad como entorno público no hay discriminación, y eso impide su correcta visibilización, y, por ello, la corrección de sus deficiencias.
2. la presencia de las mujeres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones continúa siendo inferior a la de los hombres, tanto en PDI, como proporcionalmente en PTGAS. Respecto del PTGAS es incontestable la mayor presencia de mujeres en general, que resulta especialmente acusada en el funcionariado. No obstante, esta situación no se traduce en una notoria desproporción en los niveles más altos (A1 en el funcionariado; Grupo 1 en el PTGAS laboral), como cabría esperar de seguir la promoción los más deseables parámetros de igualdad.

Cuadro 1. Distribución porcentual por sexo y categoría

	1	**2**	**3**	**4**	**A1**	**A2**	**C1**	**C2**	**E**	**Nº**
Total	7,1%	4,6%	27,6%	3,6%	1,3%	8,9%	21,6%	15,3%	9,5%	1.058
H	**9,8%**	**9,8%**	37,5%	3,4%	**2,2%**	7,7%	12,0%	9,8%	7,1%	325
M	**5,9%**	**2,3%**	23,2%	3,7%	**1,0%**	9,4%	25,9%	17,7%	10,6%	733

Este es el conocido factor de la segregación ocupacional, uno de los más importantes en la generación de las discriminaciones, y que a su vez trae causa tanto en cuestiones de dificultades relacionadas con la conciliación, cuanto en que, en términos generales, los techos de aspiraciones y de sueños de las mujeres, por cuestiones culturales y sociales, suelen situarse en escalas inferiores. Acceden a las categorías más bajas y luego promocionan menos que los hombres.

3. una parte importante de las dificultades que afectan a la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas empleadas de la Universidad se relaciona con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo desequilibrado reparto lastra las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, de asunción de cargos, de promoción a puestos de mayor nivel, de realización de estancias en el extranjero, de formación profesional, etc. (así resulta de las encuestas realizadas para la elaboración del diagnóstico).

Estas tres realidades lo impregnan todo y obligan a hacer un tratamiento transversal de todas las medidas.

4.2 Estructura de los ejes y áreas. Identificación de los objetivos cualitativos y cuantitativos del II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad contenía en su versión original un total de 95 medidas y se estructura en cinco ejes:

- Sensibilización en la cultura de igualdad, cuyo objetivo general es impulsar una organización y cultura de igualdad en el ámbito universitario. Dentro de este objetivo general se formulan varios objetivos específicos o áreas concretas de actuación.

- Igualdad en el trabajo y conciliación, cuyo objetivo general es la consecución de la igualdad en el trabajo de empleados y empleadas de la Universidad de Oviedo. Este es, sin duda, el eje más importante del plan y a su vez se divide en varias áreas que se corresponden con los siguientes objetivos específicos.

- Igualdad en docencia y estudio, cuyo objetivo general es fomentar y desarrollar la igualdad en la docencia y el estudio, con el específico objetivo de formar al profesorado en el diseño de contenidos y material educativo que incorporen la perspectiva de género en los planes de estudio (8 medidas).

- Igualdad en investigación, con el objetivo general de intensificar la igualdad en investigación, favoreciendo el acceso de mujeres a la investigación, y fomentando colaboraciones y el desarrollo de proyectos, investigaciones y estudios con perspectiva de género.

- Igualdad en órganos de gobierno y representación, con el objetivo de conseguir la participación paritaria en los órganos de gobierno y representación (4 medidas).

Cada una de las medidas de los distintos ejes es objeto de enumeración y evaluación en el apartado siguiente, referido a su implementación.

4.3. Medidas concretas particularmente destacables

Destaca particularmente estas medidas que se enumeran a continuación, pertenecientes al eje 2 el protocolo para la prevención del acoso

La Universidad dispone de un protocolo específico, aprobado mediante Acuerdo del 20 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo. Actualmente, se está actualizando y mejorando, con el objetivo de facilitar su comprensión y manejo. En 2022 se procedió a su actualización atendiendo a los contenidos de la Ley 15/2022, integral de igualdad.

Este protocolo se aplica a los siguientes supuestos:

1. Acoso ordinario, también llamado *mobbing*, que es el que se produce cuando no responde a una circunstancia personal del sujeto pasivo que merezca particular consideración para el ordenamiento jurídico.

2. Acoso cualificado o discriminatorio, que se origina en una singularidad del sujeto

pasivo que el ordenamiento considera de especial vulnerabilidad. Se aplica tanto en el caso del acoso vertical descendente (cuando el sujeto activo es un superior o tiene algún tipo de relación de poder o decisión sobre la víctima); como al acoso vertical ascendente -el sujeto activo ocupa una posición inferior al de la víctima y al acoso horizontal, entre iguales. Esta distinción es importante porque la reacción de la víctima puede variar en función de su situación particular.

La distinción inicial señalada también es muy importante:

Acoso ordinario o moral:

- Acoso laboral
- Acoso moral o psicológico en el ámbito del estudiantado.

Acosos discriminatorios:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo o género.
- Acoso por discapacidad (directo o por irradiación).
- Acoso por orientación sexual (directo o por irradiación)
- Acoso por creencias
- Acoso discriminatorio por otras causas (edad, nacimiento…)

Una vez que se recibe en la Unidad de Igualdad la solicitud de activación, se hace una evaluación previa para determinar si es acoso ordinario, en cuyo caso se deriva al Vicerrectorado de Políticas de Profesorado, de Investigación o de Estudiantes, según el caso, o se trata de acoso discriminatorio, que se trata directamente por la Unidad de Igualdad.

Si es necesario se efectúa una mediación por parte de la directora de la unidad o de la persona que designe el vicerrectorado competente., resolviendo el conflicto en esta fase si ambas partes lo aceptan o constituyendo una comisión de investigación, que examina e investiga el caso y decide si hay o no acoso.

Hay que tener en cuenta que, si es constitutivo de delito o infracción administrativa, debe hacerse la derivación correspondiente (Ministerio Fiscal o comisión disciplinaria). En este sentido, cabe señalar que se ha aprobado ya la normativa de convivencia universitaria, clave en este punto.

La conciliación de la vida laboral y familiar y teletrabajo impregna transversalmente todas las medidas del Plan, siendo dos los objetivos: que se tengan en cuentas las responsabilidades familiares para que éstas no perjudiquen las condiciones laborales; que se fomente la corresponsabilidad.

En cuanto a salud con **perspectiva** de género se realiza desde un doble enfoque:

- Consideración del género en la formulación de las políticas preventivas. Identificación y estudio de los factores que hacen que determinadas patologías comunes tienen manifestaciones o sintomatologías diversas según el sexo (por ejemplo, infartos agudos, espondiloartritis, o la propia COVID-19, sobre todo en sus manifestaciones persistentes) y que algunos riesgos (especialmente los psicosociales) tienen mayor incidencia en las mujeres.

- Especial protección de la singularidad biológica femenina: salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna en todos nuestros campus; actualización y difusión de los procedimientos preventivos específicos de riesgos durante el embarazo y lactancia natural, la catalogación de las actividades exentas de riesgo en tales estados, etc.

Por lo que respecta a la pprotección frente a la violencia de género, existe un gran compromiso con esta problemática, integrando en su plan medidas concretas que incluyen, entre otras, la elaboración de una guía que explique a las mujeres víctimas de este tipo de violencia los derechos laborales de los que disponen para su protección integral, y un compromiso de acompañamiento a estas, a fin de hacer lo menos traumático posible el tránsito por esta dolorosa situación. En 2022 se elaboró una guía específica con todos los derechos de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales, que se difundió entre el personal, con elaboración también de marcapáginas con código QR para acceder a toda la documentación y recursos del Principado de Asturias.

5.Auditoría retributiva específica y diseño de medidas transversales

Este bloque supone una de las novedades más complejas de la normativa vigente. La Universidad ha elaborado esta auditoría de forma interna, mediante el tratamiento de los datos desagregados por sexo de la retribución de nuestro personal. La auditoría comprende de modo diferenciado dos colectivos que prestan servicios en la Universidad debido a que la situación es muy diferente, en el resultado, en las causas y en los mecanismos correctores.

La primera conclusión que resulta del estudio es que en la Universidad de Oviedo no puede hablarse en sentido estricto de brecha salarial discriminatoria, pero sí se ha detectado la existencia de varios factores que coadyuvan de modo directo en unos casos y cruzado en otros en la generación de ciertas diferencias retributivas por razón de género.

5. 1. PDI. Diferente presencia en las distintas categorías profesionales y composición del salario.

En el caso de la Universidad de Oviedo, los hombres representan el 58,7% del colectivo, lo que obliga a valorar los datos teniendo en cuenta esta mayor proporcionalidad masculina.

Lo primero que llama la atención es que esa proporción global no rige por igual para todas las categorías que forman el colectivo: el porcentaje de hombres que ocupan cátedras es muy superior al de mujeres (más del doble), en la categoría de titulares de Universidad la proporción, aunque escorada hacia los hombres es menos desproporcionada, y en la medida en que se va descendiendo la tendencia a la paridad resulta cada vez más evidente.

Hay que tener en cuenta dos factores:

a) la explicación en el mero transcurso natural del tiempo. A medida que se asciende en las franjas de edad la brecha de presencia femenina se agranda y a medida que se desciende se reduce. El número de hombres mayores de 60 años duplica al de mujeres. De hecho, entre los mayores de 60 años, las mujeres representan menos de un 30%, y únicamente en los grupos con edad inferior a los 45 años, el porcentaje de hombres y mujeres es similar.

b) las mujeres tienen, en términos generales, mayores dificultades de promoción que los hombres, y eso no es sólo una cuestión cronológica. Son profesores contratados doctores el 22,2% de los hombres y el 13,7% de las mujeres y titulares de universidad el 31% y 19,4%, respectivamente. Si esta comparativa se traslada al escalafón más elevado el resultado es incontestable: las mujeres acceden al cuerpo de catedráticos/as con más dificultades que los hombres con independencia de su edad. Son catedráticos el 18,6% de los hombres que trabajan como PDI frente al 10,8% de las mujeres. Acceden menos y tardan más años, eso repercute en las divergencias salariales finales.

5.2 Repercusión en las diferencias salariales

Puede percibirse una diferencia relevante en términos globales entre la retribución masculina y la femenina (13% de salario anual), pero ¿es discriminatoria? La respuesta es que no, ya que responde a múltiples factores, la mayoría ajenos a la acción de la Universidad. Cuanto más se sube en el escalafón, menos mujeres hay, y lógicamente el salario en estas escalas es superior.

En cuanto a la composición del salario algunos complementos salariales son de más difícil disfrute para las mujeres que tienen, también, menos sexenios de investigación y transferencia.

Factores en los que hay que intervenir para minimizar esto:

- Conciliación: el cumplimiento de estas obligaciones dificulta y alarga más en el tiempo la obtención de los méritos para conseguir las acreditaciones (publicaciones, estancias en el extranjero, etc.). Sólo por proporcionar un dato reciente: Distintos estudios pusieron de manifiesto, no solo que no había desaparecido la brecha de cuidados que tanto afecta a la carrera investigadora de las mujeres, sino que esta se había acentuado durante el confinamiento, con más investigadoras ocupadas en exclusiva en este rol y dedicando más horas que los hombres Esta brecha de género en los cuidados ha afectado a la producción científica: son los hombres con personas teóricamente a cargo los que más han producido.

- Liderazgo femenino: necesario tanto para conseguir los sexenios de transferencia como las acreditaciones, como para alcanzar los complementos de gestión.

Mediante un acuerdo con el Ministerio de Universidades para facilitar datos desagregados para evaluar la brecha de género, nuestra universidad participó en un estudio sobre la brecha del personal PDI. El informe elaborado por el Ministerio de Universidades, en el que se destaca precisamente, la auditoría retributiva del II Plan de igualdad de la Universidad de Oviedo, puede consultarse en: https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/

Este informe atiende sólo a la brecha respecto del personal PDI, y lo hace sin atender a las posibles singularidades de la Universidad de Oviedo, pero sí reporta datos interesantes sobre la brecha en este colectivo. La brecha salarial en salario base, complementos y salario total arroja un total de 3,9% en salario base, 19,6 % en complementos y 14,5% en total. Aunque si se evalúa la brecha respecto del PDI sin trienios (%), los datos varían sustancialmente, pues en el salario base la brecha es negativa en un 3,7%, siendo positiva en un 16,1% respecto de los complementos, con un total negativo del 0,4%. Respecto de quienes no

tienen sexenios la brecha también es negativa en el salario base (2,1%), pero positiva en los complementos (13,6 %), dando una brecha en el salario global de un 5,3%. En el caso del PDI con 1 sexenio, la brecha es negativa en todos los conceptos: -1,0 % en el salario base; -12,0% en los complementos y -6,7% en el salario global. Igualmente es negativa respecto de quienes tienen 3 sexenios: -0,7 % en el salario base; -12,0 % en los complementos y -7,7 % en el salario global. En la otra cara de la moneda la brecha media en salario base, complementos y salario total respecto del PDI con 6 o más quinquenios el resultado respecto del salario base es de 1,1%, en los complementos del 7,3% y en el salario global del 5,8%.

En el caso de la brecha media por tipo de complemento, el resultado es el que sigue: 11,9 % respecto del complemento de destino, 26,4 % en el específico, 18,8 % en trienios, 21,0 % en quinquenios y 28,6 % en sexenios. El estudio por cohortes de edad también es interesante, pues la brecha es entre 30 a 39 años del 20,8 %, entre 40 a 49 años del 27,6 %, entre 50 a 59 años del 15,3 % y entre 60 y más años de un 5,9%. Para el grupo de 30 a 39 años, la brecha de la universidad está relacionada con el menor acceso de las mujeres a estos complementos ligados a la investigación y la transferencia de conocimiento.

En general, estos resultados permiten concluir que continúa siendo imprescindible adoptar medidas específicas para facilitar el acceso de las mujeres a los sexenios de investigación y transferencia, medidas tales como la priorización de los grupos de investigación liderados por mujeres en los planes propios de investigación.

5. 3. PTGAS

Se trata de un colectivo con un número de mujeres muy superior al de los hombres especialmente en el bloque funcionarial. Las mujeres representan alrededor del 70 % (mayor porcentaje cuando aumenta la edad).

La comparación de importes retributivos anuales, sueldo y trienios arroja una brecha a favor de los hombres que casi llega al 20%. ¿Más de una cuarta parte de las mujeres ocupan la categoría C1 y más de un 23% el grupo laboral 3. Por el contrario, los hombres se concentran mayoritariamente en esta última categoría, con casi un 40% del total. Paralelamente, casi una quinta parte de los hombres se encuentran en las categorías 1 y 2, mientras que menos de un 10% de las mujeres están en las mismas, siendo éstas clara mayoría en las categorías inferiores. La traducción económica de esta diferente presencia en las distintas categorías profesionales es determinante.

Hay que tener en cuenta que, en el PTGAS, la existencia de promociones denominadas “de mejora” (no competitivas frente a las promociones competitivas y públicas) también comprometen la igualdad porque siempre que existe discrecionalidad salen perjudicadas las mujeres.

Los frentes en los que hay que es conveniente actuar son

- Promoción profesional (en la elección de la categoría de entrada no es posible, y está claro que las mujeres optan más por las inferiores).

- Diferencias retributivas derivadas de la composición del salario y de la percepción de determinados complementos.

Hay que resaltar que la brecha salarial en este colectivo aumenta significativamente con la edad. En el PTGAS también se produce la brecha familiar, que indica que la maternidad penaliza salarialmente a las mujeres en todos los tramos de edad.

La existencia de complementos salariales ligados, por ejemplo, a la mayor dedicación, la disponibilidad (disponibilidad máxima), la permanencia, la prolongación de la jornada, o el trabajo en sábados y festivos, que por mucho que no sean directamente discriminatorios, puesto que se asientan en una causa específica y en una cualidad objetiva del trabajo, acaban siendo de modo indirecto factores determinantes en las diferencias retributivas, en tanto que las mujeres, especialmente por motivos de conciliación, tienen más dificultades para cubrir esas exigencias.

Conviene recordar que hay estudios, por ejemplo, en la Universidad de Valencia, que demuestran que tampoco el PTGAS es un colectivo que perciba la existencia de brecha salarial. Sin embargo, es más frecuente que los hombres realicen asistencias u horas extras que las mujeres. En el mismo sentido, muchas mujeres reconocen haber renunciado a puestos de responsabilidad por su exigencia de disponibilidad. Las investigadoras no encontraron ningún caso de un hombre que se viera obligado a frenar o ralentizar su carrera profesional para apoyar a su pareja, pero sí, al contrario. También los trienios (que están relacionados con la antigüedad, otro factor que perjudica a las mujeres con carreras más irregulares e interrumpidas).

Diferencia retributiva que se genera por otros complementos de puesto. En este sentido llama particularmente la atención el plus de penosidad y peligrosidad lucrado en un porcentaje muy destacable por hombres y cuyo importe representa una cantidad nada desdeñable del salario final (ronda los 3.000 euros anuales). Lo mismo cabe decir respecto de otros complementos personales percibidos proporcionalmente de forma mayoritaria por hombres, como sucede con el complemento de informática, anudado a los conocimientos de este tipo, pero que luego no se reconoce a otros colectivos con más mujeres por similares conocimientos.

Esta realidad sirve para explicar parte de las diferencias finalmente resultantes, aunque lógicamente no puedan considerarse discriminatorias, siempre que no traigan causa en la conocida minusvaloración del trabajo femenino. Es imprescindible para evitar esta discriminación que los conceptos salariales se definan de forma clara y transparente, con una adecuada explicación de las razones por las que determinados puestos tienen una retribución ostensiblemente superior a otros que pudieran resultar equiparables (en nuestro caso esto se plantea especialmente con el complemento de informática).

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN (2023). CONSIDERACIÓN A EFECTOS PRESUPUESTARIOS

Tras recabar la información procedente de los distintos Vicerrectorados, Servicios, unidades, Centros, Departamentos, etc. con responsabilidad en la ejecución del II Plan de Igualdad, la directora de la unidad de igualdad ha elaborado un informe, en el que se alude al nivel de ejecución de las medidas a la par que se formulan propuestas de revisión de algunas de ellas, de sus responsabilidades o de los indicadores de control. Dicho informe ha sido tomado en consideración en la elaboración de los presupuestos, y lógicamente seguirá teniéndose en cuenta en la elaboración de los sucesivos.

A continuación se incorporan las referencias a las medidas y acciones implementadas, de una parte las que se consideran más relevantes desde el punto de vista presupuestario, al corresponderse con medidas específicas para favorecer la igualdad con coste directo o indirecto en los presupuestos, y de otra las que contribuyen a valorar la consideración que el personal de la Universidad tiene de la temática de la igualdad y de la implicación que en ella muestra la Universidad, pues ello lógicamente ha de tenerse en cuenta a la hora de examinar el presupuesto. Se hace de forma ordenada, por ejes y medidas.

EJE 1: Sensibilización en la cultura de igualdad

Objetivo general: Impulsar una organización y cultura de igualdad en el ámbito universitario

Área 1: Objetivo específico: Acercar la Unidad de Igualdad a la comunidad universitaria y hacer visibles las medidas de igualdad

Medidas

Medida 1.1.1.: Reconfigurar la web de la Universidad de modo que se haga más visible y atractiva la Unidad de Igualdad y el Plan de Igualdad.

RESPONSABILIDAD: Servicio Informática y Comunicaciones y Unidad Igualdad

INDICADOR: Nº Visitas Unidad Igualdad/Plan Igualdad

La web de la unidad de igualdad se ha remozado intensamente para hacerla más accesible e intuitiva, permitiendo el acceso sencillo a todo lo que se hace desde la unidad y desde el resto de los Servicios, e incluso en algunas temáticas de particular interés las actividades de otras universidades y las acciones y normas aprobadas por el Gobierno tanto regional y nacional.

El acceso directo a la misma puede obtenerse en el siguiente enlace: Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo - Inicio (uniovi.es). En ella las personas usuarias encontrarán los siguientes accesos a material específico:

Sobre la Unidad de Igualdad (contacto, identificación de actividades, etc.)

Plan de Igualdad (texto íntegro del II Plan de Igualdad, así como acceso al anterior, y documentación relevante sobre dicho Plan)

Protocolo de Prevención frente al acoso (texto íntegro del Protocolo, guía de acceso sencillo al Protocolo, y documentación relevante sobre el particular)

Actividades: realizadas en el ámbito universitario de Oviedo, por la unidad o por otros

Centros y Servicios relacionados con la igualdad y que puedan resultar de interés para la comunidad universitaria. Igualmente se incorporan referencias a actividades de otras universidades o instituciones que puedan resultar de interés.

Normativa: en esta entrada la comunidad universitaria puede encontrar un acceso directo a la normativa (europea, nacional y autonómica) que en materia de igualdad y de ámbito educativo resulta de interés.

Recursos: en esta entrada se encontrará una explicación sobre los contenidos específicos en materia de igualdad y cómo acceder a ellos. En concreto, en: Salud laboral; Investigación; Salas de lactancia; Lenguaje inclusivo; Violencia de género; Guía de derechos; Diversidad.

Convocatorias: por esta vía puede la comunidad universitaria acceder a las convocatorias específicas de la unidad de igualdad (premios) de la Universidad de Oviedo y de otras instituciones que puedan resultar de interés.

Destacados: esta entrada permite el acceso directo a los contenidos más destacados de la unidad por materias.

En cuanto al número de visitas, constan los siguientes datos:

- Año 2021: 14.057 páginas vistas
- Año 2022: 12.302 páginas vistas
- Del 1-ene-2023 al 19-jun-2023: 3.126 páginas vistas

En la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, más de la mitad de las personas encuestadas (54,9%, 356 personas) se muestran satisfechas con la perspectiva de género integrada en la página web de la Universidad, aunque es conveniente atender a una parte sensiblemente significativa de la muestra (33%, 214 personas) que "no sabes / no contestan" al respecto. Un 12% (78 personas) consideran que la página web de la universidad no integra esta perspectiva de manera adecuada. A la pregunta "Considero que la Universidad visibiliza adecuadamente las actividades que se organizan en materia de igualdad de género" la tendencia es similar ya que un 53,2% (345 personas) responden que sí. Seguimos encontrándonos con un porcentaje significativo de personas que se decantan por el sí o por el no (24,2%, 157 personas, señalan "no sabe / no contesta") y un porcentaje más bajo, pero igualmente llamativo de personas que creen que está actividad no es llevada a cabo por la entidad de manera adecuada (22,5%, 146 personas).

Medida 1.1.2.: Informar de la existencia de la Unidad de Igualdad y difundir los proyectos y acciones que lleva a cabo entre el personal de la Universidad (facilitando el acceso a la información que contiene a través folletos, trípticos...etc.)

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Nº de acciones de difusión llevadas a cabo:

La Unidad de igualdad ha venido dando a conocer por distintas vías la temática de igualdad y las actividades y acciones implementadas por la Universidad de Oviedo entre toda la comunidad universitaria, con la vista puesta en incrementar el interés y la implicación del personal y del estudiantado en esta determinante materia.

En tal sentido destacan, sin duda, las acciones de difusión del Plan, de guías de derechos de conciliación, y guías de uso del lenguaje inclusivo y de uso simplificado del protocolo

de prevención del acoso, pasando por la recogida estadística de datos sobre la percepción del cumplimiento del Plan de igualdad. Aun así, y especialmente a la vista de los resultados de la encuesta sobre satisfacción del cumplimiento del Plan (véase https://igualdad.uniovi.es/planigualdad), resulta evidente que conviene seguir por esta línea de difusión, pues una parte importante de la comunidad universitaria desconoce esas acciones, así como la labor de la unidad y sus funciones.

Téngase en cuenta, además, lo dicho respecto de la acción 1.1.1 sobre la web de la unidad (https://igualdad.uniovi.es/).

Conviene destacar que, en la encuesta realizada al personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, ha resultado, respecto de las actitudes e interés frente a las problemáticas de género en la Universidad, que gran parte de la muestra manifestó su desconocimiento o falta de interés con respecto a las siguientes cuestiones:

- En relación con la existencia de la brecha salarial en la Universidad, el 57,3% de las personas encuestadas (371), responden "No" en el sentido de desconocer su existencia mientras un 13,4%, (87 personas) no tienen criterio sobre la cuestión. Por el contrario, el 29,30% si piensan que existe brecha salarial en la Universidad de Oviedo.
- Respecto a la atención que la Universidad presta a esta problemática, la mayor parte de los/as encuestados/as desconocen el tema (54,1%), el 21,5% la considera suficiente y el 24,1% entienden que es insuficiente.
- En el caso de la participación de profesores/alumnos/exalumnos en la realización de jornadas o campañas dirigidas a aumentar la presencia femenina en grados científico-técnicos, el 54,7% no han participado o no responden, mientras que el 45,3% restante manifiesta haber participado en alguna actividad en este sentido.
- En cuanto al PDI, y la integración de la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes de las asignaturas de las que es cada uno/a responsable, el 51,2% de las personas pertenecientes a ese colectivo que han respondido, la han integrado ya, mientras que el 49,8% no lo ha hecho.

Hay que destacar que solo el 32,9% de las personas encuestadas (213 personas) han considerado oportuno que existan reconocimientos específicos para los TFG y TFM que aborden temáticas de igualdad. Un 46,5% de la muestra (301 personas) se posiciona claramente en contra.

Medida 1.1.3: Realizar campañas de información al PTGAS y PDI acerca del Plan de Igualdad y difundir las medidas propuestas en dicho Plan, incluyendo charlas explicativas en los distintos Centros universitarios.

Responsabilidad: Unidad Igualdad; Gerencia; Vicerrectorado de relaciones institucionales y coordinación

Indicador: de campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de Centros, Departamentos, número de dípticos, cartelería. Número de actividades informativas realizadas. Número de asistentes

En coherencia con lo expuesto en el apartado anterior, la unidad de igualdad ha hecho difusión de las medidas que ha ido adoptando (II Plan de igualdad, guías, etc.) de forma masiva a todo el personal. Además de difundir dicha información por las redes sociales, la web de la Universidad y vía telemática a todo el personal. Paralelamente, de las guías se

han remitido en formato papel ejemplares a los distintos Servicios, Centros y Departamentos para facilitar su consulta por parte del personal.

Medida 1.1.4.: Incluir la variable género (masculino, femenino y otro) en cualquier tipo de recogida de información para realizar estadísticas que detecten desigualdades entre el personal de la Universidad

Responsabilidad: Todos los Servicios

Indicador: Número de incorporaciones de la variable en procesos de recogida de información

Algunos Vicerrectorados aplican específicamente este sistema, como consta en los informes remitidos a la unidad sobre el cumplimiento del II Plan de Igualdad. Así, en todos los procesos desarrollados desde el Vicerrectorado de Políticas de Profesorado (convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo, implementación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Oviedo DOCENTIA-UO, etc.) se considera, en el análisis de los datos la variable género.

Por su parte, desde el Vicerrectorado de Gestión Académica se indica que han incorporado la pregunta de género en todos los cuestionarios de satisfacción de distintos colectivos (estudiantes y docentes en EGE y Doctorado; egresados y PTGAS).

Además, consta que, desde el área de calidad, adscrita a ese mismo Vicerrectorado, se ha incorporado por primera vez el análisis de género en el Informe del Comité de Calidad del curso 2021-22 (disponible en https://calidad.uniovi.es/informescc1).

En términos generales, los Centros/Servicios en los que no se utiliza esta fórmula[1], sí lo hacen distinguiendo sexo, lo que permite tratar los datos a efectos de la tutela de la igualdad hombres/mujeres. Es más, algunos Servicios, como el Centro Internacional de Postgrado aclara que en los formularios de preinscripción y matrícula de máster, doctorado y títulos propios obra la variable masculino o femenino (lo que permite desagregar por sexos los datos), pero que esta variable puede completarse en relación al género sentido en la intranet de la Universidad de Oviedo.

Por lo demás, conviene tener presente que, como se indica por parte de algunos, los Departamentos no suelen recaban información a efectos estadísticos, por lo que no pueden implementar esta medida. Aunque varios sí han querido dejar constancia de que en sus escritos y documentación se utilizan esas variantes, y además se emplea siempre un lenguaje inclusión. Tal acontece, por ejemplo, con los Departamentos de Ciencias Jurídicas Básicas y Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente. En similar sentido, el Departamento de Física ha querido precisar que desde su dirección se hace riguroso hincapié en incluir la variable género (masculino, femenino y otro) en cualquier comunicación con el personal del Departamento, pero que, por el momento, no ha tenido que recoger información para realizar estadísticas que detecten desigualdades entre el personal de la Universidad. Por su parte, el Departamento de Derecho Privado y de la Empresa precisa que, aunque desde el Departamento no se realiza la recogida de información estadística y, por tanto, no se han realizado el tipo de formularios que señala

[1] Algunos Centros, han contestado expresamente que no utilizan esta fórmula (aunque sin aclarar si es que no han encontrado contexto en que utilizarla o si directamente la rechazan), así sucede, por ejemplo, con la Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales.

esta medida, la documentación generada sí que incluye la mención de la variable de género o se procura utilizar fórmulas neutras.

Otros Departamentos, como Explotación y Prospección de Minas, ha querido precisar que, aunque no ha realizado ninguna recogida de información de carácter específico, cuando recaba información lo hace utilizando los medios puestos a disposición por el Vicerrectorado de Coordinación y Relaciones Institucionales, y al ser nominal (relativa a una persona en concreto) puede ser enlazada con facilidad a la información de género sin necesidad de solicitarla de nuevo.

Por su parte, la Facultad de Derecho precisa en su informe que en el decanato se están elaborando unos formularios de seguimiento del Plan de Acción Tutorial que sí dispone de información desagregada por sexo.

Así las cosas, puede entenderse (aunque muchos no hayan ofrecido información sobre el particular), que quizá convendría recordar a los distintos entornos de la Universidad que el tratamiento de datos a efectos del Plan de igualdad requiere que estos se puedan desagregar, con lo que resulta necesario que todos ellos incluyan esta referencia.

Por último, es aconsejable tener presente que la distinción masculina/femenino/no binario permite atender tanto a la desigualdad hombre/mujer, como a la que pudiera existir respecto de las personas no binarias, lo que facilita el cumplimiento de los mandatos de la ley 4/2023. Pues bien, desde el Vicerrectorado de Coordinación y Relaciones Institucionales se ha solicitado a todos los Servicios de la Universidad que se emplee dicha fórmula cuando recaben datos, a fin de poder luego desagregarlos para su estudio estadístico.

Medida 1.1.5: Creación y difusión de una guía de lenguaje inclusivo

Responsabilidad: Unidad Igualdad y Gabinete de Comunicación

Indicador: Guía creada y Número de acciones de difusión

La unidad de igualdad ha elaborado y difundido por los distintos Servicios, Centros y Departamentos una guía de uso sencillo del lenguaje inclusivo, a la que puede acceder en abierto toda la comunidad universitaria, y que consta se emplea en muchas ocasiones. Véase en https://igualdad.uniovi.es/recursos/lenguajeinclusivo.

En la encuestación del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, 234 personas (36,1%) manifiestan conocer la “Guía de lenguaje inclusivo”, siendo consultada por 130 personas y valorándose como útil por 92, una mayor parte de quienes han acudido a ella en busca de ayuda.

Medida 1.1.6: Establecer dentro de la web de la Unidad de Igualdad un buzón de propuestas, sugerencias y quejas, en especial sobre el cumplimiento/incumplimiento del Plan de Igualdad.

Responsabilidad: Servicio Informática y Comunicaciones; Unidad Igualdad

Indicador: Creación del buzón y Número de propuestas/ sugerencias/quejas recibidas por curso

La web de la unidad ya ha incluido este buzón (https://igualdad.uniovi.es/contacto), aunque por el momento no se han recibido quejas, sugerencias, ni propuestas, que curiosamente sí se han recibido directamente al correo electrónico, siendo igualmente tramitadas.

Medida 1.1.7: Visibilizar y difundir a través de la página Web las medidas de conciliación

existentes en la Universidad de Oviedo. Elaborar una Guía.

Responsabilidad: Unidad Igualdad, Gerencia

Indicador: Número de medidas de conciliación publicadas en web

La directora de la unidad de igualdad elaboró una guía de derechos específicos de conciliación, corresponsabilidad, embarazo y lactancia, y protección frente a la violencia de género, que se difundió entre todo el personal, por vía telemática y que se envió en papel a Centros, Servicios y Departamentos. Además, está colgada en la web: https://igualdad.uniovi.es/recursos/guiaderechos.

Esta guía ha sido actualizada a las últimas reformas legales (2023).

Medida 1.1.8: Incorporar lenguaje inclusivo en la señalética de la Universidad

Responsabilidad: Sin asignación

Indicador: Número de señales incorporadas con lenguaje inclusivo por curso

Esta medida no tiene asignada responsabilidad concreta, pero en la medida en que se han ido cambiando, por ejemplo, la señalética de los puestos ocupados sí se ha procurado integrar conceptos neutros. En tal sentido, no se ha presentado ninguna queja sobre el particular a la unidad de igualdad.

Medida 1.1.19: Procurar que medie una adecuada proporción de recursos económicos y humanos a la Unida de Igualdad

Responsabilidad: Gerencia; Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación

Indicador: % de dotación presupuestaria y personal para la U. Igualdad

La dotación presupuestaria viene asignada al Vicerrectorado de Coordinación al que aparece vinculada la unidad en global, sin programa de gasto específico, por lo que las necesidades propias se obtienen del presupuesto general del Vicerrectorado.

El presupuesto de la unidad de igualdad viene también determinado por la obtención de subvenciones externas. En 2022 se recuperó la subvención de ejecución del Pacto contra la violencia de género, que se había perdido en ediciones anteriores por falta de acciones específicas. En su ejecución en 2022 y 2023 se llevaron a cabo todas las acciones vinculadas a la subvención, obteniendo el visto bueno de todos los organismos implicados y de control del gasto. Es de esperar que esta asignación se reitere en 2024.

En cuanto a personal la nueva relación de puestos de trabajo continúa asignado una persona técnica a la unidad, además de la dirección del área.

Medida 1.1.10: Difundir el Protocolo de prevención del acoso. Elaboración de un documento-guía con las cuestiones centrales. Remisión a todos los Departamentos y Servicios

Responsabilidad: Gerencia; Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación.; Servicio Prevención Riesgos Laborales.

Indicador: Número de acciones de difusión por curso académico. Número de acceso y constancia uso.

El protocolo ha sido sucesivamente actualizado para acomodarlo a las reformas legales, estando a día de hoy en absoluta coherencia con las obligaciones normativas.

Paralelamente, para facilitar su manejo la unidad de igualdad ha elaborado una guía de uso sencillo del protocolo, que se ha difundido por Centros, Departamentos, y Servicios, y que está en abierto disponible para toda la comunidad universitaria: https://igualdad.uniovi.es/protocoloacoso.

Paralelamente, la directora de la unidad explica su contenido y ejecución en todas las acciones formativas en las que participa (véase el apartado correspondiente).

En la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, consta que el "Protocolo específico de prevención del acoso" es conocido por 99 personas, un 29,4% del total de la muestra.

Medida 1.1.11.: Realizar campañas de sensibilización y acciones de formación para prevenir y erradicar la violencia de género, el acoso sexual y acoso por razón de sexo en los Departamentos y Servicios.

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Relaciones Institucionales y Coordinación; Servicio Prevención Riesgos Laborales; Escuelas y Facultades; Departamentos.

Indicador: Nº campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de Centros, Departamentos, número de dípticos, cartelería. Nº de actividades formativas realizadas. Número de asistentes

Véase lo dicho en el apartado anterior. Además, desde la unidad de igualdad se han organizado acciones específicas de prevención de la violencia en la comunidad universitaria. Así, vinculado a la subvención del Pacto de Estado contra la violencia, se ha realizado un estudio sobre la violencia en las redes sociales, presentado en el acto conmemorativo del 25 de noviembre de 2022.

Por su parte, algunos Centros y Servicios también han llevado a cabo campañas y actuaciones específicas, como han hecho constar en los informes remitidos, que a continuación se incorporan:

El Servicio de Bibliotecas:

- Biblioteca de formación del profesorado:

La semana del 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer se organizó la exposición "Educación contra la violencia de género", para la que se han expuesto en varias mesas fondos relativos a dicho tema, y, asimismo, se colocaron carteles con fotos alusivos al tema, en las puertas de acceso a la Biblioteca y en el mostrador.

Además, la Biblioteca de Formación del Profesorado cuenta en su fondo bibliográfico con 77 libros que tratan sobre feminismo, 60 libros sobre coeducación (educación de niños y niñas en igualdad), 20 libros sobre violencia de género y 54 libros sobre educación sexual

- Biblioteca de ciencias jurídico sociales:
- marzo de 2022

Celebración del día de la mujer durante el mes de marzo con una exposición bibliográfica bajo el título "Mujeres en transición: 1975 - 1983". A través de una amplia muestra de pegatinas, carteles, publicaciones seriadas, libros, películas y fotografías se ofrece una clara visión del papel de las mujeres durante los años de la transición y muy especialmente en el ámbito académico.

En el área de “Mujer & Género” se muestra una línea del tiempo con las orlas de las Facultades de Derecho y Económicas de la Universidad de Oviedo en las que se puede observar la evolución positiva de la presencia de la mujer en las aulas a partir de 1975.

También se rinde homenaje a Dña. Aurora Aragón, primera Vicerrectora de la Universidad de Oviedo (1983).

- 17 de octubre de 2022

Celebración del “Día de las Escritoras” a través de las redes sociales de la biblioteca (Facebook, Instagram y Twitter) con un acto homenajes a las escritoras asturianas, tratando de hacerlas más visibles a través de la difusión de carteles.

- noviembre 2022

Durante el mes de noviembre, con motivo del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (25 de noviembre), la biblioteca acoge la exposición “#NoMásPiedras” de Amnistía Internacional.

La muestra de Amnistía Internacional está formada por una serie de carteles de gran tamaño, distribuidos por toda la biblioteca que nos enfrentan a una sociedad que todavía acepta y consiente el maltrato y la violencia sexual y que se permite cuestionar el papel de la víctima en la agresión.

Se realiza durante todo el mes una amplia exposición bibliográfica y cinematográfica con la temática de la violencia y el abuso sobre la mujer.

- marzo 2023

El mes de marzo para conmemorar la celebración del “Día de la mujer” se organiza una exposición bibliográfica bajo el título “¡De la que nos hemos librado!... y lo que nos queda todavía”.

Se exponen en la entrada de la biblioteca una importante colección de carteles con imágenes de las múltiples labores relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos que debían desempeñar las mujeres.

En los expositores se muestran libros de las bibliotecas de la Universidad de Oviedo que recogen temas como la educación, la indumentaria, las relaciones sociales, el cuidado del hogar o lecciones para ser una buena esposa, etc.

Además, las paredes de la biblioteca acogen carteles con frases y lecciones curiosas para que niñas y mujeres puedan llegar a ser las amas de casa, madres y esposas perfectas.

A ello habría que añadir toda la información que desde los Departamentos se ha hecho llegar al personal. Así, por ejemplo, consta expresamente que los Departamentos de Bioquímica y Biología Molecular; Química orgánica e inorgánica; de Explotación y prospección de minas, han trasladado al personal del Departamento todas las campañas enviadas por la Universidad (declarando este último que la dirección se mantiene una situación vigilante y alerta, para reaccionar si fuera necesario). Por parte del Departamento de física se ha querido insistir en la concienciación que sobre el tema tiene todo el personal. Igual ha hecho expresamente la Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales.

El Departamento de Ciencias Jurídicas Básicas imparte asignaturas de grado y Máster relacionadas con la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la violencia de género. Igualmente se ha celebrado en el Seminario Permanente del Departamento de

Ciencias Jurídicas Básicas un seminario con dos ponencias (de Derecho Penal y Derecho Constitucional) para la ley de libertad sexual, "ley del solo sí es sí".

Por su parte, en el Departamento de Derecho Público consta la organización de jornadas sobre la temática que aquí importa, a saber, se proporciona la siguiente información: -mesa redonda sobre el Informe del impacto de género. Una visión práctica (a cargo de la catedrática de Derecho Administrativo, Eva Menéndez Sebastián), celebrada en junio de 2023; - consideraciones sobre la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual desde el constitucionalismo feminista, Seminario permanente del Departamento de Ciencias Jurídicas Básicas, Universidad de Oviedo, 10 de febrero de 2023 (a cargo de María Valvidares Suárez); -E*l Constitucionalismo feminista de Clara Campoamor*, organizado por AFA en el homenaje por el 50 aniversario de su fallecimiento, 4 de mayo de 2022, Aula Magna del Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo (a cargo de María Valvidares Suárez); -Marco legislativo en igualdad y violencia de género, II Campus Feminista de Avilés, 14 de julio de 2022 (a cargo de María Valvidares Suárez); -La dimensión constitucional del derecho a la identidad sexual, Jornada: "La ley trans y LGTBI": un análisis jurídico transversal; Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo, 20 abril 2023 (a cargo de María Valvidares Suárez); -*Principios constitucionales del Derecho penal e igualdad de género*, V Ciclo de Webinarios de Derecho Constitucional Universidad De Oviedo - Universidad De Buenos Aires, 2 de mayo de 2023 (a cargo de María Valvidares Suárez).

En el Departamento de Derecho Privado y de la empresa, por otro lado, el PDI imparte asignaturas en el Máster Universitario en Protección Jurídica de las Personas y los Grupos Vulnerables por la Universidad de Oviedo. Forma parte de la coordinación del mismo la Profesora del Departamento D. María Dolores Palacios González. Además, el 3 de marzo de 2023 se celebró la "Jornada de Protección Internacional por Razón de Género y Conflictos Armados", en el Aula Marga de la Facultad de Derecho, cuya dirección académica corrió a cargo de la Profesora D. Isabel Rodríguez-Uría Suárez. Y el 20 de abril de 2023 se celebró el Seminario "La Ley Trans y LGTBI: Un análisis jurídico transversal", en el Aula Marga de la Facultad de Derecho, cuya dirección académica corrió a cargo de la Profesora D. Isabel Rodríguez-Uría Suárez.

Además, en este Departamento se han implementado otras medidas interesantes en este mismo sentido por parte del profesorado:

- Organización de Actos: D. Diego Álvarez Alonso organiza "Desayunos por la igualdad". Ciclo de conferencias en el Colegio de Abogados de Oviedo. Participación en la organización con la Comisión de Igualdad del Colegio de Abogados de Oviedo.
- Impartición de sesiones formativas, conferencias, publicaciones, etc.:

- D. Ignacio González del Rey Rodriguez: Conferencia sobre "Las garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la Ley 15/2022", en la Jornada 8 de marzo.

- Igualdad de las mujeres, organizada por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

- D. Diego Álvarez Alonso. Workers' protection against discriminations in Spain. Seminar of comparative Labour Law. "Pontignano XXXVIII"

- Worker's protection against disciminations. Seminario Internacional para doctorandos. Pontignano, Siena, Italia. 6/9/2022.

- D. Diego Álvarez Alonso. La nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y su impacto en el ámbito laboral. Colegio de Graduados Sociales de Asturias. Oviedo/online. 26/10/2022.

- D. Diego Álvarez Alonso. Sesión del ciclo de los "Desayunos por la Igualdad" del Colegio de Abogados de Oviedo (Organizado por la Comisión de Igualdad del ICAO). Javier Fernández Teruelo / Diego Álvarez Alonso. "Principales novedades en el ámbito penal y laboral derivadas de las leyes orgánicas 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y 4/2023, que modifica los delitos contra la libertad sexual". 26/5/2023. Oviedo.

- D. Carolina Martínez Moreno. Docencia sobre "Igualdad retributiva y brecha salarial" en el Curso de Formación Universitaria en Igualdad entre mujeres y hombres, Departamento de Derecho Público Especial, en colaboración con la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo e Igualdad de la Junta de Galicia el 30 de marzo de 2022.

- D. Carolina Martínez Moreno. Participación en el Seminario Internacional "Negociación colectiva con perspectiva de género", 9 y 10 de marzo de 2023, Sala de Grados de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid.

- D. Carolina Martínez Moreno. Participación con la ponencia "Abordaje jurídico de la brecha salarial de género: ¿en qué punto estamos legal y jurisprudencialmente?", en la Mesa Redonda Brecha salarial de género: ¿diferencia o discriminación salarial por sexo? en el II Simposio 'Dimensiones de lo femenino', organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social de la Universidad de Málaga, los días 9, 10 y 11 de marzo de 2022.

- D. Carolina Martínez Moreno. Ponencia sobre la "Técnica de aplicación de la perspectiva de género en la protección frente a la discriminación", Mesa redonda: novedades en las condiciones de trabajo y protección social con perspectiva de género, Jornadas de Estudio Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, UCLM, Albacete, 15 y 16 de junio de 2023.

- D. María Isabel Huerta Viesca. Artículo "Últimas novedades californianas sobre la diversidad en los consejos de administración de las sociedades cotizadas" Revista de derecho de sociedades. 2022

- D. María Isabel Huerta Viesca. Artículo "Diversidad" en los Consejos de Administración: el caso de California. Almacén de Derecho, 2022.

- D. María Isabel Huerta Viesca. Artículo "Mujeres en los Consejos de Administración en la reforma del Código de Buen Gobierno y en la nueva versión del Informe Anual de Buen Gobierno Corporativo" Gobernanza y gestión de entidades aseguradoras, 2022.

- D. Carolina Martínez Moreno. Reportaje en la TPA sobre prostitución https://urldefense.com/v3/__https://www.rtpa.es/video:Asturias*20semanal_551679793783.html__;JQ!!D9dNQwwGXtA!SG2GIpToGXmSFQFiiYp6Wfg3btuY2dmn02h81rQba6WIRiITlwEA_4fY0doZpeyNyUHODSYMB1cxFLK9rPn2ElZ2sw$

Desde el Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente se quiere dejar constancia, de una parte, de que no se ha presentado ninguna queja entre sus miembros debida a discriminación por razón de género, y, de otra, de que es un Departamento con bastante paridad: el 50% de sus integrantes son mujeres, y en estos momentos, la Dirección está ocupada por dos mujeres. También se indica que desde el Servicio de Negociado del Departamento se trasladan todas las comunicaciones recibidas desde la Universidad en relación con campañas de sensibilización y acciones de formación en estos temas.

Medida 1.1.12: Establecer en toda la organización el principio de "tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres" y aportar, en el marco del Pacto contra la Violencia hacia las Mujeres del Principado de Asturias, una guía de derechos con medidas y actuaciones claras, mediante la inclusión de esta temática en la guía reseñada en el punto 1.1.8. Véase también el eje 2.8

Responsabilidad: Unidad de Igualdad; Comité de Ética; Comisión de Igualdad.

Indicado: Diseño de las medidas propuestas. Número de medidas realizadas.

La directora de la unidad ha elaborado un documento con los derechos específicos de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales, maquetado y difundido en el marco del Pacto contra la violencia, que incluye un marcapáginas con un código QR (repartido por todos los campus de la Universidad) que permite acceder desde cualquier dispositivo a su contenido, así como a todos los teléfonos de contacto del Principado de Asturias para atender a las víctimas de violencia sexual. El documento está en abierto para toda la comunidad universitaria: https://igualdad.uniovi.es/recursos/violenciagenero

Medida 1.1.13.: Mejorar los procesos de recogida de datos de manera desagregada por género

Responsabilidad: Todos los Servicios

Indicador: Número de procesos revisados

En todos los procesos desarrollados desde el Vicerrectorado de Políticas de Profesorado (convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo, implementación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Oviedo DOCENTIA-UO, etc.) se añadirá la variable género (masculino, femenino y otro), con el fin de favorecer un análisis de los datos la variable género de forma desagregada].

Desde el Servicio de Informática y Comunicaciones se ha modificado la aplicación Páginas Blancas para que permita a cualquier miembro de la comunidad explicitar el género con que desea figurar en los informes estadísticos que se generen con su información. Se permite ahora: Masculino, Femenino y No Binario.

El Vicerrectorado de Transferencia ha incorporado la pregunta de género en todos los cuestionarios de satisfacción de distintos colectivos. Cierto es que no todos los Servicios disponen de esa funcionalidad, por ejemplo, así se ha hecho constar respecto del Sistema de gestión de Bibliotecas.

Por su parte, algún Departamento sí reporta información en este sentido. Así, por ejemplo, la Escuela de Ingeniería Informática acredita que ha incorporado esa referencia desagregada a cinco formularios, y la Facultad de Química que lo ha hecho respecto de un formulario. La Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales con el propósito de obtener esta mejora indica que actualmente está llevando a cabo una revisión de los

mismos, cara a incorporar esta información.

Por su parte, la Facultad de Derecho, precisa que en el decanato se están elaborando unos formularos de seguimiento del Plan de Acción Tutorial que sí dispone de información desagregada por sexo.

Área 2: Objetivo específico: Constitución de Comisiones y realización de estudios, cursos, eventos y actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Medida 1.2.1. Adaptar la normativa universitaria que se apruebe a un lenguaje inclusivo.

Responsabilidad: Secretaría General, Unidad Igualdad

Indicador: Número de reglamentos redactados en lenguaje inclusivo.

La unidad de igualdad, como se ha dicho, ha elaborado y difundido una guía de lenguaje inclusivo, que es de esperar utilicen toda la comunidad universitaria. De hecho, algún Vicerrectorado, como el de Transferencia y relaciones con la empresa, está en condiciones de acreditar que ha iniciado un proceso de actualización de toda la documentación del Sistema de Garantía Interno de la UO para que se ajuste a un lenguaje inclusivo. Constando también desde el Vicerrectorado de Políticas de Profesorado que la contratación que se lleva a cabo también se ajusta al uso de este lenguaje.

En concreto, consta que utiliza la guía Secretaría General cuando aprueba normativa. En este sentido, desde Secretaría se quiere dejar constancia de que, desde 2021 hasta lo que llevamos de 2023 se han aprobado 9 Reglamentos, y en todos se utiliza el lenguaje inclusivo.

La relación de Reglamentos es la siguiente y su texto puede consultarse en la siguiente dirección: https://secretaria.uniovi.es/normativa/reglamentos

2023

- Reglamento de Convivencia en la Universidad de Oviedo
- Reglamento de Régimen Interno del Centro Universitario Asturias Raw Materials Institute (AsRaM)
- Reglamento Régimen Interno del Centro Universitario de Investigación y Desarrollo del Agua (CUIDA)
- Reglamento Régimen Interno del Instituto Universitario de Empresa (IUDE)

2022

- Reglamento de relaciones electrónicas en la Universidad de Oviedo
- Reglamento de honores y distinciones de la Universidad de Oviedo
- Reglamento del programa de apoyo a deportistas de alto nivel y del reconocimiento de deportistas destacados de la Universidad de Oviedo.
- Reglamento de Gestión Económica y Financiera de la Universidad de Oviedo

2021

- Reglamento de funcionamiento de los Consejos de Campus.

Conviene tener en cuenta que, en la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, más de la mitad de las personas encuestadas (53,5%, 347 personas) creen que se adopta correctamente el lenguaje no sexista en las comunicaciones institucionales. 131 (20,2%) consideran que no y la horquilla restante (un 26,2%; 170 personas) optan por

contestar “no sabe / no contesta). 234 personas (36,1%) manifiestan conocer la “Guía de lenguaje inclusivo”, siendo consultada por 130 personas y valorándose como útil por 92, una mayor parte de quienes han acudido a ella en busca de ayuda.

Medida 1.2.2.: Impartir formación al Profesorado y al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista. Con particular consideración de los representantes legales y sindicales de los empleados/as y el servicio de gestión de personal dedicados a cuestiones de igualdad

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Política de profesorado, V. Extensión. Servicio de personal

Indicado: Nº de actividades formativas realizadas en el PDI y PTGAS. Nº de personas integradas en las acciones de formación con indicación del colectivo al que pertenecen

Véase lo dicho respecto de la medida 2.2.1 respecto de los cursos de formación de profesorado. Desde Gerencia no se han facilitado datos específicos sobre este particular.

En la encuestación del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, ha resultado que el 11,6% de las participantes, 75 personas, refieren haber recibido formación en temática de igualdad y perspectiva de género dentro del ámbito de la Universidad. La inmensa mayoría de estas personas (64, más del 85%) la valoran de manera satisfactoria.

En todo caso, desde la unidad de igualdad se fomenta y asume esta formación (véanse los cursos impartidos por la directora), aunque se aprecia escaso interés por parte de la comunidad universitaria, pues apenas se requieren cursos en este sentido.

Paralelamente, en cuanto a la formación específica de la representación sindical, únicamente destacar que a través del Vicerrectorado de Extensión Universitaria se ha llegado a un acuerdo con CC.OO. para impartir un curso para el desarrollo y capacitación en Relaciones laborales y el marco del diálogo social I, que incluye un módulo completo (cinco horas lectivas) sobre igualdad para la formación de representantes sindicales (impartido por la directora del área de igualdad de la Universidad: https://www.uniovi.es/en/estudia/extension/cursos/convenio/-/asset_publisher/5NWN8bho3YNZ/ofertaViva/id/2608006?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5NWN8bho3YNZ_redirect=https%3A%2F%2Fwww.uniovi.es%2Fen%2Festudia%2Fextension%2Fcursos%2Fconvenio%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5NWN8bho3YNZ%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5NWN8bho3YNZ_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5NWN8bho3YNZ_assetEntryId%3D2608006.

Medida 1.2.3: Elaborar un Mapa de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptado a las diferentes ramas de conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de asignaturas que incorporan contenidos vinculados a Igualdad

La unidad de igualdad ha elaborado una guía de integración de perspectiva de género en la

docencia, que se acaba de hacer pública, poniéndola a disposición de toda la comunidad universitaria en la web. Puede consultarse en la siguiente dirección: Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo - Inicio (uniovi.es)

En todo caso, conviene destacar que, en la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, ha resultado, respecto a la integración de la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes de las asignaturas de las que es cada uno/a responsable, el 51,2% de las personas pertenecientes a ese colectivo que han respondido, la han integrado ya, mientras que el 49,8% no lo ha hecho.

Medida: 1.2.4.: Promover/fomentar la intervención de mujeres en lecciones inaugurales; Fomentar la paridad en mujeres honoris causa.

Responsabilidad: Secretaría General; V. de Políticas de Profesorado; Centros; Departamentos

Indicador: Número de propuestas realizadas; Número de mujeres que imparten lecciones inaugurales; Número de mujeres que reciben el Doctorado Honoris causa

Lamentablemente no se ha producido ningún nombramiento honoris causa de mujeres hasta la fecha, y tampoco consta activación en tal sentido. Por lo que procede incidir con más intensidad en la conveniencia de reconsiderar los nombramientos.

No obstante, las lecciones inaugurales de los actos más importantes de la Universidad sí se han impartido en varias ocasiones por mujeres. Así, ha sucedido con la lección de apertura del curso académico 2022–2023, a cargo de Dña. María Almudena Ordóñez Alonso, catedrática de la Universidad de Oviedo, adscrita al área de Prospección e Investigación Minera del Departamento de Explotación y Prospección de Minas. Igualmente, con la de inauguración del curso académico 2021–2022, que corrió a cargo Dña. Montserrat Jiménez Sánchez, Catedrática de Geodinámica Externa.

Por último, consta, por ejemplo, que el Departamento de Física ha promovido y fomentado, en la medida de lo posible, la intervención de mujeres en charlas con estudiantes de Centros de secundaria y en eventos de difusión de la Física a la sociedad.

Medida 1.2.5: Elaborar un análisis estadístico anual sobre la situación de la igualdad de género en la Universidad.

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Elaborar un análisis estadístico anual sobre la situación de la igualdad de género en la Universidad.

En 2022 la unidad de igualdad elaboró un cuestionario de opinión dirigido al personal de la Universidad, sobre la percepción que de la desigualdad tiene dicho personal. Con los resultados, se elaboró un informe sobre cómo percibe la igualdad y la discriminación el personal de la Universidad, que puede consultarse en https://igualdad.uniovi.es/planigualdad.

En concreto, dicho informe se ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad en colaboración con Soraya Calvo González, miembro de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, y ha recibido el visto bueno del resto de los componentes de dicha comisión.

La encuesta fue completada por 648 personas, un 20,2% del personal trabajador total de la Universidad de Oviedo. El 60,5% de las encuestadas (392 personas) se identificaron con el

género femenino. El 38,1%, es decir, 247 personas, se identificaron con el género masculino. Es destacable que 9 personas, un 1,4% del total, se identificaron como personas de género no binario. Con respecto a la ocupación, 57,3% de las respuestas (371 personas) pertenecen a personal docente e investigador, 38,4% (249) a Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, y 4,3% sería el porcentaje de respuesta perteneciente a personal investigador no estrictamente docente (28 personas).

Por su parte, desde el área de calidad, adscrita al Vicerrectorado de gestión académica, se incorporado por primera vez el análisis de género en el Informe del Comité de Calidad del curso 2021-22 (disponible en https://calidad.uniovi.es/informescc1).

Medida 1.2.6: Promover la creación de una Cátedra para el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades

Responsabilidad: Vic. de Relaciones Institucionales y Coordinación y Vic. de Investigación

Indicador: Número de cátedras creadas

La Universidad de Oviedo dispone ya de un Instituto especializado en género y diversidad (dirigido por Isabel Carrera). Su organización, objetivos y actividades pueden consultarse en https://iugendiv.uniovi.es/

El Instituto Universitario en Género y Diversidad (Iugendiv) es un espacio de encuentro feminista e interdisciplinar, en el que se integran distintos seminarios, grupos de investigación y profesorado de la Universidad de Oviedo. Es la sede de los Programas Oficiales de Postgrado: Máster Universitario en Género y Diversidad, Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género y Doctorado en Género y Diversidad.

De todas formas, a través del Vicerrectorado de Transferencia y relaciones con la Empresa también se está tramitando la creación de una cátedra de feminismo, con un acuerdo con el Instituto Asturiano de la Mujer, aunque circunstancias ajenas a la Universidad han dificultado en los últimos tiempos su avance.

Eje 2. Igualdad en el trabajo y conciliación

Objetivo general: Igualdad en el trabajo de las personas que trabajan en la Universidad de Oviedo

Área 1: Objetivo específico: Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de oferta, selección y contratación que permiten el Acceso a la Universidad de Oviedo.

Medida 2.1.1: Velar por el establecimiento de criterios neutros en el diseño de RPT y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género, garantizando que todas las convocatorias se formulen en términos de igualdad y con escrupuloso respeto de los principios de mérito y capacidad

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Políticas de profesorado; Unidad Igualdad

Indicador: Número de convocatorias revisadas por la Unidad de Igualdad

En la redacción de la nueva RPT del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios se ha tomado en consideración esta medida, a fin de integrarla correctamente.

Además, consta que el Vicerrectorado de Políticas de Profesorado, en todas las

convocatorias vela porque se respeten la igualdad, además, la RPT (Acuerdo de 23 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador de la Universidad de Oviedo, BOPA de 31-I-2023) se publica teniendo en consideración dichos términos.

Medida 2.1.2: Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los contratos que formalice la Universidad con su personal laboral

Responsabilidad: Servicio. Contratación y Patrimonio; Gestión de personal

Indicador: Número de contratados formalizados con lenguaje inclusivo

Se procura en toda la contratación. De hecho, cuando se presenta alguna queja sobre el particular la unidad se pone en contacto y el error se corrige.

En todo caso, desde el Vicerrectorado de Políticas de profesorado sí se ha querido dejar constancia de que la contratación de profesorado, formalizada a través del Servicio de Personal de la Universidad de Oviedo, utilizan, en su redacción un lenguaje inclusivo.

Área 2: Objetivo específico: Garantizar una formación Interna con perspectiva de género

Medida 2.2.1: Desarrollar procesos de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Nº de acciones realizadas, Nº de personas que reciben de formación, y evaluación de los cursos por receptores de la formación.

Consta que, en los cursos de formación del presente curso académico, impartidos desde el INIE, se ha incluido esta temática los distintos cursos impartidos. Véanse los siguientes cursos (con datos desagregados por género):

- Cómo abordar la dimensión de género en los proyectos I+D+i. Participantes: 37 personas (25 mujeres y 12 hombres).
- Protección de la diversidad de género en las aulas. Participantes: 15 personas (9 mujeres y 6 hombres).
- Diversidad, inclusión y equidad en la universidad: propuestas prácticas para la acción docente. Participantes: 13 personas (8 mujeres y 5 hombres).
- Propuestas metodológicas para trabajar los ODS desde las distintas disciplinas de conocimiento. Participantes: 19 personas (10 mujeres y 9 hombres).
- Universidad inclusiva e inclusión en la universidad. Participantes: 17 personas (12 mujeres y 5 hombres).
- Creación de materiales digitales accesibles. Participantes: 39 personas (30 mujeres y 9 hombres).

Respecto de los cursos del PTGAS, Gerencia hace constar que se ha integrado esta perspectiva en un curso.

Medida 2.2.2: Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de género en la prevención de riesgos laborales

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado. Comisión de formación continua de PTGAS

Indicador: Nº de acciones realizadas, Nº de personas que reciben de formación, y evaluación de los cursos por receptores de la formación

Desde el servicio de prevención de la Universidad se han impartido los siguientes cursos:

- Curso de formación de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo titulado Promoción de la salud y prevención del riesgo psicosocial en el trabajo, impartido el 30 de noviembre de 2021 en Oviedo.
- Curso de formación de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo titulado Bienestar emocional, el trabajo en equipo y la gestión del conflicto y del estrés laboral, impartido el 18 de noviembre de 2022 en Oviedo, incluyendo el programa formación sobre igualdad y prevención del acoso en el ámbito laboral. Participaron 18 personas: 16 mujeres y 2 hombres.

A través del programa de ayuda al empleado se ofertó a todo el personal el webinar: "Promueve la Igualdad, diversidad e inclusión en tu entorno de trabajo", difundiéndose entre el personal un ebook con dicha temática, como herramienta de sensibilización.

Medida 2.2.3: Diseñar un calendario formativo que se adapte al ritmo de trabajo del personal que facilite, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral y familiar, procurando que coincidan con horario laboral, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Número de acciones realizadas

Los programas formativos se publican al inicio de cada semestre, en ellos figuran las fechas de inscripción de cada curso, los periodos de realización y la modalidad (no presencial síncrono, no presencial asíncrono o presencial). Desde el INIE se hace constar que el calendario formativo se ajusta al horario laboral y se oferta una gran variedad de opciones formativas para que el profesorado pueda acceder a la que mejor se ajuste a sus necesidades individuales.

La Universidad de Oviedo, a través de la Comisión de Formación Continua para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo, integrada por las organizaciones sindicales CCOO, CSI, CSIF, SIPU y UGT y por la Gerencia universitaria, destina a la formación de Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios un importe para Plan de Formación Anual de 100.000,00 € recogidos en la aplicación presupuestaria 12.02-121C.226.08 del Presupuesto de la Universidad de Oviedo para cada ejercicio , partida presupuestaria que se incluye igualmente en el Proyecto de Presupuesto para el ejercicio 2024.

Medida 2.2.4: Difundir entre el PTGAS y PDI los cursos de formación ofertados por la propia Universidad, y en el marco del G-9

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Número de acciones realizadas

Desde Gerencia y el INIE se hace difusión de los cursos del G-9 en la web, que en alguna

ocasión ha incluido formación específica en igualdad. Véase lo dicho a propósito de la medida **1.1.3.**

En lo referente al PDI, la oferta formativa se difunde a través de tres vías: (1) Se envía vía correo electrónico a todo el PDI al inicio de cada semestre; (2) Se publica en la página web del Instituto de Investigación e Innovación Educativa; (3) Se difunde en el Diario de la Universidad de Oviedo en el que cada curso ofertado se publica en tres ocasiones en el citado diario.

Medida 2.2.5: Diseñar e impartir cursos específicos de igualdad, así como de conciliación y corresponsabilidad para el personal en general y para los representantes legales y sindicales del personal en particular. Procurar, en la medida de lo posible, que la oferta formativa incluya la opción de no presencialidad total o parcial

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Número de acciones realizadas, Número de participantes y de representantes que participa.

Según hace constar Gerencia, las acciones de formación específica en igualdad se dirigen a todo el personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario y laboral de la Universidad de Oviedo, incluidos los representantes sindicales.

Medida 2.2.6: Procurar, en la medida de lo posible, que la oferta formativa incluya la opción de no presencialidad total o parcial

Responsabilidad: INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado. Unidad de igualdad

Indicador: Número de acciones que incluyen esta opción, con indicación de su porcentaje, y nº de participantes

El profesorado que se inscribe a los cursos tanto presenciales como no presenciales puede realizar el seguimiento total o parcial en el porcentaje que se ajuste a sus posibilidades y disponibilidad. Los cursos que se han ofertado han sido:

- Cómo abordar la dimensión de género en los proyectos I+D+i. No presencial: 100%
- Protección de la diversidad de género en las aulas. No presencial: 20%.
- Diversidad, inclusión y equidad en la universidad: propuestas prácticas para la acción docente. No presencial: 20%.
- Propuestas metodológicas para trabajar los ODS desde las distintas disciplinas de conocimiento. No presencial: 100%.
- Universidad inclusiva e inclusión en la universidad. No presencial: 20%.
- Creación de materiales digitales accesibles. No presencial: 100%.

El Grupo 9 de Universidades, formado por las universidades públicas españolas que son únicas universidades públicas en sus respectivas Comunidades Autónomas, siendo la Universidad de Oviedo una de las integrantes de esta asociación, tienen como objetivo social común promover la colaboración entre las instituciones universitarias pertenecientes al Grupo, tanto en lo que respecta a las actividades docentes e investigadoras como a las de gestión y servicios. Esta asociación oferta anualmente un plan de formación íntegramente no presencial un plan de formación realizado a través del Campus Digital Compartido del G-9. Esta oferta formativa común complementa los planes de la formación

del PTGAS de las diferentes universidades participantes.

Medida 2.2.7: Ofrecer cursos de capacitación básica en igualdad de género a las personas que se ocupan de la formación del personal de la Universidad, a fin de garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas impartidas por el personal de la Universidad de Oviedo, mediante la capacitación y sensibilización del personal docente. El objetivo es conseguir el diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para todo el personal que imparte cursos de formación

Responsabilidad: INIE. Unidad de igualdad

Indicador: Número de cursos ofertados y personas que los han seguido, desagregados por género. Desde el INIE se han ofertado cursos destinados al PDI, tanto de capacitación como de sensibilización, recurriendo siempre a personas expertas en la materia.

Área 3: Objetivo específico: Adoptar medidas que estimulen la promoción y el desarrollo dentro de la organización en condiciones de Igualdad

Medida 2.3.1: Incorporar medidas para facilitar el acceso a los cursos de formación de los miembros del PTGAS y PDI con necesidades de conciliación

Responsabilidad: INIE, Gerencia; Vic. Políticas de profesorado

Indicador: Número de medidas incorporadas, utilizadas o demandas

En lo referencia al PDI la modalidad no presencial junto con la posibilidad de seguimiento parcial de los cursos pretende dar respuesta a las necesidades de conciliación.

Medida 2.3.2: Proponer la adopción de medidas que favorezcan la promoción y fomenten el acceso de mujeres a los puestos de niveles superiores en el PTGAS, así como a puestos de responsabilidad en la administración y la gestión por parte del PDI.

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Número de acciones realizadas y porcentaje de mujeres en los puestos niveles superiores, en especial en la relación con el porcentaje de mujeres en general en los colectivos PTGAS y PDI. Evolución temporal y tendencia

Respecto al PTGAS el acceso a los puestos de responsabilidad (Jefaturas de Servicio por lo común) se realiza por el procedimiento de concurso atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, siendo en la actualidad la distribución de 18 mujeres y 12 hombres

El Vicerrectorado de Políticas de Profesorado entiende que la adopción de este tipo de medidas, de carácter general, depende de una estrategia global dentro de la Universidad de Oviedo, estando pendiente de su posible desarrollo.

Medida 2.3.3: Continuar con la revisión de los criterios y parámetros empleados en los procesos de selección y promoción a los puestos de jefatura y mayor nivel, de manera que en la selección de personal para puestos de libre designación se garantice la transparencia y la consideración de los méritos y la capacidad de los posibles candidatos/as.

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Políticas de Profesorado; Servicio de gestión de personal

Indicador: Número de criterios revisados

En la elaboración de la nueva RPT se está procurando garantizar estas reglas, así como dar

la máxima transparencia sobre el contenido de los puestos, y las claves para la libre designación.

Medida 2.3.4.: Acceso a puestos de responsabilidad. Realizar campañas para incentivar que las mujeres del PDI asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y la gestión

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Número campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de Centros, Departamentos, número de dípticos, cartelería.

Respecto al PTGAS el acceso a los puestos de responsabilidad (Jefaturas de Servicio por lo común) se realiza por el procedimiento de concurso de méritos atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y transparencia.

Desde la unidad de igualdad se ha procurado explicar que las diferencias retributivas del personal tienen en buena medida causa en la falta de proporcionada promoción y asunción de puestos de responsabilidad. Así se ha hecho diversos foros, tales como cursos formativos, presentaciones de actos, e incluso en los medios de comunicación (prensa escrita y televisión) con ocasión de la explicación del Plan de Igualdad y de los resultados de los estudios de la brecha retributiva.

Paralelamente, resulta de interés el dato de las direcciones de cátedras aportado por el Vicerrectorado de Transferencia y relaciones con la empresa. Según dichos datos, a día de hoy hay 14 mujeres en la dirección de las 36 cátedras dependientes de dicho Vicerrectorado, lo que resulta alentador si se tiene en cuenta que muchas de estas cátedras se corresponden a titulaciones con baja representación femenina entre el profesorado. El dato más relevante en este sentido es que de las 12 que se firmaron el año pasado, 5 son directoras. Otras cátedras también están dirigidas por mujeres, como la de Leonard Cohen.

De todas formas, conviene seguir insistiendo en este punto. Aunque se aprecia cierta mejoría de los datos, pues si bien el número de catedráticas en los últimos años sigue siendo inferior al de catedráticos, el porcentaje se va incrementando poco a poco, lo que sin duda ayudará al recorte de la brecha salarial. Así en la compleción 2020 obtuvieron la cátedra 10 hombres frente a solo 3 mujeres, pero en la OPE 2021 lo hicieron 7 hombres frente a 6 mujeres, es decir, un 53,84 % frente al 46,15 %. Una mejora sustancial respecto a la proporción del año anterior que había sido un 70% frente al 30% de mujeres. Ello significa, sin duda, que se va avanzando, aunque lentamente porque en 2022 se han generado plaza 25 personas (pendientes aún del concurso), de las cuales 16 son hombres y 9 mujeres, es decir, un 64% de hombres, frente al 36 % de mujeres. En todo caso, parece evidente que, en tanto que la Universidad ha venido promocionando a todas las personas que se acreditaban a catedrático/a, en lo que procede incidir con mayor intensidad es en la fase previa, esto es: en poner los medios para que el porcentaje de mujeres que obtienen la acreditación a catedráticas, procedentes de la Universidad de Oviedo, mejore aún más (no debe pasar desapercibido el dato de que en la última convocatoria 7 de las plazas proceden de ingenierías –titulaciones STEM— ámbito en el que son amplia mayoría los docentes hombres). No en vano, los datos previos a la fecha de puesta en marcha del II Plan de Igualdad de la Universidad son mucho más desalentadores, pues en los años precedentes (desde 2018) obtuvieron la cátedra un total de 108 hombres y tan solo 50 mujeres.

Medida 2.3.5: Investigación. Incorporar en las convocatorias de ayudas propias para estancias de investigación, un complemento para quienes tienen necesidades de conciliación.

Responsabilidad: Vic. de Investigación

Indicador: Número de acciones realizadas

Por el momento no se han incorporado aún este tipo de medidas, aunque se está trabajando en el modo de llevarlo a cabo. Por tanto, se echa en falta más incidencia en este aspecto.

Medida 2.3.6: Docencia. Supervisar la correcta aplicación de la reducción docente correspondiente a los permisos de nacimiento y cuidado de menores, velando porque no se produzcan acumulaciones docentes como consecuencia del disfrute de dichos permisos.

Responsabilidad: Vic. Políticas de Profesorado; Departamentos

Indicado: Porcentaje de permisos supervisados y verificado su cumplimiento

Desde el Vicerrectorado de Políticas de Profesorado se hace constar que se supervisa de forma activa, la correcta aplicación de las reducciones indicadas, atendiendo, de forma personalizada todas aquellas cuestiones que favorecen una correcta aplicación de estos procesos.

Por lo demás, en la unidad de igualdad no se han recibido quejas sobre el particular. Paralelamente, algún Departamento, como el de Física, ha manifestado expresamente que "Desde la dirección del Departamento hemos supervisado la correcta aplicación de la reducción docente correspondiente a los permisos de nacimiento y cuidado de menores, velando porque no se produzcan acumulaciones docentes como consecuencia del disfrute de dichos permisos".

Por su parte, la Dirección del Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente siempre ha supervisado que las sustituciones derivadas de los permisos de nacimiento y cuidado de menores se lleven a cabo de la forma más adecuada para garantizar que no se produzcan acumulaciones docentes para aquel que ha disfrutado del mismo. Además, para la realización de tareas puntuales para las que no se cuenta con sustituto, como asistencia a exámenes en convocatorias ordinarias o extraordinarias debidas al disfrute de un permiso, se ha contado siempre con la disponibilidad del profesorado del Departamento para realizar dicha sustitución.

Medida 2.3.7: Velar por la correcta información, aplicación y valoración de los certificados de docencia emitidos para acreditar la docencia durante los períodos de disfrute de permisos de nacimiento y cuidado de menores

Responsabilidad: Vic. Políticas de Profesorado

Indicador: Número de acreditaciones realizadas. Porcentaje incluyendo el tiempo de disfrute de esos permisos

Véase el comentario anterior.

Medida 2.4.1: Revisar la Constitución de las Comisiones/Tribunales u Órganos de selección y contratación dentro de cada área para comprobar si existe paridad. En el caso de que se identifiquen comisiones particularmente no paritarias, indagar en la causa, al objeto de valorar la adopción de medidas que favorezcan la paridad. Se procurará que las mismas se lleven a cabo en horario laboral.

Responsabilidad: Gerencia, Vic. Políticas de profesorado

Indicador: Número de comisiones revisadas, Número de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones y Número de reuniones por franja horaria

En la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, la mitad de la muestra considera que, en términos generales, se respeta la paridad en los distintos órganos de la Universidad (48,9%, 317 personas).

Consta que el Servicio de Profesorado, siguiendo las instrucciones al respecto, revisa todas las Comisiones, Tribunales u Órganos de selección y contratación dentro de cada área de conocimiento, exigiendo, siempre que esto es factible, la paridad oportuna, y analizando aquellas situaciones donde dicha paridad no es posible llevarse a cabo, buscando medidas correctoras.

Por otro lado, en el marco del Primer Plan Plurianual de Investigación y Recursos humanos (IPPIR) de la Universidad de Oviedo (2022-2023), durante el año 2023 se han lanzado dos convocatorias y se está tramitando otra. EL IPPIR contempla objetivos concretos como el equilibrio de género en los equipos de investigación, incorporando criterios en las convocatorias que garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

Por lo demás, en atención a la información que ha llegado a la unidad de igualdad se puede sostener que, en términos generales se está procurando garantizar la paridad en la constitución de todas las comisiones y tribunales de valoración, de hecho, se han requerido desde los Servicios responsables para revisar las comisiones que no lo cumplían, exigiendo en su caso una justificación suficiente. En la unidad de igualdad no se han recibido quejas sobre el particular. Paralelamente, algún Departamento, como el de Física, ha manifestado expresamente que "en todas las comisiones de valoración se respeta la proporción por género de acuerdo con la normativa legal establecida".

Medida 2.4.2: Se tendrá en cuenta la eventual sobrecarga de la participación de las mujeres que pueda darse debido a la obligación de respetar la paridad. En particular, se solicitará al Consejo de Gobierno que se reconozca una deducción en dichos casos.

Responsabilidad: Consejo de Gobierno

Indicador: Elaboración propuesta de reconocimientos de horas al Consejo de Gobierno

No se proporciona datos sobre el particular, pero la unidad de igualdad no ha recibido ninguna queja específica.

Medida 2.4.3: Promocionar la paridad en cualquier otra comisión de los órganos de gobierno universitario

Responsabilidad: Todos los Servicios

Indicador: Número de acciones realizadas; Número de hombres y mujeres en las comisiones

Se ha procurado mantener la paridad, aunque ello no siempre es posible, por la forma de elección de los mismos. Paralelamente, hay que tener en cuenta las distintas formas de elección en los órganos de Gobierno.

Área 5: Objetivo específico: Dotar a la política y medidas preventivas de un enfoque de género.

Medida 2.5.1: Plantear en el plan de prevención de riesgos laborales la incidencia diferencial de los factores de riesgo de cada puesto de trabajo en mujeres y hombres (diferentes síntomas en los infartos, etc.)

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Indicador: Número de medidas específicas con enfoque de género

Aunque no se ha elaborado exactamente el Plan de prevención en estos términos, estas cuestiones sí se tienen en cuenta en la evaluación de riesgos, en los cursos de formación que se imparten y en general en la política preventiva, como se puede ver en los datos ofrecidos respecto del resto de medidas en materia preventiva.

Medida 2.5.2: Medida 2.5.2.: Seguimiento y difusión de programas específicos de salud para mujeres (prevención del cáncer ginecológico, riesgos psico-sociales específicos, etc.)

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Indicador: Número de mujeres que hace uso de los servicios preventivos específicos

Constan los siguientes datos sobre seguimiento de los programas de prevención:

a) Área de salud laboral

-Exámenes de salud ----------201 mujeres

-Consultas médicas y de enfermería----------112 mujeres

-Vacunación antigripal ----------527 mujeres

-Consultas campaña prevención cáncer ginecológico-------192 mujeres

-Consultas campaña prevención cáncer colon ----------192 mujeres

b) Área Técnica

-Evaluaciones de puestos por motivos de salud---------- 17 mujeres

-Evaluaciones de riesgo ---------- 20 mujeres

-Dotación de ayudas ergonómicas ---------- - 17 mujeres

-Dotación de equipos de protección individual ---------- 20 mujeres

En la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, ha resultado en cuanto a la asistencia a los cursos y/o jornadas sobre salud laboral, que lo ha hecho 11,3%, 73 personas, siendo valorada de manera positiva por la mayoría de las participantes (más del 65%, 48 personas).

Medida 2.5.3: Habilitar en los distintos campus salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna, a disposición del personal femenino que tras la reincorporación a la actividad laboral opte por el mantenimiento de la lactancia natural. Estas salas podrán ser utilizadas también por el personal de contratas

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Infraestructuras. Unidad de igualdad

Indicador: Número de salas habilitadas

Todos los campus disponen ya de Salas habilitadas a tal fin. No obstante, en la encuesta hecha al personal sobre su percepción de la igualdad en la Universidad, consta que las salas de lactancia resultaron desconocidas para el 56,3% de la muestra, un total de 365 personas. Lo que resulta destacable teniendo en cuenta la extensa difusión que se hizo de ellas, por los medios internos de comunicación, por la web, incluso por la prensa escrita y por TV.

Medida 2.5.4: Actualizar todos los procedimientos específicos relativos al riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Unidad de igualdad

Indicador: Procedimientos actualizados

Existe un único procedimiento, que fue revisado en mayo de 2021.

En la encuesta del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, las medidas específicas de protección preventiva durante embarazo y lactancia solo son conocidas por poco más del 20% de la muestra, 133 personas. En esta línea, un llamativo 53,2%, es decir, 342 personas, no conoce los recursos que ofrece la Universidad para la prevención de problemas de salud específicos.

Medida 2.5.5.: Identificación de los puestos exentos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Indicador: Relación de puestos exentos

Durante el año 2022 se han recibido cuatro comunicaciones de riesgo por embarazo, requiriendo dos la adaptación del puesto de trabajo, mientras que en otra no hizo falta actuación por parte de este Servicio al tratarse de un embarazo de riesgo, que precisó baja médica, el otro caso se acogió al permiso para empleadas públicas embarazadas.

Medida 2.5.6: Dar a conocer y difundir los derechos laborales preventivos específicos de que disponen las mujeres durante el embarazo, el postparto y la lactancia natural. Integración de estos derechos en la guía del punto 1.1.8.

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Elaboración y difusión de una guía

La directora de la unidad de igualdad ha elaborado una guía específica con derechos de las mujeres durante el embarazo, el postparto y la lactancia natural, que se difundió entre todo el personal, por vía telemática y que se envió en papel a Centros, Servicios y Departamentos. Además, está colgada en la web: https://igualdad.uniovi.es/recursos/guiaderechos.

En cuanto a los puestos, véase lo dicho en el apartado anterior.

Medida 2.5.7. Adecuar el puesto de trabajo a las necesidades de las mujeres durante el embarazo

Responsabilidad: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Indicador: Número de puestos evaluados y adaptados

Véanse los comentarios anteriores y en particular los de la medida 2.5.5.

Paralelamente, en noviembre de 2023 por la unidad de igualdad se ha elaborado un protocolo de actuación en caso de incompatibilidad entre la situación de embarazo, parto y puerperio de las estudiantes y el proceso de seguimiento ordinario de los estudios (véase en la entrada mujeres embarazadas en https://igualdad.uniovi.es/), que se ha acompañado de una modificación por parte del Vicerrectorado de Estudiantes de la Instrucción relativa a la evaluación diferenciada para incorporar esta incompatibilidad como causa justificativa de acceso a esta otra forma de evaluación.

Medida 2.6.1. Informar y sensibilizar al personal sobre las conductas que merecen la consideración de acoso sexual y por razón de sexo. Teniendo en cuenta que este protocolo resultará también de aplicación al personal de contratas

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Número de medidas llevadas a cabo. Número de participantes señalando el porcentaje de hombres y mujeres

Véase lo dicho a propósito de la medida **1.1.11** y otras sobre las acciones llevadas a cabo por la unidad de igualdad en materia de prevención del acoso.

Por lo demás, téngase en cuenta que, en la encuestación del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, en relación con el acoso laboral o sexual, la mitad de la muestra afirmó conocer dónde podría acudir en busca de asesoramiento (51,5%, 334 personas). La mayoría significativa de la muestra consideró, además, que sabría identificar una situación de acoso en el ámbito laboral (84,7%, 549 personas), y que solicitaría la activación del Protocolo en caso de identificar una situación de este tipo (68,2%, 442 personas). A pesar de estos datos, llama la atención que los recursos que ofrece la Unidad para las víctimas de violencia de género resultan desconocidos para el 73% de las personas encuestadas (473 personas), así como también resultan desconocidos los derechos laborales que tienen dichas víctimas (387 personas, casi el 60% de la totalidad). Sin embargo, en torno al 55% de la muestra (355 personas) afirmó conocer que podría encontrar asesoramiento y acompañamiento ante una situación de violencia de género en la Unidad de Igualdad.

Medida 2.6.2: Perfeccionar y hacer seguimiento de la aplicación del Protocolo de prevención frente al acoso.

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Número de personas que solicitan información o aplicación del protocolo. Nº de conflictos resueltos en fase de mediación

Desde la unidad de igualdad se hace seguimiento personalizado de todos los conflictos que derivan en la apertura del protocolo o solicitud de información, desagregando sexo y procedencia del conflicto. Constan así los siguientes datos:

Medida 2.6.3: Elaborar y difundir entre el personal, información sobre las conductas de acoso que pueden resultar constitutivas de sanciones administrativas e ilícitos penales

Responsabilidad: Unidad de igualdad. Comisión disciplinaria

Indicador: Documento y Número de acciones de difusión. Número de asuntos que hayan sido puestos en conocimiento de la comisión de disciplina, y Número de sanciones impuestas

Desde la unidad de igualdad se está elaborando un documento sobre el particular, si bien los sucesivos y diversos cambios normativos existentes en la materia han ralentizado su difusión, al exigir revisiones, estando en estos momentos a la espera de posibles cambios normativos. No se olvide que la normativa sobre convivencia universitaria ha incidido en esta materia, sucediendo que en buena medida la comisión de convivencia sustituirá a la comisión disciplinaria en la investigación de los conflictos.

Respecto a los asuntos que han derivado en expedientes disciplinario véase el apartado anterior.

Medida 2.6.4: Evaluar el grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Elaborar un cuestionario a tal fin

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Elaborar el cuestionario. Número de encuestas cubiertas y resultados obtenidos.

Desde la unidad de igualdad se ha recabado información sobre al grado de conocimiento del protocolo a través del cuestionario de opinión cuyos resultados se pueden consultar en https://igualdad.uniovi.es/planigualdad.

Como se hace constar en el informe correspondiente El "Protocolo específico de prevención del acoso" es conocido por 99 personas, un 29,4% del total de la muestra. No obstante, en relación con el acoso laboral o sexual, la mitad de la muestra afirmó conocer dónde podría acudir en busca de asesoramiento (51,5%, 334 personas). La mayoría significativa de la muestra consideró, además, que sabría identificar una situación de acoso en el ámbito laboral (84,7%, 549 personas), y que solicitaría la activación del Protocolo en caso de identificar una situación de este tipo (68,2%, 442 personas). A pesar de estos datos, llama la atención que los recursos que ofrece la Unidad para las víctimas de violencia de género resultan desconocidos para el 73% de las personas encuestadas (473 personas), así como también resultan desconocidos los derechos laborales que tienen dichas víctimas (387 personas, casi el 60% de la totalidad). Sin embargo, en torno al 55% de la muestra (355 personas) afirmó conocer que podría encontrar asesoramiento y acompañamiento ante una situación de violencia de género en la Unidad de Igualdad.

Área 7: Objetivo específico: Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar

Medida 2.7.1: Fomentar la racionalización de la distribución de las tareas del PTGAS, incrementando el apoyo administrativo al PDI al objeto de facilitar la conciliación, que afecta en mayor grado a las mujeres, tal y como se deduce del diagnóstico de la (des)igualdad realizada en la Universidad con carácter previo a la adopción de estas medidas.

Responsabilidad: Gerencia; Servicios administrativos (Departamentos, Centros, institutos de investigación)

Indicador: Número de tareas en que se ha reforzado el apoyo administrativo

Las sucesivas modificaciones de las RPTs de personal funcionario y laboral se han dotado plazas de mayor cualificación (requisitos de acceso y nivel) en diferentes unidades de gestión con la finalidad de asumir funciones nuevas que favorezcan la descarga de tareas de gestión al PDI.

Medida 2.7.2: Incorporar entre los criterios de asignación de la docencia la situación del personal con cargas familiares (menores o personas dependientes a cargo)

Responsabilidad: Gerencia; organizaciones sindicales; Consejo de Gobierno; Vic. Políticas de profesorado; Áreas de conocimiento

Indicador: Identificación de las áreas que han incorporado este tipo de criterios en la elección de docencia

En el acuerdo de 3 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el procedimiento de elaboración del plan de organización docente de enseñanzas regladas adaptadas al Real Decreto 1393/2007, publicado en el BOPA de 22-III-2018, se establece en el apartado 10 de su Artículo 4 (Criterios de elaboración del Plan de Organización Docente por los Departamentos) que: "En todos los casos, la asignación de tareas docentes facilitará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la asignación de la docencia por el Departamento garantizará que aquellas personas que acrediten tener hijos menores de doce años o personas en situación de dependencia a su cargo puedan, si así lo solicitan a la dirección de su Departamento, no tener asignada docencia que vaya a impartirse antes de las 9.30 y después de las 19 horas." Según hace constar el Vicerrectorado de Políticas del Profesorado, a lo largo de los distintos cursos académicos se han tramitado distintas solicitudes al respecto, encontrándose en ocasiones, grandes dificultades por parte de los Centros que gestionan los horarios en los que se desarrolla la tarea docente, para modificar sus horarios en aras y permitir el cumplimiento del apartado anterior. No se ha facilitado información desde los sindicatos/órganos de Gobierno sobre la presentación de propuestas en este sentido.

Por su parte, el Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente señala que en la elaboración del POD siempre se supervisa que la asignación de docencia respete las situaciones del profesorado con cargas familiares. Desde la Dirección siempre se ha solicitado la colaboración del personal docente en estos temas y, al igual que ha ocurrido cuando se ha tenido que hacer frente a bajas cortas por enfermedad u otras circunstancias, que no han contado con personal de sustitución, siempre se ha contado con la buena disposición del profesorado.

Medida 2.7.3: Fomentar el establecimiento de sistemas de jornadas laborales para el PTGAS con menos horas presenciales, impulsando la flexibilidad horaria y mayor uso de nuevas tecnologías (teletrabajo), en los puestos en los que resulte posible y en los términos que se prevén en la normativa específica

Responsabilidad: Gerencia; organizaciones sindicales

Indicador: Porcentaje de personas que se acogen al horario flexible y porcentaje de personas que se acogen al teletrabajo

Desde Gerencia se informa de que se está elaborado un proyecto de Reglamento por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicio a distancia del personal administración y servicios en la universidad de Oviedo, que está en fase de negociación con las organizaciones sindicales.

Medida 2.7.4: Establecer conciertos con Escuelas Infantiles, Ludotecas y Centros de Día de Asistencia a mayores dependientes, para facilitar que el personal con este tipo de responsabilidades esté en mejores condiciones de acceso y seguimiento de cursos formativos, jornadas, y en general actividades organizadas por la Universidad fuera del

horario laboral. Recuperar el modelo de “campamentos” en periodos escolares no lectivos, en la medida de lo posible en el mayor número de localidades.

Responsabilidad: Gerencia

Indicador: Número de conciertos realizados y de acciones adoptadas

El servicio de campamento funciona con normalidad y éxito.

Medida 2.7.5: Consultar de manera periódica las necesidades de conciliación del PDI para poder identificar mejor aquellas medidas que permitan una mejor conciliación entre las obligaciones de cuidado y la actividad investigadora

Responsabilidad: Vicerrectorado de Políticas de Profesorado; Vicerrectorado de Investigación

Indicador: Realización de consulta bianual; Número de encuestas realizadas y medidas propuestas

La unidad de igualdad responde todas las consultas de conciliación que el personal le plantea, procurando facilitar el ejercicio de los derechos por parte de todo el personal. No ha llegado a la unidad ninguna queja sobre obstáculos a su ejercicio.

En cuanto a la consulta al personal, conviene tener presente que en la encuesta sobre el seguimiento del Plan a la que se ha venido haciendo referencia, consta que en cuanto a la documentación institucional en materia de igualdad tan solo un 34,6% de la muestra (224 personas) afirmaron conocer la existencia de la “Guía de derechos específicos de conciliación, protección del embarazo y la maternidad” elaborada por la Unidad. La han consultado un total de 106 personas y ha sido útil para 85, más del 80% de quienes la han consultado.

En cuanto a la cuestión concreta de conciliación, que se preguntaba en el cuestionario, un 47,2% de la muestra (305 personas) afirma conocer sus derechos. Más de la mitad de las personas encuestadas (53,7%; 348 personas) dice ser consciente de que podría acudir a la Unidad para consultar dudas en esta área. A pesar de dicha evidencia el 34,1% de las personas encuestadas (221) no consideran que la Universidad haya tenido en cuenta su situación personal para facilitarles la jornada laboral en casos de necesidad.

Paralelamente, el Vicerrectorado de Políticas de profesorado tiene interés en indicar que “La propia idiosincrasia del profesorado universitario en general, y del de la Universidad de Oviedo en particular, nos permite afirmar que cuando existen disfunciones en los procesos de conciliación, es el profesorado involucrado quien contacta con nosotros, en cuyo caso, siempre hemos gestionado (juntos con los Departamentos y Centros involucrados) medidas que han permitido subsanar dichas situaciones. En cual caso, conviene incidir en lo ya comentado en la Medida 2.7.2, respecto de la dificultad, en ocasiones de su implementación”.

Medida 2.7.7: Procurar que las reuniones de asistencia obligatoria no tengan lugar fuera del horario escolar/laboral, y en caso de no ser posible valorar la opción de permitir la participación telemática a la reunión, de ser viable.

Responsabilidad: Vicerrectorados, Rectorado, Departamentos, Facultades y áreas de conocimiento. Unidad de igualdad

Indicador: Número de reuniones convocadas en estos términos, comunicadas a la Unidad

de igualdad

Algunos Departamentos, en concreto el de Física, ha querido hacer constar que "Desde la dirección del Departamento se ha procurado que las reuniones de asistencia obligatoria no tengan lugar fuera del horario escolar/laboral. En caso de no ser posible siempre se ha valorado y fomentado la opción de permitir la participación telemática en la reunión, de ser viable".

Por su parte, el Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente señala que, en general, se consensua previamente con los convocados a las reuniones del Departamento, tanto el día como la hora. En aquellos casos en los que, por circunstancias, esto no se ha podido hacer, se habilitan los medios necesarios para poder asistir a la reunión de forma telemática.

Medida 2.7.8: Elaboración de una guía básica de convocatoria de reuniones a fin de optimizar tiempos y facilitar la conciliación

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Documento elaborado

La unidad de igualdad está elaborando la guía que espera poder hacer pública y poner a disposición de la comunidad universitaria en breve.

Medida 2.7.9: Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación en la Universidad

Responsabilidad: Unidad de igualdad y gestión de personal

Indicador: Realización del estudio

Desde el servicio de personal se desagregan todos los datos sobre ejercicio de los derechos de conciliación, en tanto que nuestra universidad tiene un acuerdo con el Ministerio de Universidades para elaborar análisis de brecha salarial y este factor resulta esencial. Los resultados de la brecha se presentaron en junio por el Ministerio y a ellos se hace referencia en este informe: https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/Informe-Brecha-2023.pdf.

Paralelamente, constan los siguientes datos:

Ejercicio en concepto de guarda legal:

- Mujeres PDI: 1
- Hombres PDI: 1
- Mujeres PTGAS: 17
- Hombres PTGAS: 1

Ejercicio por parte de los puestos de Responsabilidad (Jefes de Servicio, Vicegerentes, Gerente) PTGAS:

- Mujeres: 15

- Hombres: 12

Disfrute de los permisos por asuntos propios:

- Mujeres PDI: 284
- Hombres PDI: 313
- Mujeres PTGAS: 61
- Hombres PTGAS: 15

Disfrute de los permisos de cuidado de menores:

- Mujeres PDI: 0
- Hombres PDI: 0
- Mujeres PTGAS: 1
- Hombres PTGAS:0

Medida 2.7.10: Analizar la repercusión que el ejercicio de los derechos de conciliación tiene sobre la carrera profesional del PDI y del PTGAS

Área 8: Objetivo específico: Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas

Medida 2.8.1: Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Integración de esta temática en la guía del punto 1.1.8.

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Verificar la elaboración o no del documento previsto.

La directora del área de igualdad ha elaborado dos documentos sobre el particular, el referenciado en el punto 1.1.8, y otro específico sobre violencia de género y violencias sexuales, a la luz de los cambios normativos. Este último vinculado a la subvención del Pacto de Estado contra la violencia. El documento está en abierto para toda la comunidad universitaria: https://igualdad.uniovi.es/recursos/violenciagenero

Medida 2.8.2: Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Nº de mujeres que hace uso de este acompañamiento

Desde la unidad de igualdad se ofrece apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género de tipo legal, y con remisión a los distintos Servicios que el Principado de Asturias ha diseñado a fin de garantizar su protección.

Aunque por el momento no se ha requerido este servicio por parte de ninguna mujer personal de la Universidad.

Paralelamente, el servicio de prevención de la Universidad puede ofrecer apoyo y asistencia médica en los términos que procedan.

En todo caso, conviene recordar los resultados de la encuesta de percepción de la igualdad en la Universidad, pues de ellos resulta que los recursos que ofrece la Unidad para las víctimas de violencia de género resultan desconocidos para el 73% de las personas encuestadas (473 personas), así como también resultan desconocidos los derechos laborales que tienen dichas víctimas (387 personas, casi el 60% de la totalidad). Sin embargo, en torno al 55% de la muestra (355 personas) afirmó conocer que podría encontrar asesoramiento y acompañamiento ante una situación de violencia de género en la Unidad de Igualdad.

Medida 2.8.3: Realizar actividades de información de los derechos específicos de las víctimas de violencia de género entre el personal de la Universidad (PDI y PTGAS)

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de acciones. Número de asistentes

Véase lo dicho en este informe sobre las distintas medidas de información y difusión de los derechos específicos de las víctimas. Consúltese: https://igualdad.uniovi.es/recursos/violenciagenero

Área 9: Objetivo específico: Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la Universidad

Medida 2.9.1: Favorecer el uso de los recursos informáticos y digitales para avanzar en la igualdad

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de medidas específicas adoptadas a tal fin

No se dispone de datos específicos cuantificables (lo que hace aconsejable revisar los términos de la medida). No obstante, conviene recordar que, en la encuesta de percepción de la igualdad, más de la mitad de las personas encuestadas (54,9%, 356 personas) se mostraron satisfechas con la perspectiva de género integrada en la página web de la Universidad, aunque es conveniente atender a una parte sensiblemente significativa de la muestra (33%, 214 personas) que “no sabes / no contestan” al respecto. Un 12% (78 personas) consideran que la página web de la universidad no integra esta perspectiva de manera adecuada.

Medida 2.9.2: Acomodar los programas de gestión de personal a la desagregación del mayor número de indicadores posibles por sexo de manera sistemática

Responsabilidad: Gestión de personal

Indicador: Número de programas acomodados

Desde personal se procura desagregar por sexo todos los datos posibles. Recuérdese lo dicho en la medida 2.7.9.

Medida 2.9.3.: Integrar la perspectiva de género en la comunicación en los espacios y aplicaciones virtuales/digitales

Responsabilidad: Todas las unidades implicadas. Delegado del rector para la transformación digital. Unidad de igualdad

Indicador: Número de espacios adaptados

Véase la información de la medida anterior. Además, en la guía de uso del lenguaje inclusivo se incluye un apartado específico sobre el uso de imágenes, que debe facilitar la adecuada integración de la perspectiva de género.

Se han creado varios vídeos explicativos de aplicaciones desarrolladas en el SIC. En ellos se ha llevado cuidado con el tratamiento de género.

Medida 2.9.4.: Emplear lenguaje no sexista en los formularios digitales y en la información disponible en la página web de la Universidad

Responsabilidad: delegado del rector para la transformación digital. Gestores de la página web. Unidad de Igualdad

Indicador: Verificación de la adaptación

En la renovación de la Web corporativa se está teniendo cuidado con este aspecto. Además, en SIES se han hecho estas adaptaciones:

- Cambio en el cuerpo del correo que se envía a al estudiantado con las calificaciones provisionales y definitivas cuando el o la estudiante tiene nombre sentido aprobado.

- Se ha recibido una petición de adaptación del literal "Profesor" a "Profesor(a)" que se está procesando en este momento.

Por lo demás, recuérdese lo dicho a propósito de la Medida 2.9.1. en lo que respecta a la percepción de la comunidad universitaria (encuesta).

Medida 2.9.5: Digitalización de la oferta formativa en igualdad: incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial. En relación con la medida 2.2.6.

Responsabilidad: INIE

Indicador: Número de cursos impartidos en modalidad no presencial y nº de participantes en la modalidad presencial y no presencial desagregados por sexo

En cuanto al PDI, el número de cursos impartidos en modalidad no presencial, han sido:

- Cómo abordar la dimensión de género en los proyectos I+D+i. No presencial.
- Propuestas metodológicas para trabajar los ODS desde las distintas disciplinas de conocimiento. No presencial.
- Creación de materiales digitales accesibles. No presencial.

Área 10: Objetivo específico: Minimizar los factores que generan la desigualdad retributiva de mujeres y hombres

Medida 2.10.1: Implementar herramientas que permitan conocer periódicamente la brecha salarial y las razones de su existencia

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Políticas de profesorado; Org. Sindicales.

Indicador: Realización de un estudio y difusión de resultados.

Recuérdese lo dicho sobre el acuerdo con el Ministerio de Universidades para facilitar datos

desagregados para evaluar la brecha de género. El informe elaborado por el Ministerio de Universidades, en el que se destaca precisamente, la auditoría retributiva del II Plan de igualdad de la Universidad de Oviedo, puede consultarse en: https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/

Este informe atiende sólo a la brecha respecto del personal PDI, y lo hace sin atender a las posibles singularidades de nuestra Universidad, pero sí reporta datos interesantes sobre la brecha en este colectivo. A tal fin, son datos de interés los que siguen:

Respecto del número de PDI de UNIOVI son 1.420 hombres y 1.054 mujeres (2.474) en total. Luego continúan siendo mayoría los varones. Paralelamente, conviene tener presente que la Universidad de Oviedo está ubicadas en una provincia con PIB per cápita modesto, su larga tradición histórica le confiere un carácter generalista, con numerosos títulos en todas las ramas de enseñanza. Cuentan con un número elevado de estudiantes y una dotación de recursos no elevada. Su mercado potencial es bajo, pero la presión competitiva no es intensa al ser la única universidad pública de la comunidad autónoma.

La brecha salarial en salario base, complementos y salario total arroja un total de 3,9% en salario base, 19,6 % en complementos y 14,5% en total. Aunque si se evalúa la brecha respecto del PDI sin trienios (%), los datos varían sustancialmente, pues en el salario base la brecha es negativa en un 3,7%, siendo positiva en un 16,1 respecto de los complementos, con un total negativo del 0,4%. Respecto de quienes no tienen sexenios la brecha también es negativa en el salario base (2,1 %), pero positiva en los complementos (13,6 %), dando una brecha en el salario global de un 5,3%. En el caso del PDI con 1 sexenio, la brecha es negativa en todos los conceptos: -1,0 % en el salario base; -12,0% en los complementos y -6,7% en el salario global. Igualmente es negativa respecto de quienes tienen 3 sexenios: -0,7 % en el salario base; -12,0 % en los complementos y -7,7 % en el salario global. En la otra cara de la moneda la brecha media en salario base, complementos y salario total respecto del PDI con 6 o más quinquenios el resultado respecto del salario base es de 1,1%, en los complementos del 7,3% y en el salario global del 5,8%.

En el caso de la brecha media por tipo de complemento, el resultado es el que sigue: 11,9 % respecto del complemento de destino, 26,4 % en el específico, 18,8 % en trienios, 21,0 % en quinquenios y 28,6 % en sexenios.

El estudio por cohortes de edad también es interesante, pues la brecha es entre 30 a 39 años del 20,8 %, entre 40 a 49 años del 27,6 %, entre 50 a 59 años del 15,3 % y entre 60 y más años de un 5,9%. Para el grupo de 30 a 39 años, la brecha de la universidad está relacionada con el menor acceso de las mujeres a estos complementos ligados a la investigación y la transferencia de conocimiento.

En general, estos resultados permiten concluir que continúan siendo imprescindible adoptar medidas específicas para facilitar el acceso de las mujeres a los sexenios de investigación y transferencia, medidas tales como la priorización de los grupos de investigación liderados por mujeres en los planes propios de investigación.

Medida 2.10.2: Diseñar medidas específicas para reducir al máximo la desigualdad retributiva de mujeres y hombres, de modo que ésta no resulta de decisiones o instrumentos implementados por la Universidad.

Responsabilidad: Unidad de igualdad, comisión de igualdad

Indicador: Creación del grupo de trabajo; Número de medidas propuestas

Esta medida tiene un claro efecto transversal, que debe evaluarse en relación con cada una de las acciones implementadas en cumplimiento del Plan.

Medida 2.10.3: Trabajar relaciones con los organismos implicados en la evaluación del profesorado (ANECA, principalmente) a fin de transmitir información sobre cómo repercute sus decisiones en la brecha de género de la Universidad

Responsabilidad: Unidad de igualdad

Indicador: Número de contactos y de propuestas hechas

Aunque quizá convenga incrementar las acciones, no es baladí tener en cuenta primero la colaboración ya indicada con el Ministerio de Universidades respecto de la brecha salarial, que obviamente habrá de tener repercusión en las acciones de la ANECA, como factor determinante de algunas diferencias salariales. La ANECA también ha estado presente en la elaboración y difusión de los resultados del estudio de la brecha. No en vano, en dicho estudio está impulsado por el Ministerio de Universidades (MUNI), la Conferencia de Rectores y Rectoras (CRUE Universidades Españolas) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Y en él se ha tenido en cuenta la Guía de Uso de la Herramienta Excel para el Estudio de la Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas, documento de trabajo elaborado por el Grupo de trabajo de la Unidad de Igualdad de ANECA, Ministerio de Universidades y CRUE.

También conviene tener presente que la Universidad de Oviedo forma parte de la RUIGEU, que es la red de unidades de igualdad de universidades españolas, desde la que mantienen contactos con la ANECA.

Eje 3: Igualdad en docencia y estudio

Objetivo general: Desarrollar la igualdad en docencia y estudio

Área 1: Objetivo específico: Formar al profesorado en el diseño de contenidos y material educativo que incorporen la perspectiva de género en los planes de estudio, y favorecer su impartición

Medida 3.1.1: Realizar Jornadas/campañas de presentación de carreras universitarias, que establezcan contacto entre estudiantado de educación primaria, secundaria y bachillerato con la universidad, en las que participen profesoras, estudiantes y ex estudiantes de grados pertenecientes áreas de conocimiento científico-técnicas.

Se recomendará al Consejo de Gobierno el reconocimiento de las horas que el personal dedique a este tipo de encuentros, a los efectos pertinentes.

Responsabilidad: V. Estudiantes, Gabinete de Comunicación; Consejo de Gobierno

Indicador: Número de acciones realizadas

No consta que se haya realizado ninguna propuesta en este sentido al Consejo de Gobierno. Pero desde el Vicerrectorado de estudiantes sí se hace constar que se realizan las siguientes Jornadas, en las que sí participan profesoras, estudiantes y ex estudiantes: Jornadas de Orientación Universitaria (JOU); II Jornadas para equipos de orientación "Coaching Uniovi"; Jornada de Puertas Abiertas; Jornadas de Acogida.

Medida 3.1.2: Incorporar contenidos formativos y metodológicos de carácter transversal relacionados con la igualdad en los planes de estudios de todos los títulos de Grado, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Responsabilidad: Vic. Relaciones Institucionales Vic. Políticas de profesorado

Indicador: Nº de títulos implantados

En estos momentos se están elaborando los cambios pertinentes en los planes de estudio, pero sin que consten datos concretos sobre el particular.

Medida 3.1.3: Elaborar un diagnóstico sobre formación del profesorado y asignaturas que se imparten con perspectiva de género en los planes de estudio, y diseñar un catálogo de formación.

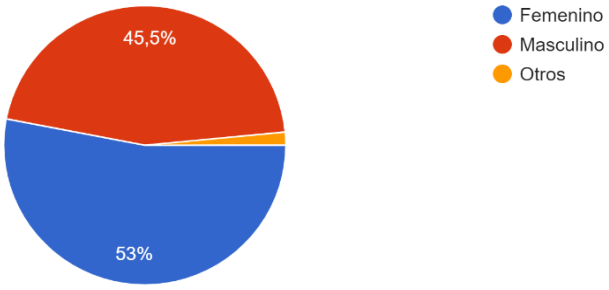
Responsabilidad: Unidad de Igualdad, CIFEM y Vic. Políticas de profesorado

Indicador: Realización del estudio y difusión de los resultados

Desde la unidad de igualdad se elaboró una encuesta que se pasó al personal docente para valorar su interés e implicación en la integración de la perspectiva de género en la docencia. De sus resultados resulta la guía de integración de la perspectiva de género a la que se ha hecho mención.

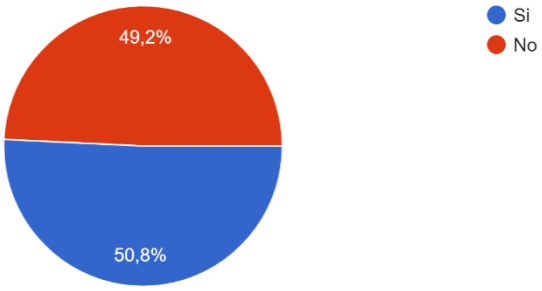
Ahora bien, conviene tener en cuenta los resultados de dicha encuesta, a los que se alude a continuación:

El cuestionario se ha administrado a 132 personas, entre el Personal Docente e Investigador de la universidad (PDI). Sin embargo, es destacable la igualdad que existe entre ellos en cuanto a su género, puesto que el 45,5% se consideran de género masculino y un 53% se consideran femenino, no obstante, el 1,5% restante no se considera ni masculino ni femenino. Además, es destacable que apenas el 15% de los encuestados cumplan el requisito de ser menores de 30 años o mayores de 60.

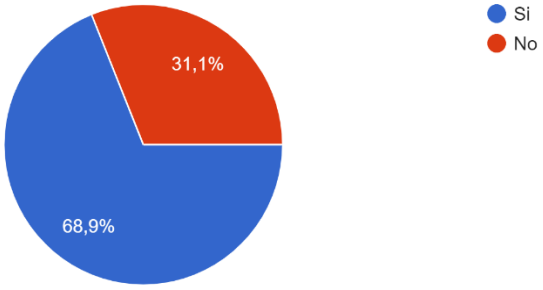


En cuanto a la adscripción a las ramas de conocimiento, destaca la participación de los docentes de las ramas de artes y humanidades y ciencias sociales, superando el 50% de las personas que han hecho la encuesta.

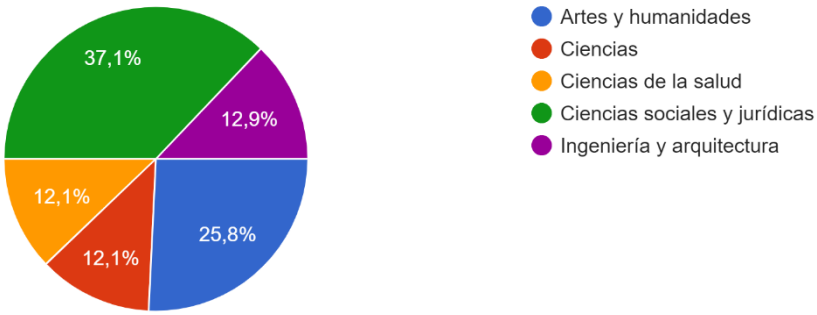
En todo caso, casi un 50% de las personas docentes admite no incorporar la perspectiva de género en sus guías (65 personas). Sin embargo, dentro de aquellas personas que no abordan la perspectiva de género en las guías docentes se encuentran diferentes motivos como pueden ser la falta de información, poco interés, no lo ven necesario o, incluso, en ocasiones se culpa al Decanato de la Facultad, pues no se les permite realizar las modificaciones que se desean.



Del mismo modo, resulta interesante reseñar que al abordar la perspectiva de género en el aula casi un 70% (90 personas) admite incorporarla. En cuanto al 30% restante justifican que en las asignaturas que imparten no se puede aplicar o es irrelevante la perspectiva de género, aunque también algunas de estas personas explican que no saben cómo se puede incorporar la perspectiva de género en sus materias. No obstante, dentro de las 132 personas, 100 admiten haber acudido a alguna actividad formativa destinada a facilitar mecanismos para incorporar la perspectiva de género en la docencia. Además, la mayoría de estas actividades formativas están impartidas por diferentes universidades.



Para finalizar, se preguntó si estarían interesados/as en que se le proporcionasen pautas sencillas para la integración de la perspectiva de género en su docencia, a lo que casi un 87% (114 personas) afirman querer una guía con pautas para incorporar la perspectiva de género, sin embargo, aquellas personas que se niegan a recibir unas pautas (19 personas) tienen muy claro que no lo ven oportuno. En este sentido, debemos reseñar que todas aquellas personas que han respondido a la encuesta de la rama de artes y humanidades aceptan tener una guía para incorporar la perspectiva de género. En la otra cara de la moneda, el personal docente de ciencias sociales y jurídicas es el que más rechaza estar interesado en la guía, sobre todo el personal masculino.



Medida 3.1.4: Promover el reconocimiento de créditos por la impartición de jornadas, cursos, etc., vinculados con la igualdad

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de actividades propuestas para reconocimiento de créditos

La unidad de igualdad tiene escaso margen de acción en este punto, pues la formación del PDI y del PTGAS se rige por criterios específicos de reconocimiento.

Medida 3.1.5: Estimular la presentación de proyectos de innovación docentes sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de actividades realizadas y de proyectos concedidos

Desde la Universidad se ha apostado claramente por esta cuestión. Así puede verse en la Resolución del 29 de julio de 2022, del Vicerrector de Políticas de Profesorado de la Universidad de Oviedo, por la que se aprueba la convocatoria de certificación de proyectos de innovación docente destinada al personal docente e investigador de la Universidad de Oviedo (2022/2023).

En el punto 2.2 de esta resolución se hace constar: «La presente convocatoria está destinada a apoyar las iniciativas y experiencias de innovación docente impulsadas por un/a profesor/a o grupo de profesores/as. 2.3. Los proyectos presentados deben responder al menos a una de las líneas prioritarias señaladas a continuación: 2. Innovación docente en materia de igualdad, atención a la diversidad y emprendimiento a) Desarrollo de iniciativas docentes orientadas a la igualdad de género, la interculturalidad, la inclusión y la atención a la diversidad. b) Desarrollo de acciones de orientación profesional del estudiantado de los últimos cursos de la carrera. c) Ejecución de acciones de inserción laboral y emprendimiento entre el estudiantado promoviendo la realización de experiencias innovadoras en relación con su profesionalización».

Medida 3.1.6: Elaborar documentos con pautas básicas para facilitar la integración de la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes por titulaciones.

Responsabilidad: facultades y Departamentos. Unidad de igualdad

Indicador: Número de documentos elaborados. Número de guías elaboradas con perspectiva de género

Como se indica a propósito de la medida 1.2.3 la unidad de igualdad ha elaborado una guía de integración de perspectiva de género en la docencia, que se hará pública para el próximo curso académico, poniéndola a disposición de toda la comunidad universitaria en la web.

Medida 3.1.7: Colaborar con el personal docente en la elaboración de las guías docentes con perspectiva de género.

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Indicador: Número de guías elaboradas con perspectiva de género

Véase el comentario anterior. Además, la unidad de igualdad está a disposición de todo el personal para colaborar en la elaboración de estas guías.

Medida 3.1.8: Fomentar que el personal docente tutorice trabajos sobre igualdad mediante el apoyo a la implementación de reconocimientos específicos (premios, fundamentalmente) para los trabajos fin de grado y de máster en la materia.

Responsabilidad: unidad de igualdad. Departamentos y Facultades

Indicador: Número de Premios impulsados

En 2022, el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación convocó la primera edición de los premios al mejor Trabajo de Fin de Máster (TFM) y de Tesis Doctorales en aras de incentivar, reconocer y visibilizar las investigaciones del estudiantado y de los/as doctorandos/as de elevada calidad académica centradas en las siguientes temáticas: Línea 1. Violencia de género. Línea 2. Violencia sexual frente a las mujeres. El importe total de los premios ascendió a 12.000 €, que fueron financiados por la subvención nominativa a la Universidad concedida en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia, al que ya se aludió. Las correspondientes resoluciones pueden encontrarse en Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo - Convocatorias (uniovi.es). En esta misma página se publicitan otros premios relacionados con la igualdad que puedan interesar a la comunidad universitaria.

Desde el Centro Internacional de Postgrado se quiere recordar que, aunque no disponen de premios específicos:

Se imparten un máster oficial en Género y Diversidad y un segundo máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género que imparte un programa de doctorado en Género y Diversidad

Se financian ayudas de matrícula para el estudiantado de los másteres y programas de doctorado de Genero y Diversidad y cuatro becas de ayudas de estudios para el estudiantado de los másteres y programas de doctorado de Género y Diversidad.

La Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales de Oviedo, al ser preguntada sobre el particular, ha expresado que en ocasiones se comenta con los profesores la idea de tutorizar trabajos fin de estudios con estas perspectivas, pero actualmente no hay constancia de que ningún de los docentes lo haya tutorizado. Planteándose para el futuro la conveniencia de formular algún premio en este sentido.

Desde el Decanato de la Facultad de Derecho, se iniciaron gestiones para la creación del premio María Luisa Castellanos al mejor TFG de Derecho en materia de igualdad. A tal efecto se contactó con la Unidad de igualdad de la Universidad y con el instituto de la mujer. No cristalizó por falta de apoyo/espónsor externo.

El Departamento del Arte y Musicología sí propone TFG relacionados con el papel de la mujer en el Arte.

Por su parte, algunos Departamentos como el de Ciencias Jurídicas Básicas, quiere dejar constancia de que, aunque no dispongan de premios específicos, dado el perfil y líneas de investigación de buena parte del profesorado de este Departamento, la igualdad ya está presente en muchos de los trabajos que se tutorizan.

El Departamento de Derecho Privado y de la Empresa, por su parte, quiere indicar que no se han formulado premios relacionados con la igualdad, pero que, dado el perfil y líneas de investigación de dicho Departamento, hay buena parte del profesorado que tutoriza y/o dirige trabajos en los que la temática de la igualdad está presente. Por ejemplo: - D. Ignacio

González del Rey Rodriguez: En los dos últimos cursos ha sido tutor de dos trabajos de fin de estudios sobre el derecho a la desconexión digital y otros dos sobre acoso moral y riesgos psicosociales en el trabajo. - D. Isabel Rodríguez-Uría Suárez: Actualmente se encuentra tutorizando un TFM sobre "Protección jurídica y social en España de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual", en el marco del Máster de protección jurídica de personas y grupos vulnerables. - D. Diego Álvarez Alonso: Tutorización del TFM "Los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales a partir de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual", en el marco del Máster de protección jurídica de personas y grupos vulnerables. - D. Carolina Martínez Moreno: Tutorización del TFG "Precariedad Laboral y Brecha Salarial".

Por su parte, en el Departamento de Derecho Público se deja constancia de la defensa de varios trabajos de fin de grado y de máster sobre materias de igualdad, tutorizados por la profesora María Valvidares Suárez, en particular los que siguen: -TFGs: Segregación escolar por razón de etnia: La Comunidad Gitana; Derechos de las personas trans* en el ordenamiento español; El pueblo gitano: derecho a la igualdad y no discriminación; -TFM: Derechos de las trabajadoras del servicio doméstico. análisis de su (des)protección legal.

En el Departamento de Administración de Empresas, el profesor Esteban García Canal ha tutorizado varios TFGs sobre la presencia de mujeres en los órganos de administración, en concreto, los titulados: "El papel de la mujer en los Consejos de Administración del IBEX-35" y "Nombramientos de mujeres en los consejos de administración".

El Departamento de Explotación y Prospección de Minas, por su parte, señala que se ha intentado actuar para que se ofrezcan trabajos fin de máster, principalmente, ligados a la igualdad, sobre todo en el campo de la gestión de proyectos, pero que han tenido nula acogida por el estudiantado. Se considera que se debe a la preferencia por temas más técnicos.

Desde el Departamento de Historia se advierte de que, aunque no dispongan de medidas y reconocimientos específicos, la implicación con la temática de la igualdad queda reflejada en algunos hechos relevantes que afectan a la Facultad de Filosofía y Letras institucionalmente, pero que tienen una participación mayoritaria y/o fundamental de profesorado de dicho Departamento:

- Alberga el Máster en Género y Diversidad (dos profesoras del Departamento participan como docentes en este programa).
- Máster Erasmus Mundus en Estudios de Mujeres y de Género (dos profesoras del Departamento participan como docentes en este programa).
- También un programa de Doctorado en Género y Diversidad (cinco docentes del Departamento están suscritos a este programa y, en la actualidad, cuatro dirigen o codirigen tesis doctorales).
- Recientemente se ha constituido el Instituto Universitario en Género y Diversidad (dos profesoras del Departamento forman parte de este organismo, en calidad de codirectora y como integrante de la comisión permanente, respectivamente).

En lo que atañe al Departamento de Historia de manera concreta, a su actividad formativa, de investigación y de transferencia, señala lo siguiente:

- El Grado en Historia cuenta con una asignatura específica en materia de igualdad: "La Historia de las Mujeres y la construcción de la sociedad patriarcal".

- Asociado al Departamento de Historia -también al Instituto anteriormente mencionado- se encuentra el grupo de investigación "Deméter. Maternidad, Género y Familia".
- El profesorado adscrito al Departamento ha dirigido buen número de TFG y TFM sobre temáticas asociadas a la igualdad, coeducación o investigación histórica con perspectiva de género.
- Proyecto de innovación docente en curso: "Ellas no están en mi libro de Historia. Enseñar y cambiar la enseñanza para recuperar a las mujeres" (cuenta con un equipo docente de cinco integrantes).

En los últimos años el profesorado se ha visto involucrado en la organización de exposiciones que atañen directamente a la temática de igualdad.

Paralelamente, se han defendido algunas tesis de máximo interés sobre igualdad entre la comunidad universitaria ovetense, como puede ser la que lleva por título: “La violencia sexual de la pareja íntima en estudiantes de la Universidad de Oviedo” (Andrea Llano Suárez), dirigida por Ana Fdez. Feito, profesora del Área de Enfermería de la Universidad de Oviedo.

Por otro lado, la implicación del Departamento de Filología Inglesa, Francesa y Alemana en temas de igualdad queda reflejada en las actividades que llevan a cabo profesoras del Departamento, que afectan a la Universidad de Oviedo y a la Facultad de Filosofía y Letras institucionalmente, y que tienen una participación mayoritaria y/o fundamental de profesorado de dicho Departamento:

- Máster en Género y Diversidad (una profesora del Departamento codirige este programa y 18 profesoras del Departamento participan como docentes).
- Máster Erasmus Mundus en Estudios de Mujeres y de Género (dos profesoras del Departamento dirigen este programa y 18 profesoras del Departamento participan como docentes).
- Programa de Doctorado en Género y Diversidad (una profesora del Departamento dirige este programa y 18 docentes del Departamento están suscritas al mismo; en la actualidad, 12 dirigen o codirigen tesis doctorales).
- Recientemente se ha constituido el Instituto Universitario en Género y Diversidad (18 profesoras del Departamento forman parte de este organismo, en calidad de directora y como integrantes de la comisión permanente, respectivamente).
- El Grado en Estudios Ingleses cuenta con una asignatura específica en materia de igualdad: "La Perspectiva de Género en las Literaturas en Lengua Inglesa".
- El Departamento cuenta con tres grupos de investigación acreditados cuyas líneas de actuación se imbrican en temas de igualdad: Heal: Humanidades médicas y medioambientales (IP: Luz Mar González Arias); Intersecciones: Literaturas, culturas y teorías contemporáneas (IP: María Isabel Carrera Suárez); TransLit: Literatura, Identidad y Traducción Cultural (IP: Margarita Blanco Hölscher). Estos grupos de investigación, además, participan en proyectos de investigación nacionales e internacionales con perspectiva de género. Entre ellos destacan: “Género y Literaturas Europeas desde la perspectiva transnacional” (EUTERPE - HORIZON-MSCA-2021-101073012 EC. HORIZON. Acciones Marie Skłodowska-Curie) o

"Viajar por mundos: narrativas de solidaridad y coaliciones en la escritura y representación contemporánea" [MCIU-22-PID2021-127052OB-I00].

- El profesorado adscrito al Departamento ha dirigido números TFGs y TFMs sobre temáticas en género y diversidad tanto en la Facultad de Filosofía y Letras como en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. (Histórico de TFGs de la Facultad de Filosofía y Letras:

  https://fyl.uniovi.es/secretaria/gestionacademica/trabajofindegrado)

- Participación en actividades de diseminación relacionadas con cuestiones de género como La Noche Europea de Lxs Investigadorxs; Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia; IV Encuentro Universitario por la Igualdad (Edición 2017).

La Facultad de Formación del Profesorado y Educación, por su lado, deja constancia de en los grados y másteres que dependen de ella se han dirigido TFGs y TFMs que incluyen la perspectiva de género. Además, en el Máster en Investigación e Innovación en Educación Infantil y Primaria se imparte la asignatura de "Coeducación, educación sexual e interculturalidad".

En todo caso, conviene destacar que, en la encuestación del personal sobre la percepción de la igualdad en la Universidad, ha resultado que solo el 32,9% de las personas encuestadas (213 personas) han considerado oportuno que existan reconocimientos específicos para los TFG y TFM que aborden temáticas de igualdad. Un 46,5% de la muestra (301 personas) se posiciona claramente en contra.

Eje4: Igualdad en investigación

Objetivo general: intensificar la igualdad en investigación

Área 1: Objetivo específico: Favorecer el acceso de las mujeres a la investigación y la progresión en condiciones de igualdad en la carrera investigadora

Medida 4.1.1: Contemplar medidas de acción positiva en el Plan propio de investigación de la universidad de Oviedo en coordinación con la Comisión de igualdad.

Responsabilidad: V. de Investigación; Unidad de igualdad; Comisión de igualdad

Indicador: Número de medidas establecidas

El plan propio de ayudas a los grupos de investigación de la Universidad da prioridad en la concesión de las ayudas a los grupos liderados por mujeres. En concreto, en el apartado de Ayudas para Equipos, Grupos e Institutos de Investigación, se prevé para los equipos y grupos este criterio: Se concederá una puntuación adicional del 5% de la puntuación total obtenida, a aquellas solicitudes cuya persona investigadora principal sea mujer.

Medida 4.1.2: En las convocatorias de plazas, becas y otro tipo de ayudas y subvenciones generar información apropiada para potenciar la participación de las investigadoras.

Responsabilidad: Vic. de Investigación; Vic. de Políticas de Profesorado

Indicador: Número de criterios incorporados

No constan datos sobre el particular.

Medida 4.1.3: Introducir en las convocatorias de proyectos de investigación orientación adecuada para potenciar que las mujeres sean las investigadoras principales. Fomentar y estimular la composición paritaria en los equipos de trabajo en los proyectos de investigación

Responsabilidad: Vic. de Investigación

Indicador: Número de criterios incorporados

Véase lo dicho respecto de la medida 4.1.1.

Medida 4.1.4: Implementar medidas correctoras de las dificultades de conciliación en el desarrollo de la carrera investigadora.

Responsabilidad: Vic. Políticas de profesorado. Vic. Investigación. Gerencia. Comisión de Igualdad

Indicador: Número de medidas y de investigadoras que acceden a ellas. Porcentaje de investigadoras estabilizadas

Desde el Vicerrectorado de políticas de profesorado se advierte que "la aplicación de los criterios de reconocimiento docente del profesorado por diversas actividades académicas, incluyendo actividades de carácter investigador, tiene en consideración medidas correctoras que involucran procesos de conciliación".

Medida 4.1.5: Elaborar un estudio, mediante encuestas, acerca de las necesidades específicas de las investigadoras a lo largo de su carrera.

Responsabilidad: Vic. Investigación. Unidad de Igualdad

Indicador Resultados del estudio

En la encuesta de satisfacción del personal trabajador de la universidad en materia de igualdad el 4,3% de las personas que contestaron la encuesta pertenecen a personal investigador no estrictamente docente (28 personas), pero sin que identificasen necesidades específicas de este colectivo.

Además, desde la Universidad se ha procurado facilitar la situación de las mujeres investigadoras con responsabilidades familiares (por ejemplo, mediante prórrogas de sus contratos), aunque en ocasiones estos esfuerzos no hay sido fáciles de conciliar con las directrices de algunos órganos ajenos a la Universidad (Principado especialmente).

Medida 4.1.6: Estudiar la viabilidad de reajustes temporales en los resultados en los proyectos de investigación propios cuando la/el IP disfruta durante la vigencia del proyecto de permisos por nacimiento o cuidado de menores.

Responsabilidad: Vic. Investigación. Unidad de Igualdad

Indicador: Número de proyectos reajustado

ÁREA 2: OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar colaboraciones y el desarrollo de proyectos, investigaciones y estudios con perspectiva de género

Medida 4.2.1: Fomentar la realización de investigaciones sobre igualdad, incluyendo la recuperación de la memoria histórica de las mujeres en la ciencia en general, y en la Universidad en particular. Favorecer la especial consideración de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas a la investigación sostenidas con fondos propios.

Responsabilidad: Gerencia; Vic. Investigación. Unidad de Igualdad

Indicador: Línea de acción prioritaria formal en la convocatoria de ayudas con fondos propios

Véase la respuesta a la medida 4.1.1. y a la 3.1.8, debiendo recordar la existencia del Proyecto de innovación docente en curso: "Ellas no están en mi libro de Historia. Enseñar y cambiar la enseñanza para recuperar a las mujeres" (cuenta con un equipo docente de cinco integrantes).

Medida 4.2.2: Realizar un Convenio de colaboración con el Instituto Asturiano de la Mujer, Ayuntamientos, Consejería de Educación para el desarrollo y financiación de proyectos con perspectiva de género.

Responsabilidad: Vic. Relaciones Institucionales y Coordinación

Indicador: Número de convenios suscritos

La unidad de igualdad mantiene fluida relación con el Instituto de la Mujer, relación que ha fructificado en medidas de tipo vario, entre otras la recuperación de la subvención del Pacto de Estado contra la violencia. También es muy fluida la colaboración con la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo. De hecho, la directora de la unidad de igualdad es la representante de la Universidad de Oviedo en las comisiones de Valoración de la convocatoria de proyectos de empoderamiento, promoción y defensa de los derechos de las mujeres de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo (2021, 2022 y 2023)**.**

Por su parte el área de cooperación al desarrollo, tercer sector y responsabilidad social colabora también con organizaciones y entidades públicas que integran la perspectiva de género, como puede ser la Fundación Mujeres X África.

Paralelamente, se colabora con todas las entidades que requieren de la unidad algún género de colaboración con perspectiva de género.

Medida 4.2.3: Incrementar la colaboración con la Consejería de Educación y Cultura para actividades relacionadas con la igualdad de género.

Responsabilidad: Unidad Igualdad; CIFEM; Vic. Investigación

Indicador: Número de acciones realizadas

Conviene adoptar medidas específicas en este sentido.

Medida 4.2.4: Celebración anual de las Jornadas interdisciplinares de Investigación sobre género.

Responsabilidad: V.de Relaciones Institucionales y Coordinación; Vic. de Investigación

Indicador: Número de PDI participante; Nº de asistentes

No constan datos sobre el particular.

Medida 2.4.5: Hacer adecuada divulgación entre la comunidad universitaria de la noche de la investigación o de personal investigador, animando a la participación de las investigadoras.

Responsabilidad: V. Investigación

Indicador: Cambio efectivo de la denominación

La universidad divulga intensamente esta actividad. Véase en este sentido: Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+I) - Noche Europea de los investigadores (uniovi.es)

No obstante, debe hacerse un cambio en la denominación de la información divulgada.

Medida 4.2.6.: Informar al PDI de las bibliotecas que disponen de espacios bibliográficos específicos de género a fin de que los conozcan y utilicen, y en su caso, puedan hacer donaciones de material para mejorar su contenido.

Proponer la realización de talleres dirigidos a los responsables de la Biblioteca Universitaria sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios, meta-repositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género.

Responsabilidad: Biblioteca de la Universidad

Indicador: Número de talleres realizados

Las actividades desarrolladas en las distintas Bibliotecas, y detalladas 1.1.12, se pueden entender como campañas de información al PDI sobre la existencia de espacios y fondos específicos, que incentivan las donaciones individuales para enriquecer y aumentar estas colecciones.

<u>Eje 5: Igualdad en órganos de gobierno y representación</u>

Medida 5.1.1: Garantizar la transparencia incluyendo en la web de la Universidad, en cada órgano de representación, el porcentaje de hombres y mujeres

Responsabilidad: Secretaría General. Cada órgano de representación. Responsable de la web

Indicador: Número de actualizaciones incorporadas en el Portal de Transparencia.

La página web de la Universidad pública los cargos, siendo sencillo ver quien ocupa cada uno de ellos.

Medida 5.1.2: Mejorar el acceso a cargos de gestión facilitando la conciliación, en consonancia con lo establecido en el eje relativo a la conciliación

Responsabilidad: Rectorado

Indicador: Incremento en el % de mujeres que ocupan cargos de gestión

A día de hoy en el equipo rectoral los hombres representan el 50,94% y mujeres el 49,06%, con lo que la paridad, en términos globales, es francamente próxima.

Paralelamente, resulta un dato de máximo interés que la dirección de los Institutos Universitarios está liderada en su mayoría por mujeres, en concreto de los once Institutos de la Universidad de Oviedo, siete son dirigidos por mujeres, y cuatro por varones. Dándose además la relevante circunstancia de que, de esas direcciones, de los dos Institutos más claramente vinculados a formaciones STEM uno es dirigido por un varón y el otro por una mujer.

A tal fin véanse los siguientes datos:

- Instituto de Ciencias y Tecnologías Espaciales de Asturias (ICTEA): Director: F. Javier de Cos Juez

- Instituto de Investigación e Innovación Educativa (INIE): Directora: Lourdes Villalustre Martínez
- Instituto de Neurociencias del Principado de Asturias (INEUROPA): Directora: Doña Ana M Coto Montes
- Instituto de Recursos Naturales y Ordenación del Territorio (INDUROT): Director: Gil González Rodríguez
- Instituto Feijoo de Estudios del Siglo XVIII: Directora: Elena de Lorenzo Álvarez
- Instituto Universitario de Biotecnología de Asturias (IUBA): Directora: María Teresa Fernández Sánchez
- Instituto Universitario de la Empresa (IUDE): Dirección: D. Guillermo Pérez-Bustamante
- Instituto Universitario de Oncología (IUOPA): Directora: Dra. Rosa Mª Sainz Menéndez
- Instituto Universitario de Química Organometálica «Enrique Moles» (IUQOEM): Director: González Díaz, José Manuel
- Instituto Universitario de Tecnología Industrial de Asturias (IUTA): Directora: María Teresa González Aparicio
- Instituto Universitario en Género y Diversidad (IUGENDIV): Directora: Isabel Carrera Suárez.

Medida 5.1.3: Fomentar la constitución de listas mixtas/ paritarias para las elecciones a órganos de representación, incluidas las organizaciones sindicales

Responsabilidad: Secretaría General. Oficina de Apoyo Institucional; Gerencia. Órganos competentes en materia electoral

Indicador: Número de listas paritarias / mixtas

No constan datos en este sentido

Medida 5.1.4: Establecer que todos los cargos de representación tengan una reducción en la dedicación docente del POD en el caso del PDI

Responsabilidad: Políticas de Profesorado Gerencia, Consejo De Gobierno

IndicadorR: Establecimiento de porcentajes de reducción docente / jornada laboral

Existe una reducción docente en este sentido, que se aplica de forma absolutamente rigurosa.