

II Plan de Igualdad

de mujeres y hombres

Adaptado a los Reales Decretos 901 y 902/2020 de 13 de octubre

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

2022-2025





Este Plan se enmarca en el [Plan Estratégico 2019-2023 de la UC](#)



Y establece la contribución de la Universidad de Cantabria a los [siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible](#):





ADAPTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aprobado por consenso por la Comisión Negociadora el 10 de enero de 2022.

Y para que conste y cause los efectos oportunos, se firma la presente en Santander a diez de enero de dos mil veintidós.

Tomás A. Mantecón Movellán

Ernesto Anabitarte Cano

Marina Torres Arce

Ángel Javier García Sahagún

María Nuria González Ruiz

Josefina Fernández Martínez

Nuria García Gutiérrez

Ingrid Mateo Mantecón

Ruth Villalón Molina

Yolanda González Roiz

Carlota Ruiz de Velasco Punín

María del Mar Zatón Bautista

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	6
2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	8
2.1 Encuadre europeo, nacional y autonómico	8
2.2 Antecedentes, estado actual y ámbitos de desarrollo en la UC	10
3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UC (RD 901/2020)	12
3.1 Condiciones Generales	12
3.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional	17
3.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	21
3.4 Condiciones de trabajo	25
3.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	26
3.6 Infrarrepresentación femenina	28
3.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	34
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020)	36
4.1 Personal docente e investigador	39
4.2 Personal de administración y servicios	52
4.3 Resultados principales	64
5. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN	65
5.1 Procedimiento de diseño, elaboración y validación	65
5.2 Comisión negociadora de la adaptación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC a los RD 901/2020 y 902/2020	67
5.3 Diseño y estructura: transversalidad de la igualdad en el Plan Estratégico Institucional	68
5.4 Seguimiento, evaluación y proceso de revisión extraordinaria del Plan	69
6. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2022-2025	71
6.1 Ámbito personal, territorial y temporal	71
6.2 Necesidades a las que responde el Plan	71
6.3 Ejes y medidas para la acción transversal	73
<i>Ejes Estratégicos del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i>	73



Eje I. Formación	73
Eje II. Investigación y colaboración con empresas	77
Eje III. Sociedad	85
Eje IV. Buen gobierno y comunidad universitaria	92
<i>Ejes Transversales del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i>	106
Eje V. Internacionalización	106
Eje VI. Transformación digital	109
Eje VII. Estudiantes y empleabilidad	112

7. ANEXO: EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN – CRONOGRAMA E INDICADORES 120

Eje I. Formación	120
Eje II. Investigación y colaboración con empresas	126
Eje III. Sociedad	135
Eje IV. Buen gobierno y comunidad universitaria	141
Eje V. Internacionalización	155
Eje VI. Transformación digital	158
Eje VII. Estudiantes y empleabilidad	161

1. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que amparó el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria (UC), aprobado en 2009, señalaba directamente con un artículo específico (art. 25) la igualdad precisa en el ámbito de la educación superior. En virtud de este artículo, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, de promover, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunos enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, por otro lado, la creación de postgrados específicos.

Sobre estas bases la UC elaboró su I Plan de Igualdad, aunque su desarrollo ulterior no ha agotado los objetivos de la mencionada legislación y, sin embargo, a lo largo de la década en que ha estado en vigor se aprobó la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que amplió los horizontes de la igualdad y los estudios de género en el ámbito de las instituciones académicas y científicas. Más recientemente, la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres ha definido encuadres que afectan de forma importante a la universidad.

El desarrollo legislativo producido a lo largo de este periodo, que tiene como telón de fondo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala la necesidad de reorientar las acciones de la universidad en este ámbito y, por lo tanto, la de adaptar el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria, que fue aprobado en 24 de septiembre de 2009 y de cuya evolución han ido dando cuenta cumplidamente los informes de seguimiento anual.

A lo largo de una década, estos informes, han ido dispensando una información cada vez más detallada sobre los desarrollos de las acciones del Plan de Igualdad. La información es accesible de forma libre en la página web de la Unidad de Igualdad de la UC (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social)¹. Los informes permiten constatar los avances en los objetivos enunciados en el I Plan de Igualdad a lo largo de los diez años transcurridos desde su aprobación en otoño de 2009.

A su vez, el contexto normativo ha ido añadiendo matices importantes que han hecho preciso elaborar un II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC que atienda necesidades en este ámbito y permita a esta institución académica cumplir las responsabilidades derivadas de estos renovados encuadres normativos, así como con los retos que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y las agendas trazadas por la Comisión Europea para el desarrollo de una Investigación e Innovación Responsable (RRI) en el programa Horizonte Europa.

En este sentido, la Universidad de Cantabria incorporó en su Plan Estratégico una acción específica en la que se comprometía a elaborar un II Plan de Igualdad adaptado a estos cambios de largo alcance.

¹ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad> [9/1/2020].

Figura 1. La igualdad de mujeres y hombres en la planificación estratégica de la UC



Fuente: Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023

Dada la aprobación de los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con posterioridad a la aprobación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, en 2021 se abre un nuevo proceso para su adaptación a esta nueva normativa, cuyas modificaciones se incorporan en el presente documento.

El actual escenario que abre el programa Horizon Europe incorpora una especial sensibilidad desde el ámbito universitario, académico y científico al desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres, de modo que no sólo ha incorporado al género como una de las facetas expresas de una investigación e innovación responsables (RRI), sino que se ha preocupado de hacer constar la necesidad expresa de las instituciones académicas y científicas de contar con Planes de Igualdad que avancen decididamente en esa dirección.

La Comisión Europea incluso ha dispensado herramientas para dar soporte a las instituciones. Recientemente esta institución ha publicado una guía que va destinada expresamente a “supports organisations to meet the Gender Equality Plan (GEP) eligibility criterion of the Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027”²². En los programas y convocatorias de Horizon Europe que arrancan en 2022 se establece que las instituciones concurrentes deben contar con Planes de Igualdad actualizados y que serán objeto de evaluación.

²² Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Bruselas: European Commission, Sept. 2021. [KI0221806ENN.en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2021-09-21-horizon-europe-guidance-on-gender-equality-plans_en.pdf) [4/01/22022].

2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional. Es, además, una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1. ENCUADRE EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO

Figura 2. Marco normativo general para la igualdad de mujeres y hombres y la implantación de la perspectiva de género en las universidades³



³ La documentación comunitaria es accesible on-line: GENDER-NET y EU GENDER ACTION puede consultarse información sobre sus contenidos y el alcance en, <https://bit.ly/2NMNALL> y <https://bit.ly/3atBnFp>.

Gobierno de
España

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Gobierno de
Cantabria

- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Fuente: elaboración propia

El programa H2020 formuló como uno de sus objetivos centrales *Promoting Gender Equality in Research and Innovation*. Para Horizon 2020 “Gender is a cross-cutting issue and is mainstreamed in each of the different parts of the Work Programme, ensuring a more integrated approach to research and innovation”, según se recogía en su propia definición oficial, enunciándose, además tres objetivos principales. Son los siguientes:

- Equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo científico, dentro de los equipos y ramas de conocimiento, “in order to close the gaps in the participation of women”.
- Asegurar el equilibrio en los procesos de toma de decisiones: “in order to reach the target of 40% of the under-represented sex in panels and groups and of 50% in advisory groups”.
- Lograr la integración de “the gender dimensión in research and innovation (R&I) content helps improve the scientific quality and social relevance of the produced knowledge, technology and/or innovation”⁴.

El programa Horizon 2020 desarrolló un Programa de Trabajo específico en que bajo el rótulo *Science with and for Society* impulsó iniciativas para avanzar en “the gender equality strategy” en dos frentes: 1) “remove barriers that generate discrimination against women in scientific careers and decision-making” y 2) “integrate a gender dimension in research content”.

Estos dos ejes siguen estando plenamente vigentes en la renovada agenda europea, dentro de los programas europeos de Investigación e Innovación Responsable (RRI por sus siglas en inglés), dentro del objetivo general de ensanchar la European Research Area⁵ en el momento presente⁶ y formar parte

⁴ Ver el detalle en <https://bit.ly/2G6ckdw> [7/1/2020].

⁵ Basta repasar el cuadro de la estructura de Horizon Europe en <https://bit.ly/2RzrVYA> [7/1/2020].

⁶ Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, and Schraudner, M. (Eds.) (2011-2013). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*. Edición española coordinada por Inés Sánchez de Madariaga con la colaboración de Erica Hynes e Inés Novella. (2017). *Innovaciones de Género en Ciencia, Salud & Medicina, Ingeniería y Medio Ambiente*: <http://genderedinnovationsesp.gendersteunescochair.com>. Este documento está avalado por UNESCO Chair in Gender Equality Policies in Science, Technology and Innovation, la Comisión Europea, la Universidad de Stanford y la National Science Foundation.

integral del diseño del programa Horizonte Europa. Esta perspectiva es ineludible para la universidad como institución académica socialmente responsable y motor de ciencia e innovación.

En estos términos lo explicó la *Nota informativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) en las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación* (actualizada a fecha de octubre de 2019) en que se indica:

“La IAGI forma parte de las prioridades del Espacio Europeo de Investigación (ERA), de la *Hoja de ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020* y de los principios de la *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020*”.

2.2. ANTECEDENTES, ESTADO ACTUAL Y ÁMBITOS DE DESARROLLO EN LA UC

Los Estatutos de la UC⁷ concretan en su articulado el compromiso de la institución con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 8.2 incorporan la voluntad de propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados, en el 134.5 se apela a la composición de las comisiones de selección, en el 151 se señala, entre las obligaciones del alumnado el respeto al principio de paridad en la representación estudiantil; así como en el 162 en lo que respecta a la composición de los órganos de selección del PAS.

De igual modo, el artículo 87, que busca promover una actividad docente de calidad, recoge la necesidad de fomentar en el alumnado el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, el artículo 90 introduce el desarrollo de programas de becas y ayudas al estudio para personas víctimas de la violencia de género y/o con necesidades familiares.

En este marco institucional se ha ido desplegando la política de igualdad de la UC.

Tabla 1. *Hitos en el despliegue de la política de igualdad de mujeres y hombres de la UC*

AÑO	HITOS
2003	<ul style="list-style-type: none"> • Instauración de los Campus Infantiles de la UC
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Creación Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres • Instauración del Premio Isabel Torres a investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género • Apertura de la Escuela Infantil de la UC
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha del Plan Concilia de la UC
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Comisión Transversal de Igualdad
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad y Política Social) • Instauración del Premio a la Igualdad UC • Inicio de la publicación anual de los informes de seguimiento del Plan de Igualdad • Adhesión a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria

⁷ Decreto 26/2012, de 10 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria



2011	• Elaboración y difusión de la Guía UC de comunicación en igualdad
2014	• Aprobación del Protocolo de actuación frente a la publicidad sexista en la UC
2016	• Aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso
2017	• Actualización Plan Concilia de la UC
2018	• Reedición de la Guía UC de comunicación en igualdad
	• Reconocimiento de la igualdad como un valor institucional: Plan Estratégico de la UC
2019	• Actualización del Plan Concilia de la UC
	• Creación de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género
2020	• Aprobación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC
	• Participación en la elaboración del Informe Final: Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas (impulsado por CRUE-ANECA-Fundación Universidad de A Coruña (FUAC).
2021	• Adaptación de la política y del <i>II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC</i> a las directrices establecidas en los RD 901 y 902/2020 de planes de igualdad e igualdad retributiva

Fuente: elaboración propia

3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UC (RD 901/2020)

3.1. CONDICIONES GENERALES

La UC se define en el artículo 1.1. de sus [Estatutos](#)⁸ como “una institución de Derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios, socialmente responsable, que, en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, actúa con plena autonomía de acuerdo con la Constitución y las Leyes. Se rige por la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (LOU), sus normas de desarrollo, la normativa aplicable a las Administraciones Públicas y los presentes Estatutos”.

Imparte enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de [títulos de carácter oficial](#) y con validez en todo el territorio nacional, estructuradas en tres niveles: Grado, Máster Oficial y Programas de Doctorado, con una oferta de titulaciones oficiales de 29 estudios de Grado, 3 Dobles Grados, 44 Másteres Oficiales y 20 Programas de Doctorado. Asimismo, a través de la oferta de [Estudios Propios](#) se ofrece un extenso catálogo de títulos de Máster, Experto/a, Cursos de Especialización y Formación Continua (tabla 1).

Tabla 2. Oferta docente de la UC, 2017/2018-2018/2019

OFERTA DOCENTE	2017/2018	2018/2019
Grados oficiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)	29	29
Dobles Grados	1	3
Másteres oficiales	44	44
Programas de doctorado oficiales	20	20
Títulos propios	84	102
Másteres (interuniversitarios incluidos)	18	20
Programas de experto/a	19	13
Cursos de especialización	18	28
Formación continua	29	41
Programa Sénior	1	1

Fuente: Estadística e Indicadores Oficiales del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020 y Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento

La sede central de la UC, así como la mayoría de sus centros, se encuentran en el Campus de Las Llamas en Santander, lugar en que se localizan sus órganos de gobierno. Asimismo, dispone de centros situados en otros puntos de la ciudad de Santander, así como en los Campus de Torrelavega y Comillas. Asimismo, la UC cuenta con distintas sedes para impartir sus [Cursos de Verano](#) distribuidas a lo largo de la geografía cántabra.

⁸ Art. 1.1 del Decreto 26/2012, de 10 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria

La actividad formativa de la UC se desarrolla mayoritariamente de manera presencial en las localidades cántabras donde la institución tiene alguna de sus sedes. No obstante, a través de las nuevas tecnologías se está comenzando a implantar una modalidad de docencia virtual que permite llegar a cualquier lugar del mundo con acceso a internet. Los proyectos de investigación desarrollados por los distintos departamentos de la institución pueden ser ejecutados en cualquier lugar, en función de dónde se localice la entidad contratante o la problemática objeto de estudio. De igual modo, las investigaciones que se desarrollan en la UC pretenden contribuir al progreso del conocimiento científico a nivel mundial.

Tabla 3. Tamaño de la organización⁹, 2017, 2018 y 2019

	2017			2018			2019		
Ingresos Netos (Presupuesto derechos reconocidos netos)	107.708.840,08			105.218.371,30			110.489.336,93		
Activos totales	166.172.132,82			162.841.639,98			163.098.285,33		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Número total de personas empleadas	45%	55%	2.133	46%	54%	2.162	47%	53%	2.137
Personal Docente e Investigador (PDI)	36%	64%	1.205	38%	62%	1.214	39%	61%	1.196
Personal de Administración y Servicios (PAS)	62%	38%	602	61%	39%	608	62%	38%	621
Personal Investigador Contratado (PIC)	45%	55%	326	48%	52%	340	46%	54%	320
	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Número de estudiantes	51%	49%	11.862	50%	50%	11.769	51%	49%	12.044

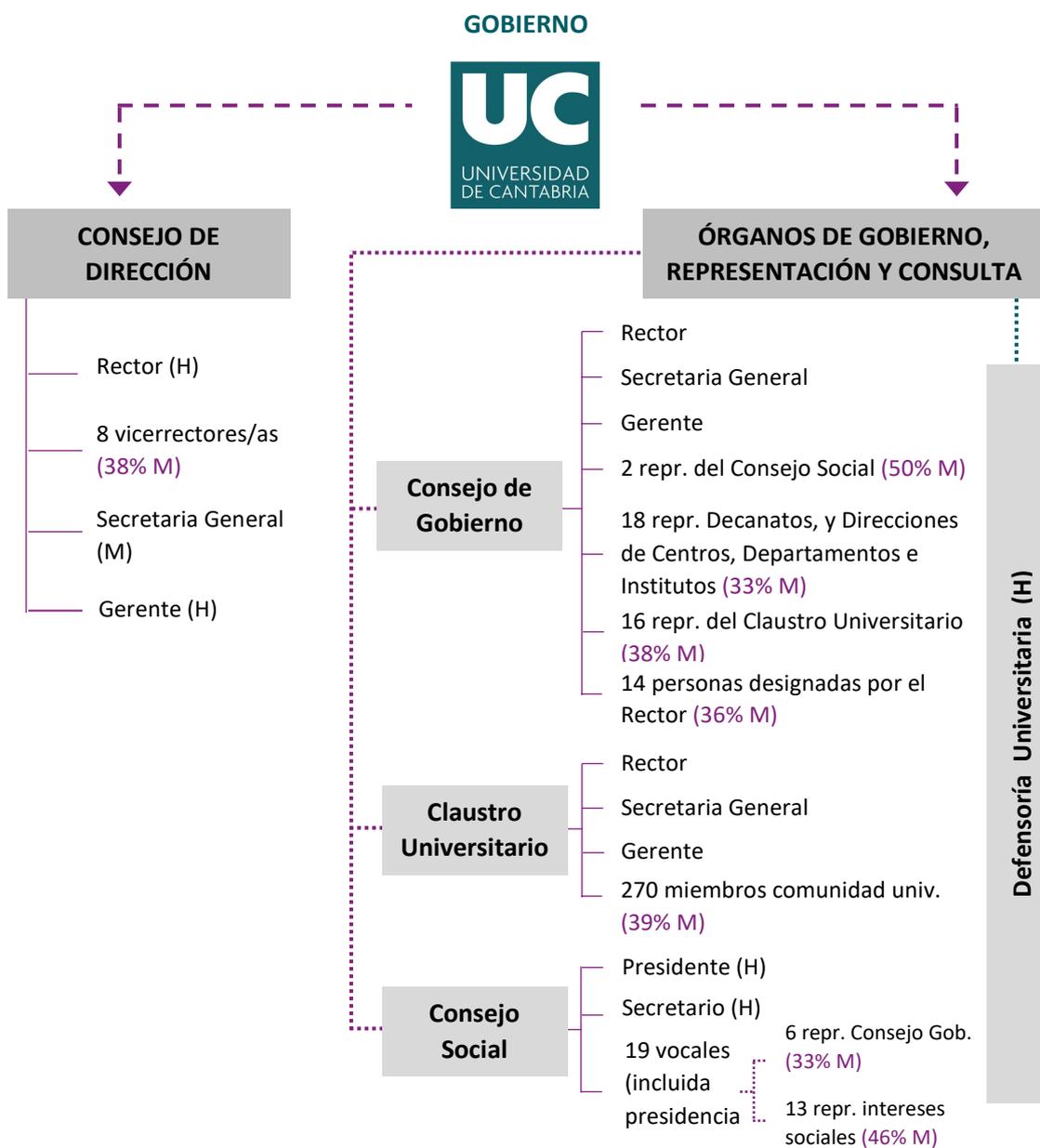
Fuente: Servicio Financiero y Presupuestario, Servicio de PAS, Formación y Acción Social, Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social, Memoria de los Cursos 2017/2018, 2018/2019 Y 2019/2020

El Gobierno de la UC se articula en órganos comunes de carácter unipersonal y colegiado¹⁰. Los [órganos colegiados](#) comunes a toda la Universidad son el Consejo Social, el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno. Los [órganos unipersonales](#) comunes a toda la Universidad son el Rector o Rectora, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaría General y la Gerencia. La estructura orgánica del Gobierno de la UC se puede consultar en la figura 3.

⁹ La información acerca de "los servicios proporcionados o prestados" requerida por este indicador, se desarrolla en profundidad a lo largo de los apartados Formación Académica y Cívica e Investigación e Innovación Responsables de esta Memoria.

¹⁰ Art. 7 de los Estatutos de la UC

Figura 3. Estructura de gobierno de la UC



Fuente: Secretaría General | Nota: M = mujeres, H = hombres. Datos a 31/12/2019

En las páginas siguientes, se ofrecen los datos de la plantilla desagregada por colectivo, sexo y grupos de edad.

Tabla 4. Composición de la plantilla por colectivo, grupo de edad y sexo, 2017, 2018 y 2019

		2017			2018			2019		
		%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
PDI	<30	59%	41%	34	60%	40%	15	41%	59%	17
	30-50	45%	55%	567	48%	52%	590	48%	52%	570
	>50	27%	73%	604	28%	72%	609	30%	70%	609
PAS	<30	100%	0%	2	67%	33%	3	100%	0%	2
	30-50	63%	37%	282	60%	40%	271	61%	39%	275
	>50	60%	40%	318	61%	39%	334	62%	38%	344
PIC	<30	47%	53%	152	48%	52%	151	46%	54%	166
	30-50	45%	55%	168	48%	52%	179	44%	56%	145
	>50	0%	100%	6	30%	70%	10	44%	56%	9

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

En las tablas 5, 6 y 7 se recopilan los datos para cada colectivo de personal, desglosados por sexo y tipo de relación contractual.

Tabla 5. Colectivo de PDI desglosado por sexo y tipo de relación contractual, 2017, 2018 y 2019

	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Personal fijo funcionario y laboral	182	396	578	178	385	563	204	396	600
Funcionario	145	345	490	148	345	493	158	342	500
Laboral fijo	37	51	88	30	40	70	46	54	100
% Personal fijo funcionario y laboral	42%	52%	48%	39%	51%	46%	44%	54%	50%
Personal contratado temporal	255	372	627	283	368	651	259	337	596
% Personal contratado temporal	58%	48%	52%	61%	49%	54%	56%	46%	50%
Total	437	768	1.205	461	753	1.214	463	733	1.196

Fuente: Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

Tabla 6. Colectivo de PAS desglosado por sexo y tipo de relación contractual, 2017, 2018 y 2019

	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Personal fijo funcionario y laboral	258	179	437	259	182	441	249	177	426
Funcionario	191	98	289	193	100	293	183	99	282
Laboral fijo	67	81	148	66	82	148	66	78	144
% Personal fijo funcionario y laboral	69%	78%	73%	70%	76%	73%	65%	74%	69%
Personal contratado temporal¹¹	115	50	165	111	56	167	134	61	195
% Personal contratado temporal	31%	22%	27%	30%	24%	27%	35%	26%	31%
Total	373	229	602	370	238	608	383	238	621

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

¹¹ Incluye al PAS funcionario interino y al PAS laboral temporal

Tabla 7. Colectivo de PIC desglosado por sexo y tipo de relación contractual, 2017, 2018 y 2019 ¹²

	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Personal eventual	147	179	326	162	178	340	148	172	320
% Personal contratado temporal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total	147	179	326	162	178	340	148	172	320

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

A continuación, en las tablas 8, 9 y 10 se observa la composición de la plantilla según el tipo de contratación a tiempo completo o tiempo parcial.

Tabla 8. Plantilla de PDI desagregada por tipo de contrato a tiempo completo o a tiempo parcial y por sexo, 2017, 2018 y 2019

	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR								
	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Nº personas tiempo completo	269	484	753	269	472	741	278	461	739
% tiempo completo	62%	63%	73%	58%	63%	61%	60%	63%	62%
Nº personas tiempo parcial	168	284	452	192	281	473	185	272	457
% tiempo parcial	38%	37%	44%	42%	37%	39%	40%	37%	38%
Total	437	768	1.025	461	753	1.214	463	733	1.196

Fuente: Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

Tabla 9. Plantilla de PAS desagregada por tipo de contrato a tiempo completo o a tiempo parcial y por sexo, 2017, 2018 y 2019

	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS								
	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Nº personas tiempo completo	369	228	597	358	237	595	370	237	607
% tiempo completo	98,9%	99,6%	99,2%	96,8%	99,6%	97,9%	96,6%	99,6%	97,7%
Nº personas tiempo parcial	4	1	5	12	1	13	13	1	14
% tiempo parcial	1,1%	0,4%	0,8%	3,2%	0,4%	2,1%	3,4%	0,4%	2,3%
Total	373	229	602	370	238	608	383	238	621

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

¹² Por la propia naturaleza de este tipo de contratación, no existe personal fijo dentro de este colectivo.

Tabla 10. Plantilla de PIC desagregada por tipo de contrato a tiempo completo o a tiempo parcial y por sexo, 2017, 2018 y 2019

	PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO								
	2017			2018			2019		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Nº personas tiempo completo	130	158	288	141	158	299	132	146	278
% tiempo completo	88%	88%	88%	87%	89%	88%	89%	85%	87%
Nº personas tiempo parcial	17	21	38	21	20	41	16	26	42
% tiempo parcial	12%	12%	12%	13%	11%	12%	11%	15%	13%
Total	147	179	326	162	178	340	148	172	320

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

En otro orden de cosas y en lo que se refiere a la información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista contemplado en este apartado del Anexo sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del RD 901/2020, con el fin de promover la eliminación de cualquier forma de sexismo, tanto en esta institución como en la sociedad de la que forma parte, en 2008 se constituye una Comisión Transversal de Igualdad integrada por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica. Es un órgano consultivo y asesor cuya finalidad fundamental es trabajar por la igualdad de género en el ámbito universitario. Se ocupa de la reflexión, intercambio y comunicación en torno a temas de género, respecto de los cuales se pide a sus miembros un alto grado de sensibilización y compromiso.

Adicionalmente, la Comisión tiene como cometidos específicos la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad de la Universidad de Cantabria. En este contexto, en febrero de 2014, aprueba un procedimiento para que el Campus de la UC sea un [espacio libre de publicidad sexista](#) y de imágenes que perjudiquen la igualdad entre mujeres y hombres. En los últimos años se ha procedido a la retirada del Campus de carteles de dos fiestas universitarias que contenían imágenes sexistas (curso 2018/2019).

De igual forma, desde 2011 la UC dispone de una [Guía UC de comunicación en igualdad](#) en la que se desarrollan sugerencias para redactar textos utilizando lenguaje que no oculte, subordine, infravalore o excluya. En 2018 se lanza una reedición, con un diseño actualizado y desde entonces se está trabajando para que su aplicación se generalice al conjunto de comunicaciones de la institución.

3.2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los procesos de selección y contratación se rigen por la normativa establecida en cada caso y se canalizan a través de las ofertas de empleo público. Toda la información se encuentra disponible, tanto en las páginas de los servicios de gestión del personal ([PDI/PAS](#)), como en la [web de transparencia de la UC](#). Una gran parte de las convocatorias de empleo aplican las recomendaciones establecidas en la [Guía UC de comunicación en igualdad](#). No obstante, existen procesos de revisión continua para avanzar en la adaptación de aquellas convocatorias que aún no hayan hecho uso de un lenguaje no sexista.

Los servicios encargados de estos procesos de selección y contratación se concretan en el Servicio de Personal Docente e Investigador, Retribuciones y Seguridad Social, que se encarga de la gestión de la plantilla de PDI, las retribuciones de todo el personal y sus cotizaciones Sociales; y el Servicio de Personal de Administración y Servicios asume la gestión de la plantilla del PAS, el personal investigador contratos en proyectos o convenios y el personal investigador en formación. Asimismo, tiene encomendada la gestión de la Acción Social. Asimismo, la UC dispone de un Centro de Orientación e Información para el Empleo (COIE), el cual tiene encomendada la gestión de los programas de prácticas de estudiantes y de las ofertas de empleo para los titulados. Asimismo, organiza acciones de formación y promoción relacionadas con la empleabilidad y el emprendimiento para el alumnado actual y/o otras personas con titulación universitaria.

En 2017 se han incorporado al PAS de la UC un total de 36 personas, 34 en 2018 y 47 en 2019. La mayoría de estas contrataciones se han concentrado en los grupos de edad entre 30 y 50 años y de manera más pronunciada entre mujeres que entre hombres.

Al PDI se han incorporado 176 personas en 2017, 205 en 2018 y 201 en 2019. Por último, al Personal Investigador Contratado se han incorporado 93 personas en 2017, 102 en 2018 y 110 personas en 2019. No obstante, esta cifra no se añade al número total de personas en activo del ejercicio anterior, ya que hay que tener en cuenta que a lo largo del ejercicio se producen también bajas definitivas.

En la tabla 11 se desglosan estas nuevas contrataciones por colectivo, sexos y grupo de edad.

Tabla 11. Nuevas contrataciones, desglosadas por colectivo, grupo de edad y sexo, 2017, 2018 y 2019

		2017			2018			2019		
		%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
PDI	<30	43%	57%	14	38%	63%	8	33%	67%	9
	30-50	56%	44%	126	69%	31%	154	55%	45%	154
	>50	42%	58%	36	51%	49%	43	37%	63%	38
PAS	<30	100%	0%	3	50%	50%	4	100%	0%	3
	30-50	63%	37%	30	59%	41%	27	82%	18%	38
	>50	67%	33%	3	33%	67%	3	83%	17%	6
PIC	<30	39%	61%	46	48%	52%	56	46%	54%	76
	30-50	47%	53%	47	52%	48%	44	53%	47%	32
	>50	-	-	0	0%	100%	2	50%	50%	2

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y
Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

En el ámbito de la formación, tanto el Personal Docente e Investigador ([PDI](#)) como el Personal de Administración y Servicios ([PAS](#)) disponen de planes de formación específicos, adaptados a las necesidades de cada uno de los colectivos.

El PDI tiene acceso a planes de formación anual en áreas destinadas a mejorar su desempeño profesional que faciliten una constante actualización del profesorado y de las metodologías docentes. Para ello, se han ofertado 53 cursos en el curso 2017/2018, 58 en 2018/2019 y 69 en 2019/2020.

Tabla 12. Formación interna del PDI, 2017/2018 y 2018/2019

		2017/2018	2018/2019	
Nº de horas de formación ofertadas		390	417	
Nº certificados de formación emitidos	♀	Personal Docente Funcionario (DF)	14	46
		Personal Docente Contratado (DC)	145	255
		Otros colectivos ¹³	313	237
		Total	472	538
	♂	DF	17	60
		DC	171	156
		Otros colectivos	229	242
Total		417	458	
TOTAL		889	996	

Fuente: Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

La UC también participa en la oferta formativa para el PDI del CVC del Grupo G9 de Universidades. A través de este espacio, en los últimos años se han ofrecido 3 cursos en 2017, 4 en 2018 y 3 en 2019:

Tabla 13. Formación para el PDI de la UC a través del CVC G9, 2017, 2018 y 2019¹⁴

		2017	2018	2019	
Nº de horas de formación ofertadas al PDI a través del G9¹⁵		700	762,5	825	
Nº certificados de formación emitidos por el G9	♀	DF	1	3	2
		DC	21	24	22
		Otros colectivos	3	5	8
		Total	25	32	32
	♂	DF	3	1	4
		DC	9	13	14
		Otros colectivos	0	6	9
Total		12	20	27	
TOTAL		37	52	59	

Fuente: Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

¹³ Personas colaboradoras externas colaboradores, PAS, estudiantes de doctorado, personas externas de Fundaciones Participadas, personas de investigación contratado, etc.

¹⁴ En los datos ofrecidos en relación con el G9 se han tenido en cuenta todas las horas de formación impartidas a través de cada Plan anual a todo el PDI de las Universidades participantes. En cuanto a los certificados se han valorado sólo los obtenidos por PDI de la UC.

¹⁵ En los datos ofrecidos en relación con el G9 se han tenido en cuenta todas las horas de formación impartidas a través de cada Plan anual a todo el PDI de las Universidades participantes.

Por su parte, el PAS cuenta con una normativa específica de aplicación de los planes de formación, así como una comisión encargada de elaborar las propuestas y garantizar su ejecución. Anualmente la Gerencia elabora un plan de formación al que se da seguimiento y cuyos resultados se plasman en una memoria final¹⁶.

Tabla 14. Formación interna del PAS, 2017, 2018 y 2019

		2017	2018	2019
Horas lectivas		766,5	707,5	964,5
Asistentes	%♀	70%	68%	71%
	%♂	30%	32%	29%
	Total	287	303	753
Calificación media (sobre 10)		7,66	7,15	8,20
Cumplimiento objetivos		88,16%	91,25%	99,84%
Aplicabilidad en puesto de trabajo		95,99%	93,74%	97,98%

Fuente: Servicio PAS, Formación y Acción Social

Tabla 15. Formación externa del PAS, 2017, 2018 y 2019

			2017	2018	2019
Formación a través del CVC del G9	Cursos		34	38	43
	Asistentes	%♀	63%	70%	71%
		%♂	37%	30%	29%
		Total	123	122	159
	Horas		604,5	604,5	606,5
Plan de Formación del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional (CEARC)	Cursos		76	76	97
	Asistentes	%♀	76%	76%	69%
		%♂	24%	24%	31%
		Total	114	316	182
	Horas		1.744	1.744	2.344
Formación en otras entidades externas públicas y privadas	Cursos		12	12	23
	Asistentes	%♀	83%	85%	78%
		%♂	17%	15%	22%
		Total	6	13	55
	Horas		76*	233	367,5

Nota: en algunos diplomas/certificados no consta el número de horas de la acción formativa

Fuente: Servicio PAS, Formación y Acción Social

Asimismo, durante estos años se ha impartido el *I Plan de formación del PAS* a través del CVC del Grupo G9 de Universidades, concebido con el objetivo de compartir una oferta común que complemente los planes de formación para este colectivo de las diferentes universidades del G9 y, de esta manera,

¹⁶ El PAS tiene a su disposición en la Intranet fichas de detección de necesidades formativas, desde las cuales sugerir la formación en un determinado tema o solicitar el acceso a algún curso.

fomentar la gestión del conocimiento a través del intercambio de buenas prácticas en materia de gestión universitaria.

Tabla 16. Oferta de cursos de la UC a través del CVC G9, 2017, 2018 y 2019

Cursos	2017				2018				2019			
	Nº cursos	Nº asistentes			Nº cursos	Nº asistentes			Nº cursos	Nº asistentes		
		%♀	%♂	T		%♀	%♂	T		%♀	%♂	T
PAS – CVC G9	34	63%	37%	123	38	70%	30%	122	43	72%	28%	129

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social

La media de horas de formación al año por PAS es la que se muestra en la tabla adjunta:

Tabla 17. Media de horas de formación al año por PAS, por sexo y por categoría, 2017, 2018 y 2019

		2017	2018	2019
Media de horas de formación por persona empleada	♀	16,77	19,03	22,86
	♂	11,31	13,43	17,88
	Total	14,71	16,83	20,96
Media de horas de formación por categoría	PAS	16,75	16,03	22,35
	Funcionario	16,75	16,03	22,35
	PAS Laboral	11,43	18,14	18,33

Fuente: Servicio PAS, Formación y Acción Social

3.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Tal y como establece el artículo 121 de los [Estatutos de la UC](#), la comunidad universitaria está formada por todo el personal docente e investigador, los y las estudiantes y el personal de administración y servicios.

El **PDI** de la UC está constituido por profesorado funcionario perteneciente a los Cuerpos Docentes Universitarios y personal docente e investigador en régimen de contratación laboral. Además, la UC podrá contratar o adscribir personal con actividad prioritariamente investigadora y personal de apoyo a la investigación (artículo 122 de los Estatutos de la UC).

A su vez, el **personal docente e investigador (PDI) funcionario** se distribuye en las siguientes categorías: Catedrático/a de Universidad, Catedrático/a de Escuela Universitaria, Profesorado Titular de Universidad, Profesorado Titular de Escuela Universitaria, Profesorado Numerario Escuela Oficial Náutica. El **personal docente e investigador (PDI) contratado** comprende las siguientes categorías: Ayudante LOU, Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Contratado Doctor, Profesorado Contratado Doctor Interino, Profesorado Contratado Doctor I3, Profesor Contratado Doctor I3

Interino, Profesorado Asociado LOU (PRL y PRR), Profesorado Asociado Ciencias de la Salud, Profesorado Asociado Ciencias de la Salud Renovación, Profesorado Asociado Permanente Extranjero, Profesorado Visitante y Profesorado Emérito.

Tabla 18. Categorías profesionales del PDI de la UC

PDI FUNCIONARIO	
Código	Categoría
CU	Catedrático/a de Universidad
TU	Profesor/a Titular de Universidad
CE	Catedrático/a de Escuela Universitaria
TE	Profesor/a Titular de Escuela Universitaria
EX	Profesor/a Numerario/a E.O. Náutica
PDI LABORAL	
Código	Categoría
A3 - PRL	Profesor/a Asociado/a - Prof. Asociado/a LOU
A3 - CIL	Profesor/a Asociado/a - Prof. Asociado/a LOU Ciencias de la Salud
SU	Profesor/a de Sustitución
AP	Profesor/a Asociado/a Permanente Extranjero/a
AO	Ayudante LOU
PO - AY2	Profesor/a Ayudante Doctor/a
CD - INT	Profesor/a Contratado/a Doctor/a- Interino/a
CD	Profesor/a Contratado/a Doctor/a
I3	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (I3)
EM	Profesor/a Emérito/a
VI	Profesor/a Visitante

El **PAS**, por su parte, está compuesto por funcionarios de las escalas propias de la UC y por personal laboral contratado por la propia Universidad, así como por personal funcionario perteneciente a cuerpos y escalas de otras administraciones públicas que preste servicios en la misma (artículo 157 de los *Estatutos de la UC*).

El **PAS funcionario** está integrado por los cuerpos de Administración General, Archivos y bibliotecas, Informática, Técnica de Obras e Instalaciones y Jurídica, los cuales se subdividen, a su vez, en los grupos A, B, C, D y E. Asimismo, las distintas categorías del PAS funcionario aglutinan diferentes puestos tipo de acuerdo con el complemento específico que percibe cada uno de ellos.

El **PAS laboral** se subdivide en las escalas A y B, con diferentes niveles para cada una de las escalas. Estas escalas también están integradas por diferentes puestos tipo en función de los grupos profesionales y especialidades existentes.

Tabla 19. Categorías profesionales del PAS de la UC

PAS FUNCIONARIO		
Código	Categoría de puestos tipo	Tipos de puestos de trabajo
E01.10	Puestos base	<ul style="list-style-type: none"> • Puestos base administrativos • Puesto base técnico/a infraestructuras • Técnico/a especialista microinformática • Puesto base biblioteca • Secretaría director/a centro
E02.10	Técnicos/as especialistas	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos/as especialistas informáticos/as • Coordinador/a soporte SDEI
E02.20	Secretarías alto cargo y responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Secretarías de vicerrector/a, secretaria general, gerente • Administrador/a SCTI y programa senior • Responsable OAMR • Responsable soporte y microinformática SDEI • Administrador/a departamento
E02.30	Jefes/as de negociado y administradores/as	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes/as de negociados • Secretaría rector/a, presidente/a consejo social • Administrador/a unidad y centro • Técnicos/as asesoría jurídica, costes, DPD, organización, auditoría interna, infraestructuras, calidad • Especialista técnico y temático BUC • Analista SDEI y técnico/a especialista atención usuarios
E03.10	Responsables unidades y divisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables unidades y divisiones BUC
E03.20	Jefes/as de sección y coordinadores/as	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes/as de sección • Director/a oficina defensor/a universitario/a • Coordinador/a técnico/a calidad, • Técnico/a gabinete plantilla • Adjunto/a director/a unidad infraestructuras • Coordinadores/as BUC • Gerente-administrador/a Instituto
E03.30	Técnicos/as	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico/a organización gerencia • Director/a unidad infraestructuras • Responsable proyectos y metodología SDEI
E04.10	Jefes/as área	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes/as de área SDEI
E04.20	Subdirectores/as	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe/a área web • Director/a CEFONT • Director/a proyectos gerencia • Subdirector/a BUC

		<ul style="list-style-type: none"> • Subdirector/a SDEI
E04.30	Jefes/as de servicio y asimilados	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes/as de servicio • Asesor/a jurídico/a • Director/a unidad servicios informáticos IFCA
E05.10	Vicegerentes y asimilados	<ul style="list-style-type: none"> • Vicegerente • Jefe/a asesoría jurídica • Auditor/a • Director/a BUC • Director/a SDEI
PAS LABORAL		
Escala/ Niveles	Puestos tipo	Tipos de puestos de trabajo
A A01-A10	Titulados/as universitarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos/as rectorado y vicerrectorados • Técnicos/as servicios comunes • Técnicos/as laboratorio centros, departamentos e institutos
	Centros, departamentos, laboratorios, talleres y animalarios/estabularios	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio • Animalario
B B01-B15	Mantenimiento y reprografía	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento • Reprografía
	Servicios auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> • Conductores • Servicios de conserjería • Educación infantil • Campus infantil • Auxiliar de deportes

El detalle de cada uno de los colectivos y categorías están recogidos tanto en normativa propia como autonómica o estatal. En el caso de la normativa propia esta información se encuentra recogida en los Estatutos de la institución o en los convenios colectivos de [PDI](#) y [PAS](#) laboral, entre otras. En el Portal de Transparencia de la UC se puede consultar la [RPT de cada colectivo](#). En ella se identifica el sexo de cada una de las personas que la integra.

La evaluación de los puestos de trabajo, retribuciones y resultados de la auditoría retributiva se amplían y detallan en el epígrafe siguiente. Asimismo, la UC ha participado en 2021 en el estudio de la brecha salarial por razón de género del conjunto del sistema universitario español puesto en marcha por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE¹⁷.

¹⁷ Acceso al informe [Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas](#) [20/12/2021]

3.4. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo existentes en la UC están reguladas por normativa específica para cada colectivo y disponible en los siguientes apartados: [PDI](#), [PAS](#) y [Personal Investigador Contratado](#).

La jornada establecida con carácter general para el personal empleado público (37,5 horas semanales), principalmente, de lunes a viernes y en horario de mañana y/ o de tarde. No obstante, esta descripción presenta importantes matices en función del colectivo al que se refiera. Así, podría ajustarse al caso del PAS, aunque existan excepciones derivadas de jornadas especiales, fines de semana y otra casuística. En el caso del PDI, en cambio, la dedicación horaria y distribución de la jornada resulta mucho más compleja de valorar, puesto que se puede impartir docencia en horario de mañana, de tarde (o ambos), pero también se deben atender otras tareas relacionadas con la investigación, la transferencia, la gestión, o la atención al alumnado de manera genérica.

En el portal de transparencia de la UC se pueden consultar las [tablas salariales de los distintos colectivos que trabajan la UC](#), existiendo retribuciones y complementos diferenciados para cada colectivo:

- [Retribuciones PDI Laboral](#)
- [Retribuciones PDI Funcionario](#)
- [Retribuciones PAS Laboral](#)
- [Retribuciones PAS Funcionario](#)
- [Complementos retributivos autonómicos del PDI](#)
- [Complementos retributivos cargos académicos](#)
- [Retribuciones del Personal Eventual](#)

En lo que al rendimiento profesional se refiere, en el caso del PAS, se realizan evaluaciones de rendimiento al PAS laboral fijo de la UC. En el caso del PDI, el alumnado evalúa al profesorado que imparte más de 15 horas de docencia en un Grado o Máster Oficial¹⁸. El porcentaje de personal de ambos colectivos que recibe estas evaluaciones es el recogido en la tabla adjunta.

Tabla 20. Porcentaje de PAS (laboral) y PDI (más de 15 horas de docencia) que recibe evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional, 2017-2019

	2017		2018		2019	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
PAS laboral	18%	24%	3%	5%	4%	10%
PDI (encuestas de calidad docente)	92%	89%	92%	90%	90%	92%

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Área de Calidad y Planificación de Recursos Docentes

¹⁸ No obstante, dada la múltiple vertiente de la actividad del PDI, la evaluación de rendimiento de este colectivo no se mide únicamente a través de los resultados de las encuestas de evaluación del alumnado, sino también a través de los quinquenios, los sexenios y el PAAIT, los cuales pueden ser consultados en otros apartados concretos de esta *Memoria*.



Tanto los procedimientos de evaluación del rendimiento como de méritos son diferentes para cada uno de los colectivos que integran el personal de la UC.

Las promociones en los puestos de trabajo se realizan a través de la promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

En lo que se refiere al desempeño laboral en el puesto de trabajo concreto, la UC dispone de múltiples acciones, propuestas y normativas de distinta índole. Así, existe una [política de prevención de riesgos laborales](#), para la cual el presente Plan de Igualdad contempla una acción específica destinada a desarrollar la perspectiva de género (acción 51), de [igualdad](#), de [conciliación](#), de [responsabilidad social](#), de [promoción de hábitos de vida saludables](#), de [atención a la discapacidad](#) o de [prevención y atención del acoso](#), entre otras.

3.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La UC dispone de una política de conciliación integral con el fin de promover el desarrollo integral de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Esta política se guía fundamentalmente por las directrices y medidas establecidas en el [Plan de Igualdad](#) y en el [Plan Concilia](#) vigentes en cada momento.

El Plan Concilia de la UC se pone en marcha, por primera vez, en 2007. Este plan, gestionado por Gerencia, integra las normativas legales y políticas que regulan la jornada laboral y la flexibilidad horaria, medidas de aplicación ante el nacimiento o adopción de hijas e hijos, para facilitar la atención a la infancia y el cuidado de personas dependientes, promover el ejercicio de la formación continua, así como para ofrecer una protección integral contra la violencia de género.

De igual manera, las acciones desplegadas por la Universidad de Cantabria desarrollan lo establecido por la [Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), así como por una de las líneas de acción del [Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria del 2019-2023](#), que establece la implementación de medidas de conciliación para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal de la UC, así como la necesidad de fortalecer las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

El Plan Concilia se revisa y actualiza periódicamente en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Cantabria. Este *Plan* ha sido [actualizado en 2019](#) y ha especificado, por primera vez, las medidas aplicables a PAS y PDI. En este mismo proceso, se ha establecido el compromiso de realizar seguimientos periódicos sobre la aplicación del Plan Concilia, los cuales se podrán consultar a través de la página del [Área de Igualdad y Responsabilidad Social](#).

Tabla 21. Personas que se han acogido a las medidas del Plan Concilia, por colectivo y sexo, 2017-2020

	2017			2018			2019			2020		
	%♀	%♂	T									
PDI	57%	43%	49	64%	36%	25	47%	53%	53	55%	45%	83
PAS	67%	33%	190	70%	30%	235	67%	33%	283	70%	30%	281

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

Adicionalmente, y con el fin de facilitar la conciliación y corresponsabilidad, la UC pone a disposición de su comunidad universitaria otras acciones complementarias a las incluidas en el Plan Concilia. Así, cuenta con una Escuela Infantil propia y organiza Campus Infantiles en periodos vacacionales y no lectivos.

La [Escuela Infantil](#) es una iniciativa de la UC que se ofrece a las hijas e hijos (de cuatro meses a tres años de edad) de todo el personal y alumnado de la propia Universidad, sobre la base de la conciliación familiar y laboral y, sobre todo, es, en todo caso, un proyecto formativo que supone una respuesta de la UC en sintonía con el derecho de la infancia a la educación.

La Escuela Infantil se concibe como un lugar de encuentro donde niñas y niños junto a personas adultas viven y construyen un proyecto educativo que respeta y da respuesta a las necesidades de todas ellas, ofreciendo un ambiente complementario a otros ámbitos de crecimiento, un lugar planificado intencionalmente que pretende ser atractivo, estimulante, creativo, cálido y creativo que estimule una formación holística en la infancia.

Esta Escuela también pone a disposición de los miembros de la Universidad de Cantabria (PDI, PAS y alumnado) y del **PDI y PAS visitante** el servicio de [Días Sueltos](#) para que sus hijos e hijas puedan permanecer en la Escuela durante días concretos.

Por otro lado, durante los periodos de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y verano, el Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales a través del Servicio de Actividades Físicas y Deportes, organiza los [Campus Infantiles](#) con el fin de facilitar a la comunidad universitaria la conciliación de la vida laboral y estudiantil con el ejercicio de la maternidad y la paternidad. Esta actividad está dirigida a niñas y niños desde el 1^{er} curso del 2^o ciclo de Educación Infantil hasta los 14 años, y está también abierta a familias cuyos integrantes no formen parte de la UC. El Campus se desarrolla en horario de mañana e incluye actividades lúdicas y deportivas.

De manera complementaria a este servicio, desde el curso 2017/2018, la UC mantiene un acuerdo con una empresa externa con el fin de atender los periodos no lectivos del alumnado no universitario, de acuerdo con el nuevo calendario escolar, fuera de la Navidad, la Semana Santa y el verano.

Tabla 22. Niñas y niños participantes en las actividades de conciliación 2017/18-2020/21

	2017/18			2018/19			2019/20			2020/21		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Escuela Infantil	46%	54%	48	45%	55%	47	46%	54%	41	49%	51%	41
Campus Infantiles	44%	56%	334	42%	58%	395	43%	57%	77	39%	61%	209

Fuente: Escuela Infantil y Servicio de Actividades Físicas y Deportes (SAFD)

Nota: en los cursos 2019/20 y 2020/21 no se han organizado las ediciones habituales de Campus Infantiles por la situación sanitaria derivada de la pandemia de Covid-19

En los últimos años, el siguiente número de personas empleadas en la UC han disfrutado de permisos de maternidad y paternidad:

Tabla 23. Número de personas empleadas que se han acogido al permiso maternal/paternal, por sexo, 2017-2019

	2017			2018			2019		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
PDI	67%	33%	21	67%	33%	24	42%	58%	31
PAS	75%	25%	12	33%	67%	9	46%	54%	13
PIC	100%	0%	4	50%	50%	4	50%	50%	12

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

Por último, con motivo de la implantación y desarrollo del teletrabajo a raíz de la situación excepcional originada por la pandemia de Covid-19 desde marzo de 2020, la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) de la que la UC forma parte, elaboró y puso a disposición de las universidades españolas la guía [Teletrabajo y conciliación corresponsable](#). Esta guía contiene un elenco de buenas prácticas que las universidades y otras instituciones públicas podrían adoptar en materia de trabajo remoto y flexible con perspectiva de género.

3.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La desagregación por sexos de datos relativos a diferentes ámbitos de la actividad universitaria permite identificar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres. Con este planteamiento se han confeccionado distintos estudios sobre la *participación de hombres y mujeres en los diferentes campos de actividad en la UC (2017)*¹⁹, así como *de los ingresos y egresos desagregados por sexos en los títulos de grado, postgrado y doctorado de la Universidad de Cantabria*, considerando también las tasas de rendimiento, éxito y abandono (2019)²⁰.

El resultado de estos informes ha permitido identificar algunos desequilibrios que están consolidados en la participación de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de actividad académica y

¹⁹ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

²⁰ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

profesional de la UC, entre ramas de conocimiento, constatándose algunas disciplinas más intensamente afectadas que otras y, del mismo modo, en la visibilidad dentro de los equipos de investigación y órganos de representación.

En lo que respecta a los órganos de gobierno y según datos facilitados por la Secretaría General de la UC para 2019, un 38% las personas integrantes del Claustro eran mujeres y el 62% restante, eran hombres. Dentro de la representación del PDI en este órgano, se encuentra más equilibrada la representación por sexos en el sector 2 del profesorado donde el 43% son mujeres y el 57% son hombres (asimilable a Grados D y C de los gráficos 2 y 3). En cambio, el sector 1 presenta una diferencia mayor (prácticamente correspondiente con los Grados A y B de los gráficos 2 y 3), con un 36% de mujeres y un 65% de hombres. Entre el Personal de Administración y Servicios las proporciones corresponden a 43% mujeres y 57% hombres y entre los estudiantes se produce una situación similar con un 41% de mujeres y un 59% de hombres.

El Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno y el Consejo Social presentan en 2019 una composición por sexos muy similar. En el caso del Consejo de Dirección las mujeres representan un 36% de la totalidad de sus integrantes y, tanto en el Consejo de Gobierno como en el Consejo Social un 33%, suponiendo los hombres los porcentajes restantes.

Tabla 24. Composición del Consejo de Gobierno, Comisión Permanente y Consejo Social por sexo, 2017, 2018 y 2019 (a 31 de diciembre)

	2017			2018			2019		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Consejo de Gobierno	30%	70%	53	32%	68%	53	36%	64%	53
Comisión Permanente	42%	58%	12	50%	50%	12	50%	50%	12
Consejo Social	38%	62%	21	43%	57%	21	38%	62%	21

Fuente: Secretaría General

Tabla 25. Composición del Claustro Universitario, por sexo, 2017, 2018 y 2019²¹

	2017			2018			2019		
	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T	%♀	%♂	T
Sector 1	35%	65%	169	36%	64%	168	36%	64%	158
Sector 2	42%	58%	50	46%	54%	50	44%	56%	50
Sector 3	31%	69%	49	41%	59%	37	44%	56%	32
Sector 4	40%	60%	30	40%	60%	30	43%	57%	30
TOTAL	36%	64%	298	39%	61%	285	39%	61%	270

Fuente: Secretaría General

²¹ Sector 1: profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad; Sector 2: representantes del resto del profesorado y personal investigador, funcionario o contratado en cualquiera de las categorías previstas en la Ley, incluyendo los becarios de investigación adscritos a programas oficiales y los investigadores en formación pertenecientes a los programas de doctorado; Sector 3: estudiantes; Sector 4: miembros del personal, laboral o funcionario, de administración y servicios.

En los años precedentes a la aprobación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC, el conjunto del personal de la UC, integrado por el Personal de Administración y Servicios (PAS) Personal Docente e Investigador (PDI) Personal Investigador Contratado (PIC)²², se desglosa por sexo tal y como se muestra en la tabla 26.

Tabla 26. *Plantilla desagregada por sexo, 2017, 2018 y 2019*

	2017			2018			2019		
	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T	% ♀	% ♂	T
PDI	36%	64%	1.205	38%	62%	1.214	39%	61%	1.196
PAS	62%	38%	602	61%	39%	608	62%	38%	621
PIC	45%	55%	326	48%	52%	340	46%	54%	320
PIC en Proyectos de Investigación	42%	58%	212	47%	53%	196	44%	56%	172
PIC de Programas de Convocatorias de RRHH en I+D+i y Personal Investigador en Formación	51%	49%	114	49%	51%	144	49%	51%	148

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

Gráfico 1. *Plantilla desagregada por colectivo y por sexo, 2019*



Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

En lo que se refiere a la composición de la plantilla, el PDI muestra unas brechas significativas en su distribución por sexos, la cual se va ampliando a medida que se avanza en la progresión de la carrera académica. Esta situación es apreciable en los gráficos 1 y 2 los cuales, además, ponen de manifiesto el escaso avance que se ha producido en los últimos cinco años en este aspecto.

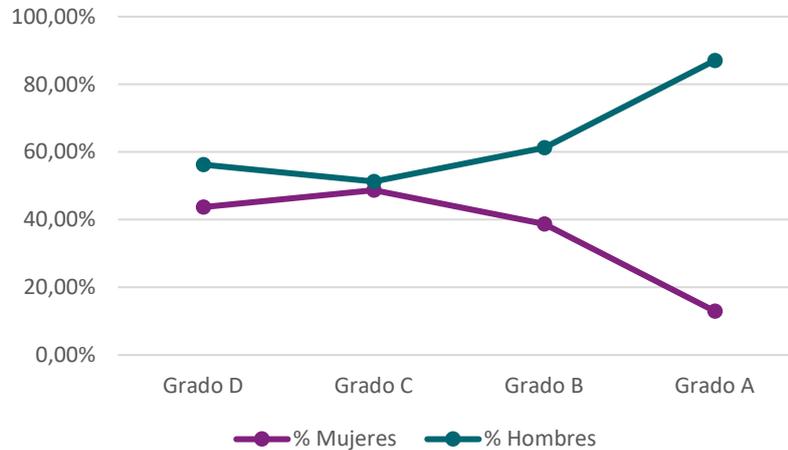
Siguiendo la clasificación establecida por el informe bienal *Científicas en Cifras*²³, los gráficos adjuntos dan cuenta de una de las facetas del fenómeno que marca la trayectoria de las carreras profesionales del PDI universitario. Los Grados/Escalas/Niveles del personal van en escala ascendente desde la D (Predoctorales y Ayudantes no Doctores/as) hasta la A (Cátedras y Eméritos/as), pasando por C

²² La categoría PIC comprende, por un lado, al personal Investigador contratado por la Universidad cuando es beneficiaria de ayudas o subvenciones públicas como son los Programas de Convocatorias de Recursos Humanos en I+D+i y, por otro, al personal contratado para el desarrollo de Proyectos de Investigación.

²³ http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf [9/1/2020].

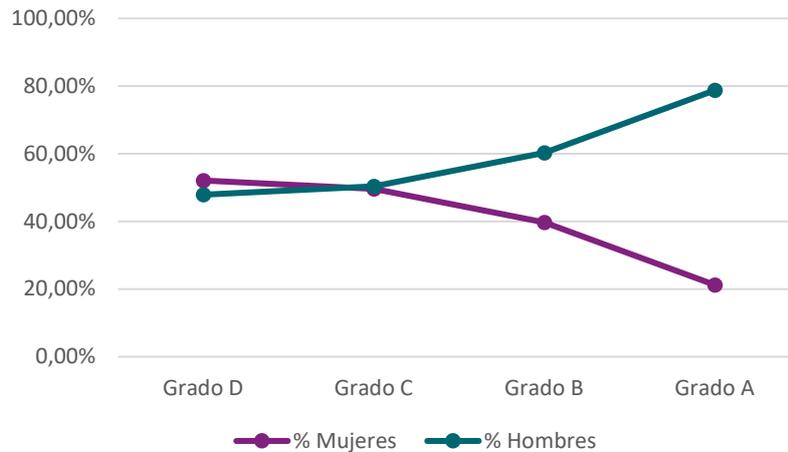
(Contratos temporales con nivel de Doctor/a) y B (entre los Contratos Dr. en interinidad y Profesorado Titular, es decir, estables).

Gráfico 2. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2014



Fuente: Área de *Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación* | No incluye profesorado asociado

Gráfico 3. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2018



Fuente: Área de *Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación* | No incluye profesorado asociado

Los niveles de mayor fragilidad y temporalidad laboral presentan mayor equilibrio en las proporciones entre mujeres y hombres y se concentran en las edades más tempranas. Los procesos de estabilización coinciden con la apertura de la divergencia entre mujeres y hombres. Esa divergencia se intensifica a medida que se avanza hacia el Grado A. Cinco años separan los datos de las gráficas 3 y 4. Sin embargo, los patrones y tendencias de evolución se mueven ligeramente en un sentido de muy lento avance hacia un mayor equilibrio.

En lo que se refiere a los cargos directivos en este ámbito, los Decanatos y Direcciones de Centros muestran una distribución por sexos equilibrada, ya que ocupan estas posiciones un 60% de hombres

y un 40% de mujeres. No ocurre lo mismo en las Direcciones de Departamentos, donde las mujeres únicamente representan el 22% de las mismas y los hombres acumulan el 78% restante²⁴.

El PAS, por su parte, presenta una mayor proporción de mujeres (61%) que de hombres (39% en su plantilla). En cambio, esta proporción se invierte cuando se centra la atención en los puestos directivos, los cuales están ocupados en un 58% de los casos por hombres y en el 42% restante por mujeres²⁵.

En el caso del alumnado, las variaciones en la composición por sexos del global de matrículas universitarias son mínimas, mostrando una situación paritaria en todos los cursos académicos de los últimos 20 años. Sin embargo, las diferencias por sexo comienzan a vislumbrarse a medida que se desagregan los datos en los diferentes niveles de estudio, ramas de conocimiento y titulaciones. Con este nivel de desagregación, son fácilmente identificables titulaciones tradicionalmente masculinizadas y feminizadas, así como las variaciones que se han producido en el conjunto de las mismas²⁶.

En cuanto a la representación de estudiantil, el [Consejo de Estudiantes \(CEUC\)](#), en toda su historia, únicamente ha contado con dos presidentas. Actualmente (2021), del total de estudiantes que lo componen, solo una es mujer.

En lo que se refiere a la representación legal de las personas trabajadoras, el personal de la UC dispone de mesas de negociación colectivas en las que una pluralidad de intereses está representada a través de las distintas secciones sindicales. En concreto, el personal funcionario está representado en las Juntas de Personal y el personal laboral está representado por su Comité de Empresa.

El personal laboral de la UC se encuentra amparado bajo el [I Convenio Colectivo para el personal PDI laboral de la UC](#) y el [II Convenio Colectivo para el personal de administración y servicios laboral de la UC](#). Su objetivo es regular las condiciones económico-laborales, actividades profesionales, derechos y obligaciones tanto para el PDI como para el PAS.

Tabla 27. Porcentaje de personas empleadas cubiertas por un convenio colectivo, 2017-2019

	2017		2018		2019	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
PDI	67%	54%	59%	68%	53%	59%
PAS	35%	45%	39%	34%	45%	38%

Fuente: Servicio de PAS, Formación y Acción Social y Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social

²⁴ Memoria del Curso 2018/2019. Disponible en: <https://bit.ly/36HrWPw> [9/1/2020]

²⁵ Datos a 31/12/2019 proporcionados por el Servicio de PAS, Formación y Acción Social. Estas proporciones apenas han experimentado variaciones en los últimos años.

²⁶ Para más información consultar informe *¿Tiene sexo la ciencia? Mujeres y Hombres en las titulaciones de la UC*. Disponible en: <https://bit.ly/2vyG2G9> [9/1/2020]

En el Portal de Transparencia de la UC se pueden consultar las personas que integran la [representación legal de los trabajadores y trabajadoras](#).

Tabla 28. *Mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, 2019*

	% ♀	% ♂	TOTAL
Comité de Empresa del PAS laboral	56%	44%	9
Junta de Personal Funcionario PAS	62%	38%	13
Comité de Empresa del PDI laboral	59%	41%	17
Junta de Personal Funcionario PDI	31%	69%	13
Miembros titulares de las OO.SS.	50%	50%	8

Fuente: <https://web.unican.es/transparencia/gobierno-uc/organos-de-representacion-del-personal>

La Comisión Transversal de Igualdad de la UC, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria en marzo de 2008, está constituida por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica. Es un órgano consultivo y asesor cuya finalidad fundamental es trabajar por la igualdad de género en el ámbito universitario. Se ocupa de la reflexión, intercambio y comunicación en torno a temas de género, respecto de los cuales se pide a sus integrantes un alto grado de sensibilización y compromiso. Adicionalmente, la Comisión tiene como cometido específico la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad de la Universidad de Cantabria.

Asimismo, entre sus compromisos se encuentran “Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración de cuantos diagnósticos se realicen, definición e implementación de los Planes de Igualdad que sean necesarios y la inclusión de la Igualdad en la negociación colectiva”.

Tabla 29. *Mujeres y Hombres en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad (Comisión Transversal de Igualdad), 2021*

	% ♀	% ♂	TOTAL
Vicerrector/a responsable	0%	100%	1
Director/a de la Unidad de Igualdad	100%	0%	1
Gerente	0%	100%	1
Director/a Aula Isabel Torres	100%	0%	1
Administrador/a Unidad de Igualdad	100%	0%	1
2 miembros del PDI a propuesta del Consejo de Dirección	100%	0%	2
2 miembros del PAS a propuesta del Consejo de Dirección	50%	50%	2
1 miembro de cada sindicato con representación en la UC	100%	0%	3
2 miembros del alumnado	50%	50%	2
TOTAL	71%	29%	14

Fuente: <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/comision-transversal-de-igualdad>

3.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La UC mantiene un firme compromiso [por combatir toda forma de acoso que se ejerza hacia un/a integrante de la comunidad universitaria](#), ya sea sexual, físico, psicológico o moral. Existen múltiples circunstancias personales o laborales que pueden motivar el acoso. Entre las más comunes se encuentran las que tienen que ver con el sexo o la orientación sexual de una persona, su origen, características físicas o creencias o el desempeño de las tareas propias de su trabajo, entre otras.

Por ello, se ha establecido un procedimiento que asegura una respuesta rápida y garante de la privacidad y de los derechos de las personas. Este protocolo protege también al alumnado en prácticas en empresas e instituciones.

Con carácter anual, la UC hace públicos los datos relativos a las situaciones relacionadas con los conflictos interpersonales o de acoso, según su caso, en el informe que realiza la Defensoría Universitaria al Claustro. A continuación, se actualizan en la web del [Área de Igualdad y Responsabilidad Social](#).

Tabla 30. Datos de conflictos interpersonales en relación con el protocolo de actuación frente al acoso

CURSO ACADÉMICO	SITUACIÓN	MOTIVACIÓN	SOLICITUD
2020-2021	Problemas de convivencia entre estudiantes en un centro universitario	Conflicto en el contexto académico	Queja
2020-2021	Problemas de convivencia entre estudiantes en un centro universitario	Conflicto en el contexto académico	Queja
2020-2021	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2020-2021	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2019/2020	Denuncia de situación de acoso entre estudiantes en un centro universitario	Conflicto en el contexto académico	Activación
2019/2020	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2019/2020	Problemas de convivencia entre el personal de un departamento	Conflicto en el contexto laboral	Queja
2018/2019	Problemas de convivencia entre el personal de un departamento	Conflicto en el contexto laboral	Queja
2018/2019	Problemas de convivencia entre el personal de un departamento	Conflicto en el contexto laboral	Queja
2018/2019	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2018/2019	Denuncia de situación de acoso entre estudiantes en un centro universitario	Conflicto en el contexto académico	Activación
2017/2018	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta

2017/2018	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2017/2018	Discrepancias con el superior jerárquico por las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2017/2018	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2017/2018	Problemas de convivencia en un puesto de trabajo	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2017/2018	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2017/2018	Reasignación de competencias	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2017/2018	Problemas de convivencia entre el personal de un departamento	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2017/2018	Problemas de convivencia entre el personal de un departamento	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2016/2017	Petición de información sobre el Protocolo	Conflicto en el contexto académico	Consulta
2016/2017	Ámbito de aplicación del Protocolo	Conflicto en el contexto laboral	Consulta
2015/2016	Denuncia de situación de acoso entre estudiantes en un centro universitario	Conflicto en el contexto académico	Consulta
TOTAL	23	12 académico / 11 laboral	2 activaciones / 16 consultas / 5 quejas

Fuente: Defensoría Universitaria

Actualmente y en cumplimiento de las medidas incluidas en el *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres* se está trabajando en la actualización del Protocolo de Actuación Frente al Acoso vigente, así como en otras medidas de sensibilización, prevención y actuación complementarias.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020)

La Universidad de Cantabria ha elaborado una auditoría retributiva para todo su personal, ya sea docente e investigador o de administración y servicios, así como funcionario o laboral. Los datos corresponden al año 2020 y han sido facilitados por los servicios de personal de la universidad. En este contexto, hay que tener en cuenta que este año 2020 ha estado afectado por la situación sanitaria derivada de la pandemia de covid-19.

Encuadre del análisis

La necesidad de eliminar las desigualdades salariales por razón de sexo viene siendo una preocupación constante en las disposiciones de distintos órganos internacionales en las últimas décadas. Así quedó enunciado en el Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951 y sistemáticamente aparece en Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa²⁷. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, en vigor, establece la necesidad de los Estados miembros de eliminar los desequilibrios por medios como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral, permisos parentales o acciones para facilitar el cuidado de menores y la asistencia a dependientes. El 4 de marzo de 2021, la Comisión Europea ha tramitado una propuesta de Directiva, en la que se reconoce una brecha salarial de género en torno al 14% en la sociedad europea que “repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, aumenta su riesgo a la exposición a la pobreza y perpetúa la brecha de las pensiones, que es en la UE del 33 %”. Este documento incluso reconoce que la pandemia covid-19 y sus consecuencias hacen más urgente tomar medidas puesto que “la crisis ha golpeado con especial dureza a las trabajadoras”²⁸.

El dato de brecha retributiva de género europea en torno al 14 % detectado en la Propuesta de Directiva de marzo de 2021 es ligeramente superior al que reflejaba UE-27 en 2019 (que afirma un 14,1% para la UE) para el caso español: 11,9%²⁹. En España, además, considerando los datos de EUROSTAT para 2019, la brecha salarial de género (BSG) para el sector público se ha estimado en 10,3%, frente al 16,2% para el sector privado³⁰. El sistema universitario público español presenta una Brecha Salarial de Género (BSG) de en torno al 10%, que le sitúa en la media de la estimada en el sector público, si bien el 55,5% de las universidades analizadas la brecha se mueve entre el 10 y el 22 %³¹. La Universidad de Cantabria, en ese mismo estudio, refleja un impacto de 8,75%.

²⁷ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31975L0117> [13/122021].

²⁸ Exposición de motivos: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN> [12/13/2021].

²⁹ Datos también recogidos en el *Informe Final: Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas* (CRUE-ANECA-FUAC), diciembre 2021, p. 10.

³⁰ Dato recogido del informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, p. 17.

³¹ Informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, pp. 70-71.

Metodología

Se han seguido los criterios metodológicos establecidos en la legislación vigente aplicable y de acuerdo con los encuadres y fines ya enunciados anteriormente.

En términos generales se han seguido los siguientes criterios:

- Los salarios han sido anualizados, es decir, a aquellos que no representen una jornada anual completa se les ha aplicado un factor corrector, para hacerlo comparable.
- Los salarios han sido normalizados para comparar puestos desempeñados a tiempo completo (TC) y a tiempo parcial (TP).
- Las retribuciones con cargo a Proyectos y Títulos propios no son normalizables ni anualizables, ya que se trata de complementos de pago único.
- El cálculo del salario base integra las pagas extras las cuales, a su vez, integran el componente de antigüedad. Esto puede generar diferencias que no proceden del propio salario base.
- Existen algunas peculiaridades en la percepción de los complementos que afectan de manera diferenciada a distintas categorías. Todas estas situaciones particulares se explican en el apartado específico que corresponda.

La brecha salarial ha sido calculada con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}} \times 100$$

El estudio de las posibles brechas salariales de género se ha realizado de manera independiente para cada categoría y a partir de retribuciones efectivas.

El valor de referencia para la estimación de las posibles brechas salariales es el salario medio de los hombres. La interpretación de los resultados atiende a las siguientes consideraciones:

- Un resultado positivo indica que el salario de los hombres es mayor
- Un resultado 0 indica que los salarios son iguales para mujeres y hombres
- Un resultado negativo indica que el salario es superior para las mujeres

En este caso, hay que tener en cuenta que la fórmula utilizada mide el salario femenino en relación al masculino, y siempre en esta dirección. Por lo que, mientras que un resultado positivo indica que el salario de los hombres es mayor, es decir, que existe una brecha en detrimento de las mujeres, un valor negativo no expresa exactamente lo contrario. Si se pretendiese realizar un análisis de la brecha salarial en favor de las mujeres, tendríamos que invertir la fórmula, tomando como referencia el salario de éstas.



Los cálculos relativos (%) han incorporado el enfoque también desde el análisis de medias y medianas, en armonía con lo recomendado por el INE para la consideración de estos datos³².

En la lectura de las estadísticas contenidas en este informe han de tenerse en cuenta algunas consideraciones relevantes.

- El año 2020 ha sido un año en que se han producido múltiples incapacidades temporales por la influencia de la situación sanitaria. Esto puede generar un efecto distorsionador en los datos relativos a las retribuciones efectivamente percibidas.
- Existen múltiples situaciones administrativas particulares que también influyen en las retribuciones percibidas por distintas personas, como pueden ser jubilaciones parciales por las que solo se percibe una parte de la retribución a través de la UC o el reconocimiento de servicios previos o trienios en distintas categorías o administraciones, entre otras.
- Existen múltiples categorías integradas por cohortes muy pequeñas, de menos de 5 personas o como máximo de 10, lo que puede distorsionar o no ser representativo dentro una consideración del total del colectivo y genérica de la plantilla.

En las categorías en las que no hay presencia de mujeres u hombres, no se pueden contrastar las retribuciones por la ausencia de representantes uno de los dos sexos en la misma.

Asimismo, al analizar la composición por sexos de la plantilla se ha tomado como referencia la consideración de presencia o composición equilibrada recogida en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que indica: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Por último, en virtud de los artículos 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 3.i) de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, este documento se ha redactado haciendo uso de un lenguaje no sexista. Así, dado que las categorías laborales vienen predefinidas y expresadas en masculino en las distintas normativas, en aquellos casos en que ha sido posible y necesario se ha añadido su expresión en femenino para nombrar a todas las personas que las integran.

³² Tal como también realiza el informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*, pp. 15-16, siguiendo las orientaciones del INE, pero concentrándose en el salario medio, debido a la disponibilidad de datos homogéneos en esta variable.

4.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

PDI funcionario

El PDI funcionario se clasifica en torno a las figuras de catedrático/a de universidad, profesorado titular de universidad, catedrático/a de escuela universitaria, profesorado titular de escuela universitaria y profesorado numerario de E.O. Náutica.

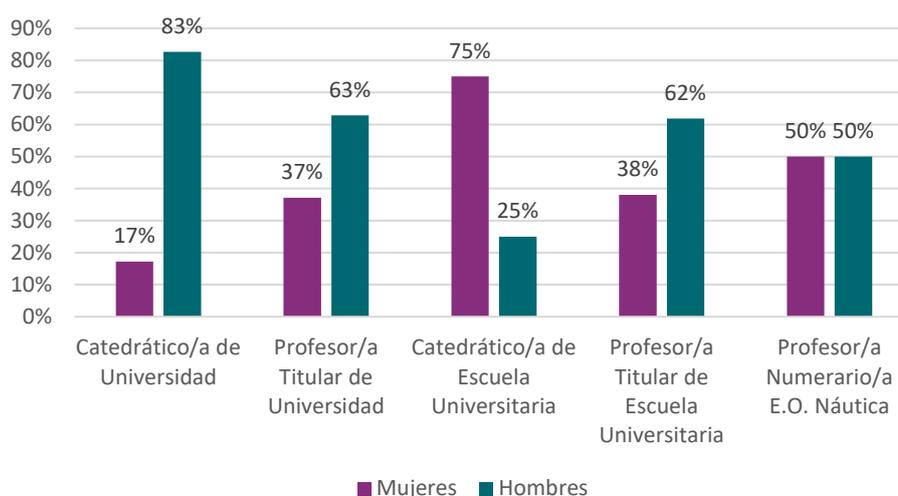
El grueso de la plantilla (95% del total) se concentra en torno a las figuras de catedrático/a de universidad y profesor/a titular de universidad, con 168 (17% mujeres) y 318 integrantes (37% mujeres) respectivamente. En el resto de las categorías, se cuenta con 4 integrantes (75% mujeres) para el caso de catedráticos/as de escuela universitaria, 2 (50%) en la categoría de profesor/a numerario/a de E.O. de Náutica y 21 (38% mujeres) en el caso del profesorado titular de escuela universitaria.

Tabla 31. Comparativa de PDI funcionario según categoría y sexo, 2020

Código	Categoría	♀	♂	TOTAL
CU	Catedrático/a de Universidad	29	139	168
TU	Profesor/a Titular de Universidad	118	200	318
CE	Catedrático/a de Escuela Universitaria	3	1	4
TE	Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	8	13	21
EX	Profesor/a Numerario/a E.O. Náutica	1	1	2
Total		159	354	513

Fuente: Gerencia

Gráfico 4. Composición de la plantilla de PDI funcionario por subgrupo y sexo, 2020



Fuente: Gerencia

La comparación por sexos evidencia que los hombres tienen una representación mayor en las categorías del PDI funcionario con una proporción que muestra asimetrías descendentes según se baja

en el cuerpo o escala de mayor a menor, Catedrático/a de Universidad, Profesorado Titular de Universidad y Profesorado Titular de Escuela Universitaria. El único caso en el que hay más mujeres es en la categoría de Catedrático/a de Escuela Universitaria, categoría que tiene una presencia en la plantilla de PDI de la Universidad de Cantabria meramente testimonial puesto que se encuentra en extinción.

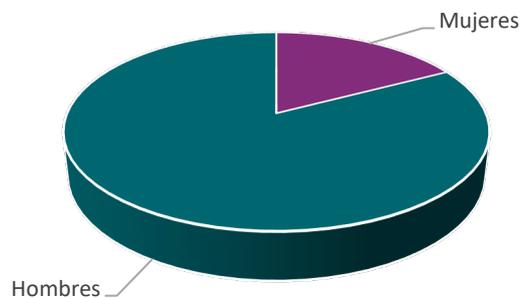
En este colectivo se observa que la influencia del factor grupo de edad afecta a esta distribución, correspondiendo los niveles más altos y más masculinizados a las franjas de edad más elevadas.

Dada esta composición del PDI funcionario, integrado en su mayoría por catedráticos y catedráticas y el profesorado titular de universidad, la valoración de las posibles brechas salariales de género expresado a continuación se centrará en estas dos categorías.

Catedráticos/as de Universidad

El cuerpo de catedráticos/as de universidad está integrado por un total de 168 personas, de las cuales solo el 17% son mujeres. Además, las mujeres acceden a la cátedra de manera más tardía que los hombres. Tal y como se recoge en la tabla 32 y en el gráfico 6, las mujeres acceden a la cátedra a partir de los 51-55 años, mientras que los hombres son catedráticos desde edades más tempranas. Un 8% del total lo fueron a partir de los 41-45 años.

Gráfico 5. Composición por sexos de la categoría catedrático/a de universidad, 2020



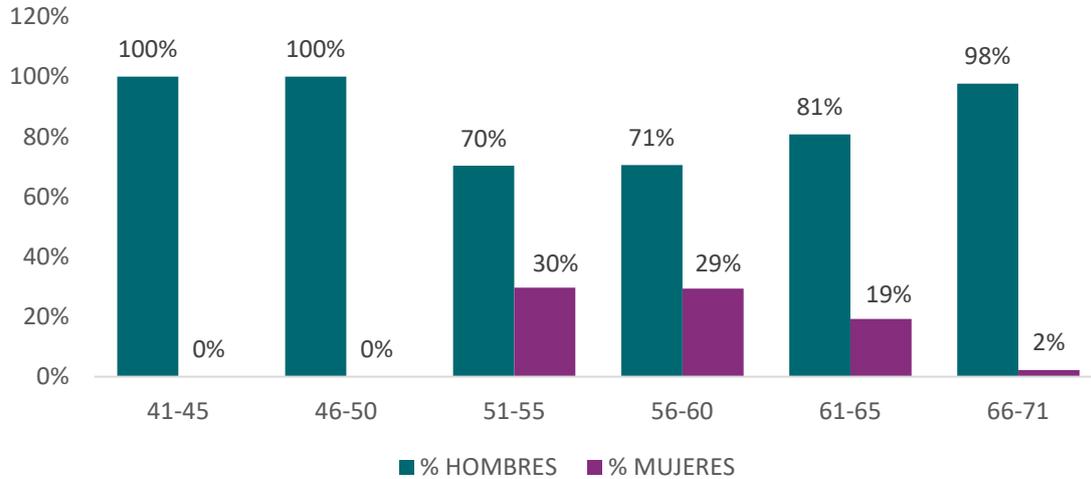
Fuente: Gerencia

Tabla 32. Comparativa de la categoría de catedrático/a de universidad según rangos de edad y sexo, 2020

Rango de edad	♀	♂	TOTAL
41-45	0	3	3
46-50	0	8	8
51-55	8	19	27
56-60	10	24	34
61-65	10	42	52
66-71	1	43	44

Fuente: Gerencia

Gráfico 6. Catedráticos/as de Universidad según rango de edad y sexo, 2020



Fuente: Gerencia

Con esta composición por sexos de la categoría, la situación salarial de hombres y mujeres consta de las siguientes características que se detallan a continuación.

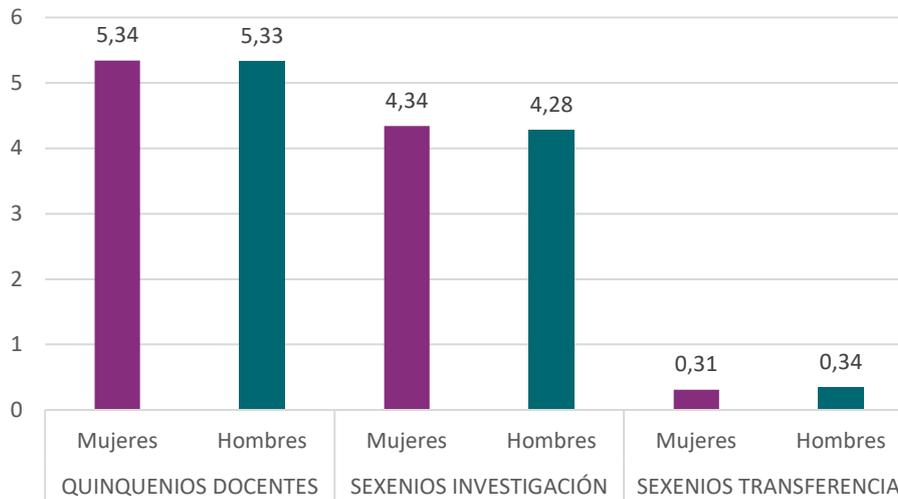
El **salario base** de catedráticos y catedráticas no presenta diferencias apreciables, con un valor cercano al cero (0,27%). No obstante, esta pequeña diferencia, tal y como se ha introducido en la metodología, está condicionada por la incorporación de las pagas extras al salario base, las cuales integran un componente de antigüedad.

Una situación distinta se observa cuando se analizan los **trienios y su retribución asociada del PDI funcionario**. En este caso, la brecha salarial de género es significativa, alcanzando un valor medio de un 15,07% y ascendiendo hasta el 18,18%, si se toman como referencia las medianas de las retribuciones de catedráticos y catedráticas. Esto significa que los catedráticos acumulan mayor antigüedad con 11,34 trienios de media frente a los 10 de las catedráticas y, por tanto, perciben una retribución mayor a través del complemento basado en los trienios.

Esta misma situación se produce, en términos generales, en lo que respecta a los complementos retribuidos con periodicidad mensual como son el **complemento de destino**, el **complemento específico** (integrado por el **componente general**, los **méritos docentes** y la **productividad investigadora/sexenios**), el **complemento de productividad, transferencia e innovación** y el **complemento autonómico**, establecido, a su vez, en función de los tramos docentes e investigadores reconocidos.

En esta categoría, las catedráticas cuentan con un número medio de méritos docentes y sexenios de investigación ligeramente superiores a los catedráticos, mientras son ligeramente inferiores en el caso de los sexenios de transferencia.

Gráfico 7. Comparativa de méritos reconocidos por organismos estatales para la categoría de catedráticos y catedráticas de universidad, 2020



Fuente: Gerencia

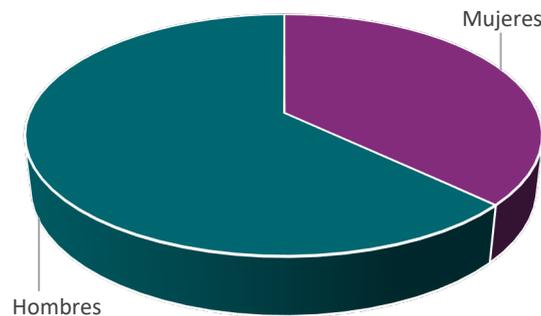
En este caso, la brecha salarial más significativa se produce en el **complemento asociado a la productividad, transferencia e innovación**, donde representa un valor medio de 18,99%. En los demás complementos pagados con periodicidad mensual las diferencias entre las retribuciones masculinas y femeninas se encuentran todas por debajo del 10%, alcanzando un valor del 7,68% la brecha más alta, asociada a los **méritos docentes** y la más baja de -0,47%, vinculada al **complemento autónomo**.

Por último, los **complementos de pago único** corresponden a la **participación en proyectos y en títulos propios o cursos**. En este caso, ambos complementos muestran unas brechas muy elevadas favorables a los hombres. En concreto, los complementos derivados de la participación en proyectos presentan una brecha salarial de género de un 68,51% y de un 74,49% en el caso de la participación en títulos propios y cursos. En cualquier caso, si bien son muchos más catedráticos que catedráticas los que integran esta categoría y participan en cada una de estas actividades, es importante considerar que esta situación se encuentra condicionada por las características particulares del proyecto en que se participe o por las horas de docencia efectivamente impartidas.

Profesorado Titular de Universidad

El Profesorado Titular de Universidad representa el colectivo más numeroso dentro del PDI funcionario. Está integrado por 318 personas, de las cuales el 37% son mujeres.

Gráfico 8. Composición por sexos de la categoría profesor/a titular de universidad, 2020



Fuente: Gerencia

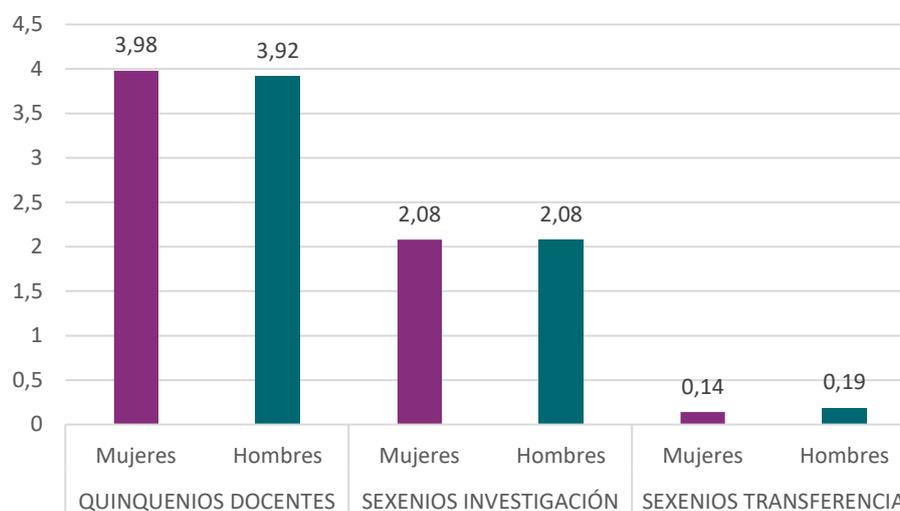
Al igual que ocurría en la categoría anterior, no se producen diferencias significativas en el **salario base** de profesoras y profesores titulares (1,43%). En este caso, es importante considerar que este componente del salario está influenciado por la antigüedad, ya que el salario base está compuesto por el sueldo asignado según la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado más las pagas extraordinarias, que suponen la suma de una mensualidad del salario base y la antigüedad (trienios).

En el caso de los **trienios**, las profesoras titulares de universidad tienen reconocidos una media de 7,81 y los profesores de 8,22. En términos salariales se observa una ligera diferencia favorable a las mujeres (-1,09%), la cual responde a que en esta categoría hay hombres que, aunque tienen trienios reconocidos, no los están percibiendo en este momento por distintas situaciones particulares (por ejemplo, comisiones de servicios). Si se toma como referencia la mediana, esta diferencia casi desaparece (0,35%).

Considerando los complementos retribuidos con periodicidad mensual que se concretan en el **de destino**, el **complemento específico** (integrado por el **componente general**, los **méritos docentes** y la **productividad investigadora**), el **complemento de productividad, transferencia e innovación** y el **complemento autonómico**, se producen diferencias muy pequeñas y favorables a las mujeres, salvo en el caso del complemento de productividad, transferencia e innovación.

Tal y como se observa en el gráfico 9, en cuanto a los méritos reconocidos la situación es bastante similar entre mujeres y hombres, con ligeras variaciones a favor de las mujeres en el caso de los quinquenios de docencia y de los hombres en los sexenios de transferencia.

Gráfico 9. Comparativa de méritos reconocidos por organismos estatales para la categoría de profesores y profesoras titulares de universidad, 2020



Por tanto, todas las brechas identificadas en este apartado, excepto la referida a los sexenios de transferencia, son de signo negativo y presentan valores inferiores al 3% (salvo en el caso de los sexenios de investigación que asciende hasta un -6,43%) y todas ellas se anulan cuando se toman como referencia las medianas de las retribuciones. Es en los sexenios de transferencia donde la brecha salarial existente es muy significativa, alcanzando un valor de un 34,83%.

En el **complemento específico por cargo académico** se produce una situación similar a la de las cátedras universitarias, una brecha media de un -13,47%, lo cual es coherente con la mayor participación masculina en este tipo de actividad.

En lo que respecta a los **complementos de pago único** derivados de la **participación en proyectos y títulos propios o cursos**, en el primer caso existe una brecha de un 13,55% favorable a los hombres y, en el segundo, de un -81,91% favorable a las mujeres. Nuevamente en este caso, esta situación queda afectada por la participación de uno y otro sexo en el desarrollo de cada una de las actividades, así como de las características particulares de la propia participación en cada proyecto o título propio.

PDI laboral

El PDI laboral está compuesto por tres grandes categorías, el PDI laboral a tiempo parcial, el PDI laboral a tiempo completo y Otros cuyas figuras e integrantes se recogen en la tabla 33.

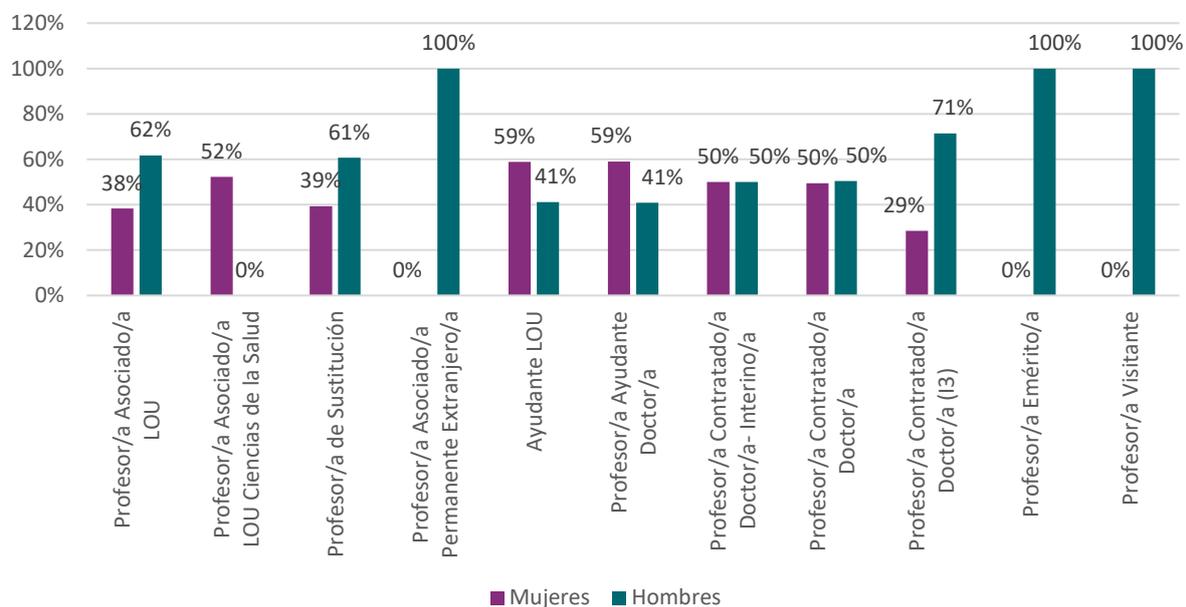
Tabla 33. Comparativa de PDI laboral según categoría y sexo, 2020

	Código	Categoría	♀	♂	TOTAL
TIEMPO PARCIAL	A3 – PRL	Profesor/a Asociado/a LOU	128	206	334
	A3 – CIL	Profesor/a Asociado/a LOU Ciencias de la Salud	79	72	151
	SU	Profesor/a de Sustitución	11	17	28

TIEMPO COMPLETO	AP	Profesor/a Asociado/a Permanente Extranjero/a	0	1	1
	AO	Ayudante LOU	10	7	17
	PO - AY2	Profesor/a Ayudante Doctor/a	52	36	88
	CD – INT	Profesor/a Contratado/a Doctor/a- Interino/a	14	14	28
	CD	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	52	53	105
	I3	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (I3)	2	5	7
OTROS	EM	Profesor/a Emérito/a	0	9	9
	VI	Profesor/a Visitante	0	2	2

Fuente: Gerencia

Gráfico 10. Composición de la plantilla de PDI laboral por categoría y sexo



Fuente: Gerencia

El análisis de los datos correspondientes a este grupo integra una mayor diversidad de situaciones que en el PDI funcionario, pues además de contar con un número mayor de categorías, también existen importantes diferencias entre ellas. Así, existen algunas categorías como la de profesorado asociado permanente extranjero, la de profesorado emérito y la de profesorado visitante que cuentan con un número muy reducido de integrantes, siendo todos ellos de un mismo sexo, masculino.

En las demás categorías se cuenta con representación de ambos sexos, la mayoría con una composición equilibrada (dentro del intervalo 60%-40%) en particular en las categorías que tienen mayor dedicación y permanencia en la UC: Ayudante Doctor/a y Contratado/a Doctor/a en cualquiera de sus modalidades.

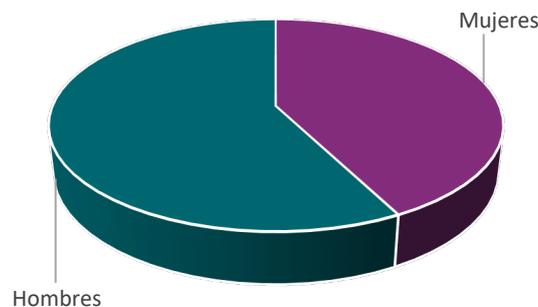
PDI a tiempo parcial

El colectivo del PDI a tiempo parcial está compuesto por el profesorado asociado LOU, el profesorado asociado LOU ciencias de la salud, el profesorado de sustitución y el profesorado asociado permanente extranjero, excluido este último de este análisis.

Dentro de esta categoría, las figuras con un mayor número de integrantes son el profesorado asociado LOU, que aglutina al 65% del personal de este colectivo, y el profesorado asociado LOU ciencias de la salud, que supone un 29% del total.

El PDI a tiempo parcial representa el colectivo más numeroso dentro del PDI laboral (el 67% del total). Está integrado por 514 personas, de las cuales el 42% son mujeres.

Gráfico 11. Composición por sexos del PDI laboral a tiempo parcial, 2020



Fuente: Gerencia

El **salario base** presenta unas diferencias muy poco significativas en casi todas las categorías. Así, las dos figuras mayoritarias en este colectivo, el profesorado asociado LOU y el profesorado asociado LOU ciencias de la salud, presentan en ambos casos diferencias inferiores al 5%.

La mayor brecha identificada en esta categoría se produce en la figura del profesorado de sustitución con un valor de -10,27%, diferencia que se anula si se toman como referencia las medianas (0,05%). Tal y como se ha comentado con anterioridad, las diferencias existentes en el salario base se deben a la afectación del componente de antigüedad integrado en el mismo.

En lo que respecta a las retribuciones percibidas por los **trienios**, dadas las especificidades de las categorías integrantes en este colectivo, no hay datos para la mayoría de los casos. Bien porque algunas figuras perciben este complemento a través de sus nóminas principales que no proceden de la UC (como el profesorado asociado LOU ciencias de la salud), o bien por la temporalidad que caracteriza estos contratos (como el profesorado de sustitución), entre otras posibles situaciones, únicamente se puede proceder al análisis de la brecha en la categoría de profesorado asociado LOU. En este caso, la diferencia entre las retribuciones medias masculinas y femeninas es muy apreciable, alcanzando un valor del 31,02%.

Los complementos pagados con periodicidad mensual integrados por el **complemento específico referido a méritos docentes**, el **complemento específico por productividad investigadora/sexenios**, el **complemento de productividad**, **transferencia a innovación** y el **complemento autonómico**, no pueden ser solicitados por el PDI laboral a tiempo parcial.

Para finalizar el análisis de esta categoría se valora la situación relacionada con los **complementos de pago único por participación en proyectos y títulos propios o curso**. En el caso del PDI laboral a tiempo parcial no existe ninguna figura que presente valores para los dos sexos acerca de la participación en proyectos, por lo que no se puede proceder al cálculo de la brecha, tal como se indicó en la metodología.

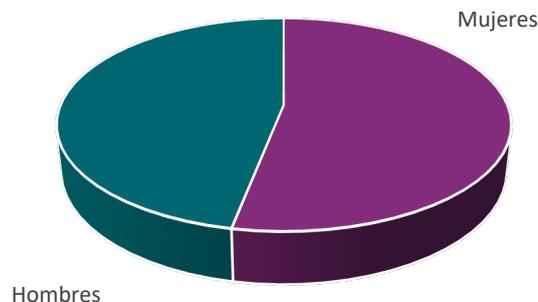
En lo que respecta a la participación en títulos propios y cursos, se dispone de datos para el profesorado asociado LOU, para el profesorado LOU ciencias de la salud y para el profesorado de sustitución. En el primer caso, la brecha presenta un valor de un 4,70%, por lo que las diferencias no son muy significativas. No ocurre lo mismo en los dos siguientes, donde se identifican unas brechas de un -3.000,92% y un -344,77%, respectivamente. No obstante, estas diferencias están determinadas por la participación en proyectos y cursos concretos y proceden de una diferencia entre componentes retributivos muy pequeños. Conviene igualmente recordar aquí la en la interpretación de “microdatos” que ya se ha indicado en el apartado de metodología.

PDI a tiempo completo

El colectivo de PDI a tiempo completo está integrado por ayudantes LOU, el profesorado ayudante doctor, el profesorado contratado doctor Interino, el profesorado contratado doctor y el profesorado contratado doctor (13). Dentro de este colectivo, las figuras con un mayor número de integrantes son el profesorado contratado doctor que aglutina al 43% de la plantilla y el profesorado ayudante doctor, que supone otro 36%.

La composición por sexos de todas las categorías aquí incluidas se encuentra equilibrada, dentro de las proporciones 60%-40%.

Gráfico 12. Composición por sexos del PDI laboral a tiempo completo, 2020



Fuente: Gerencia



El salario base de este colectivo no presenta diferencias apreciables. Todas ellas se sitúan por debajo el 3% y en el caso de la mediana se aproximan a 0%.

En el caso de los **trienios**, la situación es bastante diferente puesto que, dependiendo de la categoría, se producen brechas significativas en ambos sentidos, tanto en el cálculo a través de las medias de las retribuciones como de las medianas.

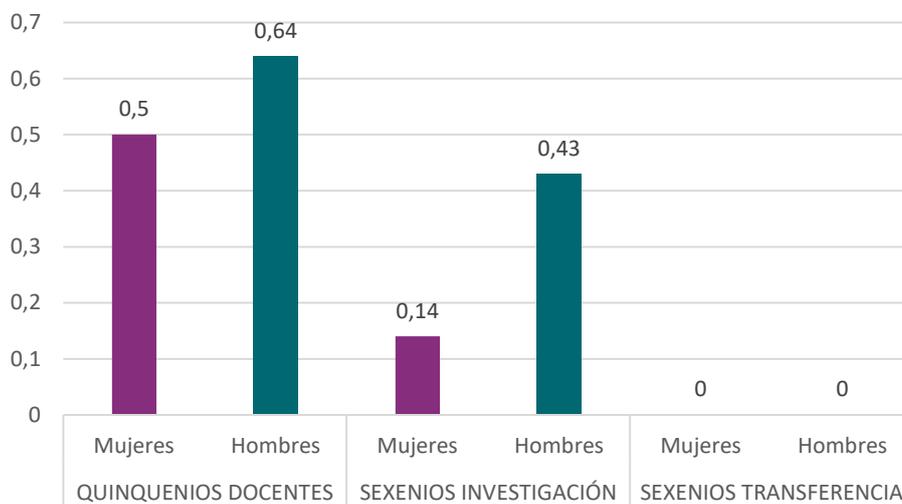
Así, el valor más elevado se encuentra en el profesorado contratado doctor (I3) con una brecha de un -68,38%, que asciende hasta el -157,14% si se toman como referencia las medianas de las retribuciones. En este caso, las mujeres cuentan con una media de 4,50 trienios reconocidos y los hombres de 3,60. La siguiente brecha más relevante vuelve a ser favorable a las mujeres y se produce en la categoría de profesorado contratado doctor Interino (-29,31%), en el que ellas cuentan con una media de 3,86 trienios reconocidos y ellos 3,29. Los siguientes valores más altos invierten el sentido e identifican brechas favorables a los hombres, donde el valor más alto se produce en la figura de ayudante LOU con una brecha de 18,34% (1,80 trienios reconocidos las mujeres y 1,86 los hombres). Se debe tener en cuenta que en los tres casos referidos se trata de categorías con un número muy reducido de integrantes, por lo que los resultados pueden estar afectados por situaciones particulares con valores extremos.

Si se analizan las categorías más representativas de esta categoría por su número de integrantes, los valores de las brechas se reducen, pero siguen siendo significativas. Para el profesorado ayudante doctor el valor de la brecha es de un 10,98%. En este caso, las mujeres cuentan con un número medio de trienios reconocidos (1,92) inferior al de los hombres (2,11). Para el profesorado contratado doctor es favorable a las mujeres, alcanzando un valor de -7,14% (con una media de 5,15 trienios las mujeres y 5,22 los hombres). Esta situación se ve influenciada por los diferentes ritmos de progresión en la carrera académica de mujeres y hombres.

Además de los trienios, este colectivo percibe otros complementos retribuidos con periodicidad mensual. Se trata del **complemento específico por méritos docentes**, del **complemento específico por productividad investigadora (sexenios)**, del **complemento de productividad, transferencia e innovación** y del **complemento autonómico**. Los complementos por méritos docentes, por productividad investigadora (sexenios) y por productividad, transferencia a innovación, solo pueden ser solicitados por el profesorado contratado doctor en cualquiera de sus tres modalidades. El complemento autonómico también es aplicable a ayudantes LOU y al profesorado ayudante doctor.

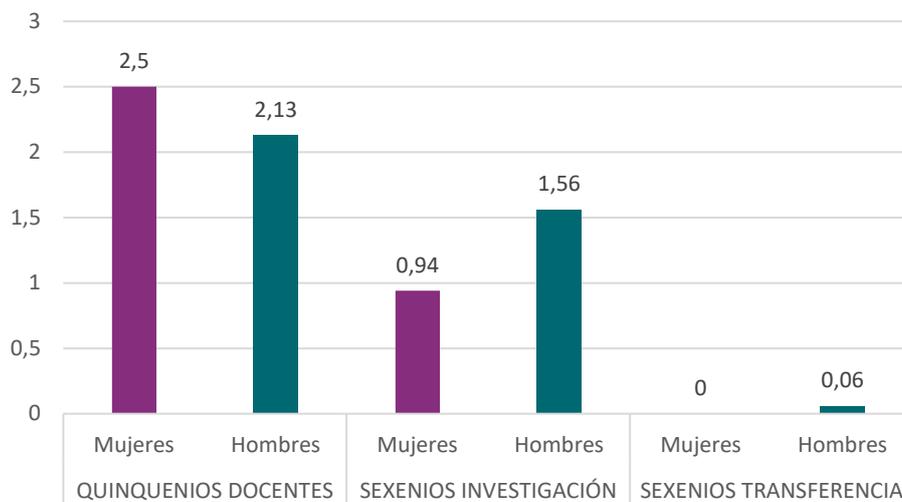
La media de méritos reconocidos a profesoras y profesores con relación a los méritos docentes, investigadores y de transferencia se recoge en los gráficos siguientes.

Gráfico 13. Comparativa de méritos reconocidos por organismos estatales para el profesorado contratado doctor interino, 2020



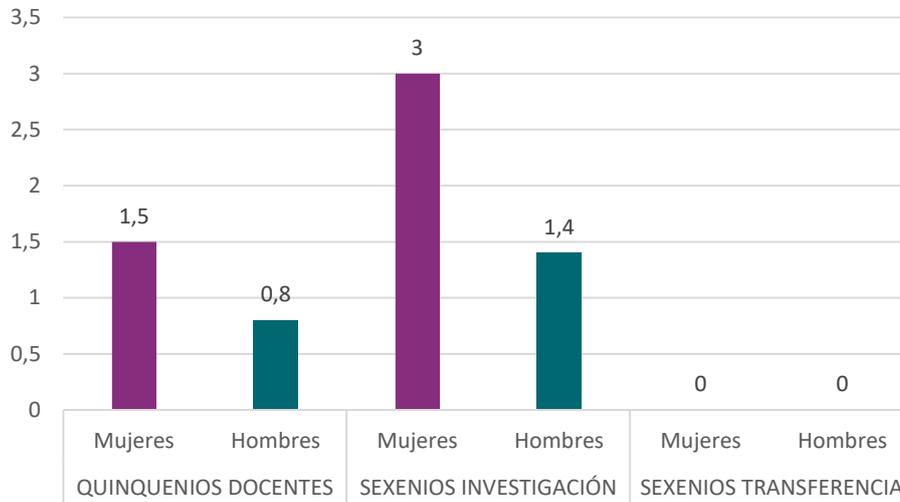
Fuente: Gerencia

Gráfico 14. Comparativa de méritos reconocidos por organismos estatales para el profesorado contratado doctor, 2020



Fuente: Gerencia

Gráfico 15. Comparativa de méritos reconocidos por organismos estatales para el profesorado contratado doctor (I3), 2020



Fuente: Gerencia

En términos generales, se puede observar que las mujeres tienen reconocidos más **quinquenios docentes** y los hombres más sexenios de investigación y transferencia, con particularidades para cada categoría. De todas formas, las diferencias retributivas por sexos son apreciables en todos los casos.

De este modo, en lo que respecta al complemento específico asociado a méritos docentes, la brecha salarial más importante se produce en la figura de profesorado contratado doctor (I3), con un valor de -87,50% para la que las mujeres cuentan con una media de 1,50 quinquenios docentes frente a los 0,80 de los hombres (se trata de una categoría integrada por siete personas, por lo que se puede estar afectada por situaciones particulares con valores extremos). La misma situación, aunque con una brecha mucho menos intensa, se produce en el caso de la figura del profesorado contratado doctor, donde las profesoras cuentan con una media de 2,50 quinquenios docentes y los profesores con 2,13. En este caso, la brecha asciende a un -16,41%, favorable a las primeras.

En una situación opuesta se encuentra el profesorado contratado doctor interino en el que se produce una brecha de 22,04% resultado de que, de media, las mujeres acumulan 0,50 quinquenios docentes y los hombres 0,64.

En la parte del complemento específico vinculada a **la productividad investigadora**, son los hombres los que acumulan un mayor número de sexenios, lo que, en términos generales, se refleja en la existencia de unas brechas significativas favorables a éstos. No obstante, la brecha más importante se produce en el sentido contrario y nuevamente en la figura del Profesorado Contratado Doctor (I3), en el que ellas acumulan una media de 3 sexenios y ellos 1,40. En este caso, la brecha salarial vuelve a ser muy elevada, alcanzando un valor de -78,57%.

En las otras dos figuras con derecho a percibir este complemento, el profesorado contratado doctor interino (con 0,14 sexenios las mujeres y 0,43 los hombres) y el profesorado contratado doctor (con

una media de 0,94 sexenios las mujeres y 1,56 los hombres), las brechas alcanzan un 59,83% y un 42,56%, respectivamente.

En lo que respecta al **complemento de productividad, transferencia e innovación**, solo se dispone del valor medio para los hombres en la figura de profesorado contratado doctor (0,06 sexenios), por lo que no es posible establecer el cálculo de la brecha, más allá de que ninguna mujer en este colectivo ha obtenido ningún sexenio de esa categoría.

Por su parte, el **complemento autonómico** percibido por ayudantes LOU, profesorado ayudante y profesorado contratado doctor en todas sus modalidades, presenta una brecha favorable a los hombres en todas las categorías, salvo en el profesorado contratado doctor (I3) donde, además, se produce la brecha más alta para este colectivo, alcanzando un valor de -28,80% (tomando la mediana como referencia se reduce hasta el -8,08%). El siguiente valor más elevado se encuentra en los y las ayudantes LOU, con una brecha del 20,13%, aunque si se toma como referencia la mediana este valor disminuye hasta el 2,35%. A continuación, las brechas del profesorado ayudante y contratado doctor, también el interino, se sitúan en un intervalo entre el 8,00% y el 10,50%, todas ellas favorables a los hombres.

El **complemento específico por cargo académico** lo perciben todas las categorías salvo el profesorado contratado doctor (I3) y ayudantes LOU. En el caso de las otras categorías, todas ellas presentan brechas favorables a las mujeres, pues son estas quienes están ocupando estos cargos de manera mayoritaria, aunque dentro del margen para considerar que se produce una composición equilibrada por sexos (60%-40%). La brecha más importante se produce en la figura del Profesorado Ayudante Doctor con un -78,83%, a continuación, en el Profesorado Contratado Doctor Interino, la brecha es de un -47,65%, por último, en el Profesorado Contratado Doctor, la brecha presenta un valor de -13,80%. En este caso, sería importante complementar el análisis con el tipo de dedicación y cargo que desempeñan mujeres y hombres para una interpretación más completa.

Por último, se analizan las posibles brechas a través de las retribuciones percibidas por **complementos de pago único por participación en proyectos y en títulos propios u otros cursos**. En el primero de los casos, con relación a la **participación en proyectos** se dispone de datos para ambos sexos en las figuras de ayudante LOU, profesorado ayudante y contratado doctor. En el primero de los casos se produce una brecha muy elevada, alcanzando un valor de un 96%. Una cifra cercana se obtiene para el profesorado contratado doctor, con una brecha del 82,27%. En contraposición, en el caso del profesorado ayudante doctor el sentido de la brecha se invierte representando un -20,87%, favorable en este caso a las mujeres. En lo que respecta a **participación en títulos propios u otros cursos**, se cuenta con datos para las figuras de profesorado ayudante y contratado doctor, también el interino. La brecha más significativa se produce en el profesorado ayudante doctor con un -144,77%. Mucho más moderadas, aunque igualmente a tener en consideración, son las brechas que se producen en el profesorado contratado doctor interino, con un -18,60%, y de un 6,61% en el caso del profesorado contratado doctor. Nuevamente, estos datos quedan condicionados, no solo por la participación diferenciada por sexos en cada una de las anteriores actividades, sino también por la intensidad de participación y características particulares de cada proyecto o título propio.

4.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

PAS funcionario

El análisis de este colectivo el análisis de basa en categorías de puestos tipo de acuerdo con el complemento específico que percibe cada uno de ellos (ver clasificación incluida en apartado 3.3).

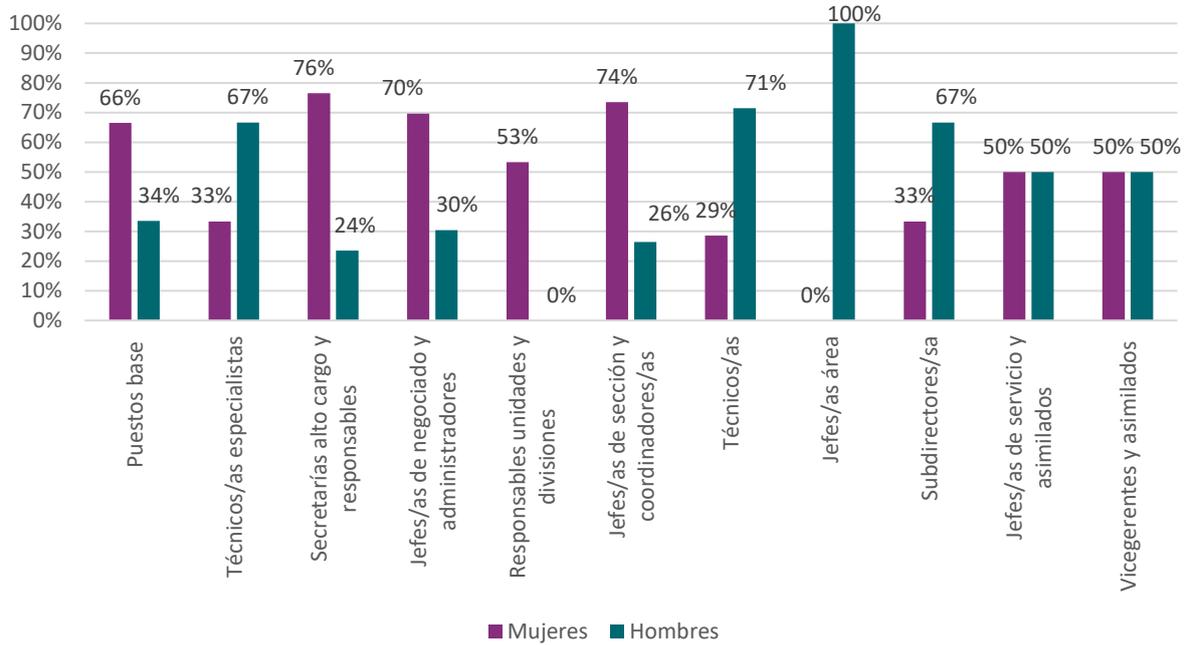
El colectivo del PAS está integrado en su mayoría por mujeres (66%), aunque la composición por sexos varía por categoría y subgrupo.

Tabla 34. Comparativa de PAS funcionario según categoría y sexo, 2020

Código	Categoría	♀	♂	TOTAL
E01.10	Puestos base	117	59	176
E02.10	Técnicos/as especialistas	4	8	12
E02.20	Secretarías alto cargo y responsables	39	12	51
E02.30	Jefes/as de negociado y administradores	71	31	102
E03.10	Responsables unidades y divisiones	8	7	15
E03.20	Jefes/as de sección y coordinadores/as	25	9	34
E03.30	Técnicos/as	2	5	7
E04.10	Jefes/as área	0	3	3
E04.20	Subdirectores/sa	1	2	3
E04.30	Jefes/as de servicio y asimilados	4	4	8
E05.10	Vicegerentes y asimilados	3	3	6
Total		274	143	417

Fuente: Gerencia

Gráfico 16. Composición de la plantilla de PAS funcionario por categoría y sexo, 2020



Fuente: Gerencia

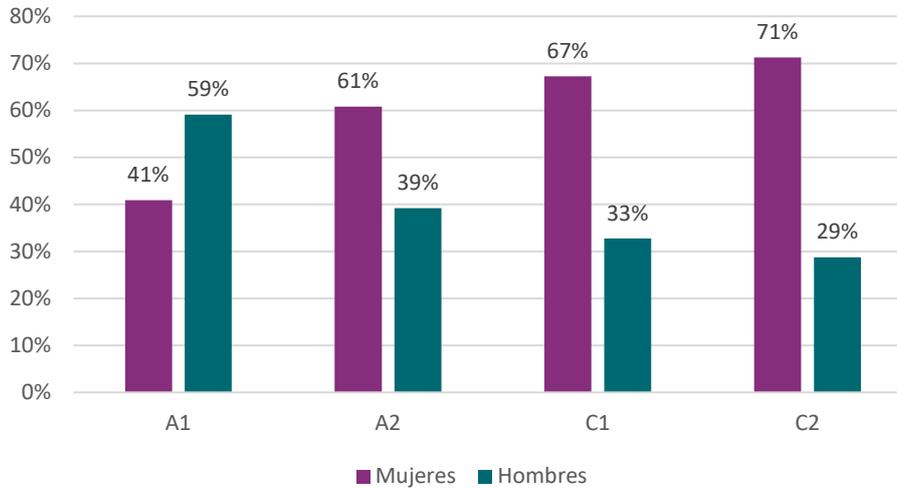
Así, por categorías, éstas representan más de un 70% en las secretarías de alto cargo y responsables, así como en las jefaturas de sección y coordinadores/as. En cambio, suponen menos de un 35% en las categorías de personal técnico especialista, técnicos/as y subdirecciones. Se observa una composición paritaria, en las jefaturas de servicio y asimilados, vicegerentes y asimilados, y en los responsables de unidades y divisiones.

Tabla 35. Comparativa de PAS funcionario según subgrupo y sexo

Subgrupo	♀	♂	TOTAL
A1	9	13	22
A2	45	29	74
C1	148	72	220
C2	72	29	101
TOTAL	274	143	417

Fuente: Gerencia

Gráfico 17. Composición de la plantilla PAS funcionario por subgrupo y sexo



Fuente: Gerencia

En cuanto a los subgrupos existentes, las mujeres suponen la mayoría de la plantilla (superando en el grupo C2 el 70%) salvo en el caso del subgrupo A1 (41%).

Respecto a la edad de la plantilla, la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las franjas de edad, destacando que casi el 40% de las trabajadoras tiene entre 52 y 59 años. Por su parte, la presencia de hombres en las franjas de edad 28-31 años, 32-35 años y 64-67 años es muy pequeña. También es reseñable que, en las franjas de edad más jóvenes (de los 28 a los 39 años) la presencia de mujeres es más del doble que la de los hombres.

Con esta composición por sexos de la plantilla de PAS funcionario, la situación salarial de mujeres y hombres contiene las características que se detallan a continuación³³.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que el salario base anual, está compuesto por el salario base asignado en función de la pertenencia a los subgrupos A1, A2, C1 o C2 más las pagas extraordinarias. Estas últimas están compuestas por una mensualidad del sueldo y los trienios, por lo que el salario base incorpora un elemento de antigüedad. El patrón en este sentido es el mismo que el observado en las categorías de PDI.

En términos generales, las brechas existentes en el análisis por categorías del **salario base** son muy pequeñas y están influenciadas por el factor antigüedad de las trabajadoras y trabajadores que integran este colectivo. Así, en su mayoría, las brechas identificadas se encuentran por debajo del 5% y en todos los casos, salvo en el de las Jefaturas de sección y coordinadores/as (2,86%), son favorables a las mujeres. Existe otra situación con la brecha más elevada, en la categoría de Subdirectoras y

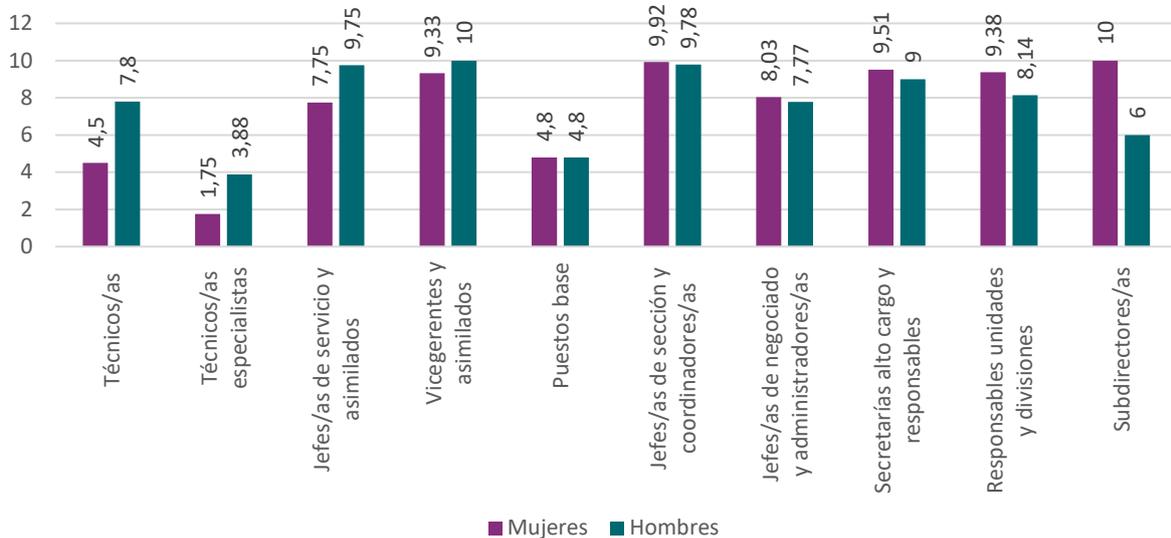
³³ En las Jefaturas de área no hay mujeres, por lo que no se puede proceder al contraste de los salarios de cada sexo.

Subdirectores en la que la brecha alcanza un valor del -11,06%, en cualquier caso, hay que tener en cuenta que se trata de una categoría integrada únicamente por tres personas.

Si se analiza la brecha por subgrupo (A1, A2, C1 y C2), las brechas son inferiores al 5% si se toman las medias de las retribuciones de mujeres y hombres como referencia e inferiores al 2% se contrastan las medianas.

Analizando los **trienios** de manera individualizada se identifican varias brechas significativas, en su mayor parte, coherentes con la proporción de mujeres y hombres en cada categoría, así como con el número de medio de trienios obtenidos por cada uno de ellos.

Gráfico 18. Nº medio de trienios del PAS funcionario por sexos, 2020



Fuente: Gerencia

Nota: la representación de los datos se ha ordenado de mayor a menor diferencia en el número medio de trienios de hombres y mujeres (n° medio trienios hombres - n° medio trienios mujeres)

La brecha más elevada se produce en la categoría de personal técnico especialista (E02.10), con una brecha salarial de género del 51,50%. Se trata de una categoría en la que los hombres suponen el 67% y cuentan con un número medio de trienios superior al de las mujeres.

Los siguientes valores más elevados, entre el 20% y el 30%, se producen en las categorías de jefatura de servicio y asimilados, equilibrada en su composición por sexos, con un número medio de trienios de los hombres superior al de las mujeres y en la que se identifica una brecha del 31,41% y en la de técnicos/as con una brecha del 26,55%, siendo una categoría en la que los hombres suponen el 71% del total y cuentan con una media de trienios superior a la de las mujeres.

En el intervalo 10%-30% (en sentido positivo o negativo) se encuentran las categorías de técnicos/as y de responsables unidades y divisiones. La primera de ellas presenta una brecha salarial de género del 26,55% (que asciende hasta el 40,69% si se consideran las medianas de las retribuciones de mujeres y

hombres), categoría en la que los hombres representan más del 70% del total de integrantes y se presenta la mayor diferencia entre el número medio de trienios de hombres y mujeres. Y la segunda, con una brecha de -17,56%, esto es, favorable a las mujeres, se produce en una categoría bastante equilibrada en su composición por sexos y en la que las mujeres cuentan de media con más trienios que los hombres. Los puestos base, por su parte, presentan una brecha de 6,62%.

El resto de brechas identificadas se encuentran todas por debajo del 5%, como es el caso de las jefaturas de negociado y administradores/as (3,68%), jefaturas de sección y coordinadores/as (3,44%) y las secretarías de alto cargo y responsables (1,00%), todas ellas integradas por mujeres de manera mayoritaria y con un número medio superior de trienios por parte de las mujeres que de los hombres.

En lo que respecta a los complementos, el PAS funcionario dispone de un complemento específico de destino, un componente general del complemento específico, un complemento específico por dedicación horaria y un complemento de productividad. Asimismo, también puede percibir pagos únicos por participación en proyectos y títulos propios y otros cursos.

El complemento de destino se percibe en función de los niveles que se encuentran entre el 14 y el 30. Tomando como referencia las categorías, solo en un caso se identifica una brecha superior al 5%, siendo la mayor parte de ellas inferiores al 2%. El único caso en que se identifica una brecha superior al 5% se produce en las jefaturas de sección y coordinadores/as, con un valor del 6,07% que desaparece por completo si se analizan las medianas.

Por subgrupos, en los niveles más altos A1 y A2 se observan unas brechas muy reducidas en ambos casos, con un 1,81% y 5,23%, respectivamente. En los niveles C1 y C2 las brechas son inferiores al 3% en ambos casos, presentando un valor de -2,70% en el nivel C1 y de 2,40% en el nivel C2.

El componente general del complemento específico lo percibe el PAS funcionario según la categoría de puestos tipo. Analizando la situación de cada categoría se observa que todas las brechas son inferiores al 3% (en ambos sentidos) y, en su mayor parte, cercanas al 0%. En el caso de los subgrupos, solo en el A2 se ubica en torno al 10% con una brecha que se anula si se toman como referencia las medianas. En los demás casos los valores de las brechas son de -6,13% en A1, -4,93% en C1 y de 2,36% en C2.

El complemento específico por dedicación horaria se percibe según los niveles que se utilizan para el complemento de destino, establecidos en dos tramos³⁴: del 14 al 22 y del 23 al 30. En el tramo 1 el 67% son mujeres y en el 2 el 50%.

En este complemento se producen brechas muy significativas, analizando los datos, tanto por subgrupos como por tramos. En el caso de los subgrupos existen dos categorías, la de personal técnico especialista (E02.10) y la de Responsables de unidades y divisiones que no cuentan con dato para las mujeres, por lo que no se puede proceder al contraste de las retribuciones medias por sexos.

³⁴ Tramo 1: del nivel 14 al 22 | Tramo 2: del nivel 23 al 30

La brecha más elevada en este caso se observa en la categoría de puestos base (integrada en un 66% por mujeres) con un valor de 67,51%. La siguiente brecha más alta se produce en las jefaturas de servicio y asimilados, con un -34,22%, favorable a las mujeres, que se reduce hasta un -3,84%, tomando como referencias las medianas de las retribuciones de ambos sexos. Las jefaturas de negociado y administradoras/es (en la que las mujeres representan un 70%) tienen una brecha salarial de género de 25,48% (que disminuye hasta el 11,64% con las medianas). Se observan brechas en el intervalo 10%-20% en las categorías de secretaria de alto cargo y responsables (18,58%) y jefaturas de sección y coordinadoras/es (12,45%). En todos estos casos hay que tener en cuenta que estos complementos no son percibidos por el total de integrantes de la categoría.

La situación más equilibrada se encuentra en las categorías de técnicos/as, con un valor cercano al 0 (-0,27%), y de subdirectores/as y vicegerentes y asimilados que no presentan brecha (0%). Si los datos se analizan por tramos, tanto en el tramo 1 como en el tramo 2 las brechas superan el 20%, con un 26,78% en el primer caso y 17,98% en el segundo.

El **complemento de productividad**, en la mayor parte de los casos, se abona de forma puntual por la consecución de objetivos. También se puede abonar de forma periódica por la participación en proyectos relacionados con objetivos estratégicos de la Gerencia durante el tiempo de su duración. Cuatro de las 11 categorías de puestos tipo (personal técnico especialista, responsables de unidades y divisiones, jefaturas de área y jefaturas de servicio y asimilados) no cobran este complemento. En otros tres de los casos (técnicos/as, subdirectores/as y vicegerentes y asimilados) solo han percibido este complemento varios trabajadores de sexo masculino, por lo que no se puede proceder al contraste con las retribuciones percibidas por las mujeres. El hecho de que no sea un complemento que se cobra según el nivel, grupo o categoría, hace compleja su comparación.

En este complemento de productividad en secretarías de alto cargo y responsables se produce una brecha en las de -28,27%, situación que se ve influida por la alta representatividad de mujeres (72%) en la proporción de personas que perciben este complemento.

El último complemento del PAS funcionario analizado es el relacionado con la **participación en proyectos y de la participación en títulos propios y cursos**. Estas retribuciones son de pago no periódico, lo que significa que se retribuyen durante el periodo en el cual el trabajador o la trabajadora está participando en la actividad que corresponda, por tanto, no existe una periodicidad establecida. En ambos casos, se trata de una actividad muy residual dentro de este colectivo la cual se ve condicionada por las particularidades de cada proyecto o título en que se participe.

En lo que respecta a la **participación en proyectos**, solo se dispone de datos para ambos sexos en las categorías de secretarías de alto cargo y responsables y jefaturas de sección y coordinadores. No obstante, la participación del PAS funcionario en proyectos de investigación es una actividad muy puntual y focalizada. En este caso, se están contrastando datos correspondientes a las retribuciones de máximo tres personas en cada categoría, por lo que los datos obtenidos no se consideran representativos de la categoría.

En cuanto a la **participación en títulos propios y cursos**, las brechas alcanzan valores muy altos en ambos sentidos, salvo en la categoría de responsables de unidades y divisiones, con una brecha del 1,04%. En los demás casos para los que se dispone de datos, todas ellas superan el 50%. No obstante, si bien, en este caso, todas las brechas son porcentualmente muy elevadas, hay que tener en cuenta que las retribuciones que se están contrastando son cantidades bastante pequeñas y que el personal de este colectivo que participa en esta actividad es también muy reducido.

PAS laboral

Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Cantabria pertenecientes a este grupo se clasifican en dos escalas, de acuerdo con la formación y la titulación exigida en cada una de ellas.

La escala A comprende a las personas con titulación universitaria, incluidas aquellas que tengan aprobados los tres primeros cursos de Licenciatura en planes antiguos o bien el primer ciclo de planes renovados, que se consideran a estos efectos, equivalentes a Diplomaturas Universitarias. La titulación o estudios considerados serán exclusivamente los de carácter oficial.

La escala B se integra por las personas con titulaciones oficiales no universitarias. Esta escala estará integrada por el personal que posea la titulación o formación adecuada y que conoce y aplica las técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar, con diferente grado de cualificación según la experiencia y la formación que vaya adquiriendo. Dentro de esta escala se distinguen varios grupos profesionales.

Es importante considerar que el PAS laboral tiene un sistema de promoción profesional por niveles. Hasta el B10 y B15 en la Escala B y hasta el A5 y A10 en la Escala A. Cuando se alcanza el máximo nivel no se puede progresar más (NP), no obstante, cuando se llega al máximo hay un complemento de permanencia al cabo de tres años y otro más cuando transcurren otros tres.

A continuación, se presenta una relación del PAS laboral por escalas (A y B) y niveles correspondientes a cada escala, especificando el número y porcentaje de hombres y mujeres.

Tabla 36. Comparativa de PAS laboral por categoría y sexo, 2020

Escala	Nivel	Mujeres	Hombres	TOTAL
A	A01	12	3	15
A	A02	9	4	13
A	A03	9	2	11
A	A04	14	2	16
A	A05	8	7	15
A	A5NP	0	1	1
A	A06	2	4	6
A	A07	2	2	4
A	A09	1	0	1

A	A10	2	1	3
A	A10NP	1	0	1
A	A10P2	4	4	8
B	B01	12	8	20
B	B02	11	4	15
B	B03	6	2	8
B	B04	3	2	5
B	B05	9	8	17
B	B06	5	1	6
B	B07	2	1	3
B	B08	2	0	2
B	B09	0	1	1
B	B10	3	1	4
B	B11	1	0	1
B	B12	1	2	3
B	B13	4	5	9
B	B14	9	7	16
B	B15	0	2	2
B	B15NP	3	9	12
B	B15P2	4	21	25
TOTAL		139	106	245

Fuente: Gerencia

Gráfico 19. Composición de la plantilla de PAS laboral por nivel y sexo



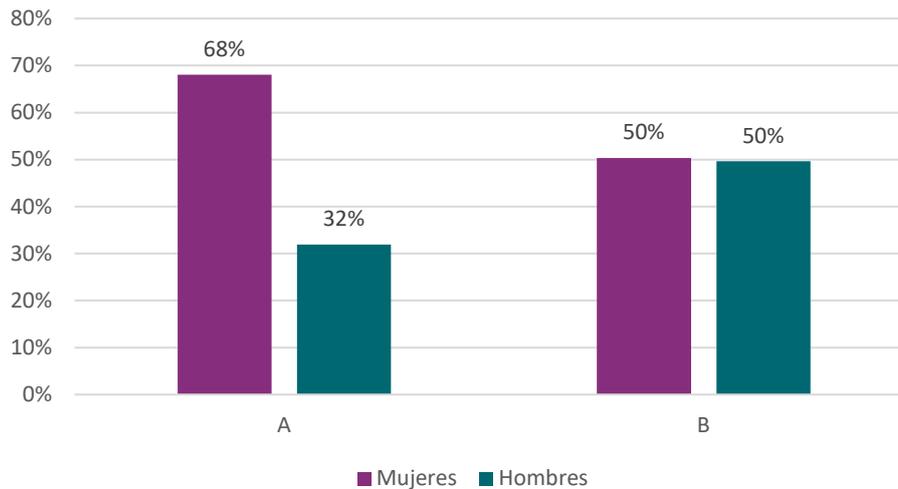
Fuente: Gerencia

Tabla 37. Comparativa de PAS laboral según escala y sexo

Subgrupo	Mujeres	Hombres	TOTAL
A	64	30	94
B	75	74	149
TOTAL	139	106	245

Fuente: Gerencia

Gráfico 20. Composición de la plantilla de PAS laboral por escala y sexo



Fuente: Gerencia

El colectivo PAS laboral se encuentra feminizado en la mayoría de los niveles de cada escala, si bien el número de personas en cada nivel en ningún caso supera las 20 y en muchos de ellos se encuentra por debajo de 5, cuestión que hay que tener en cuenta a la hora de interpretar los datos. Tan solo en los niveles B09 y B15 los hombres representan más del 70% de la plantilla. Si los datos se agrupan por escalas, en ambos casos la presencia de mujeres supera el 60%.

Respecto a la edad de la plantilla, la presencia de mujeres es mayoritaria en las franjas de edad de 43-46 años, 47-50 años y 51-54 años y en las franjas de edad más jóvenes (31-34 años y 35-38 años) es claramente superior. Por su parte, la presencia de hombres en las franjas de edad 55-58 años, 59-62 años y 63-66 años también es destacable. Estos datos dan cuenta de un proceso de renovación generacional de la plantilla en el que las mujeres participan de manera mayoritaria.

El análisis de las brechas salariales de género en este colectivo se ha realizado considerando los distintos niveles establecidos. Esto ha hecho que los datos hayan quedado excesivamente atomizados, pues como se observa en la tabla 36 solo en 11 de los 29 niveles existen más de 10 integrantes en cada categoría y en ningún caso se superan los 25. Asimismo, en otros siete niveles, A5NP, A09, A10NP, B08, B09, B11 y B15 solo hay representantes de uno de los sexos y en ningún caso están integrados por más de dos personas, por lo que no se puede proceder a realizar el contraste de las retribuciones. De esta manera, dado el escaso número de integrantes y la confluencia de situaciones particulares extremas y no representativas del colectivo en gran parte de los casos, la identificación de tendencias generales

resulta muy compleja. Todos los datos comprendidos en este epígrafe han de ser tomados con mucha cautela e interpretados en el contexto que se está poniendo de manifiesto.

A continuación, se procede a realizar una comparativa del **salario base** anual del PAS laboral, en que hay que tener en cuenta ciertas apreciaciones. El salario base está integrado por dos componentes: el Componente A, que consiste en una cuantía igual para todas las personas pertenecientes a la misma escala y el Componente B, que está constituido por una cuantía determinada en función del nivel que tenga reconocido cada persona trabajadora.

Tal y como se introducía con anterioridad, dado el elevado número de niveles los cuales, en muchos de los casos cuentan con un reducido número de integrantes, dificultan la identificación de tendencias generalizadas pues hay que atender a muchos casos particulares.

En cualquier caso, las brechas relativas al salario base son, en general poco significativas, pues en 12 de las 27 categorías se encuentran por debajo de 3%. En los niveles A01, A02, A03 y B04 las brechas suponen entre un 6% y un 9% en ambos sentidos. En otros niveles existen peculiaridades derivadas de la situación administrativa de cada persona (por ejemplo, jubilaciones parciales) que distorsionan los datos obtenidos que no permiten un análisis real de la situación de la plantilla.

A continuación, se procede a realizar una comparativa de los distintos complementos de puesto de trabajo del PAS laboral. Estos complementos están destinados a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en razón a las especiales circunstancias de los mismos y se componen de un **complemento especial de dedicación horaria**, un **complemento de dirección**, un **complemento de especiales requerimientos de formación y cualificación en materia de seguridad y salud laboral**, un **complemento de productividad por mejora de los servicios**, un **complemento por trabajo en sábados, domingos o festivos**, un **complemento de nocturnidad**, un **complemento de antigüedad** un **complemento de ropa de trabajo** y, por último, los complementos de pago único vinculados a la **participación en proyectos o títulos propios o cursos**. A la hora de interpretar los datos incluidos en este apartado es imprescindible considerar que, al reducido número de integrantes de cada categoría hay que añadir que los complementos pueden no ser percibidos por la totalidad de los mismos.

El **complemento especial de dedicación horaria** se percibe por la especial dedicación horaria, materializada en la realización de jornada partida, requerida en el desempeño de determinados puestos, indicados en la Relación de Puestos de Trabajo. La cuantía de este complemento será del 18,67% del salario base.

En relación a este complemento existen muy pocos niveles para los que se pueda proceder a la identificación de posibles brechas, puesto que en 10 de los 27 niveles no lo percibe ninguna persona (niveles A10, s/n y B06-B13) y en otros nueve solo lo perciben integrantes de un único sexo (esto sucede en los niveles A06, A09, A10NP, B01, B02, B04, B05, B14 y B15). En los demás casos la brecha más elevada se localiza en el nivel B03, con un valor de 63,22%. El resto de valores son más modestos y, por orden de mayor a menor brecha, se observan en los niveles A03 (15,37% que se anula en el caso



de las medianas), A04 (8,04%), A02 (4,72%) y A05 (-0,27%) con una brecha casi inexistente. Para el nivel A07 la brecha es 0,00%.

El **complemento de dirección** está destinado a remunerar la realización de funciones de dirección, que se desarrollen dentro de las distintas unidades en que así esté definido en la Relación de Puestos de Trabajo. La cuantía de este complemento será del 14 % del salario base.

En este caso no hay ninguna persona que perciba este complemento en 13 de los niveles-y solo lo perciben personas de un mismo sexo en otros ocho de ellos. Las casuísticas existentes en los demás niveles son muy variables y la mayor parte de las brechas son testimoniales o inexistentes con un -1,11% en el nivel A05 y 0,00% en los niveles A03 y A07.

El **complemento de especiales requerimientos de formación y cualificación en materia de seguridad y salud laboral** está destinado a retribuir las especiales condiciones de cualificación y formación en materia de seguridad e higiene, requeridas en algunos puestos de trabajo, así como un especial cuidado y diligencia, por motivos de seguridad, en el desempeño de sus funciones, cuando así se haya calificado el puesto por el Comité de Seguridad y Salud Laboral mediante el correspondiente mapa de riesgos laborales. La cuantía de este complemento será del 18,67% del salario base.

Al igual que viene ocurriendo en los casos anteriores, en 10 niveles ninguna persona percibe este complemento y en otros 12 los perciben personas de un único sexo. En los niveles restantes para los que existen datos relativos a ambos sexos, la situación es variable entre unos niveles y otros, con algunas situaciones particulares que distorsionan el resultado final y no resultan representativas de la realidad. En el nivel B02 la brecha presenta un valor de 2,56%.

El **complemento de productividad por mejora de los servicios** puede tener dos componentes: un componente fijo que se percibe en una cuantía de 39,83€ mensuales, revisable anualmente y un componente variable, en función de los planes y programas que establezca la Gerencia contemplados en el documento para la mejora de la gestión y su adecuación al proceso de convergencia europea, de los que se informará al Comité de Empresa.

En este complemento existen cinco niveles donde únicamente lo perciben trabajadoras y trabajadores de uno de los sexos. En el resto la casuística es muy variada, con un número muy pequeño de integrantes de cada categoría y situaciones particulares (por ejemplo, personas que no han trabajado el año completo por distintos motivos) que distorsionan la situación real de las retribuciones percibidas a través de este complemento, por lo que no han sido contempladas en este análisis. En la mayor parte de los casos para los que se puede proceder al análisis, las brechas presentan valores entre el 10% y el 20% y por debajo del 10%. En los niveles A10, B06 y B07 no existe brecha (0,00%).

El **complemento por trabajo en sábados, domingos o festivos** retribuye la realización de servicios a la Universidad en alguno de los días mencionados. En este caso, se distinguen dos supuestos. Por un lado, la prestación de servicios en los días mencionados, de forma regular, periódica y de acuerdo, en su caso, con turnos rotatorios. La cuantía a percibir por cada uno de los días en que efectivamente se



presten servicios será de 38,71 €. Y, por otro, el desarrollo de servicios en dichos días, de modo no regular o no sujeto a turnos. La cuantía de este complemento será de 38,71 € si se realizan hasta siete horas de trabajo, y de 56,10 € si se excede dicho número de horas.

Existen muy pocos niveles dentro del personal laboral que cuenten con personas que perciban retribuciones por motivo de este complemento. Así, en 13 de los niveles no hay nadie que disponga de este complemento. Asimismo, en otros siete solo hay personas pertenecientes a uno de los sexos que lo estén percibiendo, por lo que no es posible contrastar las retribuciones percibidas por uno y otro sexo.

El **complemento de nocturnidad** por el que las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas serán retribuidas con un incremento del 23,34 % del salario base.

No hay ninguna persona perteneciente al PAS laboral percibiendo retribuciones por este complemento.

El **complemento de antigüedad** por el que el personal laboral sujeto a este convenio percibirá una cuantía mensual por cada tres años de servicios que será única para todo el personal afectado por este convenio, y se fija en 37,92 euros.

Este complemento es percibido por personas de todos los niveles, aunque en cinco de ellos solo por personas de uno de los sexos.

En este caso, la mayor brecha se produce en el nivel B01 con un valor de -347,22%. En este nivel, las mujeres son mayoría (60%) y cuentan con un número medio de trienios mucho más alto (1,50) que los hombres (0,13). Existen otras brechas que ubican entre 50% y 100% y se localizan en los niveles A01 (61,93%) y B02 (63,06%). En ambos casos los hombres tienen un número medio de trienios acumulados superior al de éstas. Brechas con valores situados entre el 40% y el 50% se producen en los niveles A02 (48,44%), B04 (-45,27%), B12 (44,40%) y A03 (-44,20%). En todos ellos la brecha existente es coherente con la composición por sexos de cada nivel y el número medio de trienios de cada sexo. Asimismo, se identifican otros niveles en los que las brechas se sitúan en valores en torno al 10% y al 30%. De mayor a menor brecha, es el caso de los niveles B13, con una brecha de un -35,46%, A04 con una brecha del 34,62%, B05 con una brecha del 24,31%, B03 con otra del -21,77% y B07 con otra del 19,43%. Para concluir este apartado, existe un último subgrupo con brechas inferiores al 10% y, en su mayoría, al 5%. Se trata de los niveles A05 con otra del 4,15%, A10 con un valor de 3,91%, A06 de -2,99%, B06 de -2,02%, B14 de 1,70% y A07 de 0,24%. A la hora de leer e interpretar los datos relativos a este complemento hay que tener en cuenta que existen multitud de casuísticas derivadas de trayectorias laborales personales, iniciadas en la UC o en otras administraciones, que afectan a las cuantías percibidas por los servicios previos y trienios reconocidos en cada caso.

El **complemento de ropa de trabajo** no lo percibe ninguna persona del nivel B09. En los niveles A09, A10NP, B08, B11 y B15 solo lo perciben personas de un mismo sexo.

Al igual que ocurría en las situaciones anteriores, la casuística es muy variada entre los distintos niveles, pues en unos casos se producen brechas que a priori pueden parecer muy elevadas, favorables a mujeres u hombres indistintamente. Estas situaciones se encuentran influenciadas por el pequeño número de personas que perciben este complemento y las situaciones particulares que afectan a cada una de ellas. En la mayor parte de los casos, no se reflejan brechas.

Los complementos de pago único por participación en proyectos o en títulos propios o cursos son percibidos por muy pocas de las personas que integran este colectivo, especialmente cuando se trata de proyectos, aunque se produce una situación análoga en la participación en títulos propios y otros cursos. En ambos complementos las diferencias identificadas parten de la influencia de dos cuestiones básicas. Por un lado, la escasa participación de este colectivo en este tipo de actividades está influenciada porque este tipo de actividades no se relacionan directamente con su actividad principal. Además, la variabilidad y particularidades existentes en la forma de participación en cada uno de los proyectos o títulos propios afectan también a las remuneraciones.

4.3. RESULTADOS PRINCIPALES

La situación de la brecha en el PDI se encuentra altamente condicionada por la diferente progresión de mujeres y hombres en la carrera académica, lo cual se traduce en diferentes percepciones de los distintos complementos. Esta situación se ve influenciada, no solamente por el avance en los grupos de edad, sino por las tendencias electivas y condicionantes en el desarrollo de la carrera académica que afectan de manera desigual a mujeres y hombres.

Las mayores complejidades en el análisis de las brechas salariales de género se han producido en el colectivo del PAS laboral, puesto que el análisis se ha organizado en torno a los niveles establecidos, lo que ha derivado en una excesiva atomización de los datos. Esto dificulta la identificación de tendencias globales representativas del conjunto del colectivo. Esta metodología será considerada en futuros estudios de auditoría retributiva.

En futuras ediciones, también se contemplará el análisis de la situación retributiva del PDI, especialmente en las retribuciones complementarias, por ramas de conocimiento.

Tanto en PDI como en PAS las brechas salariales más relevantes se producen en las retribuciones complementarias debido a la distinta participación de mujeres y hombres en las actividades a las que cada uno de esos complementos se refieren.

La situación retributiva es coherente con la distribución de mujeres y hombres en los distintos cuerpos, escalas y categorías. No obstante, la variable “grupos de edad” permite detectar momentos diferenciados y tomar conciencia de cambios observados en la estructura institucional conocida en las últimas décadas.

5. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN

5.1. PROCEDIMIENTO DE DISEÑO, ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

Con motivo del desarrollo de los compromisos adquiridos con la aprobación del *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC* desde 2010 se elaboran, con carácter anual, los correspondientes Informes de seguimiento³⁵ los cuales recogen y analizan las acciones implantadas en el conjunto de la institución.

Estos Informes han supuesto la primera fuente de información para la elaboración del *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC*. Con ellos se han podido identificar los progresos realizados por la institución, los ámbitos de mejora y las nuevas acciones que han ido surgiendo y que quedaban fuera del marco de actuación establecido por el *I Plan*.

Asimismo, esta información se ha acompañado de una amplia revisión documental de normativas y políticas tanto internas como externas, además del análisis de los planteamientos y planes de igualdad de otras universidades españolas y extranjeras.

Este análisis documental ha supuesto la base para el desarrollo de un proceso participativo amplio en el que se han recopilado las opiniones, valoraciones y propuestas del conjunto de la comunidad universitaria. Este proceso centrado en la definición del contenido se ha desarrollado en dos fases:

Tabla 38. Proceso participativo del *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC*

COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD	Identificación de prioridades y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • 26 entrevistas personales con representantes de los órganos de gobierno, de los distintos servicios y del alumnado. • Cuatro grupos de discusión con participación de representantes de los decanatos y direcciones de centro, de los institutos de investigación, de los centros adscritos y de los sindicatos.
	Validación de propuestas	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta pública de las propuestas incluidas en el <i>II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC</i>. Esta consulta se ha realizado de manera online en diciembre de 2019 y ha estado dirigida al conjunto de la comunidad universitaria. <ul style="list-style-type: none"> – Esta consulta permitía: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Votar la importancia otorgada a las necesidades identificadas y a los objetivos propuestos en una escala de 1 a 5. ✓ Realizar comentarios a las propuestas realizadas. – Como resultado de la misma se han obtenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 861 votos obteniendo todas las necesidades y objetivos una puntuación superior a 3,3. ✓ 98 comentarios acerca del contenido.

Fuente: elaboración propia

³⁵ Disponibles en: <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>



A lo largo de todo este proceso, la Comisión Transversal de Igualdad (CTI) ha participado activamente en la formulación de sugerencias y propuestas.

Concluida la definición del contenido e integradas las demandas e inquietudes de la comunidad universitaria, este II Plan ha sido revisado y validado por distintos órganos colectivos y/o de representación:

- En primer lugar, ha sido aprobado por la Comisión Transversal de Igualdad el 8 de enero de 2020.
- En segundo, la representación sindical a través de la Mesa General de Negociación dispuso, por consenso, voto favorable al mismo el 21 de enero de 2020.
- En tercero, ha sido aprobado por Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2020.
- Y, en cuarto, ha sido aprobado por el Consejo Social el 12 de febrero de 2020.

Adicionalmente, ha sido depositado en el *Registro de convenios colectivos de trabajo (REGCON)*, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria el 21 de febrero de 2020 (número de registro 002465) y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria de 5 de marzo de 2020 (núm. 45)³⁶.

Este proceso ha perseguido el propósito de lograr desarrollar un Plan de Igualdad que cumpla con las siguientes características:

- **Colectivo**, a través de la participación en todas sus fases de elaboración
- **Singular**, tomando ejemplo de los referentes identificados, pero definiendo sus contenidos a partir de las necesidades identificadas para la institución
- **Integral**, abordando al conjunto de la institución y de su comunidad universitaria
- **Abierto**, estableciendo espacios de diálogo interno y buscando el desarrollo de alianzas con colectivos y entidades especializadas
- **Con vocación de mejora continua**, estableciendo un sistema de seguimiento que permita identificar tanto los avances experimentados como las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo

Como consecuencia de la publicación de legislación sobre planes de igualdad con posterioridad a la aprobación del *II Plan de Igualdad de la UC*, ha sido necesario abrir un proceso de adaptación de los contenidos incluidos en este Plan a los requisitos establecidos en los *Reales Decretos 901 y 902/2020, de 13 de octubre*. En esta nueva fase, se ha adaptado el diagnóstico del II Plan de Igualdad a los requisitos establecidos en el RD 901/2020 y se han elaborado tanto la auditoría como el registro retributivo de acuerdo al RD 902/2020.

Para ello, se ha constituido una comisión negociadora específica (ver apartado 5.2) que se ha reunido en 4 ocasiones, organizando y haciendo un seguimiento del plan de trabajo. Junto a esta comisión específica, el documento resultante del proceso de adaptación ha sido nuevamente propuesto para su aprobación en los siguientes órganos de gobierno y representación:

³⁶ Disponible en archivo adjunto y en la dirección web:
<https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=348420>

- Comisión Transversal de Igualdad
- Consejo de Gobierno
- Consejo Social

5.2. COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA ADAPTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UC A LOS RD 901/2020 Y 902/2020

De acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, se ha constituido una comisión negociadora para la adaptación del II Plan de Igualdad de la UC, integrada por:

Tabla 30. Integrantes de la Comisión Negociadora de la adaptación del II Plan de Igualdad al RD 901/2020

UC	REPRESENTACIÓN SINDICAL
<ul style="list-style-type: none"> • Tomás A. Mantecón Movellán, Vicerrector de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales • Ernesto Anabitarte Cano, Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado • Marina Torres Arce, Directora del Área de Igualdad y Responsabilidad Social • Ángel Javier García Sahagún, Vicegerente • María Nuria González Ruíz, Jefa del Servicio de PAS, Formación y Acción Social • Josefina Fernández Martínez, Técnica de Igualdad y Responsabilidad Social 	<p>UGT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuria García Gutiérrez (PAS) • Ingrid Mateo Mantecón (PDI) <p>CCOO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruth Villalón Molina (PDI) • Yolanda González Roiz (PAS) <p>CSIF:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carlota Ruiz de Velasco Punín (PDI) • M^a del Mar Zatón Bautista (PAS)

Fuente: elaboración propia

A la vista de los resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva, las partes que conciertan acuerdan incluir los siguientes contenidos:

- Resumen de resultados del diagnóstico elaborado de acuerdo con el Anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- Resumen de resultados de la auditoría retributiva, en cumplimiento de los requisitos establecidos por el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*
- Priorización de acciones y modificación del cronograma inicialmente previsto en el *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC*.

5.3. DISEÑO Y ESTRUCTURA: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

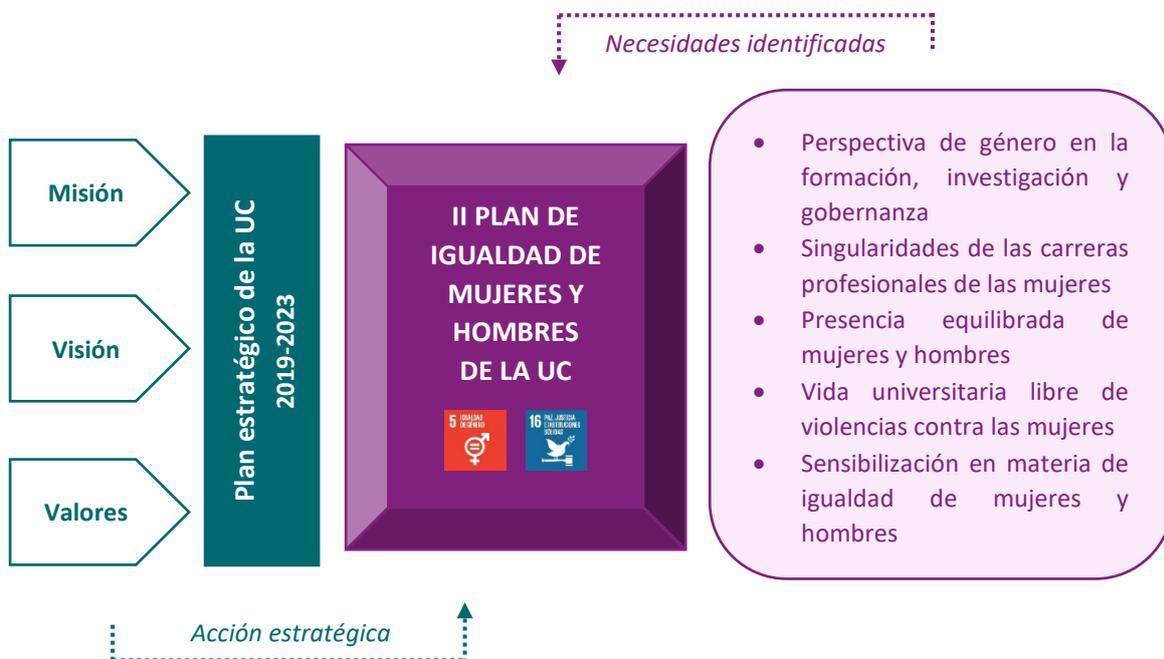
El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC se plantea como una herramienta que permita seguir avanzando en la construcción de una institución más justa, igualitaria y respetuosa con todas las personas que la integran. Y nace con vocación de aportar valor a los objetivos perseguidos por la institución.

De esta manera, este Plan se enmarca en la planificación estratégica institucional establecida para el periodo 2019-2023 y su contenido se estructura a partir de los Ejes Estratégicos y Transversales establecidos en la misma.

Con ello, se ponen en comunicación las distintas líneas de trabajo con las que se desea responder a los retos institucionales en general, y a las necesidades identificadas en lo que a la igualdad de mujeres y hombres se refiere, en particular, entendida esta como una preocupación fundamental para el conjunto de la institución.

Así, este Plan se sustenta en la combinación de la planificación estratégica de la universidad, por un lado, y en la voluntad de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, por otro.

Figura 4. Bases del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC



Fuente: elaboración propia

Con estos propósitos en su horizonte, este documento explicita y desarrolla los siguientes contenidos:

- **Medidas establecidas para el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC:**
 - Objetivos, líneas de acción, acciones incluidas y órganos responsables de su ejecución.
- **Necesidades identificadas en materia de igualdad de mujeres y hombres**
 - Necesidades a las que responde la definición de las distintas medidas propuestas.
- **Alineación con el Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023 a través de:**
 - Objetivos estratégicos y transversales (OE/OT), líneas de acción (LA) y acciones en los que se enmarca las propuestas incluidas en este Plan de Igualdad.
- **Alineación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas:**
 - Identificación de las medidas que contribuyen al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas asociadas, con especial incidencia en el “Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, aunque no en exclusiva.
- **El documento Anexo explicita el cronograma de ejecución y los indicadores de seguimiento y evaluación.**

5.4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PROCESO DE REVISIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLAN

El seguimiento y evaluación de este Plan se desarrollará a través de sus correspondientes Informes de Seguimiento, los cuales se elaborarán **con carácter bienal**.

Para ello se ha establecido un **cronograma de ejecución** y se ha definido una **batería de indicadores** específica que permita conocer, tanto el nivel de implantación de las acciones propuestas, como los efectos que el despliegue de las medidas comprendidas en el Plan pueda producir en el conjunto de la institución (Ver documento Anexo).

Estos Informes de Seguimiento se realizan desde la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad y Responsabilidad Social), a partir de la información facilitada por el conjunto de centros, órganos y servicios que integran la UC. Asimismo, la novedad introducida a través de este Plan dirigida a la designación de una persona responsable de canalizar las cuestiones relativas a la igualdad, tanto en centros como en espacios de representación del alumnado (acción 50), se espera que contribuya a enriquecer la información recopilada y a garantizar su difusión.

Los Informes de Seguimiento resultantes de este proceso se comunican a la Comisión Transversal de Igualdad -como órgano de representación de la comunidad universitaria que integra a la representación sindical- para su consideración y aprobación. Además, se hacen públicos a través de la web del Área de Igualdad y Responsabilidad Social con la periodicidad establecida³⁷.

³⁷ Los Informes de Seguimiento de los Planes de Igualdad se pueden consultar aquí: <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>

Tal como se indica en el apartado 5.1 dedicado al procedimiento de diseño, elaboración y validación, este Plan ha sido planteado desde sus inicios como un documento con vocación de mejora continua, estableciendo un sistema de seguimiento que permita identificar, tanto los avances experimentados como las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo.

Es por ello que, si por circunstancias debidamente motivadas, fuera preciso abrir un proceso de revisión extraordinaria de los contenidos de la *adaptación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC al RD 901/2020*, se convocará a la Comisión Negociadora con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Como consecuencia de la adaptación *del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC al Real Decreto 901/2020*, se establece un nuevo periodo de ejecución comprendido entre 2022 y 2025. No obstante, en cumplimiento de la previsión originalmente establecida para este *II Plan*, en 2022 se realizará el *I Informe de Seguimiento* relativo a los años 2020 y 2021, con el que se obtendrá una primera valoración del nivel de ejecución del presente documento.

6. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2022-2025

6.1. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC* es de aplicación para todo su personal, ya sea laboral o funcionarial, así como a su alumnado (comunidad universitaria), estableciendo en cada caso, las medidas y diferencias de tratamiento necesarias.

Comprende las dependencias ubicadas en todos los campus de la Universidad de Cantabria situados en diversos puntos de la ciudad de Santander, así como en los campus de Torrelavega y Comillas.

En lo que al ámbito temporal se refiere, el presente Plan, contaba con una vigencia inicial de cuatro años comprendidos entre enero de 2020 y diciembre de 2023. Dada la necesidad de revisar sus contenidos a raíz de la publicación de los *Reales Decretos 901 y 902/2020* y de la confluencia con la situación sanitaria derivada de la pandemia Covid-19 en el inicio de su ejecución, la adaptación del *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC* se plantea con una duración de cuatro años, a partir del día siguiente a su aprobación³⁸.

6.2. NECESIDADES A LAS QUE RESPONDE EL PLAN

El *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC* encuentra su justificación y motivación en la atención de siete necesidades fundamentales:

- A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria
- B) Integrar la perspectiva de género en la investigación
- C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales
- D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres
- E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en los demás ámbitos de la vida universitaria
- F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres
- G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres

Estas necesidades se abordan a lo largo de los ejes en que se distribuye el *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC*, los cuales, a su vez, están predeterminados por los establecidos en el Plan Estratégico institucional. Su contenido se desarrolla a través de 18 objetivos, 31 líneas de acción y 89 acciones establecidas.

³⁸ Este Plan ha sido aprobado por la Comisión de Negociación el día 10 de enero de 2022, entrando en vigor el 11 de enero de ese mismo año.

Tabla 39. Ejes Estratégicos y Transversales en los que se desarrollan las necesidades identificadas

EJES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES		Eje I. Formación	Eje II. Investigación y colaboración con empresas	Eje III. Sociedad	Eje IV. Buen Gobierno y Comunidad Universitaria	Eje V. Internacionalización	Eje VI. Transformación Digital	Eje VII. Estudiantes y Empleabilidad
NECESIDADES IDENTIFICADAS								
A.	Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria							
B.	Integrar la perspectiva de género en la investigación							
C.	Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales							
D.	Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres							
E.	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria							
F.	Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres							
G.	Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres							

Fuente: elaboración propia

Como consecuencia de la elaboración de la auditoría retributiva y el análisis de las posibles brechas existentes entre el personal, ya sea PDI o PAS, han adquirido especial relevancia las acciones relacionadas con la atención a las necesidades D, dirigida a “atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres” y E “favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria”.

6.3. EJES Y MEDIDAS PARA LA ACCIÓN TRANSVERSAL

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC (PEUC)

EJE I. FORMACIÓN

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
I.1 Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC	I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género	1. Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias.	A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  5.1	OE 2 LA 2.2 A 14
	I.1.2 Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género	2. Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la perspectiva de género para dar visibilidad de su actividad y resultados.		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  5.5	OE 2 LA 2.1 A 9
		3. Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o buenas prácticas desarrolladas por el		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 10.3  16.6 16.7	
				Vicerrectorado de Ordenación	 4.7	

		personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente.		Académica y Profesorado	 5.5	A 17 y 18
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 17.14 17.17	
		4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 4.7  5.1	OE 2 LA 2.2 A 15
				BUC	 9.5	
	I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación curricular en la docencia	5. Incentivar la realización de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  5.5	OE 2 LA 2.2 A 17 y 18
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 9.5	

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
I.2 Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos	I.2.1 Analizar el tratamiento de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las titulaciones de la UC	6. Cartografiar las materias relacionadas con la igualdad y los estudios de las mujeres y de género impartidas en cada titulación	A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  16.6 16.7	OE 1 LA 1.1 A 2
		7. Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  16.6	OE 1 LA 1.1 A 2
		8. Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta.		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	 5.1  10.3  16.6 16.7	OE 2 LA 2.1 A 12

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
	I.2.2 Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género	9. Diseñar un programa formativo específico en estudios de las mujeres y de género accesible a todas las titulaciones		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.7  9.5	OE 1 LA 1.1 A 5
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales		
		Vicerrectorado de Títulos Propios y Enseñanza a Distancia				
		Direcciones de Centros, Facultades y Escuelas		 4.7  9.5		OE 2 LA 2.2 A 18
		10. Promover la realización de TFG y TFM en el ámbito de los estudios de las mujeres y de género		PDI		

EJE II. INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación	II.1.1 Monitorizar los patrones de divergencia de las carreras investigadoras de mujeres y hombres	11. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la UC	D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5  10.3  16.6 16.7	OE 3 LA 3.3 A 28
		12. Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar la investigación que hacen las mujeres	E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5  10.2 10.3  16.6 16.7  17.17	OE 4 LA 4.1 A 31

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
	II.1.2 Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad investigadora	13. Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres en cada una de las cinco grandes áreas (ciencias experimentales, biomédicas, sociales, arte y humanidades, tecnológicas).		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5	OE 3 LA 3.1 A 19, 20, 21 Y 22
		14. Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5  8.5 8.8  10.2 10.3	OE 3 LA 3.1 A 19, 20, 21 y 22
		15. Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.5  8.5 8.8	OE 3 LA 3.3

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					 9.5  10.2 10.3	
		16. Establecer medidas dirigidas a alcanzar el equilibrio de género en la concesión de galardones honoríficos de la UC (Medallas de Plata, Doctorado Honoris Causa y menciones o distinciones de similar naturaleza).		Rectorado (impulsor) Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.5  10.2 10.3  16.7	OE 7 LA 7.1 A 50

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas	II.2.1 Facilitar recursos para incorporar la perspectiva de género en cada una de las grandes áreas de conocimiento	17. Desarrollar recursos para facilitar la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la gestión de los proyectos de investigación	B) Integrar la perspectiva de género en la investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 4.7 	OE 2 LA 2.2 A 14
		18. Coordinar la gestión de los recursos sobre igualdad de mujeres y hombres y estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	5.1 5.5 	OE 9 LA 9.2 A 66
		19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.		BUC	 4.7  5.1 5.5 	OE 2 LA 2.2 A 15 OE 3 LA 3.2 A 23
		19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5 	OE 3 LA 3.2 A 23
		19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5 	OE 3 LA 3.2 A 23
		19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5 	OE 3 LA 3.2 A 23

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
		20. Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.1 5.5	OE 7 LA 7.1 A 53
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 9.5	
	II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva de género en todas las disciplinas científicas	21. Convocar periódicamente un contrato predoctoral en estudios de las mujeres y de género		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.5	OE 3 LA 3.1 A 19
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 8.5  9.5	
		22. Incorporar una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación.			Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 5.5  9.5  16.7

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
		23. Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC		Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	 5.1 5.5  9.5	OE 4 LA 4.1 A 31

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo	II.3.1 Incorporar el género en las actividades y proyectos de transferencia del conocimiento	24. Avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración con el tejido productivo y empresarial siempre que sea procedente por su materia.	B) Integrar la perspectiva de género en la investigación	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	 5.1 5.5  8.5  9.5  17.17	OE 4 LA 4.2 A 34
		25. Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo	G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	 5.1 5.5  8.5  9.5  16.7	OE 4 LA 4.1 A 31 LA 4.2 A 34
		26. Desagregar por sexo los datos de las Memorias de actividad		Vicerrectorado de Transferencia de	 5.1	OE 10 LA 10.3

		de transferencia de conocimiento		Conocimiento y Emprendimiento	 5.5  12.6  16.6  16.7	A 77
--	--	----------------------------------	--	-------------------------------	---	------

EJE III. SOCIEDAD

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
III.1 Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad	III.1.1 Impulsar el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la identidad institucional	27. Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres	<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres</p>	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6  10.2  16.1 16.6 16.7  17.14 17.17	OE 6 LA 6.2 A 44
		28. Promover alianzas estratégicas y fortalecer vínculos con entidades externas especializadas en igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, así como	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.2 5.3 5.4 OE 10	OE 5 LA 5.1 A 36 y 40	

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
		con organizaciones y/o colectivos de mujeres			5.5 5.6  10.2  16.1 16.6 16.7  17.14 17.17	LA 10.2 A 73 OE 11 LA 11.1 A 80
		29. Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del <i>Premio a la Igualdad UC</i>		Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7  17.14 17.17	OE 7 LA 7.1 A 50

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
		30. Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género		Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 5.1 5.5  16.7  17.14 17.17	
		31. Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.5  12.6  16.6 16.7  17.14	OE 6 LA 6.2 A 43
		32. Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación		Gerencia	 5.5 	OE 6 LA 6.3 A 43

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					12.7  16.6  17.14 17.17	
		33. Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos		Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	5  5.5 12  12.6 12.7  16.6 16.7  17.14	OE 10 LA 10.2 A 71 y 72

Objetivo Plan Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC		
III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad	III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria	34. Incorporar la perspectiva de género en las programaciones de cursos de verano y extensión universitaria y en las encuestas de valoración y análisis de resultados de las mismas.	A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 4.7  5.5  9.5	OE 5 LA 5.2 A 42		
		35. Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género			Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales		 4.7  5.5  9.5	OE 5 LA 5.2 A 42
		36. Habilitar ayudas dirigidas al alumnado para asistir a cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y los estudios de las mujeres y de género					Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	

		37. Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 4.7  5.5  9.5	OE 4 LA 4.1 A 31
--	--	---	--	---	--	----------------------------------

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de Acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC	III.3.1 Generalizar el uso de un lenguaje no sexista e integrarlo en las comunicaciones institucionales	38. Revisar periódicamente la <i>Guía UC de comunicación en igualdad</i> , difundir sus contenidos en sesiones informativas y propiciar la edición y uso de una versión en lengua inglesa	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7	OE 7 LA 7.1 A 50 LA 7.2 A 54
			F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres		 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7	
		39. Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género	G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	Gerencia Secretaría General	 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7	OE 10 LA 10.1 A 68 y 69

EJE IV. BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC					
<p>IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal</p>	<p>IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación</p>	<p>40. Asegurar que el Código Ético de la UC exige al conjunto de la comunidad universitaria un comportamiento respetuoso con la dignidad de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género</p>	<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7  17.14	<p>Valores</p>					
		<p>41. Mejorar los niveles de especialización en igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los servicios universitarios, e incluir formación específica en el Plan de Formación anual del PAS.</p>			<p>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres</p>		<p>Gerencia</p>	 5.1  16.7	<p>OE 9 LA 9.2 A 66</p>		
		<p>42. Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o promoción interna (PDI y PAS) la formación en materia de igualdad de género</p>						<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>		 4.7  16.7	<p>OE 8 LA 8.2 A 60</p> <p>OE 9 LA 9.2 A 67</p>

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
				Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia		
		43. Incorporar progresivamente la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UC		Vicerrectorados Gerencia Secretaría Centros, Institutos y Departamentos	 5.1 5.5  10.3  16.6 16.7	OE 10 LA 10.3 A 74, 76 y 77
		44. Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades observables entre mujeres y hombres		Consejo de Dirección	 5.1  10.3  16.6 16.7	OE 10 LA 10.2 A 71 y 72
		45. Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género		Vicerrectorado de Cultura, Proyección	 5.1	OE 10 LA 10.2 A 72

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
				Social y Relaciones Institucionales	 10.3  16.6 16.7	
		46. Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS.		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia	 5.1 5.4 5.5  10.3  16.6 16.7	OE 8 LA 8.2 A 62 OE 9 LA 9.2 A 67
		47. Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.5  10.3  16.6	OE 10 LA 10.1 A 68

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					16.7	
		48. Publicar bianualmente un Informe de seguimiento del <i>Plan de Igualdad</i>		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1  10.3  16.6 16.7  17.14	OE 6 LA 6.2 A 44
		49. Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.5  16.6 16.7	OE 10 LA 10.1 A 68
		50. Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad.		Centros e Institutos de Investigación	 5.1 5.5  16.6	OE 10 LA 10.3 A 74

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					16.7	
		51. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales		Gerencia	 3.3 3.7 3.8  5.1 5.6  8.8  10.3	OE 6 LA 6.2 A 44
		52. Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC		Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Direcciones de Centros e Institutos de Investigación	 5.1 5.4 5.6  8.8  9.1	OE 6 LA 6.2 A 45

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	Objetivo PEUC
IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas	IV.2.1 Potenciar y difundir los recursos propios de la UC para conciliación de la maternidad y la paternidad	53. Difundir las políticas y recursos de conciliación y corresponsabilidad de la UC entre la comunidad universitaria	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	 5.4  10.3	OE 6 LA 6.2 A 45
		54. Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.4  10.3	OE 6 LA 6.2 A 45
		55. Mantener la oferta de campus infantiles en los períodos escolares vacacionales y/o no lectivos		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.4  10.3	OE 6 LA 6.2 A 45
	IV.2.2 Considerar los efectos de las medidas de conciliación en las carreras de las personas que se acogen a las mismas	56. Evaluar periódicamente con perspectiva de género el Plan Concilia		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1  10.3  16.6 16.7	OE 6 LA 6.2 A 45

		<p>57. Asegurar que las convocatorias de reuniones en los órganos colegiados de la UC respetan las medidas de conciliación reconocidas de las personas a convocar (horarios y duración).</p>		<p>Vicerrectorados Direcciones de Centros e Institutos Departamentos Órganos Colegiados de la UC</p>	 <p>5.4</p>  <p>10.3</p>	<p>OE 6 LA 6.2 A 45</p>
--	--	--	--	---	--	--

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC	IV.3.1 Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación	58. Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	Rectorado	 5.5	OE 10 LA 10.1 A 68
				Secretaría General	 10.3	
				Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	 16.7	
		Órganos colegiados de la UC		 5.5	OE 10 LA 10.1 A 68	
		Secretaría General		 10.3		
		Centros, Departamentos e Institutos de Investigación		 16.7		
IV.3.2 Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la conformación todos los tribunales y comisiones	60. Configurar todos los tribunales, comisiones orgánicas, comisiones académicas y comisiones de provisión de plazas con presencia equilibrada de mujeres y hombres.		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 5.5	OE 10 LA 10.1 A 68	
			Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	 10.3		
			Gerencia	 16.7		

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
	IV.3.3 Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes (CEUC) y Delegaciones de Centro	61. Elaborar propuestas para favorecer el equilibrio de género en los órganos de representación de estudiantes		Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo CEUC	 5.5  10.3  16.7	OE 10 LA 10.1 A 68 LA 10.3 A 74

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género	IV.4.1 Identificar situaciones y contextos de riesgo para la comunidad universitaria	62. Realizar estudios de percepción del acoso y/ o violencia sexual y por razón de sexo/género en la comunidad universitaria	F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencia contra las mujeres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	 3.4  5.2  8.8  10.3  16.1 16.6	OT 17 LA 17.1 A 112
		63. Identificar, de manera participativa (alumnado, PDI, PAS), espacios de riesgo en el conjunto de la institución para prevenir, y en su caso intervenir, frente a la violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género		Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	 3.4  5.2  8.8  9.1 	

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
				CEUC	10.3  11.7  16.1  16.6 	
	IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género	64. Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	3.4  3.4  5.2  5.2  8.8  16.1  16.7 	OE 6 LA 6.2 A 44
		65. Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención.		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	3.4  3.4  5.2  5.2 	OE 6 LA 6.2 A 44

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					8.8  16.1 16.7	
		66. Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género		Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 3.4  4.7	OE 2 LA 2.2 A 14
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.2  8.8	
		67. Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina		Defensoría Universitaria	 16.1 16.7	
				Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	 3.4  5.2	

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
				Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	 16.1 16.7	
		68. Asegurar que todo centro adscrito a la UC dispone de un procedimiento propio para la prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo o, en su defecto, asume el de la UC		Dirección de los Centros, Institutos de Investigación y Departamentos	 3.4  5.2  8.8  16.1 16.7  17.14 17.17	OE 7 LA 7.1 A 50
		69. Informar a las empresas con presencia en las instalaciones de la UC de la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo		Gerencia	 3.4  5.2 	OE 7 LA 7.1 A 50

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					8.8  16 16.1 16.7  17 17.14 17.17	

EJES TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC

EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad	V.1.1 Evaluar con perspectiva de género los programas de movilidad	70. Monitorizar el número de personas enviadas y recibidas a través de los programas de movilidad con perspectiva de género	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 4.3 4.5  5.5  10.2  16.6 16.7	OT 11 LA 11.1 A 78 y 79
		71. Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género		Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 5.1  10.3  16.6 16.7	OE 6 LA 6.2 A 44

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad	V.2.1 Garantizar la atención a todas las situaciones de acoso en los programas de movilidad	72. Incluir cláusulas específicas dirigidas a la prevención y atención del acoso en la firma de convenios de movilidad	F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 3.4  5.2  8.8  16.1 16.7  17.14 17.17	OT 11 LA 11.1 A 80 OT 12 LA 12.1 A 90 y 91
		73. Identificar a personas de referencia en las instituciones de acogida de las personas enviadas por la UC para atender ante posibles situaciones de acoso por razón de sexo/género y cualquier otra violencia contra las mujeres, así como garantizar su coordinación con las personas de referencia en la UC		Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 3.4  5.2  8.8  16.1 16.7	OT 11 LA 11.1 A 80 OT 12 LA 12.1 A 90 y 91

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					 17.14 17.17	
	V.2.2 Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad	74. Elaborar una guía práctica con las medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)		Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 5.4  8.8  16.7	OT 11 LA 11.3 A 88 OT 16 LA 16.1 A 106
		75. Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización		Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	 3.4  5.2  8.8  16.1 16.7  17.14 17.17	OE 7 LA 7.1 A 50 OT 17 LA 17.1 A 112

EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC	
VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC	VI.1.1 Aprovechar los recursos informáticos y digitales para avanzar en igualdad	76. Modificar los programas de gestión para desagregar todos los indicadores por sexo de manera sistemática	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	Gerencia	 5.5  10.3  16.6 16.7	OE 10 LA 10.3 A 76 OT 15 LA 15.1 A 100 LA 15.2 A 101	
		77. Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/ digitales			Gerencia Servicio de Comunicación	 5.1  10.2 10.3  16.6 16.7	OE 6 LA 6.2 A 44 OE 7 LA 7.1 A 50
		78. Incorporar la perspectiva de género en los formularios online			Gerencia		OT 15

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					5.1  10 10.2 10.3  16 16.6 16.7	LA 15.2 A 101
		79. Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no sexistas de las herramientas y plataformas digitales		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Servicio Web UC	 4 4.7  5 5.1 5.2  10 10.2	OE 14 LA 14.1 A 98
	VI.1.2 Habilitar herramientas digitales para abordar situaciones de acoso o violencia	80. Mejorar los canales digitales o plataformas actuales para obtener información sobre posibles casos de violencia o acoso sexual y/o por razón sexo/género, así como de conductas machistas		Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría de la UC Servicio Web UC	 3 3.4  5 5.1 5.2  8 8.8	OT 15 LA 15.2 A 102 y 103

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
				Servicio de Informática	 10.2 10.3  16.1 16.6 16.7	
		81. Establecer sistemas de prevención del ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad.		Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria Servicio Web UC	 3.4  5.2  8.8  10.2 10.3  16.1 16.6 16.7	OT 15 LA 15.2 A 102 y 103

EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes	VII.1.1 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios	82. Colaborar con instituciones de educación no superior en la difusión de una oferta universitaria sin estereotipos de género	<p>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria</p> <p>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres</p>	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	 4.3 4.4 4.5  5.5  8.8  10.2 10.3  16.7  17.14 17.17	OT 16 LA 16.1 A 106 y 107
		83. Colaborar con las administraciones educativas para proponer la incorporación de		Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección	 4.7	OE 6 LA 6.2 A 44

contenidos
relacionados con los
estudios de las mujeres
y de género en la
formación
preuniversitaria

Social y Relaciones
Institucionales

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento	VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género	84. Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas	C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 5.1 5.5  8.5  10.2 10.3  16.6	OT 18 LA 18.1 A 114
		85. Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado.	E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	 4.3 4.4 4.5  5.5  8.8  10.2	OT 18 LA 18.1 A 114

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					10.3  16.6 16.7	
	VII.2.2 Extender la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso a las prácticas realizadas fuera de la institución	86. Poner en conocimiento del alumnado en situación de prácticas curriculares o extracurriculares el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i>		Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	 3.4  5.2  8.8  16.1 16.7  17.14 17.17	OT 18 LA 18.1 A 115
	VII.2.3 Favorecer el emprendimiento femenino	87. Favorecer el desarrollo del Programa Innovatia 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino		Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	 5.5  8.5	OT 18 LA 18.2 A 119

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					 9.5  10.2  17.17	

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres	VII.3.1 Colaborar en la organización y desarrollo de acciones de sensibilización, prevención e intervención entre el alumnado	88. Intensificar la participación del CEUC en los órganos de gestión del vicerrectorado con competencias en igualdad	G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	CEUC Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 4.7  5.1 5.5  10.2  16.6 16.7  17.14 17.17	OT 17 LA 17.1 A 112 y 113
		89. Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes		Delegaciones de estudiantes Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	 4.7  5.1 5.5  10.2 	OT 17 LA 17.1 A 112 y 113

Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Necesidad a la que responde	Órgano responsable	ODS	PEUC
					16.6 16.7  17.14 17.17	

ANEXO: EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN – CRONOGRAMA E INDICADORES

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC (PEUC)

EJE I. FORMACIÓN

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	I.1 Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC	I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género	1. Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2023 2024 2025	F.1 Formación para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia: - Nº de acciones formativas realizadas por rama de conocimiento - Personas asistentes desagregadas por sexo y rama de conocimiento	Plan de formación del profesorado	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
		I.1.2 Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad	2. Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2024	F.2 Personas que imparten docencia con perspectiva de género: - Estado de desarrollo del registro	Registro de personas expertas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

		y estudios de las mujeres y de género	perspectiva de género para dar visibilidad de su actividad y resultados.	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales		- Nº de personas que imparten docencia con perspectiva de género, desagregadas por sexo y rama de conocimiento		
			3. Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o buenas prácticas desarrolladas por el personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2023 2025	F.3 Buenas prácticas sobredocencia con perspectiva de género: - Celebración de encuentro bienal de intercambio de experiencias - Nº experiencias presentadas en convocatoria de intercambio de experiencias - Profesorado participante desagregado por sexo y rama de conocimiento	Área de Calidad y Planificación de Recursos Docentes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales BUC	2022 2023 2024 2025	F.4 Recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género: - Solicitud de propuestas de títulos al PDI	Biblioteca Universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

			disponibles en la BUC			- Nº de recursos bibliográficos y documentales adquiridos		
		I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación docente	5. Incentivar la realización de proyectos de innovación docente que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2024	F.5 Proyectos de innovación docente con perspectiva de género: - Convocatoria de proyectos de innovación docente - Nº proyectos sobre introducción de perspectiva de género aprobados - Profesorado participante desagregado por sexo y rama de conocimiento (identificando liderazgo del proyecto)	Resolución de la convocatoria de proyectos	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado de innovación docente

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	I.2 Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos	I.2.1 Analizar el tratamiento de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las titulaciones de la UC	6. Cartografiar las materias relacionadas con la igualdad y los estudios de las mujeres y de género impartidas en cada titulación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	F.6 Asignaturas sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género: - Nº de asignaturas identificadas por rama de conocimiento - Profesorado responsable de la materia, por sexo	Guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			7. Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2023 2024 2025	F.7 Perspectiva de género en las guías docentes: - Modo de introducción de la información en las guías docentes - Nº de guías que incluyen esta información	Guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			8. Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2023 2024 2025	F.8 Perspectiva de género en las encuestas del alumnado:	Evaluación de la	Vicerrectorado de Ordenación Académica y

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta	Gerencia		- Resultados de las encuestas, por sexo	calidad docente	Profesorado
		I.2.2 Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género	9. Diseñar un programa formativo específico en estudios de las mujeres y de género accesible a todas las titulaciones	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Títulos Propios y Enseñanza a Distancia	2022 2023 2024 2025	F.9 Programa estudios de las mujeres y de género: - Programa formativo, titulaciones a las que afecta - Profesorado participante, por sexo - Nº matrículas, por sexo	Programa formativo	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			10. Promover la realización de TFG y TFM en el ámbito de	Direcciones de Centros,	2022 2023 2024	F.10 TFG/TFM estudios de las	Centros	Vicerrectorado de Ordenación

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			los estudios de las mujeres y de género	Facultades y Escuelas PDI	2025	mujeres y de género: - Modo de incentivación de la realización de TFG/TFM - Nº PDI que dirige, por sexo - Nº estudiantes que elaboran TFG o TFM, por sexo		Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

EJE II. INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación	II.1.1 Monitorizar los patrones de divergencia de las carreras investigadoras de mujeres y hombres	11. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la UC	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2022 2023 2024 2025	INV.11 Actividad investigadora desagregada por sexo:	Procedimiento de Análisis de la Actividad Investigadora y de Transferencia (PAAIT)	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria						- Información desagregada por sexo		
			12. Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar la investigación que hacen las mujeres	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2022 2024	INV.12 Base de datos de investigadoras:	Base de datos de investigadoras	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		II.1.2 Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad investigadora	13. Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres en cada una de las cinco grandes áreas (ciencias experimentales, biomédicas, sociales, arte y humanidades, tecnológicas).	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2024	INV.13 Equilibrio de género en las convocatorias propias de investigación: - Criterios introducidos (especificar convocatorias) - Nº mujeres y hombres IP, por rama de conocimiento	Normativa, convocatorias	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			14. Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2025	INV.14 Impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador: - Nº de evaluaciones realizadas - Personal investigador contratado, desagregado por sexo	Servicio de Gestión de la Investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			15. Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2023 2024 2025	INV.15 Programa de mentoría para jóvenes investigadoras: - Nº mentoras por rama de conocimiento - Nº mentorizadas por rama de conocimiento	Programa de mentoría	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			16. Establecer medidas dirigidas a alcanzar el equilibrio de género en la concesión de galardones honoríficos de la UC (Medallas de Plata, Doctorado Honoris Causa y menciones o distinciones de similar naturaleza).	Rectorado (impulsor) Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	INV.16 Galardones honoríficos: - Modificación en normativa - Nº distinciones honoríficas desagregadas por sexo	Distinciones Honoríficas	Secretaría General

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
B) Integrar la perspectiva de género en la investigación	II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas	II.2.1 Facilitar recursos para incorporar la perspectiva de género en cada una de las grandes áreas de conocimiento	17. Desarrollar recursos para facilitar la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la gestión de los proyectos de investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	INV.17 Recursos para la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (diseño y gestión): - Recursos desarrollados - Nº proyectos que incorporan perspectiva de género	OTRI Servicio de Gestión de la Investigación Oficina de Proyectos Europeos e Internacionales (OPEI)	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			18. Coordinar la gestión de los recursos sobre igualdad de mujeres y hombres y estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC	BUC	2022 2023 2024 2025	INV.18 Coordinación de los recursos sobre estudios de las mujeres y de género en la BUC: - Sistema de coordinación establecido	BUC	BUC

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2023	INV.19 Incorporación de indicadores sobre género en soporte informático de apoyo a la investigación: - Indicadores incorporados	OTRI Servicio de Gestión de la Investigación OPEI	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			20. Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	INV.20 Difusión de convocatorias de estudios de las mujeres y de género: - Envíos de información realizados	OTRI OPEI	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
		II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva	21. Convocar periódicamente un contrato predoctoral	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2022 2023 2024 2025	INV.21 Convocatoria predoctoral estudios de las	Resolución de la convocatoria predoctoral	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		de género en todas las disciplinas científicas	en estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales		<p>mujeres y de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria predoctoral - Propuestas presentadas, por sexo y rama de conocimiento 		
			22. Contar con una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación.	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2022 2023 2024 2025	<p>INV.22 Composición de la Comisión de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de experta (Sí/No) - Composición por sexo de la comisión de investigación 	Comisión de Investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			23. Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC	<p>Vicerrectorado de Investigación y Política Científica</p> <p>Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento</p>	2022 2023 2024 2025	<p>INV.23 Difusión de la investigación en estudios de las mujeres y de género UC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Articulación de la difusión 	<p>Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género</p> <p>Cátedra de Igualdad y</p>	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
						- Personas participantes, por sexo y rama de conocimiento	Estudios de Género	

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
B) Integrar la perspectiva de género en la investigación	II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo	II.3.1 Incorporar el género en las actividades y proyectos de transferencia del conocimiento	24. Avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración con el tejido productivo y empresarial siempre que sea procedente por su materia.	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2023 2024 2025	INV.24 Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración empresarial: - Criterios introducidos	Fundación Leonardo Torres Quevedo (FLTQ)	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			25. Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2023 2024 2025	INV.25 Mujeres en proyectos de colaboración con el tejido empresarial: - Sistema de incentivación - Participantes en proyectos de colaboración con el tejido empresarial, por sexo - IP, por sexo	OTRI FLTQ	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento

			26. Desagregar por sexo los datos de las Memorias de actividad de transferencia de conocimiento	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2022 2023 2024 2025	INV.26 Memorias de transferencia: - Memorias que desagregan datos por sexo - Participantes en actividades de transferencia por sexo	Memorias de los departamentos Grupos de investigación	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento
--	--	--	---	--	------------------------------	--	--	--

EJE III. SOCIEDAD

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	III.1 Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad	III.1.1 Impulsar el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la identidad institucional	27. Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.27 Participación en iniciativas internacionales de sensibilización: - Iniciativas desarrolladas o suscritas y modo de participación - Nº de acciones / colaboraciones	Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			28. Promover alianzas estratégicas y fortalecer vínculos con entidades externas especializadas en igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, así como con organizaciones y/o colectivos de mujeres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.28 Alianzas y colaboraciones con entidades externas: - Entidades / organismos con las que se desarrollan alianzas o colaboraciones - Acciones ejecutadas	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Cátedra de Igualdad y Estudios de Género Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			29. Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del <i>Premio a la Igualdad UC</i>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	2022 2023 2024 2025	<p>S.29 Premio a la Igualdad UC:</p> <p>- Lanzamiento del Premio a la Igualdad</p> <p>- Propuestas presentadas y seleccionadas</p>	Comisión Transversal de Igualdad	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			30. Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p> <p>Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global</p>	2022 2023 2024 2025	<p>S.30 Redes nacionales e internacionales:</p> <p>- Redes nacionales e internacionales en las que se participa</p> <p>- Actividades desarrolladas en el marco de las redes</p>	<p>Área de Igualdad y Responsabilidad Social</p> <p>Cátedra de Igualdad y Estudios de Género</p> <p>Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género</p>	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			31. Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.31 Impacto de género del PDRSUC:	Plan Director de Responsabilidad Social de la UC	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			Responsabilidad Social Universitaria			- Realización de evaluación de impacto de género		Relaciones Institucionales
			32. Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación	Gerencia	2022 2023 2024 2025	S.32 Cláusulas sociales en sistema de contratación: - Cláusulas introducidas - Nº de pliegos de contratación que incorporan cláusulas sociales en materia de igualdad	Servicio De Gestión Económica, Patrimonio y Contratación	Gerencia
			33. Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	2022 2023 2024 2025	S.33 Impacto de género de los presupuestos participativos: - Incorporación de la evaluación impacto de género de los presupuestos participativos	Área de Campus	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad	III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria	34. Incorporar la perspectiva de género en las programaciones de cursos de verano y extensión universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.34 Perspectiva de género en cursos de verano y extensión universitaria: - Criterios incorporados - Nº de ponentes desagregado por sexo	Área de Cursos de Extensión Universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			35. Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.35 Propuesta de extensión universitaria sobre estudios de las mujeres y de género: - Oferta de cursos de verano con perspectiva de género - Personas asistentes, desagregadas por sexos	Área de Cursos de Extensión Universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

			36. Habilitar ayudas dirigidas al alumnado para asistir a cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y los estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.36 Ayudas para cursos sobre estudios de las mujeres y de género: - Ayudas habilitadas	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			37. Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	S.37 Actividad del Aula Isabel Torres: - Actividades de difusión de las actuaciones del Aula - Personas participantes en actividades propuestas, por sexo	Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de Acción	Acción	Órgano responsable	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres</p> <p>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC</p>	<p>III.3.1 Generalizar el uso de un lenguaje no sexista e integrarlo en las comunicaciones institucionales</p>	<p>38. Revisar periódicamente la <i>Guía UC de comunicación en igualdad</i>, difundir sus contenidos en sesiones informativas y propiciar la edición y uso de una versión en lengua inglesa</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	<p>2022 2023 2024 2025</p>	<p>S.38 Uso de un lenguaje inclusivo: - Acciones de revisión y difusión realizadas - Elaboración de la versión en inglés - Ejemplares distribuidos, nº consultas en la web, nº consultas recibidas en el Área de Igualdad</p>	<p>Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>
<p>39. Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género</p>			<p>Gerencia Secretaría General</p>	<p>2022 2023 2024 2025</p>	<p>39. Formularios con perspectiva de género: - Revisión de formularios administrativos</p>	<p>Gerencia Secretaría General Vicerrectorados</p>	<p>Gerencia Secretaría General</p>	

EJE IV. BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres</p>	<p>IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal</p>	<p>IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación</p>	<p>40. Asegurar que el Código Ético de la UC exige al conjunto de la comunidad universitaria un comportamiento respetuoso con la dignidad de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género</p>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	<p>2022</p> <p>2023</p>	<p>G.40 Igualdad en el Código Ético:</p> <p>- Proceso de desarrollo del Código Ético</p> <p>- Apartados relacionados con la igualdad de género incluidos</p>	<p>Código Ético</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>
			<p>41. Mejorar los niveles de especialización en igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los servicios universitarios, e incluir formación específica en el Plan de Formación anual del PAS.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>2022</p> <p>2023</p> <p>2024</p> <p>2025</p>	<p>G.41 Formación y especialización del PAS en igualdad:</p> <p>- Oferta de cursos de formación</p> <p>- Nº de personas asistentes, por sexo</p>	<p>Plan de Formación del PAS</p> <p>Servicio de PAS, Formación y Acción Social</p>	<p>Gerencia</p>
			<p>42. Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o promoción interna (PDI y PAS) la</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>	<p>2022</p> <p>2023</p> <p>2024</p> <p>2025</p>	<p>G.42 Igualdad en procesos de selección y/o promoción:</p>	<p>Servicio de PAS, Formación y Acción Social</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			formación en materia de igualdad de género	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia		- Méritos introducidos	Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social	Gerencia
			43. Incorporar progresivamente la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UC	Vicerrectorados Gerencia Secretaría Centros, Institutos y Departamentos	2022 2023 2024 2025	G.43 Variable sexo en registros estadísticos UC: - Incorporación del sexo en los registros estadísticos	Unidades que proporcionan datos	Gerencia Secretaría General
			44. Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades observables entre mujeres y hombres	Consejo de Dirección	2024 2025	G.44 Evaluación de impacto de género: - Proceso de implantación de la evaluación de impacto de género	Vicerrectorados Gerencia	Consejo de Dirección

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			45. Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2023	G.45 Guía para la evaluación de impacto de género: - Proceso de elaboración de una guía de evaluación de impacto de género	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			46. Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia	2022	G.46 Medidas de prevención de desigualdades por maternidad y/o cuidados: - Medidas incorporadas - Solicitudes / concesiones desagregadas por sexo (PDI / PAS)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
			47. Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de mujeres y hombres en todos los	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y	2022 2023 2024 2025	G.47 Estudios sobre divergencias en participación de	Estudios realizados	Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			ámbitos de actividad de la UC	Relaciones Institucionales		mujeres y hombres: - Estudios realizados		Social y Relaciones Institucionales
			48. Publicar bianualmente un Informe de seguimiento del <i>Plan de Igualdad</i>	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	G.48 Informe de seguimiento del PI: - Elaboración del Informe de seguimiento	Informes de seguimiento del Plan de Igualdad	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			49. Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	G.49 Acciones de difusión de la Unidad de Igualdad: - Acciones de difusión realizadas - Nº consultas recibidas - Nº visitas a la web	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			50. Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea	Centros e Institutos de Investigación	2022 2023 2024 2025	G.50 Representación de igualdad en equipos	Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad.			directivos de los Centros: - Designación de responsables en equipos decanales o de dirección de los centros - Nº de reuniones mantenidas	Decanatos y direcciones de centros	Relaciones Institucionales
			51. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales	Gerencia	2022 2023 2024 2025	G.51 Perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales: - Revisión de la política de prevención con perspectiva de género - Modificaciones incorporadas	Unidad de Prevención	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			52. Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Direcciones de Centros e Institutos de Investigación	2022 2023 2024 2025	G.52 Espacios para la lactancia: - Espacios habilitados para la lactancia - Consultas recibidas	Servicio de Infraestructuras	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres</p>	<p>IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas</p>	<p>IV.2.1 Potenciar y difundir los recursos propios de la UC para conciliación de la maternidad y la paternidad</p>	<p>53. Difundir las políticas y recursos de conciliación y corresponsabilidad de la UC entre la comunidad universitaria</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p> <p>Gerencia</p>	<p>2022</p> <p>2023</p> <p>2024</p> <p>2025</p>	<p>G.53 Política y medidas de conciliación:</p> <p>- Acciones de difusión</p> <p>- Nº de consultas recibidas</p> <p>- Nº de personas que se acogen a las medidas del Plan Concilia</p>	<p>Área de Igualdad y Responsabilidad Social</p> <p>Servicio de PAS, Formación y Acción Social</p> <p>Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social</p>	<p>Gerencia</p> <p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>
			<p>54. Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	<p>2022</p> <p>2023</p> <p>2024</p> <p>2025</p>	<p>G.54 Escuela Infantil:</p> <p>- Acciones de difusión de la Escuela Infantil</p> <p>- Nº de usuarios por sexo</p>	<p>Escuela Infantil</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>
			<p>55. Mantener la oferta de campus infantiles en los períodos escolares vacacionales y/o no lectivos</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	<p>2022</p> <p>2023</p> <p>2024</p> <p>2025</p>	<p>G.55 Campus Infantiles:</p> <p>- Oferta de campus infantiles y</p>	<p>Servicio de Actividades Físicas y Deportes</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>

						medidas asociadas - Nº de usuarios/as		
		IV.2.2 Considerar los efectos de las medidas de conciliación en las carreras de las personas que se acogen a las mismas	56. Evaluar periódicamente con perspectiva de género el Plan Concilia	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	G.56 Evaluación del Plan Concilia: - Proceso de realización de la evaluación del Plan Concilia	Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			57. Asegurar que las convocatorias de reuniones en los órganos colegiados de la UC respetan las medidas de conciliación reconocidas de las personas a convocar (horarios y duración).	Vicerrectorados Direcciones de Centros e Institutos Departamentos Órganos Colegiados de la UC	2022 2023 2024 2025	G.57 Criterios para convocatorias de reuniones: - Criterios introducidos - Nº de consultas o quejas recibidas	Responsables de igualdad en equipos decanales o de dirección de los centros Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Consejo de dirección Centros

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria</p>	<p>IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC</p>	<p>IV.3.1 Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación</p>	<p>58. Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno</p>	<p>Rectorado</p> <p>Secretaría General</p> <p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p> <p>Órganos colegiados de la UC</p>	2024	<p>G.58 Composición de los órganos colegiados y/o de gobierno:</p> <p>- Medidas incorporadas</p> <p>- Composición por sexos de los órganos colegiados y/o gobierno</p>	Secretaría General	Consejo de Dirección
			<p>59. Adaptar las normativas de los departamentos, centros e institutos para promover el equilibrio de género en sus órganos colegiados y equipos directivos.</p>	<p>Secretaría General</p> <p>Centros, Departamentos e Institutos de Investigación</p>	2025	<p>G.59 Composición de los equipos directivos de los departamentos, institutos y centros:</p> <p>- Modificación de normativas</p> <p>- Composición por sexos de los órganos colegiados y equipos directivos</p>	Responsables de igualdad en equipos decanales o de dirección de los centros	Secretaría General

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		IV.3.2 Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la conformación todos los tribunales y comisiones	60. Configurar todos los tribunales, comisiones orgánicas, comisiones académicas y comisiones de provisión de plazas con presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia	2022 2023 2024 2025	G.60 Composición de tribunales y comisiones: - Normativa desarrollada - Reclamaciones recibidas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
		IV.3.3 Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes (CEUC) y Delegaciones de Centro	61. Elaborar propuestas para favorecer el equilibrio de género en los órganos de representación de estudiantes	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo CEUC	2025	G.61 Composición de los órganos de representación estudiantil: - Modificaciones introducidas	Secretaría General	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencia contra las mujeres	IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género	IV.4.1 Identificar situaciones y contextos de riesgo para la comunidad universitaria	62. Realizar estudios de percepción del acoso y/ o violencia sexual y por razón de sexo/género en la comunidad universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	2023	G.62 Percepción del acoso y/o violencia sexual y por razón de sexo/género: - Realización del estudio	Estudio realizado	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			63. Identificar, de manera participativa (alumnado, PDI, PAS), espacios de riesgo en el conjunto de la institución para prevenir, y en su caso intervenir, frente a la violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria CEUC	2022	G.63 Mapa de espacios de riesgo sobre violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género: - Proyecto participativo de identificación de espacios - Nº de personas participantes desagregadas por sexo	Estudio realizado	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género	64. Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	2022 2023 2024 2025	G.64 Atención a personas afectadas por la violencia de género: - Medidas de atención disponibles - Nº de personas que se acogen a medidas establecidas	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
			65. Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención.	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	2022	G.65 Protocolo de actuación frente al acoso: - Actualización del protocolo - Nº de consultas - Nº de activaciones del protocolo desagregadas por colectivo y sexo	Defensoría Universitaria Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			66. Desarrollar acciones de	Vicerrectorado de Ordenación	2022 2023	G.66 Sensibilización		Vicerrectorado de Cultura,

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género	Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	2024 2025	para la prevención de las violencias sexuales, así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género: - Acciones desarrolladas - Personas participantes por colectivos y sexo	Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Proyección Social y Relaciones Institucionales
			67. Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y	2022	G.67 Autodefensa femenina: - Personas participantes por colectivos y sexo	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio de Actividades Físicas y Deportes	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
				Transformación Digital				
			68. Asegurar que todo centro adscrito a la UC dispone de un procedimiento propio para la prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo o, en su defecto, asume el de la UC	Dirección de los Centros, Institutos de Investigación y Departamentos	2023	G.68 Atención al acoso en centros adscritos: - Centros que aprueban su protocolo o suscriben el de la UC	Centros adscritos	Rectorado
			69. Informar a las empresas con presencia en las instalaciones de la UC de la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Gerencia	2023 2024 2025	G.69 Información a empresas con presencia en el Campus sobre el protocolo de acoso: - Proceso de envío de información a empresas	Gerencia	Gerencia

EJES TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC

EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad	V.1.1 Evaluar con perspectiva de género los programas de movilidad	70. Monitorizar el número de personas enviadas y recibidas a través de los programas de movilidad con perspectiva de género	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2022 2023 2024 2025	INT.70 Personas enviadas y recibidas a través de programas de movilidad: - Nº de personas enviadas y recibidas, desagregadas por sexo	Oficina de Relaciones Internacionales (ORI)	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria			71. Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2023	INT.71 Informes de programas de movilidad con perspectiva de género: - Revisión de cuestionarios y procesos de procesamiento y análisis de datos - Principales resultados	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres	V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad	V.2.1 Garantizar la atención a todas las situaciones de acoso en los programas de movilidad	72. Incluir cláusulas específicas dirigidas a la prevención y atención del acoso en la firma de convenios de movilidad	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2023	INT.72-73 Atención al acoso en programas de movilidad:	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
			73. Identificar a personas de referencia en las instituciones de acogida de las personas enviadas por la UC para atender ante posibles situaciones de acoso por razón de sexo/género y cualquier otra violencia contra las mujeres, así como garantizar su coordinación con las personas de referencia en la UC	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2022 2023 2024 2025	INT.72-73 Atención al acoso en programas de movilidad: - Cláusulas introducidas - Consultas recibidas. - Activaciones del protocolo - Nº de instituciones de acogida que identifican a una persona de referencia		

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		V.2.2 Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad	74. Elaborar una guía práctica con las medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2022 2023	INT.74 Atención de necesidades familiares de personas sujetas a movilidad: - Proceso de elaboración de la guía	Área de Igualdad y Responsabilidad Social ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
			75. Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2022 2023 2024 2025	INT.75 Información sobre atención del acoso en programas de movilidad: - Envío de información a personas participantes - Inclusión de la información en la web de Relaciones Internacionales - Nº de consultas recibidas	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global

EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC	VI.1.1 Aprovechar los recursos informáticos y digitales para avanzar en igualdad	76. Modificar los programas de gestión para desagregar todos los indicadores por sexo de manera sistemática	Gerencia	2023 2024 2025	D.76 Desagregación por sexo de indicadores en programas de gestión: - Nivel de implantación de la medida	Unidades que modifican sistemas de gestión de datos	Consejo de Dirección
			77. Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/ digitales	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Servicio de comunicación	2022 2023 2024 2025	D.77 Lenguaje no sexista en espacio virtual/digital: - Envío de la guía a las unidades implicadas	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Unidades que editan contenidos web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			78. Incorporar la perspectiva de género en los formularios online	Gerencia	2022 2023 2024 2025	D.78 Formularios online con perspectiva de género: - Acciones desarrolladas	Gerencia Secretaría General	Gerencia Secretaría General
			79. Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no sexistas de las herramientas y plataformas digitales	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Servicio Web UC	2023 2025	D.79 Buenas prácticas en uso de herramientas y plataformas digitales: - Proceso de elaboración - Nº de consultas y visitas a la página web	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio Web	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
		VI.1.2 Habilitar herramientas digitales para abordar situaciones de acoso o violencia	80. Mejorar los canales digitales o plataformas actuales para obtener información sobre posibles casos de violencia o acoso	Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023	D.80 Canal digital de comunicación de situaciones de violencia y/o acoso:	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Defensoría Universitaria	Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			sexual y/o por razón sexo/género, así como de conductas machistas	Defensoría de la UC Servicio Web UC Servicio de Informática		- Creación de espacio digital propio - Nº de visitas a la web - Nº de consultas recibidas a través del espacio digital	Servicio Web	Transformación Digital
			81. Establecer sistemas de prevención del ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad.	Gerencia Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria Servicio Web UC	2022 2023	D.81 Prevención del ciberacoso: - Sistemas de prevención establecidos - Nº de casos de ciberacoso comunicados	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Defensoría Universitaria Servicio Web	Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes	VII.1.1 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios	82. Colaborar con instituciones de educación no superior en la difusión de una oferta universitaria sin estereotipos de género	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	2022 2023 2024 2025	E.82-83 Colaboración con instituciones de educación no superior para la incorporación y/o difusión de perspectiva de género: - Acciones desarrolladas - Entidades colaboradoras	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			83. Colaborar con las administraciones educativas para proponer la incorporación de contenidos relacionados con los estudios de las mujeres y de género en la formación preuniversitaria	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025			

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento	VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género	84. Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2024	E.84 Análisis de ofertas de empleo con perspectiva de género: - Proceso de análisis de los procesos de selección y contratación	Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres			85. Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2023 2024 2025	E.85 Estudios de inserción laboral con perspectiva de género: - Realización del informe - Resultados fundamentales, desagregados por sexo	Área de Calidad y Planificación de Recursos Docentes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria		VII.2.2 Extender la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso a las prácticas	86. Poner en conocimiento del alumnado en situación de prácticas curriculares o extracurriculares	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	2022 2023 2024 2025	E.86 Difusión del protocolo de actuación frente al acoso en situación de prácticas extracurriculares:	COIE Defensoría Universitaria	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		realizadas fuera de la institución	el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i>			- Inclusión de una cláusula en los contratos de prácticas - Nº de consultas - Solicitudes de activación		
		VII.2.3 Favorecer el emprendimiento femenino	87. Favorecer el desarrollo del Programa Innovatia 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	2022 2023 2024 2025	E.87 Apoyo al emprendimiento femenino: - Nº acciones realizadas - Nº participantes	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad detectada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres	VII.3.1 Colaborar en la organización y desarrollo de acciones de sensibilización, prevención e intervención entre el alumnado	88. Intensificar la participación del CEUC en los órganos de gestión del vicerrectorado con competencias en igualdad	CEUC Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	E.88 Participación CEUC en la política de Igualdad: - Nº de reuniones mantenidas - Nº representantes asignados	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales CEUC	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			89. Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes	Delegaciones de estudiantes Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023 2024 2025	E.89 Responsables de igualdad en delegaciones de estudiantes: - Nº de reuniones mantenidas - Nº representantes asignados	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Delegaciones de estudiantes	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo