



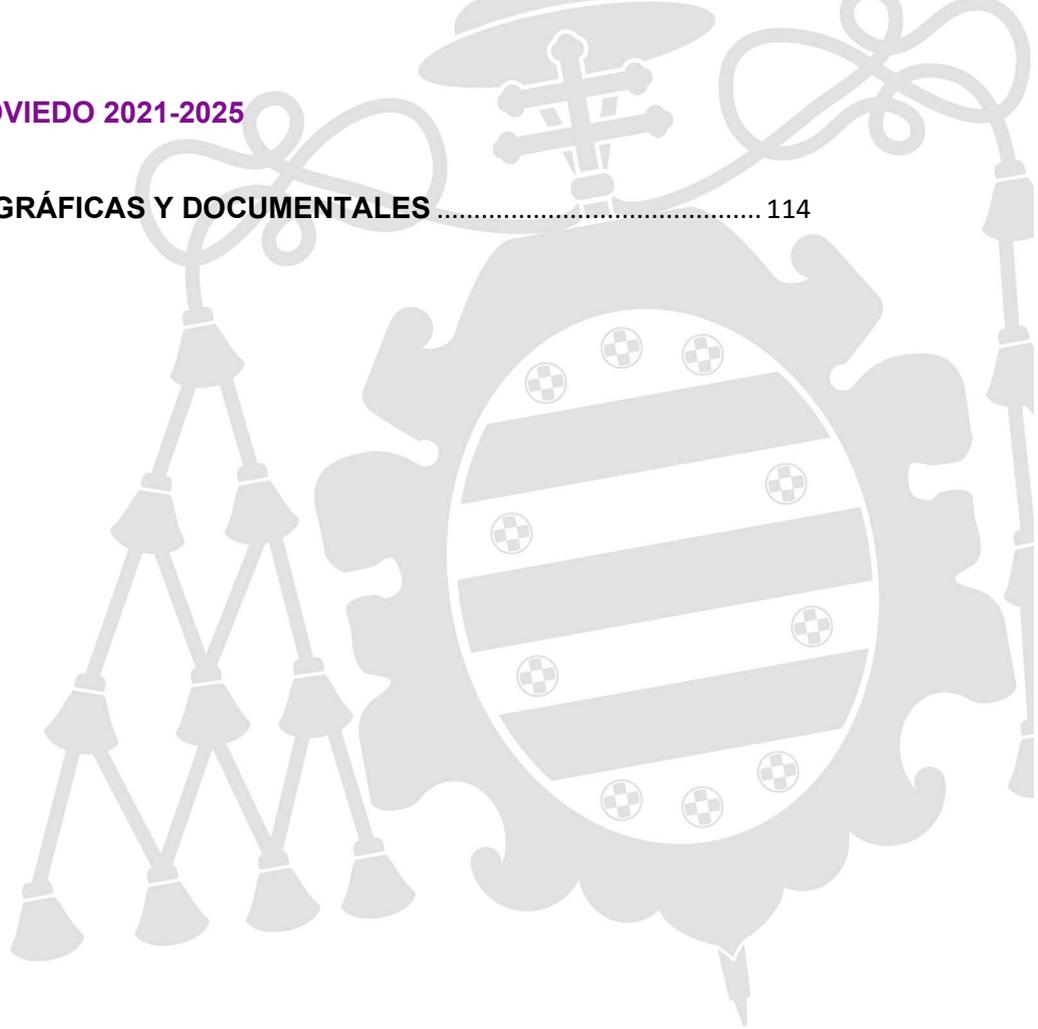
Vicerrectorado de Relaciones  
Institucionales y Coordinación  
Universidad de Oviedo

# II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO (2021-2025)

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>II. INFORME DEL DIAGNÓSTICO: LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO.....</b>	<b>7</b>
2.1. Breve balance de la situación de la igualdad en la política de la Universidad de Oviedo.....	7
2.2. El proceso de elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo. Etapas e hitos normativos.....	9
<b>III. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN .....</b>	<b>15</b>
3.1. Estrategia global en atención al informe del diagnóstico de la situación en la Universidad de Oviedo (integración transversal de la igualdad).....	15
3.2. Ajuste de la estructura y contenido del Plan al Real Decreto 901/2020.....	23
3.3. Ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad y vigencia temporal.....	24
3.4. Estructura de los ejes y áreas. Identificación de los objetivos cualitativos y cuantitativos del II Plan de Igualdad .....	28
3.5. Contribución a los ODS .....	31
<b>IV. MEDIDAS CONCRETAS PARTICULARMENTE DESTACABLES, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA</b>	<b>32</b>
4.1. El protocolo para la prevención del acoso .....	32
4.2. Conciliación de la vida laboral y familiar y teletrabajo.....	34
4.3. Salud laboral con perspectiva de género .....	36

4.4. Protección frente a la violencia de género .....	37
<b>V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y DISEÑO DE MEDIDAS CORRECTORAS DE CORTE TRANSVERSAL.....</b>	<b>39</b>
5.1. Personal docente e investigador. Identificación de los factores que coadyuvan a la brecha salarial e implementación de medidas transversales... 40	
a) Diferente presencia en las distintas categorías profesionales. La mayor presencia masculina en las más altas explica parte de la diferencia salarial global.....	40
b) Composición del salario. Repercusión de los complementos vinculados a la investigación, la transferencia y la gestión .....	50
5.2. Personal de Administración y Servicios .....	61
a) Colectivo feminizado, especialmente en el bloque funcional (necesaria aplicación de criterios de proporcionalidad en el análisis de los datos globales) ..	61
b) Incidencia de la clasificación profesional en las diferencias retributivas.....	64
c) Diferencias retributivas derivadas de la composición del salario y de la percepción de determinados complementos .....	70
<b>VI. COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL II PLAN DE IGUALDAD Y DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.</b>	<b>76</b>
<b>VI. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLAN O POR VENCIMIENTO DE SU VIGENCIA .....</b>	<b>79</b>
<b>VII. REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO... 80</b>	
<b>ANEXO I. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL II PLAN IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO.....</b>	<b>81</b>
<b>FIRMAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....</b>	<b>106</b>
<b>REFERENCIAS NORMATIVAS .....</b>	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS NORMATIVAS BÁSICAS SUPRANACIONALES.....</b>	<b>114</b>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES ..... 114



## I. INTRODUCCIÓN

Se han cumplido ya cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase sin ambages el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. En estas décadas lo que nació más cerca de ser una quimera ha ido interiorizándose en la sociedad, que acepta hoy con naturalidad el derecho de las mujeres a la integración en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los varones. Ahora bien, la aceptación socialmente generalizada de esa premisa no se ha traducido, aún, en una realidad práctica tangible de igualdad absoluta en el entorno laboral. Ciertamente, pese a los incesantes esfuerzos del legislador por procurar la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres, el mercado de trabajo sigue arrojando datos de una intolerable brecha salarial, que además se ensancha en el radio de acción de la Seguridad Social, y diferencias sustanciales en materia de clasificación y promoción profesional, que obligan a los poderes públicos a no cejar en el intento. Así lo reconoce expresamente el preámbulo del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para justificar la “urgente y necesaria” actuación por parte del Estado en este ámbito. Según esta norma, las previsiones de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han resultado ineficaces para garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Es cierto que en el entorno público estas diferencias son, en términos generales, ostensiblemente menores que en el privado por la irrenunciable entrada de los principios rectores del acceso al empleo público y del desarrollo profesional --publicidad, igualdad, mérito y capacidad--. No obstante, también en

este entorno se aprecian intolerables diferencias que deben desaparecer, relacionadas quizás no tanto con la retribución cuanto con la promoción profesional. Desafortunadamente, la Universidad pública tampoco se escapa a esta problemática. Baste como ejemplo los datos estadísticos a nivel nacional del PDI contenidos en la publicación “Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2019-2020” del Ministerio de Universidades, en la que se advierte que las mujeres fueron más de la mitad de los matriculados no solo en estudios de Grado, sino también de Master y Doctorado, cuando sin embargo las docentes en universidades públicas representan el 41% del total. Tratándose del cuerpo de funcionarios, la cifra de mujeres se reduce al 35,9% del profesorado, mientras que las mujeres contratadas representan el 45,3%. Sin olvidar un factor de edad añadido, por cuanto el porcentaje de mujeres PDI es mayor en el grupo de edad de menos de 30 años (55%), porcentaje que se reduce a medida que se avanza en edad (51,6% en grupo de 30 a 39 años; 45,3% de 40 a 49 años; de 38,7% de 50 a 59 años) hasta llegar a ser del 28,7% entre el profesorado de 60 o más años.<sup>1</sup>

En este estado de cosas resulta imprescindible continuar adoptando medidas concretas en pro de la igualdad, entre otras el diseño de planes de igualdad, de los que deben disponer todas las Administraciones Públicas a tenor de lo dispuesto en la Disposición adicional séptima del 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 adelante, EBEP). Estos planes, para poder alcanzar la efectividad que resulta deseable, han de acomodarse, como es lógico, a las necesidades y singularidades de cada específica Administración y, en nuestro caso, de cada Universidad, como entorno público con singularidades particularmente reseñables, necesitadas de tratamiento específico.

---

<sup>1</sup> Véase sobre cuestión y estos porcentajes, E. GARRIDO PÉREZ, Prólogo al libro *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, VV.AA., Bomarzo, 2021.

## II. INFORME DEL DIAGNÓSTICO: LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO

### 2.1. Breve balance de la situación de la igualdad en la política de la Universidad de Oviedo

En el concreto entorno de la Universidad de Oviedo, la igualdad de género comenzó a tenerse en cuenta de una manera estructurada, organizada y con reflejo institucional claro en el año 2003, fecha en la que se inauguró en su seno el Centro de Investigaciones Feministas (CIFEM), que constituye un espacio de encuentro feminista e interdisciplinar, en el que se integran distintos seminarios, grupos de investigación y profesorado de la Universidad de Oviedo, además de ser la sede del Máster Universitario en Género y Diversidad, del Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género y del Programa de Doctorado en Género y Diversidad.

Pero fue a raíz de la aprobación de la señalada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIMH), cuando la Universidad de Oviedo inició un proceso de cambio sustancial de la percepción global y transversal de la igualdad, mediante su adaptación a la nueva regulación legal, dando cumplimiento a los principios rectores y contenidos de esta norma en el ámbito universitario.

Con tal propósito de cambio se elaboró un “Estudio diagnóstico de la situación de género e igualdad de la Universidad de Oviedo”, en el que se analizó con profundidad la realidad de la (des)igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Oviedo, tomando como referencia el periodo de los diez años anteriores (1998-2008). También fue objeto de diagnóstico, a

modo comparativo, la situación de la Universidad respecto a otras Universidades españolas que presentaban problemas y necesidades similares, con la finalidad de conocer el contexto en que se encontraba. Dicho objetivo fue llevado a cabo a través del proyecto denominado GENIUNIOVI, elaborado por la Fundación Universidad de Oviedo en el año 2009.

En el mismo periodo, y con la finalidad de dar respuesta, a través del Plan de Igualdad, a las necesidades detectadas en dicho diagnóstico, se designó una Delegada para la igualdad y posteriormente, en diciembre del año 2010, se constituyó una Comisión de Igualdad integrada por representantes de todos los colectivos a quienes afectarían los objetivos y medidas que contemplaría y desarrollaría el Plan. El I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo -elaborado conforme a lo establecido en la LOIMH y en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU)-, dirigido a poner en marcha actuaciones y tareas conducentes a introducir la perspectiva de género en todas las políticas Universitarias, fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 5 de enero de 2013.

El Plan se estructuraba en cinco ejes (el primero de ellos, a su vez, dividido en cuatro áreas de actuación), estableciendo cada uno de ellos una serie de objetivos a cumplir a través de una serie de medidas y acciones concretas que debían ser aplicadas durante los años 2013 a 2015. Asimismo, para valorar el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, se establecieron una serie de indicadores que fueron evaluados en los tres cursos posteriores a su aprobación, concretamente en los cursos académicos 2012-13, 2013-14 y 2014-15.

Desde entonces, y pese a que se ha avanzado y mejorado considerablemente respecto de los fines perseguidos para dar cumplimiento a los principios de igualdad, no discriminación y de aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de la comunidad

universitaria, también se han detectado carencias, así como barreras y mejoras a implementar para la consecución de objetivos comprometidos con una igualdad de oportunidades, establecidos en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.

En este sentido, de la Memoria del I Plan de Igualdad de los años 2012-2015, con relación a la contratación, formación y promoción, salud y clima laboral del personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI), se extraen las siguientes conclusiones en cuanto a déficit de datos, carencias o barreras:

- La indeterminación de la retribución del personal.
- La insuficiente realización de campañas de difusión de la Unidad de Igualdad y de las actividades que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres.
- La ausencia de una guía de uso de lenguaje inclusivo por razón de género.
- La escasa o inexistente información, difusión y puesta en marcha de acciones que fomenten la promoción profesional y de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral y corresponsabilidad familiar, así como su seguimiento.
- La indeterminación de puestos de trabajo que impliquen riesgos en caso de embarazo y lactancia, y de acciones formativas y de sensibilización e información relacionadas con la salud laboral con perspectiva de género.
- Escasas colaboraciones efectivas y proyectos que conjuntamente fomenten la igualdad de género en el ámbito institucional universitario.

### **2.2. El proceso de elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo. Etapas e hitos normativos**

En el año 2017 se inició el proceso de negociación del II Plan de Igualdad. En concreto, la elaboración de este II Plan de Igualdad se ha llevado a cabo conforme a tres fases: planificación del proyecto, diagnóstico previo y elaboración, negociación y aprobación del propio Plan de Igualdad, tal como puede apreciarse en el siguiente diagrama.

## ETAPAS ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD

### ANTECEDENTES Y PLANIFICACIÓN

- ✓ Revisión I Plan de Igualdad
- ✓ Benchmarking con otras universidades
- ✓ Determinación de los Ejes de actuación

Paneles de grupos de interés

### DIAGNÓSTICO

- ✓ Análisis de la (des)igualdad en PDI, PAS
- ✓ Percepción sobre la desigualdad PDI y PAS (también en el estudiantado)

2018-2019

### REDACCIÓN PLAN DE IGUALDAD

- ✓ Alineación de la estrategia universitaria con la igualdad
- ✓ Negociación con la representación sindical del PDI y el PAS del contenido del plan y de las medidas a adoptar
- ✓ Establecimiento de indicadores, compromisos y mecanismos de revisión y seguimiento

2020-2021

### Información en Consejo de Gobierno

Como se puede constatar el proceso ha sido lento y complejo, constituyendo el punto de partida obligado la elaboración del diagnóstico de situación. Dicho diagnóstico fue el resultado de: i) los datos de la (des)igualdad del PAS, PDI en un periodo de 10 años, proporcionados por los diversos servicios implicados;<sup>2</sup> y ii) los resultados de las encuestas realizadas acerca de las percepciones sobre la (des)igualdad en la Universidad de Oviedo en 2018 en los distintos colectivos y en atención a los contenidos de los 5 ejes sobre el que se construye el II Plan de Igualdad. En la medida de lo posible, en función de la disponibilidad de los datos, se procuró obtener información correspondiente al arco temporal de diez años (2009-2018).

El diagnóstico finalmente se hizo público en marzo de 2020 (Anexo III). Pero mientras se elaboraba vieron la luz a nivel nacional una serie de normas absolutamente determinantes en cuanto al contenido y alcance que deben preservar los planes de igualdad, y que, aunque dirigidas especialmente al sector privado, pueden servir de pauta para conformar estos instrumentos para la consecución de la igualdad del modo más eficaz posible también en el ámbito público. Así mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se modificó la regulación de las obligaciones en materia de planes de igualdad. En concreto, este Real Decreto-

---

<sup>2</sup> El diagnóstico se aprovechó también para testar el estado de la igualdad entre el estudiantado, a fin de indagar sobre algunas cuestiones que pudieran luego tener repercusión en el acceso de los/as estudiantes a la carrera universitaria. Sin perjuicio, como es lógico, de que este colectivo quede fuera del Plan de Igualdad, obviamente dirigido al personal de la Universidad, según dispone la legislación laboral y la Ley Orgánica de Igualdad.

ley estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el Plan de Igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, y ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Dicho desarrollo se implementó mediante el 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. En materia retributiva, por su parte, se promulgó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Es cierto que no todo este andamiaje normativo obliga directa y plenamente a nuestra Universidad, pero desde luego proporciona un conjunto imprescindible de elementos a tomar en cuenta para favorecer la consecución de

la igualdad mediante el Plan correspondiente. Conscientes de ello, y con el fin de no dilatar innecesariamente la aprobación del Plan de Igualdad llevando a cabo un nuevo diagnóstico acomodado a la normativa hoy vigente (en especial, los Reales Decretos 901 y 902/2020) --que por lo demás la jurisprudencia ha declarado expresamente es igualmente válido para afrontar el plan tras la nueva regulación (STS 01/06/2021, Rec. 32/2020)--, la Universidad acordó con la representación de los trabajadores elaborar el plan tomando como referencia los datos resultantes del diagnóstico previo, si bien incorporando al mismo no sólo la imprescindible actualización de los datos en términos generales, sino también todo lo relativo a los datos salariales, obtenidos conforme a las exigencias de auditoría y registro retributivo. En otras palabras, el presente Plan de Igualdad se ha negociado con los sindicatos implantados en nuestra Universidad teniendo en cuenta el diagnóstico previo, pero incorporando al mismo todos los datos que faltaban, previa negociación con aquellos.

En este punto concreto, resulta sin duda destacable el hecho de que el presente Plan de Igualdad ha sido no sólo negociado con los representantes sindicales del personal, sino también acordado por unanimidad con dicha representación, procurando ajustarse a todas las previsiones legales, aunque no nos obligasen directa y claramente, como muestra del máximo compromiso de nuestra institución con la igualdad. Ello, básicamente, porque la Universidad, como institución, no sólo es reflejo de la sociedad en la que se inserta, sino que también debe ser ejemplo para esa misma sociedad y para sus componentes, mostrando como ninguna otra institución el compromiso serio con la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Dicho de otro modo, la Universidad reproduce esquemas y parámetros sociales, pero también es, o debe ser, modelo en el progreso hacia la consolidación de la justicia, la equidad y la igualdad, mostrando líneas de tendencia, explorando en los motivos reales de la desigualdad para su corrección y eliminación, etc.

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

Partiendo de cuanto se ha expuesto se ha afrontado la elaboración, negociación y aprobación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo que, fruto de la negociación con los agentes sociales con representación en nuestra Universidad y de la consideración de las normas descritas, se aprobó en la última reunión de la comisión el día 16 de junio (informado luego en Consejo de Gobierno del día 25 de junio), y que tiene una vigencia prevista de cuatro años (2021-2025). En él se concretan de forma explícita los compromisos que en materia de igualdad de género adquiere institucional y socialmente la Universidad. Además, para garantizar su eficacia el Plan contiene una relación de los órganos responsables de velar por su cumplimiento y de la gestión e implementación de las acciones, estableciendo los plazos temporales para ello, así como los mecanismos de revisión y seguimiento de sus contenidos y de su grado de cumplimiento e ejecución (siendo el compromiso de la Universidad la constante y permanente actualización y mejora de su contenido).

### III. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN

#### 3.1. Estrategia global en atención al informe del diagnóstico de la situación en la Universidad de Oviedo (integración transversal de la igualdad)

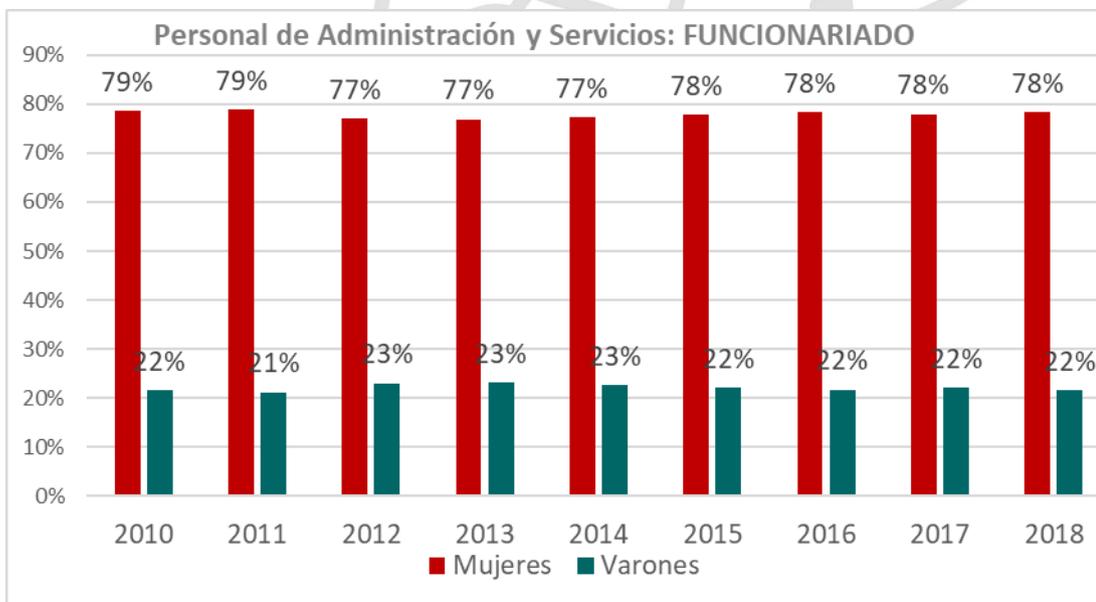
Como se acaba de señalar, el II Plan de Igualdad se ha basado en un diagnóstico previo –analítico y de percepción- para evaluar el grado en que actualmente la Universidad fomenta, impulsa o contempla una organización y cultura de igualdad de oportunidades, ya sea en relación al trabajo, la docencia y estudio, la investigación, o la participación en Órganos de Gobierno; así como para la detección las barreras o mejoras que limitan o favorecen la igualdad de género.

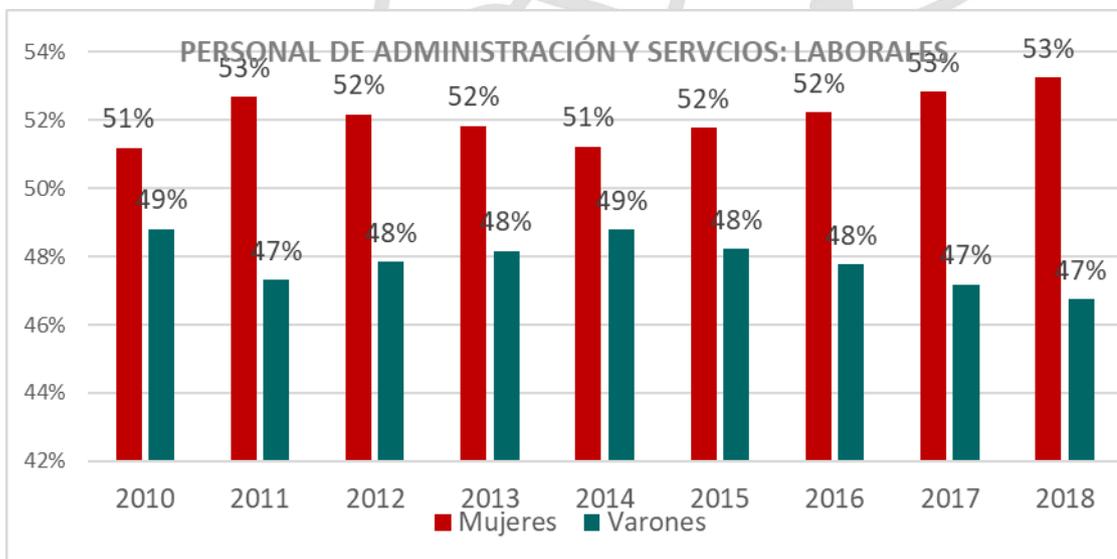
Las conclusiones más evidentes del diagnóstico señalado son básicamente tres. De una parte, que toda la temática que concentra y rodea la igualdad está aún necesitada de una mayor visibilidad, de un intenso proceso de formación, información y difusión entre los distintos colectivos, a fin de convertirla en una estrategia general y transversal de acción por parte de la Institución y en un principio/derecho de ejercicio, impulsión y respeto por parte de todo el personal. Lógicamente, esto obliga a fomentar aún más la cultura de la igualdad en todos los niveles, así como a desarrollar campañas informativas y a integrar la igualdad en los procesos de formación del personal.

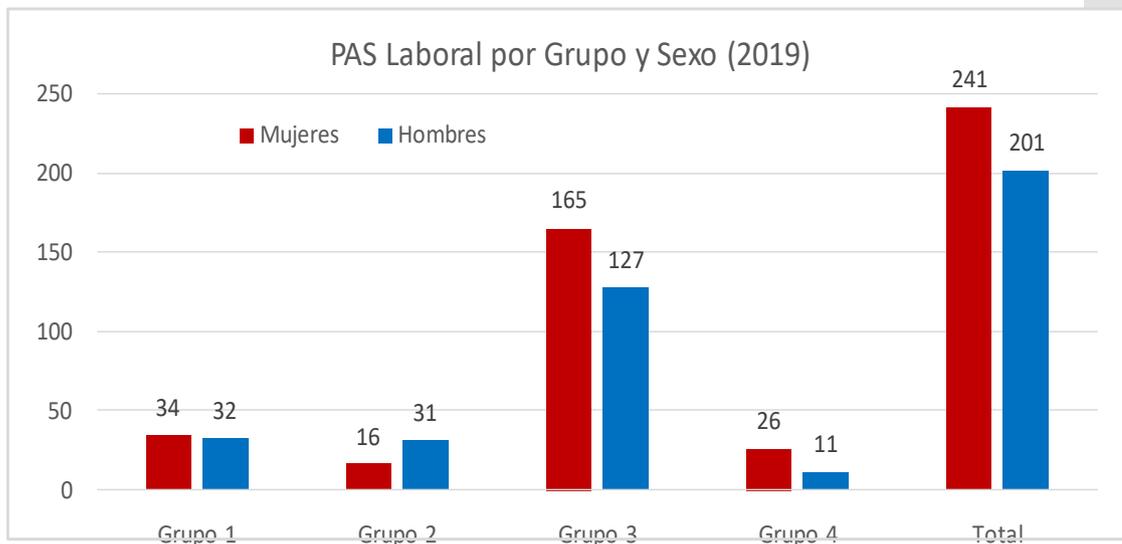
De otra parte, que la presencia de las mujeres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones continúa siendo inferior a la de los varones, en el caso del PDI especialmente en lo que se refiere al liderazgo investigador y de

gestión --las mujeres lideran menos equipos de investigación con financiación y reconocimiento a nivel nacional e internacional, y ocupan menos puestos de gestión al máximo nivel--. Esta conclusión puede sustentarse en los datos cuantitativos que constan en el diagnóstico y expuestos de forma más extensa en el apartado correspondiente a la auditoría retributiva (4.4).

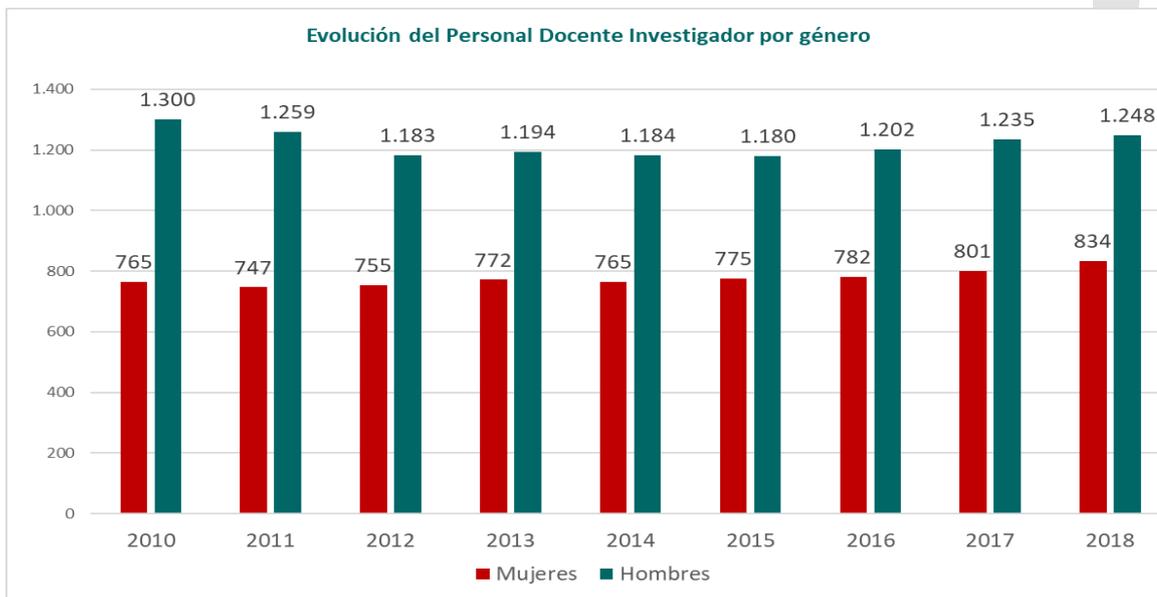
Respecto del PAS es incontestable la mayor presencia de mujeres en general, que resulta especialmente acusada en el funcionariado (esto a su vez arroja luz sobre la corrección de los procesos de acceso a los puestos funcionariales). No obstante, esta situación no se traduce en una notoria desproporción en los niveles más altos (Grupo 0 y A1 en el funcionariado; Grupo 1 en el PAS laboral), como cabría esperar de seguir la promoción los más deseables parámetros de igualdad. En efecto, en el Grupo 2 del PAS laboral, la proporción de hombres es sensiblemente superior al de mujeres. Volveremos sobre ello en el apartado 4.4. atendiendo a los datos actuales, porque esta circunstancia tiene enorme transcendencia en la valoración global de los datos retributivos. En todo caso, para apreciar la evolución de este colectivo en los últimos tiempos véanse las siguientes tablas (evolución hasta 2018, y situación en el año 2019).

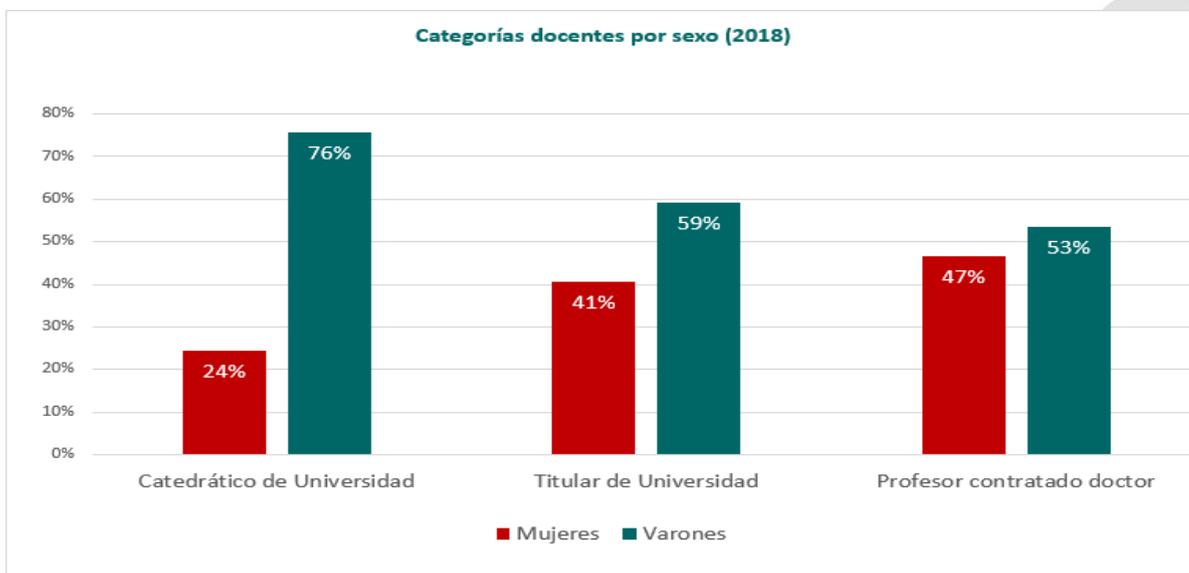






En el caso del PDI, en los últimos años la proporción se ha venido fijando en razón de que los hombres suponen el 60% de la plantilla, porcentaje que se incrementa hasta el 70% en la franja de más de 60 años y hasta el 76% en el caso de los catedráticos de Universidad. Aunque es justo señalar que la porción ha mejorado sustancialmente en la última década, toda vez que en 2008 sólo un 15% de las cátedras eran ocupadas por mujeres, elevándose este porcentaje hasta el 24% en 2018. Ciertamente, no obstante, que éste es un porcentaje global, pues la situación dista mucho de unos departamentos a otros. En todo caso, a medida que se desciende en la categoría profesional la desproporción hombres/mujeres se reduce. Sirvan de ilustración de lo dicho las siguientes gráficas de evolución. Los datos actuales se exponen y explican más detenidamente en el apartado 4.4., porque también en este punto la realidad descrita tiene trascendencia retributiva.





Ante tal situación se hace obligada la adopción de medidas concretas. Obviamente, estas medidas pasan por la formulación de mecanismos dirigidos a fomentar y estimular el liderazgo femenino, y también a visibilizarlo a todos los niveles, así como a garantizar que se remuevan los obstáculos fundamentales para la promoción femenina en condiciones de igualdad.

En relación con esto último, el diagnóstico arroja otra realidad innegable, que una parte importante de las dificultades que afectaban a la consecución de la igualdad real y efectiva de los empleados y empleadas de la Universidad se relacionaban con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo desequilibrado

reparto lastra las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, de asunción de cargos, de promoción a puestos de mayor nivel, de realización de estancias en el extranjero, de formación profesional, etc. (así resulta de las encuestas realizadas para la elaboración del diagnóstico). Precisamente por ello una porción relevante del Plan se destina al diseño de medidas efectivas y eficaces que mejoren la corresponsabilidad y que minimicen las dificultades profesionales por la asunción de obligaciones de atención y cuidado a menores y a personas dependientes. Este tipo de medidas se extienden por todo el plan, si bien su máxima representación puede encontrarse en el bloque 2.7.

Estas tres realidades (porcentaje de ocupación masculina y femenina en cada colectivo, diferente presencia en los puestos más altos de toma de decisiones y ausencia de plena corresponsabilidad en la conciliación) impregnan la práctica totalidad de las dificultades que la Universidad presenta a la hora de lograr la ansiada igualdad de derechos y oportunidades, y además lo hacen de modo transversal y cruzado. Dicho de otro modo, las dificultades de conciliación tienen trascendencia salarial y, a la par, son un obstáculo en la promoción de las mujeres y en la llegada de éstas a las cotas de poder, decisión y liderazgo. Esta dificultad genera un “techo de cristal” que, a su vez, retroalimenta las diferencias salariales y de promoción profesional, en una suerte de círculo vicioso. A su vez este círculo se alimenta de la injusta percepción del menor valor de trabajo de las mujeres, de los estereotipos de cuidado, del techo de sueños, etc., contribuyendo a consolidar el llamado “suelo pegajoso”. En este estado de cosas, la formulación de medidas efectivas y eficientes en el Plan de Igualdad exige un esfuerzo de transversalidad y consideración global de la igualdad, que necesariamente pasa por una intensa acción en lo que a la cultura de la igualdad se refiere.

### 3.2. Ajuste de la estructura y contenido del Plan al Real Decreto 901/2020

Tomando como referencia las dificultades descritas que resultan del diagnóstico, así como otras realidades innegables, relacionadas con las necesidades específicas de las mujeres, tales como la formulación de una política preventiva que tenga en cuenta la perspectiva de género; la inexcusable protección frente a la violencia de género desde la perspectiva laboral --que lógicamente es la que obliga a la Universidad--; o la particular repercusión que el acoso tiene sobre el género femenino, se han diseñado los contenidos del presente Plan de Igualdad.

En concreto, el II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo da cumplimiento a los que se consideran contenidos obligados conforme a la nueva normativa del Real Decreto 901/2020 (art. 8.2), esto es: a) Determinación de las partes que los conciertan; b) Ámbito personal, territorial y temporal; c) Informe del diagnóstico de situación de la Universidad; d) Resultados de la auditoría retributiva de género; e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad; f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida; g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos; h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad; Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; i) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; j) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento,

evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Aunque el propio Ministerio de Igualdad ha advertido que esta norma no es de aplicación a las Administraciones Públicas,<sup>3</sup> en realidad se puede entender que el contenido señalado no es más que una concreción de los formulados de un modo más genérico en la LOI. Por ello, el presente Plan ha procurado observar todos esos contenidos. Así, se identifican las partes negociadoras y el ámbito de aplicación (apartado siguiente); se formula un resumen del diagnóstico a propósito de cada bloque temático a tratar (además de las sucesivas referencias a él a lo largo de esta parte inicial o introductoria); en el contenido de medidas concretas del plan se identifican los objetivos a cumplir, las medidas implementadas para su consecución, las unidades responsables y los tiempos de ejecución; también se identifican debidamente los instrumentos de seguimiento, evaluación y revisión y los mecanismos de modificación a utilizar en su caso. Estos contenidos se explican más detenidamente a continuación.

### **3.3. Ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad y vigencia temporal**

El presente plan ha sido acordado por unanimidad con la representación sindical del personal laboral y funcionario (PAS y PDI), con presencia en los respectivos órganos de representación unitaria de la Universidad de Oviedo. En concreto, la comisión negociadora ha quedado constituida del modo que sigue:

---

<sup>3</sup> Véase la FAQ ¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de planes de igualdad en el caso de las y los empleados públicos? En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionario, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla. Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Respuestas a las FAQ - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad).

a) Por parte de la Universidad:

El Rector D. Ignacio A. Villaverde Menéndez, que asume el cargo de Presidente de la Comisión.

D. Humberto Rodríguez Solla, Vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación

Dña. María del Pilar Manero Alegre, Gerente de la Universidad.

Dña. Marta Frieria Álvarez, Vicesecretaria General de la Universidad.

Dña. Paz Menéndez Sebastián, directora del Área de Igualdad, que asume el cargo de Vicepresidenta de la Comisión.

Dña. María Jesús Ortega Fernández, Técnica responsable de la Unidad de Igualdad, que asume el cargo de Secretaria de la Comisión.

b) Por parte del colectivo de empleados/as

Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Fernández Rubio, representante sindical SIPU.

Dña. Cristina Fernández Bayón, representante sindical SIPU. Posteriormente, sustituida por Dña. Monserrat González Bayón.

Dña. Christina Jurcic, representante sindical CCOO.

Dña. Ángeles Fal Fernández, representante sindical CCOO.

Dña. Cristina Rocés Montero, representante sindical CSIF.

Dña. Sonia Prado Lorenzo, representante sindical CSIF.

D. Miguel Ángel Martínez Díaz, representante sindical UGT.

Dña. Natalia Vicente Fole, representante sindical UGT.

Dña. Rosario Prieto Menéndez, representante sindical CSI.

Dña. Eva María Fernández Fernández, representante sindical CSI.

La constitución en los términos descritos responde, como es lógico, al ámbito funcional, territorial y temporal del Plan, que será de aplicación en todos los campus de que dispone la Universidad de Oviedo, tanto en la capital del Principado de Asturias, como en Gijón y en Mieres.

En cuanto a su ámbito funcional, resulta aplicable tanto al personal laboral como al funcionario. Dentro del primer bloque se aplica tanto al personal de Administración y Servicios como al PDI, estableciendo en su caso, respecto de las medidas en cuestión, las diferencias de tratamiento que resultan necesarias. Igualmente, en el caso del personal funcionario el presente plan alcanza a ambos colectivos -PAS y PDI-. En cuanto al personal investigador (esencialmente pre y postdoctoral fuera de las figuras de la LOU y personal estrictamente investigador vinculado a proyectos de investigación), obviamente las medidas contenidas en el presente Plan que puedan resultarles aplicables lo son plenamente. No obstante, para las futuras revisiones es el propósito de la comisión de seguimiento hacer un estudio específico de este colectivo a fin de incorporar medidas concretas que atiendan a sus necesidades más particulares. Esta tarea se asumirá para la primera de las revisiones del plan, ajustando también la revisión del diagnóstico (negociando con los sindicatos los términos de tal actualización) a esta realidad.

Conviene destacar que, aunque el presente Plan de Igualdad alcanza en esencia, como no podría ser de otro modo, al personal de la Universidad, las

innegables singularidades del entorno de educación superior aconsejan tomar en cuenta la situación y posición del alumnado en materia de igualdad. Por ello, para la elaboración del diagnóstico que precede al presente Plan se han recabado algunos datos de especial relevancia sobre el alumnado y su percepción de la temática en cuestión, a fin, principalmente, de diseñar una adecuada política de igualdad desde una perspectiva global y de fomento de la cultura de género. Desde este prisma se han procurado incorporar al presente Plan en el eje 1 no sólo medidas específicas de cultura de género con repercusión en el personal, sino también con trascendencia en la comunidad universitaria en general, aunque siempre desde el convencimiento de que, por mucho que el fomento de la cultura de género sea una responsabilidad de nuestra institución, el planteamiento que al Plan de Igualdad interesa es el que incide en su personal. El resto de medidas de estimulación, fomento, difusión y formación en la igualdad entre hombres y mujeres que la Universidad puede, y debe, implementar respecto del alumnado habrán de llevarse a efecto por los órganos competentes en el marco de las obligaciones generales que las Administraciones Públicas tienen para con la consecución de la igualdad real y efectiva (art. 51 LOI). En la activación y puesta en marcha de dichas medidas, sin duda, la unidad de igualdad está llamada a jugar un papel protagonista, pero no son contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Por lo demás, en lo que al ámbito temporal se refiere, el presente Plan tiene una vigencia de cuatro años, que alcanza desde julio de 2021 hasta julio de 2025, sin perjuicio de sus revisiones para la mejora en atención a lo que resulte de los procesos de seguimiento y control. Tal revisión se llevará a cabo en los términos que se señalan en el punto 6 de este texto, siendo un compromiso del equipo rectoral analizar anualmente la conveniencia de revisión y mejora de las medidas, así como del diagnóstico.

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

Partiendo de todo ello, el II Plan de Igualdad que contiene un **total de 95 medidas**, mantiene la estructura del primero, por tanto, persiste en su construcción sobre **cinco ejes**, divididos a su vez en diversos ámbitos o áreas de actuación. A saber:

-Eje 1: Sensibilización en la cultura de igualdad, cuyo objetivo general es impulsar una organización y cultura de igualdad en el ámbito universitario. Dentro de este objetivo general se formulan varios objetivos específicos u áreas concretas de actuación:

-acercar la unidad de igualdad a la comunidad universitaria y hacer visibles las medidas de igualdad (14 medidas).

-constitución de comisiones y realización de estudios, cursos, eventos y actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (6 medidas).

-Eje 2: Igualdad en el trabajo y conciliación, cuyo objetivo general es la consecución de la igualdad en el trabajo de empleados y empleadas de la Universidad de Oviedo. Éste es, sin duda, el eje más importante del plan y a su vez se divide en varias áreas que se corresponden con los siguientes objetivos específicos:

a) Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de oferta, selección y contratación que permiten el Acceso a la Universidad de Oviedo (2.1) (2 medidas).

b) Garantizar una formación Interna con perspectiva de género (2.2) (7 medidas).

c) Adoptar medidas que estimulen la Promoción y el Desarrollo dentro de la organización en condiciones de Igualdad (2.3) (7 medidas).

d) Incidir en las condiciones de paridad y equilibrio de composición en la constitución y acceso a comisiones/ tribunales u órganos de selección y contratación (2.4) (3 medidas).

e) Dotar a la política y medidas preventivas de un enfoque de género (2.5) (7 medidas).

f) Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad (2.6) (4 medidas).

g) Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar (2.7) (10 medidas).

h) Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas (2.8) (3 medidas).

i) Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la Universidad (2.9) (5 medidas).

j) Minimizar los factores que generan la desigualdad retributiva de mujeres y hombres (2.10) (3 medidas).

Así por ejemplo se implementan medidas concretas con el propósito de garantizar que el acceso al empleo en la Universidad garantice la igualdad entre hombres y mujeres, siendo particularmente escrupulosos en la preservación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. También tomando en particular consideración la perspectiva de género, tanto en la formulación no sexista de las convocatorias, como luego en la aplicación de los criterios de selección.

De otra parte, se fomenta la formación interna del personal en condiciones de igualdad, tanto mediante el diseño de programas de formación que contengan contenidos de género, como mediante la adopción de medidas que faciliten el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a esa formación interna.

En conexión con lo anterior se formulan una serie de medidas orientadas a estimular y fomentar la promoción en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, facilitando el acceso de estas últimas a los puestos de jefatura y responsabilidad, a todos los niveles (tanto del PAS como del PDI).

Las áreas más relevantes de este eje serán objeto de referencia específica y más extensa en el apartado siguiente.

-Eje 3. Igualdad en docencia y estudio, cuyo objetivo general es fomentar y desarrollar la igualdad en la docencia y el estudio, con el específico objetivo de formar al profesorado en el diseño de contenidos y material educativo que incorporen la perspectiva de género en los planes de estudio (8 medidas).

-Eje 4: Igualdad en investigación, con el objetivo general de intensificar la igualdad en investigación, favoreciendo el acceso de mujeres a la investigación, y fomentando colaboraciones y el desarrollo de proyectos, investigaciones y estudios con perspectiva de género. Este objetivo general se desglosa en los dos específicos siguientes:

-Favorecer el acceso de las mujeres a la investigación y la progresión en condiciones de igualdad en la carrera investigadora (4.1) (6 medidas).

-Fomentar colaboraciones y el desarrollo de proyectos, investigaciones y estudios con perspectiva de género (4.2) (6 medidas).

-Eje 5: Igualdad en órganos de gobierno y representación, con el objetivo de conseguir la participación paritaria en los órganos de gobierno y representación (4 medidas).

Todas y cada una de estas medidas, con sus correspondientes indicadores, responsables y plazo de ejecución se incorporan al Anexo I del presente documento.

### **3.5. Contribución a los ODS**

El presente Plan se antoja como una herramienta apropiada para la implementación real de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Como se sabe, el ODS número 5 se concreta en “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, lo que en el ámbito de la Universidad puede, desde luego, conseguirse a través de medidas específicas formuladas en el Plan de Igualdad. Pero también contribuye a otros ODS como el número 3 (Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y para todas las edades), el 4 (Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos), el 8 (Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos), el 9 (Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación), el 10 (Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos), el 11 (Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles), y 16 (Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles).

## **IV. MEDIDAS CONCRETAS PARTICULARMENTE DESTACABLES, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA**

Huelga señalar que todas y cada una de las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo tiene trascendencia en la consecución de la igualdad real y efectiva, y que con ellas se da cobertura concreta a todos los contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Todas ellas se formulan de un modo claro y directo, se acompañan de plazos de ejecución, así como de indicadores de seguimiento y de la identificación de las áreas responsables de su implementación y seguimiento. A tal efecto consúltese el cuadro de medidas que se anexiona como último bloque del presente plan.

No obstante, las pertenecientes al eje 2 en las áreas que a continuación se enumeran destacan particularmente.

### **4.1. El protocolo para la prevención del acoso**

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo ya establecía como objetivo del Eje 4 (prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo) la aprobación de un Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia en el marco de la Universidad, que no se llegó a materializar

durante la vigencia del I Plan. A comienzos de 2018 se preparó un borrador que, una vez sometido a consulta pública, fue aprobado por Acuerdo del 20 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo.

Su extenso título da cuenta de la ambiciosa pretensión de prevenir y actuar frente a un eventual acoso que tenga su origen en cualquier circunstancia personal que afecte a un miembro de la comunidad universitaria: *Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en caso de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo*. Su texto puede consultarse a través de la página web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, que es la unidad administrativa responsable de recibir y canalizar las solicitudes de mediación y las denuncias presentadas en el marco del citado Protocolo.

De todos modos, a fin de mejorar su efectividad, en el marco del II Plan de Igualdad y como medida específica, la señalada Unidad de Igualdad afrontará a lo largo del año 2021 la tarea de revisarlo y mejorarlo, así como de darle la máxima difusión entre todo el personal (PAS y PDI) de nuestra Universidad, llevando a cabo, en su caso, campañas específicas de información, formación y divulgación de su contenido y finalidad.

Paralelamente, es muy importante destacar que se ha previsto la aplicación de este protocolo también al personal de contratadas (seguridad, mantenimiento, jardinería, limpieza, etc.) cuando el conflicto en cuestión haga conveniente la intervención de la unidad de igualdad, por ejemplo, porque acontezca entre una persona empleada por la empresa auxiliar y otra de la Universidad.

Consúltese en este sentido el eje 2.6 del Anexo I.

#### **4.2. Conciliación de la vida laboral y familiar y teletrabajo**

Es una obviedad, que además ha quedado reflejada en los datos de las encuestas del diagnóstico, que la asunción de las responsabilidades familiares se presenta como uno de los obstáculos más evidentes para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en tanto que continúa recayendo en un abrumador porcentaje sobre las mujeres. En tal situación la corresponsabilidad está llamada a convertirse en una de las herramientas más útiles para rebajar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, y en esta línea se sitúan las más recientes reformas legales en la materia, como resulta evidente en el Real Decreto-Ley 6/2019, que equipara en sus respectivos ámbitos de aplicación la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores y adapta la normativa de Seguridad Social, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos (con una entrada en vigor paulatina que ha culminado en el presente año 2021); e incorpora incentivos a la corresponsabilidad entre ambos progenitores con una nueva regulación de las ausencias/reducción de jornada para cuidado de un lactante, que se completa con la creación de una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Pues bien, la Universidad de Oviedo quiere contribuir a esa estimulación del disfrute de los derechos de conciliación por parte de los varones, dando a conocer los términos legales y convencionales en los que se formulan y favoreciendo el acceso a los mismos. Para ello la Unidad de Igualdad, de una parte, se ha comprometido a elaborar y a mantener permanentemente actualizada una guía de derechos de conciliación, así como a difundirla entre todo su personal y, de otra, en la medida de lo necesario impartirá cursos específicos para el apropiado conocimiento de estos derechos por parte de todos los colectivos implicados.

Paralelamente, y consciente de que la asunción real y efectiva por parte del hombre de las responsabilidades familiares contribuirá a reducir el riesgo de discriminación por razón de sexo, pero no impedirá la discriminación por conciliación que pueda sufrir quien ejerza efectivamente los derechos reconocidos al efecto, cualquiera que sea su sexo, la Universidad procurará facilitar dicha conciliación, racionalizando horarios, favoreciendo la habilitación de instrumentos y/o espacios para que los responsables del cuidado de menores puedan asistir a actividades formativas o de otro género llevadas a cabo fuera del horario laboral, y permitiendo en los puestos en los que sea factible la no presencialidad parcial, etc.

Ello en la línea de enfoque del teletrabajo como instrumento esencial para facilitar la conciliación. Conviene tener en cuenta en este sentido que, durante el proceso de elaboración, negociación y aprobación del Plan de nuestra Universidad, así como el resto de la sociedad mundial, quedó afectada por la pandemia y todas las limitaciones y dificultades que la acompañaron. Esta circunstancia tiene interés respecto del Plan porque la crisis sanitaria-COVID obligó a replantearse los términos clásicos de prestación del servicio, imponiendo como regla la no presencialidad o la presencialidad parcial, que hubo que mantener durante más de un año. De hecho, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, vino a regular durante la pandemia el teletrabajo en la Administración. Esta impuesta distancia nos ha enseñado que el teletrabajo puede ser instrumento útil de gestión práctica de las obligaciones de cuidado de menores y personas dependientes, a integrar, en adecuados términos, entre las medidas del Plan de Igualdad. Desde este convencimiento se ha procurado integrar, en la medida de lo posible, el teletrabajo en las diversas esferas de la actividad laboral como instrumento para facilitar la conciliación.

Consúltense a este respecto las medidas del eje 2.7.

#### **4.3. Salud laboral con perspectiva de género**

Por lo que a la salud laboral se refiere conviene tomar en consideración dos factores clave a la hora de diseñar una adecuada política preventiva con perspectiva de género, la primera y más evidente la referida a las necesidades específicas ligadas a la protección de la mujer en su condición particular y propia de madre biológica, la segunda y menos conocida, que determinadas patologías comunes tienen manifestaciones o sintomatologías diversas según el sexo (por ejemplo, infartos agudos, espondiloartritis, o la propia COVID-19, sobre todo en sus manifestaciones persistentes) y que algunos riesgos (especialmente los psicosociales) tienen mayor incidencia en las mujeres, lo que ha quedado particularmente evidenciado en los tiempos de la pandemia, aunque se reflejaba ya en las encuestas del diagnóstico pre-COVID.

Respecto de la primera cuestión, la especial protección de la singularidad biológica femenina hunden sus raíces en el nacimiento mismo del Derecho del Trabajo. Ya las leyes de fábrica se ocupaban de ello, y más modernamente la hoy Unión Europea ha jugado un papel clave, a través de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre la protección de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Esta tutela específica se afrontó desde el comienzo, y como no podía ser de otro modo, desde el prisma de la seguridad y salud laboral de la mujer en su condición biológica, esto es: en lo que, como empleada, la diferencia necesariamente del varón. Tal enfoque sigue siendo hoy el correcto y exclusivo para tratar la problemática específica a la que la madre-trabajadora/funcionaria ha de hacer frente, tanto desde la perspectiva estrictamente laboral como respecto de la Seguridad Social.

Pues bien, desde la Universidad de Oviedo, se ha querido dar particular consideración a esta realidad, diseñando medidas específicas de atención a la misma. Con tal fin, el II Plan de Igualdad incluye un apartado específico dirigido a plantear la política preventiva con perspectiva de género, mediante la asunción de compromisos tales como la habilitación de salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna en todos nuestros campus (de uso también para el personal de contratadas e incluso del alumnado que pueda tener estas necesidades específicas), la actualización y difusión de los procedimientos preventivos específicos de riesgos durante el embarazo y lactancia natural, la catalogación de las actividades exentas de riesgo en tales estados, etc. (eje 2.5). Además, la unidad de igualdad elaborará y mantendrá actualizado un contenido específico, en la guía de derechos antes mencionada, referido a toda esta materia, identificando los derechos legales diseñados a tal fin, con precisión de las consecuencias de Seguridad Social de su ejercicio, etc.

Respecto de la segunda cuestión planteada, la Universidad se compromete a continuar con la política preventiva diferenciada, por ejemplo, respecto de la prevención del cáncer ginecológico, y a estudiar y profundizar en la consideración del género en las patologías y riesgos comunes arriba indicados (eje 2.5).

#### **4.4. Protección frente a la violencia de género**

Nadie puede discutir hoy, pues las cifras resultan impactantes por sí solas, que la violencia contra las mujeres se ha convertido en una lacra deleznable que pone en constante entredicho el pretendido carácter igualitario de nuestra sociedad. Esta manifestación intolerable del poder del hombre sobre la mujer, propio de un sistema de roles sociales arcaico y desfasado, alcanza a mujeres de toda clase y condición, devastando aspectos muy diversos de su esfera personal y profesional. De ahí la absoluta exigencia de afrontar la lucha contra ese fenómeno llegando a cuantas esferas de la vida de las víctimas quedan cercenadas. Este ambicioso propósito de atención sistémica se materializó por

primera vez en nuestro país a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante LOIVG), muestra palpable de la toma de conciencia de la necesidad de diseñar un entramado tuitivo omnicompreensivo e integral, que alcanza también a la esfera laboral de las mujeres.

Como no podía ser de otro modo, este impulso tutelar de las damnificadas ha contagiado –o más bien tenido necesaria traslación– a otras previsiones legales, entre ellas, la relativa a los contenidos obligados de los planes de igualdad. En efecto, el Real Decreto 901/2020 formula la adopción de medidas específicas frente a la violencia de género como uno de los contenidos obligados de los planes de igualdad en las empresas. Consciente de esa relevancia la Universidad de Oviedo ha querido también mostrar su compromiso con esta problemática, integrando en su plan medidas concretas que incluyen, entre otras, la elaboración de una guía que explique a las mujeres víctimas de este tipo de violencia los derechos laborales de los que disponen para su protección integral, y un compromiso de acompañamiento a éstas, a fin de hacer lo menos traumático posible el tránsito por esta dolorosa situación (eje 2.8).

## V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y DISEÑO DE MEDIDAS CORRECTORAS DE CORTE TRANSVERSAL

Existe el errado convencimiento de que el empleo público no presenta desequilibrios de género en general y salariales en particular porque rigen los principios de igualdad, mérito y capacidad, y porque la mayoría de los conceptos retributivos derivan de la regulación legal o reglamentaria. Y es cierto que en términos generales la fijación normativa de salarios contribuye a minimizar la brecha salarial, pero también lo es que la retribución final del personal queda condicionada por multitud de factores que no inciden por igual entre hombres y mujeres, siendo por ello imprescindible visibilizar esos factores para poner fin a lo que se ha dado en llamar *gender blindness* o ceguera de género, que impide reconocer los indicadores de desigualdad y lleva a negar la existencia misma de la brecha salarial en el ámbito público, cuando se viene identificando en términos generales nacionales en este ámbito una diferencia en torno al 8%. Por tanto, llevar a cabo una adecuada y correcta auditoría retributiva es también imprescindible en el ámbito de la Universidad pública para afrontar con éxito los propósitos propios de un Plan de Igualdad.

Además, en el concreto entorno universitario, la auditoría retributiva debe comprender de modo separado los dos colectivos que prestan servicios en la Universidad, esto es: el Personal Docente e Investigador (estableciendo en su caso un análisis específico por las distinciones por ramas de conocimiento, por grupos profesionales y por franjas de edad), y el Personal de Administración y Servicios. Pues bien, las páginas que a continuación se exponen contienen la auditoría retributiva llevada a cabo por la Universidad de Oviedo<sup>4</sup> para evaluar la

---

<sup>4</sup> La presente auditoría retributiva se ha llevado a cabo entre la Unidad de Igualdad y la Estrategia Económica de la Universidad a partir de los datos facilitados por el servicio de personal de la

posible existencia de brecha retributiva de género, y en su caso su carácter discriminatorio. No en vano, como se sabe, no toda brecha salarial es discriminatoria, aún así conviene identificar los factores indirectos o aparentemente neutros que pueden contribuir a esas diferencias, a fin de corregirlas o minimizarlas cuanto sea necesario.

En este sentido, conviene tener presente que como se podrá constatar a continuación en la Universidad de Oviedo no puede hablarse en sentido estricto de brecha salarial discriminatoria, pero sí se ha detectado la existencia de varios factores que coadyuvan de modo directo en unos casos y cruzado en otros en la generación de ciertas diferencias retributivas, siendo el compromiso de nuestra Institución acortar en la medida de lo posible esas diferencias adoptando las medidas transversales más oportunas, que se van explicando a propósito de cada una de las diferencias apreciadas.

### **5.1. Personal docente e investigador. Identificación de los factores que coadyuvan a la brecha salarial e implementación de medidas transversales**

*a) Diferente presencia en las distintas categorías profesionales. La mayor presencia masculina en las más altas explica parte de la diferencia salarial*

---

Universidad, teniendo en cuenta las singularidades del ámbito universitario, en el que la clasificación profesional viene determinada normativamente, lo que hace innecesaria la evaluación de puestos en los términos propios del sector privado. Dichos datos económicos se han obtenido, atendiendo a las reglas de registro retributivo, con inclusión de todo el personal desglosadas por sexo, calculando la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría profesional y nivel. A su vez, esta información fue desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. Una vez obtenidos y tratados dichos datos, el resultado de la auditoría fue expuesto y negociado con los sindicatos a fin de llegar a un acuerdo sobre la existencia o no de brecha salarial y sobre las mejores medidas para acortar las diferencias.

*global*

En el estudio de las desigualdades retributivas del PDI es aconsejable tener en cuenta, en primer término, que, especialmente a partir de la década de los setenta del siglo precedente, las mujeres empezaron a incorporarse a los estudios universitarios en términos cada vez más paritarios, de hecho a día de hoy representan una clara e incontestable mayoría en muchas titulaciones, particularmente en las relacionadas con las ramas sanitarias, humanísticas y sociales, en menor medida en las llamadas técnicas y experimentales. Obviamente, esta progresiva elevación del porcentaje de alumnas ha tenido su lógica traducción en el también progresivo incremento del número de profesoras universitarias. Eso ha hecho que se pase de ser un colectivo claramente masculinizado a presentar hoy porcentajes cada vez más próximos a la paridad, aunque sigan representando los varones la mayoría del personal docente e investigador<sup>5</sup>. En el caso de la Universidad de Oviedo, los hombres representan el 58,7% del colectivo, lo que obliga a valorar los datos teniendo en cuenta esta mayor proporcionalidad masculina, trabando una relación de ponderación de resultados en atención a esa mayor presencia. Al contrario de lo que sucede, como veremos, respecto del PAS, para cuyo análisis se ha tenido en cuenta esta misma necesidad de ponderación de resultados, pero de modo inverso.

---

<sup>5</sup> En términos globales nacionales, según la información contenida en la publicación “Datos y cifras del Sistema Universitario Español. 2019-2020” del Ministerio de Universidades, las mujeres fueron más de la mitad de los matriculados no solo en estudios de Grado, sino también de Master y Doctorado, cuando sin embargo las docentes en universidades públicas representan el 41% del total. Tratándose del cuerpo de funcionarios, la cifra de mujeres se reduce al 35,9% del profesorado, mientras que las mujeres contratadas representan el 45,3%. Sin olvidar un factor de edad añadido, por cuanto el porcentaje de mujeres PDI es mayor en el grupo de edad de menos de 30 años (55%), porcentaje que se reduce a medida que se avanza en edad (51,6% en grupo de 30 a 39 años; 45,3% de 40 a 49 años; de 38,7% de 50 a 59 años) hasta llegar a ser del 28,7% entre el profesorado de 60 o más años.

De todas formas, lo primero que llama la atención es que esa proporción global no rige por igual para todas las categorías que forman el colectivo, como se puede ver en el cuadro siguiente.

**Cuadro 1.1. Distribución del PDI por categoría y sexo**

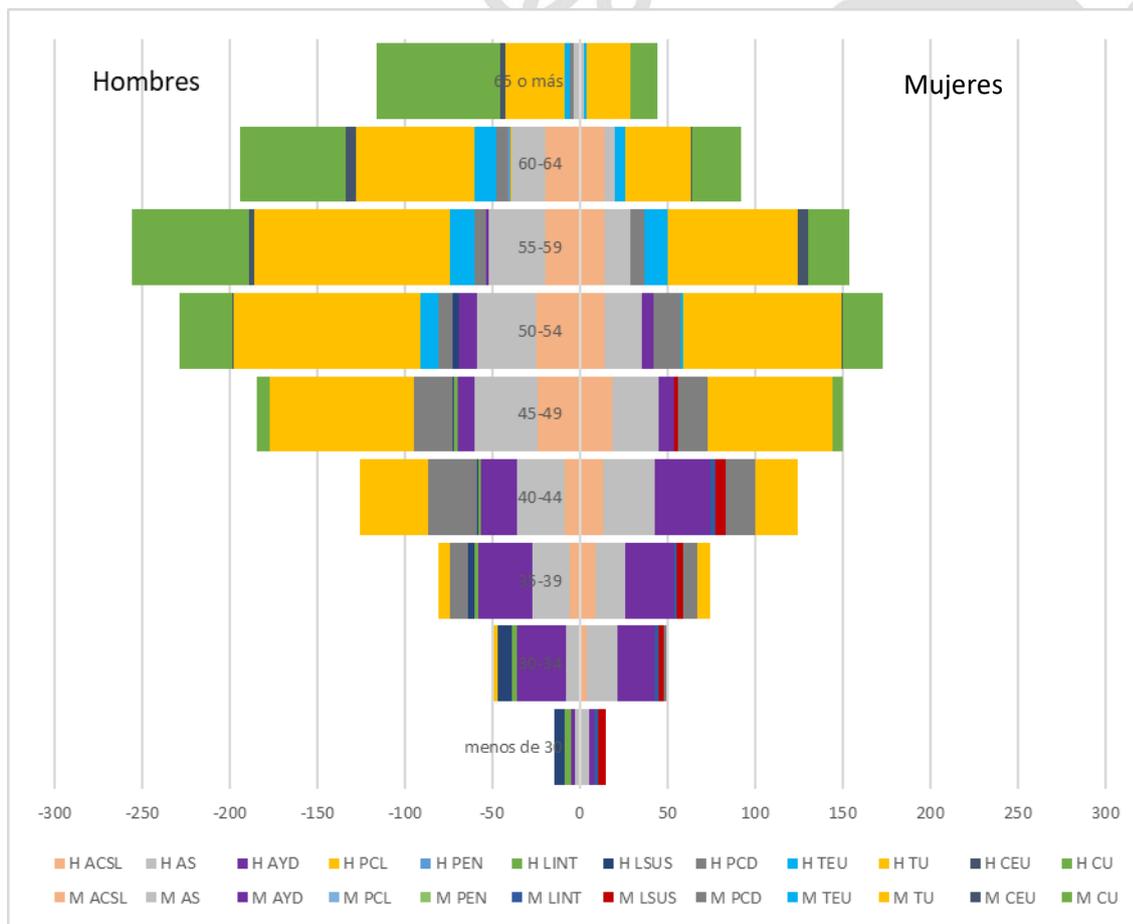
	Categoría		Hombres		Mujeres	
EMEL	5	0,2%	4	0,3%	1	0,1%
CU (catedrático/a de Universidad)	<b>314</b>	<b>14,6%</b>	<b>220</b>	<b>17,4%</b>	<b>94</b>	<b>10,6%</b>
CUV (catedrático/a de Universidad vinculados)	17	0,8%	15	1,2%	2	0,2%
CEU (catedrático/a de Escuela Universitaria)	20	0,9%	13	1,0%	7	0,8%
CEUV (catedrático/a de Escuela Universitaria vinculado)	1	0,0%		0,0%	1	0,1%
TU (titular de universidad)	<b>752</b>	<b>35,0%</b>	<b>432</b>	<b>34,2%</b>	<b>320</b>	<b>36,0%</b>
TUI (titular de universidad interino)	15	0,7%	8	0,6%	7	0,8%
TUV (titular de universidad vinculado)	12	0,6%	11	0,9%	1	0,1%
TEU (titular de escuela universitaria)	61	2,8%	38	3,0%	23	2,6%
TEUV (titular de escuela universitaria vinculado)	1	0,0%	1	0,1%		0,0%
PCD (profesorado contratado doctor)	66	3,1%	35	2,8%	31	3,5%
PCDI (profesorado contratado doctor interino)	69	3,2%	40	3,2%	29	3,3%
PCDI-INV (profesorado contratado doctor investigación)	11	0,5%	6	0,5%	5	0,6%
PCDI-INV (profesorado contratado doctor interino investigación)	3	0,1%	2	0,2%	1	0,1%
PCL (profesorado colaborador)	21	1,0%	9	0,7%	12	1,4%
LINT (laboral interino)	20	0,9%	12	1,0%	8	0,9%
LSUS (laboral de sustitución)	44	2,0%	24	1,9%	20	2,3%
PEN (profesorado de enseñanza náutica)	1	0,0%	1	0,1%		0,0%
AYD (profesorado ayudante doctor)	204	9,5%	104	8,2%	100	11,3%
ACSL (profesorado asociado en ciencias de la salud)	192	8,9%	105	8,3%	87	9,8%
AL1 (asociado/a tipo 1)	25	1,2%	16	1,3%	9	1,0%
AL2 (asociado/a tipo 2)	117	5,4%	63	5,0%	54	6,1%
AL3 (asociado/a tipo 3)	180	8,4%	104	8,2%	76	8,6%
<b>TOTAL</b>	<b>2151</b>	<b>100%</b>	<b>1263</b>	<b>100%</b>	<b>888</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

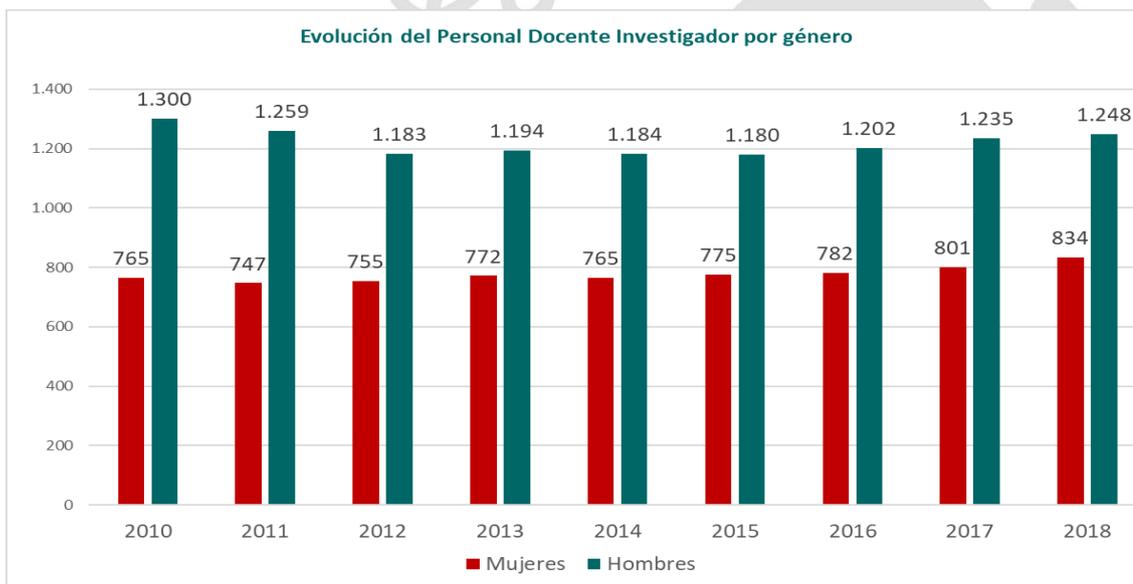
Como se puede comprobar el porcentaje de varones que ocupan cátedras es muy superior al de mujeres (más del doble), en la categoría de titulares de Universidad la proporción aunque escorada hacia los hombres es menos desproporcionada, y en la medida en que se va descendiendo la tendencia a la paridad resulta cada vez más evidente. A la hora de valorar esta situación deben tomarse en cuenta dos factores bien diferenciados.

En primer lugar, esta diferente distribución de hombres y mujeres por categorías tiene parte de su explicación en el mero transcurso natural del tiempo. A medida que se asciende en las franjas de edad la brecha de presencia femenina se agranda y a medida que se desciende se reduce. Véase, en tal sentido, la siguiente pirámide de presencias por cohortes de mayor edad y el gráfico de evolución.

Gráfico. Pirámide de PDI según edad y categoría



Fuente: Elaboración propia.

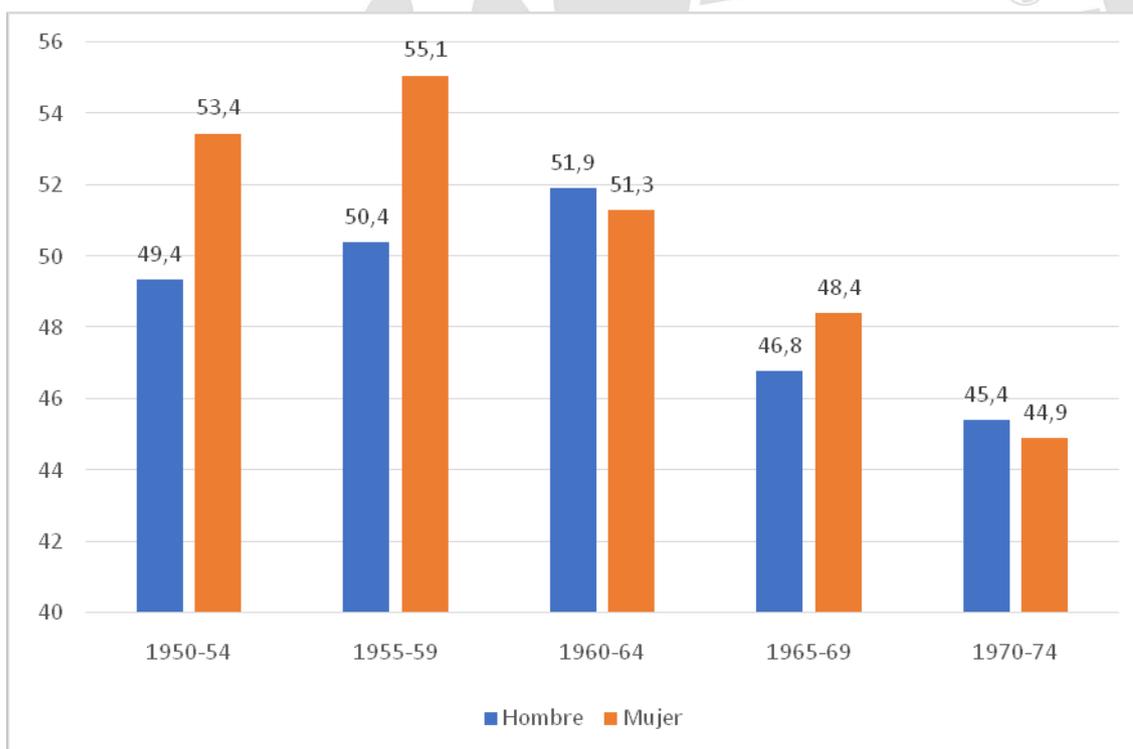


Como se puede apreciar el número de hombres mayores de 60 años duplica al de mujeres. De hecho, entre los mayores de 60 años, las mujeres representan menos de un 30%, y únicamente en los grupos con edad inferior a los 45 años, el porcentaje de hombres y mujeres es similar.

Pero es que además de la repercusión que el paso del tiempo tiene en esta diferencia, existe otro factor de innegable trascendencia: las mujeres tienen, en términos generales, mayores dificultades de promoción que los varones. Nótese además que la realidad descrita no se desdibuja tampoco por la conjunta consideración de los datos cronológicos, pues se pueden percibir ya en el grupo de edad entre 40 y 44 años. Son profesores contratados doctores el 22,2% de los hombres y el 13,7% de las mujeres y titulares de universidad el 31% y 19,4%,

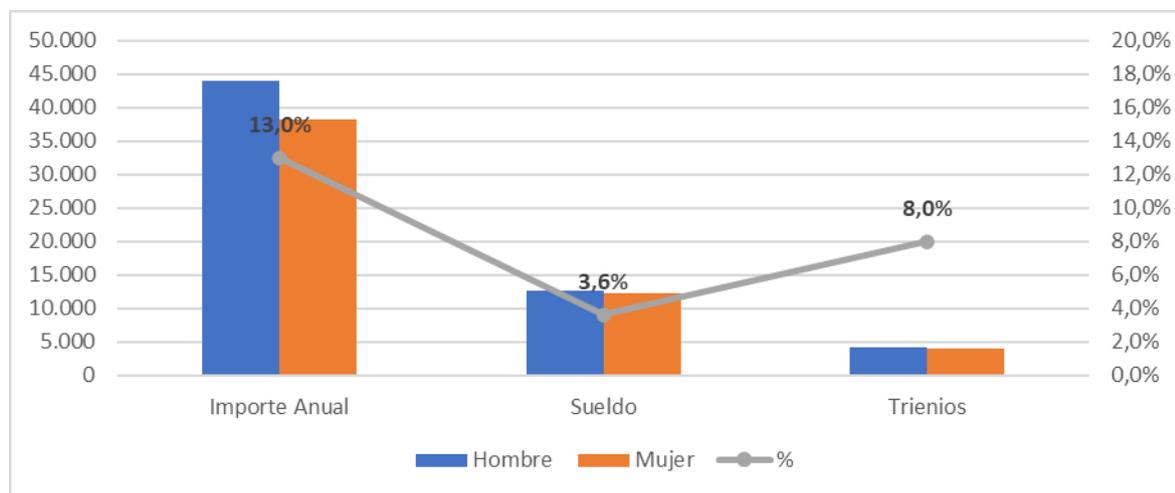
respectivamente. Si esta comparativa se traslada al escalafón más elevado el resultado es incontestable: las mujeres acceden al cuerpo de catedráticos/as con más dificultades que los varones con independencia de su edad. Son catedráticos el 18,6% de los hombres que trabajan como PDI frente al 10,8% de las mujeres. El gráfico que a continuación se reproduce da fe de ello, pues en él se recoge la media de tiempo que lleva a cada sexo ascender al cuerpo de catedráticos/as.

### Rangos de edad de promoción a cátedra



Como se ve, la medida de edad a la que se accede al máximo escalafón académico es considerablemente superior en el caso de las mujeres, más aún cuando más nos alejamos en el tiempo.

La primera conclusión insoslayable es que la proyección profesional de hombres y mujeres en la carrera universitaria no se desarrolla en términos de igualdad, y ello, como es lógico, repercute en las divergencias salariales finales. Ello explica que la brecha que en términos globales existente entre hombres y mujeres en el PDI de nuestra Universidad.



Ciertamente, puede percibirse una diferencia relevante en términos globales entre la retribución masculina y la femenina (13% de salario anual), pero esta aparente brecha no es tal, o al menos no en el sentido que pudieran parecer inicialmente. El examen de estas cifras debe combinarse con una serie importante de factores que explican estas diferencias. Así, en primer término, debe recordarse lo dicho sobre la diferente presencia en las distintas categorías

profesionales. Si las mujeres son clara minoría en los escalafones superiores, el salario global del colectivo será inferior al de los varones, clara mayoría en esas categorías.

Probablemente nuestra Universidad no dista del resto en el factor que más peso tiene en esta realidad. La promoción profesional tiene como necesaria parada previa la obtención de la acreditación correspondiente, que claramente es más difícil para las mujeres por la conciliación y su incidencia en el modo de prestar los servicios y asumir responsabilidades laborales. La tabla que a continuación se reproduce acompaña a lo dicho. En ella se ven las mujeres y los varones acreditados a lo largo de 2020.

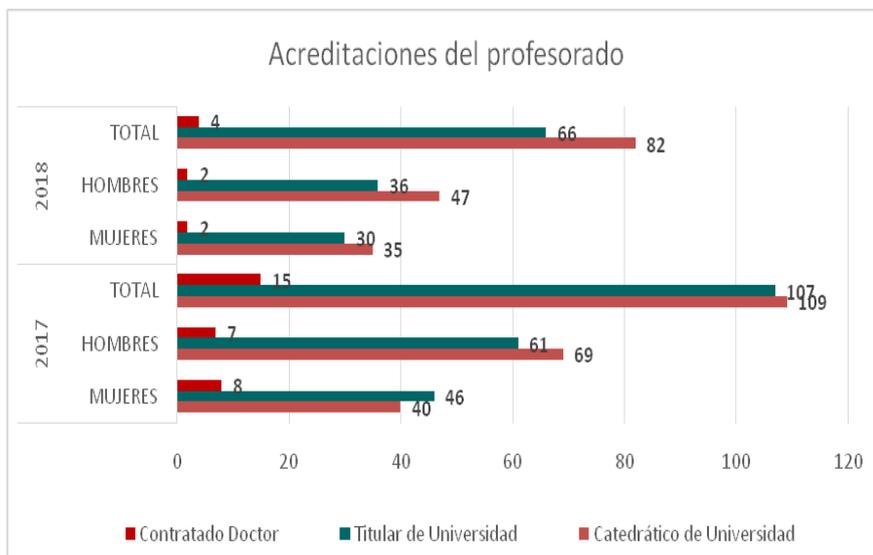
	CU	TU	PCD	AYD	Total
Hombres	13	10	10	1	34
Mujeres	3	14	4	1	22
Totales	16	24	14	2	56

Parece bastante evidente que las mujeres han tenido (al menos en 2020) más dificultades que los hombres para obtener las acreditaciones a cátedra y también las que dan acceso a la estabilidad (Contratado doctor). Seguramente la incidencia de la pandemia no deba pasar desapercibida por la especial repercusión negativa que ha tenido en las mujeres con responsabilidades familiares.

Es por ello aconsejable echar la vista atrás. Disponemos de los datos de 2017 y 2018. En 2018 y en 2017 aunque continúa produciéndose una diferencia en perjuicio de las mujeres (aquí también respecto de las titularidades de

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

Universidad), la diferencia no es tan notoria, lo que obliga a plantearse un refuerzo en las políticas de conciliación.



Sin duda, la distinta asunción de las responsabilidades familiares juega un papel determinante en estos resultados. Las interrupciones por maternidad y cuidados afectan no solo al reconocimiento de sexenios sino también a la acumulación de las horas de docencia necesarias para conseguir una acreditación o al cumplimiento de otros requisitos necesarios, como las estancias de investigación prolongadas o la asistencia a congresos, imprescindible para optar a una categoría profesional superior, y, por tanto, a un mayor salario. Las encuestas realizadas en el marco del diagnóstico previo al Plan dan fe de esta circunstancia, pues en ellas queda constancia de que la percepción que se tiene

sobre las barreras al desarrollo profesional del PDI guarda estrecha conexión con la asunción de responsabilidades familiares.

De hecho, la propia ANECA ha asumido esta dificultad y en los nuevos criterios de valoración de méritos docentes e investigadores adoptados por el Consejo de Dirección de la ANECA aplicados desde el inicio de este año 2020, se consideran y valoran, a efectos de acreditaciones de profesorado y de evaluación de sexenios de investigación y transferencia, las situaciones especiales derivadas de permisos por maternidad o paternidad, y excedencia por cuidado de hijos o dependientes.

Huelga decir que el modo en que debe contribuir el Plan de Igualdad a remover este obstáculo es favoreciendo el disfrute de los derechos de conciliación en términos de igualdad y corresponsabilidad, y diseñando una adecuada política que evite que el ejercicio de estos derechos coarte la promoción profesional (eje 2), Obviamente, dentro de su margen propio de acción, pues las diferencias salariales que resultan de la menor proporción de sexenios y acreditaciones traen causa, en buena medida, en las decisiones de la ANECA en las que esta Universidad ningún margen puede tener.

*b) Composición del salario. Repercusión de los complementos vinculados a la investigación, la transferencia y la gestión*

El segundo factor que explica la diferencia retributiva global entre hombres y mujeres en el PDI de la Universidad es la estructura salarial. En el gráfico que sigue se muestra la brecha salarial entre hombres y mujeres calculada como la

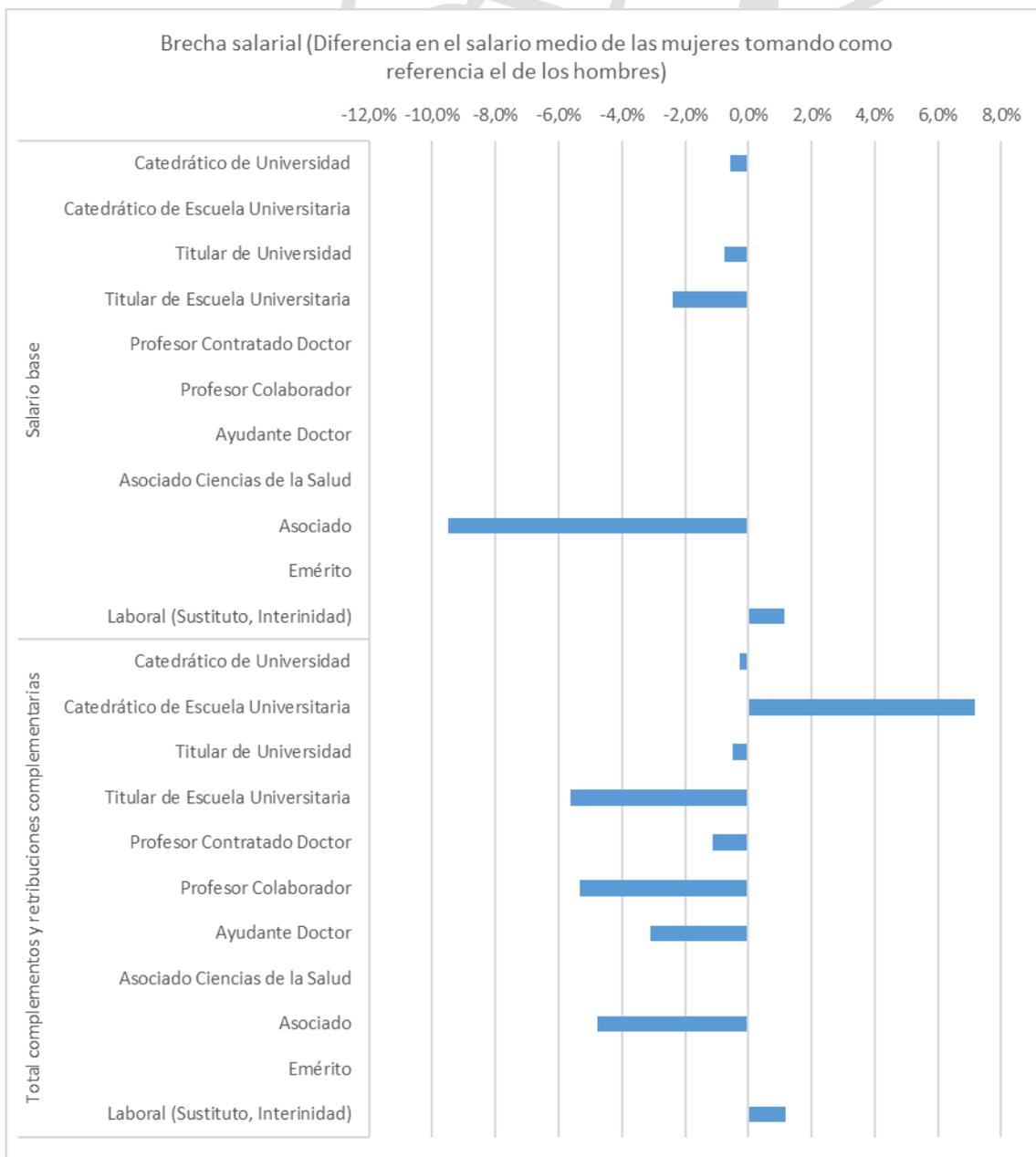
diferencia entre el salario medio de las mujeres y de los hombres, diferenciando salario base y complementos<sup>6</sup>.

Como se puede comprobar, respecto al salario base únicamente se obtiene una diferencia relevante –de un 9,5%- a favor de las mujeres en el caso del profesorado asociado. Pero esta diferencia tiene una explicación sencilla, directamente relacionada con la distinta dedicación en términos de horas trabajadas de hombres y mujeres. El salario base de las mujeres asociadas es mayor porque tienen una dedicación docente superior a los varones, con frecuencia porque éstos compatibilizan el contrato con la Universidad con un volumen mayor de actividad profesional externa.

En lo que a los complementos globales se refiere también se obtienen diferencias porcentuales de pequeña magnitud, correspondiendo la mayor a la figura de catedrático/a de escuela universitaria, con una brecha de un 7,1% a favor de los hombres. En este caso debe tenerse en cuenta que se trata de un colectivo poco relevante, porcentualmente hablando, pues sólo 20 personas ocupan esta categoría, de las cuales 13 son varones y 7 mujeres, teniendo interés el hecho de que se trata de una categoría a extinguir, en la que, por tanto, el paso del tiempo juega un papel determinante. En cambio, para titulares de escuela universitaria y profesorado colaborador y asociado, la diferencia situada en torno al 5% es a favor de las mujeres.

---

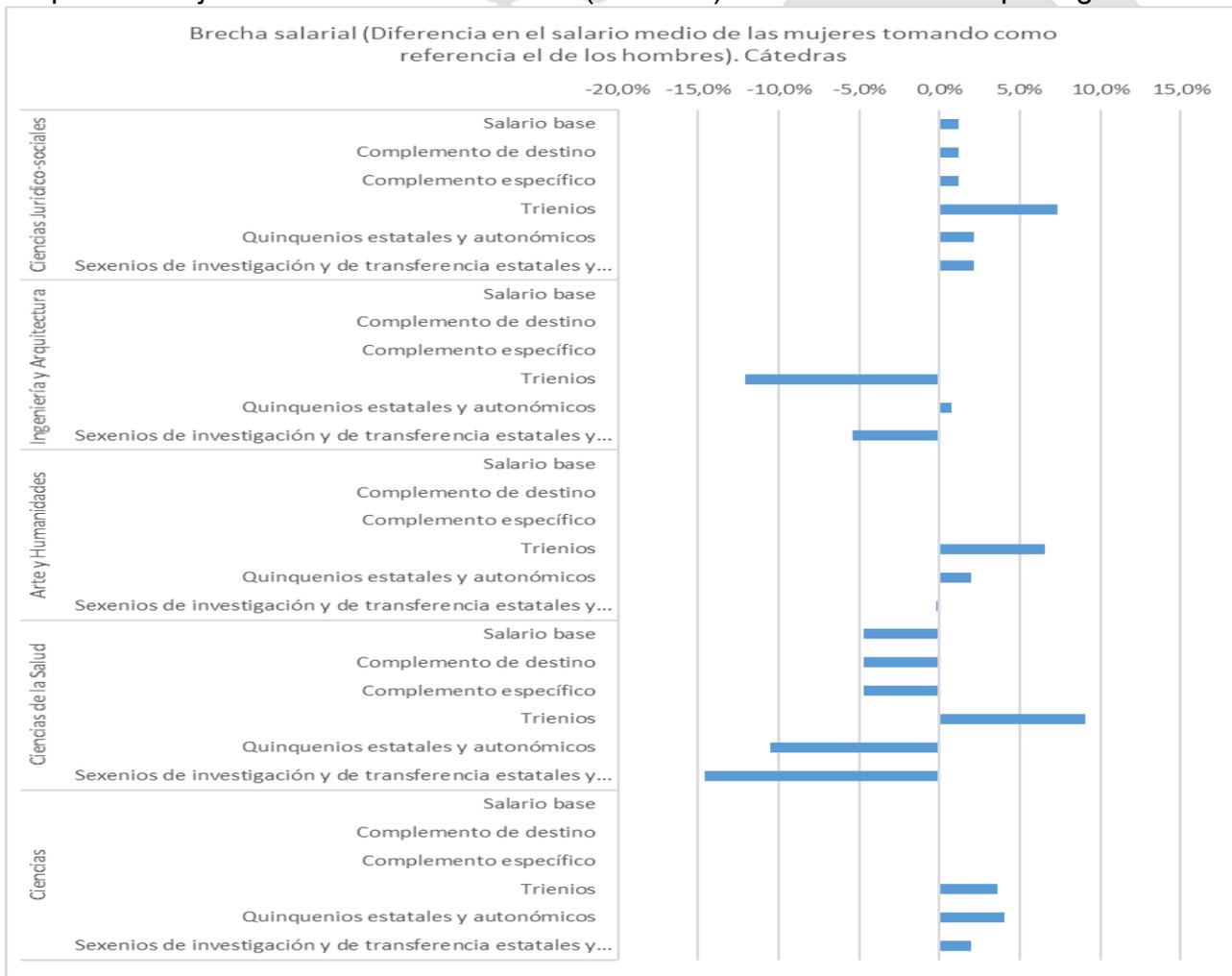
<sup>6</sup> Una cifra con valor positivo indica que el salario de las mujeres es menor que el de los hombres mientras que, al contrario, la cifra negativa indicaría que el salario de las mujeres es superior al de los hombres.



No obstante, un análisis más pormenorizado de los datos de los complementos arroja resultados mucho más interesantes y significativos. En el siguiente cuadro se hace una segregación por conceptos retributivos complementarios, diferenciando el porcentaje de hombres y mujeres que lucran los respectivos complementos.

	Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	Brecha
Complemento de Destino	1.257	863	<b>40.7%</b>	9,507.72	8,936.88	6.0%
Compl. Autónomo Docente	861	557	<b>39.3%</b>	2,954.79	2,831.43	4.2%
Compl. Específico por Méritos Docentes	727	428	<b>37.1%</b>	7,715.63	7,454.47	3.4%
Complemento General Docente Específico	961	641	<b>40.0%</b>	7,469.30	6,173.50	17.3%
Compl. Investigación Autónomo	732	451	<b>38.1%</b>	2,884.78	2,701.57	6.4%
Complemento Productividad Investigadora	<b>636</b>	<b>366</b>	<b>36.5%</b>	<b>5,072.04</b>	<b>4,498.74</b>	<b>11.3%</b>
Sexenios de Transferencia	<b>139</b>	<b>51</b>	<b>26.8%</b>	<b>3,300.37</b>	<b>3,292.33</b>	<b>0.2%</b>
C. Cargo Académico L.O.U.	162	111	<b>40.7%</b>	3,818.70	3,672.60	3.8%
C.A. de Gestión - Dec, Dtor. o asimilado	49	21	<b>30.0%</b>	572.77	603.62	-5.4%
C.A. de Gestión - Dtor. Dpto. Universit.	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>21.1%</b>	<b>426.22</b>	<b>422.31</b>	<b>0.9%</b>
C.A. de Gestión - Secr. Dpto. o asimila	37	36	<b>49.3%</b>	224.25	275.13	-22.7%
C.A. de Gestión - Vicd. Sud. o asimilado	58	36	<b>38.3%</b>	342.31	334.54	2.3%
C.A. de Gestión - Vicerrector y S. Gral	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>17.4%</b>	<b>802.79</b>	<b>787.99</b>	<b>1.8%</b>

Llevando esta distinción por conceptos al concreto escalón profesional en el que las mujeres son inmensa minoría (cátedras) el resultado es el que sigue:



## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

Resulta sencillo comprobar que una parte relevante de las diferencias retributivas responden a los complementos ligados a la investigación y a la transferencia. Pero en este punto debe recordarse lo dicho sobre la competencia exclusiva de la ANECA en su reconocimiento.

Véanse las siguientes tablas sobre estos conceptos.

Categoría	Mujeres			Hombres			% sí sexenios	
	No	Sí	Total	No	Sí	Total	Mujeres	Hombres
Catedrático de Universidad	2	104	106	3	251	254	98.1%	98.8%
Catedrático de Escuela Universitaria	1	6	7	6	6	12	85.7%	50.0%
Titular de Universidad	50	279	329	80	378	458	84.8%	82.5%
Titular de Escuela Universitaria	25		25	39		39		
Profesor Contratado Doctor	62		62	69		69		
Profesor Colaborador	12		12	9		9		
Profesor/a Laboral de Interinidad	8		8	12		12		
Profesor/a Laboral de sustitución	22		22	26		26		
Profesor Ayudante doctor - LOU	101		101	101		101		
Profesor Asociado LOU	230	0	230	291	0	291		
	513	389	902	636	635	1271	43.1%	50.0%

Entre quienes tienen sexenio, el número medio de sexenios es el que sigue:

	Mujeres	Hombres	Total
Catedrático de Escuela Universitaria	2,50	1,83	2,17
Catedrático de Universidad	4,64	4,71	4,68
Titular de Universidad	2,52	2,69	2,62
Total	3,09	3,48	3,33

**Cuadro sobre complementos salariales relacionados con los sexenios de investigación y transferencia**

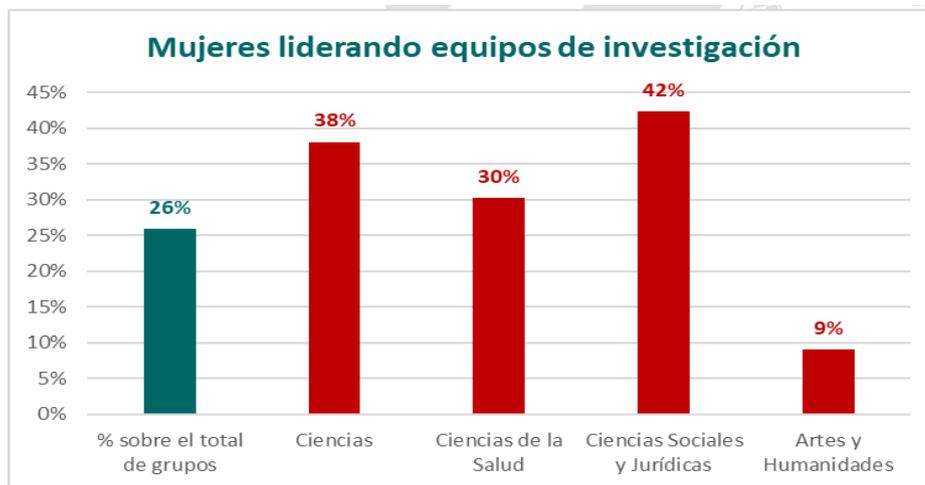
	Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	Brecha
Compl. Investigación Autonómico	732	451	<b>38.1%</b>	2,884.78	2,701.57	6.4%
Complemento Investigadora Productividad	636	366	<b>36.5%</b>	5,072.04	4,498.74	11.3%
Sexenios de Transferencia	139	51	<b>26.8%</b>	3,300.37	3,292.33	0.2%

Es cierto que, afortunadamente, en nuestra Universidad la diferencia global entre hombres y mujeres en términos de obtención de sexenios no resulta relevante si se tiene en cuenta el mayor porcentaje de varones en cada colectivo (véanse las tablas reproducidas a continuación). Aun así tiene repercusión salarial en los resultados globales finales. En este sentido, el compromiso de la Universidad ha de centrarse, además de lo dicho respecto de la conciliación, en la visibilización y estímulo del liderazgo femenino en la investigación (IP en proyectos de investigación, por ejemplo) y en el desarrollo de otras actividades que puedan favorecer el acceso a los sexenios de transferencia, en los que el porcentaje reconocido a hombres y a mujeres es francamente perjudicial para estas últimas<sup>7</sup>, tales como contratos de investigación.

<sup>7</sup> En términos generales los datos sobre la tasa de éxito en los sexenios de transferencia a nivel nacional es francamente preocupante. La propia ANECA ha hecho público los siguientes datos: De las 10.715 solicitudes presentadas, sólo el 34,4 % de las mismas (3.690) son de mujeres. Se presentan casi dos hombres por cada mujer (tasa 2/1).

- Además, la tasa de éxito es mayor para los hombres que para las mujeres, siendo de un 44,9% para los hombres y de 32,4% para las mujeres, habiendo una diferencia de 12,5 puntos porcentuales. A groso modo, esto significa que casi un hombre de cada dos es evaluado positivamente, mientras que en el caso de las mujeres es una de cada tres. Como se puede ver en

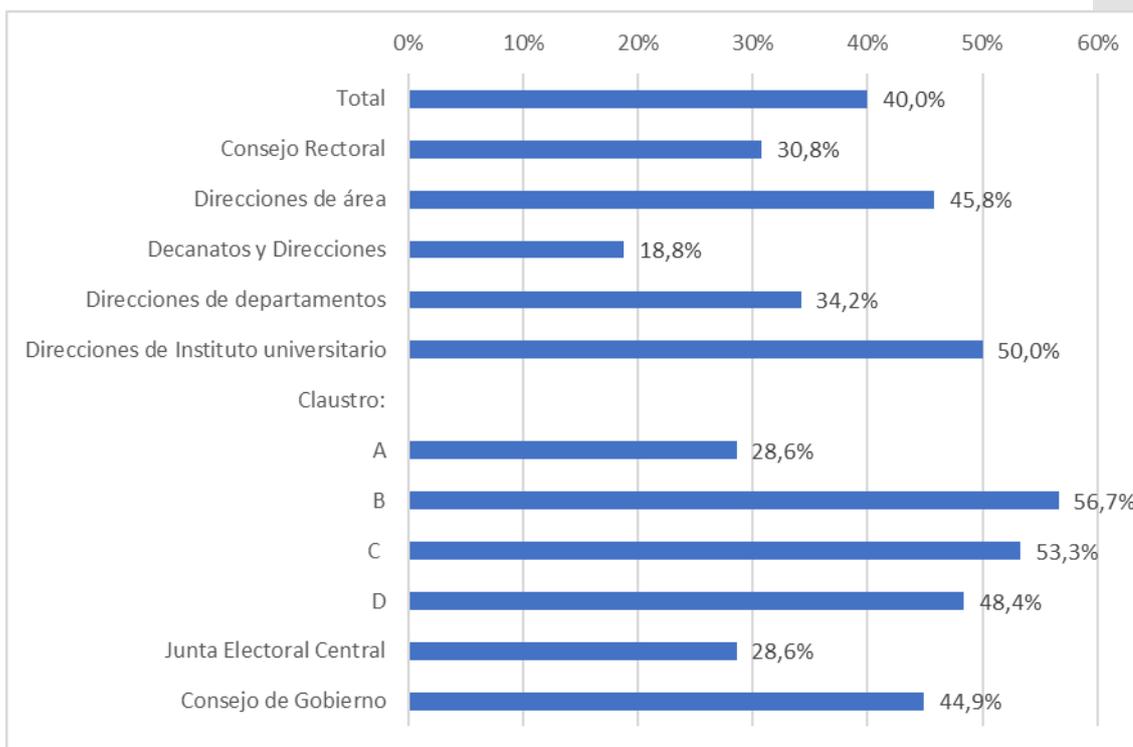
Nótese que el liderazgo femenino en los equipos de investigación sigue siendo insuficiente.

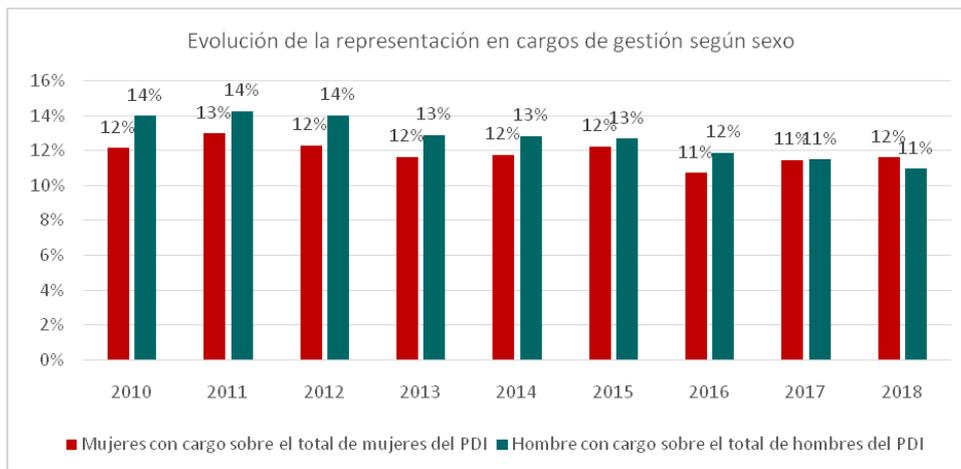
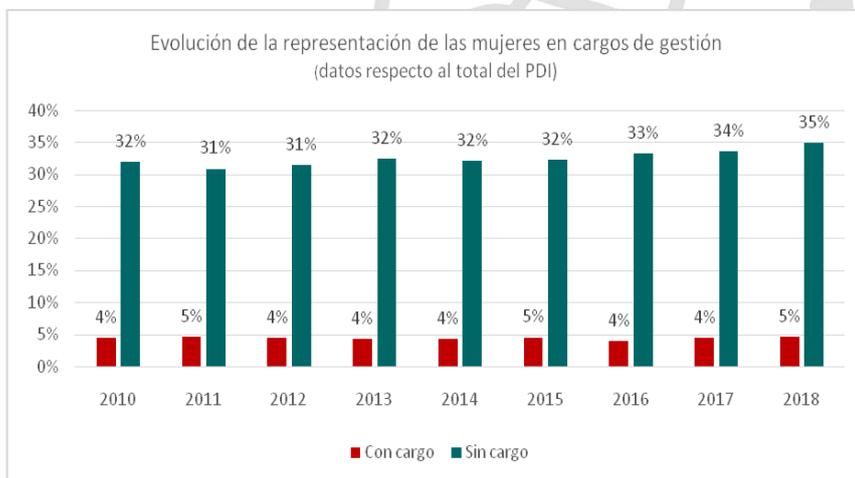


la tabla de más abajo, esto ocurre en mayor o menor medida, en todas las áreas sin excepción, y siempre en la misma dirección -a las mujeres les cuesta mucho más conseguir ese sexenio de transferencia-.

- Estos dos datos combinados producen el resultado que de los sexenios evaluados positivamente en esta segunda tanda (4.352), el 72,54% (3.157) sean de hombres y sólo el 27,5% sean de mujeres, lo que da una proporción casi más cercana a una mujer por cada 3 hombres evaluados positivamente (tasa 3/1). Esto, además de representar un fuerte desequilibrio en sí mismo que debe ser estudiado, repercutirá de forma automática en una profundización de la brecha salarial de género en el ámbito académico, además de colocar en una posición de inferioridad a las mujeres académicas que lógicamente disuadirá a algunas de ellas a presentar sus solicitudes, lo que redundará a la larga en un gap cada vez mayor. Véase [Un primer análisis sobre los resultados del Sexenio de transferencia y su sesgo de género - Aneca.](#)

Por último, también repercute en el montante final de la retribución del PDI el complemento de gestión. En efecto, la menor presencia femenina en los cargos de gestión de primera línea tiene particular trascendencia en las diferencias económicas entre hombres y mujeres. Véanse en este sentido las gráficas siguientes actuales y de evolución, así como los datos relativos a la incidencia que los cargos tienen en la retribución mediante los complementos específicos.





**Cuadro de importes de complementos retributivos vinculados a la gestión y representación**

	Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	Brecha
C. Cargo Académico L.O.U.	162	111	<b>40.7%</b>	3,818.70	3,672.60	3.8%
C.A. de Gestión - Dec, Dtor. o asimilado	49	21	<b>30.0%</b>	572.77	603.62	-5.4%
C.A. de Gestión - Dtor. Dpto. Universit.	30	8	<b>21.1%</b>	426.22	422.31	0.9%
C.A. de Gestión - Sect. Dpto. o asimila	37	36	<b>49.3%</b>	224.25	275.13	-22.7%
C.A. de Gestión - Vicd. Sud. o asimilado	58	36	<b>38.3%</b>	342.31	334.54	2.3%
C.A. de Gestión - Vicerrector y S. Gral	19	4	<b>17.4%</b>	802.79	787.99	1.8%

Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los cargos, curiosamente salvo en lo relativo a las secretarías, en las que son mayoría. Lógicamente en este punto la Universidad debe actuar dentro de su margen de acción, procurando que en las decisiones discrecionales se tenga efectivamente en cuenta la paridad, estimulando la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna a cargos de responsabilidad, y animando a las empleadas a participar en los procesos de elección democrática de cargos (direcciones de departamento, decanatos, etc.). Esta necesidad, en suma de mayor integración de las mujeres en los espacios de toma de decisión, se ha traducido en el II Plan de Igualdad en una serie relevante de medidas en materia de promoción, de

selección, de presencia en los órganos de decisión, etc. (ejes 4 y 5, fundamentalmente).

## 5.2. Personal de Administración y Servicios

El personal de Administración y Servicios presenta en nuestra Universidad un número relevante de singularidades que no deben pasar desapercibidas si se quiere afrontar correctamente la temática que nos ocupa. Estas particularidades tienen que ver con la mayor presencia femenina en la práctica totalidad de las categorías, con las especialidades de algunos complementos retributivos, con ciertas reglas de promoción, etc.

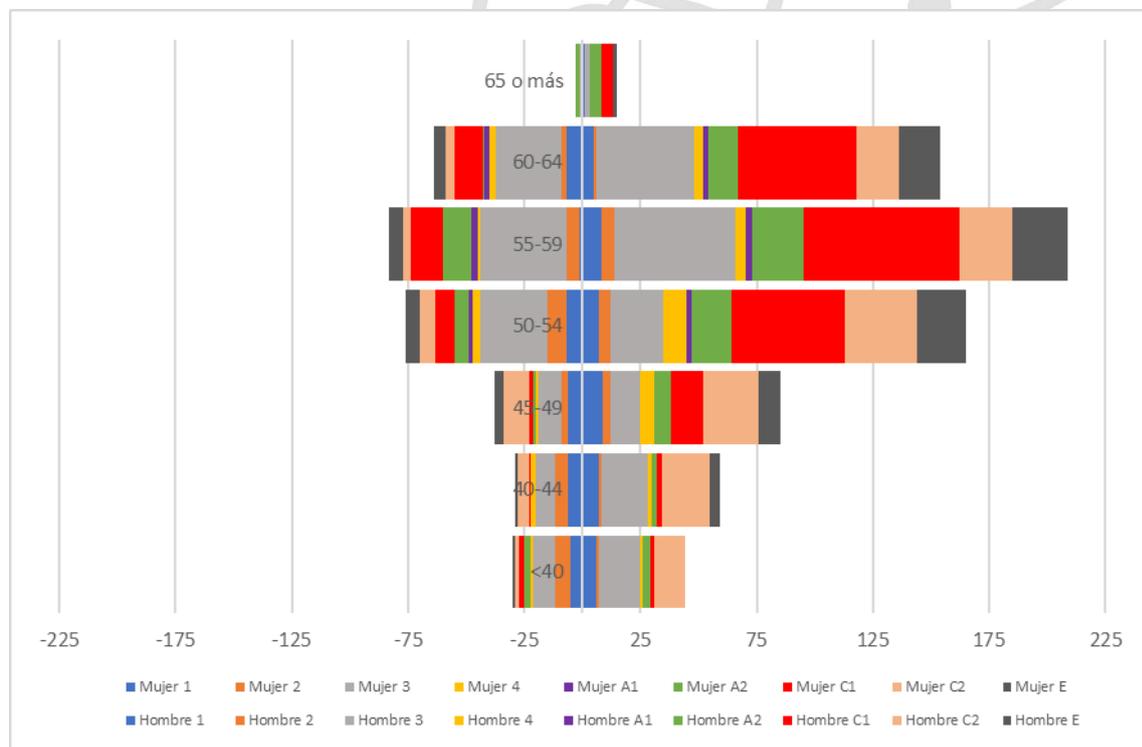
*a) Colectivo feminizado, especialmente en el bloque funcional (necesaria aplicación de criterios de proporcionalidad en el análisis de los datos globales)*

Tal como se acaba de señalar, para llevar a cabo con éxito el análisis retributivo del Personal de Administración y Servicios debe tenerse en cuenta, en primer término, que la situación global del colectivo es, precisamente, la inversa a la del PDI. En el bien entendido que, como ya se indicó en su momento, en cifras globales el PAS es un colectivo claramente feminizado, en el que las mujeres representan alrededor del 70 % como puede apreciarse en los siguientes cuadros y gráficos. En efecto, tal como se puede constatar en los cuadros siguientes, del total de personal que a fecha 2020 asciende a 1.058 personas, el 69,3% son mujeres.

**Distribución por sexo, tipo de grupo y edad**

	Grupos 1 a 4			Grupos A a E			Porcentaje de grupos 1 a 4		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<40	22	26	48	9	19	28	71.0%	57.8%	63.2%
40-44	22	30	52	8	29	37	73.3%	50.8%	58.4%
45-49	20	31	51	18	55	73	52.6%	36.0%	41.1%
50-54	47	45	92	29	120	149	61.8%	27.3%	38.2%
55-59	45	70	115	38	139	177	54.2%	33.5%	39.4%
60-64	40	52	92	24	102	126	62.5%	33.8%	42.2%
65 o +	1	3	4	2	12	14	33.3%	20.0%	22.2%
	197	257	454	128	476	604	60.6%	35.1%	42.9%

**Gráfico 1. Pirámide de PAS por sexo, edad y categoría (las categorías de letras se corresponden a puestos funcionariales y las numéricas a personal laboral)**



Como se puede constatar, esta mayor presencia femenina se observa en todos los grupos de edad, si bien con una tendencia decreciente. Es decir, en el grupo de mayores de 55 años superan el 70% mientras que en el correspondiente a los que tienen menos de 40 no llegan al 60%. Huelga señalar que esta realidad tiene una lectura positiva, en tanto que viene a significar que en los últimos años la incorporación de personal ha sido más equilibrada. No obstante, tiene también otra lectura de la que no cabe prescindir, referida al considerable envejecimiento del colectivo que nos ocupa, con una edad media que supera los 53 años, sin apenas diferencias entre hombres y mujeres. Nótese que el personal mayor de 55

representa la mitad del colectivo y son menores de 40 años, únicamente, el 7,2% del mismo.

Este dato numérico permite también explicar parte de la mayor proporcionalidad masculina en los puestos laborales, frente a la femenina en los funcionariales. En efecto, la contratación laboral abunda más entre la franja de menor edad, que como ya dijimos tiene una presencia más equilibrada por género, lo que explica que este régimen jurídico sea el mayoritario entre los varones, frente a las mujeres que son mayoría en el cuerpo funcionarial. Esta situación responde al hecho de que en los últimos tiempos se ha incrementado el uso de la contratación laboral frente a la funcionarial, especialmente por el carácter esencialmente técnico de la contratación laboral. Esta circunstancia tiene importancia, como luego se verá, porque permite explicar parte de las diferencias retributivas ligadas a complementos formativos específicos, tales como los de conocimientos informáticos, mayoritariamente percibidos por varones<sup>8</sup>.

En todo caso, esta mayor presencia femenina en el colectivo obliga a considerar los datos que a continuación se exponen no en términos globales sino con el filtro de la proporcionalidad, que ya utilizamos (aunque en el sentido contrario) para el PDI.

#### *b) Incidencia de la clasificación profesional en las diferencias retributivas*

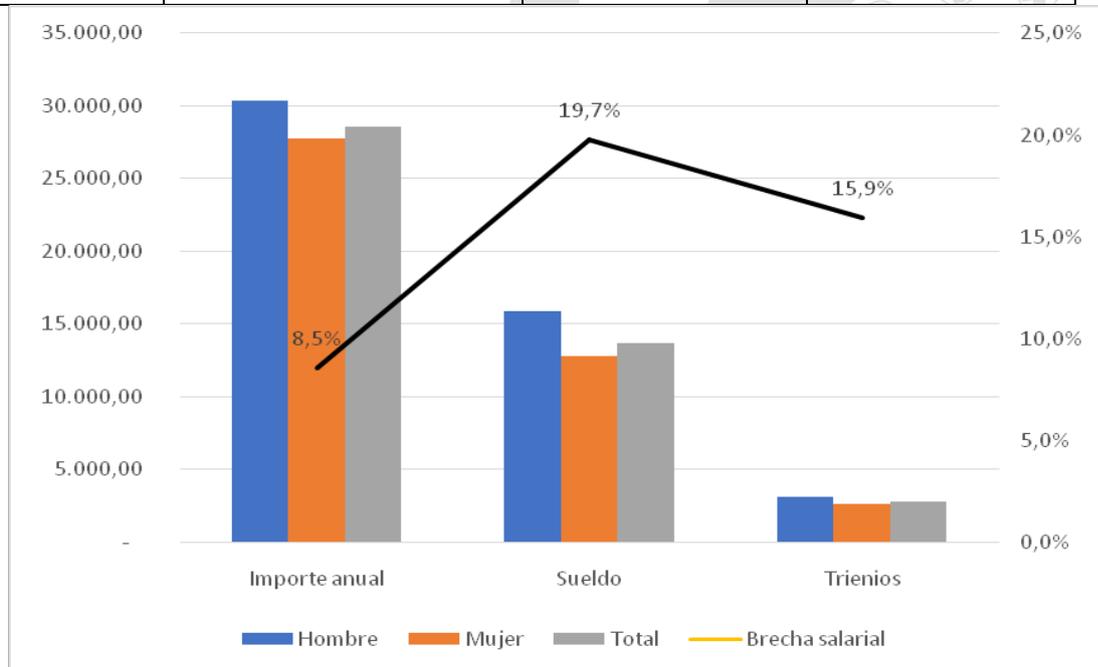
En términos generales las diferencias retributivas entre hombres y mujeres dentro del PAS son las que se contienen en la siguiente tabla y en gráfico que la acompaña.

---

<sup>8</sup> Téngase en cuenta que el convenio colectivo prevé un complemento para nuevas tecnologías, que podría reconocerse a más mujeres. Convendrá hacer seguimiento de esta cuestión en la nueva negociación del convenio y posteriormente en la revisión del plan.

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

	Importe anual	Sueldo	Trienios
Hombre	30,352.31	15,879.91	3,129.39
Mujer	27,762.89	12,743.87	2,631.11
<b>Total</b>	<b>28,558.32</b>	<b>13,706.74</b>	<b>2,785.09</b>
	8.5%	19.7%	15.9%



La lectura de estas cifras pudiera resultar turbadora. No en vano, la comparación de importes retributivos anuales, sueldo y trienios nos da una brecha a favor de los hombres que casi llega al 20% en el caso del sueldo base. No obstante, se justifica con facilidad en la distribución profesional de este colectivo. En efecto, la clasificación profesional en términos generales explica una parte clave de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, en nuestra

Institución también. Pero es que, además, en nuestro caso al tratarse de un colectivo fuertemente feminizado la diferente presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales ha de sujetarse al filtro de proporcionalidad antes señalado. Por ejemplo, cuando se examina la presencia de mujeres y de hombres en cargos de nivel superior no resulta correcto limitarse a constatar que el número de mujeres supera al de varones, sino que deben estudiarse esos resultados poniéndolos en relación con el abrumador porcentaje mayoritario de mujeres en el colectivo. En el siguiente cuadro se puede apreciar la distribución porcentual (atendiendo al criterio señalado) de hombres y mujeres por categorías.

**Cuadro 1. Distribución porcentual por sexo y categoría**

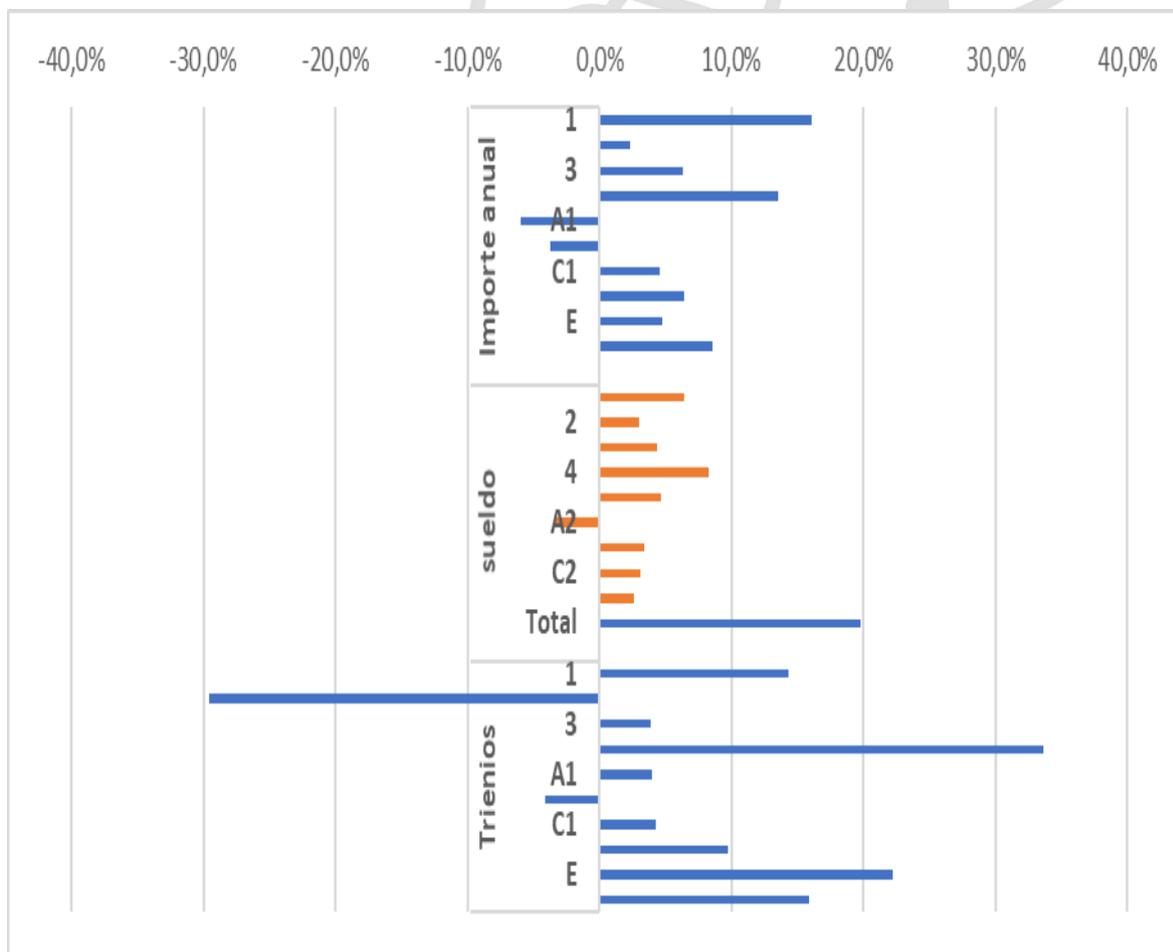
	1	2	3	4	A1	A2	C1	C2	E	Nº
Total	7,1%	4,6%	27,6%	3,6%	1,3%	8,9%	21,6%	15,3%	9,5%	1.058
H	<b>9,8%</b>	<b>9,8%</b>	37,5%	3,4%	<b>2,2%</b>	7,7%	12,0%	9,8%	7,1%	325
M	<b>5,9%</b>	<b>2,3%</b>	23,2%	3,7%	<b>1,0%</b>	9,4%	25,9%	17,7%	10,6%	733

Este primer cuadro arroja ya diferencias importantes por sexo. Así, más de una cuarta parte de las mujeres ocupan la categoría C1 y más de un 23% la número 3. Por el contrario, los hombres se concentran mayoritariamente en esta última categoría, con casi un 40% del total. Paralelamente, casi una quinta parte de los hombres se encuentran en las categorías 1 y 2, mientras que menos de un 10% de las mujeres están en las mismas, siendo éstas clara mayoría en las categorías inferiores.

La traducción económica de esta diferente presencia en las distintas categorías profesionales se puede apreciar en el cuadro siguiente, que proporciona ya datos certeros sobre la brecha real entre hombres y mujeres, que como luego se verá responde en buena medida a los complementos percibidos en los distintos puestos ocupados.

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

		Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Importe anual	1	41,721.09	35,006.95	16.1%
	2	32,740.98	31,971.26	2.4%
	3	26,836.32	25,149.64	6.3%
	4	22,228.86	19,228.24	13.5%
	A1	60,673.10	64,299.75	-6.0%
	A2	40,554.41	42,081.80	-3.8%
	C1	30,220.06	28,834.39	4.6%
	C2	23,817.41	22,280.64	6.5%
	E	23,211.09	22,102.89	4.8%
	<b>Total</b>	<b>30,352.31</b>	<b>27,762.89</b>	<b>8.5%</b>
Sueldo	1	26,313.96	24,633.78	6.4%
	2	20,859.30	20,236.44	3.0%
	3	17,271.45	16,523.91	4.3%
	4	15,750.70	14,450.07	8.3%
	A1	16,589.25	15,811.65	4.7%
	A2	13,184.61	13,622.07	-3.3%
	C1	10,416.46	10,060.35	3.4%
	C2	8,869.40	8,591.96	3.1%
	E	8,175.30	7,962.03	2.6%
	<b>Total</b>	<b>15,879.91</b>	<b>12,743.87</b>	<b>19.7%</b>
Trienios	1	3,453.30	2,960.37	14.3%
	2	3,071.16	3,980.31	-29.6%
	3	3,821.38	3,674.47	3.8%
	4	2,129.48	1,412.68	33.7%
	A1	5,161.46	4,955.39	4.0%
	A2	3,723.02	3,876.63	-4.1%
	C1	2,875.45	2,751.35	4.3%
	C2	1,286.91	1,161.40	9.8%
	E	1,478.07	1,148.96	22.3%
	<b>Total</b>	<b>3,129.39</b>	<b>2,631.11</b>	<b>15.9%</b>



Como se puede comprobar, la situación cambia sustancialmente, pues las diferencias en sueldos por categorías no superan el 9% en ningún caso. Por tanto, se puede afirmar que uno de los factores clave para entender las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el PAS es la segregación por

categorías (y la asignación de complementos a cada una de las categorías) que se percibe en este colectivo.

Huelga señalar que esta situación tiene que ver tanto con el acceso a la Universidad del personal, cuanto con su promoción. La elección de la categoría de acceso es una decisión en la que poco puede influir la acción del Plan de Igualdad (no así otro tipo de acciones que asume la Unidad de igualdad y en las que debe insistirse), pues viene determinada por la formación de la que se disponga y por el planteamiento personal de la búsqueda de empleo, y en este punto probablemente sea determinante la mayor tendencia de las mujeres a superar en el menor tiempo posible los procesos de preparación para el acceso al empleo, cierta tendencia a la apuesta segura, etc.

Sin embargo, una vez que hombres y mujeres se integran en el colectivo el plan sí debe favorecer el ascenso de las mujeres en condiciones de igualdad, y debe hacerlo atajando transversalmente todas las dificultades, que, como en el caso del PDI, se relacionan directamente con la conciliación, pero también con falta de información y formación apropiada, y en cierta medida con el uso de la discrecionalidad (así se deduce de las encuestas que figuran en el diagnóstico del Anexo III). En este sentido, en el presente Plan de Igualdad se adoptan una serie de medidas transversales con particular repercusión en la promoción profesional del PAS atendiendo a estas realidades. Por otra parte, resultará un dato determinante hacia el futuro (para posibles revisiones) disponer de la tasa de éxito femenino en la promoción interna, para lo cual desde el servicio del personal se ha iniciado un proceso de digitalización de estos datos a fin de facilitar su tratamiento.

En efecto, con el fin de incrementar la proporcionalidad de las mujeres en los puestos más altos de la clasificación profesional. respecto del volumen global de mujeres ocupadas en los niveles inferiores, la Universidad ha apostado no sólo por adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral y

la racionalización de horarios en este colectivo, sino también que fomenten la participación de mujeres en los procesos de selección a cargos de jefatura, favoreciendo el mejor conocimiento de esos procesos selectivos, mejorando la formación, etc., y minimizando el uso de la discrecionalidad, de modo tal que en la selección de personal para puestos de libre designación se garantice la transparencia y la consideración de los méritos y la capacidad de los posibles candidatos/as (medida 2.3.3).

*c) Diferencias retributivas derivadas de la composición del salario y de la percepción de determinados complementos*

Como sucedía con el PDI, la singular composición del salario, y en concreto de los complementos, del personal de Administración y Servicios incide directamente en las diferencias en el montante final de las retribuciones de hombres y mujeres. En el cuadro que a continuación se reproduce pueden verse los complementos retributivos que perciben hombres y mujeres según su condición jurídica (funcionarial o laboral).

**Cuadro de complementos según condición jurídica y género<sup>9</sup>**

		% que recibe el complemento en cada grupo				Importe medio			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.
Carrera	Profesional		88,9%		86,5%		2.282,03		2.147,90

<sup>9</sup> Las 4 primeras columnas se refieren al porcentaje de hombres o mujeres en cada grupo (laboral/funcionarial) que perciben el complemento. En naranja, los complementos que cobran muchas menos mujeres que hombres. En morado, los que cobran más mujeres que hombres, relativamente.

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

Pas Func.								
Vestuario	96,0%	19,0%	94,2%	16,5%	440,35	616,00	435,95	607,41
Turnicidad P.A.S. Funcionario		16,7%		13,5%		500,85		487,72
Asistencias a EBAU	2,0%	12,7%	0,4%	7,8%	297,50	380,63	580,00	423,24
Complemento de Sábados y Festivos	11,6%	7,1%	8,9%	5,7%	451,35	268,50	291,01	199,16
Inst. Univ. Terceros	1,5%	7,1%	4,2%	5,3%	236,67	211,56	227,27	172,96
Aulas de Estudio	3,0%	7,9%	5,4%	4,4%	200,00	180,00	162,86	157,14
Colab. Actos Protocolarios	0,5%	1,6%	3,1%	2,3%	124,00	62,00	73,50	100,18
Gratificación Servicios Especiales		2,4%	2,7%	2,1%		67,95	232,96	573,19
Asistencias mayores 25 y 45 años	1,5%	0,8%	0,8%	0,6%	151,67	175,00	112,50	96,67
Complemento de Responsabilidad	79,9%		80,3%		748,46		722,67	
Carrera Profesional Pas Lab.	74,9%		68,0%		2.567,69		2.199,80	
Turnicidad Laboral P.A.S.	20,6%		32,8%		470,65		489,80	
Complemento de Peligrosidad/Penosidad	44,7%		30,5%		2.986,36		2.903,51	
Complemento de Nivel	47,2%		29,3%		1.857,24		1.779,82	
Antigüedad Consolidada	21,6%		11,6%		1.114,33		1.534,82	

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

Complemento de M/Tarde Fijo	19,1%		10,0%		2.307,62		1.935,63	
Complemento de Dirección/Jefatura	6,5%		4,6%		2.578,93		2.519,25	
Complemento de Informática	15,6%		3,5%		3.049,16		1.963,33	
Diferencia Retributiva	6,0%		3,5%		1.027,69		2.476,85	
Compl. Informática fuera Convenio	3,0%		1,2%		6.143,10		4.854,44	
Disponibilidad mínima	2,0%		1,2%		4.145,16		4.283,64	
Compensación gastos traslado municipio	1,0%		0,8%		4.368,53		3.549,48	
Disponibilidad máxima	2,0%		0,4%		7.852,68		9.745,05	

Lógicamente, la correcta lectura de estos datos debe combinar dos elementos, por una parte el estudio de los complementos que perciben más hombres que mujeres y viceversa, y por otra la señalada clasificación profesional y la menor promoción porcentual de mujeres. No en vano, el disfrute de determinados complementos salariales ligados a la promoción profesional, como el de nivel, sólo lo lucrarán quienes efectivamente hayan ascendido a la categoría superior. Respecto de esta problemática debe recordarse lo dicho en el apartado anterior respecto de las medidas específicamente adoptadas en el plan para corregir esta deficiencia.

Por lo que a la primera cuestión se refiere debe tenerse en cuenta la existencia de complementos salariales ligados, por ejemplo, a la mayor dedicación, la disponibilidad (disponibilidad máxima), la permanencia, la prolongación de la jornada, o el trabajo en sábados y festivos, que por mucho que no sean directamente discriminatorios, puesto que se asientan en una causa

específica y en una cualidad objetiva del trabajo, acaban siendo de modo indirecto factores determinantes en las diferencias retributivas, en tanto que las mujeres, especialmente por motivos de conciliación, tienen más dificultades para cubrir esas exigencias.

Es cierto que no toda brecha salarial es discriminatoria, y que este tipo de complementos responden a una necesidad objetiva y real que debe cubrirse, pero también lo es una adecuada política de conciliación y racionalización de horarios puede favorecer a estrechar las diferencias retributivas por esta causa. Por ello, las medidas específicas contenidas en el presente plan respecto de la racionalización de horarios, la facilitación de la conciliación y el uso del teletrabajo (medidas del eje 2) se antojan como herramientas idóneas para acortar las brechas salariales respecto de estos complementos concretos.

Se reproducen a continuación las diferencias salariales apreciables en este sentido concreto.

	% que recibe el complemento en cada grupo				Importe medio			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.
Complemento de Sábados y Festivos	11,6%	7,1%	8,9%	5,7%	451,35	268,50	291,01	199,16
Complemento de M/Tarde Fijo	19,1%		10,0%		2.307,62		1.935,63	
Disponibilidad mínima	2,0%		1,2%		4.145,16		4.283,64	
Disponibilidad máxima	2,0%		0,4%		7.852,68		9.745,05	

Por otra parte, debe tenerse en cuenta la diferencia retributiva que se genera por otros complementos de puesto. En este sentido llama particularmente la atención el plus de penosidad y peligrosidad lucrado en un porcentaje muy destacable por varones y cuyo importe representa una cantidad nada desdeñable del salario final (ronda los 3.000 € anuales). Lo mismo cabe decir respecto de otros complementos personales lucrados proporcionalmente de forma mayoritaria por varones, como sucede con el complemento de informática, anudado a los conocimientos de este tipo. Esta realidad sirve para explicar parte de las diferencias finalmente resultantes, aunque lógicamente no puedan considerarse discriminatorias.

Se reproducen a continuación las diferencias salariales apreciables en este sentido concreto.

	% que recibe el complemento en cada grupo				Importe medio			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.	Lab.	Funci.
Complemento de Peligrosidad/Penosidad	44,7%		30,5%		2.986,36		2.903,51	
Complemento de Informática	15,6%		3,5%		3.049,16		1.963,33	
Compl. Informática fuera Convenio	3,0%		1,2%		6.143,10		4.854,44	

Por último, recuérdese lo dicho respecto de los complementos vinculados al mando y la jefatura. En el caso de la Universidad de Oviedo al tratarse de un colectivo claramente feminizado, el número de mujeres que perciben este tipo de

complementos es superior al de hombres, pero el porcentaje no se corresponde con el que representan éstas en términos globales, lo que a la postre arroja la realidad de que proporcionalmente las mujeres siguen promocionando y ocupando cargos de responsabilidad en menor proporción. Además, concurre la circunstancia particular de que el complemento de responsabilidad, percibido más mujeres que por hombres, representa económicamente un valor considerablemente inferior al de jefatura, curiosamente percibido en proporción más por hombres que por mujeres. Cabe destacar, además, que estos complementos son alternativos para los grupos III, II y I.

A tal fin, como se recordará, el Plan de Igualdad incluye medidas específicas de fomento de la promoción y ascenso en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

## VI. COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL II PLAN DE IGUALDAD Y DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo deberá realizarse de forma periódica conforme a lo dispuesto en las previsiones temporales de cada medida en cuestión (calendario de actuaciones), mediante la emisión de informes de seguimiento. Dichos informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan –julio de 2023--) y otra final, sin perjuicio de que las medidas del Plan de Igualdad puedan revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia 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.

La responsabilidad de estos informes recae en la Unidad Técnica de Igualdad a partir de la información facilitada por el conjunto de centros, órganos y servicios responsables de cada medida según los indicadores de responsabilidad contenidos en el Plan.

De dichos informes se dará traslado a la comisión de supervisión del Plan, encargada de su seguimiento y evaluación, así como, en su caso, de proceder a su revisión (en el sentido de actualización) o reforma a la luz de los datos que arrojen los instrumentos de seguimiento y control. Dicha Comisión queda constituida del modo que sigue: -un representante de la Universidad (unidad de igualdad); -un representante de cada sindicato que ha participado en la negociación del plan (cada puesto tendrá el peso ponderado que corresponde a su respectiva representatividad).

En atención a esta composición, la comisión de seguimiento queda constituida por:

-Dña. Paz Menéndez Sebastián en nombre de la Universidad. Dña. María Jesús Ortega Fernández, Técnica responsable de la Unidad de Igualdad, asumirá el cargo de Secretaria de la Comisión.

- Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Fernández Rubio, representante sindical SIPU.
- Dña. Christina Jurcic, representante sindical CCOO.
- Dña. Cristina Roces Montero, representante sindical CSIF.
- D. Miguel Ángel Martínez Díaz, representante sindical UGT.
- Dña. Isabel Emma Quijada Van Den Berghe en nombre de CSI.

Si por razones justificadas alguna de las personas anteriormente señaladas hubiera de cesar en su condición de miembro de la comisión, esta circunstancia se comunicará a los restantes miembros, procediendo a su sustitución por otra persona designada por la Universidad o por el sindicato correspondiente, según el caso.

La comisión se reunirá al menos anualmente para la actualización o en su caso revisión tras la recepción de los señalados informes de seguimiento. Ello sin perjuicio de la posibilidad de reunirse en más ocasiones si la evolución del plan o la aparición de nuevas necesidades así lo aconsejan. En tal caso, la comisión podrá reunirse a solicitud o propuesta de la Universidad o de los sindicatos. En este último caso, bastará con que 3/5 partes de la representación sindical así lo solicite razonadamente (entiéndase que dicho porcentaje se corresponderá con el peso ponderado de cada representante sindical en atención a su presencia en los órganos de representación unitaria del personal).

Esta misma comisión será la encargada de mediar en su caso para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir respecto del cumplimiento o

incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

Téngase en cuenta que las primeras previsiones para las próximas revisiones del plan, acordadas con los sindicatos, se refieren al estudio más profundo de la situación y las necesidades del personal pre y postdoctoral, así como el personal vinculado a proyectos de investigación, y a los posibles factores de discriminación múltiple (mujeres con discapacidad o con personas a cargo discapacitadas, familias monoparentales, etc.). A tal fin se procederá a la revisión y actualización del diagnóstico en estos puntos.

## VI. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLAN O POR VENCIMIENTO DE SU VIGENCIA

El presente plan tiene, como se señaló, una vigencia prevista hasta julio de 2025. No obstante, puede procederse a la revisión de su contenido de forma ordinaria, como parte del compromiso de actualización, en cuyo caso se llevará a cabo en el marco de las tareas de la comisión a que se refiere el apartado anterior; o de forma extraordinaria *ante tempus* si concurriese una circunstancia excepcional que aconseje su revisión global o sustancial. En tal caso, la comisión negociadora, tal como fue constituida para la negociación inicial, se reunirá y procederá a la revisión del plan en los términos oportunos, siguiendo similares reglas de procedimiento que para la negociación inicial. A tal fin se seguirán las previsiones del Reglamento de funcionamiento interno de dicha comisión.

La apreciación de la necesidad de una revisión excepcional corresponde a la comisión de revisión del apartado 5, cuando considere que la alteración necesaria del contenido excede las competencias propias de una comisión de seguimiento y revisión ordinaria.

Fuera de este excepcional supuesto, la revisión global del plan se llevará a cabo cuando este llegue a su plazo de vencimiento, en julio de 2025. A tal fin por parte de la Universidad se procederá a la convocatoria de los sindicatos a fin de constituir una nueva comisión negociadora.

## VII. REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

El presente Plan será objeto de inscripción en registro público como plan acordado entre la Universidad y la representación sindical de los empleados y empleadas (laborales y funcionariales).

Con tal inscripción en el registro se permitirá el acceso público a su contenido, a fin de que todas las personas que puedan estar interesadas conozcan su argumento. Además su contenido se publicará en la página web de la Universidad.

Tal inscripción se acompaña de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que se incorpora como Anexo II.

## ANEXO I. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL II PLAN IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

### EJE 1: Sensibilización en la cultura de igualdad

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN EN LA CULTURA DE IGUALDAD										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IMPULSAR UNA ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Acercar la Unidad de Igualdad a la comunidad universitaria y hacer visibles las medidas de igualdad</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
2021	2022	2023				2024	2025			
1	1	1	Reconfigurar la web de la Universidad de modo que se haga más visible y atractiva la Unidad de Igualdad y el Plan de Igualdad	Nº Visitas Unidad Igualdad/Plan Igualdad	Servicio Informática y Comunicaciones y Unidad Igualdad	•				
1	1	2	Informar de la existencia de la Unidad de Igualdad y difundir los proyectos y acciones que lleva a cabo entre el personal de la Universidad (facilitando el acceso a la información que contiene a través folletos, trípticos...etc.)	Nº de acciones de difusión llevadas a cabo	Unidad Igualdad	•	•	•	•	•
1	1	3	Realizar campañas de información al PAS y PDI acerca del Plan de Igualdad y difundir las medidas propuestas en dicho Plan, incluyendo charlas explicativas en los distintos centros universitarios	Nº campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de centros, departamentos, número de dípticos, cartelería. Nº de actividades informativas realizadas. Número de asistentes	Unidad Igualdad; Gerencia; Vicerrectorado de relaciones institucional y coordinación	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

1	1	4	Impulsar la presencia de la unidad de igualdad en las redes sociales fomentando el incremento de seguidores	Nº de noticias publicadas en redes sociales	Gabinete de Comunicación		•	•	•	•
1	1	5	Incluir la variable género (masculino, femenino y otro) en cualquier tipo de recogida de información para realizar estadísticas que detecten desigualdades entre el personal de la Universidad	Nº de incorporaciones de la variable en procesos de recogida de información	Todos los servicios	•	•	•	•	•
1	1	6	Creación y difusión de una guía de lenguaje inclusivo	Guía creada y nº de acciones de difusión	Unidad Igualdad y Gabinete de Comunicación	•	•	•	•	•
1	1	7	Establecer dentro de la web de la Unidad de Igualdad un buzón de propuestas, sugerencias y quejas, en especial sobre el cumplimiento/incumplimiento del Plan de Igualdad.	Creación del buzón y nº de propuestas/sugerencias/quejas recibidas por curso	Servicio Informática y Comunicaciones; Unidad Igualdad	•				
1	1	8	Visibilizar y difundir a través de la página Web las medidas de conciliación existentes en la Universidad de Oviedo. Elaborar una Guía	Nº Medidas de conciliación publicadas en web	Unidad Igualdad, Gerencia	•	•	•	•	•
1	1	9	Incorporar lenguaje inclusivo en la señalética de la Universidad	Nº de señales incorporadas con lenguaje inclusivo por curso			•	•	•	•
1	1	10	Procurar que medie una adecuada proporción de recursos económicos y humanos a la Unidad de Igualdad	% de dotación presupuestaria y personal para la U. Igualdad	Gerencia; Vice. Relaciones Institucionales y Coordinación	•	•	•	•	•
1	1	11	Difundir el Protocolo de prevención del Acoso. Elaboración de un documento-guía con las cuestiones centrales. Remisión a todos los departamentos y servicios	Número de acciones de difusión por curso académico Nº de acceso y constancia uso	Gerencia; Vic. Relaciones Institucionales y Coordinación.; Servicio Prevención Riesgos Laborales;	•	•	•	•	•
1	1	12	Realizar campañas de sensibilización y acciones de formación para prevenir y erradicar la violencia de género, el acoso sexual y acoso por razón de sexo en	Nº campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de centros, departamentos,	Gerencia; Vic. Relaciones Institucionales y Coordinación; Servicio	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

			los departamentos y servicios.	número de dísticos, cartelería. Nº de actividades formativas realizadas. Número de asistentes	Prevención Riesgos Laborales; Escuelas y Facultades; Departamentos						
1	1	13	Establecer en toda la organización el principio de “tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres” y aportar, en el marco del Pacto contra la Violencia hacia las Mujeres del Principado de Asturias, una guía de derechos con medidas y actuaciones claras, mediante la inclusión de esta temática en la guía reseñada en el punto 1.1.8. Véase también el eje 2.8	Diseño de las medidas propuestas Número de medidas realizadas	Unidad de Igualdad; Comité de Ética; Comisión de Igualdad	•	•	•	•	•	•
1	1	14	Mejorar los procesos de recogida de datos de manera desagregada por género	Número de procesos revisados	Todos los servicios	•	•	•	•	•	•

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN EN LA CULTURA DE IGUALDAD										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IMPULSAR UNA ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Constitución de Comisiones y realización de estudios, cursos, eventos y actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
2021	2022	2023				2024	2025			
1	2	1	Adaptar la normativa universitaria que se apruebe a un lenguaje inclusivo.	Nº de reglamentos redactados en lenguaje inclusivo.	Secretaría General, Unidad Igualdad	•	•	•	•	•
1	2	2	Impartir formación al profesorado y al personal de administración y servicios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista. Con particular consideración de los representantes legales y sindicales de los empleados/as y el servicio de gestión de personal dedicados a cuestiones de igualdad	Nº de actividades formativas realizadas en el PDI y PAS Nº de personas integradas en las acciones de formación con indicación del colectivo al que pertenecen	INIE, Gerencia, Vic.. Política de profesorado, V. Extensión Servicio de personal		•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

1	2	3	Elaborar un Mapa de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptado a las diferentes ramas de conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes.	Nº de asignaturas que incorporan contenidos vinculados a Igualdad	Unidad de Igualdad					•	•
1	2	4	Promover/fomentar la intervención de mujeres en lecciones inaugurales; Fomentar la paridad en mujeres honoris causa	Nº de propuestas realizadas; nº de mujeres que imparten lecciones inaugurales; nº de mujeres que reciben el Doctorado Honoris causa	Secretaría General; V. de Políticas de Profesorado; Centros; departamentos					•	•
1	2	5	Elaborar un análisis estadístico anual sobre la situación de la igualdad de género en la Universidad.	Seguimiento anual de los datos; Estudios de percepción	Unidad de Igualdad					•	•
1	2	6	Promover la creación de una Cátedra para el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades	Nº de cátedras creadas	V.de Relaciones Institucionales y Coordinación V. Investigación;					•	•

EJE 2

EJE 2. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IGUALDAD EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de oferta, selección y contratación que permiten el Acceso a la Universidad de Oviedo</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
2021	2022	2023				2024	2025			
2	1									
2	1	1	Velar por el establecimiento de criterios neutros en el diseño de RPT y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género, garantizando que todas las convocatorias se formulen en términos de igualdad y con escrupuloso respeto de los principios de mérito y capacidad	Nº de convocatorias revisadas por la Unidad de Igualdad	Gerencia; Vic. Políticas de profesorado; Unidad Igualdad	•	•	•	•	•
2	1	2	Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los contratos que formalice la Universidad con su personal laboral	Nº de contratados formalizados con lenguaje inclusivo	Servicio. Contratación y Patrimonio; Gestión de personal	•	•	•	•	•
EJE 2. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IGUALDAD EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Garantizar una formación Interna con perspectiva de</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

2	2		<u>género</u>			2021	2022	2023	2024	2025
2	2	1	Desarrollar procesos de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género	Nº de acciones realizadas, Nº de personas que reciben de formación, y evaluación de los cursos por receptores de la formación	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado	•	•	•	•	•
2	2	2	Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de género en la prevención de riesgos laborales	Nº de acciones realizadas, Nº de personas que reciben de formación, y evaluación de los cursos por receptores de la formación	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado Comisión de formación continua de PAS	•	•	•	•	•
2	2	3	Diseñar un calendario formativo que se adapte al ritmo de trabajo del personal que facilite, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral y familiar, procurando que coincidan con horario laboral, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.	Nº de acciones realizadas	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado		•	•	•	•
2	2	4	Difundir entre el PAS y PDI los cursos de formación ofertados por la propia Universidad, y en el marco del G-9	Nº de acciones realizadas	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado		•	•	•	•
2	2	5	Diseñar e impartir cursos específicos de igualdad, así como de conciliación y corresponsabilidad para el personal en general y para los representantes legales y sindicales del personal en	Nº de acciones realizadas, Nº de participantes y de representantes que participan	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado Unidad de igualdad	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

			particular							
2	2	6	Procurar, en la medida de lo posible, que la oferta formativa incluya la opción de no presencialidad total o parcial	Nº de acciones que incluyen esta opción, con indicación de su porcentaje, y nº de participantes	INIE, Gerencia, Vic. Políticas de Profesorado Unidad de igualdad			•	•	
2	2	7	Ofrecer cursos de capacitación básica en igualdad de género a las personas que se ocupan de la formación del personal de la Universidad, a fin de garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas impartidas por el personal de la Universidad de Oviedo, mediante la capacitación y sensibilización del personal docente.  El objetivo es conseguir el diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para todo el personal que imparte cursos de formación	Nº de curso ofertados y personas que los han seguido, desagregados por género	INIE Unidad de igualdad			•	•	

EJE 2. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN										
EJE	ÁR EA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IGUALDAD EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Adoptar medidas que estimulen la promoción y el desarrollo dentro de la organización en condiciones de igualdad</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
2	3						2021	2022	2023	2024
2	3	1	Incorporar medidas para facilitar el acceso a los cursos de formación de los miembros del PAS y PDI con necesidades de conciliación	Nº de medidas incorporadas, utilizadas o demandas	INIE, Gerencia; Vic. Políticas de profesorado		•	•	•	•
2	3	2	Proponer la adopción de medidas que favorezcan la promoción y fomenten el acceso de mujeres a los puestos de niveles superiores en el PAS, así como a puestos de responsabilidad en la administración y la gestión por parte del PDI.	Nº de acciones realizadas y porcentaje de mujeres en los puestos niveles superiores, en especial en la relación con el porcentaje de mujeres en general en los colectivos PAS y PDI.  Evolución temporal y tendencia	Gerencia; Vic. Políticas de Profesorado			•	•	•
2	3	3	Continuar con la revisión de los criterios y parámetros empleados en los procesos de selección y promoción a los puestos de jefatura y mayor nivel, de manera que en la selección de personal para puestos de libre designación se garantice la transparencia y la consideración de los méritos y la capacidad de los	Nº de criterios revisados	Gerencia; Vic. Políticas de Profesorado; Servicio de gestión de personal		•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

			posibles candidatos/as.						
2	3	4	<b>Acceso a puestos de responsabilidad.</b> Realizar campañas para incentivar que las mujeres del PDI asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y la gestión	Nº campañas realizadas; alcance de cada campaña: número de centros, departamentos, número de dípticos, cartelería.	Unidad de igualdad		•	•	•
2	3	5	<b>Investigación.</b> Incorporar en las convocatorias de ayudas propias para estancias de investigación, un complemento para quienes tienen necesidades de conciliación.	Nº de acciones realizadas	Vic. Investigación		•		•
2	3	6	<b>Docencia.</b> Supervisar la correcta aplicación de la reducción docente correspondiente a los permisos de nacimiento y cuidado de menores, velando porque no se produzcan acumulaciones docentes como consecuencia del disfrute de dichos permisos	Porcentaje de permisos supervisados y verificado su cumplimiento	Vic. Políticas de Profesorado; departamentos		•	•	•
2	3	7	Velar por la correcta información, aplicación y valoración de los certificados de docencia emitidos para acreditar la docencia durante los períodos de disfrute de permisos de nacimiento y cuidado de menores	Nº de acreditaciones realizadas. Porcentaje incluyendo el tiempo de disfrute de esos permisos	Vic. Políticas de Profesorado		•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

EJE 2. IGUALDAD EN EL TRABAJO										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>IGUALDAD EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO</u>					2024	2025	
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Incidir en las condiciones de paridad y equilibrio de composición en la constitución y acceso a comisiones/ tribunales u órganos de selección y contratación</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
2021	2022	2023								
2	4									
2	4	1	Revisar la constitución de las Comisiones/Tribunales u Órganos de selección y contratación dentro de cada área para comprobar si existe paridad. En el caso de que se identifiquen comisiones particularmente no paritarias, indagar en la causa, al objeto de valorar la adopción de medidas que favorezcan la paridad. Se procurará que las mismas se lleven a cabo en horario laboral.	Nº de comisiones revisadas, nº de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones y nº de reuniones por franja horaria	Gerencia, Vic. Políticas de profesorado	•	•	•	•	•
2	4	2	Se tendrá en cuenta la eventual sobrecarga de la participación de las mujeres que pueda darse debido a la obligación de respetar la paridad. En particular, se solicitará al Consejo de Gobierno que se reconozca una deducción en dichos casos.	Elaboración propuesta de reconocimientos de horas al Consejo de Gobierno	Consejo de Gobierno	•	•	•	•	•
2	4	3	Promocionar la paridad en cualquier otra comisión de los órganos de gobierno universitario	Nº de acciones realizadas; nº de hombres y mujeres en las comisiones	Todos los Servicios	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>SALUD LABORAL</u>					2024	2025
			OBJETIVO ESPECÍFICO: Dotar a la política y medidas preventivas de un enfoque de género.	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO			
2021	2022	2023							
2	5								
2	5	1	Plantear en el plan de prevención de riesgos laborales la incidencia diferencial de los factores de riesgo de cada puesto de trabajo en mujeres y hombres (diferentes síntomas en los infartos, etc.)	Nº de medidas específicas con enfoque de género	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	•	•	•	•
2	5	2	Seguimiento y difusión de programas específicos de salud para mujeres (prevención del cáncer ginecológico, riesgos psicosociales específicos, etc.)	Nº de mujeres que hace uso de los servicios preventivos específicos	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	•	•	•	•
2	5	3	Habilitar en los distintos campus salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna, a disposición del personal femenino que tras la reincorporación a la actividad laboral opte por el mantenimiento de la lactancia natural.  Estas salas podrán ser utilizadas también por el personal de contratas.	Nº de salas habilitadas	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Infraestructuras. Unidad de igualdad	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

2	5	4	Actualizar todos los procedimientos específicos relativos al riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	Procedimientos actualizados	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Unidad de igualdad	•					
2	5	5	Identificación de los puestos exentos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural	Relación de puestos exentos	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	•					
2	5	6	Dar a conocer y difundir los derechos laborales-preventivos específicos de que disponen las mujeres durante el embarazo, el postparto y la lactancia natural. Integración de estos derechos en la guía del punto 1.1.8.	Elaboración y difusión de una guía	Unidad de igualdad	•	•	•	•	•	
2	5	7	Adecuar el puesto de trabajo a las necesidades de las mujeres durante el embarazo	Nº de puestos evaluados y adaptados	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	•	•	•	•	•	
			<b>OBJETIVO GENERAL: <u>PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL</u></b>								
<b>EJE</b>	<b>ÁREA</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			<b>PLAZO</b>					
2	6		Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad.	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	2021	2022	2023	2024	2025	

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

2	6	1	Informar y sensibilizar al personal sobre las conductas que merecen la consideración de acoso sexual y por razón de sexo. Teniendo en cuenta que este protocolo resultará también de aplicación al personal de contratas.	Nº de medidas llevadas a cabo. Nº de participantes señalando el porcentaje de hombres y mujeres	Unidad de igualdad	•	•	•	•	•
2	6	2	Perfeccionar y hacer seguimiento de la aplicación del Protocolo de prevención frente al Acoso.	Nº de personas que solicitan información o aplicación del protocolo. Nº de conflictos resueltos en fase de mediación	Unidad de igualdad	•	•	•	•	•
2	6	3	Elaborar y difundir entre el personal información sobre las conductas de acoso que pueden resultar constitutivas de sanciones administrativas e ilícitos penales	Documento y nº de acciones de difusión. Nº de asuntos que hayan sido puestos en conocimiento de la comisión de disciplina, y nº de sanciones impuestas	Unidad de igualdad Comisión disciplinaria	•	•	•	•	•
2	6	4	Evaluar el grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Elaborar un cuestionario a tal fin	Elaborar el cuestionario Nº de encuestas cubiertas y resultados obtenidos.	Unidad de igualdad	•	•	•	•	•

EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
						2021	2022	2023	2024	2025
2	7									
2	7	1	Fomentar la racionalización de la distribución de las tareas del PAS, incrementando el apoyo administrativo al PDI al objeto de facilitar la conciliación, que afecta en mayor grado a las mujeres, tal y como se deduce del diagnóstico de la (des)igualdad realizado en la Universidad con carácter previo a la adopción de estas medidas	Nº de tareas en que se ha reforzado el apoyo administrativo	Gerencia; servicios administrativos (departamentos, centros, institutos de investigación)		•	•	•	•
2	7	2	Incorporar entre los criterios de asignación de la docencia la situación del personal con cargas familiares (menores o personas dependientes a cargo)	Identificación de las áreas que han incorporado este tipo de criterios en la elección de docencia	Gerencia; organizaciones sindicales; Consejo de Gobierno; Vic. Políticas de profesorado; Áreas de conocimiento		•	•	•	•
2	7	3	Fomentar el establecimiento de sistemas de jornadas laborales para el PAS con menos horas presenciales, impulsando la flexibilidad horaria y mayor uso de nuevas tecnologías	Porcentaje de personas que se acogen al horario flexible y porcentaje de personas que se acogen al teletrabajo	Gerencia; organizaciones sindicales		•	•	•	•

			(teletrabajo), en los puestos en los que resulte posible y en los términos que se prevén en la normativa específica							
2	7	4	<p>Establecer conciertos con Escuelas Infantiles, Ludotecas y Centros de Día de Asistencia a mayores dependientes, para facilitar que el personal con este tipo de responsabilidades esté en mejores condiciones de acceso y seguimiento de cursos formativos, jornadas, y en general actividades organizadas por la Universidad fuera del horario laboral.</p> <p>Recuperar el modelo de “campamentos” en periodos escolares no lectivos, en la medida de lo posible en el mayor número de localidades.</p>	Nº de conciertos realizados y de acciones adoptadas	Gerencia				•	•
2	7	5	Consultar de manera periódica las necesidades de conciliación del PDI para poder identificar mejor aquellas medidas que permitan una	Realización de consulta bianual; Nº de encuestas realizadas y medidas propuestas	Vic. Políticas de Profesorado; Vic. Investigación		•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

			mejor conciliación entre las obligaciones de cuidado y la actividad investigadora							
2	7	6	Revisar los baremos de las convocatorias de personal para introducir en ellos variables que permitan tomar en consideración la dedicación a obligaciones de cuidado	Nº de convocatorias revisadas	Gerencia; Vic. Políticas de Profesorado; organizaciones sindicales		•	•	•	•
2	7	7	Procurar que las reuniones de asistencia obligatoria no tengan lugar fuera del horario escolar/laboral, y en caso de no ser posible valorar la opción de permitir la participación telemática a la reunión, de ser viable.	Nº de reuniones convocadas en estos términos, comunicadas a la Unidad de igualdad	Unidad de igualdad Vicerrectorados, Rectorado, Departamentos, Facultades y áreas de conocimiento				•	•
2	7	8	Elaboración de una guía básica de convocatoria de reuniones a fin de optimizar tiempos y facilitar la conciliación	Documento elaborado	Unidad de igualdad		•	•	•	•
2	7	9	Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación en la Universidad	Realización del estudio	Unidad de igualdad Gestión de personal	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

2	7	10	Analizar la repercusión que el ejercicio de los derechos de conciliación tiene sobre la carrera profesional del PDI y del PAS	Realización del estudio	Unidad de igualdad Gestión de personal									
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO ESPECÍFICO:	INDICADOR	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	2025				
2	8		Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas											
2	8	1	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Integración de esta temática en la guía del punto 1.1.8.	Verificar la elaboración o no del documento previsto.	Unidad de Igualdad									
2	8	2	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género	Nº de mujeres que hace uso de este acompañamiento	Unidad de Igualdad									
2	8	3	Realizar actividades de información de los derechos específicos de las víctimas de violencia de género entre el personal de la Universidad (PDI y PAS)	Nº de acciones Nº asistentes	Unidad de igualdad									

# LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la Universidad	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
						2021	2022	2023	2024	2025
2	10									
2	9	1	Favorecer el uso de los recursos informáticos y digitales para avanzar en la igualdad	Nº de medidas específicas adoptadas a tal fin	¿delegado del rector para la transformación digital??  Unidad de Igualdad		•	•	•	•
2	9	2	Acomodar los programas de gestión de personal a la desagregación del mayor número de indicadores posibles por sexo de manera sistemática	Nº de programas acomodados	Gestión de personal	•	•	•	•	•
2	9	3	Integrar la perspectiva de género en la comunicación en los espacios y aplicaciones virtuales/digitales	Nº de espacios adaptados	Todas las unidades implicadas  ¿delegado del rector para la transformación digital??  Unidad de igualdad	•	•	•	•	•
2	9	4	Emplear lenguaje no sexista en los formularios digitales y en la información disponible en la página web de la Universidad	Verificación de la adaptación	¿delegado del rector para la transformación digital??  Gestores de la página web  Unidad de Igualdad	•	•	•	•	•
2	9	5	Digitalización de la oferta formativa en igualdad: incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial. En relación con la medida 2.2.6.	Nº de cursos impartidos en modalidad no presencial y nº de participantes en la	INIE	•	•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

				modalidad presencial y no presencial desagregados por sexo						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### EJE 2. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL: CORREGIR LA BRECHA SALARIAL EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Minimizar los factores que generan la desigualdad retributiva de mujeres y hombres</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
						2021	2022	2023	2024	2025
2	8									
2	10	1	Implementar herramientas que permitan conocer periódicamente la brecha salarial y las razones de su existencia	Realización de un estudio y difusión de resultados.	Gerencia; Vic. Políticas de profesorado; Org. Sindicales.	•	•	•	•	•
2	10	2	Diseñar medidas específicas para reducir al máximo la desigualdad retributiva de mujeres y hombres, de modo que ésta no resulte de decisiones o instrumentos implementados por la Universidad.	Creación del grupo de trabajo; Nº de medidas propuestas	Unidad de igualdad, comisión de igualdad	•	•	•	•	•
2	10	3	Trabajar relaciones con los organismos implicados en la evaluación del profesorado (ANECA, principalmente) a fin de transmitir información sobre cómo repercute sus decisiones en la brecha de género de la Universidad	Nº de contactos y de propuestas hechas	Unidad de igualdad		•	•	•	•

**EJE 3: IGUALDAD EN DOCENCIA Y ESTUDIO**

EJE 3. IGUALDAD EN DOCENCIA Y ESTUDIO												
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>DESARROLLAR LA IGUALDAD EN DOCENCIA Y ESTUDIO</u>					2021	2022	2023	2024	2025
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Formar al profesorado en el diseño de contenidos y material educativo que incorporen la perspectiva de género en los planes de estudio, y favorecer su impartición</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO						
3	1											
3	1	1	<p>Realizar Jornadas/campañas de presentación de carreras universitarias, que establezcan contacto entre alumnado de educación primaria, secundaria y bachillerato con la universidad, en las que participen profesoras, alumnas y ex alumnas de grados pertenecientes áreas de conocimiento científico-técnicas.</p> <p>Se recomendará al Consejo de Gobierno el reconocimiento de las horas que el personal dedique a este tipo de encuentros, a los efectos pertinentes.</p>	Nº de acciones realizadas	Vic. Estudiantes, Gabinete de Comunicación; Consejo de Gobierno		•	•	•	•	•	
3	1	2	Incorporar contenidos formativos y metodológicos de carácter transversal relacionados con la igualdad en los planes de estudios de todos los títulos de Grado, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Nº de títulos implantados	Vic. Relaciones Institucionales Vic. Políticas de profesorado				•		•	

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

3	1	3	Elaborar un diagnóstico sobre formación del profesorado y asignaturas que se imparten con perspectiva de género en los planes de estudio, y diseñar un catálogo de formación.	Realización del estudio y difusión de los resultados	Unidad de Igualdad, CIFEM y Vic. Políticas de profesorado	•	•	•	•	•	•
---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---

3	1	4	Promover el reconocimiento de créditos por la impartición de jornadas, cursos, etc., vinculados con la igualdad	Nº de actividades propuestas para reconocimiento de créditos	Unidad de Igualdad	•	•	•	•	•	•
3	1	5	Estimular la presentación de proyectos de innovación docentes sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia	Nº de actividades realizadas y de proyectos concedidos	Unidad de Igualdad	•	•	•	•	•	•
3	1	6	Elaborar documentos con pautas básicas para facilitar la integración de la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes por titulaciones.	Nº de documentos elaborados. Nº de guías elaboradas con perspectiva de género	Unidad de Igualdad Departamentos y Facultades	•	•	•	•	•	•
3	1	7	Colaborar con el personal docente en la elaboración de las guías docentes con perspectiva de género.	Nº de guías elaboradas con perspectiva de género	Unidad de Igualdad	•	•	•	•	•	•
3	1	8	Fomentar que el personal docente tutorice trabajos sobre igualdad mediante el apoyo a la implementación de reconocimientos específicos (premios, fundamentalmente) para los trabajos	Nº de Premios impulsados	Unidad de Igualdad Departamentos y Facultades	•	•	•	•	•	•

			fin de grado y de máster en la materia.							
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

## EJE 4: IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN

EJE 4. IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN															
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>INTENSIFICAR LA IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN</u>					2021	2022	2023	2024	2025			
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Favorecer el acceso de las mujeres a la investigación y la progresión en condiciones de igualdad en la carrera investigadora</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO									
						2021	2022						2023	2024	2025
4	1														
4	1	1	Contemplar medidas de acción positiva en el Plan propio de investigación de la universidad de Oviedo en coordinación con la Comisión de igualdad.	Nº de medidas establecidas	Vic.Investigación; Unidad de igualdad; Comisión de igualdad		•	•	•	•					
4	1	2	En las convocatorias de plazas, becas y otro tipo de ayudas y subvenciones generar información apropiada para potenciar la participación de las investigadoras.	Nº de criterios incorporados	Vic.Investigación; Vic Políticas de Profesorado		•	•	•	•					
4	1	3	Introducir en las convocatorias de proyectos de investigación orientación adecuada para potenciar que las mujeres sean las investigadoras principales.  Fomentar y estimular la composición paritaria en los equipos de trabajo en los proyectos de investigación	Nº de criterios incorporados	Vic.Investigación		•	•	•	•					

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

4	1	4	Implementar medidas correctoras de las dificultades de conciliación en el desarrollo de la carrera investigadora.	Nº de medidas y de investigadoras que acceden a ellas.  Porcentaje de investigadoras estabilizadas	Vic. Políticas de profesorado. Vic. Investigación. Gerencia. Comisión de Igualdad		•	•	•	•
4	1	5	Elaborar un estudio, mediante encuestas, acerca de las necesidades específicas de las investigadoras a lo largo de su carrera.	Resultados del estudio	Vic. Investigación. Unidad de Igualdad <sup>10</sup>		•	•	•	•
4	1	6	Estudiar la viabilidad de reajustes temporales en los resultados en los proyectos de investigación propios cuando la/el IP disfruta durante la vigencia del proyecto de permisos por nacimiento o cuidado de menores.	Nº de proyectos reajustados	Vic. Investigación. Unidad de Igualdad		•	•	•	•
<b>EJE 4. IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN</b>										
<b>OBJETIVO GENERAL: <u>INTENSIFICAR LA IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN</u></b>										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Fomentar colaboraciones y el desarrollo de proyectos, investigaciones y estudios con perspectiva de género</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
						2021	2022	2023	2024	2025
4	2	1	Fomentar la realización de investigaciones sobre igualdad, incluyendo la recuperación de la memoria histórica de las mujeres en la ciencia en general, y en la Universidad en particular. Favorecer la especial consideración de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas a la investigación sostenidas con fondos propios.	Línea de acción prioritaria formal en la convocatoria de ayudas con fondos propios	Gerencia; Vic. Investigación. Unidad de Igualdad		•	•	•	•

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

4	2	2	Realizar un Convenio de colaboración con el Instituto Asturiano de la Mujer, Ayuntamientos, Consejería de Educación para el desarrollo y financiación de proyectos con perspectiva de género.	Nº de convenios suscritos	Vic. Relaciones Institucionales y Coordinación		•	•	•	•
4	2	3	Incrementar la colaboración con la Consejería de Educación y Cultura para actividades relacionadas con la igualdad de género.	Nº de acciones realizadas	Unidad Igualdad; CIFEM; Vic. Investigación		•	•	•	•

4	2	4	Celebración anual de las Jornadas interdisciplinarias de Investigación sobre género.	Nº de PDI participante; Nº de asistentes	Vic Relaciones Institucionales y Coordinación; Vic. Investigación		•	•	•	•
4	2	5	Hacer adecuada divulgación entre la comunidad universitaria de la noche de la investigación o de personal investigador, animando a la participación de las investigadoras.	Cambio efectivo de la denominación	Vic. Investigación	•	•	•	•	•
4	2	6	Proponer la realización de talleres dirigidos a los responsables de la Biblioteca Universitaria sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios, meta-repositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género.  Informar al PDI de las bibliotecas que disponen de espacios bibliográficos específicos de género a fin de que los conozcan y utilicen, y en su caso, puedan hacer donaciones de material para mejorar su contenido.	Nº de talleres realizados	Biblioteca de la Universidad		•	•	•	•

## EJE 5: IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

EJE 5. IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN										
EJE	ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO GENERAL: <u>PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN</u>							
			OBJETIVO ESPECÍFICO: <u>Lograr la igualdad en la participación en los Órganos de Gobierno y representación</u>	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO				
5	1					2020	2021	2022	2024	2025
5	1	1	Garantizar la transparencia incluyendo en la web de la Universidad, en cada órgano de representación, el porcentaje de hombres y mujeres	Nº de actualizaciones incorporadas en el Portal de Transparencia	Secretaría General Cada órgano de representación Responsable de la web		•	•	•	•
5	1	2	Mejorar el acceso a cargos de gestión facilitando la conciliación, en consonancia con lo establecido en el eje relativo a la conciliación	Incremento en el % de mujeres que ocupan cargos de gestión	Rectorado			•	•	•
5	1	3	Fomentar la constitución de listas mixtas/ paritarias para las elecciones a órganos de representación, incluidas las organizaciones sindicales	Nº de listas paritarias / mixtas	Secretaría General. Oficina de Apoyo Institucional; Gerencia.  Órganos competentes en materia electoral		•	•	•	•
5	1	4	Establecer que todos los cargos de representación tengan una reducción en la dedicación docente del POD en el caso del PDI	Establecimiento de porcentajes de reducción docente / jornada laboral	Políticas de Profesorado Gerencia, Consejo De Gobierno			•	•	•

## FIRMAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

D. Ignacio A. Villaverde Menéndez  
Sr. Rector (Presidente de la Comisión)

D. Humberto Rodríguez Solla, Vicerrector de Relaciones  
Institucionales y Coordinación

Dña. María del Pilar Manero Alegre, Gerente de la Universidad.

Dña. Marta Frieria Álvarez, Vicesecretaria General de la Universidad.

Dña. Paz Menéndez Sebastián, directora del Área de Igualdad  
(Vicepresidenta de la Comisión).

Dña. María Jesús Ortega Fernández, Técnica responsable de la Unidad de Igualdad (Secretaria de la Comisión).

Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Fernández Rubio, representante sindical SIPU.

Dña. Monserrat González Bayón, representante sindical SIPU.

Dña. Christina Jurcic, representante sindical CCOO.

Dña. Ángeles Fal Fernández, representante sindical CCOO.

Dña. Cristina Rocés Montero, representante sindical CSIF.

Dña. Sonia Prado Lorenzo, representante sindical CSIF.

D. Miguel Ángel Martínez Díaz, representante sindical UGT.

Dña. Natalia Vicente Fole, representante sindical UGT.

Dña. Rosario Prieto Menéndez, representante sindical CSI.

Dña. Eva María Fernández Fernández, representante sindical CSI.

En Oviedo, a 16 de junio de 2021

## REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06 de noviembre de 1999.
- Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU). BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 131, de 02 de junio de 2011.
- Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, de 09 de noviembre 2017.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. BOE núm. 106, de 04 de mayo de 2011.
- 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. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- 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.
- III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2020- 2023.

## REFERENCIAS NORMATIVAS BÁSICAS SUPRANACIONALES

- Declaración Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967; Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (CETS nº 210, Convención de Estambul).
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Convenio número 100 de la OIT de 1951.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

## BIBLIOGRAFIA

- Aragón Gómez C., Nieto Rojas P., “El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019”, en VV.AA., *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, 2019.
- Ballester Pastor, M.A., *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2018.
- Beltrán Adell, A., “Anexo I: propuesta de herramienta para el análisis de la neutralidad o no de género de los sistemas de clasificación profesional a través del diferencial retributivo”, Garrigues Giménez, A. (dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, ed. Reus, Madrid, 2017.
- Bodelón González, E./Gala Durán, C., “Teoría y práctica de los Protocolos frente al acoso sexual”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 162, 2014.
- Bodelón, E./Igareda, N., “Las violencias sexuales en las universidades: cuando lo que no se denuncia no existe”, en *Revista Española de Investigación Criminológica*, Nº 12/2014, [www.criminologia.net](http://www.criminologia.net).
- Castaño, C., “La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las Universidades”, en *Investigaciones feministas*, Nº 7(2), 2016.
- Castaño, C./Suárez, O., “La implementación efectiva de las regulaciones de igualdad de género en las universidades españolas: las Unidades de Igualdad”, en *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*, Madrid, ed. Universidad Autónoma de Madrid, 2017.

- Castro Argüelles, M.A. y Menéndez Sebastián, P., “La asignatura pendiente de las políticas de igualdad: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como principal obstáculo a la promoción profesional en condiciones de igualdad”, *Revista Galega de Dereito Social*, Volumen: 8, 2019.
- Cuevas-López, M./Díaz-Rosas, F., “Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria”, en *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23, 2015.
- Díaz, C./Jabbaz, M./Samper, T., *Estudio sobre brecha salarial de género en la Universitat de València*, Valencia, ed. Universitat de València, 2017.
- De Los Cobos, F., *Planes de igualdad en las universidades españolas. Análisis de contenido desde las ciencias sociales*, Barataria, 14, 2010.
- Fabregat Monfort G., “Planes y distintivos de igualdad en las empresas”, en VV.AA., *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, 2018;” La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial”, *Revista de Derecho Social*, Nº 86, 2019; Los planes de igualdad en la Administración Pública tras el Rd-Ley 6/2019, Bomarzo, 2019.
- Fernández Fernández R., “La igualdad por razón de género en los planes de igualdad”, en VV.AA., *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, 2016.
- Gamero Casado, E., “El acoso laboral en la Universidad: consecuencias jurídicas y gestión de conflictos”, en *Temas Laborales*, nº 110/20.

- Guil, A., “Barreras a la promoción profesional de las mujeres en la universidad”, en *Psicología social y problemas sociales*, Madrid, ed. Biblioteca Nueva, 2005.
- Gómez Merayo R., “Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación”, en VV.AA., *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de Igualdad*, 2017.
- Jabbaz, M./Samper-Gras, T./Díaz, C., “La brecha salarial de género en las instituciones científicas”, en *Convergencia. Revista de ciencias sociales*, 80, 2019.
- Lahera Forteza J., “Planes de igualdad e igualdad retributiva”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, Nº. 161, 2020.
- Lameiras Fernández, M./Rodríguez Castro, Y./Carrera Fernández, M.V., *Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo*, ed. Universidad de Vigo, 2018.
- Martínez Moreno C., *Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Madrid, 2019.
- Monereo Pérez J.L, Guindo Morales S., “Planes de igualdad”, en VV.AA., *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, 2018.
- Morondo Taramundi, D., “Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas”, en Gil Ruiz, J.M. (coord.), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2013.

- Pastor, I./Acosta, A., “La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la universidad española. Avances y retos”, en *Investigaciones feministas*, N° 7(2), 2016.
- Ramo Herrando M.J., “El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, N°. 218, 2019.
- Rivas Vallejo M.P., “Validez del diagnóstico previo a la negociación del Plan de Igualdad tras la reforma por el RD-ley 6/2019.: SAN-SOC núm. 134/2019, de 12 de noviembre”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, N°. 3, 2020.
- Romero Burillo, A./Moreno Gené, J., (eds.), *Trabajo, género e igualdad: un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, Navarra, 2018.
- Romero Ródenas M.J., *Planes de igualdad*, Bomarzo, 2017.
- Soto, A., *Los planes de igualdad en las universidades españolas. Especial referencia a las leyes de igualdad en España*, Tesis doctoral, Córdoba: Universidad de Córdoba, 2019.
- VV.AA., *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas*, Thomson-Aranzadi, 2020.
- VVAA., *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, coord. por Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano, Aranzadi Thomson Reuters, 2020.

## LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO 2021-2025

- VV.AA., *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, Illes Balears, 2014.
- AAVV (Dir. Antonio Álvarez del Cuvillo), *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*, Valencia, ed. Tirant lo Blanch, 2020.
- VVAA., *Brecha de género y Universidad: dos realidades que se retroalimentan*, VV.AA., Bomarzo, 2021.