

# II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos (2018-2021)

*INFORMADO FAVORABLEMENTE EN LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS EL 13/10/2018  
APROBADO POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS EL 24 DE OCTUBRE DE 2018*



**UNIVERSIDAD DE BURGOS**  
Unidad de Igualdad de Oportunidades

## Índice

<b>Lista de tablas.....</b>	<b>3</b>
<b>Lista de figuras.....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....</b>	<b>6</b>
2.1. METODOLOGÍA.....	6
2.2. OBJETIVOS.....	6
2.3. RESULTADOS.....	6
2.4. SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES PARA EL II PLAN DE IGUALDAD.....	16
<b>3. DIAGNÓSTICO 2018: situación y posición de mujeres y hombres .....</b>	<b>18</b>
3.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU.....	18
3.2. GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA UBU.....	19
3.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).....	27
3.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) .....	35
3.5. ESTUDIANTES.....	37
3.6. DOBLE DISCRIMINACIÓN.....	44
3.7. CONCILIACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL .....	46
3.8. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	47
<b>4. SÍNTESIS DE LOS INDICADORES ANALIZADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>5. MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....</b>	<b>52</b>

## Lista de tablas

Tabla 1 Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU .....	18
Tabla 2 Mujeres y hombres en órganos de gobierno .....	19
Tabla 3 Mujeres y hombres en el Consejo Social .....	20
Tabla 4 Mujeres y hombres en el Claustro .....	20
Tabla 5 Mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno .....	21
Tabla 6 Mujeres y hombres en el equipo de gobierno .....	21
Tabla 7 Mujeres y hombres adjuntos a vicerrectorados .....	22
Tabla 8 Órganos unipersonales .....	22
Tabla 9 Mujeres y hombres en equipos de gobierno de centros.....	23
Tabla 10 Equipo decanal de los centros .....	23
Tabla 11 Mujeres y hombres en centros distintos a facultades .....	24
Tabla 12 Mujeres y hombres en la dirección de Departamentos .....	24
Tabla 13 Mujeres y hombres en la dirección de Áreas de conocimiento .....	25
Tabla 14 Distribución del PDI por Departamento .....	27
Tabla 15 Distribución del PDI por rama de conocimiento .....	28
Tabla 16 Distribución del PDI por categoría .....	29
Tabla 17 Profesorado asociado no interino .....	30
Tabla 18 Profesorado doctor contratado no interino .....	30
Tabla 19 Profesorado funcionario .....	31
Tabla 20 Distribución PDI por centro .....	31
Tabla 21 PDI por rango de edad .....	32
Tabla 22 Participación del PDI en proyectos de investigación .....	33
Tabla 23 Sexenios del PDI por centros .....	34
Tabla 24 Sexenios del PDI por Departamentos .....	34
Tabla 25 Personal de Administración y Servicios (PAS).....	35
Tabla 26 Distribución del PAS por categoría .....	36
Tabla 27 Distribución del PAS por centro de destino .....	36
Tabla 28 PAS por rango de edad .....	36
Tabla 29 Distribución de estudiantes por rama de conocimiento .....	38
Tabla 30 Alumnado egresado por rama de conocimiento .....	38
Tabla 31 Distribución de estudiantes por titulación de 1º y 2º ciclo .....	40
Tabla 32 Distribución de estudiantes por titulación de Grado y Máster .....	40
Tabla 33 Alumnado egresado de Grado y Adaptación a Grado.....	41
Tabla 34 Alumnado egresado de Máster .....	41
Tabla 35 Tesis leídas por rama de conocimiento .....	44
Tabla 36 Alumnado con discapacidad .....	45
Tabla 37 Distribución del alumnado con discapacidad por rama de conocimiento .....	45
Tabla 38 Distribución del alumnado con discapacidad por centros .....	46
Tabla 39 Licencias y permisos del personal relacionados con la conciliación.....	47
Tabla 40 Activación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo .....	47

## Lista de figuras

Figura 1 Pirámide poblacional del PDI .....	33
Figura 2 Pirámide poblacional del PAS.....	37
Figura 3 Evolución del número de alumnado.....	38
Figura 4 Evolución de la proporción de tituladas sobre total de personas egresadas.....	39
Figura 5 Evolución y distribución de estudiantes por tipo de titulación .....	39
Figura 6 Pirámide poblacional del alumnado.....	42
Figura 7 Calificaciones del alumnado por rama de conocimiento .....	43
Figura 8 Evolución de estudiantes con discapacidad .....	44
Figura 9 Porcentaje de estudiantes con discapacidad por centro .....	45



## 1. INTRODUCCIÓN

Tras la RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2013 (BOCYL de 26 de febrero de 2013) de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos, esta asumió el compromiso de establecer un Plan de Igualdad basado en *un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*, según lo define el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos estuvo vigente desde el año 2013 hasta el año 2016. Al término de su vigencia, durante el año 2017 se procedió a la evaluación de sus resultados, a la elaboración de un nuevo diagnóstico a partir de los datos estadísticos actualizados y, finalmente, al diseño y aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos ya en 2018. Su vigencia será de cuatro años (2018-2021), será aprobado en Consejo de Gobierno y, siguiendo la línea abierta por el primer Plan, su espíritu es transversal, ajustado a la realidad de la Universidad de Burgos, fruto del mayor consenso posible y con ejes prioritarios que permiten dar respuesta a las necesidades específicas y estratégicas de la Universidad de Burgos.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Disposición Adicional Primera, explicita que se entenderá por presencia equilibrada aquella en la cual las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. En consecuencia, el diagnóstico, evaluación y diseño de medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se apoyará en esta definición de paridad técnica a la hora de analizar los datos estadísticos.

Para los sectores de PDI y PAS, los datos mostrados son por año natural a fecha 31 de diciembre. Para el sector de estudiantes los datos se distribuyen por curso académico. Los datos que se incorporan para el diagnóstico son, en primer lugar, los que recogía el I Plan de Igualdad de Oportunidades (hasta 2012/2013). Estos datos, para ser evaluados, se contrastan con los datos correspondientes al periodo 2013-2017 y en algunos casos 2018.

Desde el punto de vista metodológico, la información se ha elaborado a partir de la información volcada en la base de datos del Sistema de Información de la Universidad (SIUBU), así como la información facilitada por la Unidad de Igualdad de Oportunidades, el Servicio de Atención a la Diversidad, el servicio de Recursos Humanos y los equipos de gestión de los diferentes centros. En algunos indicadores se ha recopilado la información de la web de la Universidad. En la información sobre estudiantes, no se contabilizan estudiantes de UBUAbierta, Universidad de la Experiencia y Títulos Propios, ni se muestran tampoco los datos sobre alumnado Erasmus recibido. La fecha de recogida de datos ha sido diciembre de 2017 y, para algunos indicadores, julio de 2018.

## 2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El I Plan de Igualdad fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 16 de julio de 2013 y su vigencia se estableció hasta 2016. La evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos se abordó en el año 2017, ya que el periodo de vigencia terminó en 2016 y ha sido llevada a cabo por la Unidad de Igualdad de Oportunidades.

### 2.1. METODOLOGÍA

Para la recogida de información se ha tenido en cuenta, en primer lugar, las memorias anuales de actividades de la Unidad de Igualdad de Oportunidades, se ha revisado documentación generada por la Universidad, se ha consultado la página web y se ha solicitado información a la Comunidad Universitaria: Unidad de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Servicio de Atención a la Diversidad, Servicio de Recursos Humanos, equipos de gestión de los diferentes centros, facultades, escuelas, etc. En algunos casos ha sido necesario indagar a través de la página web u otros documentos para poder obtener la información requerida. La mayor parte de la información estadística procede del Sistema de Información de la Universidad (SIUBU).

### 2.2. OBJETIVOS

#### **Objetivo general de la evaluación del I Plan de Igualdad (2013-2016):**

Conocer el grado de ejecución del Plan.

#### **Objetivos específicos:**

1. Identificar acciones realizadas, no realizadas y en proceso de realización.
2. Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos.
3. Conocer los problemas que, en su caso, han impedido alcanzar el cumplimiento total del Plan.
4. Proponer mejoras que orienten en la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades.

### 2.3. RESULTADOS

Antes de ofrecer los resultados en detalle, medida por medida, hay que señalar que el I Plan de Igualdad de Oportunidades, a la vista del paso del tiempo, presentaba algunos errores de diseño que han impedido su efectivo cumplimiento.

Se pueden señalar los siguientes:

1. Duración. Tres años, para una estructura pequeña como es la Universidad de Burgos y con recursos escasos, es un plazo muy breve para afrontar las necesarias tareas de revisión,

evaluación y diseño de un nuevo Plan. En consecuencia, el siguiente Plan debe establecer una vigencia de al menos cuatro años.

2. Número de medidas: demasiado numerosas y sin análisis de los recursos disponibles, especialmente el presupuesto y la dotación de recursos humanos. En todo caso, en tres años es prácticamente imposible implementar 40 medidas, muchas de ellas de gran calado, por lo que algunas no se han podido desarrollar, bien por falta de tiempo o bien porque no se ha dado la oportunidad de implementarlas. Deberán ser retomadas en el II Plan de Oportunidades. Otras siguen en proceso en la actualidad.
3. Realidad de las medidas: algunas medidas son poco realistas respecto a la posibilidad de cumplimiento.
4. Medibles: muchas de las medidas son difícilmente medibles, por lo que su evaluación es complicada o necesariamente parcial.
5. Publicidad: se ha demostrado que la comunidad universitaria conoce poco o nada el Plan de Igualdad, lo que interfiere con el logro de resultados de muchos agentes que probablemente desconocen su papel en la consecución de los logros en igualdad. Es necesario dar a conocer el Plan y establecer canales de comunicación para lograr que sus medidas se implementan más rápido y con más eficacia.

Con todo, se puede afirmar que se han cumplido los objetivos generales del Plan (como se verá más adelante, se establece el cumplimiento en el 92,5%) y que el nivel de implementación es bueno. La elaboración del II Plan debe tener en cuentas este aprendizaje e incorporarlo en el diseño de la nueva hoja de ruta.

El seguimiento del Plan se lleva a cabo, año a año, mediante la elaboración y publicación en la página web de la Memoria de actividades de la Unidad de Igualdad de Oportunidades. Se recomienda la lectura de estas memorias para conocer en detalle las acciones llevadas a cabo. A continuación, se ofrece una síntesis de resultados, organizada según los ejes diseñados en el I Plan de Igualdad y con una indicación de resultados y explicación de ejecución por cada medida.

#### **Eje 1: Visibilización, sensibilización y creación de un estado de opinión**

**Objetivo: Visibilizar y transmitir a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto una imagen institucional de compromiso con el principio de igualdad de oportunidades**

Se han cumplido casi todos los objetivos previstos en el Plan o están en fase de desarrollo. Hay que destacar la labor de visibilización de la igualdad a toda la comunidad universitaria a través de diferentes programas anuales, como el de Mujer y Ciencia, que se realiza en colaboración con el CENIEH en febrero, el del 8 de marzo o el del 25 de noviembre.

En cuanto a la sensibilización, se ha trabajado mucho en el fomento de una cultura de la igualdad, a través de diferentes instrumentos. En la tabla siguiente se recogen las medidas específicas de este eje con el detalle de su ejecución.



<b>Medida 1. Plantear una estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres, hombres y personas con discapacidad en el ámbito universitario.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Comisión de Igualdad de Oportunidades Comisión de Gobierno
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han realizado anualmente cursos destinados al PDI y al PAS. Se ha trabajado en la implementación de un proceso de revisión y mejora de los textos existentes. Se han realizado peritajes de textos oficiales antes de su aprobación.

<b>Medida 2. Sensibilizar al personal de diferentes servicios, en especial los de Comunicación, Actividades culturales, Oficina de atención al estudiante, Deportes, Recursos Humanos, Relaciones Internacionales, Biblioteca y Gestión Académica.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han realizado anualmente cursos, ciclos de actividades y conferencias, formación a la carta, etc.

<b>Medida 3. Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS, desagregadas por sexo.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Sistema de Información de la Universidad de Burgos Unidad de Calidad
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Está en desarrollo la implementación de un sistema automatizado para la extracción de datos del SIUBU. Se necesita mejorar el sistema de indicadores.

<b>Medida 4. Visualizar los recursos destinados a políticas de igualdad de trato y oportunidades</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Rectorado Dirección de Comunicación
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se está trabajando en la elaboración de información sobre la Unidad de Igualdad y sus funciones que sea accesible y visible para toda la comunidad universitaria. Se está trabajando en la ubicación material de la Unidad en un lugar de referencia para toda la comunidad universitaria.

<b>Medida 5. Elaborar un informe sobre los resultados de los procesos de selección de PAS y PDI permanente y temporal para identificar posibles sesgos de la igualdad de oportunidades.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Servicio de Recursos Humanos Sistema de Información de la Universidad de Burgos
Calendario	2017
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se incluye en el diagnóstico de este mismo documento.

<b>Medida 6. Crear una web institucional, dependiente de la Unidad de Igualdad, sobre temas de igualdad de oportunidades y discapacidad.</b>	
--	--

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	La escasez de recursos impide realizar la web tal y como estaba previsto en esta medida, aunque se está trabajando en la inclusión de documentación relevante y actualizada.

**Medida 7. Realizar una revisión periódica del equilibrio por sexos de toda la plantilla en todos los puestos y categorías profesionales.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Servicio de Recursos Humanos Sistema de Información de la Universidad de Burgos
Calendario	2017
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se incluye en el diagnóstico de este mismo documento.

**Medida 8. Priorizar en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de planes de igualdad hombre-mujer, de conciliación de sus trabajadores, de integración de personas con discapacidad, o de responsabilidad social corporativa.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorados con competencias en contratación Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han introducido cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades en la redacción de pliegos de adjudicación.

**Medida 9. Incrementar, en igualdad de excelencia universitaria, el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Comunidad universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Es necesario mejorar los cauces de comunicación. La medida se ha redactado sin tener en consideración que la Unidad de Igualdad puede recomendar pero no obligar.

**Medida 10. Asignar el desarrollo de las políticas de igualdad entre los/as responsables de los equipos de gobierno de cada centro y departamentos.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Comunidad universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Es necesario mejorar los cauces de comunicación. La medida se ha redactado sin tener en consideración que la Unidad de Igualdad puede recomendar pero no obligar.

**Medida 11. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se informa anualmente a la Comisión de Igualdad. Se facilita información a demanda de la comunidad universitaria, prensa o cualquier persona interesada.

**Eje 2: Prevención contra la violencia de género y por razón de sexo**

**Objetivo: Prevenir y detectar las situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y soluciones, con las debidas garantías, los casos presentados**

Se han cumplido los objetivos previstos en el Plan o están en fase de desarrollo. Hay que destacar la labor de sensibilización y formación en temáticas relacionadas con la violencia y el acoso, la aprobación del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2015 y la aprobación, en 2018, del Convenio de Colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de Burgos para la implantación del procedimiento de detección de situaciones de violencia de género y la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad y violencia de género.

**Medida 1. Plantear actuaciones de sensibilización, formación, prevención e intervención directa con víctimas de violencia de género.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Las acciones se detallan en las Memorias anuales de la Unidad de Igualdad.

**Medida 2. Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación específicos ante cualquier violencia de género en los diferentes estamentos de la Universidad. Crear un “Protocolo de Actuación” que regule las acciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de actuación y medidas sancionadoras.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	2015
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se elaboró el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo que fue aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2015.

**Medida 3. Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	2018
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se ha aprobado el Convenio de Colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de Burgos para la implantación del procedimiento de detección de situaciones de violencia de género y la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad y violencia de género. En fase de implementación en el curso 2018-2019.

**Medida 4. Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	2018
Nivel de ejecución	Realizado
Proceso de Ejecución	Incluido en el Convenio de Colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de Burgos para la implantación del procedimiento de detección de situaciones de violencia de género y la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad y violencia de género. La web de la Unidad de Igualdad incluye documentos al respecto.



**Medida 5. Colaborar con asociaciones, fundaciones y otras instituciones sin ánimo de lucro vinculadas con la lucha contra la violencia de género, la defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el apoyo a la mujer ante embarazos imprevistos y la corresponsabilidad, así como con el tejido empresarial de la región, para el fomento de la igualdad de oportunidades.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizado
Proceso de Ejecución	Las acciones se detallan en las Memorias anuales de la Unidad de Igualdad.

**Medida 6. Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UBU**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizado
Proceso de Ejecución	Los datos recopilados se incluyen en el diagnóstico de este mismo documento.

**Medida 7. Favorecer la movilidad de las víctimas de violencia de género entre las diferentes Titulaciones o puestos de trabajo de la Universidad. Favorecer también dicha movilidad con otras universidades suscribiendo, cuando sea posible, los convenios oportunos para eximir del pago de tasas u otras condiciones que facilite dicha movilidad.**

Responsabilidad	Rectorado
Calendario	2013
Nivel de ejecución	Realizado
Proceso de Ejecución	Firmado el convenio de colaboración entre la Comunidad de Castilla y León y las Universidades públicas y privadas de Castilla y León para la implantación de un procedimiento excepcional de cambio de estudios universitarios oficiales de grado aplicable a estudiantes que acrediten la situación de víctima de violencia de género.

**Eje 3: Impulso de la organización laboral con perspectiva de género y respeto de los derechos de las personas con discapacidad o necesidades especiales**

**Objetivo: Potenciar la conciliación entre la vida laboral, académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios, con perspectiva de género y respeto de los derechos de las personas con discapacidad.**

Se han cumplido los objetivos previstos en el Plan o están en fase de desarrollo. Hay que destacar la labor de información que se realiza con miembros de la Comunidad universitaria que solicitan asesoramiento en la Unidad de Igualdad (lo que hace necesario solicitar peritajes o asesoramientos especializado a otros servicios o personas) así como las acciones de sensibilización que se van desarrollando a lo largo del tiempo y que inciden en la promoción de una cultura de igualdad en la Universidad de Burgos.

**Medida 1. Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo. En caso de que se produzcan sesgos, impulsar medidas para superarlos.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Servicio de Recursos Humanos Sistema de Información de la Universidad de Burgos Unidad de Calidad
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se incluye en el diagnóstico de este mismo documento.



	Está en desarrollo la implementación de un sistema automatizado para la extracción de datos del SIUBU. Se necesita mejorar el sistema de indicadores.
--	--

<b>Medida 2. Velar por la igualdad de género en la composición de los tribunales de los concursos</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Recomendación expresa en el Consejo de Gobierno. Posteriormente se ha aumentado el nivel de exigencia, pasando de recomendación a obligación. Se necesita mejorar el sistema de comunicación para darlo a conocer a toda la comunidad universitaria.

<b>Medida 3. Velar porque resulten efectivas las medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo de las personas con discapacidad</b>	
Responsabilidad	Unidad de Atención a la Diversidad
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Información en la Unidad de Atención a la Diversidad y en sus memorias de actuación.

<b>Medida 4. Adecuar los puestos de trabajo a las dificultades derivadas de discapacidad/enfermedad a través de diferentes medidas de apoyo.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Atención a la Diversidad Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Más información en las unidades relacionadas.

<b>Medida 5. Velar porque en las solicitudes de permisos y licencias para conciliar la vida laboral y familiar no se produzca discriminación en las condiciones de trabajo.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Servicio de Recursos Humanos Asesoría Jurídica
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se elaboran informes a petición de las personas interesadas con el auxilio de los servicios implicados.

<b>Medida 6. Informar sobre los programas de formación y promover el acceso de personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por atender a una persona dependiente, una excedencia por cuidado de hijo/a o después de una baja por larga enfermedad.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Recursos Humanos Comité de empresa Instituto de Formación e Innovación Educativa
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La Unidad de Igualdad no ha tenido conocimiento de que se haya producido la situación que contempla la medida. La medida no se realiza por falta de casos.

<b>Medida 7. Implementar un programa de adecuación a sus necesidades específicas para las</b>	
---	--

<b>alumnas durante su embarazo y dos años siguientes al parto que posibilite la optimización de su rendimiento académico.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	La Unidad de Igualdad no ha tenido conocimiento de que se haya producido la situación descrita. Se han ofrecido recomendaciones ante una consulta recibida de una alumna embarazada pero no ha habido necesidad posterior.

<b>Medida 8. Potenciar, en igualdad de condiciones de idoneidad, la participación en programas de movilidad de las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Recursos Humanos Comité de empresa Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	La medida no ha sido necesaria: se atienden todas las solicitudes.

<b>Medida 9. Difundir los derechos y obligaciones que corresponden a la comunidad universitaria en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y garantizar que todos los derechos sean accesibles a toda la plantilla de la UBU, con independencia de su sexo, antigüedad o modalidad contractual.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Recursos Humanos Comité de empresa Asesoría Jurídica Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se elaboran informes a petición de las personas interesadas con el auxilio de los servicios implicados. Se diseñan e implementan actividades de sensibilización en igualdad en el ámbito del empleo

<b>Medida 10. Promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se diseñan e implementan actividades de sensibilización en la materia.

<b>Medida 11. Impulsar modelos de trabajo conciliadores entre la vida familiar y laboral (por ejemplo horarios flexibles y teletrabajo) y/o que puedan tener en cuenta circunstancias derivadas de una discapacidad.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Servicio de atención a la Diversidad
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se diseñan e implementan actividades de sensibilización en la materia.

<b>Medida 12. Conocer el nivel real de integración de las personas con discapacidad y reforzar los mecanismos que favorezcan la misma.</b>	
--	--

Responsabilidad	Unidad de atención a la Diversidad
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Información en la Unidad de Atención a la Diversidad.

**Medida 13. Fomentar los permisos de paternidad y las excedencias por cuidado de hijos/as menores y otros familiares**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se diseñan e implementan actividades de sensibilización en la materia.

**Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación**

**Objetivo: Fomentar en el contexto educativo una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad y los valores que conduzcan a un reparto equitativo de responsabilidades.**

Se han cumplido todos los objetivos previstos. Se han diseñado e implementado numerosas acciones formativas destinadas a las personas de todos los estamentos de la Universidad, se ha trabajado en el impulso de la perspectiva de género en docencia e investigación y se sigue impartiendo el Título Propio de posgrado: Experto/a Universitario en Enfoque de Género. A destacar los cursos realizados a través del Instituto de Formación e Innovación Educativa (IFIE) para mejorar las guías docentes e incorporar la perspectiva de género a la enseñanza y la investigación. Toda la información está detallada en las Memorias de la Unidad de Igualdad de Oportunidades.

**Medida 1. Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Dirección de Comunicación
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se dan a conocer los avances a toda la comunidad universitaria. Se deben mejorar los canales de comunicación.

**Medida 2. Potenciar la formación específica en materia de igualdad de oportunidades. Incluir en las enseñanzas sobre Derechos Humanos aspectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Las acciones se detallan en las Memorias anuales de la Unidad de Igualdad.

**Medida 3. Velar porque los contenidos de la docencia no sean sexistas y porque se incluya la dimensión de género en los programas de las asignaturas dónde sea pertinente considerarla.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Instituto de Formación e Innovación (IFIE)
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se realizan acciones de formación específicas para mejorar las guías docentes. El IFIE potencia la formación para garantizar que la medida se realice. Se efectúan algunos monitoreos puntuales sobre contenidos. Se deben mejorar los canales de comunicación.



<b>Medida 4. Introducir en la enseñanza el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se diseñan acciones específicas en las aulas universitarias.

<b>Medida 5. Potenciar la formación para el PDI sobre la introducción de la perspectiva de género en la labor docente.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Instituto de Formación e Innovación Educativa
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se realizan acciones de formación específicas para mejorar las guías docentes.

<b>Medida 6. Ofertar estudios dirigidos a la actualidad profesional y mejora de la empleabilidad de las mujeres y hombres tras periodos prolongados de cuidado de descendientes y dependientes.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Recursos Humanos Comité de empresa Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La Unidad de Igualdad no ha tenido conocimiento de que se haya producido la situación que contempla la medida. La medida no se realiza por falta de casos.

#### Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

**Objetivo: Fortalecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, velar por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UBU.**

Todos los objetivos previstos están en implementación. El diagnóstico denota que persisten algunos desequilibrios en algunos niveles de toma de decisión a los que se accede por cooptación, pero también en otros que son cargos electos por lo que hay que trabajar para encontrar soluciones relacionadas con multitud de factores.

<b>Medida 1. Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de mayor nivel en la toma de decisiones, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos.</b>	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	El diagnóstico está recogido en este mismo documento. Es necesario continuar con la detección de necesidades y la implementación de soluciones.

<b>Medida 2. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación.</b>	
Responsabilidad	Rectorado Decanatos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de	El diagnóstico está recogido en este mismo documento.

Ejecución	Es necesario continuar con la detección de necesidades y la implementación de soluciones.
-----------	---

<b>Medida 3. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las comisiones permanentes de la Universidad, de los centros y de los departamentos.</b>	
Responsabilidad	Rectorado Decanatos Dirección de centros, institutos, departamentos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	El diagnóstico está recogido en este mismo documento. Es necesario continuar con la detección de necesidades y la implementación de soluciones.

#### 2.4. SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES PARA EL II PLAN DE IGUALDAD

Los resultados de la evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos indican que este se ha cumplido en un 92,5%, tal y como se sintetiza a continuación:

- Se han acometido 37 medidas de las 40 previstas en el Plan (92,5% de las medidas previstas).
- 23 medidas se consideran realizadas (57,5%), independientemente de que por su carácter permanente sigan estando en vigor.
- 14 medidas están en proceso (35%) por lo que se sigue trabajando en ellas en la actualidad.
- 3 medidas (7,5%) no se han acometido, bien por falta de tiempo, bien por no haber sido necesarias o viables.

De lo anterior, se pueden extraer las siguientes recomendaciones y conclusiones:

- El 92,5% de las actuaciones fueron realizadas o están en proceso por lo que se demuestra que el I Plan de Igualdad de Oportunidades fue un instrumento eficaz para impulsar las políticas de igualdad que quizá no se hubiesen adoptado sin su existencia.
- Las acciones que no han sido realizadas o están en proceso tienen que ver con la limitación de la vigencia temporal del Plan o con el diseño de acciones difícilmente medibles o no relacionadas con el diagnóstico previo, lo que las hizo innecesarias.
- Muy pocas actuaciones se han desarrollado sin el seguimiento o diseño de la Unidad de Igualdad. Esto quiere decir que la mayoría de órganos y servicios, aunque colaboran cuando se pide su participación, no se sienten vinculados a la aprobación del Plan, inclusive puede ser que no sepan de su existencia.
- La Unidad de Igualdad conoce el desarrollo de acciones que, diseñadas y ejecutadas por personal PDI o PAS son susceptibles de formar parte del conjunto de acciones por la igualdad pero de las que no se ha tenido conocimiento sino es de manera informal o casual. Ello revela la necesidad de trabajar en mecanismos de comunicación que permitan conocer todas las acciones que se llevan a cabo y optimizar sus resultados, al darlas a conocer a toda la comunidad universitaria.
- Se advierte la necesidad de incrementar los recursos de la Unidad de Igualdad para mejorar el alcance del Plan de Igualdad.

- Las medidas que recoge el I Plan de Igualdad, en ocasiones, no han sido discutidas con las personas responsables de los servicios o unidades encargadas de llevarlas adelante por lo que puede mejorarse su eficacia mejorando los canales de comunicación.
- La sensibilización en cuestiones de género aumenta en la Comunidad universitaria pero sigue estando lejos de llegar a todo el mundo. Es necesario diseñar medidas innovadoras que permitan hacer esta cuestión más global dentro de la Universidad.
- La formación en igualdad es útil para avanzar, especialmente en cuestiones como la prevención de la violencia contra las mujeres, pero sigue existiendo un gran déficit de formación y sensibilización, tanto de alumnado como de PDI y PAS. Hay que seguir incidiendo en acciones de sensibilización y formación.
- Algunos avances dependen de la implicación de las personas que ocupan determinados puestos o cargos y no a un compromiso de la organización. Ello debe ser revisado para aumentar las cotas de igualdad entre mujeres y hombres.
- Siguen existiendo resistencias importantes a algunas medidas que permitirían alcanzar la igualdad de manera más rápida y dinámica. La dificultad de reclutamiento que conllevan muchas acciones permite inferir que parte de la organización no se siente aludida sobre el grado de intencionalidad que implica llevar adelante una agenda de igualdad por lo que hay que trabajar en acciones de sensibilización que permitan entender la importancia del Plan de Igualdad.
- Es necesario recopilar datos más afinados (cruces estadísticos, nuevos indicadores) sobre los permisos concernientes a la conciliación (licencias, permisos de maternidad y paternidad, excedencias, etc.) y ponerlos en relación con la categoría profesional o la edad; sobre la productividad científica del PDI (proyectos de investigación por tipo de dedicación, sexenios vivos, sexenios útiles, número de sexenios, etc.); sobre la discapacidad en PDI y PAS; sobre la existencia de personas transexuales o transgénero; sobre dirección de tesis (y no solo las leídas que dan cuenta del alumnado pero no de la dirección), sobre medidas de protección aplicadas desde Riesgos laborales, sobre formación en género y personas que la reciben, etc. Toda esta información debe estar desagregada por sexo y sistematizada, de manera que su consulta se pueda hacer en cualquier momento, permitiendo realizar estudios o informes puntualmente así como responder a las solicitudes de personas interesadas en los avances de la institución.



### 3. DIAGNÓSTICO 2018: situación y posición de mujeres y hombres

El objetivo de este diagnóstico es conocer la situación de la Universidad de Burgos desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este diagnóstico completará la evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades, vigente desde 2013 a 2016. En segundo lugar, servirá para establecer las políticas de igualdad a desarrollar en el II Plan de Igualdad de Oportunidades (2018-2021).

#### 3.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU

La Tabla 1 presenta datos sobre el número de personas, hombres y mujeres, que forman parte de la Universidad de Burgos a lo largo de los últimos cinco años (y que comienzan de forma lineal en el momento en que se cierran los recogidos, hasta 2012, en el diagnóstico del I Plan de Igualdad de Oportunidades). Si observamos las cifras de alumnado, podemos comprobar que el porcentaje de mujeres y hombres que se matriculan ofrece un porcentaje similar en todos los cursos analizados, siendo siempre superior la presencia de mujeres a la de varones. Esta proporción numérica se mantiene en los números correspondientes a personas egresadas, aunque la diferencia porcentual se amplía significativamente, tal y como ya se había observado en el diagnóstico del I Plan de Igualdad de Oportunidades. Es decir, se matriculan más alumnas que alumnos, pero además, más mujeres obtienen el título que varones.

En cuanto a personal docente e investigador, se invierte la proporción de hombres y mujeres. Hay un número mayor de varones, aunque la tendencia de los últimos años refleja que ha ido mejorando la proporción femenina y podemos observar que, si bien hasta el año 2011 (véase I Plan de Igualdad de Oportunidades), las profesoras e investigadoras únicamente eran un 37,4% del personal, en el año 2017 su presencia ya es del 45,53%, superando la línea de paridad técnica (40/60 para cada sexo), tendiendo así al equilibrio porcentual.

El personal de administración y servicios siempre ha estado altamente feminizado, superando el 60% de presencia de mujeres. Estos datos prácticamente no han variado en toda la serie estudiada pues en 2009 las mujeres eran un 62,1% frente al 37,9% de varones y, en 2017, se observa un porcentaje casi idéntico: 62,24% de trabajadoras y 37,76% de trabajadores.

Tabla 1 Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU

	2013				2014				2015				2016				2017			
	M		V		M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alumnado matriculado	4511	54,8%	3725	45,2%	4224	55,5%	3391	44,5%					4195	56,38%	3245	43,62%	4096	55,87%	3235	44,13%
Alumnado egresado	1104	58,1%	796	41,9%	1198	55%	981	45%	1166	60,7%	755	39,3%	879	61,81%	543	38,19%	852	60,68%	552	39,32%
Personal PDI	323	41,9%	447	58,1%	361	43,9%	461	56,1%	372	45,4%	448	54,6%	400	45,87%	472	54,13%	407	45,53%	487	54,47%
Personal PAS	221	63,3%	128	36,7%	228	64,4%	126	35,6%	226	64%	127	36%	242	63,35%	140	36,65%	239	62,24%	145	37,76%

Las cifras revelan la tendencia que se mantiene constante y prácticamente lineal en todos los grupos de personas que forman parte de la Universidad de Burgos. Hay que destacar, no obstante, la tendencia que



experimenta el Personal Docente e Investigador que sí ha incrementado un aumento en la presencia de mujeres, especialmente a partir del año 2014, cuando supera la barrera del 40% y con ello el indicador que indica la paridad numérica.

### 3.2. GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA UBU

El cómputo general de datos permite observar la reducida presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad y del conjunto de sus centros. Esta presencia, no solo no ha mejorado desde el último diagnóstico, sino que el porcentaje es ligeramente inferior al realizado en 2013 (véase I Plan de Igualdad de Oportunidades). El total agregado arroja una cifra que necesita mejora: el 75% de los puestos de decisión están ocupados por varones. Es decir, un análisis vertical revela que las mujeres únicamente ocupan uno de cada cuatro puestos de representación y, desde un punto de vista horizontal, lo hacen en espacios cuya cultura científica es tradicionalmente femenina (salud, educación) y están totalmente ausentes de los lugares donde se realiza la ciencia que más resiste a la feminización, es decir, las áreas de conocimiento vinculadas a la ingeniería, la ciencia, la tecnología y las matemáticas (STEM).

La Universidad de Burgos cuenta hoy con un Rector (nunca ha habido una mujer ocupando ese puesto), un Secretario General, un Gerente y ocho Vicerrectorados, ocupados tres de ellos por mujeres (37,5%) y cinco por varones (62,5%). En Decanatos, encontramos una proporción todavía más desequilibrada: solo dos mujeres Decanas, una de ellas en la Facultad de Educación y otra en la Facultad de Ciencias de la Salud. Así, el 71,4% del resto de centros de la Universidad de Burgos (Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades y Comunicación y Escuela Politécnica Superior) además del Centro Adscrito (Escuela Universitaria de Relaciones Laborales), tienen a varones en su principal cargo de gestión.

**Tabla 2 Mujeres y hombres en órganos de gobierno**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Rector/a	0	0%	1	100%
Secretario/a General	0	0%	1	100%
Vicerrectores/as	3	37,5%	5	62,5%
Decano/a, Director/a Escuela Superior. Centros Oficiales UBU	2	16,7%	5	71,4%
Director/a Escuela. Adscrita UBU	0	0%	1	100%
Director/a Instituto	0	0%	7	100%
Director/a Otros Centros e Institutos	0	33,3%	2	100%
Director/a Departamento	6	35,3%	11	64,7%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>25%</b>	<b>33</b>	<b>75%</b>

Hay que destacar la ausencia total de mujeres en los Institutos de Investigación y otros centros similares (Escuela de Doctorado, Parque Científico Tecnológico, Centro de I+D+i y Laboratorio de Hidráulica, Centro de Investigación en Tecnologías Industriales-CITI, Centro de Biotecnología Alimentaria-CIBA e International Center in Critical Raw Materials for Advanced Industrial Technologies-ICCRAM) así como el resto que existen en la Universidad (Centro de Enseñanza Virtual-UBUCEV, Centro de Lenguas

Modernas, Instituto de Administración Pública e Instituto de Formación e Innovación Educativa-IFIE). El cien por cien del liderazgo en estos centros es masculino.

En cuanto a los Departamentos, existen 17 y, de ellos, solo hay directoras en 6 frente a los 11 cuya titularidad es masculina (64,7%). En este apartado, hay que decir que no se alcanza la representación paritaria, aunque sí (como se puede comprobar más adelante) en las Áreas de Conocimiento.

En el Consejo Social, la totalidad de miembros natos, además de la Presidencia, tienen titularidad masculina en la actualidad, aunque la Secretaría está ocupada por una mujer. El resto de representantes de sexo femenino aparecen entre los miembros designados, donde podemos encontrar seis mujeres, un 22,5% de la representación en este órgano. Hay que destacar que las organizaciones empresariales no han propuesto a ninguna mujer para ocupar ninguno de los seis puestos disponibles; las centrales sindicales han elegido cuatro hombres y dos mujeres y la Consejería de Educación ha optado por nombrar a cinco varones y una mujer. Las Cortes de Castilla y León no han propuesto a ninguna candidata para sus tres puestos, que ocupan tres varones, al igual que el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León que eligió a un hombre como miembro designado por su estamento. Solo la Consejería de Economía y Hacienda (1 puesto) y el Consejo de Gobierno de la Universidad (2 mujeres y un hombre) han optado por más mujeres.

**Tabla 3 Mujeres y hombres en el Consejo Social**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Presidencia	0	0%	1	100%
Secretaría	1	100%	0	0%
Miembros natos	0	0%	3	100%
Miembros designados	6	23,1%	20	76,9%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>22,5%</b>	<b>24</b>	<b>77,4%</b>

El cómputo global, tal y como recoge la Tabla 3, ofrece una presencia minoritaria de mujeres, aunque esta representación ha mejorado en algo más de 3 puntos porcentuales desde el anterior diagnóstico (del 19,4% de 2013 al 22,5% de 2017).

**Tabla 4 Mujeres y hombres en el Claustro**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Miembros natos	0	0%	4	100%
Miembros electos Alumnado	10	40%	15	60%
Miembros electos Personal de Administración y Servicios	4	50%	4	50%
Miembros electos Personal Docente e Investigador	36	53,7%	31	46,2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>48,1%</b>	<b>54</b>	<b>51,9%</b>

El Claustro Universitario, máximo órgano representativo de la comunidad universitaria, está presidido por el Rector o Rectora, y compuesto por 100 claustrales electos, además de los representantes natos. En el Claustro de la Universidad la situación cambia respecto del Consejo Social, pues la presencia de mujeres alcanza el 48,1%, superando en alguno de sus estamentos al número de hombres (Personal Docente e

Investigador). Exceptuando los miembros natos, que pertenecen en su totalidad a varones, el resto de estamentos están relativamente equilibrados: totalmente paritario en Personal de Administración y Servicios (50% para cada sexo), técnicamente paritario en el estamento de alumnado (40% mujeres y 60% varones) y muy equilibrado en el caso del Personal Docente e Investigador (53,7% de mujeres frente al 46,2% de varones). Destaca que la peor cifra en cuanto a equilibrio se encuentre entre el alumnado, pues ya hemos visto que hay una mayoría de alumnado de sexo femenino.

El Consejo de Gobierno, presidido por el Rector o Rectora, está compuesto por 30 miembros, además de los representantes natos (Rector/a, Secretario/a General y Gerente) y de los miembros designados por el Consejo Social (tres personas), lo que hace un total de 36, de las que el 30,6% (11) son mujeres; entre los miembros natos y los designados por el Consejo Social no hay representación femenina, tal y como recoge la Tabla 5. El porcentaje de representación femenina, respecto al anterior diagnóstico, ha mejorado ligeramente pero hay que tener en cuenta que ha aumentado significativamente el número de representantes, lo que impide hacer una comparación entre estructuras iguales.

**Tabla 5 Mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Miembros natos	0	0%	3	100%
Miembros	11	36,6%	19	63,3%
Miembros designados por el Consejo Social	0	0%	3	100%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>30,6%</b>	<b>25</b>	<b>69,4%</b>

El equipo de Gobierno devuelve datos que indica infrarrepresentación de las mujeres, como ya se había observado en la Tabla 2. Los datos que ahora se ofrecen en la Tabla 6, indican que solo tres mujeres ocupan alguno de los once puestos disponibles: tres Vicerrectoras frente a cinco Vicerrectores, el Gerente, el Secretario General y el Rector. Esta cifra, con ser exigua, ha mejorado frente a los datos de 2013, con una única mujer en el equipo de gobierno.

**Tabla 6 Mujeres y hombres en el equipo de gobierno**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Rector/a	0	0%	1	100%
Secretario/a General	0	0%	1	100%
Vicerrectores/as	3	37,5%	5	62,5%
Gerente	0	0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>27,3%</b>	<b>8</b>	<b>72,7%</b>

Esta situación debiera ser tema de reflexión y debate en la comunidad universitaria, considerando que en la Universidad de Burgos la participación de las mujeres en la toma de decisiones de mayor nivel puede mejorarse y, en todo caso, debería estar al menos en la paridad técnica (40/60).

Tabla 7 Mujeres y hombres adjuntos a vicerrectorados

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Vicerrectorado Cultura, Deporte y Relaciones Institucionales	1	33,3%	2	66,7%
Vicerrectorado Empleabilidad y Empresa	0	0%	0	0%
Vicerrectorado Estudiantes	2	100%	0	0%
Vicerrectorado Internacionalización, Movilidad y Cooperación	2	66,7%	1	33,3%
Vicerrectorado Investigación y Transferencia del Conocimiento	1	33,3%	2	66,7%
Vicerrectorado Personal Docente e Investigador	0	0%	2	100%
Vicerrectorado Planificación, Servicios y Sostenibilidad	0	0%	0	0%
Vicerrectorado Políticas Académicas	2	66,7%	1	33,3%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>

Hay que señalar, en todo caso, que sí se observa paridad en otros puestos de decisión como son todos los adjuntos a vicerrectorados (que se reparten al 50% entre mujeres y hombres), los órganos unipersonales (Defensoría Universitaria y Dirección de la Unidad de Igualdad de Oportunidades) y otras Delegaciones del Rector. Estos puestos se reparten de forma equilibrada según los últimos datos disponibles.

Tabla 8 Órganos unipersonales

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Defensor/a Universitario/a	1	100%	0	0%
Director/a Unidad de Igualdad de Oportunidades	1	100%	0	0%
Otros/as Delegados/as del Rector	0	0%	2	100%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>

La Universidad de Burgos cuenta con seis Facultades (Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Educación, Humanidades y Comunicación), una Escuela Politécnica Superior, una Escuela Adscrita (Relaciones Laborales), una Escuela de Doctorado y dos Institutos (Administración Pública y Formación e Innovación Educativa). Al frente de los Decanatos de Facultad y las Direcciones de Escuela se encuentran mayoritariamente hombres. En 2017 únicamente la Facultad de Ciencias de la Salud y la Facultad de Educación cuentan con una Decana. Así, los puestos de máxima dirección de centro ofrecen resultados negativos desde el punto de vista de la paridad pues solo dos mujeres son Decanas (25%) frente a seis Decanos (75%), es decir, las mujeres ocupan uno de cada cuatro puestos disponibles en la más alta gestión de centro.

No es posible hacer una relación de equivalencia con los datos del I Plan de Igualdad de Oportunidades, dado que las estructuras de los equipos de gobierno se han modificado y han aumentado significativamente los puestos en los equipos directivos, al reducirse los Vicedecanatos pero aumentar los Adjuntos/as al Decano/a. Estos datos se recogen en la Tabla 9 y, respecto a los puestos de Decano/a, Secretario/a y Vicedecano/a, prácticamente se han mantenido sin variaciones. Sin embargo, parece que, al aumentar los puestos en los equipos, se ha favorecido la presencia de mujeres, ya que ahora hay más que antes en dichas estructuras.



Tabla 9 Mujeres y hombres en equipos de gobierno de centros

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Decano/a	2	25%	6	75%
Secretario/a de Facultad o Escuela	5	62,5%	3	37,5%
Vicedecano/a o Subdirector/a	5	55,5%	4	44,4%
Adjuntos/as al Decano/a	21	52,50%	19	47,50%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>50,8%</b>	<b>32</b>	<b>49,2%</b>

Si analizamos la Tabla 10, veremos que, en el conjunto de centros y con los datos agregados, los puestos de segundo nivel (Vicedecanos/as, Secretarios, Coordinadores/as académicos) ofrecen resultados bastante equilibrados. Esto es así tanto en los puestos de Vicedecanato (o Subdirección) que están ocupados al 50% por cada uno de los sexos, como los del resto del equipo decanal (Secretario/a de Facultad y Adjuntos/as al Decano/a o Coordinadores/as académicos de Grado o Máster) que están en una ratio similar (51,2% de mujeres frente a 48,8% de hombres).

En consecuencia, los resultados globales sobre equipos de dirección ofrecen cifras equilibradas sobre representación de sexos: 47,6% de mujeres frente a 52,4% de hombres.

Tabla 10 Equipo decanal de los centros

	2017															
	Decano/a				Vicedecano/a				Resto equipo decanal				TOTAL			
	M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Facultad de Derecho	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	3	75%	1	25%	3	50%	3	50%
Facultad Humanidades y Comunicación	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	1	25%	3	75%	2	33,3%	4	66,7%
Facultad Ciencias de la Salud	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	2	50%	2	50%	4	66,7%	2	33,3%
Facultad Ciencias Económicas y Empresariales	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	5	83,3%	1	16,7%	6	75%	2	25%
Facultad de Ciencias	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	3	100%	0	0%	4	80%	1	20%
Facultad de Educación	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	6	75%	2	25%	8	80%	2	20%
Escuela Politécnica Superior	0	0%	1	100%	0	0%	2	100%	2	14,3%	12	85,7%	2	11,8%	15	88,2%
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales	0	0%	1	100%	0	0%	2	100%	0	-	0	-	0	0%	3	100%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>22</b>	<b>51,2%</b>	<b>21</b>	<b>48,8%</b>	<b>29</b>	<b>47,6%</b>	<b>32</b>	<b>52,4%</b>

Es relevante que, a la ausencia de Decanas, hay que añadir otra cuestión: si se leen los datos por centros, observaremos graves desequilibrios en algunos de ellos. El Centro adscrito de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales tiene únicamente varones en la totalidad de cargos. En la Escuela Politécnica Superior la ratio de mujeres es muy escasa: solo un 11,8% de mujeres frente al 88,2% de cargos ocupados por varones. O lo que es lo mismo, ellas apenas ocupan un puesto de cada diez en ese centro. Hay que señalar que algunos centros, como el de Ciencias, el de Educación o el de Ciencias Económicas y Empresariales, tienen mayoría de mujeres en sus equipos decanales. El primero y el segundo de estos cuentan con un 80% de mujeres mientras que el tercero ostenta un 75%.

Tabla 11 Mujeres y hombres en centros distintos a facultades

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Escuela de Doctorado	0	0%	1	100%
Instituto de Administración Pública	0	0%	1	100%
Instituto de Formación e Innovación Educativa - F E	0	0%	1	100%
Parque Científico Tecnológico	0	0%	1	100%
Centro de I+D+i y Laboratorio de Hidráulica	0	0%	1	100%
Centro de Investigación en Tecnologías Industriales-CITI	0	0%	1	100%
Centro de Biotecnología Alimentaria-C BA	0	0%	1	100%
International Center in Critical Raw Materials for Advanced Industrial Technologies-ICCRAM	0	0%	1	100%
Centro de Enseñanza Virtual-UBUCEV	0	0%	1	100%
Centro de Lenguas Modernas	0	0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Los datos sobre dirección de otros Institutos, Escuelas y Centros de la Universidad, tal y como ya se avanzaba en los datos generales del inicio de este documento, revelan una realidad problemática desde el punto de vista de la representación de género (véase Tabla 11). La presencia femenina es nula en estos lugares, ocupando los varones la totalidad de puestos de decisión. El cien por cien del liderazgo es masculino. Estas cifras son casi exactas al diagnóstico anterior, si exceptuamos que en 2013 el Instituto de Formación e Innovación Educativa-IFIE estaba dirigido por una mujer por lo que se ha perdido representación.

Tabla 12 Mujeres y hombres en la dirección de Departamentos

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Departamento de Biotecnología y Ciencia de los Alimentos	1	100%	0	0%
Departamento de Ciencias de la Educación	1	100%	0	0%
Departamento de Ciencias de la Salud	0	0%	1	100%
Departamento de Construcciones Arquitectónicas e Ingeniería de la Construcción y del Terreno	0	0%	1	100%
Departamento de Derecho Privado	0	0%	1	100%
Departamento de Derecho Público	1	100%	0	0%
Departamento de Didácticas Específicas	0	0%	1	100%
Departamento de Economía Aplicada	0	0%	1	100%
Departamento de Economía y Administración de Empresas	1	100%	0	0%
Departamento de Expresión Gráfica	1	100%	0	0%
Departamento de Filología	1	100%	0	0%
Departamento de Física	0	0%	1	100%
Departamento de Historia, Geografía y Comunicación	0	0%	1	100%
Departamento de Ingeniería Civil	0	0%	1	100%
Departamento de Ingeniería Electromecánica	0	0%	1	100%
Departamento de Matemáticas y Computación	0	0%	1	100%
Departamento de Química	0	0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>35,3%</b>	<b>11</b>	<b>64,7%</b>

Los Departamentos son los órganos encargados de promover el estudio y la investigación universitarios y de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios Centros, de acuerdo con la programación docente de estos. Los Departamentos se constituyen por áreas de conocimiento científico, técnico o artístico, según criterios de afinidad. Cada área de conocimiento cuenta con un/a Director/a.

La Universidad de Burgos se estructura en 17 Departamentos y, de ellos, solo hay Directoras en 6 (35,3%) frente a los 11 cuya titularidad es masculina (64,7%). En este apartado, cuyos datos están representados en la Tabla 12, hay que decir que no se alcanza la representación paritaria (que queda a 5 puntos del concepto técnico 60/40) e incluso es un indicador que ha empeorado: se pierden algunos puntos porcentuales respecto al diagnóstico de 2013, cuando las mujeres ocupaban un 38% de las Direcciones de Departamento frente al 62% de los varones.

La representación paritaria sí se alcanza en las Áreas de Conocimiento, donde las Directoras ocupan un 45,2% frente al 54,8% de Direcciones de Área de titularidad masculina. Se pueden comprobar estos datos en la Tabla 13.

**Tabla 13 Mujeres y hombres en la dirección de Áreas de conocimiento**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Área de Bioquímica y Biología Molecular	0	0%	1	100%
Área de Ingeniería Química	1	100%	1	0%
Área de Nutrición y Bromatología	1	100%	0	0%
Área de Tecnología de los Alimentos	1	100%	0	0%
Área de Microbiología	0	0%	1	100%
Área de Didáctica y Organización Escolar	1	100%	0	0%
Área de Personalidad, Educación y Tratamiento Psicológico	1	100%	0	0%
Área de Psicología Evolutiva y de la Educación	1	100%	0	0%
Área de Psicología Social	0	0%	1	100%
Área de Teoría e Historia de la Educación	1	100%	0	0%
Área de Anatomía y Embriología Humana	0	0%	1	100%
Área de Enfermería	1	100%	0	0%
Área de Fisiología	0	0%	1	100%
Área de Medicina Preventiva y Salud Pública	0	0%	1	100%
Área de Construcciones Arquitectónicas	1	100%	0	0%
Área de Ingeniería de la Construcción	0	0%	1	100%
Área de Ingeniería del Terreno	0	0%	1	100%
Área de Ciencia Política y de la Administración	0	0%	1	100%
Área de Derecho Financiero y Tributario	0	0%	1	100%
Área de Derecho Civil	0	0%	1	100%
Área de Derecho Mercantil	0	0%	1	100%
Área de Derecho Romano	0	0%	1	100%
Área de Derecho Eclesiástico y del Estado	1	100%	0	0%
Área de Sociología	1	100%	0	0%
Área de Historia del Derecho y de las Instituciones Españolas	0	0%	1	100%
Área de Filosofía del Derecho	1	100%	0	0%
Área de Derecho Procesal	1	100%	0	0%
Área de Derecho Penal	1	100%	0	0%
Área de Derecho Constitucional	0	0%	1	100%
Área de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	0	0%	1	100%
Área de Derecho Administrativo	0	0%	1	100%



Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	1	100%	0	0%
Área de Derecho Internacional Privado	1	100%	0	0%
Área de Historia e Instituciones Económicas	0	0%	1	100%
Área de Filosofía	1	100%	0	0%
Área de Didáctica de la Expresión Corporal	0	0%	1	100%
Área de Didáctica de la Expresión Musical	0	0%	1	100%
Área de Didáctica de la Expresión Plástica	1	100%	0	0%
Área de Didáctica de la Lengua y la Literatura	0	0%	1	100%
Área de Didáctica de las Ciencias Experimentales	0	0%	1	100%
Área de Didáctica de las Ciencias Sociales	1	100%	0	0%
Área de Didáctica de la Matemática	1	100%	0	0%
Área de Geodinámica Interna	1	100%	0	0%
Área de Economía Aplicada	0	0%	1	100%
Área de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa	1	100%	0	0%
Área de Comercialización e Investigación de Mercados	1	100%	0	0%
Área de Economía Financiera y Contabilidad	0	0%	1	100%
Área de Organización de Empresas	1	100%	0	0%
Área de Expresión Gráfica Arquitectónica	0	0%	1	100%
Área de Expresión Gráfica en la Ingeniería	0	0%	1	100%
Área de Filología Alemana	0	0%	1	100%
Área de Filología Francesa	1	100%	0	0%
Área de Filología Griega	1	100%	0	0%
Área de Filología Inglesa	1	100%	0	0%
Área de Filología Latina	0	0%	1	100%
Área de Lengua Española	0	0%	1	100%
Área de Literatura Española	1	100%	0	0%
Área de Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	0	0%	1	100%
Área de Física Aplicada	1	100%	0	0%
Área de Análisis Geográfico Regional	1	100%	0	0%
Área de Antropología Social	0	0%	1	100%
Área de Arqueología	1	100%	0	0%
Área de Ciencias y Técnicas Historiográficas	0	0%	1	100%
Área de Comunicación Audiovisual y Publicidad	1	100%	0	0%
Área de Geografía Humana	1	100%	0	0%
Área de Historia Antigua	0	0%	1	100%
Área de Historia Contemporánea	0	0%	1	100%
Área de Historia de América	1	100%	0	0%
Área de Historia del Arte	0	0%	1	100%
Área de Historia Medieval	0	0%	1	100%
Área de Historia Moderna	1	100%	0	0%
Área de Paleontología	0	0%	1	100%
Área de Prehistoria	0	0%	1	100%
Área de Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	1	100%	0	0%
Área de Ingeniería e Infraestructura de los Transportes	1	100%	0	0%
Área de Ingeniería Hidráulica	0	0%	1	100%
Área de Lenguajes y Sistemas Informáticos	0	0%	1	100%
Área de Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de las Estructuras	0	0%	1	100%
Área de Urbanística y Ordenación del Territorio	0	0%	1	100%
Área de Electromagnetismo	1	100%	0	0%
Área de Ingeniería de Sistemas y Automática	0	0%	1	100%
Área de Ingeniería Eléctrica	0	0%	1	100%
Área de Ingeniería Mecánica	0	0%	1	100%
Área de Máquinas y Motores Térmicos	0	0%	1	100%
Área de Tecnología Electrónica	0	0%	1	100%
Área de Estadística e Investigación Operativa	0	0%	1	100%
Área de Matemática Aplicada	1	100%	0	0%
Área de Edafología y Química Agrícola	1	100%	0	0%

Área de Química Analítica	1	100%	0	0%
Área de Química Física	0	0%	1	100%
Área de Química Inorgánica	1	100%	0	0%
Área de Química Orgánica	0	0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>45,2%</b>	<b>51</b>	<b>54,8%</b>

### 3.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

El Personal Docente e Investigador (PDI) es el que desarrolla las tareas docentes e investigadoras como personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios o como personal contratado. Las cifras del año 2017 revelan que ha habido una mejora desde el punto de vista del equilibrio en función del sexo (véase Tabla 14). Las 294 docentes e investigadoras que aparecían en el diagnóstico de 2013, tal y como recoge el I Plan de Igualdad de Oportunidades, han aumentado hasta las 407 de 2017. Ello quiere decir que se ha mejorado esta representación que no alcanzaba el 40% en el diagnóstico anterior y que ahora se sitúa en una cifra muy cerca del equilibrio: 45,53% frente 54,47% de varones.

**Tabla 14 Distribución del PDI por Departamento**

	2017			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Departamento de Biotecnología y Ciencia de los Alimentos	36	69,23%	16	30,77%
Departamento de Ciencias de la Educación	42	62,69%	25	37,31%
Departamento de Ciencias de la Salud	51	67,11%	25	32,89%
Departamento de Construcciones Arquitectónicas e Ingeniería de la Construcción y del Terreno	9	28,13%	23	71,88%
Departamento de Derecho Privado	25	52,08%	23	47,92%
Departamento de Derecho Público	15	30,00%	35	70,00%
Departamento de Didácticas Específicas	22	47,83%	24	52,17%
Departamento de Economía Aplicada	8	32,00%	17	68,00%
Departamento de Economía y Administración de Empresas	35	52,24%	32	47,76%
Departamento de Expresión Gráfica	4	19,05%	17	80,95%
Departamento de Filología	32	62,75%	19	37,25%
Departamento de Física	8	29,63%	19	70,37%
Departamento de Historia, Geografía y Comunicación	31	43,06%	41	56,94%
Departamento de Ingeniería Civil	21	19,44%	87	80,56%
Departamento de Ingeniería Electromecánica	10	24,39%	31	75,61%
Departamento de Matemáticas y Computación	14	70,00%	6	30,00%
Departamento de Química	40	49,38%	41	50,62%
Sin adscripción	4	40,00%	6	60,00%
<b>Total</b>	<b>407</b>	<b>45,53%</b>	<b>487</b>	<b>54,47%</b>

Los departamentos más feminizados, con ratios que superan el 60 por ciento (y donde están infrarrepresentados los varones) son los de Biotecnología y Ciencia de los Alimentos, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Filología y Matemáticas y Computación (en este último las mujeres suponen el 70% del PDI). En el porcentaje inverso, están los departamentos con infrarrepresentación

femenina: el de Expresión gráfica en primer lugar (80,95% de varones), seguido de Ingeniería Civil (80,56%). Otros departamentos arrojan resultados en torno al 70 por ciento o más de profesorado de sexo masculino: Ingeniería electromecánica (75,61%), Física (70,37%), Construcciones arquitectónicas (71,88%) o Derecho público (70%). En general, se mantiene la tendencia de segregación ocupacional en función del sexo que reflejan la mayoría de encuestas de nuestro ámbito, tanto nacionales como internacionales.

Tal y como está representado en la Tabla 15, se mantiene la relación entre sexo y rama de conocimiento. El mayor número de mujeres PDI se concentra en la rama de Ciencias de la Salud, donde su número es superior al 60%. Esta tendencia ya se había recogido en el anterior diagnóstico y se perpetúa en los datos más recientes. Hay que destacar que la presencia de mujeres, en 2015, alcanzó el 71,8%. Le sigue, en porcentaje, la adscripción a la rama de Artes y Humanidades, donde ha habido un paulatino crecimiento de la presencia de mujeres en la última década.

Si en 2009 eran el 47,7% según datos del I Plan de Igualdad, en 2016 alcanzaban el 55,1%. Cifras no muy alejadas son las que ofrece la rama de Ciencias, una de las que está más equilibrada entre mujeres y hombres: ellas son el 51,6% y ellos el 48,4%. Este equilibrio casi total se reproduce también en Ciencias Sociales y Jurídicas, donde los porcentajes se reparten entre el 49,2% de las mujeres y el 50,8% de varones.

Es en la Ingeniería y la arquitectura donde se invierte la presencia: los hombres alcanzan un porcentaje del 72,8% mientras que las mujeres solo ocupan el 27,2%. Estos datos evidencian que, aunque se tiende poco a poco al equilibrio por ramas de conocimiento (algo ya detectado en el anterior diagnóstico de 2013), todavía existe una segregación tradicional en función del sexo que se revela especialmente en las ingenierías (donde hay muchos más profesores e investigadores hombres) y las Ciencias de la Salud donde se produce la situación inversa, con muchas más mujeres.

**Tabla 15 Distribución del PDI por rama de conocimiento**

	2013				2014				2015				2016			
	M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Artes y Humanidades	82	55,4%	66	44,6%	88	55,7%	70	44,3%	89	56,7%	68	43,3%	49	55,1%	40	44,9%
Ciencias	70	49,0%	73	51,0%	70	47,9%	76	52,1%	71	50,7%	69	49,3%	81	51,6%	76	48,4%
Ciencias de la Salud	20	66,7%	10	33,3%	35	62,5%	21	37,5%	51	71,8%	20	28,2%	36	61,0%	23	39,0%
Cc. Sociales y Juridic.	97	40,1%	145	59,9%	115	44,1%	146	55,9%	109	42,6%	147	57,4%	174	49,2%	180	50,8%
Ingeniería y Arquitect.	52	25,7%	150	74,3%	50	25,5%	146	74,5%	49	25,7%	142	74,3%	55	27,2%	147	72,8%
+D+i									3	60,0%	2	40,0%				
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>42,0%</b>	<b>444</b>	<b>58,0%</b>	<b>358</b>	<b>43,8%</b>	<b>459</b>	<b>56,2%</b>	<b>372</b>	<b>45,4%</b>	<b>448</b>	<b>54,6%</b>	<b>395</b>	<b>45,9%</b>	<b>466</b>	<b>54,1%</b>

El Personal Docente e Investigador se clasifica en dos grandes grupos, en función del tipo de contrato que le vincula a la Universidad: PDI funcionario y PDI contratado. Asimismo, y dentro de esos dos grandes grupos, existen diferentes tipos de contratación. La Tabla 16 muestra los datos relacionados con esa variedad de figuras, relativos al periodo comprendido entre 2013 y 2017.

Tabla 16 Distribución del PDI por categoría

	2013				2014				2015				2016				2017			
	M		V		M		V		M		V		M		V		M		V	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Ayudante	13	61,90%	8	38,10%	11	64,71%	6	35,29%	7	58,33%	5	41,67%	5	100%			1	100%		
Catedrático/a de Escuela Univ.	1	6,67%	14	93,33%	1	6,67%	14	93,33%	1	6,67%	14	93,33%	1	7,14%	13	92,86%	1	8,33%	11	91,67%
Catedrático/a de Universidad	11	30,56%	25	69,44%	11	32,35%	23	67,65%	11	33,33%	22	66,67%	10	33,33%	20	66,67%	16	33,33%	32	66,67%
Contr. Dr. Bas. (CL interinidad)									6	30%	14	70%	14	43,75%	18	56,25%	22	57,89%	16	42,11%
Contra. Dr. Bas. Inter.	1	33,33%	2	66,67%	1	33,33%	2	66,67%												
Obra o Servicio	15	62,50%	9	37,50%	11	55%	9	45%	10	55,56%	8	44,44%	20	62,50%	12	37,50%	19	59,38%	13	40,63%
Contrato Juan de la Cierva													1	100%		0%	1	100%		0%
Contrato Predoctoral	4	66,67%	2	33,33%	13	61,90%	8	38,10%	20	64,52%	11	35,48%	23	67,65%	11	32,35%	25	65,79%	13	34,21%
Contrato Ramón y Cajal		0%	2	100%		0%	1	100%												
Interino/a PRAS (3+3)	2	66,67%	1	33,33%	8	66,67%	4	33,33%	3	50%	3	50%	9	64,29%	5	35,71%	2	66,67%	1	33,33%
Interino/a PRAS (4+4)	3	75%	1	25%	1	33,33%	2	66,67%	3	50%	3	50%	4	57,14%	3	42,86%	5	62,50%	3	37,50%
Interino/a PRAS (5+5)	1	25%	3	75%	13	50%	13	50%		0%	1	100%	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%
Interino/a PRAS (6+6)	7	63,64%	4	36,36%	4	57,14%	3	42,86%	4	50%	4	50%	10	52,63%	9	47,37%	2	28,57%	5	71,43%
Interino/a PRAS Sanitario (3+3)													1	100%		0%	3	100%		0%
Inv. DIST N.						0%	1	100%		0%	1	100%		0%	1	100%		0%	1	100%
P. Inv. Acceso al SECTI	2	40%	3	60%	3	60%	2	40%					1	7,69%	12	92,31%	1	7,14%	13	92,86%
Pers. Inves. en Formación	7	63,64%	4	36,36%	5	71,43%	2	28,57%	1	33,33%	2	66,67%		0%	2	100%				
Pers. Inves. Recient. Titulac.	3	50%	3	50%	1	50%	1	50%												
Profesor/a Asociado (3+3)	12	22,64%	41	77,36%	12	24,00%	38	76,00%	13	26,53%	36	73,47%	10	19,61%	41	80,39%	14	25%	42	75%
Profesor/a Asociado (4+4)	10	34,48%	19	65,52%	14	35,90%	25	64,10%	14	32,56%	29	67,44%	10	27,78%	26	72,22%	23	45,10%	28	54,90%
Profesor/a Asociado (5+5)	8	50%	8	50%	9	47,37%	10	52,63%	10	38,46%	16	61,54%	22	61,11%	14	38,89%	20	54,05%	17	45,95%
Profesor/a Asociado (6+6)	40	36,36%	70	63,64%	58	44,62%	72	55,38%	65	52,42%	59	47,58%	69	48,94%	72	51,06%	69	43,13%	91	56,88%
Profesor/a Asociado (7+7)																		0%	1	100%
Profesor/a Asoc. Sanitario (3+3)									19	86,36%	3	13,64%	15	88,24%	2	11,76%	15	93,75%	1	6,25%
Profesor/a Ayudante Doctor	26	56,52%	20	43,48%	31	56,36%	24	43,64%	33	60,00%	22	40,00%	26	56,52%	20	43,48%	24	61,54%	15	38,46%
Profesor/a Colaborador Fijo	8	57,14%	6	42,86%	7	53,85%	6	46,15%	7	53,85%	6	46,15%	6	50%	6	50%	6	50%	6	50%
Profesor Contr. Doctor Fijo	20	43,48%	26	56,52%	21	44,68%	26	55,32%	21	45,65%	25	54,35%	22	46,81%	25	53,19%	18	47,37%	20	52,63%
Profesor Contr. Doctor Indefinido	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	4	50%	4	50%
Prof. Visitante									1	100%		0%	1	100%		0%		0%	1	100%
Titular de Escuela Univ	52	40,94%	75	59,06%	49	39,84%	74	60,16%	46	40%	69	60%	44	40%	66	60%	38	39,18%	59	60,82%
Titular de Universidad	69	43,95%	88	56,05%	70	44,87%	86	55,13%	70	44,59%	87	55,41%	68	44,44%	85	55,56%	74	44,85%	91	55,15%
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>41,95%</b>	<b>447</b>	<b>58,05%</b>	<b>361</b>	<b>43,92%</b>	<b>461</b>	<b>56,08%</b>	<b>372</b>	<b>45,37%</b>	<b>448</b>	<b>54,63%</b>	<b>400</b>	<b>45,87%</b>	<b>472</b>	<b>54,13%</b>	<b>407</b>	<b>45,53%</b>	<b>487</b>	<b>54,47%</b>

En 2012, tal y como puede consultarse en el I Plan de Igualdad, la presencia global de Personal Docente e Investigador en la Universidad de Burgos cumplía los requisitos de paridad legal: 39,6% de mujeres y 60,4% de varones. Esa representación, en 2017, ha tendido al equilibrio real: las mujeres profesoras e investigadoras alcanzan hoy la cifra del 45,53% frente al 54,47% de compañeros hombres. Esto quiere decir que la tendencia ha sido positiva: en los últimos cinco años, se ha incrementado la presencia de mujeres en casi seis puntos porcentuales y la actualidad arroja una foto fija que tiende a una igualdad real en este estamento de la Universidad.



Tabla 17 Profesorado asociado no interino

	2013				2017			
	M		V		M		V	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Profesorado Asociado 3+3	12	22,64%	41	77,36%	14	25%	42	75%
Profesorado Asociado 4+4	10	34,48%	19	65,52%	23	45,10%	28	54,90%
Profesorado Asociado 5+5	8	50%	8	50%	20	54,05%	17	45,95%
Profesorado Asociado 6+6	40	36,36%	70	63,64%	69	43,13%	91	56,88%
Profesorado Asociado 7+7						0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>33,65%</b>	<b>138</b>	<b>66,34%</b>	<b>126</b>	<b>41,31%</b>	<b>179</b>	<b>58,68%</b>

Si observamos los datos concernientes a los contratos de peor calidad (profesorado asociado) que se recogen en la Tabla 17 veremos que la Universidad de Burgos tiene más varones en esas figuras contractuales. Hay que señalar que este tipo de contratación ha experimentado un aumento importante: hay mucho más profesorado asociado en 2017 que en 2013 (se ha pasado de un total 208 personas a otro de 305), probablemente como un efecto de la ya mencionada “tasa de reposición”. Aunque desde el anterior diagnóstico se ha incrementado la presencia de mujeres, siguen siendo los varones quienes más ocupan este tipo de contratación. En el contrato más bajo (3+3) se ha pasado de un 22,64% de mujeres a un 25%. En el siguiente escalón (4+4), este porcentaje sí ha variado más: en 2013 las mujeres firmaban un 34,48% de estos contratos frente al 65,52% de sus compañeros varones. Cinco años más tarde, ellas han incrementado su presencia en esta categoría hasta el 45,10%. El contrato 5+5, que ha subido exponencialmente estos años, lo ha hecho sin perder el equilibrio: de un 50% para cada sexo se ha pasado a un 54,05% de mujeres y un 45,95% de varones. En la categoría 6+6, la más numerosa, se ha tendido al equilibrio: de un 36,3% de mujeres en 2013 se ha pasado a un 43,13% en 2017.

Tabla 18 Profesorado doctor contratado no interino

	2013				2017			
	M		V		M		V	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	26	56,52%	20	43,48%	24	61,54%	15	38,46%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a Fijo/a	20	43,48%	26	56,52%	18	47,37%	20	52,63%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a Indefinido/a	5	50%	5	50%	4	50%	4	50%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>50%</b>	<b>51</b>	<b>50%</b>	<b>46</b>	<b>54,11%</b>	<b>39</b>	<b>45,88%</b>

Otras categorías que, por número de integrantes, son importantes para el análisis, son las laborales en las que se agrupa el profesorado doctor a tiempo completo (véase Tabla 18): profesorado ayudante doctor en primer lugar y profesorado contratado doctor en sus diferentes variantes (fijo, indefinido, etc.). La categoría de ayudante doctor presentaba cierto equilibrio en 2013 mientras que ha aumentado la presencia de mujeres en 2017, cuando los varones ya no llegan a la paridad técnica: en 2013, ellas firmaban el 56,52% de estos contratos y ellos el 43,48%. Cinco años más tarde ellas son el 61,54% y ellos han retrocedido hasta un 38,46%, tal y como puede consultarse en la Tabla 19. En cuanto al profesorado contratado doctor, la máxima categoría de los contratos laborales, entre los indefinidos no ha variado el porcentaje: 50% por cada sexo. Entre los fijos, se ha reducido la presencia neta en ambos sexos, pero el porcentaje

sigue siendo similar, aunque ha mejorado un poco la presencia femenina (de 43,48% a 47,37%). Los datos agregados informan que, de un equilibrio total (50% de presencia de cada sexo) en 2013, se ha pasado a una mayoría de mujeres en 2017, aunque sigue habiendo paridad (54,11% de mujeres frente al 45,88% de varones).

**Tabla 19 Profesorado funcionario**

	2013				2017			
	M		V		M		V	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Catedrático/a de Escuela Universitaria	1	6,67%	14	93,33%	1	8,33%	11	91,67%
Catedrático/a de Universidad	11	30,56%	25	69,44%	16	33,33%	32	66,67%
Titular de Escuela Universitaria	52	40,94%	75	59,06%	38	39,18%	59	60,82%
Titular de Universidad	69	43,95%	88	56,05%	74	44,85%	91	55,15%
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>39,70%</b>	<b>202</b>	<b>60,30%</b>	<b>129</b>	<b>40,06%</b>	<b>193</b>	<b>59,94%</b>

La representación paritaria se mantiene en las máximas categorías: las de personal funcionario (véase Tabla 19). Si bien el porcentaje en 2017 es de 40,06% de mujeres frente a 59,94%, hay que poner de relieve algunos datos. Entre Titulares de Universidad, las mujeres han subido hasta el 44,85%, muy poco más que en 2012, cuando su presencia era del 43%. Si bien las explicaciones a esta “congelación” están en relación con el periodo en que operó la “tasa de reposición” que limitó de forma muy importante la contratación de personal funcionario, hay que destacar que, por el contrario, sí se ha incrementado otro indicador: la tasa de mujeres que ocupan cátedras ha subido desde el 23,1% en 2012 hasta el 33,33% en 2017 (diez puntos porcentuales).

No solo es un incremento significativo, sino que sitúa a la Universidad de Burgos en cabeza de todas las universidades del país con un porcentaje muy superior a la media estatal. En octubre de 2017, la prensa estatal y local se hacía eco del dato estadístico: porcentualmente, la Universidad de Burgos es la que más mujeres catedráticas tiene en España. En nuestro país, la media de mujeres que ocupan cátedras es del 21%.

**Tabla 20 Distribución PDI por centro**

	2013			2014			2015			2016			2017							
	M		V	M		V	M		V	M		V	M		V					
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%				
Escuela Politécnica Superior	64	25,20%	190	74,80%	63	25,30%	186	74,70%	63	26,58%	174	73,42%	64	26,78%	175	73,22%	67	27,35%	178	72,65%
F. de Cc. Económicas y Empresariales	39	43,33%	51	56,67%	44	45,36%	53	54,64%	43	46,74%	49	53,26%	52	49,52%	53	50,48%	50	49,02%	52	50,98%
F. de Ciencias	73	55,30%	59	44,70%	71	53,79%	61	46,21%	69	54,76%	57	45,24%	80	55,17%	65	44,83%	75	54,74%	62	45,26%
F. de Cc. de la Salud					18	56,25%	14	43,75%	55	70,51%	23	29,49%	49	65,33%	26	34,67%	53	66,25%	27	33,75%
F. de Derecho	23	35,38%	42	64,62%	32	43,84%	41	56,16%	31	40,26%	46	59,74%	31	41,89%	43	58,11%	34	40,00%	51	60,00%
F. de Educación									70	57,85%	51	42,15%	76	58,91%	53	41,09%	71	57,26%	53	42,74%
F. de Humanidades y Comunicación									37	44,58%	46	55,42%	42	45,16%	51	54,84%	51	46,79%	58	53,21%
F. de Humanidades y Educación	119	54,09%	101	45,91%	129	55,36%	104	44,64%												
Parque Científico-Tecnológico	5	55,56%	4	44,44%	4	66,67%	2	33,33%	3	60,00%	2	40,00%	5	45,45%	6	54,55%	6	50,00%	6	50,00%
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>41,95%</b>	<b>447</b>	<b>58,05%</b>	<b>361</b>	<b>43,92%</b>	<b>461</b>	<b>56,08%</b>	<b>372</b>	<b>45,37%</b>	<b>448</b>	<b>54,63%</b>	<b>400</b>	<b>45,87%</b>	<b>472</b>	<b>54,13%</b>	<b>407</b>	<b>45,53%</b>	<b>487</b>	<b>54,47%</b>

La Tabla 20 sitúan al profesorado doctor en los diferentes centros de la Universidad de Burgos. De manera general, hay que hablar de una representación equilibrada entre mujeres y hombres, con una ligera tendencia al aumento de mujeres en todos los centros a lo largo de los cinco años analizados. Como excepción, hay que señalar que la Escuela Politécnica Superior sigue arrojando un porcentaje muy escaso de mujeres, muy lejos de la representación paritaria. Si en 2013 las mujeres solo eran un 25,20%, en 2017 se ha incrementado muy ligeramente, alcanzando el 27,35%. En la situación inversa, aunque no con una brecha de género tan marcada, está la Facultad de Ciencias de la Salud, donde las mujeres son hoy el 66,25% frente al 33,75% de hombres. El resto de centros, en 2017, cumple con el requisito de paridad técnica e incluso de equilibrio real como es el caso del Parque Científico-Tecnológico, con un 50% de representación de cada sexo. Algunos centros, como el de Derecho, que en 2013 no cumplía con la paridad, hoy sí lo hace (ha pasado de un 35,38% de mujeres a un 40%).

Tabla 21 PDI por rango de edad

	2013				2014				2015				2016				2017			
	M		V		M		V		M		V		M		V		M		V	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
> 65	4	16,00%	21	84,00%	5	25,00%	15	75,00%	8	36,36%	14	63,64%	9	37,50%	15	62,50%	12	37,50%	20	62,50%
55 a 64	51	36,96%	87	63,04%	56	35,67%	101	64,33%	56	35,00%	104	65,00%	58	34,52%	110	65,48%	71	37,97%	116	62,03%
45 a 54	115	38,46%	184	61,54%	135	40,91%	195	59,09%	149	43,70%	192	56,30%	150	43,73%	193	56,27%	150	44,25%	189	55,75%
35 a 44	90	46,39%	104	53,61%	103	50,74%	100	49,26%	102	52,85%	91	47,15%	110	53,40%	96	46,60%	108	50,94%	104	49,06%
25 a 34	61	55,45%	49	44,55%	57	53,77%	49	46,23%	53	54,08%	45	45,92%	72	55,81%	57	44,19%	62	53,91%	53	46,09%
< 25	2	50,00%	2	50,00%	5	83,33%	1	16,67%	4	66,67%	2	33,33%	1	50,00%	1	50,00%	4	44,44%	5	55,56%
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>41,95%</b>	<b>447</b>	<b>58,05%</b>	<b>361</b>	<b>43,92%</b>	<b>461</b>	<b>56,08%</b>	<b>372</b>	<b>45,37%</b>	<b>448</b>	<b>54,63%</b>	<b>400</b>	<b>45,87%</b>	<b>472</b>	<b>54,13%</b>	<b>407</b>	<b>45,53%</b>	<b>487</b>	<b>54,47%</b>

La distribución por edad, en la Universidad de Burgos, refleja una mayoría de profesorado joven, pues el porcentaje más elevado aparece en la horquilla de entre 45 a 54 años. Porcentualmente, le sigue el grupo de 25 a 44 años y, ya en tercer lugar, el de 55 a 64. Las tablas que recopilan esta información (Tabla 21) revelan que la presencia de mujeres y hombres es casi paritaria, con una tendencia positiva hacia el porcentaje femenino. Los porcentajes más bajos, en 2013, se encontraban en las categorías más numerosas y el más negativo estaba en el grupo de más edad.

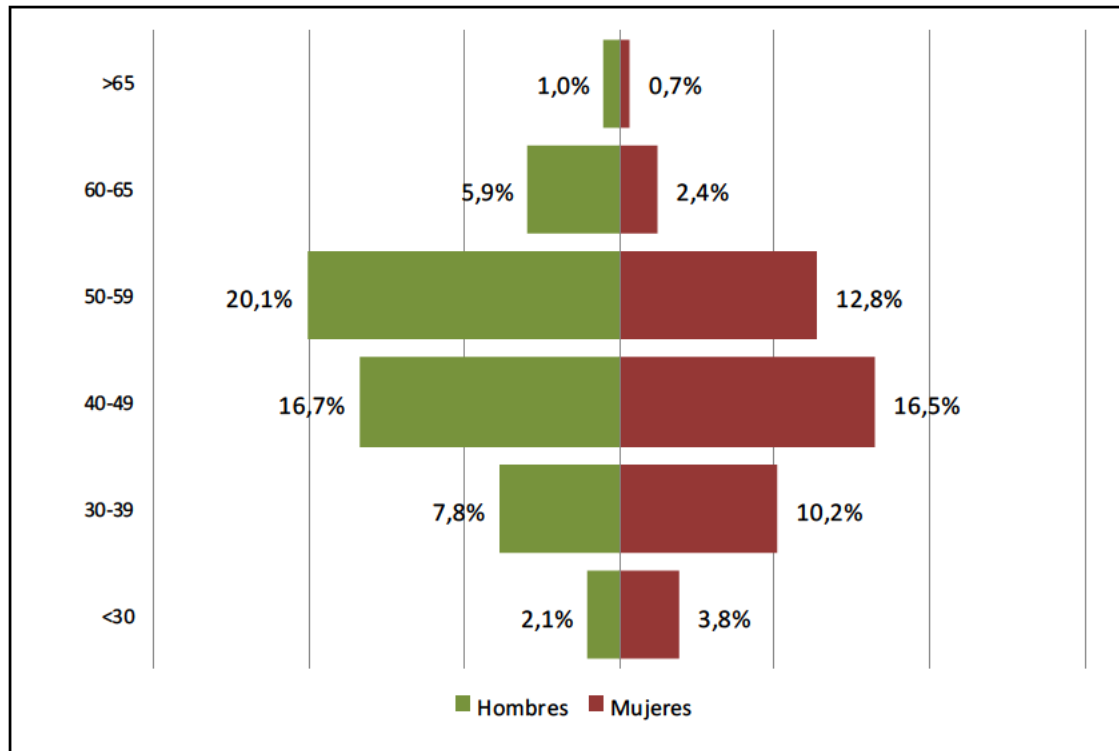
En el gráfico 1 se muestran los datos anteriores representando, como ya ocurría en el I Plan de Igualdad, una pirámide regresiva, es decir, una base estrecha, con un ensanchamiento de la parte central. El grupo de edad más equilibrado es el de la horquilla de entre 40 y 49 años, donde el porcentaje es prácticamente idéntico entre mujeres y hombres. En los grupos de más edad aumenta la presencia de varones, especialmente en el de entre 50 y 59 años donde los varones son el 20,1% frente al 12,8% de las mujeres. En la horquilla de entre 60 y 65 años, la presencia de varones duplica la de mujeres (5,9% frente a 2,4%). Sin embargo, si observamos las mujeres en los grupos de edad inferiores, veremos que aumentan: en la horquilla de entre 30 y 39 años, ellas son el 10,2% y ellos el 7,8%. En el grupo menor de 30 años, ellas son el 3,8% frente al 2,1% de hombres.

Cabe interpretar una mayor tendencia al equilibrio en el transcurso de los próximos años y, en todo caso, se verifica la tendencia a la feminización desde el grupo de profesorado más joven. Los datos que se recogían en el I Plan de Igualdad relativos al año 2012 mostraban, en el grupo más joven, una paridad completa o casi (0,3% para cada sexo en menores de 30 años y 0,9% de hombre y 0,7% de mujeres en el



grupo de 30 a 39 años) mientras que en 2017 estos grupos de edad arrojan una presencia mayor de mujeres.

Figura 1 Pirámide poblacional del PDI



Los datos relativos a la participación en proyectos de investigación demuestran un gran equilibrio pues la cifra total (véase Tabla 22) arroja una presencia de mujeres del 47,38% frente al 52,61% de varones. Estos datos, aunque demuestran un pequeño retroceso, sostenido en el tiempo desde 2013, siguen siendo positivos desde un punto de vista de paridad.

Tabla 22 Participación del PDI en proyectos de investigación

	MUJERES		VARONES	
	Nº	%	Nº	%
2012	84	46,40%	97	53,59%
2013	105	51,21%	100	48,78%
2014	101	49,26%	104	50,73%
2015	101	48,79%	106	51,20%
2016	138	45,69%	164	54,30%
2017	132	44,74%	163	55,25%
<b>TOTAL</b>	<b>661</b>	<b>47,38%</b>	<b>734</b>	<b>52,61%</b>

Si atendemos a los Tramos de Investigación (los denominados sexenios de investigación), reconocidos por el CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora), según la información facilitada por Recursos Humanos en 2018, veremos que en la Universidad de Burgos los varones tienen reconocidos más que las mujeres (la diferencia es superior a los 10 puntos porcentuales), aunque se mantiene el equilibrio paritario desde el punto de vista técnico. Esta información es relevante, toda vez que el sexenio es una medida de calidad de la carrera investigadora que también tiene impacto en los emolumentos retributivos. En efecto, los Tramos de Investigación son el complemento de productividad más importante entre el profesorado universitario, aunque su aportación económica no es muy alta. Su

consecución, sin embargo, es símbolo de estatus y prestigio. Cada vez más, es requisito para cuestiones como dirigir tesis doctorales o participar en tribunales de tesis o doctorados de calidad.

**Tabla 23 Sexenios del PDI por centros**

	2018			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	32	27,8%	83	72,2%
FAC. DE CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	15	53,6%	13	46,4%
FACULTAD DE CIENCIAS	104	54,2%	88	45,8%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	5	55,5%	4	44,5%
FACULTAD DE DERECHO	30	34,5%	57	65,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN	25	56,8%	19	43,2%
FACULTAD DE HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	29	47,5%	32	52,5%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>44,8%</b>	<b>296</b>	<b>55,2%</b>

Los sexenios son un sistema de estratificación del profesorado a partir de los méritos investigadores y uno de los criterios más reconocibles de promoción en la carrera académica. El concepto de sexenio “vivo” fue introducido por el Real Decreto-Ley 14/2012, estableciendo que el profesorado que no tenga un tramo activo (no ha transcurrido el tiempo necesario para solicitar el siguiente), puede ver incrementada su carga docente hasta 32 créditos ECTS. Tanto por razones de prestigio como de promoción profesional e, incluso por la estigmatización que introdujo la norma de 2012 en aquellas personas sin sexenio en activo, es una información muy relevante a la hora de analizar datos sobre profesorado universitario.

**Tabla 24 Sexenios del PDI por Departamentos**

	2018			
	M		V	
	Nº	%	Nº	%
Biotecnología y Ciencia de los Alimentos	51	68,9%	23	31,1%
Ciencias de la Educación	13	50%	13	50%
Ciencias de la Salud	5	55,5%	4	45,5%
Construcciones arquitectónicas e Ingeniería de la Construcción y del Terreno	3	33,3%	6	66,7%
Derecho privado	18	45%	22	55%
Derecho público	14	28,5%	35	71,5%
Didácticas específicas	10	62,5%	6	37,5%
Economía aplicada	4	50%	4	50%
Economía y Administración de Empresas	11	55%	9	45%
Expresión gráfica	1	20%	4	80%
Filología	10	50%	10	50%
Física	3	11,1%	24	88,9%
Historia, Geografía y Comunicación	19	48,7%	20	51,3%
Ingeniería Civil	9	17,3%	43	82,7%
Ingeniería electromecánica	8	38%	13	62%
Matemáticas y Computación	12	66,7%	6	33,3%
Química	49	47,5%	54	52,5%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>44,8%</b>	<b>296</b>	<b>55,2%</b>

En la Universidad de Burgos, del total de 536 Tramos de Investigación reconocidos en 2018 (véase Tabla 23), las investigadoras tienen el 44,8% de ellos (240 sexenios), frente a los investigadores, cuyo porcentaje alcanza el 55,2% (296 sexenios). Por centros, una vez más la Escuela Politécnica Superior ofrece la mayor brecha de género: solo el 27,8% de los sexenios reconocidos en 2018 tienen titularidad femenina. El siguiente desequilibrio es el que se produce en Derecho, con un 34,5% de sexenios reconocidos a mujeres frente a un 65,5% a varones. El resto de los centros supera la línea de la paridad técnica (40/60), con frecuencia otorgando el porcentaje superior a mujeres, tal y como ocurre en Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias, Ciencias de la Salud y Educación. Solo en la Facultad de Humanidades y Comunicación el porcentaje superior (55,2%) corresponde a varones.

En cuanto a Departamentos, el mejor porcentaje a favor de las mujeres se localiza en Biotecnología y Ciencia de los Alimentos (68,9%), seguido del Departamento de Matemáticas y Computación (66,7%) y Didácticas específicas (62,5%). El porcentaje más bajo, solo un 11,1% aparece en el Departamento de Física seguido de Ingeniería Civil (17,3%) y Expresión Gráfica (20%).

Para refinar el análisis sería necesario recoger la información con más indicadores y cruzarla con otros datos, por ejemplo, la edad y categoría de cada persona, así como el número de profesorado del Departamento y/o centro que puede solicitar sexenio. También sería deseable para enriquecer el análisis conocer cuántos sexenios son “vivos”, cuántos tiene cada persona y el número de sexenios “útiles” (los que se pueden tener en función de la antigüedad).

### 3.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

El Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad constituye el sector de la comunidad universitaria al que corresponden las funciones de gestión, apoyo, asistencia y asesoramiento para la prestación de los servicios universitarios. En la Universidad de Burgos, en 2013 había un total de 354 personas en estas funciones. En 2017 los datos indican que el total asciende a 384 personas (Tabla 25).

**Tabla 25 Personal de Administración y Servicios (PAS)**

	2017			
	M		V	
	N.	%	N.	%
PAS funcionario	147	68,06%	69	31,94%
PAS laboral	92	54,76%	76	45,24%
<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>62,24%</b>	<b>145</b>	<b>37,76%</b>

La estructura del PAS ofrece un porcentaje ligeramente superior de mujeres, aunque cerca de la paridad técnica, siguiendo una evolución lenta pero constante de búsqueda de equilibrio entre mujeres y hombres. En 2013 las mujeres eran, en el conjunto de este estamento, un 64,4% de las personas contratadas frente a un 35,6% de varones. Este desequilibrio se ha ido corrigiendo y en 2017 los varones han mejorado su presencia hasta alcanzar el 39,5%, casi ya en la paridad.

La Tabla 26 permite comprobar que, en general, las mujeres son mayoritarias en casi todas las categorías. Solo hay una excepción, que se mantiene desde 2009, y es la presencia menor de mujeres en el Grupo III del PAS laboral. Estos datos, que apenas han variado en los años analizados, están en sintonía con la estructura del personal de Administración y Servicios del resto de universidades españolas.

El reparto entre los diferentes servicios (Tabla 27) indica una presencia mayor de mujeres en algunos centros, especialmente en Servicios Centrales, pero también en facultades como la de Ciencias Económicas y Empresariales. Esta presencia más numerosa de mujeres también es importante en la Facultad de Humanidades y Comunicación. En otros centros está más equilibrado el número de trabajadores y trabajadoras.

Tabla 26 Distribución del PAS por categoría

	2013				2014				2015				2016			
	M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>PAS funcionario</b>	<b>141</b>	<b>69,1%</b>	<b>63</b>	<b>30,9%</b>	<b>142</b>	<b>68,9%</b>	<b>64</b>	<b>31,1%</b>	<b>147</b>	<b>69,7%</b>	<b>64</b>	<b>30,3%</b>	<b>145</b>	<b>69,0%</b>	<b>65</b>	<b>31,0%</b>
Grupo A1	3	75,0%	1	25,0%	3	75,0%	1	25,0%	3	75,0%	1	25,0%	3	75,0%	1	25,0%
Grupo A2	30	69,8%	13	30,2%	30	68,2%	14	31,8%	31	70,5%	13	29,5%	31	70,5%	13	29,5%
Grupo C1	93	67,9%	44	32,1%	93	67,9%	44	32,1%	95	67,9%	45	32,1%	93	66,9%	46	33,1%
Grupo C2	15	75,0%	5	25,0%	16	76,2%	5	23,8%	18	78,3%	5	21,7%	18	78,3%	5	21,7%
<b>PAS Laboral</b>	<b>77</b>	<b>55,8%</b>	<b>61</b>	<b>44,2%</b>	<b>74</b>	<b>56,1%</b>	<b>58</b>	<b>43,9%</b>	<b>72</b>	<b>55,4%</b>	<b>58</b>	<b>44,6%</b>	<b>72</b>	<b>53,3%</b>	<b>63</b>	<b>46,7%</b>
Grupo I	10	55,6%	8	44,4%	9	64,3%	5	35,7%	8	57,1%	6	42,9%	9	50,0%	9	50,0%
Grupo II	16	64,0%	9	36,0%	14	60,9%	9	39,1%	12	57,1%	9	42,9%	13	59,1%	9	40,9%
Grupo III	14	28,6%	35	71,4%	14	28,6%	35	71,4%	13	27,7%	34	72,3%	16	30,8%	36	69,2%
Grupo IV-A	22	73,3%	8	26,7%	22	73,3%	8	26,7%	38	80,9%	9	19,1%	32	78,0%	9	22,0%
Grupo IV-B	15	93,8%	1	6,3%	15	93,8%	1	6,3%	1	100%	0	0,0%	2	100%	0	0,0%
Sin asignación	10	83,3%	2	16,7%	10	66,7%	5	33,3%	12	54,5%	10	45,5%				
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>63,7%</b>	<b>124</b>	<b>36,3%</b>	<b>216</b>	<b>63,9%</b>	<b>122</b>	<b>36,1%</b>	<b>219</b>	<b>64,2%</b>	<b>122</b>	<b>35,8%</b>	<b>217</b>	<b>62,9%</b>	<b>128</b>	<b>37,1%</b>

Tabla 27 Distribución del PAS por centro de destino

	2013				2014				2015				2016				2017			
	M		V		M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Esc. Politécnica Superior	34	56,7%	26	43,3%	34	56,7%	26	43,3%	35	59,3%	24	40,7%	28	53,8%	24	46,2%	26	52%	24	48%
Fac. Ciencias	19	45,2%	23	54,8%	18	42,9%	24	57,1%	17	38,6%	27	61,4%	25	46,3%	29	53,7%	24	45,28%	29	54,72%
Fac. Ciencias de la Salud													1	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Fac. Ciencias Econ. y Empr.	18	90%	2	10%	18	85,7%	3	14,3%	19	76%	6	24%	18	78,3%	5	21,7%	17	80,95%	4	19,05%
Fac. Derecho	9	81,8%	2	18,2%	9	81,8%	2	18,2%	9	75%	3	25%	7	63,6%	4	36,4%	5	55,56%	4	44,44%
Fac. de Educación													11	91,7%	1	8,3%	13	68,42%	6	31,58%
Fac. Humanidades y Educación	12	57,1%	9	42,9%	12	57,1%	9	42,9%	13	59,1%	9	40,9%	1	16,7%	5	83,3%				
Fac. Humanidades y Comunicación													10	83,3%	2	16,7%	12	85,71%	2	14,29%
Rectorado	10	58,8%	7	41,2%	10	58,8%	7	41,2%	11	61,1%	7	38,9%	11	50%	11	50%	11	52,38%	10	47,62%
Servicios Centrales	118	69,4%	52	30,6%	118	69,8%	51	30,2%	118	69,8%	51	30,2%	118	69%	53	31%	88	64,23%	49	35,77%
Otros	8	61,5%	5	38,5%	7	58,3%	5	41,7%	9	64,3%	5	35,7%	12	66,7%	6	33,3%	11	61,11%	7	38,88%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>64,4%</b>	<b>126</b>	<b>35,6%</b>	<b>226</b>	<b>64,0%</b>	<b>127</b>	<b>36,0%</b>	<b>231</b>	<b>63,6%</b>	<b>132</b>	<b>36,4%</b>	<b>242</b>	<b>63,4%</b>	<b>140</b>	<b>36,6%</b>	<b>208</b>	<b>60,5%</b>	<b>136</b>	<b>39,5%</b>

El Personal de Administración y Servicios presenta una edad media que puede considerarse joven, pues la mayoría de personal se aglutina en la categoría de entre 40 y 49 años, seguida de la horquilla que va de los 50 años a los 59. En 2016 se observa un aumento significativo del personal menor de 30 años (véase Tabla 28).

Tabla 28 PAS por rango de edad

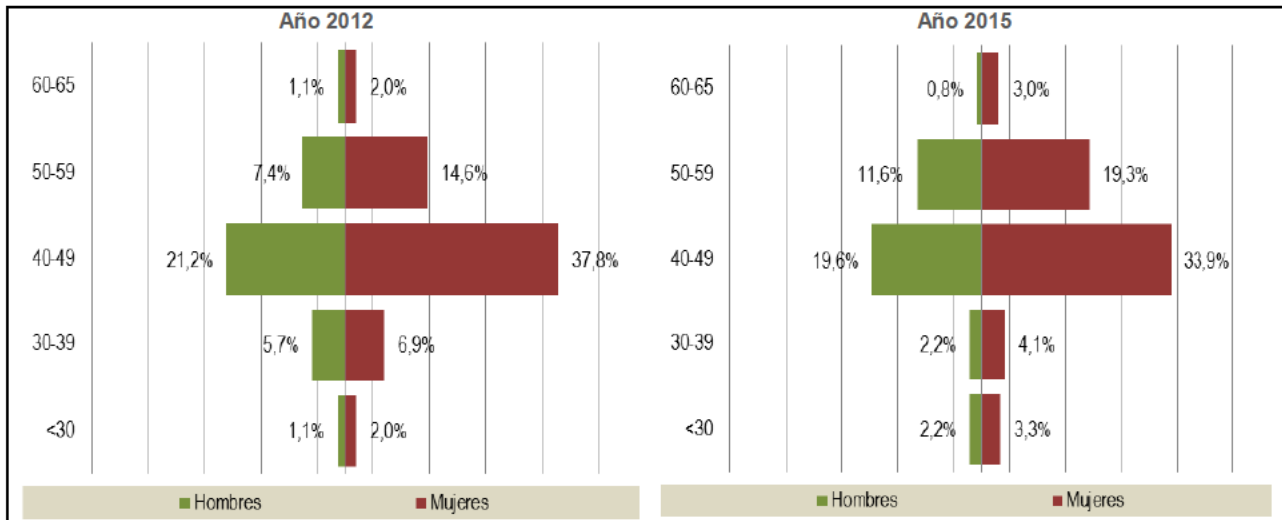
	2013				2014				2015				2016			
	M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30	12	80,0%	3	20,0%	9	69,2%	4	30,8%	12	60,0%	8	40,0%	21	60,0%	14	40,0%
30 a 39	28	59,6%	19	40,4%	24	75,0%	8	25,0%	15	65,2%	8	34,8%	13	65,0%	7	35,0%
40 a 49	129	63,2%	75	36,8%	123	60,6%	80	39,4%	123	63,4%	71	36,6%	111	63,1%	65	36,9%
50 a 59	52	66,7%	26	33,3%	61	64,9%	33	35,1%	70	62,5%	42	37,5%	80	63,0%	47	37,0%
60 a 65	7	70,0%	3	30,0%	9	81,8%	2	18,2%	11	78,6%	3	21,4%	17	70,8%	7	29,2%
> 65																
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>64,4%</b>	<b>126</b>	<b>35,6%</b>	<b>226</b>	<b>64,0%</b>	<b>127</b>	<b>36,0%</b>	<b>231</b>	<b>63,6%</b>	<b>132</b>	<b>36,4%</b>	<b>242</b>	<b>63,4%</b>	<b>140</b>	<b>36,6%</b>

En el gráfico 2 se puede observar dónde se encuentra el grueso del PAS de la Universidad de Burgos, tanto en 2012 como en 2015. Por comparación, se observan grandes similitudes con la pirámide poblacional de PDI, base estrecha que se ensancha en los puntos medios; repitiéndose un esquema similar con la población situada en la horquilla de entre los 40 y los 49 años. La Universidad de Burgos



está formada por un colectivo de PAS que, como se acaba de señalar, se puede considerar joven dado que un 90,6% tiene una edad comprendida entre 30 y 59 años (94% en 2012), estando cada uno de los tres tramos en los que se consideran los datos, 30-39, 40-49 y 50-59 años, representados por un 6,3% (13%, en 2012), 53,4% (59% en 2012) y un 30,9% (22% en 2012) respectivamente. La presencia de mujeres en este colectivo es mayor en todos los tramos de edad.

Figura 2 Pirámide poblacional del PAS



### 3.5. ESTUDIANTES

En el gráfico 3 se puede observar la evolución del número de estudiantes desde el curso académico 2000-2001 hasta el curso 2017-2018. Se aprecia la tendencia, sostenida en el tiempo, de una mayor presencia de mujeres estudiantes. Aunque ha habido algún momento en que ha disminuido la brecha, siempre ha habido más mujeres matriculadas y, en algunos cursos como el de 2011-2012, ha llegado a ser significativamente mayor (las mujeres matriculadas ese curso fueron casi mil más que los varones).

Independientemente del sexo, sigue existiendo una ligera caída en el número total de personas matriculadas en la Universidad de Burgos.

El alumnado femenino, dado que su matrícula es más elevada, es mayoritario en todas las ramas de conocimiento, excepto en la rama de Ingeniería y Arquitectura. Además, es especialmente elevada en Ciencias Sociales y Jurídicas y sobre todo en Ciencias de la Salud. Esta representación apenas experimenta variaciones en toda la serie estudiada y también coincide con los datos del I Plan de Igualdad, lo que indica que sigue existiendo una similar segregación horizontal que se produce antes de la Universidad, cuando se toman las decisiones respecto al futuro educativo. De hecho, siguen la tendencia y no mejoran, incluso empeoran. Las alumnas en Ingeniería y Arquitectura eran más numerosas en 2013 (28,3%) y en 2017 su presencia ha descendido en más de cinco puntos porcentuales.

Si observamos los datos de la Tabla 29 podemos ver que las mujeres son abrumadoramente mayoritarias en Ciencias de la Salud (81,68%). También son mayoría amplia en Ciencias (63,59%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (63,32%). Su presencia en Arte y Humanidades es la más equilibrada respecto a los alumnos varones (56,31%) y es significativamente escasa en Ingeniería y Arquitectura (23,16%).

Figura 3 Evolución del número de alumnado

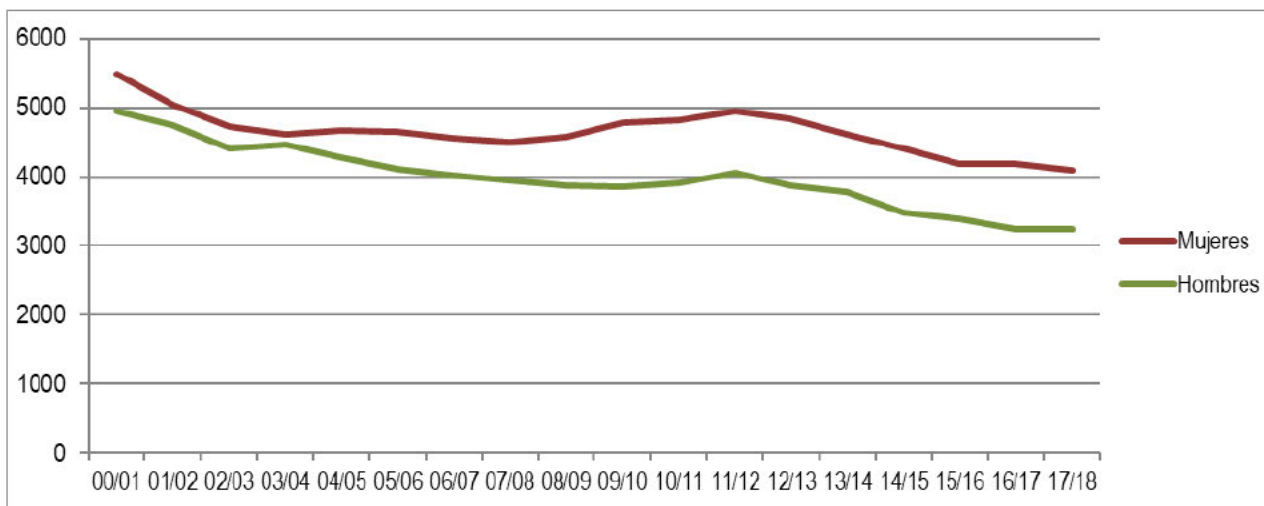


Tabla 29 Distribución de estudiantes por rama de conocimiento

	2013/14				2014/15				2015/16				2016/17				2017/18			
	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V
Artes y Humanidades	333	51,9%	309	48,1%	336	51,3%	319	48,7%	368	50,1%	366	49,9%	403	56,44%	311	43,56%	446	56,31%	346	43,69%
Ciencias	366	72,0%	142	28,0%	363	68,1%	170	31,9%	373	67,1%	183	32,9%	130	61,90%	80	38,10%	138	63,59%	79	36,41%
Ciencias de la Salud	434	89,1%	53	10,9%	443	88,2%	59	11,8%	459	87,4%	66	12,6%	711	80,89%	168	19,11%	700	81,68%	157	18,32%
Ciencias Sociales y Jurídicas	2589	68,0%	1219	32,0%	2465	66,7%	1231	33,3%	2265	65,7%	1185	34,3%	2523	64,23%	1405	35,77%	2438	63,32%	1412	36,68%
Ingeniería y Arquitectura	789	28,3%	2002	71,7%	617	27,7%	1612	72,3%	517	26,8%	1415	73,2%	428	25,04%	1281	74,96%	374	23,16%	1241	76,84%
<b>Total</b>	<b>4511</b>	<b>54,8%</b>	<b>3725</b>	<b>45,2%</b>	<b>4224</b>	<b>55,5%</b>	<b>3391</b>	<b>44,5%</b>	<b>3982</b>	<b>55,3%</b>	<b>3215</b>	<b>44,7%</b>	<b>4195</b>	<b>56,38%</b>	<b>3245</b>	<b>43,62%</b>	<b>4096</b>	<b>55,87%</b>	<b>3235</b>	<b>44,13%</b>

En la Tabla 30 se muestran las cifras de las personas egresadas por sexo y rama de conocimiento. Estos datos son similares a los de matrícula: todos los años se gradúan más mujeres que varones, en una proporción que, el último curso consultado, estaba en 60,68% de mujeres frente a 39,32% de varones. Por ramas de conocimiento, los desequilibrios coinciden con los mismos que reflejaban los datos de matrícula: más mujeres se gradúan en Ciencias de la Salud, seguidas de las de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias y, finalmente, Artes y Humanidades. En Ingeniería y Arquitectura se produce la situación inversa: 74,84% de alumnos se graduaron en 2017 frente a solo el 25,16% de alumnas.

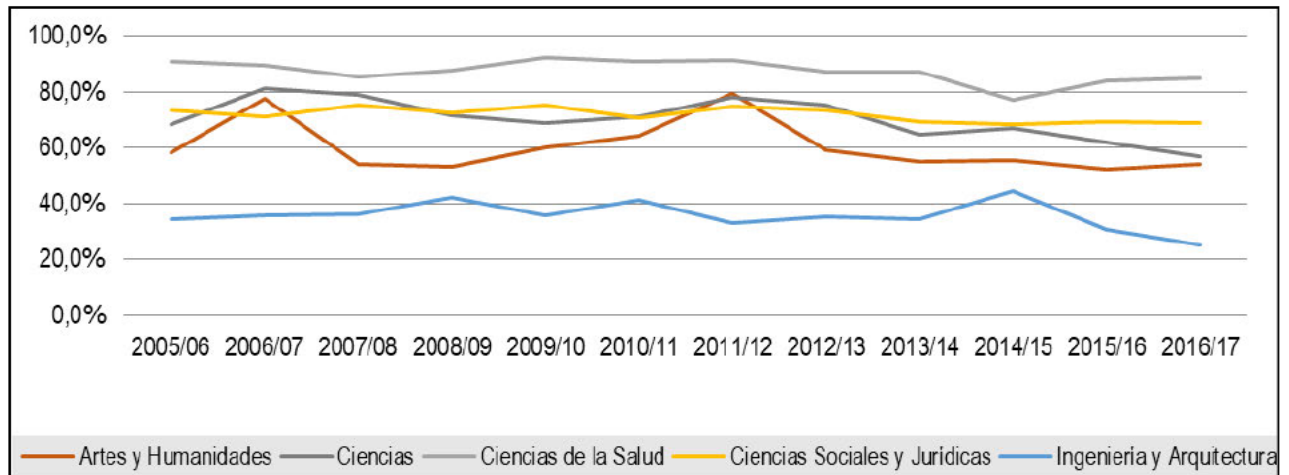
Tabla 30 Alumnado egresado por rama de conocimiento

	2013/14				2014/15				2015/16				2016/17			
	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V	Nº	M	%	V
Artes y Humanidades	60	55,0%	49	45,0%	72	55,4%	58	44,6%	22	52,38%	20	47,62%	26	54,17%	22	45,83%
Ciencias	93	64,6%	51	35,4%	119	67,2%	58	32,8%	26	61,90%	16	38,10%	25	56,82%	19	43,18%
Ciencias de la Salud	27	87,1%	4	12,9%	24	77,4%	7	22,6%	157	83,96%	30	16,04%	164	84,97%	29	15,03%
Ciencias Sociales y Jurídicas	723	69,3%	321	30,7%	704	68,5%	324	31,5%	575	69,36%	254	30,64%	560	68,88%	253	31,12%
Ingeniería y Arquitectura	295	34,7%	556	65,3%	247	44,5%	308	55,5%	99	30,75%	223	69,25%	77	25,16%	229	74,84%
<b>Total</b>	<b>1198</b>	<b>55,0%</b>	<b>981</b>	<b>45,0%</b>	<b>1166</b>	<b>60,7%</b>	<b>755</b>	<b>39,3%</b>	<b>879</b>	<b>61,81%</b>	<b>543</b>	<b>38,19%</b>	<b>852</b>	<b>60,68%</b>	<b>552</b>	<b>39,32%</b>

El Gráfico 4 revela información similar a la recogida en el I Plan de Igualdad en cuanto a la posición de las diferentes tituladas en función de la rama de conocimiento: la mayoría de las tituladas se concentran en

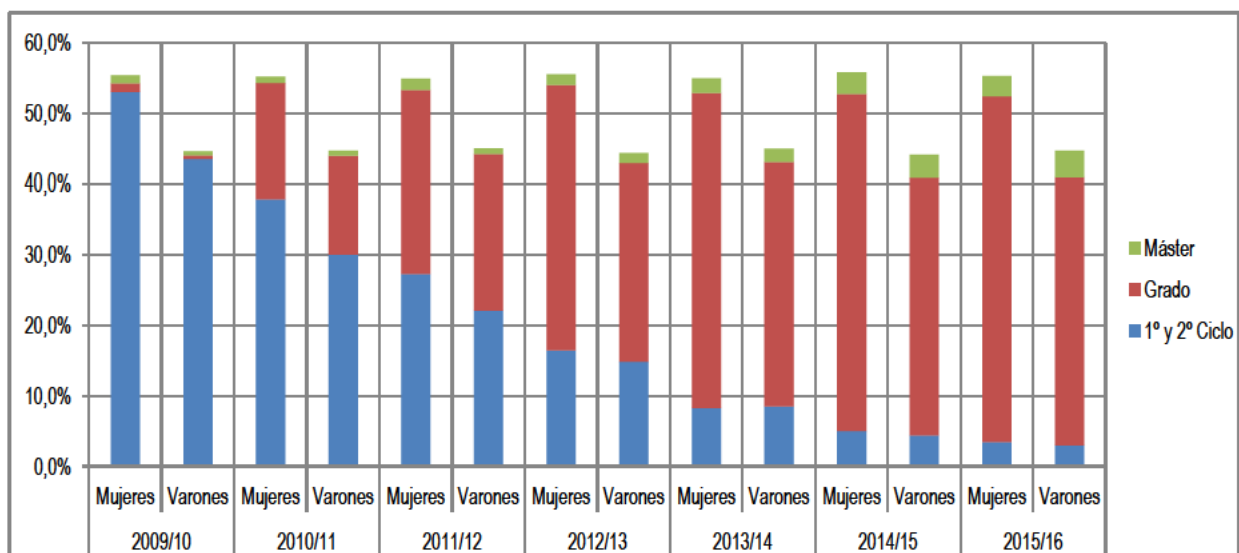
Ciencias de la Salud que, aunque ha experimentado cierto retroceso, sigue estando por encima del 80%. Le sigue Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas. La menor presencia aparece en la rama de Ingeniería y Arquitectura, cuyos datos siguen descendiendo en los últimos cursos escolares. Parece que se recupera la proporción de tituladas en Arte y Humanidades, que había experimentado un descenso importante en el curso 2011/2012.

**Figura 4 Evolución de la proporción de tituladas sobre total de personas egresadas**



En el gráfico 5 se puede apreciar como el grueso de los/las estudiantes en el curso 2015/16, cursaba estudios de Grado y Máster (conforme a la adaptación al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior) y solo residualmente aparecían en estudios de 1º y 2º ciclo (planes a extinguir). De nuevo se observan valores superiores para mujeres que para hombres. Las titulaciones de 1º y 2º ciclo aparecen hasta el año 2015 debido a que fue el último año que estuvieron en vigor. Durante los diferentes cursos no ha variado notablemente el porcentaje entre hombres y mujeres. Los porcentajes más destacables en las diferentes titulaciones tienen que ver con la mayoría de mujeres en Diplomaturas como Enfermería o Terapia Ocupacional, asimismo también destacan la titulaciones de Educación Infantil y Educación Especial cuyo porcentaje es de un 90% de mujeres.

**Figura 5 Evolución y distribución de estudiantes por tipo de titulación**



Los datos de estudiantes matriculados en titulaciones de 1º y 2º ciclo, en el curso 2015/2016 (véase Tabla 31) muestran que aún persisten titulaciones caracterizadas por una presencia mayoritaria de hombres, en unos casos, y de mujeres, en otros; es decir, con un porcentaje superior al 100% de uno u otro sexo. La presencia mayoritaria de estudiantes hombres se encuentra en las titulaciones de Ingeniería de Canales, Caminos y Puertos, mientras que la mayoría de estudiantes mujeres se encuentra en las Licenciaturas en Humanidades (plan 2001), Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas y Programa Conjunto Derecho y Administración y Dirección de Empresas. La presencia de los hombres destaca más en títulos como Ingenierías Técnica Industrial y en la Ingeniería Mecánica cuyo porcentaje es de un 80%.

**Tabla 31 Distribución de estudiantes por titulación de 1º y 2º ciclo**

	2012/13				2013/14				2014/15			
	M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arquitectura Téc. (Plan 1999)	69	49,6%	70	50,4%	23	46,0%	27	54,0%	8	50,0%	8	50,0%
Dipl. Ciencias Empresariales (Plan 1999)	83	55,3%	67	44,7%	36	55,4%	29	44,6%	7	58,3%	5	41,7%
Dipl. Educación Social (Plan 2001)	19	70,4%	8	29,6%	4	66,7%	2	33,3%				
Dipl. Enfermería (Plan 1996)	10	71,4%	4	28,6%	1	33,3%	2	66,7%				
Dipl. Gest. Y Admón. Públ. (Plan 2001)	4	100%		0,0%	1	100%		0,0%				
Dipl. Relaciones Laborales	18	62,1%	11	37,9%	6	60,0%	4	40,0%	3	100%		0,0%
Dipl. Terapia Ocupacional	33	86,8%	5	13,2%	9	90,0%	1	10,0%	2	66,7%	1	33,3%
Dipl. Turismo	1	100%	0	0,0%								
Ing. Caminos, Canales Y Puertos	139	32,9%	283	67,1%	92	31,0%	205	69,0%	54	33,1%	109	66,9%
Ing. Organización Industrial	26	33,3%	52	66,7%	8	20,0%	32	80,0%	1	6,7%	14	93,3%
Ing. Informática	9	24,3%	28	75,7%	8	50,0%	8	50,0%	5	83,3%	1	16,7%
Ing. Téc. Agrícola (Ind. Agr. y Alim.)	14	60,9%	9	39,1%	3	42,9%	4	57,1%		0,0%	2	100%
Ing. Téc. OOPP (Cons. Civ.) (Plan 1998)	49	30,6%	111	69,4%	17	29,8%	40	70,2%	3	18,8%	13	81,3%
Ing. Téc. OOPP(Transp. y Serv Urb.)	16	28,6%	40	71,4%	2	10,0%	18	90,0%	1	14,3%	6	85,7%
Ing. Téc. Informática De Gestión	21	26,3%	59	73,8%	8	27,6%	21	72,4%	1	25,0%	3	75,0%
Ing. Téc. Ind: Electr. Ind. (Plan 1999)	11	13,6%	70	86,4%	5	10,0%	45	90,0%	3	60,0%	2	40,0%
Ing. Téc. Ind.: Mecánica (Plan 1999)	4	7,5%	49	92,5%	5	20,0%	20	80,0%		0,0%	4	100%
Lic. Admón. y Dir. Empr. (Plan 1999)	217	65,4%	115	34,6%	139	64,4%	77	35,6%	52	57,8%	38	42,2%
Lic. Ciencia y Tecn. Alim. (Plan 1999)	1	33,3%	2	66,7%	1	100%	0	0,0%				
Lic. Ciencias Del Trabajo	18	81,8%	4	18,2%	11	84,6%	2	15,4%	5	71,4%	2	28,6%
Lic. Ciencias Políticas y de la Admón.	1	50,0%	1	50,0%								
Lic. Comunicación Audiovisual	82	54,7%	68	45,3%	23	43,4%	30	56,6%	5	31,3%	11	68,8%
Lic. En Derecho (Plan 2003)	63	54,3%	53	45,7%	46	59,7%	31	40,3%	21	52,5%	19	47,5%
Lic. En Humanidades (Plan 2001)	9	42,9%	12	57,1%	4	33,3%	8	66,7%	2	50,0%	2	50,0%
Lic. En Pedagogía	81	81,0%	19	19,0%	6	60,0%	4	40,0%	3	75,0%	1	25,0%
Lic. En Química (Plan 2000)	17	70,8%	7	29,2%	6	66,7%	3	33,3%	1	50,0%	1	50,0%
M. Esp. Educ. Especial (Plan 2001)	19	86,4%	3	13,6%	7	77,8%	2	22,2%				
M. Esp. Educ. Infantil (Plan 2001)	92	94,8%	5	5,2%	19	100%		0,0%	3	100%		0,0%
M. Esp. Educ. Musical (Plan 2001)	4	44,4%	5	55,6%		0,0%	2	100%				
M. Esp. Educ. Primaria (Plan 2001)	32	66,7%	16	33,3%	9	64,3%	5	35,7%	1	50,0%	1	50,0%
M. Esp. Lengua Extranjera (Plan 2001)	77	82,8%	16	17,2%	40	85,1%	7	14,9%	6	75,0%	2	25,0%
Programa Conjunto Derecho Y Admón. Y Dirección De Empresas	59	65,6%	31	34,4%	47	63,5%	27	36,5%	32	74,4%	11	25,6%
<b>Total</b>	<b>1423</b>	<b>52,5%</b>	<b>1286</b>	<b>47,5%</b>	<b>696</b>	<b>49,3%</b>	<b>717</b>	<b>50,7%</b>	<b>399</b>	<b>53,3%</b>	<b>349</b>	<b>46,7%</b>

La Tabla 32 ofrece datos agregados de matrícula en función del tipo de estudio: Grado o Máster. La proporción de mujeres es mayor en Estudios de Grado y menor en los de Máster aunque ellas siguen siendo mayoría en el total. Se percibe una ligera tendencia al aumento de estudiantes varones en estudios de Máster.

**Tabla 32 Distribución de estudiantes por titulación de Grado y Máster**

	2016				2017			
	F		V		F		V	
	N	%	N	%	N	%	N	%
GRADO	3939	56,76%	3001	43,24%	3819	56,24%	2971	43,76%
MASTER	256	51,20%	244	48,80%	277	51,20%	264	48,80%
<b>Total</b>	<b>4195</b>	<b>56,38%</b>	<b>3245</b>	<b>43,62%</b>	<b>4096</b>	<b>55,87%</b>	<b>3235</b>	<b>44,13%</b>



La Tabla 33 muestra la distribución de estudiantes egresados de estudios de Grado y Adaptación al Grado en la Universidad de Burgos. La Tabla 34, por su parte, recoge las personas egresadas de títulos de Máster en la Universidad de Burgos.

**Tabla 33 Alumnado egresado de Grado y Adaptación a Grado**

	2016				2017			
	F		M		F		M	
	N	%	N	%	N	%	N	%
CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL	1	100,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%
DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (ESTRUCTURA 2010)	21	63,64%	12	36,36%	13	52,00%	12	48,00%
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	43	66,15%	22	33,85%	29	59,18%	20	40,82%
GRADO EN ARQUITECTURA TÉCNICA	16	48,48%	17	51,52%	17	60,71%	11	39,29%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	4	50,00%	4	50,00%	8	44,44%	10	55,56%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	43	84,31%	8	15,69%	37	77,08%	11	22,92%
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	40	57,97%	29	42,03%	50	58,82%	35	41,18%
GRADO EN DERECHO	42	55,26%	34	44,74%	27	50,94%	26	49,06%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	43	78,18%	12	21,82%	47	81,03%	11	18,97%
GRADO EN ENFERMERÍA (PLAN 2010)	45	86,54%	7	13,46%	46	83,64%	9	16,36%
GRADO EN ESPAÑOL: LENGUA Y LITERATURA	11	68,75%	5	31,25%	13	52,00%	12	48,00%
GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD	16	59,26%	11	40,74%	27	84,38%	5	15,63%
GRADO EN HISTORIA Y PATRIMONIO	9	40,91%	13	59,09%	11	55,00%	9	45,00%
GRADO EN INGENIERÍA AGROALIMENTARIA Y DEL MEDIO RURAL	18	72,00%	7	28,00%	4	36,36%	7	63,64%
GRADO EN INGENIERÍA CIVIL	18	48,65%	19	51,35%	18	31,58%	39	68,42%
GRADO EN INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	14	43,75%	18	56,25%	9	36,00%	16	64,00%
GRADO EN INGENIERÍA DE TECNOLOGÍAS DE CAMBIOS	6	28,57%	15	71,43%	1	14,29%	6	85,71%
GRADO EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA INDUSTRIAL Y AUTOMÁTICA	4	10,81%	33	89,19%	5	17,86%	23	82,14%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	1	3,57%	27	96,43%	3	9,09%	30	90,91%
GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA	12	18,18%	54	81,82%	11	16,18%	57	83,82%
GRADO EN MAESTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL	67	89,33%	8	10,67%	66	92,96%	5	7,04%
GRADO EN MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA	90	77,59%	26	22,41%	73	73,00%	27	27,00%
GRADO EN PEDAGOGÍA	32	91,43%	3	8,57%	49	85,96%	8	14,04%
GRADO EN QUÍMICA	10	45,45%	12	54,55%	15	65,22%	8	34,78%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	27	84,38%	5	15,63%	12	57,14%	9	42,86%
GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL	51	87,93%	7	12,07%	65	91,55%	6	8,45%
GRADO EN TURISMO	33	71,74%	13	28,26%	26	72,22%	10	27,78%
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>63,01%</b>	<b>421</b>	<b>36,99%</b>	<b>683</b>	<b>61,81%</b>	<b>422</b>	<b>38,19%</b>

Aunque el porcentaje de egresadas siempre es superior al de egresados, es significativo que en los títulos de Máster, la presencia de cada sexo está mucho más igualada: si en Grado, en 2017, las personas que obtuvieron el título fueron un 61,81% de mujeres y un 38,19% de hombres, en el mismo año pero en estudios de Máster titularon un 56,52% de mujeres frente a un 43,48% de varones. Es decir, en estudios de mayor rango, la brecha disminuye y mejora la presencia de estudiantes de sexo masculino. La diferencia porcentual en estudios de Grado (respecto a personas egresadas) fue de 23,62 a favor de las mujeres mientras que en estudios de Máster fue de 13,04.

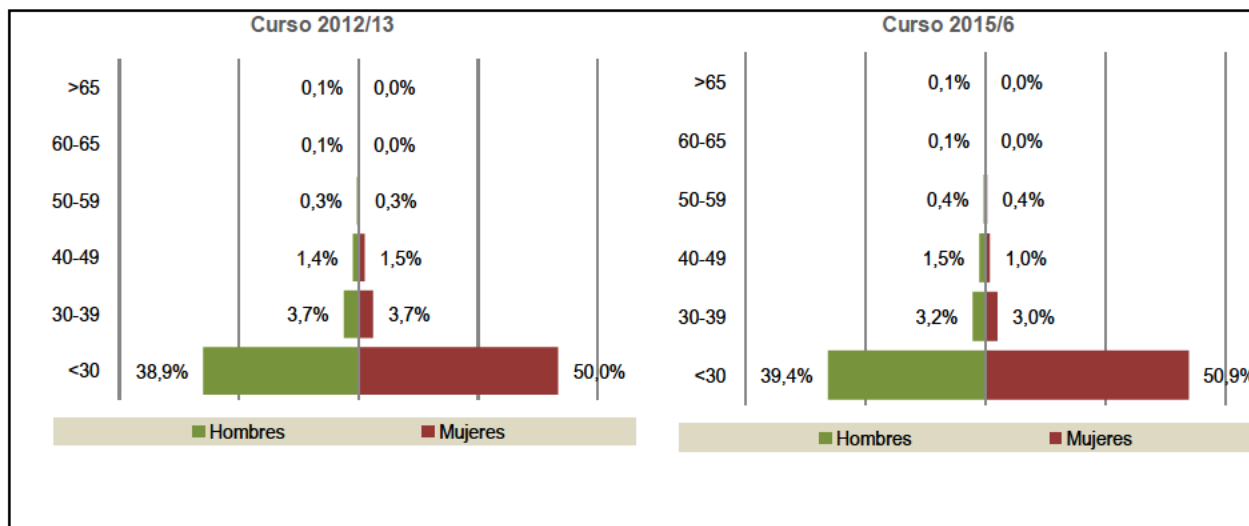
**Tabla 34 Alumnado egresado de Máster**

	2016				2017			
	F		V		F		V	
	N	%	N	%	N	%	N	%
CURSO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA	9	75,00%	3	25,00%	6	54,55%	5	45,45%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ACCESO A LA ABOGACÍA	15	50,00%	15	50,00%	12	52,17%	11	47,83%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA) (PLAN 2016)	2	50,00%	2	50,00%	8	53,33%	7	46,67%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA)(PLAN 2012)	3	42,86%	4	57,14%				
MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN Y DESARROLLO MULTIMEDIA					3	50,00%	3	50,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN CONTABILIDAD AVANZADA Y AUDITORIA DE CUENTAS	2	28,57%	5	71,43%	14	53,85%	12	46,15%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (PLAN 2011)	5	83,33%	1	16,67%	4	80,00%	1	20,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN CULTURA DEL VIÑO: ENOTURISMO EN LA CUENCA DEL DUERO	3	75,00%	1	25,00%	3	60,00%	2	40,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	6	42,86%	8	57,14%	3	60,00%	2	40,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN EDUCACIÓN Y SOCIEDAD INCLUSIVAS	10	100,00%		0,00%	12	85,71%	2	14,29%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ELECTROQUÍMICA, CIENCIA Y					1	100,00%		0,00%

TECNOLOGÍA								
MÁSTER UNIVERSITARIO EN EVOLUCIÓN HUMANA (PLAN 2011)	2	100,00%		0,00%				
MÁSTER UNIVERSITARIO EN EVOLUCIÓN HUMANA (PLAN 2016)	6	100,00%		0,00%	1	33,33%	2	66,67%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	7	22,58%	24	77,42%	7	25,93%	20	74,07%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL		0,00%	3	100,00%		0,00%	13	100,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA (PLAN 2012)	2	33,33%	4	66,67%		0,00%	5	100,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTEGRIDAD Y DURABILIDAD DE MATERIALES, COMPONENTES Y ESTRUCTURAS	1	33,33%	2	66,67%	2	50,00%	2	50,00%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PATRIMONIO Y COMUNICACIÓN	2	50,00%	2	50,00%	2	66,67%	1	33,33%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL	65	63,73%	37	36,27%	71	68,93%	32	31,07%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA AVANZADA (PLAN 2013)	5	62,50%	3	37,50%	5	41,67%	7	58,33%
MÁSTER UNIVERSITARIO EN SEGURIDAD Y BIOTECNOLOGÍA ALIMENTARIAS (PLAN 2013)	17	68,00%	8	32,00%	15	83,33%	3	16,67%
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>57,04%</b>	<b>122</b>	<b>42,96%</b>	<b>169</b>	<b>56,52%</b>	<b>130</b>	<b>43,48%</b>

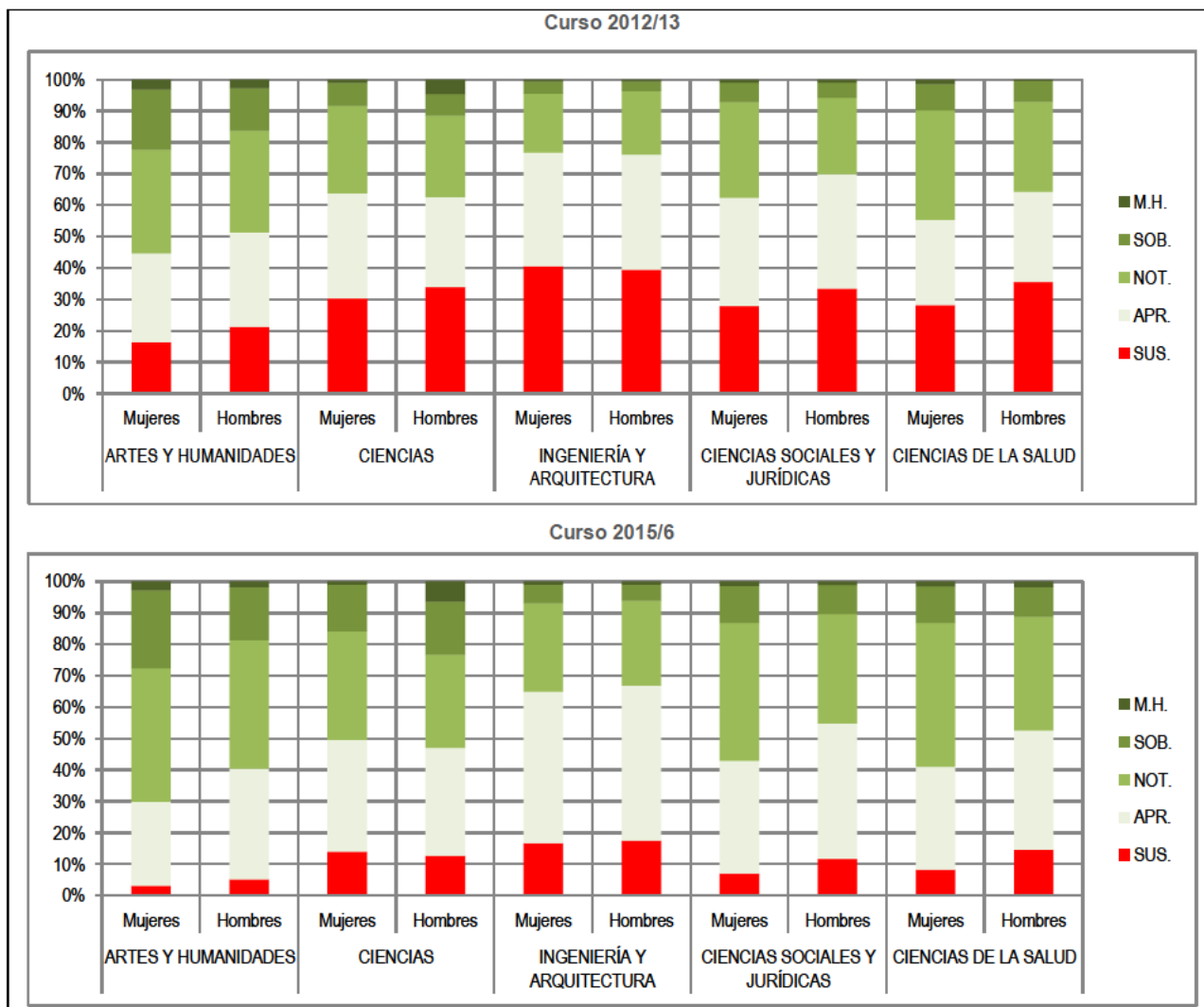
En el Gráfico 6 se representa la pirámide de la población estudiantil del curso 2012/13 y su comparación con el curso 2015/16. La imagen es necesariamente diferente a la que ofrecen los grupos del PAS y el PDI. Aquí el grueso de la población está en la base (el 90,3% de estudiantes es menor de 30 años) y apuntada en edades más avanzadas (con casi nula representación a partir de los 49 años). En la distribución por sexo se aprecia la coherencia entre esta y la presencia femenina en el total de la matrícula de la UBU, algo por encima de la presencia de los varones.

Figura 6 Pirámide poblacional del alumnado



En cuanto a las calificaciones obtenidas, el Gráfico 7 muestra calificaciones de dos cursos: 2012/2013 y 2015/2016. En la imagen puede apreciarse que en Artes y Humanidades la calificación de Notable es la de mayor frecuencia, obteniéndose de forma equitativa por ambos sexos; sin embargo, en la rama de Ciencias y Ciencias de la Salud, las calificaciones mayoritarias de las mujeres son el Aprobado (64,7%) y el Notable (86,2%) respectivamente, mientras que en los hombres son el Suspenso en ambas (41,5% y 19,8%). En las ramas de Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias Sociales y Jurídicas la calificación más repetida coincide para ambos sexos (Suspenso en el primer caso y Aprobado en el segundo).

Figura 7 Calificaciones del alumnado por rama de conocimiento



Nota: Gráfico sobre las calificaciones (SUS, APR, NOT, SOB y M.H)

La Tabla 35 muestra los datos relativos a las tesis leídas en la Universidad de Burgos por rama de conocimiento. Como se puede comprobar, las mujeres son mayoría en casi todas las especialidades pues ellas han defendido más trabajos, alcanzando así el máximo grado en la carrera académica. Este incremento de mujeres es constante desde 2011, como ya se recogía en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos.

El porcentaje más alto de tesis defendidas por mujeres se da en Artes y Humanidades al principio de la serie, seguida esta especialidad muy de cerca por Ciencias, que ocupa el primer lugar en el año 2017. El porcentaje más bajo sigue siendo el de la rama de Ingeniería y Arquitectura. Algunos años, como el 2013, no contó con ninguna doctoranda que leyera su tesis. Aunque hubo un importante incremento en 2016, que sobrepasó a los varones (62,5% de tesis leídas por mujeres frente al 37,5% de varones), las cifras han vuelto a la tendencia habitual y en 2017 ellas leyeron el 30,8% de las tesis de Ingeniería y arquitectura. Paralelamente, sigue habiendo pocos varones que lean tesis en Ciencias (21,4% en 2017) y en Arte y Humanidades (33,3%).

Tabla 35 Tesis leídas por rama de conocimiento

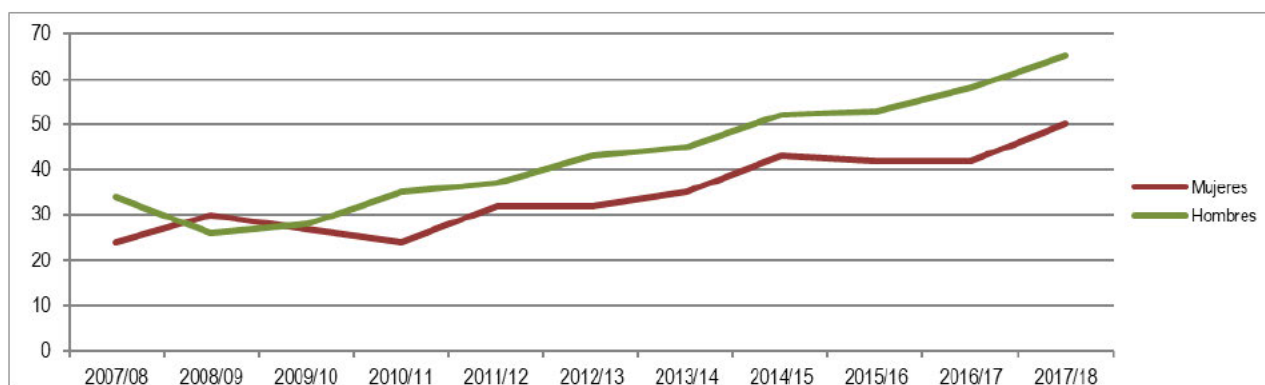
	2013				2014				2015				2016				2017			
	M		V		M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Artes y Humanidades	4	80,0%	1	20,0%	6	60,0%	4	40,0%	6	60,0%	4	40,0%	10	58,8%	7	41,2%	4	66,6%	2	33,3%
Ciencias	3	75,0%	1	25,0%	7	77,8%	2	22,2%	7	77,8%	2	22,2%	12	75,0%	4	25,0%	11	78,6%	3	21,4%
Ciencias de la Salud	2	66,7%	1	33,3%	9	81,8%	2	18,2%	9	81,8%	2	18,2%								
Ciencias Sociales y Jurídicas	7	46,7%	8	53,3%	21	50,0%	21	50,0%	21	50,0%	21	50,0%	25	52,1%	23	47,9%	11	52,4%	10	47,6%
Ingeniería y Arquitectura	0	0,0%	2	100%	4	26,7%	11	73,3%	4	26,7%	11	73,3%	15	62,5%	9	37,5%	4	30,8%	9	69,2%
Total	16	55,2%	13	44,8%	47	54,0%	40	46,0%	40	46,0%	40	46,0%	47	54,0%	40	46,0%	30	55,5%	24	44,4%

### 3.6. DOBLE DISCRIMINACIÓN

El presente Plan de Igualdad, continuando con el mismo espíritu con el que se diseñó el I Plan de Igualdad, es consciente de la existencia de dobles discriminaciones en el caso de las mujeres, de ahí el especial interés en el análisis de la discapacidad con perspectiva de género. La Unidad de Igualdad de Oportunidades realiza este análisis con el auxilio del Servicio de Atención a la Diversidad de la Universidad de Burgos. Este servicio existe desde el curso académico 2002/2003, a través de un convenio de colaboración entre la UBU y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades del alumnado universitario con discapacidad. Como ya ponía de manifiesto el I Plan de Igualdad, en la Universidad de Burgos existe una tendencia creciente a la incorporación y visualización de estudiantes con discapacidad. El número de alumnado se ha duplicado, aunque sigue siendo más elevada la presencia de varones respecto a las mujeres.

En el Gráfico 8 puede apreciarse una tendencia creciente a la incorporación (o visualización) de estudiantes con discapacidad en la UBU, que ha duplicado el número de alumnado en el caso de los hombres (en una cifra significativamente mayor a la de las mujeres). Las mujeres con discapacidad, o bien se matriculan menos que los varones, o bien no desean hacer pública su existencia, por lo que no aparecen en los datos. En todo caso, la tendencia sigue siendo al aumento en ambos sexos, de forma sostenida curso a curso.

Figura 8 Evolución de estudiantes con discapacidad



En la tabla 36 se refleja la clasificación del alumnado con discapacidad en función de su tipología. En los últimos cuatro cursos, el número de alumnos y alumnas de los diferentes grupos no varía notablemente. El alumnado que reporta discapacidad física es el más numeroso, seguido de la discapacidad psíquica. En



este apartado es donde se produce el desequilibrio más notable en la presencia de hombres y mujeres pues el porcentaje de varones es muy superior al de mujeres.

**Tabla 36 Alumnado con discapacidad**

	2012/13				2013/14				2014/15				2015/2016			
	M		V		M		V		M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	16	51,6%	15	48,4%	15	51,7%	14	48,3%	12	52,2%	11	47,8%	10	50,0%	10	50,0%
Auditiva	2	25,0%	6	75,0%	5	50,0%	5	50,0%	6	54,5%	5	45,5%	2	40,0%	3	60,0%
Visual	1	25,0%	3	75,0%	2	40,0%	3	60,0%	1	25%	3	75,0%	2	50,0%	2	50,0%
Psíquica	4	33,3%	8	66,7%	2	18,2%	9	81,8%	1	7,7%	12	92,3%	2	13,3%	13	86,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>41,9%</b>	<b>32</b>	<b>58,1%</b>	<b>24</b>	<b>43,7%</b>	<b>31</b>	<b>56,3%</b>	<b>20</b>	<b>39,2%</b>	<b>31</b>	<b>60,8%</b>	<b>16</b>	<b>36,4%</b>	<b>28</b>	<b>63,6%</b>

La tabla 37 recoge datos actualizados sobre la distribución del alumnado con discapacidad por rama de conocimiento. El número más elevado se concentra en la rama de Ciencias Jurídicas y Sociales y la presencia de mujeres y hombres es muy similar. A mucha distancia en número se encuentra la rama de Arte y Humanidades donde también hay una cifra similar de presencia en función del sexo y donde se ha experimentado un crecimiento en los últimos cursos. El resto de ramas ofrecen cifras inferiores de alumnado por discapacidad. Es significativo que en Ciencias que, recordemos, aglutina un número muy alto de alumnas, no aparece ninguna con discapacidad.

**Tabla 37 Distribución del alumnado con discapacidad por rama de conocimiento**

	2015/16		2016/17		2017/18	
	M	V	M	V	M	V
Arte y humanidades	7	12	9	10	15	13
Ingeniería y arquitectura	3	9	5	13	3	19
Ciencias jurídicas y sociales	27	26	24	28	26	28
Ciencias	1	3	1	3	0	3
Ciencias de la salud	5	2	5	2	6	2
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>65</b>

**Figura 9 Porcentaje de estudiantes con discapacidad por centro**

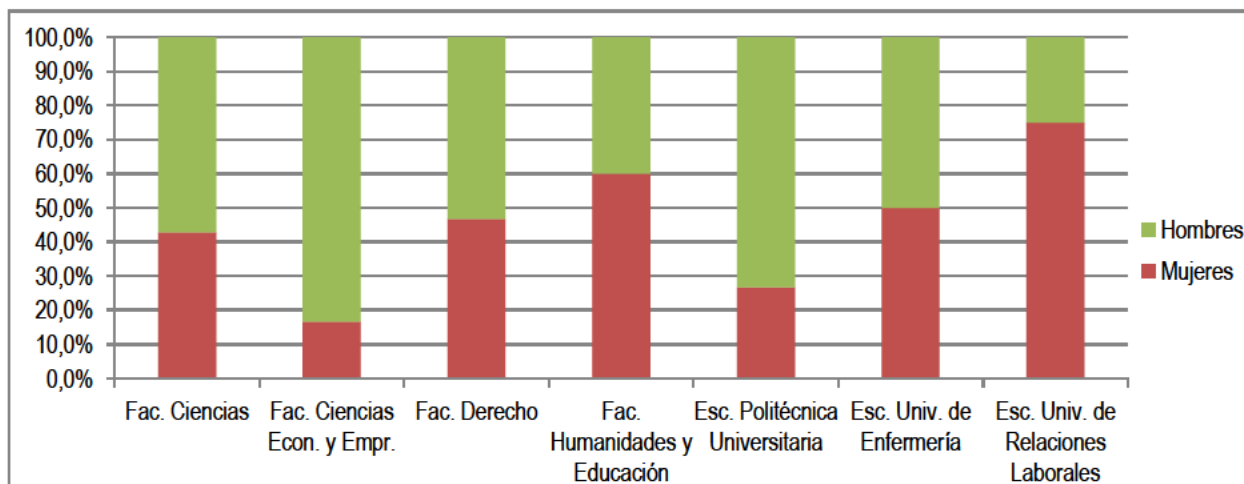


Tabla 38 Distribución del alumnado con discapacidad por centros

	2012/13		2013/14		2014/15		2015/16		2016/17		2017/18													
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V												
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%												
Fac. Ciencias	1	33,3%	2	66,7%	2	40,0%	3	60,0%	3	42,9%	4	57,1%	1	25,0%	3	75,0%	1	25,0%	3	75,0%	0	0%	3	100%
Fac. Ciencias Econ. y Empresariales	1	12,5%	7	87,5%	0	0,0%	5	100,0%	2	16,7%	10	83,3%	7	58,3%	5	41,7%	2	28,6%	5	71,4%	1	20,0%	4	80,0%
Fac. Derecho	2	22,2%	7	77,8%	5	35,7%	9	64,3%	7	46,7%	8	53,3%	5	31,3%	11	68,8%	6	50,0%	6	50,0%	5	35,7%	9	64,3%
Fac. Humanidades y Comunicación Fac. Educación	22	55,0%	18	45,0%	21	53,8%	18	46,2%	24	60,0%	16	40,0%	21	51,2%	20	48,8%	24	54,5%	20	45,5%	34	55,8%	27	44,2%
Esc. Politécnica Universitaria	5	41,7%	7	58,3%	3	27,3%	8	72,7%	4	26,7%	11	73,3%	3	25,0%	9	75,0%	5	27,8	13	72,2%	3	13,7%	19	86,3%
Ciencias de la Salud	1	100,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	50,0%	2	50,0%	2	40,0%	3	60,0%	5	71,4%	2	28,6%	6	75,0%	2	25,0%
Esc. Univ. de Relaciones Laborales	2	40,0%	3	60,0%	3	75,0%	1	25,0%	3	75,0%	1	25,0%	4	80,0%	1	20,0%	2	66,7%	1	33,3%	1	50,0%	1	50,0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>43,6%</b>	<b>44</b>	<b>56,4%</b>	<b>34</b>	<b>43,6%</b>	<b>44</b>	<b>56,4%</b>	<b>34</b>	<b>43,6%</b>	<b>44</b>	<b>56,4%</b>	<b>43</b>	<b>45,3%</b>	<b>52</b>	<b>54,7%</b>	<b>45</b>	<b>47,3%</b>	<b>50</b>	<b>52,7%</b>	<b>50</b>	<b>43,5%</b>	<b>65</b>	<b>56,5%</b>

Atendiendo a las dobles discriminaciones, una cuestión a la que ya no puede ser ajena la Universidad es la existencia de personas transexuales y/o transgénero que pueden ser objeto de discriminación por identidad y/o expresión de género. Es una realidad que hasta ahora no había existido en la Universidad de Burgos (o bien no había sido comunicada) por lo que hasta ahora no ha sido recogida esta información en el sistema de datos estadísticos.

En el curso 2017/2018 la Unidad de Igualdad de Oportunidades tuvo conocimiento de la existencia de dos personas transexuales, ambas pertenecientes al alumnado: una de ellas cursando un Título Propio de la Universidad (posgrado) y otra en primer curso de Grado. Esta realidad exige que se incorporen estos indicadores al sistema de información y que se implementen las medidas que sean necesarias, especialmente en lo relacionado con el cambio de nombre.

### 3.7. CONCILIACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

En la tabla 39 se recoge la información proporcionada por el servicio de Recursos Humanos de la Universidad de Burgos sobre licencias y permisos solicitados por razones de conciliación de la vida personal y profesional. Estos permisos que se acogen a la legalidad vigente son derechos disponibles tanto para las mujeres como para los varones y pueden ser de diferente tipo: lactancia, maternidad, excedencia para el cuidado de personas dependientes, etc.

Los datos permiten observar que el permiso conocido como Acumulación de Lactancia ha sido disfrutado casi en exclusiva por mujeres que han sido madres: solo un varón, en 2016, solicitó este permiso. Los permisos para cuidados de personas enfermas en la familia son solicitados mucho más por las mujeres: en el estamento de personal funcionario, tres de cada cuatro en todos los años analizados. En cuanto al personal laboral, la cifra es un poco inferior algunos años aunque no presenta diferencias significativas: son más las trabajadoras que solicitan este derecho que los trabajadores.

Las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos e hijas no son muy solicitadas en la Universidad de Burgos: solo ha habido cuatro entre 2014 y 2017, tres de ellas solicitadas por mujeres y una por un varón. El permiso de maternidad y paternidad, tal y como se ofrecen los datos, no permite establecer un diagnóstico. Hemos de suponer que todos los trabajadores, hombres y mujeres, que han tenido un hijo o hija se han acogido al permiso correspondiente, ya sea en MUFACE si es personal funcionario, ya sea a través del régimen general de la Seguridad Social, pero se puede asegurar. Para establecer si los varones eligen disfrutar parte del periodo que puede ceder la madre se necesitarían datos de los que no se

dispone. La licencia por riesgo de embarazo es, obviamente, un derecho que solo pueden ejercer las trabajadoras, pero los datos la incorporan con el permiso de lactancia, que la trabajadora puede ceder al padre.

**Tabla 39 Licencias y permisos del personal relacionados con la conciliación**

	2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Acumulación permiso de lactancia	7	100%	0	0%	9	100%	0	0%
Enfermedad familiares (funcionariado)	125	75,3%	41	24,7%	129	72,1%	50	27,9%
Enfermedad familiares (laborales)	67	69,1%	30	30,9%	71	63,4%	41	36,6%
Excedencia voluntaria cuidado hijos/as					1	100%	0	0%
Maternidad MUFACE	2	100%	0	0%				
Paternidad MUFACE					0	100%	1	100%
Maternidad Seguridad Social	9	100%	0	0%	18	100%	0	0%
Permiso nacimiento hijo/a							0	2
Paternidad Seguridad Social		0,0%	2	100%		0%	6	100%
Reducción jornada por guarda legal	9	90%	1	10%	14	100%	0	0%
Riesgo embarazo/lactancia	1	100%	0	0%	4	100%	0	0%
Universidad: permiso por paternidad						0%	4	100%
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>75,3%</b>	<b>113</b>	<b>24,7%</b>	<b>376</b>	<b>72,2%</b>	<b>145</b>	<b>27,8%</b>

El sistema de recogida de datos no permite profundizar el diagnóstico. Sería necesario, asimismo, cruzar datos con el Servicio de Prevención, para conocer si ha habido casos de adaptación del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo u otros similares. Finalmente, la reducción de jornada por guarda legal es también elegida casi en exclusiva por mujeres: solo un trabajador la ha solicitado en el año 2014 mientras que en los cuatro años analizados han sido 37 las trabajadoras que se han acogido a ese derecho. El sistema de recogida de información no permite saber el estamento al que pertenecen estas trabajadoras, las edades o cualquier otro dato que permitiría refinar el análisis.

### 3.8. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Universidad de Burgos cuenta con un Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2015, cumpliendo así con medidas que había establecido el I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos. Los datos sobre dicho protocolo se recogen en la Tabla 40, ofrecidos por la Unidad de Igualdad con fecha de 16 de abril de 2018. Se ha activado en una ocasión, resultando no pertinente. Además, se han recibido consultas que no han prosperado (el protocolo exige que la persona implicada solicite su activación). Estos indicadores sugieren la necesidad de trabajar en medidas que permitan descubrir si existe violencia no denunciada.

**Tabla 40 Activación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo**

Activación del protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo					
Año	Nº de veces que se activa el protocolo	Colectivo (PDI, PAS, ALUMNADO)	Tipo de denuncia (ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO)	Resultado	Información adicional
2015	1	Alumnado	Acoso sexual	Se activa el protocolo	Informe negativo
2016	0	-	-	-	-
2017	0	-	-	-	-
2018	0	-	-	-	-
Denuncias/avisos/quejas que no han activado el protocolo					
Año	Nº de consultas	Colectivo (PDI, PAS, ALUMNADO)	Tipo de denuncia (ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO)	Resultado	Información adicional
2015	0	-	-	-	-
2016	0	-	-	-	-
2017	0	-	-	-	-
2018	1	Alumnado	Acoso sexual	No se activa el protocolo	Desestimación



#### 4. SÍNTESIS DE LOS INDICADORES ANALIZADOS

Los datos analizados en el diagnóstico incluido en las páginas anteriores permiten sintetizar algunas variables que serán de utilidad para el diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades. Una cuestión sobresale del análisis de diagnóstico: es necesario realizar un esfuerzo mayor en la sistematización de los datos estadísticos para que todos estén recogidos por sexo y automatizados pero también para permitir cruces que darán información más relevante desde el punto de vista de género. En este momento se produce lo que se denomina ausencia de información útil, es decir, información que permite descubrir las problemáticas relacionadas con el género. A continuación, se recopilan los resultados más significativos que se han extraído del diagnóstico:

##### **POBLACIÓN FEMINIZADA Y/O PARITARIA**

En la Universidad de Burgos sigue habiendo más alumnas que alumnos (55,87% de mujeres frente al 44,13% de hombres en 2017) y ellas también son más numerosas entre las personas egresadas (60,68% mujeres y 39,32% de varones).

La estructura del Personal de Administración y Servicios (PAS) está feminizada (62,24% de mujeres y 37,76%) y apenas ha variado en los últimos cinco años.

Entre el Personal Docente e Investigador los varones son más numerosos: 54,47% frente al 45,53% de mujeres pero el incremento de mujeres es constante en los últimos años por lo que es de esperar que alcance el equilibrio de representación.

##### **MUJERES INFRARREPRESENTADAS EN LA GESTIÓN**

Los datos más recientes indican que las mujeres no mejoran su presencia en los órganos de gobierno: el 75% por ciento de los puestos los ocupan los varones (3 de cada cuatro).

Los lugares donde hay más mujeres en puestos de gestión son los relacionados con la cultura científica tradicionalmente femenina como la salud y la educación. Están totalmente ausentes de las áreas de conocimiento STEM.

La representación de vicerrectoras no llega a la paridad (37,5%) y en Decanatos su proporción es únicamente del 16,7%. No hay ninguna mujer dirigiendo ninguno de los Institutos de Investigación y centros similares. En el Consejo de Gobierno, solo el 30,6% son mujeres. El equipo de gobierno ofrece un porcentaje femenino del 27,3%. Solo los cargos unipersonales (Defensora Universitaria y Directora de la Unidad de Igualdad) tienen representación femenina.

En los Departamentos, también hay sobrerrepresentación masculina: un 64,7%. El Consejo Social ostenta una representación femenina de solo el 22,5%.

La presencia de mujeres solo es paritaria en puestos de nivel inferior: en puestos adjuntos a los vicerrectorados (50%), en el Claustro (48,1%) y en los equipos de gobierno de las facultades (50,8%). La Escuela Politécnica Superior sigue presentando un porcentaje muy bajo de mujeres en su equipo directivo



y la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (centro adscrito) no tiene a ninguna mujer en su equipo de dirección. También hay representación paritaria en las direcciones de área: 45,2% de mujeres frente a 54,8% de varones.

### **ESTRUCTURA EQUILIBRADA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)**

Las mujeres son el 45,53% del personal PDI y su presencia ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos cinco años que ha aumentado en casi seis puntos porcentuales. Su presencia ha mejorado en los puestos de más calidad.

El profesorado asociado cuenta con más varones que mujeres y el profesorado doctor tiene hoy un 54,11% de mujeres, frente al 50% que había en 2013. Entre los puestos de más calidad (funcionariado) la presencia de mujeres se mantiene en la paridad: ellas ocupan el 40,06% de los puestos de Titular de Universidad.

La tasa de mujeres que ocupan cátedras ha subido desde el 23,1% en 2012 hasta el 33,33% en 2017 (diez puntos porcentuales). No solo es un incremento significativo, sino que sitúa a la Universidad de Burgos en cabeza de todas las universidades del país con un porcentaje muy superior a la media estatal. En octubre de 2017, la prensa estatal y local se hacía eco del dato estadístico: porcentualmente, la Universidad de Burgos es la que más mujeres catedráticas tiene en España. En nuestro país, la media de mujeres que ocupan cátedras es del 21%.

Se mantiene la tendencia a la segregación en función del sexo: los departamentos más feminizados, con ratios que superan el 60 por ciento (y donde están infrarrepresentados los varones) son los de Biotecnología y Ciencia de los Alimentos, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Filología y Matemáticas y Computación (en este último las mujeres suponen el 70% del PDI). En el porcentaje inverso, están los departamentos con infrarrepresentación femenina: el de Expresión gráfica en primer lugar (80,95% de varones), seguido de Ingeniería Civil (80,56%). Otros departamentos arrojan resultados en torno al 70 por ciento o más de profesorado de sexo masculino: Ingeniería electromecánica (75,61%), Física (70,37%), Construcciones arquitectónicas (71,88%) o Derecho público (70%).

La distribución por edad, en la Universidad de Burgos, refleja una mayoría de profesorado joven, pues el porcentaje más elevado aparece en la horquilla de entre 45 a 54 años. Porcentualmente, le sigue el grupo de 25 a 44 años y, ya en tercer lugar, el de 55 a 64. La presencia de mujeres y hombres es casi paritaria, con una tendencia positiva hacia el porcentaje femenino.

Los datos sobre participación en proyectos de investigación demuestran equilibrio entre mujeres y hombres: 47,38% frente al 52,61%. Si atendemos a los Tramos de Investigación (sexenios) también hay paridad, aunque los varones tienen más sexenios que las mujeres: ellas tienen el 44,8% de los sexenios reconocidos frente al 55,2% del profesorado masculino.

### **ESTRUCTURA FEMINIZADA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)**

La estructura del PAS ofrece un porcentaje ligeramente superior de mujeres, aunque cerca de la paridad técnica, siguiendo una evolución lenta pero constante de búsqueda de equilibrio entre mujeres y hombres.

En 2013 las mujeres eran, en el conjunto de este estamento, un 64,4% de las personas contratadas frente a un 35,6% de varones. Este desequilibrio se ha ido corrigiendo y en 2017 los varones han mejorado su presencia hasta alcanzar el 39,5%, casi ya en la paridad.

El Personal de Administración y Servicios presenta una edad media que puede considerarse joven, pues la mayoría de personal se aglutina en la categoría de entre 40 y 49 años, seguida de la horquilla que va de los 50 años a los 59. En 2016 se observa un aumento significativo del personal menor de 30 años.

### **MÁS MUJERES QUE HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO**

El alumnado femenino es mayoritario en todas las ramas de conocimiento, excepto en la rama de Ingeniería y Arquitectura (23,16%). Además, es especialmente elevada en Ciencias, (63,59%), Ciencias Sociales y Jurídicas (63,32%) y sobre todo en Ciencias de la Salud (81,68%). Esta representación apenas experimenta variaciones en los últimos cinco años.

La proporción de mujeres es mayor en Estudios de Grado y menor en los de Máster. Se percibe una ligera tendencia al aumento de estudiantes varones en estudios de Máster.

El grado más alto, doctor o doctora, lo alcanzan más mujeres que hombres. Ellas son mayoría en todas las especialidades en que se han leído tesis doctorales. Este incremento de mujeres es constante desde 2011, como ya se recogía en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos.

### **DOBLE DISCRIMINACIÓN**

Se mantiene la tendencia a la incorporación de estudiantes con discapacidad, cuyo número se ha duplicado. Las mujeres con discapacidad, o bien se matriculan menos que los varones, o bien no desean hacer pública su existencia, por lo que quizá existen pero no aparecen en los datos.

El alumnado que reporta discapacidad física es el más numeroso, seguido de la discapacidad psíquica. En este apartado es donde se produce el desequilibrio más notable en la presencia de hombres y mujeres pues el porcentaje de varones con discapacidad psíquica es muy superior al de mujeres.

El número más elevado de estudiantes con discapacidad se concentra en la rama de Ciencias Jurídicas y Sociales.

En el curso 2017/18 la Unidad de Igualdad de Oportunidades tuvo conocimiento de la existencia de dos personas transexuales, ambas pertenecientes al alumnado: una de ellas cursando un Título Propio de la Universidad (posgrado) y otra en primer curso de Grado.

### **CONCILIACIÓN**

Las mujeres son las que mayoritariamente disfrutan de permisos o licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal y profesional. Los datos permiten observar que el permiso conocido como Acumulación de Lactancia ha sido disfrutado casi en exclusiva por mujeres que han sido madres: solo un varón, en 2016, solicitó este permiso.

Las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos e hijas no son muy solicitadas en la Universidad de Burgos: solo ha habido cuatro entre 2014 y 2017, tres de ellas solicitadas por mujeres y una por un varón.

### **ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

La Universidad de Burgos cuenta con un Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2015. Este protocolo se activó en una sola ocasión (se constituyeron las comisiones y se emitió informe negativo). Se han recibido consultas que no han prosperado. Estos indicadores sugieren la necesidad de trabajar en medidas que permitan descubrir si existe violencia no denunciada.

## 5. MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es todavía una asignatura pendiente en la Universidad por lo que se necesita seguir trabajando activamente para alcanzarla. La Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos, órgano dependiente del Rectorado, lidera el trabajo por la igualdad en esta institución. Es aquí donde surge el presente II Plan de Igualdad de Oportunidades que da continuidad al aprobado en 2013 e introduce algunas novedades. La primera de ellas, la duración de cuatro años, frente a los tres años del anterior plan, con el que comparte el objetivo de diseñar, implementar y evaluar acciones por la igualdad que conviertan la Universidad en un espacio igualitario en el que todas las personas puedan acceder a las mismas oportunidades de desarrollo humano e intelectual.

No obstante, es importante comprender que la igualdad es siempre un trabajo intencional y que compete a toda la comunidad universitaria: el II Plan de Igualdad tiene que caminar con el apoyo decidido de todos los centros, órganos, servicios y estructuras de la institución pero, sobre todo, con el impulso de todas las personas que los ocupan. Solo así se alcanzará una dimensión, la igualdad, que compromete tanto la calidad como la excelencia de la Universidad.

### Características del II Plan de Igualdad de Oportunidades

- **Realista:** tener amplitud de miras no impide que la búsqueda de la igualdad se adapte lo más posible a la realidad específica de la Universidad de Burgos. Solo así se podrán diseñar medidas factibles y que permitan avanzar hacia los objetivos.
- **Integrador:** el Plan se concibe como un instrumento para toda la comunidad universitaria que aspira a convertirse en aglutinador de relaciones más igualitarias en la institución.
- **Transversal:** las acciones competen a todas las estructuras, órganos y servicios de la Universidad de Burgos, a todas las personas que los ocupan y dirigen y a todas las fases de la actividad universitaria.
- **Cuatrienal:** la duración de cuatro años permite ajustar mejor las acciones a los recursos y necesidades.

### Estructura del Plan

El Plan se articula en cuatro ejes que contienen objetivos de diferente tipo:

- Eje 1. Cultura de la Igualdad en la Universidad de Burgos.
- Eje 2. Proyectar la igualdad como criterio de excelencia en la Universidad de Burgos.
- Eje 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género.
- Eje 4. Condiciones laborales no sexistas y promoción de una cultura de la no violencia.



## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### UNIVERSIDAD DE BURGOS

#### Eje 1. Cultura de la igualdad en la Universidad de Burgos

**Objetivo:** convertir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en principio vertebrador y transversal de la Universidad

**Objetivos operativos:**

1. Visibilizar las desigualdades por razón de sexo.
2. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad universitaria.
3. Impulsar el compromiso por la igualdad de toda la comunidad universitaria.
4. Impulsar la presencia de mujeres en los puestos con capacidad de decisión.

#### Eje 2. Proyectar la igualdad como criterio de excelencia en la Universidad de Burgos

**Objetivo:** impulsar una imagen hacia la sociedad de institución comprometida con la igualdad entre sexos como criterio de excelencia

**Objetivos operativos:**

1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad.
2. Visibilizar la aportación de las mujeres al conocimiento.
3. Transmitir una imagen igualitaria y comunicar sin sesgos de género.
4. Promover el empoderamiento de las mujeres en su salida al mundo profesional.

#### Eje 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género

**Objetivo:** Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia del conocimiento.

**Objetivos operativos:**

1. Fomentar la perspectiva de género en la docencia y la innovación educativa.
2. Impulsar la ciencia con perspectiva de género y las investigaciones sin sesgos androcéntricos.
3. Promover la presencia de mujeres en la investigación y la transferencia de conocimiento.
4. Romper con la dicotomía de conocimientos en función del sexo.

**Eje 4. Condiciones laborales no sexistas y promoción de una cultura de la no violencia**

**Objetivo:** crear un entorno amigable para el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones para toda la comunidad universitaria.

Objetivos operativos:

1. Sensibilizar y formar en igualdad a toda la comunidad universitaria.
2. Promover las medidas de conciliación de la vida personal y profesional.
3. Convertir la institución en un lugar libre de formas de violencia o acoso.
4. Visibilidad de la igualdad dentro y fuera de la Universidad.

<b>EJE 1. Cultura de la igualdad en la Universidad de Burgos</b>
<b>Objetivo operativo 1.1. Visibilizar las desigualdades por razón de sexo</b>
<b>Medida 1.1.1.</b> Trabajar en la implantación de un sistema de recogida de datos como fuente de información para las políticas de igualdad (observatorio) y ampliar la recogida de datos para incorporar información útil desde la perspectiva de género.
<b>Medida 1.1.2.</b> Velar por la inclusión de la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en la Universidad de Burgos.
<b>Medida 1.1.3.</b> Impulsar la colaboración con centros, servicios y personas de la Universidad de Burgos para conocer toda la información relevante desde la perspectiva de género, optimizando sus resultados y automatizando los procesos siempre que sea posible.
<b>Medida 1.1.4.</b> Trabajar para la elaboración de protocolos de cambios de identidad de sexo o género en la recogida de información y en la comunicación formal/informal de la Universidad.
<b>Objetivo operativo 1.2. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad universitaria</b>
<b>Medida 1.2.1.</b> Diseñar y ejecutar acciones de sensibilización desde la perspectiva de género para toda la comunidad universitaria (PDI, PAS, alumnado, otros colectivos).
<b>Medida 1.2.2.</b> Favorecer que toda la comunidad universitaria conozca la normativa específica sobre género y los instrumentos de los que dispone la Universidad de Burgos.
<b>Medida 1.2.3.</b> Visibilizar la Unidad de Igualdad, tanto en el espacio material como el virtual.
<b>Medida 1.2.4.</b> Ofrecer formación específica en los diferentes programas de la universidad: formación del profesorado, formación del personal de administración y servicios, universidad de la experiencia, centro de cooperación, etc.
<b>Objetivo operativo 1.3. Impulsar el compromiso por la igualdad de toda la comunidad universitaria</b>
<b>Medida 1.3.1.</b> Impulsar la participación de las delegaciones de estudiantes para que lideren el compromiso con la igualdad de género.
<b>Medida 1.3.2.</b> Promover que los centros dispongan de acciones específicas para promover la igualdad de género mediante estructuras o personas responsables de liderarlas (representantes de igualdad).
<b>Medida 1.3.3.</b> Ofrecer formación específica en género para las personas que representan la igualdad en cada centro.
<b>Medida 1.3.4.</b> Impulsar acciones de reconocimiento curricular de aquellas acciones de sensibilización y formación que lleve a cabo el PDI o el PAS. Para estudiantes, promover el reconocimiento de créditos por participación en las acciones de igualdad o colaborar con la Unidad de Igualdad.
<b>Objetivo operativo 1.4. Impulsar la presencia de mujeres en los puestos con capacidad de decisión</b>
<b>Medida 1.4.1.</b> Analizar y en su caso trabajar para remover las causas que impiden la presencia de mujeres en funciones de representación sindical, de gobierno y/o gestión.
<b>Medida 1.4.2.</b> Diseñar acciones de formación específica y empoderamiento para mujeres para aumentar su presencia en órganos de representación y gobierno.
<b>Medida 1.4.3.</b> Velar para que todos los equipos de gobierno sean paritarios, promoviendo un procedimiento que permita acceder a la información sobre designaciones y elecciones.
<b>Medida 1.4.4.</b> Establecer canales de comunicación con sindicatos y otros órganos de representación (como el servicio de riesgos laborales) con el objeto de diseñar intervenciones comunes.

<b>EJE 2. Proyectar la igualdad como criterio de excelencia en la Universidad de Burgos</b>
<b>Objetivo operativo 2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad</b>
Medida 2.1.1. Fortalecer la Unidad de Igualdad con recursos técnicos, materiales y humanos.
Medida 2.1.2. Impulsar la creación de premios académicos o de investigación para diferentes estamentos de la comunidad universitaria.
Medida 2.1.3. Impulsar fórmulas de valoración del principio de igualdad en la contratación, promoción y consolidación de puestos de trabajo.
Medida 2.1.4. Comunicar a toda la comunidad universitaria las políticas de igualdad.
<b>Objetivo operativo 2.2. Visibilizar la aportación de las mujeres al conocimiento</b>
Medida 2.2.1. Impulsar la participación de mujeres en actos institucionales, distinciones honoríficas y espacios de prestigio.
Medida 2.2.2. Promover las manifestaciones artísticas, científicas y culturales de las mujeres, así como las investigaciones en género.
Medida 2.2.3. Nombrar espacios de la Universidad con nombres de mujeres relevantes.
Medida 2.2.4. Impulsar la creación de un Instituto, Cátedra o Seminario específico de género/feminista tal y como ocurre en la mayoría de universidades públicas de nuestro país.
<b>Objetivo operativo 2.3. Transmitir una imagen igualitaria y comunicar sin sesgos de género</b>
Medida 2.3.1. Velar porque toda la comunicación institucional (externa e interna) de la Universidad de Burgos esté carente de lenguaje sexista, incluyendo los trabajos académicos que formarán parte del repositorio institucional (TFG, TFM, tesis doctorales).
Medida 2.3.2. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género a los informes y estadísticas que se realicen en la Universidad.
Medida 2.3.3. Incorporar principios de igualdad de oportunidades en todas las campañas que diseñe la institución.
Medida 2.3.4. Impulsar la paridad de hombres y mujeres en actos institucionales y de protocolo.
<b>Objetivo operativo 2.4. Promover el empoderamiento de las mujeres dentro de la institución y en su salida al mundo profesional</b>
Medida 2.4.1. Diseñar acciones de orientación laboral sin sesgos de género para las alumnas egresadas.
Medida 2.4.2. Fomentar la cultura del emprendimiento femenino desde las instancias universitarias que fomentan el espíritu emprendedor.
Medida 2.4.3. Promover las mentorías femeninas, especialmente en la promoción de mujeres y en su internacionalización.
Medida 2.4.4. Promover mecanismos de captación de alumnas para los estudios STEM.

<b>EJE 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género</b>
<b>Objetivo operativo 3.1. Fomentar la perspectiva de género en la docencia y la innovación educativa</b>
Medida 3.1.1. Sistematizar toda la información sobre oferta formativa en género en la Universidad de Burgos.
Medida 3.1.2. Impulsar la incorporación de asignaturas de género en los planes de estudio de los diferentes títulos, apoyar la formación específica existente o futura.
Medida 3.1.3. Fomentar las ayudas y premios para actividades de innovación docente con perspectiva de género.
Medida 3.1.4. Ofrecer formación al PDI para incorporar contenidos de género en su práctica docente.
<b>Objetivo operativo 3.2. Impulsar la ciencia con perspectiva de género y las investigaciones sin sesgos androcéntricos</b>
Medida 3.2.1. Sistematizar toda la información sobre equipos de investigación, grupos y proyectos que trabajan desde la perspectiva de género en la Universidad de Burgos.
Medida 3.2.2. Fomentar la investigación en género en las convocatorias de ayuda propias de investigación, en la elaboración de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis doctorales.
Medida 3.2.3. Ofrecer formación al PDI para incorporar metodologías de investigación en género para el diseño de proyectos con perspectiva de género.
Medida 3.2.4. Crear y fomentar la participación en redes de investigación con otras instituciones que promuevan la investigación en género.
<b>Objetivo operativo 3.3. Promover la presencia de mujeres en la investigación y la transferencia de conocimiento</b>



<b>Medida 3.3.1.</b> Impulsar la participación de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de I+D+i.
<b>Medida 3.3.2.</b> Hacer un seguimiento y sistematizar la información sobre las investigadoras y sus logros en investigación.
<b>Medida 3.3.3.</b> Favorecer la creación de un directorio de expertas para poner a disposición de la comunidad universitaria.
<b>Medida 3.3.4.</b> Difundir y dar a conocer los resultados de las investigaciones con perspectiva de género y la actividad investigadora de las mujeres.
<b>Objetivo operativo 3.4. Romper con la dicotomía de conocimientos en función del sexo</b>
<b>Medida 3.4.1.</b> Favorecer e impulsar acciones con centros no universitarios para promover la ruptura de la segregación ocupacional por razón de género.
<b>Medida 3.4.2.</b> Diseñar acciones de sensibilización para toda la comunidad universitaria que avancen en soluciones de corresponsabilidad.
<b>Medida 3.4.3.</b> Promover acciones de sensibilización y formación que permitan la ruptura de estereotipos en el ámbito de la ciencia.
<b>Medida 3.4.4.</b> Diseñar acciones de fomento del liderazgo femenino.

<b>EJE 4. Condiciones laborales no sexistas y promoción de una cultura de la no violencia</b>
<b>Objetivo operativo 4.1. Sensibilizar y formar en igualdad a toda la comunidad universitaria.</b>
<b>Medida 4.1.1.</b> Mantener y extender la oferta formativa en género, con recursos propios o en colaboración con otras instituciones.
<b>Medida 4.1.2.</b> Incluir la valoración de formación específica en género en los baremos de acceso o provisión de puestos de trabajo, en todas las escalas de promoción del PAS, en la evaluación del DOCENTIA, etc.
<b>Medida 4.1.3.</b> Impulsar la participación en los cursos específicos de igualdad (PDI y PAS), especialmente la de los varones.
<b>Medida 4.1.4.</b> Crear contenidos de igualdad que se pongan a disposición de la comunidad universitaria a través de la página web.
<b>Objetivo operativo 4.2. Promover las medidas de conciliación de la vida personal y profesional</b>
<b>Medida 4.2.1.</b> Analizar las carreras del PDI para detectar posibles desigualdades de género y, en su caso, diseñar medidas para removerlas.
<b>Medida 4.2.2.</b> Estudiar los permisos, licencias y excedencias para detectar el impacto en la carrera profesional y estudiar la posibilidad de introducir medidas correctoras (por ejemplo en la repercusión en sexenios, aumento de carga docente, etc.)
<b>Medida 4.2.3.</b> Estudiar las retribuciones y complementos del personal de la Universidad de Burgos para detectar posibles sesgos.
<b>Medida 4.2.4.</b> Analizar y, en su caso implementar, medidas de flexibilización horaria para el PAS con el objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.
<b>Objetivo operativo 4.3. Convertir la institución en un lugar libre de formas de violencia o acoso</b>
<b>Medida 4.3.1.</b> Impulsar la formación afectivo-sexual entre el alumnado y promover las relaciones igualitarias y libres de violencias.
<b>Medida 4.3.2.</b> Poner en marcha y sostener la red de detección de acoso sexual en los diferentes centros de la Universidad de Burgos.
<b>Medida 4.3.3.</b> Difundir la existencia del protocolo de acoso así como la Unidad de Igualdad para solicitar asesoramiento. Asimismo, mantener actualizada la página web con recursos específicos.
<b>Medida 4.3.4.</b> Elaborar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres a lo largo de todo el curso y para toda la comunidad universitaria.
<b>Objetivo operativo 4.4. Visibilidad de la igualdad dentro y fuera de la Universidad</b>
<b>Medida 4.4.1.</b> Impulsar la creación de un voluntariado con formación en igualdad entre el alumnado.
<b>Medida 4.4.2.</b> Informar de las convocatorias de financiación o participación que, en el ámbito de la igualdad, puedan ser de interés para la comunidad universitaria.
<b>Medida 4.4.3.</b> Fortalecer la colaboración con el tejido asociativo de mujeres de la ciudad y provincia de Burgos así como con otras instituciones interesadas en la promoción de la igualdad de oportunidades.
<b>Medida 4.4.4.</b> Construir un histórico de noticias publicadas en medios de comunicación para visibilizar la actividad de la Unidad de Igualdad de oportunidades.