



BOUBU

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS

31 de diciembre de 2021 Suplemento del BOUBU núm 195

ACUERDO, de 20 de diciembre de 2021, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos por el que se aprueba el III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos.

El Consejo de Gobierno, en su sesión ordinaria, de 20 de diciembre de 2021, aprobó el III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos (2022-2025).

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS (2022-2025)

Índice

1. EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2
1.1. METODOLOGÍA	2
1.2. OBJETIVOS	2
1.3. RESULTADOS.....	2
1.4. SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES PARA EL III PLAN DE IGUALDAD	14
2. DIAGNÓSTICO 2021: situación y posición de mujeres y hombres	16
2.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU	16
2.2. GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA UBU	18
2.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	29
2.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	44
2.5. ESTUDIANTES.....	50
2.6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	57
2.7. CONCILIACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL	58
2.8. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	61
2.9. SÍNTESIS DE LOS INDICADORES ANALIZADOS	62
3. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	65

1. EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El II Plan de Igualdad fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 24 de octubre de 2018 y su vigencia se estableció hasta diciembre de 2021. La evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos se ha llevado a cabo entre julio y octubre de 2021, liderada por la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos y en colaboración con la comisión paritaria encargada de la renovación del Plan de Igualdad.

1.1. 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) y el Observatorio creado a tal efecto desde ese servicio a instancias de la Unidad de Igualdad de Oportunidades y en cumplimiento de una medida incluida en el II Plan de Igualdad de Oportunidades.

1.2. OBJETIVOS

Objetivo general de la evaluación del II Plan de Igualdad (2018-2021):

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 III Plan de Igualdad de Oportunidades.

1.3. RESULTADOS

Se puede afirmar que se han cumplido los objetivos generales del Plan (como se verá más adelante, se establece el cumplimiento en el 84,3%) y que el nivel de implementación es bueno.

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 II Plan de Igualdad y con una indicación de resultados y explicación de ejecución por cada medida.

Eje 1: Cultura de la igualdad en la Universidad de Burgos

Objetivo operativo 1.1. Visibilizar las desigualdades por razón de sexo

Medida 1.1.1. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades SIUBU Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se ha incorporado el Observatorio al sistema de recogida de información y se sigue trabajando permanentemente para enriquecer las estadísticas.

Medida 1.1.2. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades SIUBU Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se sigue trabajando permanentemente para enriquecer las estadísticas.

Medida 1.1.3. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades SIUBU Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado esfuerzos para optimizar y sistematizar la información, pero la medida sigue en proceso.

Medida 1.1.4. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades SIUBU Vicerrectorado con competencias
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.

Objetivo operativo 1.2. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad universitaria

Medida 1.2.1. Diseñar y ejecutar acciones de sensibilización desde la perspectiva de género para toda la comunidad universitaria (PDI, PAS, alumnado, otros colectivos).

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
-----------------	-------------------------------------

	IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han llevado adelante iniciativas de sensibilización y formación a lo largo del vigente Plan de Igualdad, destinadas a todos los colectivos y se continúa trabajando de forma permanente en la medida.

Medida 1.2.2. Favorecer que toda la comunidad universitaria conozca la normativa específica sobre género y los instrumentos de los que dispone la Universidad de Burgos.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se abordan iniciativas para favorecer el conocimiento de la legislación vigente y las herramientas.

Medida 1.2.3. Visibilizar la Unidad de Igualdad, tanto en el espacio material como el virtual.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado esfuerzos para implementar esta medida aunque sigue siendo necesario un esfuerzo constante sobre la materia.

Medida 1.2.4. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se sigue trabajando en esta línea para una mayor implementación, especialmente con algunos servicios o colectivos.

Objetivo operativo 1.3. Impulsar el compromiso por la igualdad de toda la comunidad universitaria

Medida 1.3.1. Impulsar la participación de las delegaciones de estudiantes para que lideren el compromiso con la igualdad de género.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades CAUBU Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se trabaja con la representación de estudiantes en diferentes iniciativas relacionadas con la igualdad.

Medida 1.3.2. Promover que los centros dispongan de acciones específicas para promover la igualdad de género mediante estructuras o personas responsables de liderarlas (representantes de igualdad).

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se ha trabajado en la consolidación de una red de personas responsables para la detección de violencia de género aunque es necesario seguir implementando la medida.

Medida 1.3.3. Ofrecer formación específica en género para las personas que representan la igualdad en cada centro.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes acciones de sensibilización y formación.

Medida 1.3.4. 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.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias Servicio de extensión universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero es necesario seguir mejorando esta medida.

Objetivo operativo 1.4. Impulsar la presencia de mujeres en los puestos con capacidad de decisión
--

Medida 1.4.1. 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.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Representación de trabajadores/as Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La medida no ha sido desarrollada

Medida 1.4.2. Diseñar acciones de formación específica y empoderamiento para mujeres para aumentar su presencia en órganos de representación y gobierno.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La medida no ha sido desarrollada

Medida 1.4.3. Velar para que todos los equipos de gobierno sean paritarios, promoviendo un procedimiento que permita acceder a la información sobre designaciones y elecciones.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Rectorado
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han implementado medidas para que todos los tribunales (plazas, académicos, etc.) sean paritarios hombres/mujeres.

Medida 1.4.4. Establecer canales de comunicación con sindicatos y otros órganos de representación (como el servicio de riesgos laborales) con el objeto de diseñar intervenciones comunes.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero es necesario seguir mejorando esta

	medida.
--	---------

Eje 2: proyectar la igualdad como criterio de excelencia en la Universidad de Burgos

Objetivo operativo 2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad

Medida 2.1.1. Fortalecer la Unidad de Igualdad con recursos técnicos, materiales y humanos.

Responsabilidad	Rectorado Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Es necesario mejorar la dotación de la Unidad de Igualdad, especialmente en infraestructuras y recursos humanos.

Medida 2.1.2. Impulsar la creación de premios académicos o de investigación para diferentes estamentos de la comunidad universitaria.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Rectorado Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han implementado los premios académicos María Teresa León y se sigue trabajando en nuevos reconocimientos.

Medida 2.1.3. Impulsar fórmulas de valoración del principio de igualdad en la contratación, promoción y consolidación de puestos de trabajo.

Responsabilidad	Equipo de gobierno Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La medida no ha sido desarrollada.

Medida 2.1.4. Comunicar a toda la comunidad universitaria las políticas de igualdad.

Responsabilidad	Equipo de gobierno Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes acciones de sensibilización y formación.

Objetivo operativo 2.2. Visibilizar la aportación de las mujeres al conocimiento

Medida 2.2.1. Impulsar la participación de mujeres en actos institucionales, distinciones honoríficas y espacios de prestigio.

Responsabilidad	Rectorado Equipo de gobierno Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, por ejemplo en relación a los Doctorados Honoris Causa, pero es necesario seguir implementando la medida.

Medida 2.2.2. Promover las manifestaciones artísticas, científicas y culturales de las mujeres, así como las investigaciones en género.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
-----------------	-------------------------------------

	Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han producido avances en materia de promoción y conocimiento de las aportaciones de las mujeres.

Medida 2.2.3. Nombrar espacios de la Universidad con nombres de mujeres relevantes.

Responsabilidad	Equipo de gobierno Rectorado Decanatos Departamentos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La medida no ha sido desarrollada.

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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	La medida está en fase de diseño.

Objetivo operativo 2.3. Transmitir una imagen igualitaria y comunicar sin sesgos de género

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).

Responsabilidad	Rectorado Equipo de gobierno Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, especialmente en la redacción de normativas, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor a través de una estructura específica y con una metodología estable.

Medida 2.3.2. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género a los informes y estadísticas que se realicen en la Universidad.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Recursos Humanos Unidad de Riesgos laborales Equipo de gobierno Defensoría universitaria Claustro universitario Comisiones Representación de trabajadores/as y alumnado
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario un esfuerzo mayor.

Medida 2.3.3. Incorporar principios de igualdad de oportunidades en todas las campañas que diseñe la institución.

Responsabilidad	Equipo de gobierno Rectorado Comunicación y prensa
-----------------	--

Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario un esfuerzo mayor que recorra todas las iniciativas.

Medida 2.3.4. Impulsar la paridad de hombres y mujeres en actos institucionales y de protocolo.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario un esfuerzo mayor que recorra todas las iniciativas.

Objetivo operativo 2.4. Promover el empoderamiento de las mujeres dentro de la institución y en su salida al mundo profesional.

Medida 2.4.1. Diseñar acciones de orientación laboral sin sesgos de género para las alumnas egresadas.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de empleo
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor.

Medida 2.4.2. Fomentar la cultura del emprendimiento femenino desde las instancias universitarias que fomentan el espíritu emprendedor.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de empleo
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario un esfuerzo mayor.

Medida 2.4.3. Promover las mentorías femeninas, especialmente en la promoción de mujeres y en su internacionalización.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de empleo
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	La medida no se ha implementado

Medida 2.4.4. Promover mecanismos de captación de alumnas para los estudios STEM.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias Profesorado Centros de investigación Unidad de igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes iniciativas en la materia.

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

Objetivo operativo 3.1. Fomentar la perspectiva de género en la docencia y la innovación educativa

Medida 3.1.1. Sistematizar toda la información sobre oferta formativa en género en la Universidad de Burgos.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Es necesario mejorar este indicador, aunque se han realizado acciones.

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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias Decanatos/Coordinación de títulos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han implementado mejoras aunque siguen siendo necesarios esfuerzos encaminados a transversalizar auténticamente la dimensión de género en los estudios universitarios.

Medida 3.1.3. Fomentar las ayudas y premios para actividades de innovación docente con perspectiva de género.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se está trabajando en esta medida.

Medida 3.1.4. Ofrecer formación al PDI para incorporar contenidos de género en su práctica docente.

Responsabilidad	Unidad de igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias IFIE
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes acciones de sensibilización y formación.

Objetivo operativo 3.2. Promover el empoderamiento de las mujeres dentro de la institución y en su salida al mundo profesional.

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.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias SIUBU Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor para sistematizar la recogida de información

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.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada

Proceso de Ejecución	Se ha cumplido esta medida.
----------------------	-----------------------------

Medida 3.2.3. Ofrecer formación al PDI para incorporar metodologías de investigación en género para el diseño de proyectos con perspectiva de género.

Responsabilidad	Unidad de igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias IFIE
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado

Medida 3.2.4. Crear y fomentar la participación en redes de investigación con otras instituciones que promuevan la investigación en género.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes iniciativas en la materia.

Objetivo operativo 3.3. Promover la presencia de mujeres en la investigación y la transferencia de conocimiento

Medida 3.3.1. Impulsar la participación de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de I+D+i.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades OTRI Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor para sistematizar la recogida de información

Medida 3.3.2. Hacer un seguimiento y sistematizar la información sobre las investigadoras y sus logros en investigación.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor para sistematizar la recogida de información

Medida 3.3.3. Favorecer la creación de un directorio de expertas para poner a disposición de la comunidad universitaria

Responsabilidad	Unidad de igualdad de oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se está trabajando en esta medida.

Medida 3.3.4. Difundir y dar a conocer los resultados de las investigaciones con perspectiva de género y la actividad investigadora de las mujeres.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes iniciativas en la materia.

Objetivo operativo 3.4. Romper con la dicotomía de conocimientos en función del sexo**Medida 3.4.1. Favorecer e impulsar acciones con centros no universitarios para promover la ruptura de la segregación ocupacional por razón de género.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias Profesorado
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han producido avances, pero sigue siendo necesario implementar un esfuerzo mayor para sistematizar la recogida de información

Medida 3.4.2. Diseñar acciones de sensibilización para toda la comunidad universitaria que avancen en soluciones de corresponsabilidad.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han realizado acciones relativas a esta medida.

Medida 3.4.3. Promover acciones de sensibilización y formación que permitan la ruptura de estereotipos en el ámbito de la ciencia.

Responsabilidad	Unidad de igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias Profesorado IFIE
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han realizado acciones relativas a esta medida.

Medida 3.4.4. Diseñar acciones de fomento del liderazgo femenino.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias IFIE Unidad de empleo
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado algunas acciones pero la medida sigue necesitando nuevas acciones.

Eje 4: Condiciones laborales no sexistas y promoción de una cultura de la no violencia**Objetivo operativo 4.1. Sensibilizar y formar en igualdad a toda la comunidad universitaria.****Medida 4.1.1. Mantener y extender la oferta formativa en género, con recursos propios o en colaboración con otras instituciones.**

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se ha implementado esta medida.

Medida 4.1.2. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades
-----------------	-------------------------------------

	Equipo de Gobierno Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	No se ha implementado esta medida

Medida 4.1.3. Impulsar la participación en los cursos específicos de igualdad (PDI y PAS), especialmente la de los varones.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades IFIE Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida ha sido implementada.

Medida 4.1.4. Crear contenidos de igualdad que se pongan a disposición de la comunidad universitaria a través de la página web.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Equipo web Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se han desarrollado diferentes acciones de sensibilización y formación.

Objetivo operativo 4.2. Promover las medidas de conciliación de la vida personal y profesional

Medida 4.2.1. Analizar las carreras del PDI para detectar posibles desigualdades de género y, en su caso, diseñar medidas para removerlas.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	No se ha implementado esta medida.

Medida 4.2.2. 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.).

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de Ejecución	No se ha implementado esta medida.

Medida 4.2.3. Estudiar las retribuciones y complementos del personal de la Universidad de Burgos para detectar posibles sesgos.

Responsabilidad	Equipo de gobierno Recursos humanos Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso.
Proceso de Ejecución	Esta medida está en proceso de estudio.

Medida 4.2.4. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias
-----------------	--

	Recursos humanos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	La medida está en fase de diseño.

Objetivo operativo 4.3. Convertir la institución en un lugar libre de formas de violencia o acoso

Medida 4.3.1. Impulsar la formación afectivo-sexual entre el alumnado y promover las relaciones igualitarias y libres de violencias.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado.

Medida 4.3.2. Poner en marcha y sostener la red de detección de acoso sexual en los diferentes centros de la Universidad de Burgos.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Decanatos
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado.

Medida 4.3.3. 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.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Comunicación y prensa
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado.

Medida 4.3.4. Elaborar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres a lo largo de todo el curso y para toda la comunidad universitaria.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado

Objetivo operativo 4.4. Visibilidad de la igualdad dentro y fuera de la Universidad.

Medida 4.4.1. Impulsar la creación de un voluntariado con formación en igualdad entre el alumnado.

Responsabilidad	Vicerrectorado con competencias Unidad de Igualdad de Oportunidades CAUBU
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de Ejecución	La medida está en fase de diseño.

Medida 4.4.2. Informar de las convocatorias de financiación o participación que, en el ámbito de la igualdad, puedan ser de interés para la comunidad universitaria.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades Vicerrectorado con competencias
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado.

Medida 4.4.3. 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.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de Oportunidades Vicerrectorados Equipo de gobierno Centros de investigación
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	La medida se ha implementado

Medida 4.4.4. Construir un histórico de noticias publicadas en medios de comunicación para visibilizar la actividad de la Unidad de Igualdad de oportunidades.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad de oportunidades
Calendario	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de Ejecución	Se ha recopilado la información pero no se ha volcado todavía en un soporte accesible a la comunidad universitaria.

1.4. SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES PARA EL III 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 84,3%, tal y como se sintetiza a continuación:

- Se han acometido 54 medidas de las 64 previstas en el Plan (92,5% de las medidas previstas).
- 32 medidas se consideran realizadas (50%), independientemente de que por su carácter permanente sigan estando en vigor.
- 22 medidas están en proceso (34,3%) por lo que se sigue trabajando en ellas en la actualidad.
- 10 medidas (15,6%) no se han acometido, bien por falta de recursos, tiempo u oportunidad; bien por no haber sido necesarias o viables.

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

- El 84,3% de las actuaciones fueron realizadas o están en proceso por lo que se demuestra que el II Plan de Igualdad de Oportunidades fue un instrumento eficaz para impulsar las políticas de igualdad.
- 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. Asimismo, tiene que ver con un diseño ambicioso que en parte no ha tenido tiempo o recursos para ser implementado en su totalidad.
- Como ocurrió con el anterior Plan de Igualdad, 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.
- Asimismo, 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. Esta necesidad, que tiene que ver con la recogida y sistematización de información, ya aparecía en el anterior Plan y revela la necesidad de dotar a la Unidad de Igualdad de Oportunidades de recursos humanos y técnicos con carácter sistemático y estable.

- De lo anterior, se deduce la necesidad imprescindible de incrementar los recursos de la Unidad de Igualdad para mejorar el alcance del Plan de Igualdad.
- Es necesario dar a conocer medidas del Plan con las personas responsables de los servicios o unidades encargadas de llevarlas adelante lo que redundará en la eficacia del Plan al mejorar los canales de comunicación.
- La sensibilización en cuestiones de género aumenta en la Comunidad universitaria, pero sigue estando lejos de llegar a todas las personas. Es necesario seguir trabajando en medidas innovadoras que permitan hacer esta cuestión más global dentro de la Universidad.
- Como ocurría en el Plan anterior, 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. Asimismo, muchos 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.
- Como se detectó en trabajos anteriores, sigue siendo necesario recopilar datos más afinados (cruces estadísticos, nuevos indicadores) sobre igualdad para poder diseñar con más acierto algunas medidas y para poder implementar otras. El déficit mayor de información sigue estando en el apartado de conciliación y productividad científica.
- El trabajo que ha dado más frutos en el II Plan de igualdad es el relacionado con la prevención del acoso y la violencia sexistas.
- Las medidas que menos se han implementado son las relacionadas con el aumento del liderazgo de las mujeres en los puestos con capacidad de decisión y en los sistemas de gestión de la investigación (proyectos, por ejemplo).
- Es necesario implementar estudios de tipo cualitativo que permitan acceder a diagnósticos más depurados sobre el clima de igualdad de la institución o sobre algunas necesidades específicas.

2. DIAGNÓSTICO 2021: 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 forma parte de la evaluación y diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades, vigente desde 2018 a 2021. El diagnóstico es el punto de partida para el establecimiento de las políticas de igualdad a desarrollar en el III Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2025). El diagnóstico anterior se elaboró en 2017 por lo que los datos que se recogen en este documento comienzan en 2018 y terminan en el momento de la elaboración del diagnóstico, en julio de 2021. Los datos se recopilan de la Unidad de Información de la Universidad de Burgos (SIUBU), las páginas corporativas de algunos departamentos y la información directa de algunos servicios.

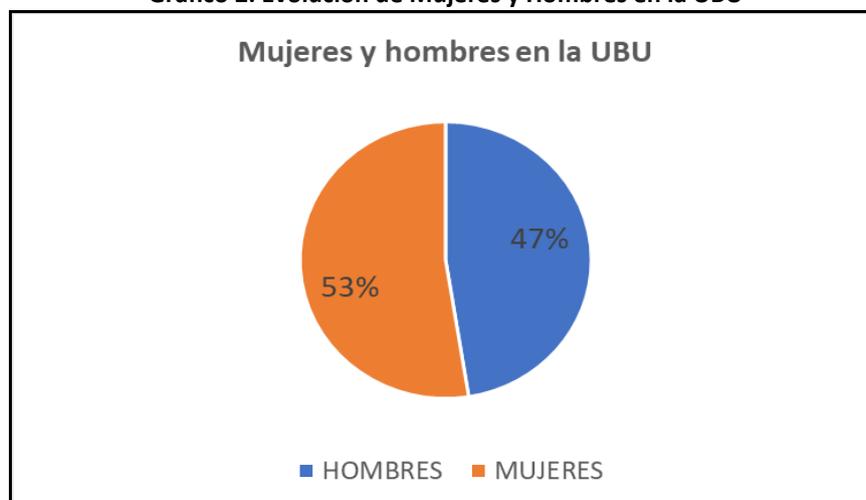
2.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU

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 cuatro años. Se trata de un indicador que únicamente ofrece información sobre el conjunto de la población, sin desagregar el grupo al que pertenecen (Alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios) ni otros datos de carácter demográfico.

Tabla 1. Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2018	619	665	1284
2019	622	690	1312
2020	640	707	1347
2021	655	725	1380
TOTAL	10206	9646	19852

Gráfico 2. Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU



Las cifras informan de una tendencia al aumento progresivo de la población total que año tras año va creciendo en una estructura que, globalmente con más presencia de mujeres que de varones, ofrece

equilibrio entre sexos (53% de mujeres y 47% de varones) al presentar cifras encuadradas en el concepto de paridad (ningún sexo ocupa más del 60% o menos del 40%). Otros indicadores ayudarán a comprobar que el reparto en función del grupo de referencia ya no se reparte de manera tan homogénea.

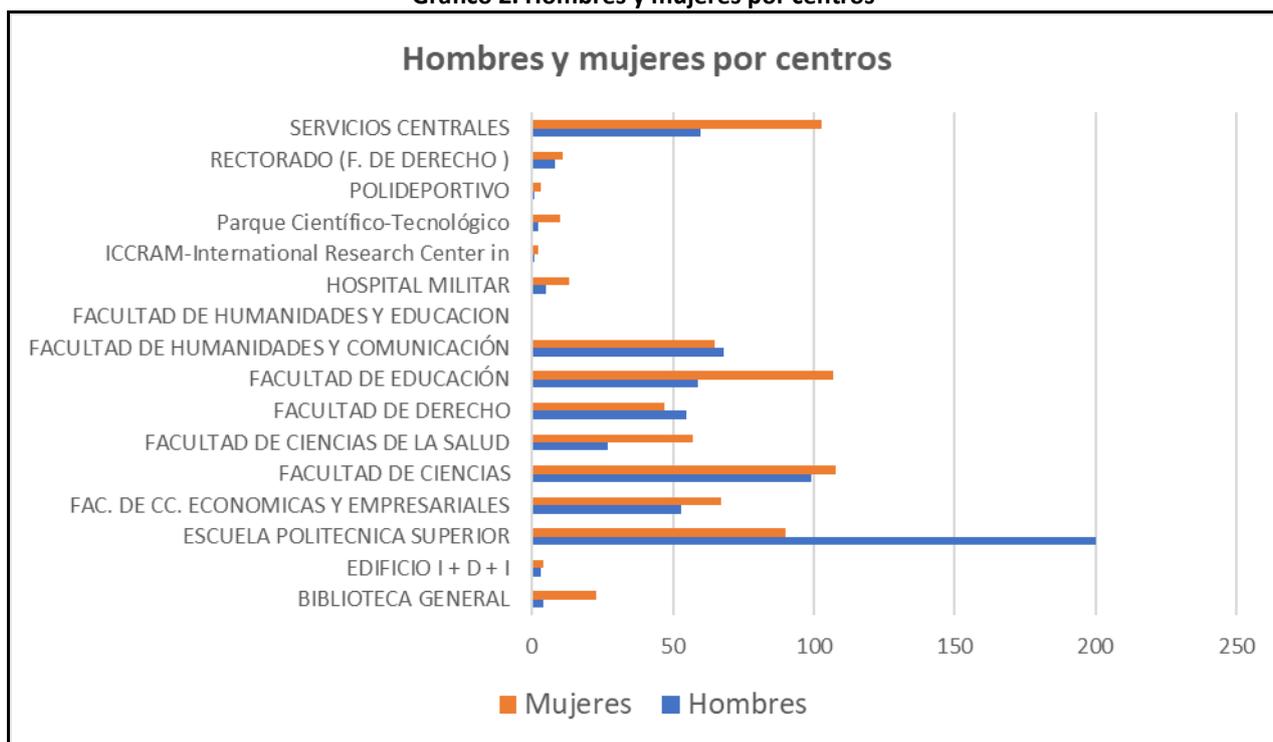
La Tabla 2 nos acerca al reparto por centros que, en global, sigue manteniendo ratios similares entre ambos sexos, sin cambios significativos en la serie analizada. En algunos centros, como la Facultad de Ciencias o la Facultad de Humanidades y Comunicación, la presencia de hombres y mujeres es casi equivalente. Sin embargo, los datos también revelan información sobre la segregación horizontal. Por ejemplo, la Escuela Politécnica Superior mantiene una presencia muy desigual, con una mayoría de hombres (69% de varones en 2021 vs. 31% de mujeres). La presencia de mujeres, sin embargo, es muy superior en espacios de uso administrativo como la Biblioteca General (85% de mujeres), el Rectorado (57% de mujeres) o los Servicios Centrales (63% de mujeres).

Tabla 2. Hombres y mujeres por centros

Hombres y mujeres por centros	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
BIBLIOTECA GENERAL	10	31	41	5	31	36	4	25	29	4	23	27
EDIFICIO I + D + I	5	8	13	8	7	15	5	7	12	3	4	7
ESCUELA POLITECNICA SUPERIOR	203	92	295	201	87	288	196	86	282	200	90	290
FAC. DE CC. ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	57	66	123	58	68	126	57	70	127	53	67	120
FACULTAD DE CIENCIAS	91	99	190	90	112	202	91	116	207	99	108	207
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	27	54	81	29	49	78	25	53	78	27	57	84
FACULTAD DE DERECHO	55	38	93	54	42	96	56	44	100	55	47	102
FACULTAD DE EDUCACIÓN	58	84	142	58	96	154	60	101	161	59	107	166
FACULTAD DE HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	58	51	109	58	52	110	62	58	120	68	65	133
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOSPITAL MILITAR	1	12	13	1	12	13	4	14	18	5	13	18
ICCRAM-International Research Center	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Parque Científico-Tecnológico	6	6	12	3	7	10	5	9	14	2	10	12
POLIDEPORTIVO	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4
RECTORADO (F. DE DERECHO)	10	11	21	10	11	21	9	11	20	8	11	19
SERVICIOS CENTRALES	48	89	137	49	90	139	53	96	149	60	103	163
TOTAL	630	644	1274	625	667	1292	628	693	1321	645	710	1355

Estas cifras demuestran que la segregación horizontal que existe en la mayoría de las empresas e instituciones también se producen en la Universidad de Burgos, a pesar de unas cifras globales de equilibrio en la presencia de mujeres y de hombres.

Gráfico 2. Hombres y mujeres por centros



2.2. 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 ha mejorado desde el último Plan de Igualdad, pero solo parcialmente. Aunque se ha equilibrado el reparto de vicerrectorados entre hombres y mujeres, que ahora están ocupados en un 50% por cada sexo, siguen siendo únicamente masculinos los otros tres puestos del equipo: Rector, Secretario General y Gerente. Esta representación, en el conjunto del equipo de gobierno compromete la paridad de los vicerrectorados, al ofrecer una representación masculina superior al 60% y por tanto fuera de los indicadores técnicos de presencia equilibrada, que se establece en el 60/40. El equipo actual arroja el porcentaje de 63,6% de hombres y del 36,3% de mujeres.

Tabla 3. Mujeres y hombres en el equipo de gobierno

	2017				2021			
	M		V		M		V	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Rector/a	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
Secretario/a General	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
Gerente	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
Vicerrectores/as	3	37,5%	5	62,5%	4	50%	4	50%
TOTAL	3		8		4		7	

Gráfico 3. Mujeres y hombres en el equipo de gobierno

Los órganos unipersonales, que son nombrados por el Rector y/o por los vicerrectorados con competencias, también están distribuidos de forma no equilibrada en función del sexo, como se puede comprobar en la Tabla 4.

Tabla 4. Hombres y mujeres en órganos unipersonales

	2021	
	M	V
Defensora Universitaria	1	0
Delegado del Rector para la Divulgación y Cultura Investigadora	0	1
Delegado del Rector para la Transformación Digital	0	1
Directora de la Unidad de Igualdad	1	0
Vicesecretario General	0	1
Presidente del ICCRAM	0	1
Director de la Escuela de Doctorado	0	1
Director del Parque Científico y Tecnológico	0	1
Director del Centro de Enseñanzas Virtuales UBUCEV	0	1
Directora de Evaluación de la Calidad	1	0
Directora de Grados y Másteres	1	0
Director del Instituto Internacional del Español	0	1
Directora del Centro de Cooperación y Acción Solidaria	1	0
Director de Extensión Universitaria y Patrimonio	0	1
Director del Coro Universitario	0	1
Director de Actividades Culturales	0	1
Directora de la Universidad de la Experiencia y de Mayores	1	0
Director del Aula Campus Saludable	0	1
Director de Gestión de la Actividad Docente	0	1
Director del Instituto de Formación e Innovación Educativa	0	1
Director de UBUverde	0	1
Director de Espacios e Infraestructuras	0	1
Directora de Estudiantes y Acceso	0	1
TOTAL	6	17

Gráfico 4. Hombres y mujeres en órganos unipersonales

En concreto, las cifras informan de la presencia de tres varones por cada fémina: un 71% de estos órganos unipersonales están ocupados por hombres y solo un 26% tienen como titular a una mujer. Es significativo también que las mujeres no ocupan el mismo tipo de cargos que los varones. Mientras que ellos aparecen en Direcciones o Delegaciones vinculadas a la Tecnología o la Investigación, ellas están en la Defensoría universitaria, la Unidad de Igualdad de Oportunidades, la gestión académica (calidad, títulos), la Universidad para mayores o la cooperación al desarrollo. Es decir, no solo hay pocas mujeres en órganos unipersonales, sino que se perpetúa la segregación de género, siendo prácticamente inexistente la presencia femenina en los ámbitos más específicamente relacionados con la ciencia y la tecnología.

Lo antedicho se puede comprobar en el siguiente indicador pues hay que destacar también que, como en diagnósticos anteriores, existe una ausencia casi 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). La tabla 5 ofrece la presencia únicamente de una Directora, la de la Unidad Asociada al CSIC: VIMPAC.

Tabla 5. Hombres y mujeres en centros de investigación

	2021	
	M	V
Director del Centro de Biotecnología Alimentaria-CIBA	0	1
Director del Centro de Investigación en Tecnologías Industriales-CITI	0	1
Director del Centro de I+D+i y Laboratorio de Hidráulica	0	1
Director del Parque Científico Tecnológico	0	1
Directora de la Unidad Asociada de I+D+i al CSIC "Vidrio y Materiales del Patrimonio Cultural (VIMPAC)"	1	0
Director del Centro de Lenguas Modernas	0	1
Director del Instituto de Administración Pública	0	1
TOTAL	1	6

Gráfico 5. Hombres y mujeres en centros de investigación

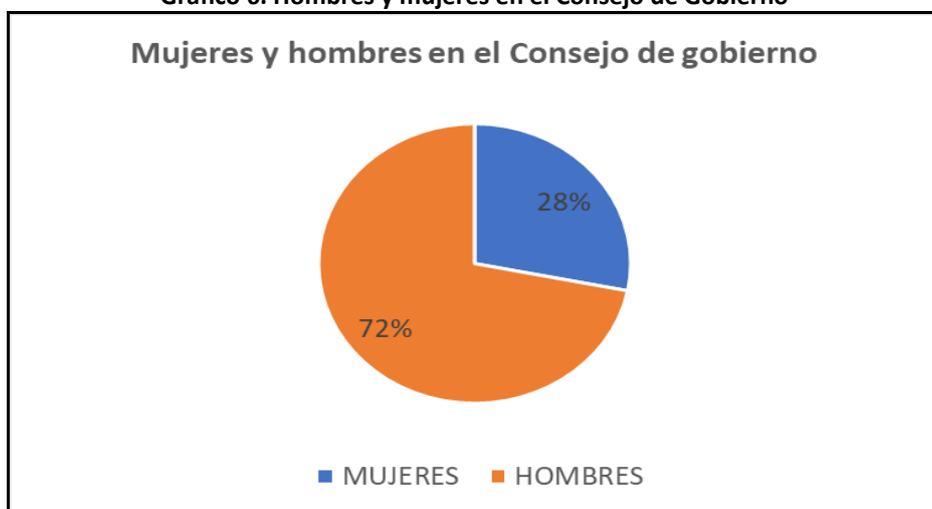


El Consejo de Gobierno, presidido por el Rector o Rectora, está compuesto por 30 miembros, además de los representantes natos (Rector/a, Secretario/a General y Gerente) y de los miembros designados por el Consejo Social (tres personas), lo que hace un total de 36. En julio de 2021 se acaba de configurar y todavía tiene vacantes. De los 32 puestos ocupados se desprende un importante desequilibrio por sexos: solo 9 mujeres frente a 23 varones (28,1% vs. 71,8%). La representación femenina ha empeorado respecto al anterior diagnóstico, cuando ellas ocupaban un 30,6%, cifra que también era escasa pero que ahora ha retrocedido en más de 2 puntos porcentuales.

Tabla 6. Hombres y mujeres en el Consejo de Gobierno

	2021	
	M	V
Miembros natos	0	3
Miembros designados	9	20
TOTAL	9	23

Gráfico 6. Hombres y mujeres en el Consejo de Gobierno

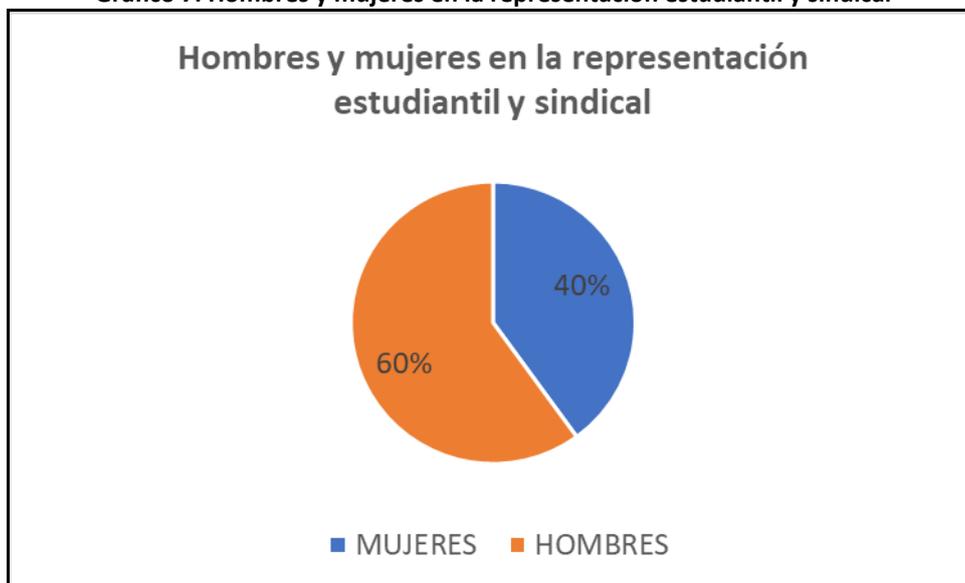


Otros espacios con visibilidad pública y toma de decisión son los órganos de representación, ya sea el CAUBU, que es el Consejo de Alumnos y Alumnas, ya sean las distintas representaciones sindicales: Comité de empresa y Junta de Personal del personal de administración y servicios (PAS) y Comité de empresa y Junta de Personal del personal docente e investigador (PDI). En este caso, la representación es equilibrada entre hombres y mujeres.

Tabla 7. Hombres y mujeres en la representación estudiantil y sindical

	2021	
	M	V
Presidente del CAUBU	0	1
Presidenta del Comité de Empresa PAS	1	0
Presidenta del Comité de Empresa PDI	1	0
Presidente de la Junta de Personal PAS	0	1
Presidente de la Junta de Personal PAS	0	1
TOTAL	2	3

Gráfico 7. Hombres y mujeres en la representación estudiantil y sindical



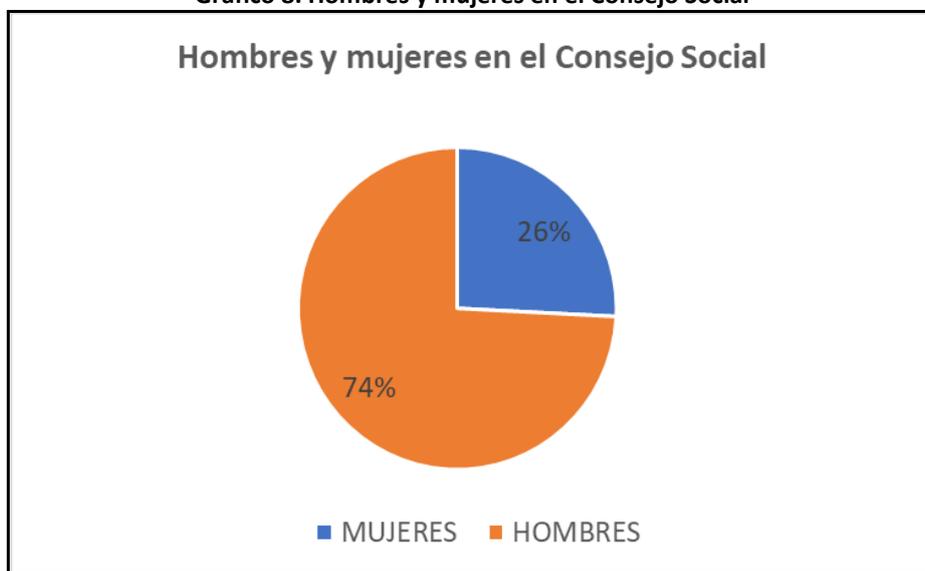
En el Consejo Social, la totalidad de miembros natos, además de la Presidencia, tienen titularidad masculina en la actualidad, aunque la Secretaría está ocupada por una mujer (las cifras son las mismas que en el anterior diagnóstico de 2017). El resto de representantes de sexo femenino aparecen entre los miembros designados, donde podemos encontrar siete mujeres, un 26,6% de la representación en este órgano (desde el anterior diagnóstico se ha incrementado en una mujer). 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 (3 mujeres) han compensado la abrumadora elección de varones para estos puestos.

En conjunto, los 31 puestos de que dispone el Consejo Social se organizan en una representación del 74,1% de hombres y solo un 25,8% de mujeres. Es decir, casi tres varones por cada mujer.

Tabla 8. Hombres y mujeres en el Consejo Social

	2021	
	M	V
Presidencia	0	1
Secretaría	1	0
Miembros natos	0	3
Miembros designados	7	19
TOTAL	8	23

Gráfico 8. Hombres y mujeres en el Consejo Social

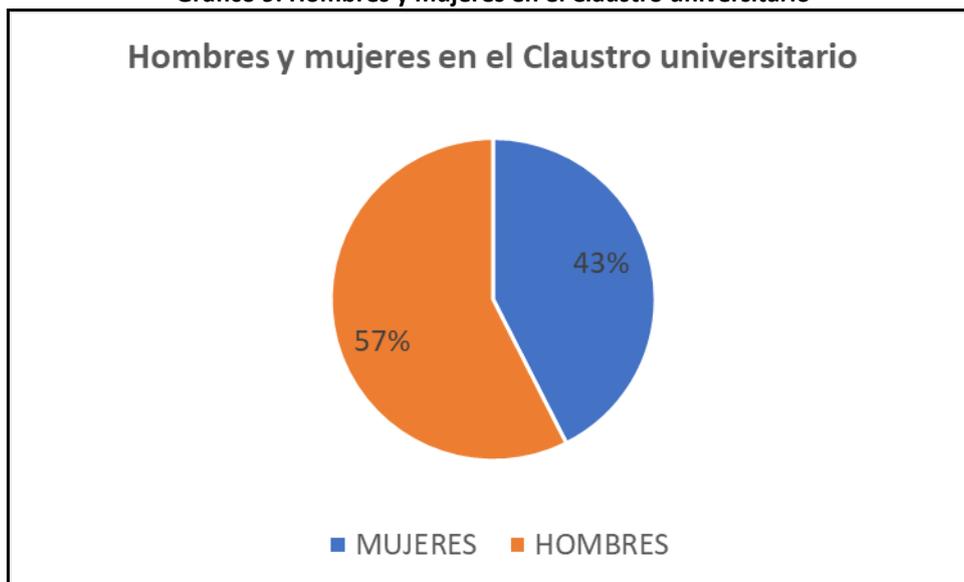


El Claustro Universitario, máximo órgano representativo de la comunidad universitaria, está presidido por el Rector o Rectora, y compuesto por 100 claustrales electos, además de los representantes natos. La composición actual data del mismo 2021.

En el Claustro de la Universidad la situación cambia respecto del Consejo Social, pues la presencia de mujeres alcanza el 42,5% (frente al 57,5% de hombres), cifra que no obstante empeora los datos de 2017. En aquella ocasión casi todos los estamentos estaban 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). En las cifras actuales ha disminuido la presencia de mujeres que únicamente destacan en el gupo de personal de administración y servicios (donde son mayoría) mientras que son menos, por ejemplo entre estudiantes, un desequilibrio importante ya que la Universidad tiene mayoría de alumnado de sexo femenino.

Tabla 9. Hombres y mujeres en el Claustro universitario

	2021	
	M	V
Miembros natos	0	4
Claustales: estudiantes	6	9
Claustales: personal de administración y servicios	5	3
Claustales: personal docente e investigador	29	38
TOTAL	40	54

Gráfico 9. Hombres y mujeres en el Claustro universitario

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.

Profundizando en esta representación, a partir de indicadores que relatan la ocupación de estos puestos con capacidad de decisión y gestión, es cuando se observa más crudamente el desequilibrio en la presencia por sexos- Por ejemplo, en relación a los Decanatos y Dirección de departamentos: en los primeros, los varones duplican a las mujeres (66,6% vs. 33,3% de mujeres).

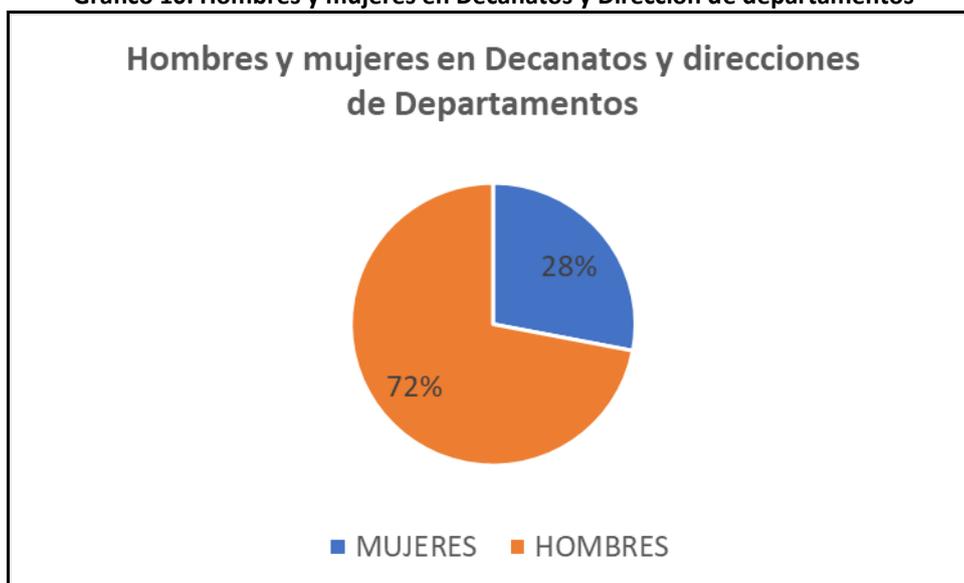
Los Departamentos son los órganos encargados de promover el estudio y la investigación universitarios y de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios Centros, de acuerdo con la programación docente de estos. Los Departamentos se constituyen por áreas de conocimiento 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 5 (la cifra ha disminuido respecto al diagnóstico anterior). En este apartado, cuyos datos están representados en la Tabla 10, 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. En la Dirección de departamentos las cifras no

solo son más negativas aun sino que empeoran significativamente según va pasando el tiempo, en lugar de disminuir: en 2018 y 2019 estos puestos estaban ocupados por un 64% de hombres frente a un 36% de mujeres. En 2020 aumentó el porcentaje masculino hasta el 70,5% y en el último año, 2021, ha seguido creciendo hasta el 82% de presencia de varones frente al exiguo 18% de mujeres al frente de algún Departamento.

Tabla 10. Hombres y mujeres en Decanatos y Dirección de departamentos

Hombres y mujeres en Decanatos y la Dirección de departamentos	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Decano/a de facultad	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6
Director/a de departamento	11	6	17	11	6	17	12	5	17	14	5	19
TOTAL	15	8	23	15	8	23	16	7	23	18	7	25

Gráfico 10. Hombres y mujeres en Decanatos y Dirección de departamentos



Aunque hay pocas Decanas o Directoras de Escuela Universitaria, las estructuras de los equipos de gobierno de todas las facultades ofrecen datos un poco más positivos —aunque también mejorables— desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Si analizamos la Tabla 11, veremos que, por ejemplo, en el puesto de Secretario/a de Centro, existe paridad numérica: 4 hombres y 4 mujeres. En Vicedecanatos, sin embargo, la cifra de varones es superior, aunque los datos agregados informan de la existencia de paridad técnica (4 mujeres, 6 hombres; 40% y 60% respectivamente). El equilibrio se alcanza en los puestos de Adjuntos/as al Decano/a, figura equivalente al Vicedecanato y en la que se encuentran las coordinaciones de títulos. Es significativo que aquí se encuentra una representación un poquito más elevada de mujeres (53%) pero también es importante destacar que se trata de un puesto que se caracteriza por el alto volumen de trabajo de gestión —en muchos casos puramente administrativo— lo que convierte estos cargos en más administrativos que políticos. Es aquí —no solo en la Universidad de Burgos— donde se encuentran más mujeres y, tal y como se recoge en algunos

estudios elaborados en fechas recientes, esta carga burocrática es idiosincrática de los puestos que ocupan las mujeres y también influye negativamente en la posibilidad de encontrar tiempo para la investigación en el periodo que se ejerce el cargo.

Tabla 11. Equipos de gobierno en Facultades y Escuelas

	2021							
	Decano/a		Vicedecano/a		Secretario/a		Adjuntos/as	
	M	V	M	V	M	V	M	V
Facultad de Ciencias	1		1		1		5	1
Facultad de Ciencias de la Salud	1			1		1	2	1
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales		1	1		1		4	2
Facultad de Derecho		1	1		1		2	2
Facultad de Educación	1			1	1		7	1
Facultad de Humanidades y Comunicación		1	1			1	4	3
Escuela Politécnica Superior		1		3		1	2	13
Escuela de Relaciones Laborales (centro adscrito)		1		1		1		
TOTAL	3	5	4	6	4	4	26	23

Gráfico 11. Equipos de gobierno en Facultades y Escuelas



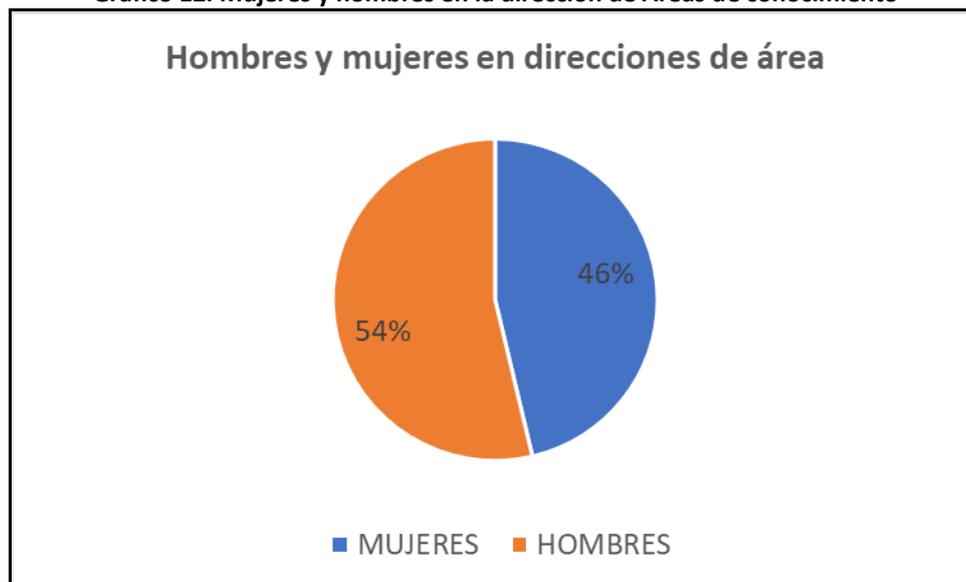
En síntesis, los datos agregados de todos los equipos de gobierno en su conjunto revelan un resultado equilibrado sobre representación de sexos: 49,3% de mujeres frente a 50,6% de hombres, aunque debe tenerse en cuenta que no se reparten de forma equivalente entre todas las figuras ni tampoco por centros. Así, por ejemplo, sigue siendo muy llamativa la nula presencia de mujeres en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (situación que ya se daba en el anterior diagnóstico). También es preocupante la escasa representación de mujeres en la Escuela Politécnica Superior, en la que solo un 10% de mujeres (2, en números absolutos, sobre 20 cargos) ocupan puestos en el equipo de gobierno. Esta situación no existe, invertida, en facultades feminizadas como Ciencias de la Salud o Educación, donde se mantienen los equilibrios de paridad, a pesar del número mucho más elevado de mujeres que compone sus estructuras. Solo la facultad de Ciencias ofrece un resultado desequilibrado para varones, al estar todos los puestos, menos uno, ocupados por mujeres.

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 copados 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 12. Mujeres y hombres en la dirección de Áreas de conocimiento

	2021	
	M	V
Área de Bioquímica y Biología Molecular	1	0
Área de Ingeniería Química	1	0
Área de Nutrición y Bromatología	1	0
Área de Tecnología de los Alimentos	1	0
Área de Microbiología	0	1
Área de Didáctica y Organización Escolar	1	0
Área de Personalidad, Educación y Tratamiento Psicológico	1	0
Área de Psicología Evolutiva y de la Educación	1	0
Área de Psicología Social	0	1
Área de Teoría e Historia de la Educación	1	0
Área de Anatomía y Embriología Humana	0	1
Área de Enfermería	0	1
Área de Fisiología	0	1
Área de Medicina Preventiva y Salud Pública	0	1
Área de Psicología Evolutiva y de la Educación	1	0
Área de Psicología Social	1	0
Área de Terapia Ocupacional	1	0
Área de Construcciones Arquitectónicas	1	0
Área de Ingeniería de la Construcción	0	1
Área de Ingeniería del Terreno	0	1
Área de Ciencia Política y de la Administración	0	1
Área de Derecho Financiero y Tributario	0	1
Área de Derecho Civil	0	1
Área de Derecho Mercantil	0	1
Área de Derecho Romano	0	1
Área de Derecho Eclesiástico y del Estado	1	0
Área de Sociología	1	0
Área de Historia del Derecho y de las Instituciones Españolas	0	1
Área de Filosofía del Derecho	1	0
Área de Derecho Procesal	1	0
Área de Derecho Penal	1	0
Área de Derecho Constitucional	0	1
Área de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	0	1
Área de Derecho Administrativo	0	1
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	0	1
Área de Derecho Internacional Privado	1	0
Área de Historia e Instituciones Económicas	0	1
Área de Filosofía	1	0
Área de Didáctica de la Expresión Corporal	0	1
Área de Didáctica de la Expresión Musical	0	1

Área de Didáctica de la Expresión Plástica	1	0
Área de Didáctica de la Lengua y la Literatura	0	1
Área de Didáctica de las Ciencias Experimentales	0	1
Área de Didáctica de las Ciencias Sociales	1	0
Área de Didáctica de la Matemática	1	0
Área de Geodinámica Interna	1	0
Área de Economía Aplicada	1	0
Área de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa	0	1
Área de Comercialización e Investigación de Mercados	1	0
Área de Economía Financiera y Contabilidad	0	1
Área de Organización de Empresas	1	0
Área de Expresión Gráfica Arquitectónica	0	1
Área de Expresión Gráfica en la Ingeniería	0	1
Área de Filología Alemana	0	1
Área de Filología Francesa	1	0
Área de Filología Griega	1	0
Área de Filología Inglesa	0	1
Área de Filología Latina	0	1
Área de Lengua Española	1	0
Área de Literatura Española	1	0
Área de Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	0	1
Área de Física Aplicada	0	1
Área de Análisis Geográfico Regional	1	0
Área de Antropología Social	0	1
Área de Arqueología	0	1
Área de Ciencias y Técnicas Historiográficas	1	0
Área de Comunicación Audiovisual y Publicidad	1	0
Área de Geografía Humana	0	1
Área de Historia Antigua	0	1
Área de Historia Contemporánea	0	1
Área de Historia de América	1	0
Área de Historia del Arte	0	1
Área de Historia Medieval	0	1
Área de Historia Moderna	1	0
Área de Paleontología	0	1
Área de Prehistoria	0	1
Área de Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	0	1
Área de Ingeniería e Infraestructura de los Transportes	1	0
Área de Ingeniería Hidráulica	0	1
Área de Lenguajes y Sistemas Informáticos	0	1
Área de Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de las Estructuras	1	0
Área de Urbanística y Ordenación del Territorio	0	1
Área de Ingeniería de Sistemas y Automática	0	1
Área de Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial	0	1
Área de Ingeniería Eléctrica	1	0
Área de Ingeniería Mecánica	0	1
Área de Máquinas y Motores Térmicos	1	0
Área de Tecnología Electrónica	0	1
Área de Estadística e Investigación Operativa	1	0
Área de Matemática Aplicada	1	0
Área de Edafología y Química Agrícola	1	0
Área de Química Analítica	1	0
Área de Química Física	0	1
Área de Química Inorgánica	1	0
Área de Química Orgánica	0	1
TOTAL	44	51

Gráfico 12. Mujeres y hombres en la dirección de Áreas de conocimiento

La representación paritaria sí se alcanza en las Áreas de Conocimiento, donde las Directoras ocupan un 46,3% frente al 53,6% de Direcciones de Área de titularidad masculina. Se pueden comprobar estos datos en la Tabla 12. Son datos que han incrementado muy ligeramente la representación femenina del anterior diagnóstico.

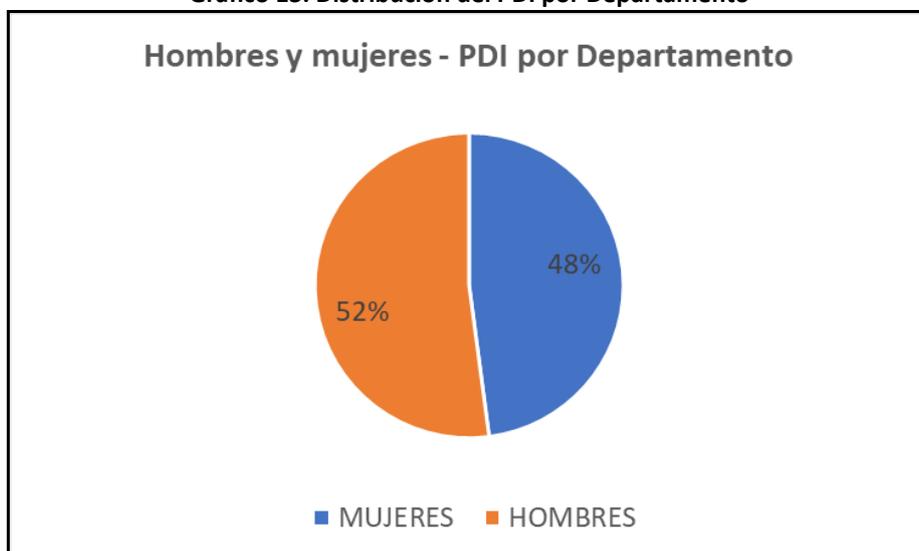
2.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

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 revelaban que ha habido una mejora desde el punto de vista del equilibrio en función del sexo. Las 294 docentes e investigadoras que aparecían en el diagnóstico de 2013, tal y como recogía el I Plan de Igualdad de Oportunidades, habían aumentado hasta las 407 de 2017. Ello quiere decir que se había mejorado una representación que no alcanzaba el 40% en el primer diagnóstico y que en 2017 se sitúa en una cifra muy cerca del equilibrio: 45,53% frente 54,47% de varones. Podemos observar, en la Tabla 13, la evolución de estas cifras en los cuatro años que han pasado desde el segundo diagnóstico. En 2021, los datos totales indican un aumento de casi un 2,47 en términos porcentuales: las mujeres son ahora un 48% y se van acercando al equilibrio real.

Los departamentos más feminizados siendo los de Biotecnología y Ciencia de los Alimentos, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Filología y Matemáticas y Computación. En el porcentaje inverso, están los departamentos con infrarrepresentación femenina: el de Expresión gráfica en primer lugar (donde las mujeres disminuyen cada año), seguido de Ingeniería Civil, Ingeniería de Organización, Ingeniería Electromecánica e Ingeniería Informática. Más equilibrados son otros departamentos, como los de Derecho o el de Química, que presenta un reparto del 50% exacto entre mujeres y hombres. 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.

Tabla 13. Distribución del PDI por Departamento

Distribución del PDI por Departamento	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
BIOTECNOLOGIA Y CIENCIA DE LOS ALIMENTOS	16	36	52	17	35	52	17	35	52	18	36	54
CIENCIAS DE LA EDUCACION	24	42	66	23	46	69	24	49	73	24	55	79
CIENCIAS DE LA SALUD	25	51	76	28	47	75	25	52	77	27	57	84
CIENCIAS HISTORICAS Y GEOGRAFIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
CONST.ARQ.E ING. DE LA CONST. Y EL TERR.	22	9	31	18	8	26	18	7	25	16	7	23
DERECHO PRIVADO	23	25	48	21	24	45	23	22	45	25	21	46
DERECHO PUBLICO	35	14	49	34	16	50	33	19	52	31	23	54
DIDACTICAS ESPECIFICAS	24	22	46	26	27	53	26	29	55	26	32	58
ECONOMIA APLICADA	17	8	25	16	8	24	15	8	23	16	9	25
ECONOMIA Y ADMON. DE EMPRESAS	32	35	67	33	33	66	33	38	71	31	37	68
EXPRESION GRAFICA	17	4	21	17	4	21	17	3	20	15	2	17
FILOLOGIA	19	32	51	18	31	49	21	34	55	24	39	63
FISICA	19	8	27	18	8	26	17	7	24	18	6	24
HISTORIA, GEOGRAFÍA Y COMUNICACIÓN	41	31	72	41	31	72	42	32	74	43	32	75
INGENIERIA CIVIL	87	21	108	83	19	102	78	19	97	28	6	34
INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	6	26
INGENIERIA ELECTROMECHANICA	31	10	41	35	7	42	33	8	41	34	9	43
INGENIERÍA INFORMÁTICA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	37	9	46
MATEMATICAS Y COMPUTACION	7	13	20	7	14	21	7	13	20	9	17	26
QUIMICA	42	40	82	34	43	77	34	42	76	44	44	88
SIN ADSCRIPCIÓN	6	4	10	4	7	11	3	4	7	4	5	9
TOTAL	487	405	892	473	408	881	467	421	888	491	452	943

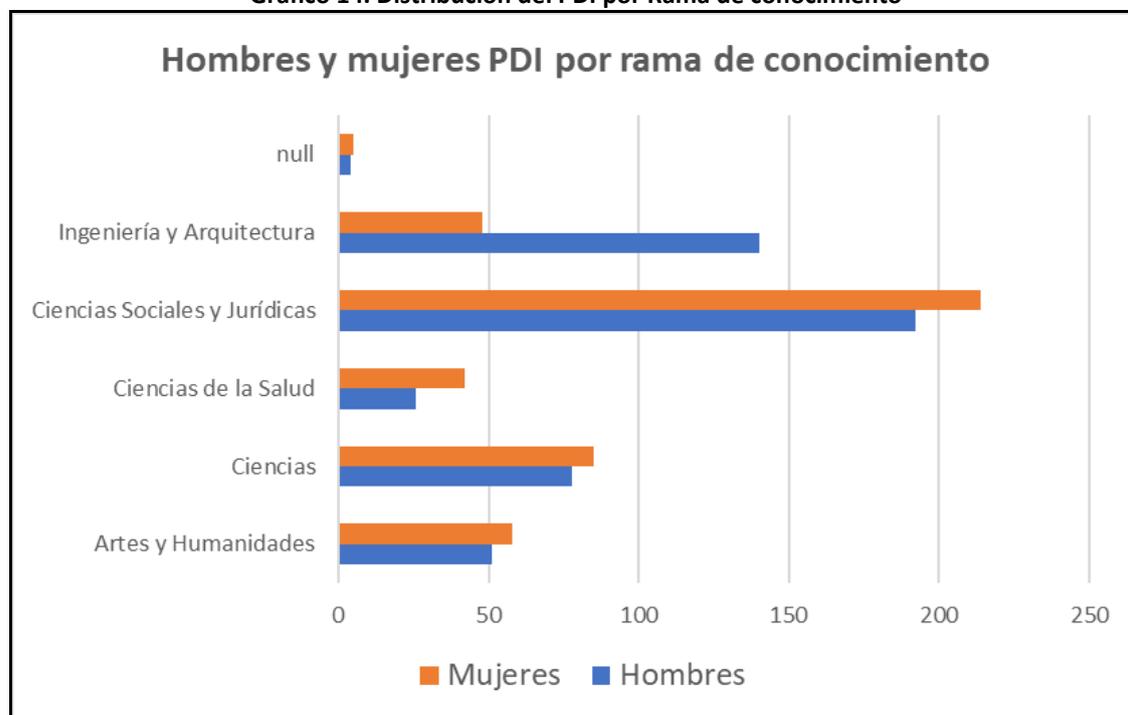
Gráfico 13. Distribución del PDI por Departamento

Tal y como está representado en la Tabla 14, se observa que 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% (61,7%). Le sigue, en porcentaje, la adscripción a la rama de Artes y Humanidades (53%) aunque en esta rama ha ido aumentando poco a poco la presencia de hombres. En Ciencias las mujeres PDI son el 52,14% y los hombres el 47,8%. En Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres ocupan un porcentaje muy parecido: 52,70%. Ingeniería y arquitectura, finalmente, devuelve una situación de desequilibrio muy importante pues las mujeres apenas son un 25,5% del personal PDI en una rama de conocimiento que sigue estando muy masculinizada.

Tabla 14. Distribución del PDI por Rama de conocimiento

Distribución del PDI por rama de conocimiento	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Artes y Humanidades	45	51	96	45	52	97	47	56	103	51	58	109
Ciencias	74	77	151	65	83	148	64	79	143	78	85	163
Ciencias de la Salud	23	43	66	26	36	62	24	39	63	26	42	68
Ciencias Sociales y Jurídicas	191	177	368	186	186	372	191	198	389	192	214	406
Ingeniería y Arquitectura	148	53	201	147	44	191	138	45	183	140	48	188
null	6	4	10	4	7	11	3	4	7	4	5	9
TOTAL	487	405	892	473	408	881	467	421	888	491	452	943

Gráfico 14. Distribución del PDI por Rama de conocimiento



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 15 muestra los datos relacionados con esa variedad de figuras, relativos al periodo comprendido entre 2018 y 2021.

Tabla 15. Distribución del PDI por Categoría contractual

Distribución del PDI por categoría	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Ayudante	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Ayudante Universidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayudante Universidad Tipo II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catedrático/a de Escuela Universitaria	10	1	11	9	1	10	9	1	10	8	1	9
Catedrático/a de Universidad	32	16	48	32	18	50	34	20	54	34	21	55
Contrato Predoctoral	8	14	22	4	5	9	1	1	2	0	1	1
Investigador/a Distiguido/a	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Investigador/a Distinguido/a	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3
Personal Docente, Investigador o Técnico	26	19	45	22	25	47	21	22	43	26	28	54
Personal Investigador en Formación	5	13	18	10	19	29	17	26	43	20	33	53
Prof. Titular de Escuela Universitaria	59	38	97	53	32	85	47	28	75	40	24	64
Profesor/a Asociado/a	188	136	324	177	138	315	167	152	319	178	169	347
Profesor/a Asociado/a Sanitario/a	1	18	19	2	13	15	3	11	14	2	12	14
Profesor/a Ayudante Doctor/a	15	24	39	17	29	46	24	36	60	31	33	64
Profesor/a Colaborador/a	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12
Profesor/a Contratado Doctor/a Básico	41	44	85	36	45	81	33	39	72	38	39	77
Profesor/a Emérito/a	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	0	1
Profesor/a Titular de Universidad	92	73	165	102	75	177	104	78	182	104	85	189
Profesor/a Visitante	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	487	405	892	473	408	881	467	421	888	491	452	943

Gráfico 15. Distribución del PDI por Categoría contractual

Hay que destacar el porcentaje de Catedráticas, el puesto más alto en la escala. Las mujeres son un 38,1%. Aunque sigue siendo una cifra que se encuentra lejos de la paridad, es una de las más altas en el contexto de la totalidad de las universidades públicas españolas.

En cuanto a profesorado Titular de Universidad, aunque sí se alcanza la paridad, con un 44,9% de mujeres frente a un 55% de hombres, la observación de la serie informa de que la presencia de mujeres avanza poco a poco.

En el caso de figuras con menos estabilidad, como el profesorado asociado, se observan representaciones muy parecidas en el año 2021: 48,7% de mujeres frente a 51,2% de varones. Algunas categorías, como la de Ayudante doctor o la de Contratado doctor, presentan cifras casi equivalentes entre las profesoras y los profesores. En el caso de personal investigador en formación, ellas son más numerosas: 62,2%. Es significativo que en la categoría de Investigador/a Distinguido/a solo se encuentren hombres.

La Tabla 16 nos acerca la dedicación en horas de todas las categorías. Se puede observar que no hay diferencias significativas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en los contratos más precarios, que son los de profesorado asociado, la representación es similar: en la categoría con más horas (6+6) el número de mujeres y hombres es casi el mismo. Parecidas son las cifras de los contratos inmediatamente inferiores (5+5 y 4+4). Sí que hay muchos más profesores en la categoría 3+3 (un 60% frente a un 40% de profesoras). Sin embargo, en el caso de esta dedicación horaria pero en el profesorado asociado sanitario, casi todas son mujeres, un 85,7%.

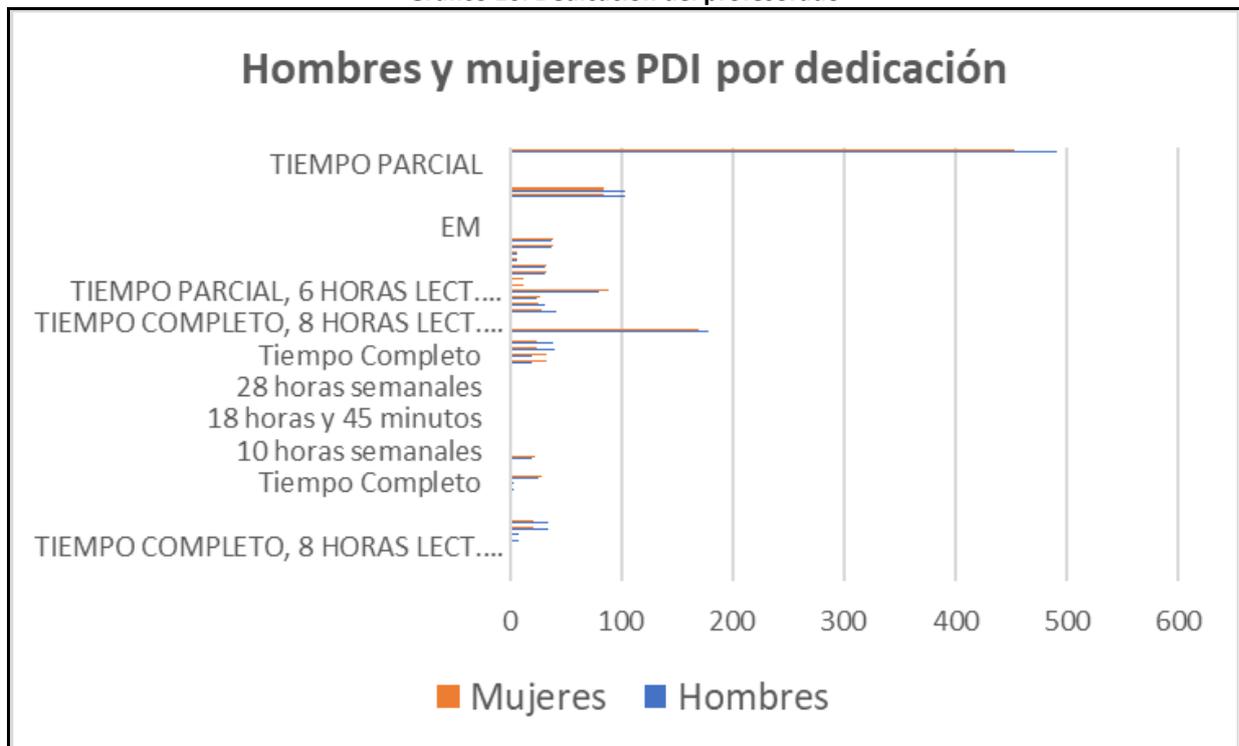
Tabla 16. Dedicación del profesorado

Categoría / Dedicación	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Ayudante	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Ayudante Universidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayudante Universidad Tipo II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catedrático de Escuela Universitaria	10	1	11	9	1	10	9	1	10	8	1	9
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	10	1	11	9	1	10	9	1	10	8	1	9
Catedrático de Universidad	32	16	48	32	18	50	34	20	54	34	21	55
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	32	16	48	32	18	50	34	20	54	34	21	55
Contrato Predoctoral	8	14	22	4	5	9	1	1	2	0	1	1
Tiempo Completo	8	14	22	4	5	9	1	1	2	0	1	1
Investigador Distinguido	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Investigador Distinguido	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3
Tiempo Completo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3
Personal Docente, Investigador	26	20	46	23	27	50	21	22	43	26	29	55

o Técnico												
CINCO HORAS SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
MEDIA JORNADA	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Tiempo Completo	23	12	35	16	19	35	19	20	39	20	23	43
10 horas semanales	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
12,5 horas semanales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15 horas semanales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
17,5 horas semanales	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2
18 horas semanales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
18 horas y 45 minutos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18 horas y 75 minutos	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
20 horas semanales	1	4	5	2	5	7	1	1	2	1	1	2
22.5 horas semanales	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
25 horas semanales	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
28 horas semanales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
30 horas semanales	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
3.45 horas semanales	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
4.05 horas semanales	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personal Investigador en Formación	5	13	18	10	19	29	17	26	43	20	33	53
Tiempo Completo	5	13	18	10	19	29	17	26	43	20	33	53
Prof. Titular de Escuela Universitaria	59	38	97	53	32	85	47	28	75	40	24	64
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	58	38	96	52	32	84	46	28	74	39	24	63
TIEMPO PARCIAL, 6 HORAS LECT. SEMANALES	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Profesor Asociado	188	136	324	177	138	315	167	152	319	178	169	347
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL, 1 HORA LECTIVA SEMANAL	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL, 3 HORAS LECT. SEMANALES	42	16	58	45	14	59	33	26	59	42	28	70
TIEMPO PARCIAL, 4 HORAS LECT. SEMANALES	31	28	59	32	24	56	30	21	51	32	25	57
TIEMPO PARCIAL, 5 HORAS LECT. SEMANALES	18	21	39	19	18	37	25	24	49	24	27	51
TIEMPO PARCIAL, 6 HORAS LECT. SEMANALES	96	71	167	81	82	163	79	81	160	80	89	169
Profesor Asociado Sanitario	1	18	19	2	13	15	3	11	14	2	12	14
TIEMPO PARCIAL, 3 HORAS LECT. SEMANALES	1	18	19	2	13	15	3	11	14	2	12	14
Profesor Ayudante Doctor	15	24	39	17	29	46	24	36	60	31	33	64
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	15	24	39	17	29	46	24	36	60	31	33	64
Profesor Colaborador	6	6	12									
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12
Profesor Contratado Doctor Básico	41	44	85	36	45	81	33	39	72	38	39	77

TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	41	44	85	36	45	81	33	39	72	38	39	77
Profesor Emérito	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	0	1
EM	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL, 3 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL, 6 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1/3 Dedic. Doctor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1/4 Dedic. Doctor	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	1
Profesor Titular de Universidad	92	73	165	102	75	177	104	79	183	104	85	189
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	92	73	165	102	75	177	104	79	183	104	85	189
TIEMPO PARCIAL, 6 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor Visitante	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TIEMPO COMPLETO, 8 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TIEMPO PARCIAL, 3 HORAS LECT. SEMANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	487	406	893	474	410	884	467	422	889	491	453	944

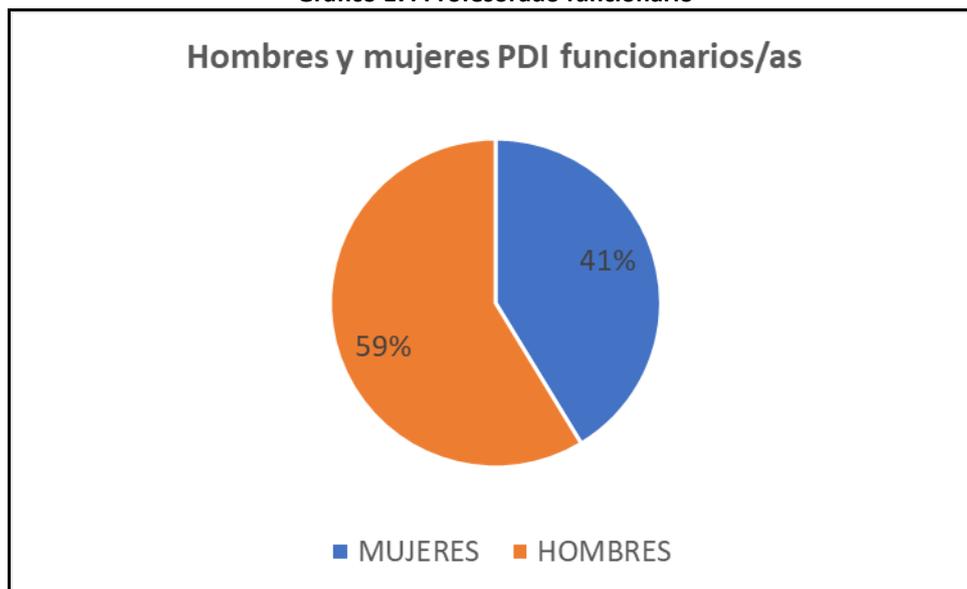
Gráfico 16. Dedicación del profesorado



Las categorías de más calidad y prestigio, esto es, las de personal funcionario, pueden observarse agregadas en la Tabla 17. El último año nos indica que las mujeres alcanzan un porcentaje del 41,2%, cifra que comparada con el 39,8% de 2018 nos indica un pequeño aumento porcentual del 1,3%. Con todo, y aunque los datos se encuadran en el concepto técnico de paridad, se sostiene en el tiempo una ligera diferencia porcentual a favor de los varones.

Tabla 17. Profesorado funcionario

Régimen	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Funcionario/a	193	128	321	196	126	322	194	127	321	186	131	317
Funcionario/a de carrera	192	127	319	195	125	320	193	126	319	185	130	315
Funcionario/a interino/a	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
TOTAL	193	128	321	196	126	322	194	127	321	186	131	317

Gráfico 17. Profesorado funcionario

La distribución por edad, en la Universidad de Burgos, refleja el problema ya detectado en otras universidades: la plantilla está envejeciendo porque el porcentaje más elevado se encuentra en la horquilla entre 45 a 54 años.

Porcentualmente, le sigue el grupo de 25 a 44 años y existe un significativo número de profesorado que supera esa edad. ya en tercer lugar, el que se sitúa en la horquilla de entre 55 y 64 años.

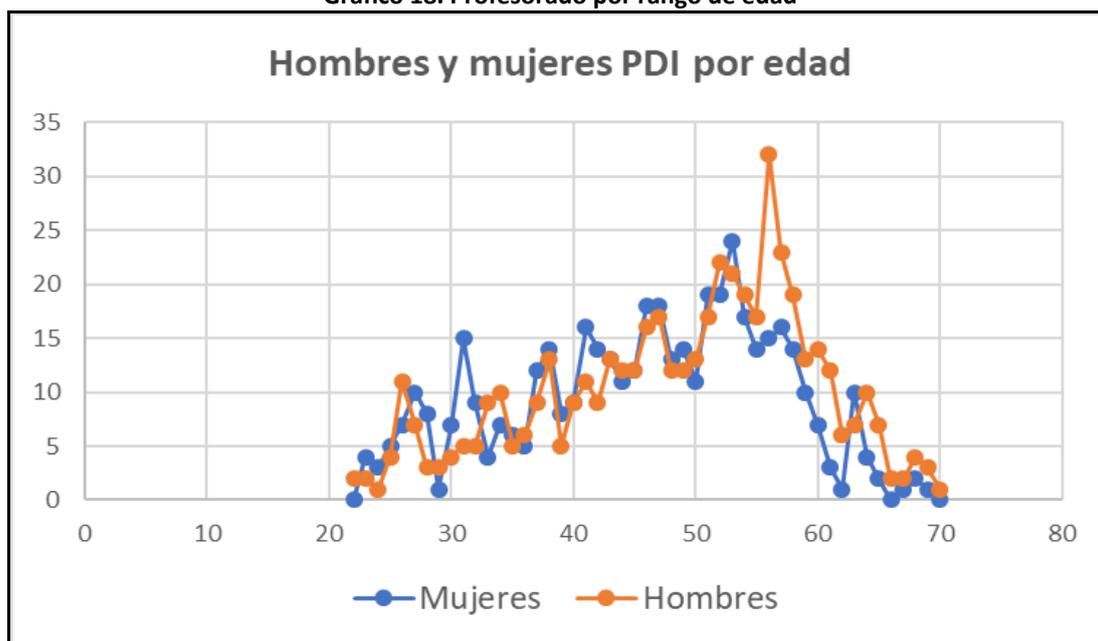
La tabla que recopila esta información (Tabla 18) revela que la presencia de mujeres y hombres es casi paritaria, con una tendencia positiva hacia el porcentaje femenino.

Tabla 18. Profesorado por rango de edad

PDI por rango de edad	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
22	0	1	1	0	2	2	2	0	2	2	0	2
23	2	2	4	1	2	3	0	1	1	2	4	6
24	3	1	4	4	4	8	3	2	5	1	3	4
25	0	4	4	5	4	9	7	4	11	4	5	9
26	3	9	12	1	6	7	6	6	12	11	7	18
27	6	3	9	2	7	9	2	6	8	7	10	17
28	3	7	10	5	4	9	3	3	6	3	8	11

29	5	5	10	5	7	12	3	5	8	3	1	4
30	3	6	9	6	6	12	5	11	16	4	7	11
31	9	9	18	4	5	9	3	7	10	5	15	20
32	8	4	12	8	5	13	5	5	10	5	9	14
33	7	4	11	7	6	13	7	5	12	9	4	13
34	9	12	21	7	4	11	5	6	11	10	7	17
35	12	8	20	8	10	18	8	6	14	5	6	11
36	3	8	11	12	9	21	9	10	19	6	5	11
37	7	6	13	5	7	12	11	12	23	9	12	21
38	13	12	25	6	7	13	6	7	13	13	14	27
39	7	10	17	14	13	27	7	8	15	5	8	13
40	8	10	18	8	11	19	11	14	25	9	9	18
41	12	10	22	9	11	20	8	12	20	11	16	27
42	14	11	25	13	11	24	10	12	22	9	14	23
43	14	19	33	10	10	20	12	11	23	13	13	26
44	16	14	30	14	20	34	12	10	22	12	11	23
45	11	11	22	14	16	30	14	17	31	12	12	24
46	10	12	22	10	12	22	15	17	32	16	18	34
47	13	8	21	11	12	23	10	13	23	17	18	35
48	20	19	39	11	8	19	11	14	25	12	13	25
49	23	19	42	18	19	37	11	9	20	12	14	26
50	20	20	40	23	20	43	17	20	37	13	11	24
51	17	17	34	19	19	38	21	20	41	17	19	36
52	19	12	31	17	17	34	19	24	43	22	19	41
53	32	13	45	18	11	29	19	16	35	21	24	45
54	24	18	42	33	16	49	17	12	29	19	17	36
55	21	14	35	23	16	39	31	15	46	17	14	31
56	14	11	25	19	15	34	23	17	40	32	15	47
57	17	8	25	13	10	23	19	15	34	23	16	39
58	14	8	22	18	7	25	14	10	24	19	14	33
59	8	3	11	13	8	21	17	8	25	13	10	23
60	10	12	22	7	3	10	13	3	16	14	7	21
61	13	6	19	9	11	20	6	3	9	12	3	15
62	10	5	15	13	6	19	8	10	18	6	1	7
63	4	2	6	10	3	13	12	6	18	7	10	17
64	4	2	6	4	1	5	8	2	10	10	4	14
65	9	3	12	4	1	5	2	0	2	7	2	9
66	4	3	7	8	3	11	3	1	4	2	0	2
67	1	3	4	3	2	5	8	3	11	2	1	3
68	1	1	2	1	2	3	3	2	5	4	2	6
69	3	0	3	0	1	1	1	2	3	3	1	4
70	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
71	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	487	406	893	474	410	884	467	422	889	491	453	944

Gráfico 18. Profesorado por rango de edad



Si atendemos a los Tramos de Investigación (los denominados sexenios de investigación), reconocidos por el CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora), veremos que, como en diagnósticos anteriores, en la Universidad de Burgos los varones tienen más número de sexenios reconocidos que las mujeres (56,4% ellos y 43,5% ellas), aunque se presenta dentro del equilibrio paritario técnicamente (60/40). 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 el prestigio académico y en la participación o exclusión de determinados espacios académicos. 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.

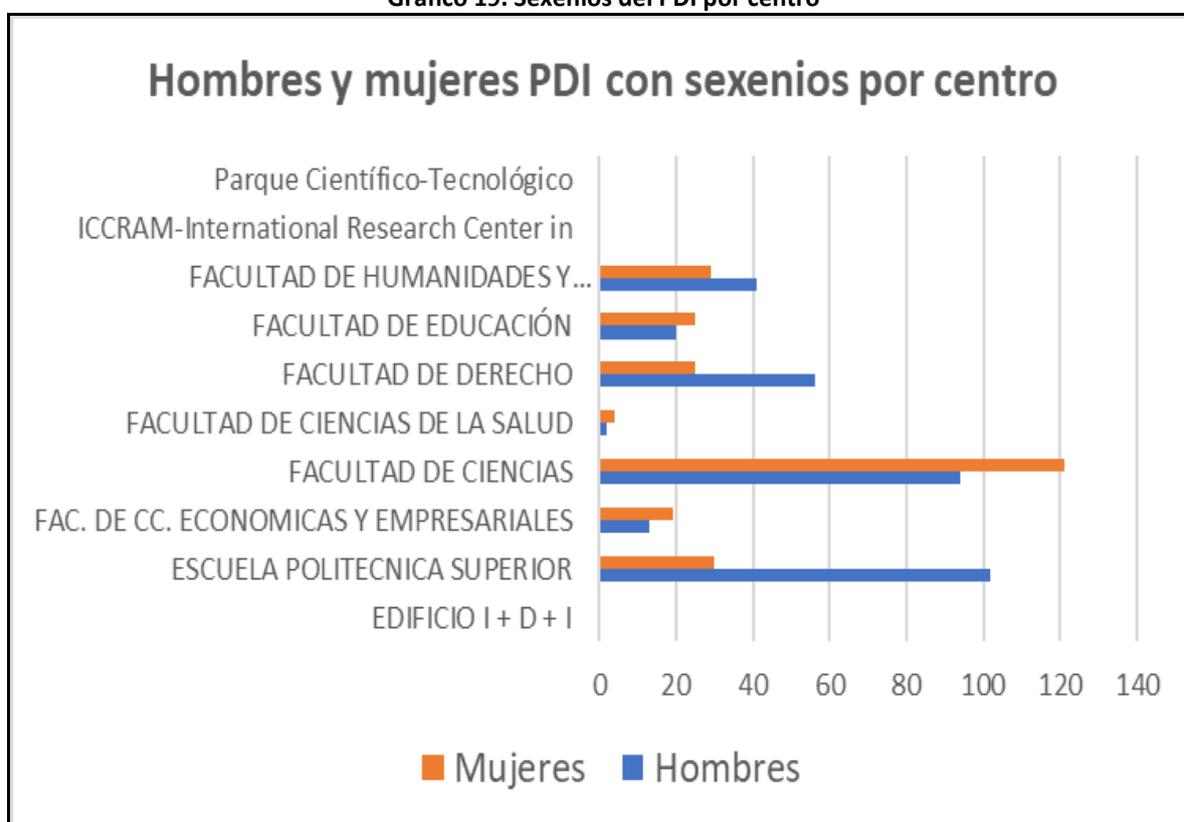
La observación de los datos de la Tabla 19 indica la segregación horizontal. Por ejemplo, en la Escuela Politécnica Superior, ellas alcanzan un porcentaje de únicamente el 22,72% (ellos el 77,28%) siendo esta la distancia más significativa entre mujeres y hombres en toda la universidad. En Derecho, no obstante, también hay distancia: los profesores con sexenio son el 69%. Y un 58% de profesores varones con sexenio se encuentra en la Facultad de Humanidades y Comunicación. Más equilibrados son los datos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, de Educación o incluso de Ciencias, donde ellas tienen más sexenios: 56,27%. En todo caso, para observar bien este indicador, debería cruzarse con otras variables como la categoría (no todas las categorías permiten solicitar el sexenio) y la edad.

Tabla 19. Sexenios del PDI por centro

Sexenios del PDI por centros	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
EDIFICIO I + D + I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	57	26	83	73	28	101	97	33	130	102	30	132

FAC. DE CC. ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	14	12	26	14	13	27	13	16	29	13	19	32
FACULTAD DE CIENCIAS	89	94	183	80	104	184	88	108	196	94	121	215
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	0	0	0	3	3	6	5	4	9	2	4	6
FACULTAD DE DERECHO	50	22	72	55	25	80	58	27	85	56	25	81
FACULTAD DE EDUCACIÓN	13	15	28	18	23	41	18	24	42	20	25	45
FACULTAD DE HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	32	24	56	32	24	56	34	23	57	41	29	70
ICCRAM-International Research Center in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parque Científico-Tecnológico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	255	193	448	275	220	495	313	235	548	328	253	581

Gráfico 19. Sexenios del PDI por centro



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.

En cuanto al cruce de esta información con la adscripción a los distintos Departamentos, la Tabla 20 ofrece esta información en función de dicha variable.

Tabla 20. Sexenios del PDI por Departamento

Sexenios del PDI por Departamentos / Área	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
BIOTECNOLOGIA Y CIENCIA DE LOS ALIMENTOS	20	41	61	21	49	70	22	50	72	26	58	84
BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	5	10	15	5	11	16	5	13	18	5	15	20
INGENIERIA QUIMICA	7	10	17	7	11	18	8	12	20	8	11	19
MICROBIOLOGIA	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4	0	4
NUTRICION Y BROMATOLOGIA	4	9	13	4	12	16	4	13	17	4	14	18
TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	4	12	16	4	15	19	4	12	16	5	18	23
CIENCIAS DE LA EDUCACION	9	10	19	11	12	23	10	13	23	11	13	24
DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	1	7	8	3	8	11	2	9	11	2	8	10
PERSONALIDAD, EVALUACION Y TRAT. PSICOL.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSICOLOGIA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSICOLOGIA SOCIAL	3	0	3	3	0	3	3	0	3	4	0	4
TEORIA E HISTORIA DE LA EDUCACION	5	3	8	5	4	9	5	4	9	5	5	10
CIENCIAS DE LA SALUD	0	0	0	3	3	6	5	4	9	2	4	6
ANATOMIA Y EMBRIOLOGIA HUMANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMERIA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
FISIOLOGIA	0	0	0	3	0	3	3	0	3	0	0	0
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUBLICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALIDAD, EVALUACION Y TRAT. PSICOL.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSICOLOGIA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACION	0	0	0	0	1	1	1	2	3	1	2	3
PSICOLOGIA SOCIAL	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	2	2
CIENCIAS HISTORICAS Y GEOGRAFIA	0	0	0									
COMUNICACION AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISTORIA CONTEMPORANEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PALEONTOLOGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONST.ARQ.E ING. DE LA CONST. Y EL TERR.	5	2	7	5	2	7	9	4	13	9	4	13
CONSTRUCCIONES ARQUITECTONICAS	5	2	7	5	2	7	9	3	12	9	3	12
INGENIERIA DE LA CONSTRUCCION	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
INGENIERIA DEL TERRENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DERECHO PRIVADO	22	13	35	22	16	38	23	16	39	23	12	35
CIENCIA POLITICA Y DE LA ADMINISTRACION	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
DERECHO CIVIL	7	8	15	7	10	17	8	10	18	8	6	14
DERECHO ECLESIASTICO DEL ESTADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO	8	3	11	8	4	12	8	4	12	8	4	12

DERECHO MERCANTIL	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
DERECHO ROMANO	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5
SOCIOLOGIA	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
DERECHO PUBLICO	28	11	39	33	11	44	35	13	48	33	15	48
DERECHO ADMINISTRATIVO	7	1	8	9	1	10	9	2	11	11	2	13
DERECHO CONSTITUCIONAL	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	2	5
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO Y RELACION	3	0	3	4	0	4	5	0	5	5	0	5
DERECHO PENAL	3	2	5	3	2	5	4	2	6	4	2	6
DERECHO PROCESAL	3	4	7	5	4	9	5	4	9	6	4	10
FILOSOFIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILOSOFIA DEL DERECHO	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4
HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIO	9	0	9	9	0	9	9	0	9	4	0	4
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONOMICAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIDACTICAS ESPECIFICAS	4	3	7	7	8	15	8	8	16	9	9	18
DIDACTICA DE LA EXPRESION CORPORAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
DIDACTICA DE LA EXPRESION MUSICAL	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
DIDACTICA DE LA EXPRESION PLASTICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIDACTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	1	0	1	2	1	3	2	1	3	2	2	4
DIDACTICA DE LA MATEMATICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	1	0	1	1	3	4	2	3	5	2	3	5
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES	1	0	1	3	0	3	3	0	3	3	0	3
GEODINAMICA INTERNA	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
ECONOMIA APLICADA	4	4	8	5	4	9	4	5	9	3	5	8
ECONOMIA APLICADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métodos Cuantitat. para la Eª y la Empe	4	4	8	5	4	9	4	5	9	3	5	8
ECONOMIA Y ADMON. DE EMPRESAS	9	8	17	9	9	18	9	11	20	10	14	24
COMERCIALIZACION E INVESTIGACION DE MERC	0	4	4	0	5	5	0	6	6	0	6	6
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	7	2	9	7	2	9	7	3	10	8	3	11
ORGANIZACION DE EMPRESAS	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	7
EXPRESION GRAFICA	3	1	4	4	1	5	4	2	6	3	2	5
EXPRESION GRAFICA ARQUITECTONICA	0	1	1	0	1	1	0	2	2	1	1	2
EXPRESION GRAFICA EN LA INGENIERIA	3	0	3	4	0	4	4	0	4	2	1	3
FILOGIA	11	10	21	10	13	23	9	11	20	11	14	25

FILOLOGIA ALEMANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILOLOGIA FRANCESA	3	1	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4
FILOLOGIA GRIEGA	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	4	4	4
FILOLOGIA INGLESA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILOLOGIA LATINA	3	0	3	3	0	3	3	0	3	4	0	4	4
LENGUA ESPAÑOLA	3	0	3	3	0	3	2	0	2	3	0	3	3
LITERATURA ESPAÑOLA	1	6	7	1	8	9	1	6	7	1	8	9	9
TEORIA DE LA LITERATURA Y LIT. COMPARADA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
FISICA	22	3	25	23	3	26	22	3	25	25	3	28	28
FISICA APLICADA	22	3	25	23	3	26	22	3	25	25	3	28	28
HISTORIA, GEOGRAFÍA Y COMUNICACIÓN	22	14	36	21	12	33	23	13	36	28	16	44	44
ANALISIS GEOGRAFICO REGIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTROPOLOGIA SOCIAL	1	0	1	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
ARQUEOLOGIA	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
CIENCIAS Y TECNICAS HISTORIOGRAFICAS	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1
COMUNICACION AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	4	5	5
GEOGRAFIA HUMANA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1
HISTORIA ANTIGUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISTORIA CONTEMPORANEA	1	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2	2
HISTORIA DE AMERICA	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	2	2	2
HISTORIA DEL ARTE	2	5	7	3	2	5	3	2	5	3	2	5	5
HISTORIA MEDIEVAL	9	0	9	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
HISTORIA MODERNA	0	4	4	0	4	4	0	5	5	1	5	6	6
PALEONTOLOGIA	4	0	4	5	0	5	5	0	5	6	0	6	6
PREHISTORIA	5	0	5	6	0	6	6	0	6	9	2	11	11
SIN ADSCRIPCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIERIA CIVIL	25	5	30	36	6	42	54	8	62	22	2	24	24
CIENCIA DE LOS MATERIALES E INGENIERIA M	2	0	2	2	0	2	2	0	2	3	0	3	3
INGENIERIA E INFRAESTRUCTURA DE LOS TRAN	0	0	0	1	1	2	2	1	3	2	1	3	3
INGENIERIA HIDRAULICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMATICOS	6	0	6	8	0	8	16	0	16	0	0	0	0
MECANICA DE MEDIOS CONTINUOS Y TEORIA DE ESTRUCTUR	6	1	7	12	1	13	16	2	18	16	1	17	17
ORGANIZACION DE EMPRESAS	10	4	14	12	4	16	17	5	22	0	0	0	0
URBANISTICA y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN	0	18	3	21	21								
ORGANIZACION DE EMPRESAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	3	21	21
INGENIERIA ELECTROMECHANICA	8	8	16	12	8	20	13	8	21	15	8	23	23
ELECTROMAGNETISMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIERIA DE SISTEMAS Y AUTOMATICA	0	0	0	3	0	3	3	0	3	4	0	4	4

INGENIERIA ELECTRICA	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
INGENIERIA MECANICA	3	0	3	3	0	3	4	0	4	5	0	5
MAQUINAS Y MOTORES TERMICOS	5	3	8	6	3	9	6	3	9	6	3	9
TECNOLOGIA ELECTRONICA	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
INGENIERÍA INFORMÁTICA	0	16	0	16								
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMATICOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	16
MATEMATICAS Y COMPUTACION	6	11	17	5	12	17	8	12	20	7	12	19
ANALISIS MATEMATICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTADISTICA E INV. OPERATIVA	5	4	9	4	4	8	5	4	9	5	4	9
MATEMATICA APLICADA	1	7	8	1	8	9	3	8	11	2	8	10
QUIMICA	57	49	106	48	51	99	55	54	109	57	59	116
EDAFOLOGIA Y QUIMICA AGRICOLA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0	2
QUIMICA ANALITICA	3	27	30	3	28	31	3	29	32	3	31	34
QUIMICA FISICA	15	9	24	10	9	19	13	10	23	13	10	23
QUIMICA INORGANICA	17	5	22	14	5	19	17	6	23	18	9	27
QUIMICA ORGANICA	21	8	29	20	9	29	21	9	30	21	9	30
SIN ADSCRIPCIÓN	0											
SIN ADSCRIPCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	255	193	448	275	220	495	313	235	548	328	253	581

Gráfico 20. Sexenios del PDI por Área de conocimiento



Para refinar el análisis, y como ya se ha expresado, es 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). Es importante también cruzar

esta información con los datos sobre conciliación pues durante el confinamiento de 2020 se ha demostrado en diferentes estudios que las mujeres han asumido mayor carga de responsabilidades de cuidado, lo que les ha perjudicado especialmente en la producción científica.

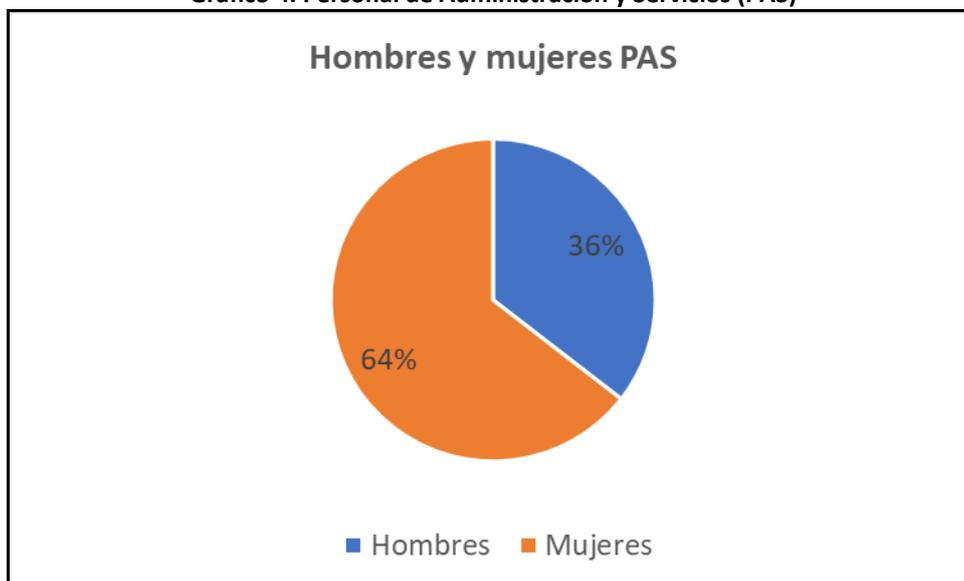
2.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

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 (fecha del diagnóstico del I Plan de Igualdad) había un total de 354 personas en estas funciones. En 2017, cuando se realizó el diagnóstico del II Plan, los datos indicaban que el total ascendía a 384 personas. Hoy, en 2021, su número alcanza las 411 personas como puede comprobarse en la Tabla 21.

Tabla 3. Personal de Administración y Servicios (PAS)

Personal de Administración y Servicios (PAS)		Hombres	Mujeres	Total
Año		2350	3953	6303
	2013	126	228	354
	2014	127	226	353
	2015	132	232	364
	2016	140	242	382
	2017	145	239	384
	2018	154	259	413
	2019	165	273	438
	2020	157	260	417
	2021	146	265	411
TOTAL		2350	3953	6303

Gráfico 4. Personal de Administración y Servicios (PAS)



Tradicionalmente, y debido al tipo de funciones que ejerce el personal PAS, es un estamento que tiende a la presencia numerosa de mujeres. En el caso de los datos de la Universidad de Burgos, se sigue esta tendencia general pues la estructura del PAS ofrece un porcentaje ligeramente superior de mujeres, aunque, no obstante, cerca de la paridad técnica 60/40.

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 fue corrigiendo y en 2017 los varones habían mejorado su presencia hasta alcanzar el 39,5%, casi ya en la paridad.

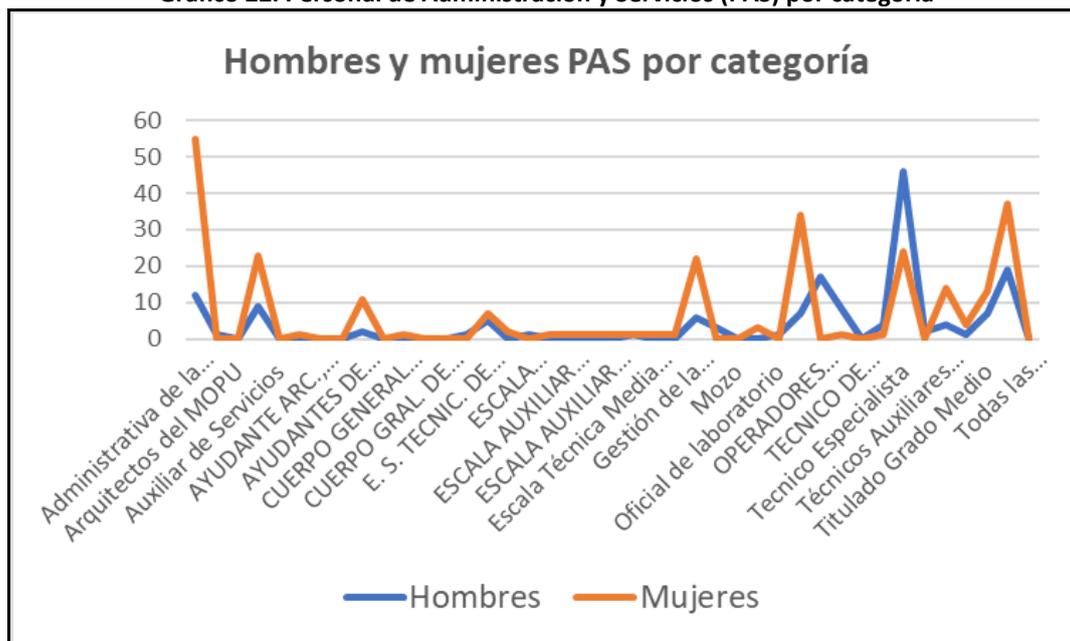
En la actualidad el porcentaje ha vuelto a los niveles de 2013 pues ahora mismo se reparte entre un 64,4% de mujeres y un 35,5% de varones, lo que indica que ellas han seguido aumentando su presencia.

Tabla 22. Personal de Administración y Servicios (PAS) por categoría

Distribución del PAS por categoría	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Administrativa de la Universidad Burgos	17	76	93	12	56	68	12	55	67	12	55	67
Arquitecto Técnico de la Univ. Burgos	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Arquitectos del MOPU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de la Universidad de Burgos	8	17	25	9	20	29	9	25	34	9	23	32
Auxiliar de Servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR UNIVERSIDAD DE LEON	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
AYUDANTE ARC., BIBLIOT. Y MUSEOS U. VALL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AYUDANTE ARC. Y BIB. UNIV. COMPLUTENSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AYUDANTES DE BIBLIOT. Y ARC. DE LA U.BU.	1	12	13	1	12	13	2	11	13	2	11	13
Conductor de reparto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CUERPO GENERAL ADMINISTR. ADMON. ESTADO	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
CUERPO GESTION ADMINISTR. SEGUR.SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CUERPO GRAL. DE GESTION ADMON. CIVIL EST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Delineante de la Universidad de Burgos	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
E. S. TECNIC. DE ADMINISTR. UNIV. BURGOS	5	7	12	6	8	14	6	8	14	5	7	12

E. TECNIC. SISTEM. Y TECNOLOG. INF. U.BU	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
ESCALA ADMINISTRATIVA UNIV. VALLADOLID	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Escala Asistentes Sociales de la Univers	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ESCALA AUXILIAR UNIV. POLITECNICA MADRID	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ESCALA AUXILIAR UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ESCALA AUXILIAR UNIVERSIDAD VALLADOLID	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Escala de Letrados de la Universidad de	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Escala Técnica Media de Ciencia y Tecnol	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Escala Técnica Superior de Ciencia y Tec	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Gestión de la Universidad de Burgos	0	3	3	6	22	28	6	22	28	6	22	28
Ingeniero Técnico Universidad Burgos	2	0	2	2	0	2	3	0	3	3	0	3
Mozo	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Oficial de Administración	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
Oficial de laboratorio	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Oficial de Oficios	7	34	41	7	37	44	8	35	43	7	34	41
OPERADORES INFORMÁTICOS DE LA U. BURGOS	21	0	21	17	0	17	17	0	17	17	0	17
Programadores Informáticos Univ. Burgos	4	1	5	8	1	9	8	1	9	8	1	9
TECNICO DE AUDITORIA Y CONTABILIDAD	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico especialista de Laboratorio	3	1	4	5	1	6	4	1	5	4	1	5
Tecnico Especialista	38	23	61	41	21	62	46	26	72	46	24	70
Técnico Especialista Conductor	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Técnicos Auxiliares Bib. y Arc. U.Burgos	6	14	20	6	14	20	4	13	17	4	14	18
TECNICOS FACULTAT. DE BIBLIOT. Y ARCHIV.	1	5	6	1	5	6	1	4	5	1	4	5
Titulado Grado Medio	8	13	21	7	13	20	7	13	20	7	13	20
Titulado Superior	17	17	34	20	34	54	26	45	71	19	37	56
Todas las administraciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	145	239	384	154	259	413	165	273	438	157	260	417

Gráfico 22. Personal de Administración y Servicios (PAS) por categoría



La Tabla 22 permite comprobar que, en general, las mujeres son mayoritarias en casi todas las categorías, con porcentajes de representación muy superiores. Como se ha avanzado y ocurre en todas las universidades españolas, este estamento está muy feminizado: los 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.

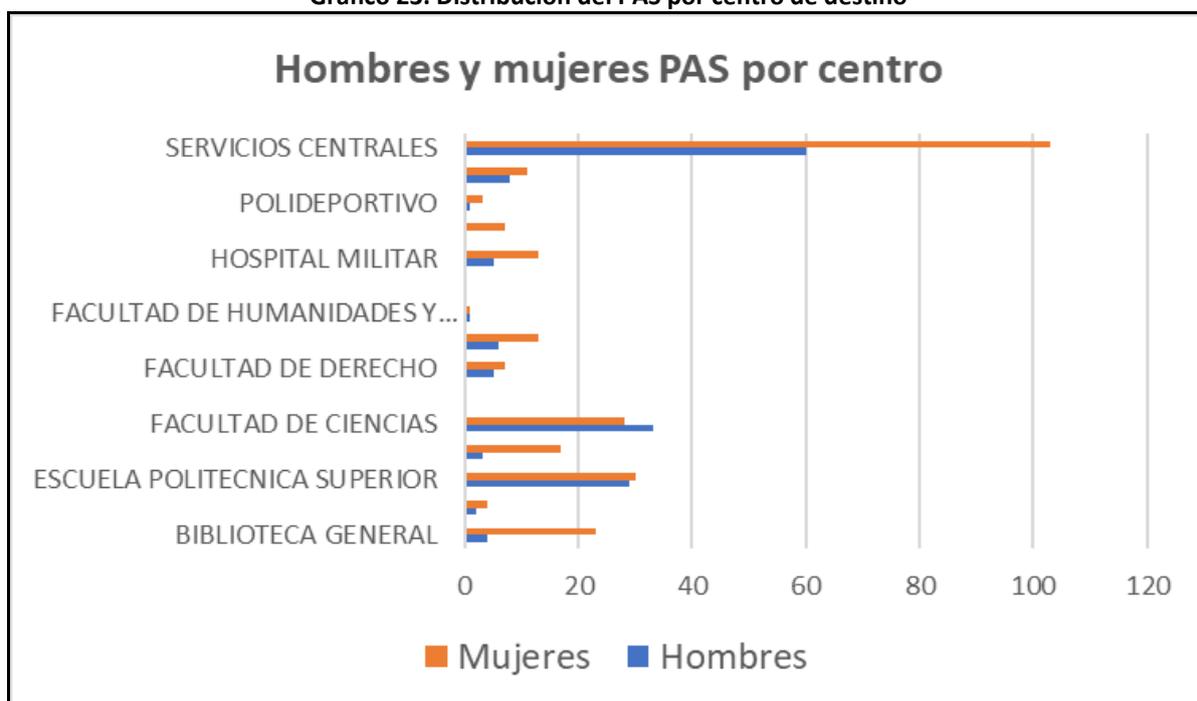
El reparto entre los diferentes servicios (Tabla 23) indica una presencia mayor de mujeres en algunos centros, especialmente en Servicios Centrales, pero también en facultades como la de Ciencias Económicas y Empresariales. Esta presencia más numerosa de mujeres también es significativa en la Facultad de Humanidades y Comunicación. En otros centros está más equilibrado el número de trabajadores y trabajadoras, teniendo siempre en cuenta que ellas son más en términos absolutos.

Tabla 23. Distribución del PAS por centro de destino

Distribución del PAS por centro	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
BIBLIOTECA GENERAL	10	31	41	5	31	36	4	25	29	4	23	27
EDIFICIO I + D + I	5	8	13	8	7	15	4	7	11	2	4	6
ESCUELA POLITECNICA SUPERIOR	26	26	52	29	27	56	33	29	62	29	30	59
FAC. DE CC. ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	4	16	20	6	21	27	6	20	26	3	17	20
FACULTAD DE CIENCIAS	28	24	52	33	34	67	35	40	75	33	28	61
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FACULTAD DE DERECHO	4	5	9	5	7	12	6	7	13	5	7	12
FACULTAD DE EDUCACIÓN	6	13	19	6	16	22	6	16	22	6	13	19
FACULTAD DE HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOSPITAL MILITAR	1	12	13	1	12	13	4	14	18	5	13	18
Parque Científico-Tecnológico	0	0	0	0	0	0	3	5	8	0	7	7
POLIDEPORTIVO	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4
RECTORADO (F. DE DERECHO)	10	11	21	10	11	21	9	11	20	8	11	19
SERVICIOS CENTRALES	48	89	137	49	90	139	53	96	149	60	103	163
TOTAL	145	239	384	154	259	413	165	273	438	157	260	417

Gráfico 23. Distribución del PAS por centro de destino



El Personal de Administración y Servicios ofrece una estructura desde el punto de vista de la edad similar a la del personal docente e investigador pues ahora mismo la cohorte más numerosa se encuentra en el grupo de edad de 52 años (véase Tabla 24), seguida de la de 51 años y 50 años.

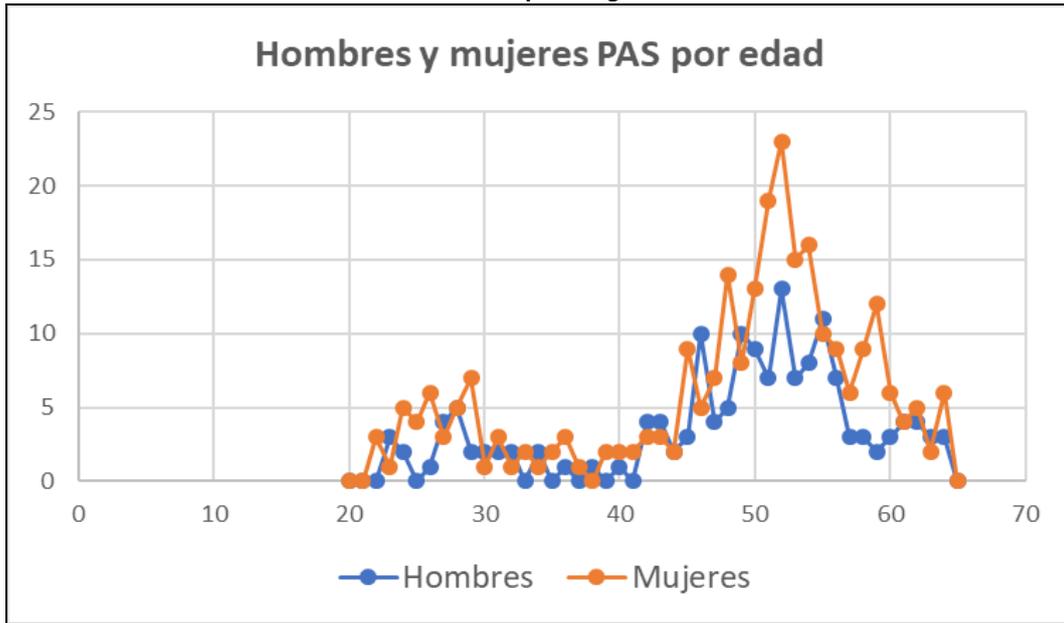
No hay ningún grupo significativo de trabajadores y trabajadoras por debajo de los 44 años, lo que indica un importante envejecimiento de la plantilla que no incorpora personas jóvenes en este estamento.

Tabla 24. PAS por rango de edad

PAS por rango de edad	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020			26/07/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	3
23	0	1	1	1	5	6	2	4	6	3	1	4

24	2	2	4	4	6	10	2	6	8	2	5	7
25	1	4	5	4	7	11	2	6	8	0	4	4
26	0	0	0	1	6	7	6	9	15	1	6	7
27	2	1	3	1	4	5	4	6	10	4	3	7
28	3	3	6	1	3	4	2	9	11	5	5	10
29	2	5	7	4	3	7	2	4	6	2	7	9
30	1	5	6	1	3	4	5	3	8	2	1	3
31	1	1	2	1	3	4	3	3	6	2	3	5
32	0	0	0	2	0	2	1	2	3	2	1	3
33	1	3	4	0	1	1	2	1	3	0	2	2
34	0	1	1	1	3	4	0	2	2	2	1	3
35	0	0	0	0	1	1	1	2	3	0	2	2
36	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	3	4
37	0	2	2	0	2	2	1	0	1	0	1	1
38	0	0	0	1	1	2	0	2	2	1	0	1
39	5	1	6	0	0	0	0	2	2	0	2	2
40	3	3	6	4	2	6	0	1	1	1	2	3
41	2	3	5	4	3	7	4	3	7	0	2	2
42	3	7	10	2	2	4	4	3	7	4	3	7
43	10	5	15	3	7	10	2	2	4	4	3	7
44	4	6	10	10	5	15	3	8	11	2	2	4
45	6	14	20	6	6	12	10	5	15	3	9	12
46	9	8	17	6	14	20	4	6	10	10	5	15
47	9	13	22	9	9	18	5	14	19	4	7	11
48	7	18	25	9	13	22	10	9	19	5	14	19
49	13	23	36	7	18	25	9	13	22	10	8	18
50	7	14	21	13	24	37	7	19	26	9	13	22
51	8	16	24	7	14	21	13	24	37	7	19	26
52	11	10	21	8	16	24	7	16	23	13	23	36
53	7	11	18	11	11	22	8	16	24	7	15	22
54	3	5	8	7	11	18	11	10	21	8	16	24
55	3	9	12	3	6	9	7	9	16	11	10	21
56	2	12	14	3	9	12	3	7	10	7	9	16
57	3	6	9	2	12	14	3	9	12	3	6	9
58	4	4	8	3	6	9	2	12	14	3	9	12
59	4	5	9	4	4	8	3	6	9	2	12	14
60	3	2	5	4	5	9	4	4	8	3	6	9
61	4	7	11	3	2	5	5	5	10	4	4	8
62	1	2	3	4	7	11	3	2	5	4	5	9
63	0	2	2	0	2	2	4	6	10	3	2	5
64	1	2	3	0	2	2	0	2	2	3	6	9
65	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0
TOTAL	145	239	384	155	259	414	165	273	438	157	260	417

Gráfico 24. PAS por rango de edad



Como ya se ha señalado, 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.

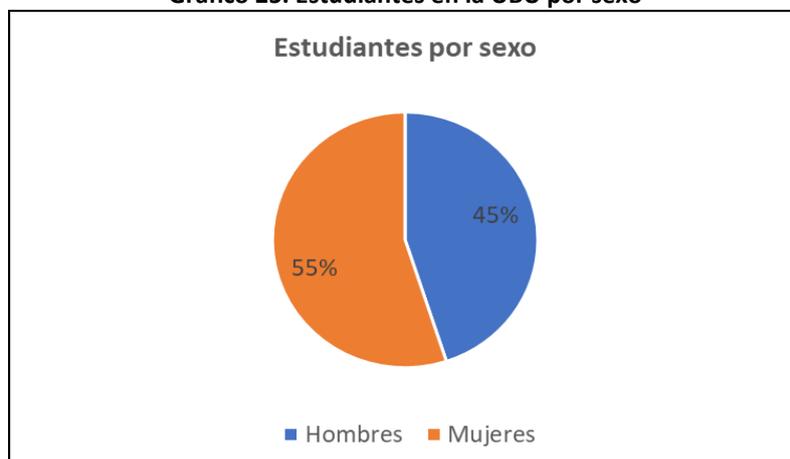
2.5. ESTUDIANTES

En la Tabla 25 se puede observar la evolución del número de estudiantes desde el curso académico 2017/2018 hasta el curso 2020/2021. Se aprecia la tendencia, sostenida en el tiempo (verificada en todos los análisis anteriores), de una mayor presencia de mujeres estudiantes. En el curso 2020/2021 ellas son un 55% del número total de estudiantes.

Tabla 25. Estudiantes en la UBU por sexo

Estudiantes UBU	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
TOTAL	3327	4227	7554	3300	4175	7475	3349	4221	7570	3477	4256	7733

Gráfico 25. Estudiantes en la UBU por sexo



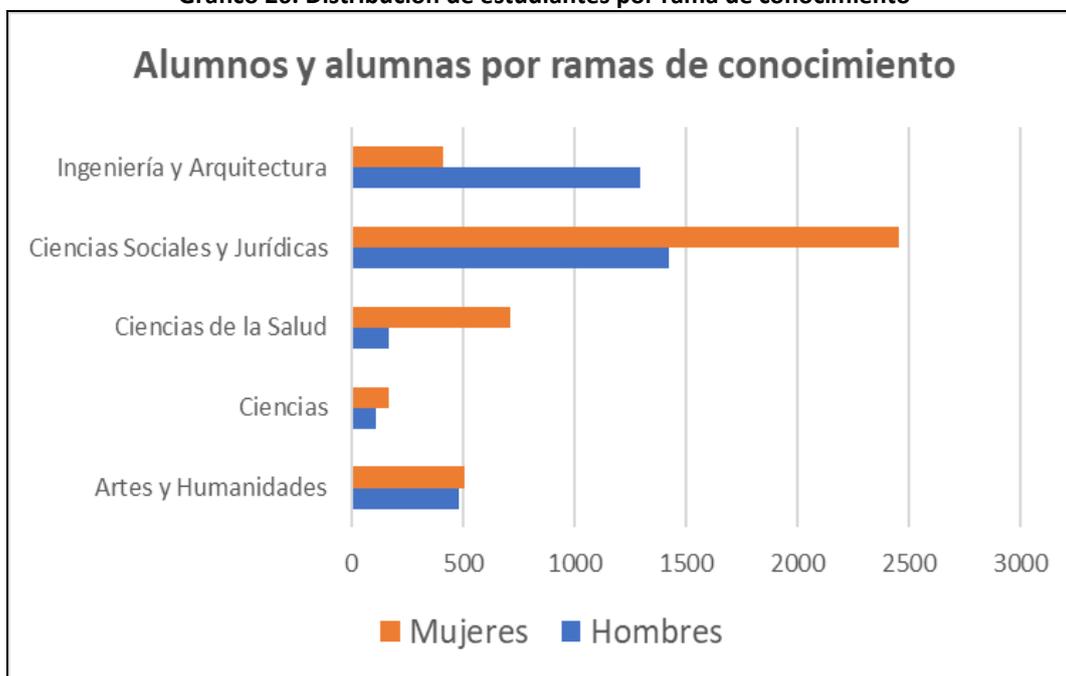
Aunque ha habido algún momento en que ha disminuido la brecha entre ambos sexos, siempre se ha verificado un número más elevado de mujeres matriculadas y, en algunos cursos como el de 2011-2012, ha llegado a ser significativamente mayor (las mujeres matriculadas ese curso superaron en casi un millar a los varones). En el curso 2020/2021 el porcentaje de alumnas es del 55% y el de alumnos del 45%, representación similar a la de la mayoría de las universidades de nuestro entorno.

Con todo, la Tabla 26 muestra que se perpetúan las diferencias en función de la rama de conocimiento. Por ejemplo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura ellas siguen siendo minoría: 24,12%.

Tabla 26. Distribución de estudiantes por rama de conocimiento

Distribución de estudiantes por rama de conocimiento	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Artes y Humanidades	364	469	833	409	495	904	472	571	1043	482	508	990
Ciencias	107	183	290	100	184	284	104	171	275	108	169	277
Ciencias de la Salud	166	725	891	165	709	874	167	686	853	167	712	879
Ciencias Sociales y Jurídicas	1421	2464	3885	1361	2438	3799	1374	2422	3796	1424	2455	3879
Ingeniería y Arquitectura	1269	386	1655	1265	349	1614	1232	371	1603	1296	412	1708
Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3327	4227	7554	3300	4175	7475	3349	4221	7570	3477	4256	7733

Gráfico 26. Distribución de estudiantes por rama de conocimiento



En efecto, el alumnado femenino, 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 y del II 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

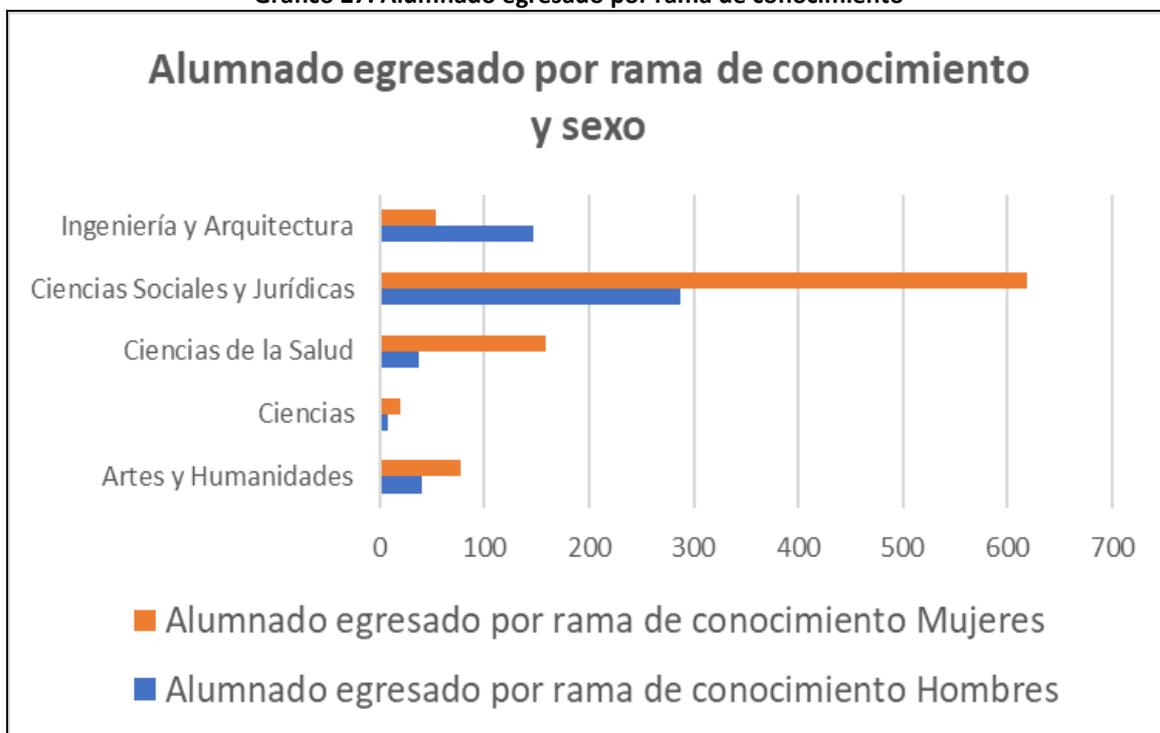
empeoran. Las alumnas en Ingeniería y Arquitectura eran más numerosas en 2013 (28,3%) y su presencia ha seguido descendiendo.

Los datos de esta tabla revelan que, en el último curso de la serie, las mujeres son abrumadoramente mayoritarias en Ciencias de la Salud (81%). También son mayoría amplia en Ciencias (61%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (63,2%). Su presencia en Arte y Humanidades es la más equilibrada respecto a los alumnos varones (51,31%) y es significativamente escasa en Ingeniería y Arquitectura como ya se ha recogido (24,12%).

Tabla 27. Alumnado egresado por rama de conocimiento

Alumnado egresado por rama de conocimiento	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Artes y Humanidades	23	28	51	33	35	68	32	52	84	40	77	117
Ciencias	27	32	59	25	40	65	27	47	74	8	20	28
Ciencias de la Salud	31	169	200	30	173	203	47	148	195	37	159	196
Ciencias Sociales y Jurídicas	262	570	832	293	594	887	307	636	943	288	619	907
Ingeniería y Arquitectura	230	78	308	199	63	262	177	63	240	146	53	199
Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	573	877	1450	580	905	1485	590	946	1536	519	928	1447

Gráfico 27. Alumnado egresado por rama de conocimiento



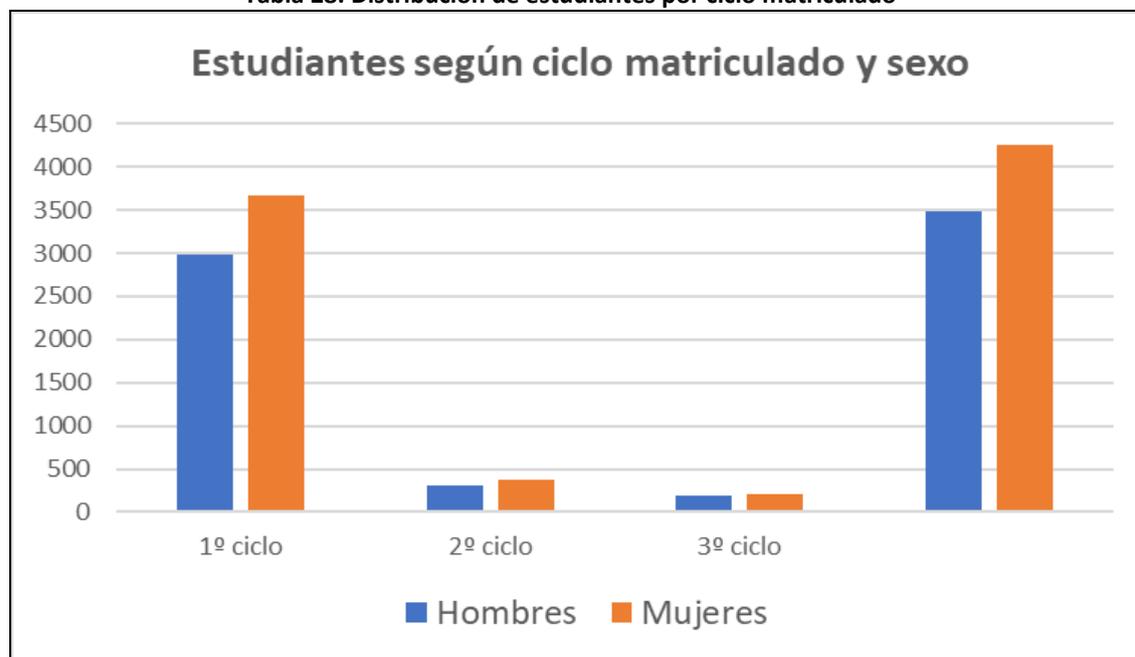
En la Tabla 27 se muestran las cifras de las personas egresadas por sexo y rama de conocimiento. Estos datos son similares a los de matrícula: todos los años se gradúan más mujeres que varones, en una proporción que, el último curso consultado (2020/2021), estaba en 64,13% de mujeres frente a 35,86% 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: 73,3% de alumnos se graduaron en 2017 frente a solo el 26,6% de alumnas.

Tabla 28. Distribución de estudiantes por ciclo matriculado

Distribución de estudiantes por ciclo matriculado	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
1º ciclo	2907	3759	6666	2864	3670	6534	2893	3652	6545	2980	3668	6648
2º ciclo	252	264	516	253	292	545	274	360	634	308	379	687
3º ciclo	168	204	372	183	213	396	182	209	391	189	209	398
TOTAL	3327	4227	7554	3300	4175	7475	3349	4221	7570	3477	4256	7733

Tabla 28. Distribución de estudiantes por ciclo matriculado



Los Tabla 28 refleja la distribución de estudiantes en función del ciclo formativo que cursan. En primer ciclo, son muchas más las mujeres que encontramos (55% de mujeres vs. 45% de varones) mientras que en segundo ciclo la presencia se mantiene exactamente en las mismas cifras y disminuye ligeramente en el tercer ciclo donde las alumnas son el 52,51% frente al 47,48% de alumnos.

Para profundizar en esta fotografía sobre la presencia de hombres y mujeres en el alumnado, la tabla 29 recoge datos agregados de matrícula en función del tipo de estudio: Grado o Máster.

La proporción de mujeres es mayor que la de hombres en Estudios de Grado (55,1%) y exactamente la misma (55,1%) en los estudios de Máster en el último curso (2020/2021). La paridad numérica que se observa en los estudios de Máster revela, no obstante, la desaparición de más mujeres que de varones puesto que ellas eran mayoría en los estudios de Grado. Esta tendencia, denominada en la teoría sobre desigualdad como la "tubería que gotea", aumenta también en los estudios de doctorado.

Tabla 29. Distribución de estudiantes por titulación de Grado y Máster

Distribución de estudiantes por titulación de Grado y Máster	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Grado	2907	3759	6666	2864	3670	6534	2893	3652	6545	2980	3668	6648
Máster	252	264	516	253	292	545	274	360	634	308	379	687
TOTAL	3159	4023	7182	3117	3962	7079	3167	4012	7179	3288	4047	7335

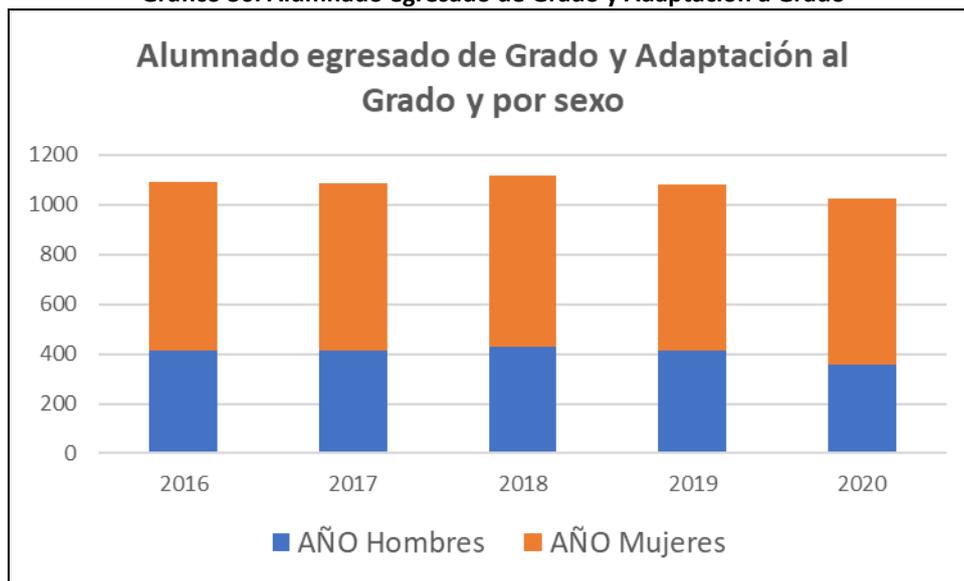
Tabla 29. Distribución de estudiantes por titulación de Grado y Máster

La Tabla 30 muestra la distribución de estudiantes egresados de estudios de Grado y Adaptación al Grado en la Universidad de Burgos.

En el último año registrado (2020) se puede comprobar que las mujeres son más numerosas: 65%, cifra que es similar a la de años anteriores.

Tabla 30. Alumnado egresado de Grado y Adaptación a Grado

Alumnado egresado de Grado y Adaptación a Grado		Hombres	Mujeres	Total
Año				
	2016	414	680	1094
	2017	411	673	1084
	2018	428	691	1119
	2019	411	670	1081
	2020	358	668	1026
TOTAL		2022	3382	5404

Gráfico 30. Alumnado egresado de Grado y Adaptación a Grado

La Tabla 31, por su parte, recoge las personas egresadas de títulos de Máster en la Universidad de Burgos.

Aunque el porcentaje de egresadas siempre es superior al de egresados, es significativo que se ha producido un cambio respecto a años anteriores. En el anterior diagnóstico, la presencia por sexos se igualaba en Máster: 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 disminuía y mejoraba 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%.

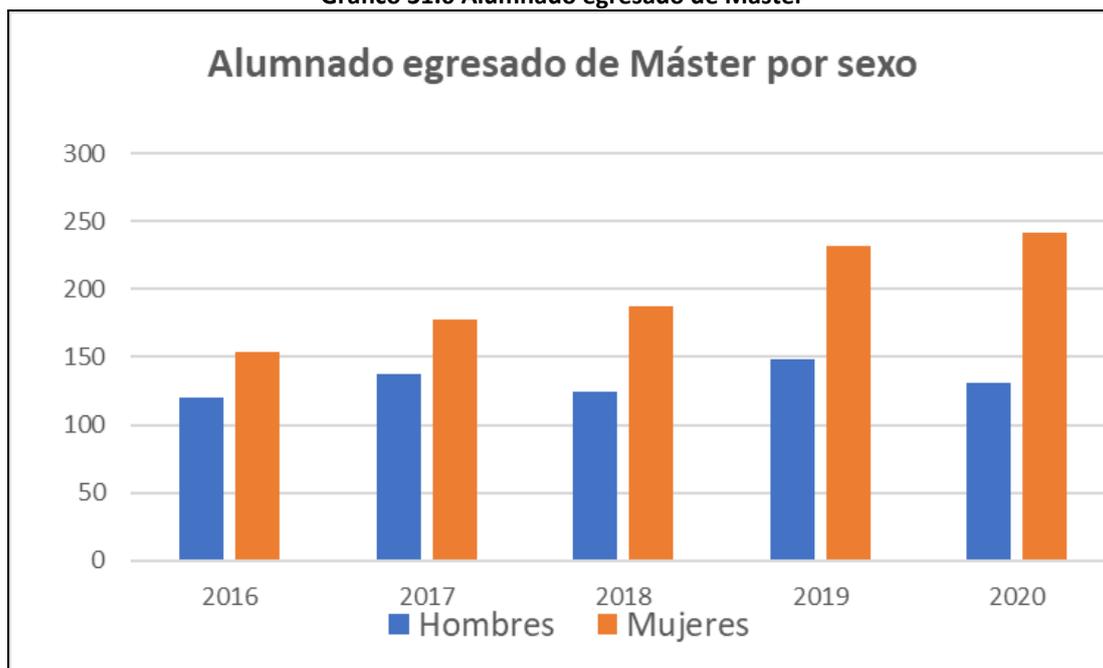
Cruzar estos datos con el gráfico anterior revela que, aunque las alumnas son mayoría en Grado y van desapareciendo en los niveles superiores de estudios, siempre son mayoría entre las personas egresadas, indicador que muestra índices de eficacia más elevados en las alumnas.

Las cifras de 2020 nos dicen que las mujeres egresadas de Máster fueron un 64,78% frente a un 35,22% de alumnos, lo que indica un incremento muy importante de las mujeres que culminan sus estudios de Máster.

Tabla 31.5 Alumnado egresado de Máster

Alumnado egresado de Máster		Hombres	Mujeres	Total
		Año		
	2016	120	154	274
	2017	137	177	314
	2018	124	187	311
	2019	148	232	380
	2020	131	241	372
TOTAL		660	991	1651

Gráfico 31.6 Alumnado egresado de Máster



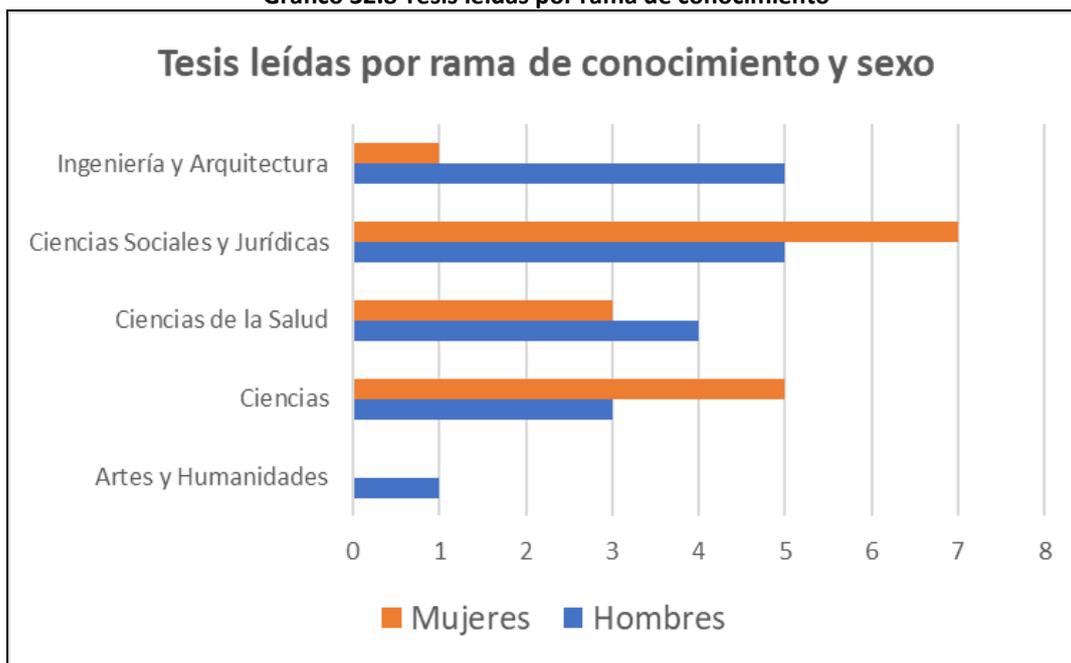
La Tabla 32 que se incluye a continuación, muestra los datos relativos a las tesis leídas en la Universidad de Burgos por rama de conocimiento. Como se puede comprobar, las mujeres son mayoría en varias especialidades pues ellas han defendido más trabajos, alcanzando así el máximo grado en la carrera académica. Este incremento de mujeres es constante desde 2011, como ya se recogía en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos y en el II Plan de Igualdad, especialmente en las ramas de Ciencias y en Ciencias Sociales y Jurídicas.

El porcentaje más alto de tesis defendidas por mujeres se daba (en los datos de la serie) en Artes y Humanidades en el curso 2019/2020. El porcentaje más bajo sigue siendo el de la rama de Ingeniería y Arquitectura: en el último año solo una tesis ha sido defendida por una mujer, frente a 5 de varones.

Tabla 32.7 Tesis leídas por rama de conocimiento

Tesis leídas por rama de conocimiento	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL									
Artes y Humanidades	0	2	2	0	0	0	0	4	4	1	0	1
Ciencias	5	5	10	9	9	18	3	13	16	3	5	8
Ciencias de la Salud	2	2	4	1	3	4	1	4	5	4	3	7
Ciencias Sociales y Jurídicas	7	8	15	4	5	9	11	19	30	5	7	12
Ingeniería y Arquitectura	7	2	9	3	1	4	5	2	7	5	1	6
Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	19	40	17	18	35	20	42	62	18	16	34

Gráfico 32.8 Tesis leídas por rama de conocimiento



2.6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

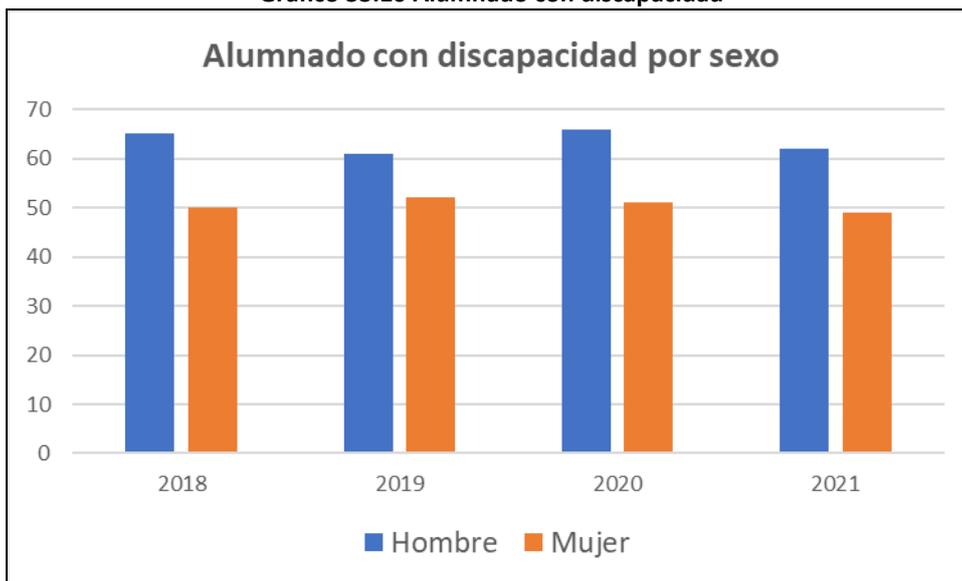
El presente Plan de Igualdad, continuando con el mismo espíritu con el que se diseñó el I y II Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos, es consciente de la posibilidad de existencia de dobles discriminaciones en el caso de las mujeres, de ahí el especial interés en el análisis de la discapacidad 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 se ponía de manifiesto en los anteriores Planes de Igualdad, es más elevada la presencia de varones en estas estadísticas (de las que se forma parte solo si lo desea la persona con discapacidad). Las mujeres con discapacidad, o bien se matriculan menos que los varones en la Universidad, o bien no desean hacer pública su existencia, por lo que no aparecen en los datos.

Tabla 33.9 Alumnado con discapacidad por sexo

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2018	65	50
2019	61	52
2020	66	51
2021	62	49
TOTAL	254	202

Gráfico 33.10 Alumnado con discapacidad



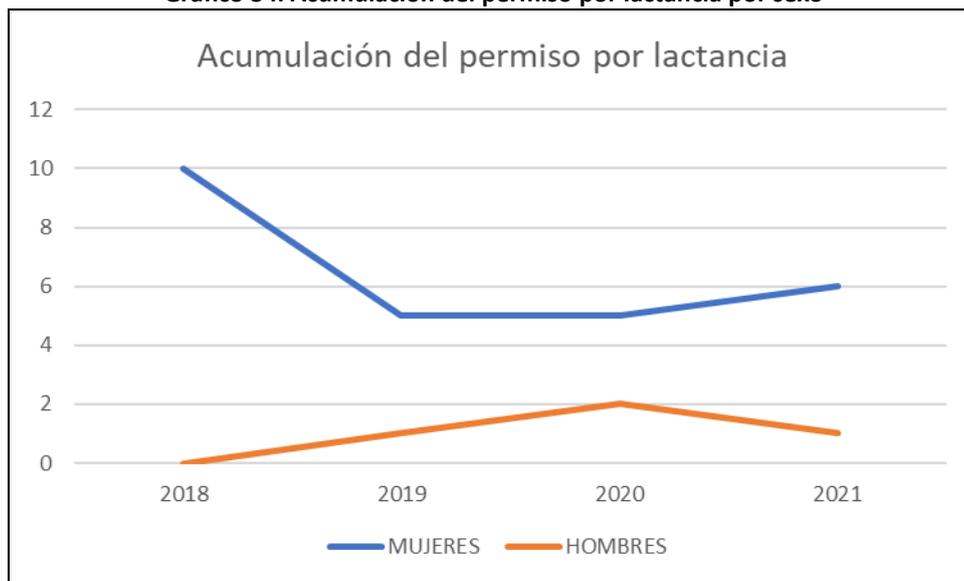
2.7. CONCILIACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

En la Tabla 34 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. En las tablas se presentan los datos agregados (PDI, PAS y personal investigador).

Tabla 34. Acumulación del permiso por lactancia

Acumulación del permiso por lactancia			
2018	PDI	M	6
	PAS	M	1
	investigadores/as	M	3
2019	PDI	M	2
		V	1
	Investigadores/as	M	3
2020	PDI	M	3
		V	2
	PAS	M	1
	investigadores/as	M	1
2021	PDI	M	5
		V	1
	PAS	M	1

Los datos reportan que se solicitan más permisos en el colectivo del Personal Docente e Investigador y menos en el de Personal de Administración y Servicios. La otra categoría está integrada por personal de investigación que se divide a su vez en varios colectivos. Estos datos deberían cruzarse con edad y antigüedad para afinar más en el análisis.

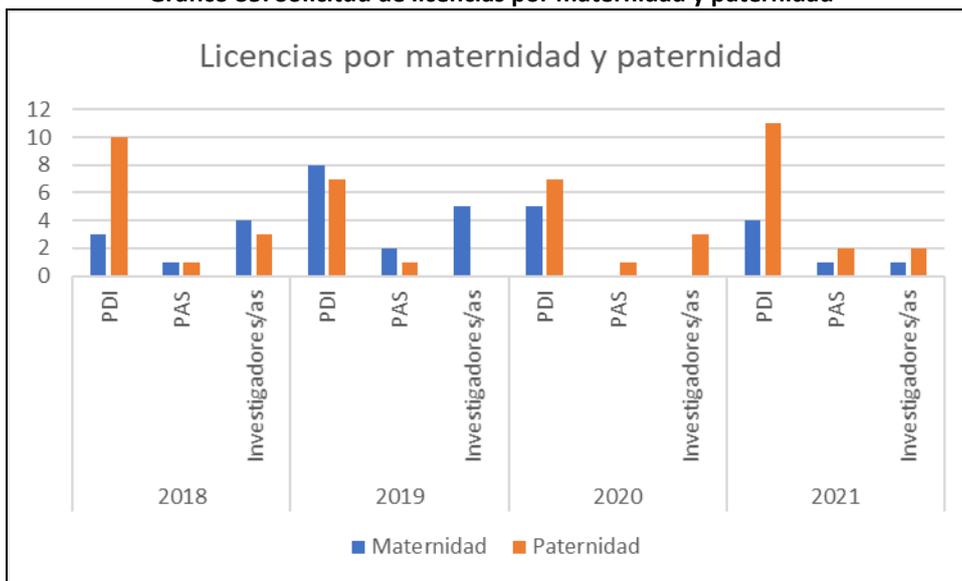
Gráfico 34. Acumulación del permiso por lactancia por sexo

El gráfico 34 indica que, aunque los permisos acumulados por lactancia siguen siendo solicitados mayoritariamente por mujeres, es un derecho que también comienza a ser ejercido por varones. Es significativo el aumento en el año 2020.

La tabla 35, por su parte, ofrece datos relativos a las licencias de maternidad y paternidad que se solicitaron entre los años 2018 y 2021. En la tabla se ofrecen agregados los permisos relativos a licencias a tiempo completo y a tiempo parcial y también se ofrecen juntos los datos del personal funcionario y personal laboral. Como se puede observar, en datos agregados se han solicitado más licencias de paternidad que de maternidad (a diferencia de los permisos de acumulación de lactancia), destacando en estos permisos los que solicitan los varones que pertenecen al colectivo PDI, seguido del de investigadores. El personal PAS sigue siendo el menos numeroso en estas solicitudes (al igual que los permisos de lactancia), lo que indica la necesidad de profundizar en un diagnóstico que ponga en relación cuestiones como la edad o la antigüedad para detectar posibles necesidades de conciliación.

Tabla 35. Solicitud de licencias por maternidad y paternidad

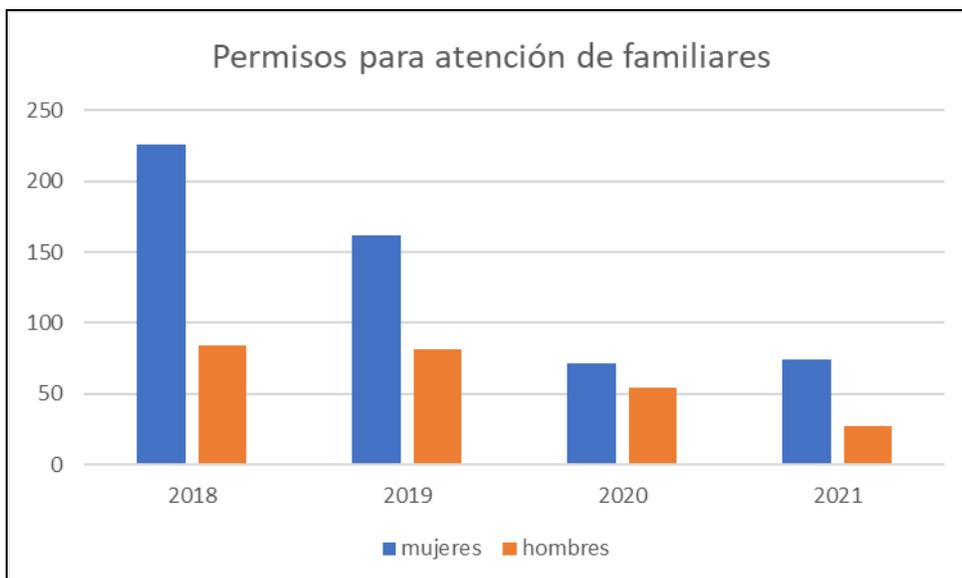
		Maternidad	Paternidad
2018	PDI	3	10
	PAS	1	1
	Investigadores/as	4	3
2019	PDI	8	7
	PAS	2	1
	Investigadores/as	5	0
2020	PDI	5	7
	PAS	0	1
	Investigadores/as	0	3
2021	PDI	4	11
	PAS	1	2
	Investigadores/as	1	2
TOTAL		34	48

Gráfico 35. Solicitud de licencias por maternidad y paternidad

La tabla 36 recoge los datos sobre licencias por atención de familiares. Estas cifras corresponden al conjunto de todos los colectivos (PDI, PAS, personal investigador, tanto funcionariado como laboral). De la lectura de esta tabla se desprende que las mujeres son mucho más numerosas que los varones en este tipo de permisos. En este sentido, hay que destacar que la tendencia de los varones a incorporarse a estos permisos es desigual.

Tabla 36. Solicitud de licencias por atención de familiares

PERMISOS PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES				
	2018	2019	2020	2021
mujeres	226	162	71	74
hombres	84	81	54	27
TOTAL	310	243	125	101

Gráfico 36. Solicitud de licencias por atención de familiares

Como podemos observar, en 2018 existía un porcentaje muy superior de mujeres como solicitantes de permisos para atender a otras personas (73% frente a un 27%), tendencia que fue invirtiéndose en los años subsiguientes: 67% de mujeres vs. 33% de varones en 2019 y 57% de mujeres frente a 43% de varones en 2020. Esta evolución positiva, que indica un reparto de este tipo de responsabilidades familiares, ha vuelto a las cifras originales en el último año, 2021, donde se recuperan los porcentajes del primer año de la serie: 73% frente a un 27%. Habría que estudiar hasta qué punto la situación de confinamiento y trabajo en remoto que provocó la pandemia COVID explican el equilibrio alcanzado en el año 2020.

La información relacionada con este tipo de licencias nos acerca con más exactitud al desequilibrio por razón de sexo que, si bien parece corregirse en lo relacionado con la maternidad y paternidad, sigue siendo una tarea pendiente cuando se refiere al cuidado de otras personas, especialmente mayores o dependientes.

2.8. 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 35, ofrecidos por la Unidad de Igualdad con fecha de 30 de octubre de 2021. En el periodo relativo al vigente II Plan de Igualdad, se ha valorado la activación del protocolo en una ocasión, resultando no pertinente por desistimiento. Además, se han recibido consultas que no han prosperado (el protocolo exige que la persona implicada solicite su activación), También se ha dado respuesta a situaciones de sexismo no relacionadas con violencia contra las mujeres. Ha habido consultas de casos de violencia en el entorno familiar. En estos casos, se ha derivado a la persona a un servicio especializado. Hay que señalar que la Unidad de Igualdad de Oportunidades, al carecer de personal técnico, no lleva un registro de este tipo de consultas.

Tabla 35. 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)	Información adicional	
2018	0	-	-	-	
2019	0	-	-	-	
2020	0	-	-	-	
2021	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
2018	1	Alumnado	Acoso sexual	No se activa el protocolo	Desistimiento
2019	-	-	-	-	-
2020	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-

En todo caso, sigue siendo necesario trabajar en la implementación de medidas que permitan descubrir si existe violencia no denunciada o incluso identificada como tal.

2.9. 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 III 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. Esta necesidad se detectó en el anterior Plan de Igualdad y, aunque se han realizado esfuerzos importantes (especialmente por la creación del Observatorio) sigue siendo necesario un esfuerzo mayor, en dos planos: en la recogida de los propios datos, que deben ser más, ofrecer más cruces, etc., y en la sistematización de estos desde la propia Unidad de Igualdad que debería contar con personal técnico que, además, llevara registro de consultas y acciones. Así, siguen existiendo carencias en lo que se denomina información útil, es decir, información que permite descubrir las problemáticas relacionadas con la discriminación basada en el sexo. A continuación, se recopilan los resultados más significativos que se han extraído del diagnóstico:

POBLACIÓN FEMINIZADA Y/O PARITARIA

Los datos indican que hay más mujeres (53%) que varones (47%) en el total de la comunidad universitaria. En cuanto al reparto en función del centro, siguen existiendo diferencias en función de la rama de conocimiento. La Escuela Politécnica Superior mantiene una presencia muy desigual, con una mayoría de hombres (69% de varones en 2021 vs. 31% de mujeres). La presencia de mujeres, sin embargo, es muy superior en espacios de uso administrativo como la Biblioteca General (85% de mujeres), el Rectorado (57% de mujeres) o los Servicios Centrales (63% de mujeres).

MUJERES INFRARREPRESENTADAS EN LA GESTIÓN

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 ha mejorado desde el último Plan de Igualdad, pero solo parcialmente. Aunque se ha equilibrado el reparto de vicerrectorados entre hombres y mujeres, que ahora están ocupados en un 50% por cada sexo, siguen siendo únicamente masculinos los otros tres puestos del equipo: Rector, Secretario General y Gerente. El equipo de gobierno no es paritario (63,6% de hombres, 36,3% de mujeres), lo que puede comprometer ayudas específicas que puntúan este indicador en procesos de concurrencia competitiva.

Además del Consejo de Gobierno, que está muy lejos de la paridad (72% de hombres vs. 28% de mujeres), los órganos unipersonales también reportan desigualdad: se constata la presencia de tres varones por cada fémina: un 71% de estos órganos unipersonales están ocupados por hombres y solo un 26% tienen como titular a una mujer. Además, existe una ausencia casi total de mujeres en los Institutos de Investigación y otros centros similares (86% de varones frente a un 14% de mujeres).

Otros espacios con visibilidad pública y toma de decisión como el CAUBU, el Comité de empresa y las Juntas de Personal sí ofrecen una representación equilibrada entre hombres y mujeres. Lo mismo ocurre en el Claustro universitario. Sin embargo, el Consejo Social también presenta una representación desigual:

74% de varones y 26% de mujeres. Otro lugar donde las mujeres están en minoría son los Decanatos y Departamentos (72% de hombres vs. 28% de mujeres). En el resto de puestos de los equipos de gobierno de facultades y escuelas, así como en las direcciones de área, sí existe paridad.

ESTRUCTURA EQUILIBRADA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y FEMINIZADA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Por colectivos, el PDI presenta paridad, aunque se reparten desigualmente en función del centro, es decir, existe segregación horizontal. También existen diferencias si se atiende al tipo de figura contractual. Por ejemplo, solo hay un 38,1% de catedráticas y un 44,9% de profesoras titulares. Por otro lado, los datos revelan el envejecimiento de la plantilla.

Existe paridad en el reconocimiento de tramos de investigación (sexenios), aunque ellos tienen más (56,4% frente a 43,5%) que ellas. Las diferencias son especialmente llamativas en ámbitos del saber masculinizados, donde ellas tienen pocos sexenios reconocidos si se comparan con ellos (22,72% vs.77,28%).

El PAS es una plantilla feminizada (64% de mujeres) aunque con cifras globales cercanas a la paridad técnica (60/40). En general, las mujeres son mayoritarias en casi todas las categorías y, como ocurre con el PDI, se observa que la plantilla no experimenta renovación desde el punto de vista de la edad.

MÁS MUJERES QUE HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO

Entre estudiantes, ellas siguen mayoría en cifras absolutas (55% vs. 45%) aunque se reparten desigualmente en función de la rama de conocimiento (más en Ciencias sociales y jurídicas o en Ciencias de la salud; muy pocas en Ingeniería y arquitectura). todos los años se gradúan más mujeres que varones, en una proporción que, el último curso consultado (2020/2021), estaba en 64,13% de mujeres frente a 35,86% de varones.

Por ramas de conocimiento, los desequilibrios coinciden con los mismos que reflejaban los datos de matrícula, la distribución de estudiantes en función del ciclo formativo que cursan. En primer ciclo, son muchas más las mujeres que encontramos (55% de mujeres vs. 45% de varones) mientras que en segundo ciclo la presencia se mantiene exactamente en las mismas cifras y disminuye ligeramente en el tercer ciclo donde las alumnas son el 52,51% frente al 47,48% de alumnos.

La proporción de mujeres es mayor que la de hombres en Estudios de Grado (55,1%) y exactamente la misma (55,1%) en los estudios de Máster en el último curso (2020/2021). La paridad numérica que se observa en los estudios de Máster revela, no obstante, la desaparición de más mujeres que de varones puesto que ellas eran mayoría en los estudios de Grado. En cuanto a tesis doctorales leídas, las mujeres son mayoría en varias especialidades pues ellas han defendido más trabajos, alcanzando así el máximo grado en la carrera académica. Este incremento de mujeres es constante desde 2011

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se mantiene el mayor número de estudiantes varones que reportan discapacidad. Las alumnas, o bien se matriculan menos que los varones en estudios universitarios (sería necesario un estudio específico al respecto), o bien no desean hacer pública su existencia, por lo que quizá existen, pero no aparecen en los datos.

CONCILIACIÓN

Las mujeres siguen solicitando los permisos relacionados con la conciliación (especialmente lactancia) en mucho mayor número que los varones. También se observa un mayor número de permisos en el colectivo PDI y de investigadores/as. Para afinar en el análisis deberían recogerse más datos, ofreciendo cruces por edad y por antigüedad así como por tipo de relación contractual (personal funcionario o laboral). También se deberían comparar los datos en bruto respecto de la población total de cada uno de los colectivos (PDI, PAS e investigadores/as).

En cuanto a cuidado de otras personas, hay que resaltar que, si bien parecía que se tenía hacia un equilibrio que hablaría de corresponsabilidad en la población estudiada, los datos del último año recuperan los porcentajes de 2018 73% frente a un 27%, es decir, tres cuidadoras por cada cuidador. Como ya se ha resaltado, sería interesante estudiar hasta qué punto la situación de confinamiento y trabajo en remoto que provocó la pandemia COVID explican el equilibrio alcanzado en el año 2020, dado el retroceso advertido en 2021.

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. En el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades no se ha activado ninguna vez. Se han recibido consultas que no han prosperado.

3. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos, con una vigencia de cuatro años (2022-2025) y treinta y seis acciones a implementar, tiene como objetivo estratégico continuar el trabajo emprendido en los dos planes anteriores, encaminado a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que pertenecen a esta institución.

Características del III 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. Ello sin perder de vista la ambición.
- **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. Es, por consiguiente, de carácter estructural porque se buscan más las acciones permanentes que las coyunturales o puntuales.
- **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 las acciones a los recursos y necesidades.

Estructura del Plan

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

Eje 1: Las personas

Eje 2: Los Procesos

Eje 3: La Gobernanza

Retos del III Plan de Igualdad de Oportunidades

- Actuación frente a las violencias machistas.
- Transversalidad de la perspectiva de género en enseñanza e investigación.
- Formación en igualdad y contra las violencias machistas.
- Promoción y liderazgo de las mujeres.

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES UNIVERSIDAD DE BURGOS

Eje 1. Las personas

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

Objetivos operativos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la implementación de un modelo integral y transversal.
2. Priorizar la sensibilización y formación en igualdad y contra las violencias machistas.
3. Impulsar el compromiso por la igualdad de toda la comunidad universitaria.

EJE 1. Las personas
Objetivo operativo 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la implementación de un modelo integral y transversal.
Medida 1.1.1. 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.
Medida 1.1.2. 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.
Medida 1.1.3. Promover un estudio diagnóstico de la situación de la conciliación y corresponsabilidad para todos los colectivos implicados.
Medida 1.1.4. Establecer canales de comunicación con sindicatos, órganos de representación, estructuras y servicios de la Universidad con el objeto de diseñar intervenciones comunes.
Objetivo operativo 1.2. Priorizar la sensibilización y formación en igualdad y contra las violencias machistas.
Medida 1.2.1. Diseñar y ejecutar acciones de sensibilización y formación desde la perspectiva de género para toda la comunidad universitaria (PDI, PAS, alumnado, otros colectivos), y sistematizar toda la información sobre oferta formativa en género en la Universidad de Burgos.
Medida 1.2.2. 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.
Medida 1.2.3. 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., con especial interés por el fomento del liderazgo femenino.
Medida 1.2.4. Fomentar la investigación en género en las convocatorias de ayudas propias de investigación, así como en la elaboración de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis doctorales.
Objetivo operativo 1.3. Impulsar el compromiso con la igualdad de toda la comunidad universitaria.
Medida 1.3.1. Impulsar la participación de las delegaciones de estudiantes para que lideren el compromiso con la igualdad de género.
Medida 1.3.2. Promover que los centros dispongan de acciones específicas para promover la igualdad de género y la lucha contra las violencias machistas mediante estructuras o personas responsables de liderarlas (representantes de igualdad).
Medida 1.3.3. Promover estudios para medir el clima respecto a la igualdad y la posible existencia de violencias machistas en la comunidad universitaria mediante metodologías cualitativas y cuantitativas (encuestas y entrevistas).
Medida 1.3.4. Crear contenidos, materiales y recursos sobre igualdad y contra las violencias machistas para ponerlos a disposición de la comunidad universitaria.

Eje 2. Los procesos

Objetivo: Convertir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en principio vertebrador y transversal de la Universidad en enseñanza, investigación y transferencia.

Objetivos operativos:

1. Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.
2. Transversalizar la perspectiva de género en la investigación universitaria.
3. Incrementar la transferibilidad y la innovación.

EJE 2. Los procesos
Objetivo operativo 2.1. Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.
Medida 2.1.1. Estudiar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias.
Medida 2.1.2. Impulsar la incorporación de asignaturas de género en los planes de estudio de los diferentes títulos, apoyando la formación específica existente o futura.
Medida 2.1.3. Potenciar y seguir desarrollando la formación específica que se ofrece al estudiantado (Escuela Virtual de Igualdad).
Medida 2.1.4. Promover los estudios específicos de posgrado, consolidando y, en su caso ampliando, los ya existentes.
Objetivo operativo 2.2. Transversalizar la perspectiva de género en la investigación universitaria.
Medida 2.2.1. Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación nacionales y europeos, en colaboración con las unidades correspondientes.
Medida 2.2.2. Hacer un seguimiento y sistematizar la información sobre las investigadoras y sus logros en investigación, así como elaborar un directorio de expertas para poner a disposición de la comunidad universitaria.
Medida 2.2.3. Crear y fomentar la participación en redes de investigación con otras instituciones que promuevan la investigación en género.
Medida 2.2.4. Estimular la creación de equipos paritarios y fomentar los proyectos de investigación liderados por mujeres como Investigadoras Principales (IP).
Objetivo operativo 2.3. Incrementar la transferibilidad y la innovación.
Medida 2.3.1. Visibilizar el impacto de resultados de investigación de las mujeres.
Medida 2.3.2. Promover acciones de sensibilización y formación que permitan la ruptura de estereotipos en el ámbito de la ciencia, así como romper con la segregación de conocimientos en función del sexo.
Medida 2.3.3. Promover la inserción laboral y el emprendimiento de las tituladas (encuentros con medios de comunicación y empresas; asesoramiento, formación y sensibilización para favorecer la empleabilidad en las instituciones y empresas, ayudas, etc.).
Medida 2.3.4. Identificar y realizar esfuerzos para eliminar las barreras para innovar y transferir de las mujeres con potencial de innovación y transferencia para darles apoyo especializado.

3. La gobernanza

Objetivo: Velar por una gobernanza paritaria y trabajar para implementar normativas que generen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante la definición de todos los indicadores que sean precisos.

Objetivos operativos:

1. Conseguir una gobernanza paritaria en la Universidad de Burgos.
2. Fortalecer el compromiso con la igualdad.
3. Transmitir una imagen igualitaria y comunicar sin sesgos de género.

EJE 3. La gobernanza
Objetivo operativo 3.1. Conseguir una gobernanza paritaria en la Universidad de Burgos.
Medida 3.3.1. Garantizar, tanto como sea posible, la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación o comisiones, estableciendo incentivos a la paridad allí donde no sea requisito.
Medida 3.3.2. Incorporar un apartado específico sobre la situación de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Informe anual del Rector o Rectora al Claustro y de la Defensoría Universitaria (a partir del sistema de indicadores del Observatorio SIUBU y de los datos propios).
Medida 3.3.3. Procurar la elaboración de impactos de género, ofreciendo formación específica a los servicios implicados y estableciendo una sistematización al respecto.
Medida 3.3.4. Promover el establecimiento de cláusulas sociales en la contratación con empresas externas, para garantizar que son respetuosas con el valor ético de la igualdad propugnado por la Universidad de Burgos, así como el compromiso de no adscribir a personas con antecedentes de maltrato o pederastia si, al mismo tiempo, la víctima forma parte de la comunidad universitaria.
Objetivo operativo 3.2. Fortalecer el compromiso con la igualdad
Medida 3.2.1. Fortalecer la Unidad de Igualdad con recursos técnicos, materiales y humanos: velar por la dotación de plantilla para construir una estructura mínima tanto técnica como administrativa (a semejanza del resto de servicios de la Universidad).
Medida 3.2.2. 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, de carácter académico, y abierto a la colaboración con el tejido empresarial e institucional de la ciudad.
Medida 3.2.3. Desarrollar y mejorar el Observatorio de género al que deben volcarse todos los datos relacionados con la situación y posición de mujeres y hombres de la institución. Obtener información por sexo de todas las actividades, órganos, unidades, etc., incluidas las estructuras dependientes o financiadas por la Universidad de Burgos para elaborar nuevos indicadores más precisos.
Medida 3.2.4. Nombrar espacios de la Universidad con nombres de mujeres relevantes y promover las manifestaciones artísticas, científicas y culturales de las mujeres, así como las investigaciones en género.
Objetivo operativo 3.3. Transmitir una imagen igualitaria y comunicar sin sesgos de género.
Medida 3.3.1. 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 3.3.2. Incorporar principios de igualdad de oportunidades en todas las campañas que diseñe la institución.
Medida 3.3.3. Mantener la programación de conferencias, debates, jornadas, actividades, etc., que se dirigen a la comunidad universitaria y a públicos más amplios sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de las violencias machistas, especialmente en fechas señaladas como el 11 de febrero, 8 de marzo o 25 de noviembre.
Medida 3.3.4. Velar por la existencia de paridad de hombres y mujeres en actos académicos, institucionales y de protocolo en línea con el compromiso establecido con la iniciativa europea "Dónde están ellas".

BOUBU

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL
Hospital del Rey, s/n
09001 Burgos

<http://www.ubu.es>
boubu@ubu.es – Tel.: 947258945 – Fax: 947258744

Depósito Legal: BU.-222.-2005 – ISSN: 1885-0537