



DIAGNÓSTICO DE LA (DES)IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Marzo 2020



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Índice de Contenidos

1. INTRODUCCIÓN	1
2. CIFRAS DE LA (DES)IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO.....	3
2.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	3
2.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	6
2.3. ESTUDIANTADO	18
3. PERCEPCIÓN SOBRE LA (DES)IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO	36
3.1. PERFIL DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS ENCUESTADOS	37
3.2. RESULTADOS DE LA PERCEPCIÓN	47
3.2.1. Percepción del PAS.....	47
3.2.2. Percepción del PDI.....	59
3.2.3. Percepción del Estudiantado.....	72
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	78
5. ANEXOS	84
5.1. DESGLOSE DEL PERFIL DEL ESTUDIANTADO DE GRADO ENCUESTADO	84
5.2. DESGLOSE DE LA PERCEPCIÓN POR COLECTIVOS	89
5.2.1. PAS.....	89
5.2.2. PDI	95
5.2.3. ESTUDIANTADO	104
5.3. REFERENCIAS NORMATIVAS	109
5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES	110

1. INTRODUCCIÓN

A partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Universidad de Oviedo inició un proceso de cambio para adaptarse a la misma y dar cumplimiento a sus principios rectores en el ámbito universitario.

Con el título “Estudio diagnóstico de la situación de género e igualdad de la Universidad de Oviedo”, se analizó con profundidad la realidad de la (des)igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Oviedo, tomando como referencia el periodo de los diez años anteriores (1998-2008). También fue objeto de diagnóstico, a modo comparativo, la situación de la Universidad respecto a otras Universidades españolas que presentaban problemas y necesidades similares, con la finalidad de conocer el contexto en que se encontraba. Dicho objetivo fue llevado a cabo a través del proyecto denominado GENIUNIOVI, elaborado por la Fundación Universidad de Oviedo en el año 2009.

Existen indicadores de seguimiento establecidos para valorar el cumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad que se establecían en los distintos ejes de actuación. Sin embargo, se ha observado que muchos de los datos requeridos para poder evaluar la consecución del plan actualmente no están disponibles y no existen evidencias cuantitativas que permitan confirmar la eficacia de las medidas planificadas o su grado de consecución.

Por este motivo, y con la intención de contribuir a la elaboración del II Plan de Igualdad, se ha procedido a realizar un nuevo diagnóstico de la (des)igualdad en la Universidad de Oviedo, tal y como se recoge en el siguiente gráfico. En este sentido, de cara a facilitar la posterior difusión del plan de igualdad, es recomendable su elaboración como documento independiente, lo que además facilita el proceso de negociación y aprobación de los mismos por la Comisión Negociadora.

ETAPAS ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD



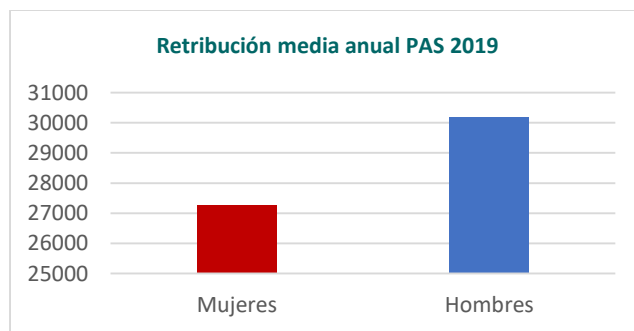
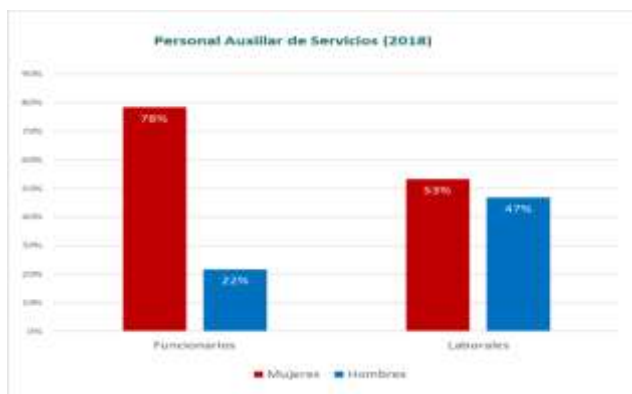
En el diagnóstico elaborado desde la Unidad de Igualdad, los elementos utilizados son:

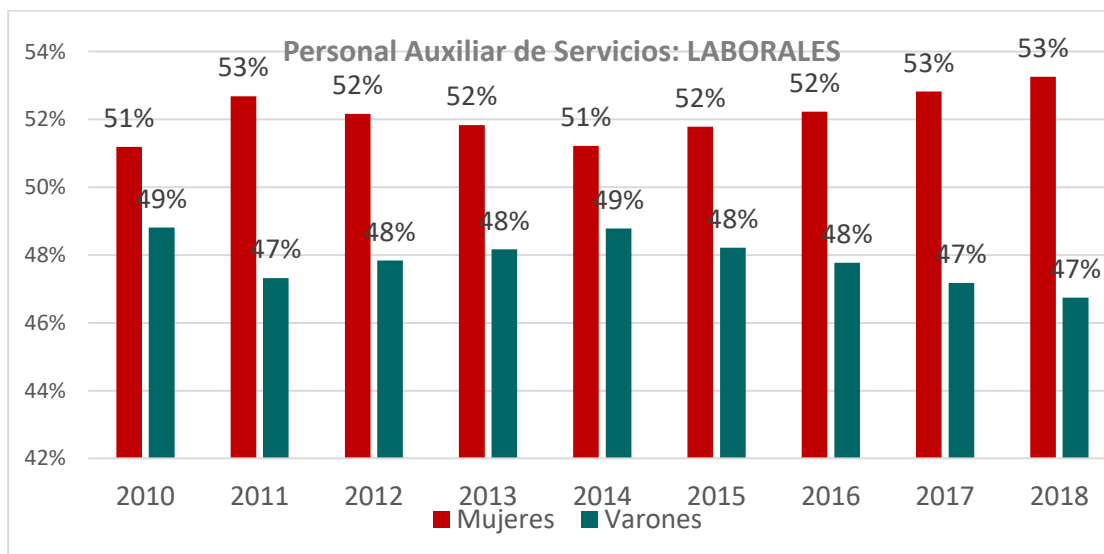
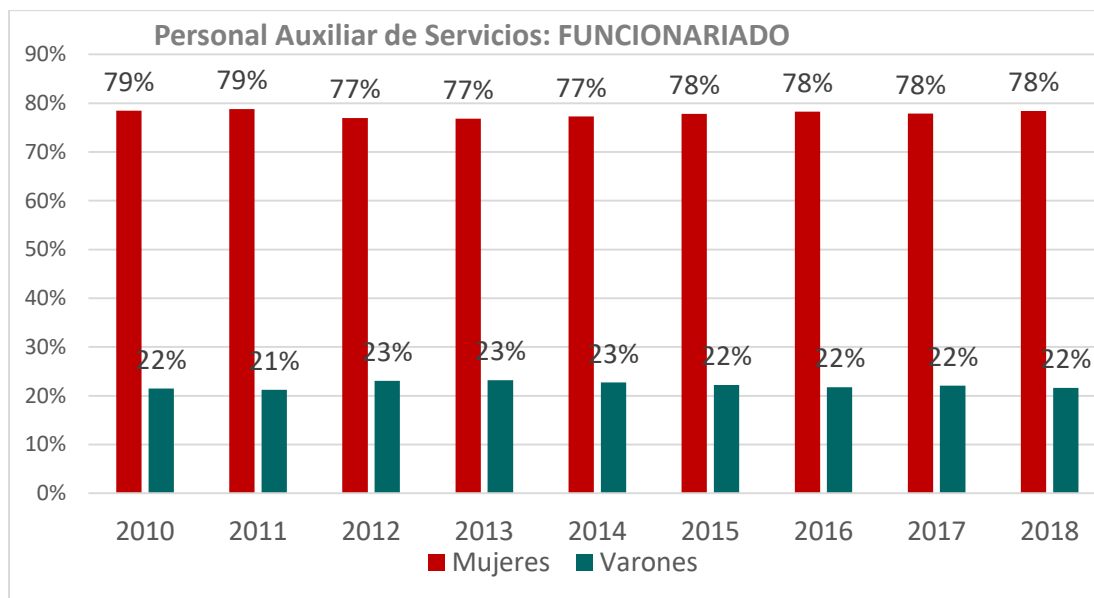
- los datos de la (des)igualdad del PAS, PDI y estudiantado, en un periodo de 10 años.
- los resultados de la encuesta realizada acerca de las percepciones sobre la (des)igualdad en la Universidad de Oviedo en 2018.

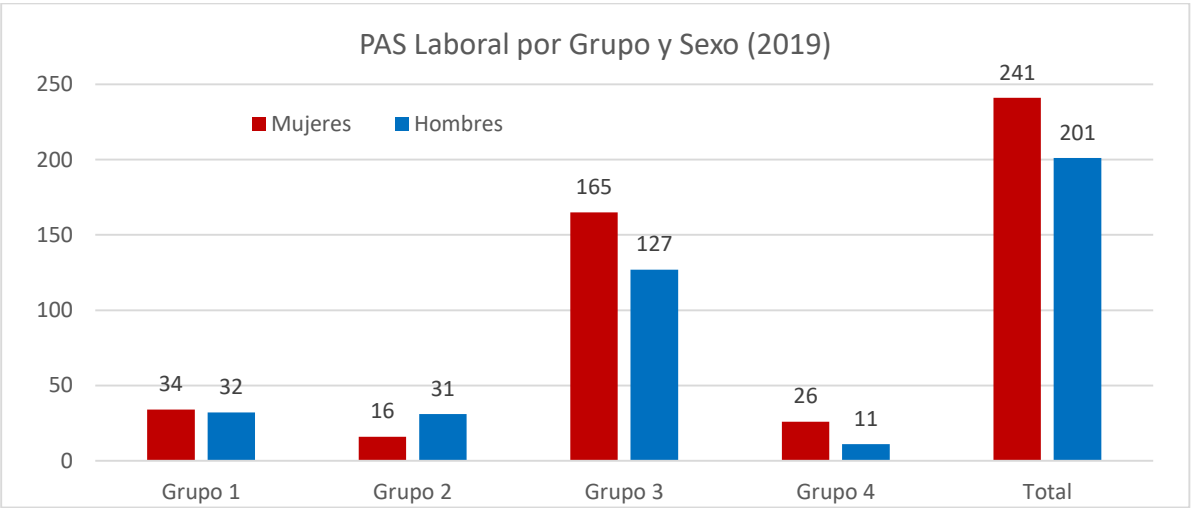
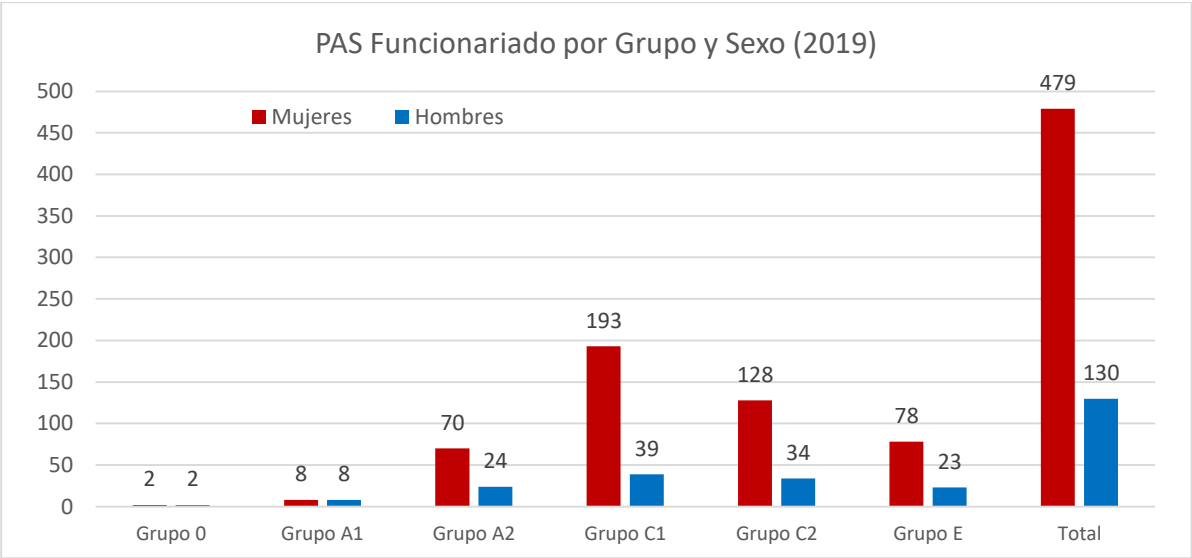
2. CIFRAS DE LA (DES)IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

En este apartado se presentan los principales datos proporcionados por los diversos servicios implicados. Siempre que ha resultado posible, en función de la disponibilidad de los datos, se ha seleccionado un arco temporal de diez años (2009-2018) en aquellos ámbitos en los que parece relevante analizar tendencias y no solo la realidad de un año concreto.

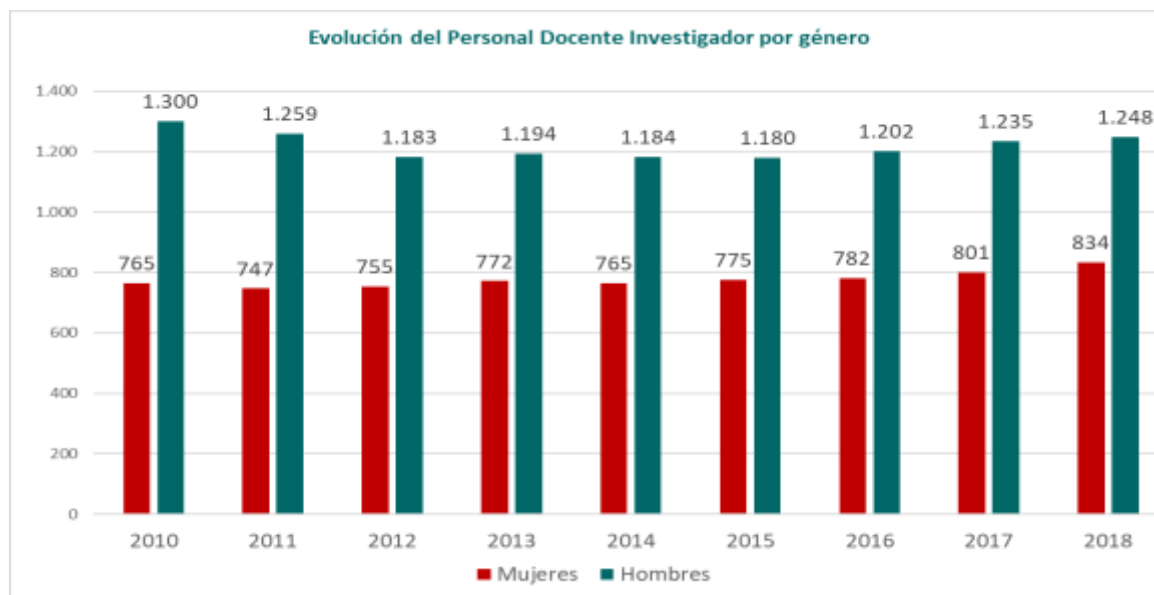
2.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

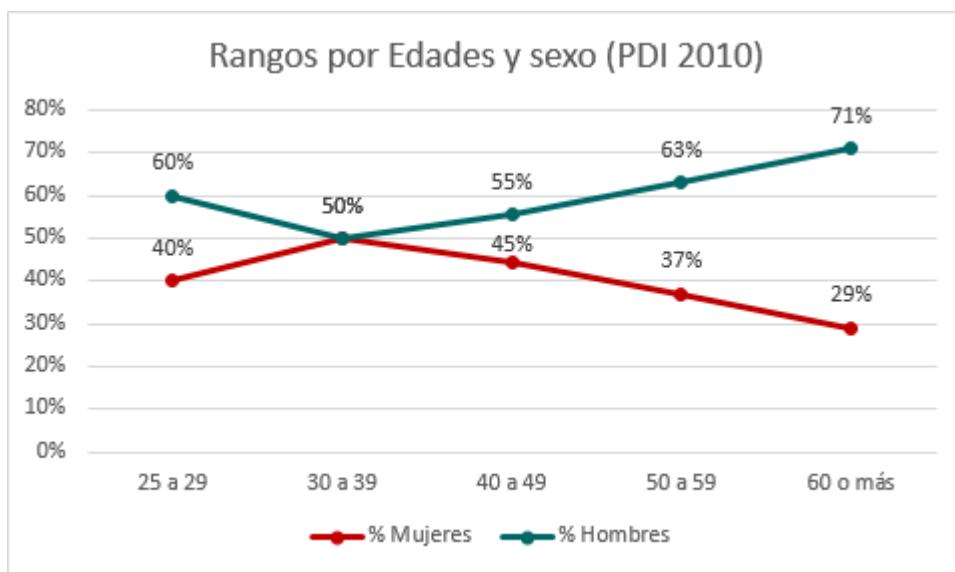
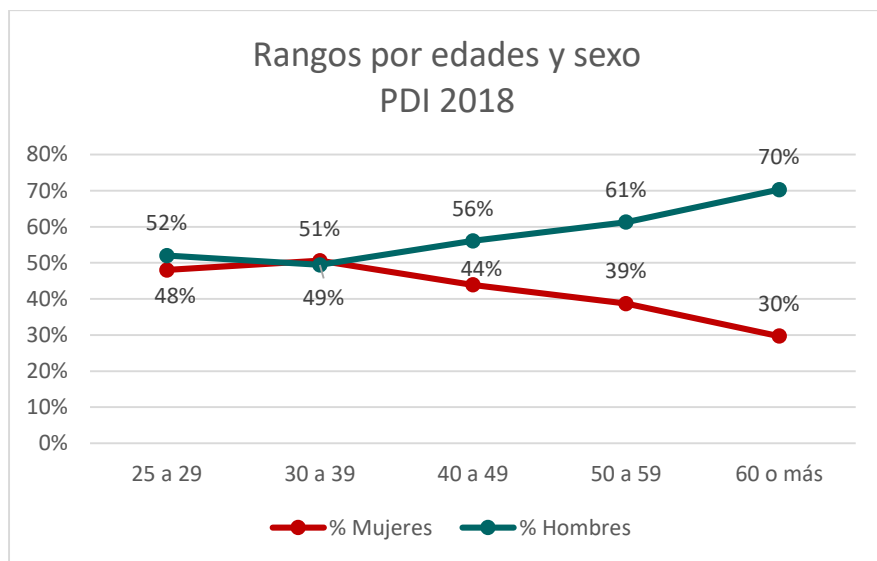


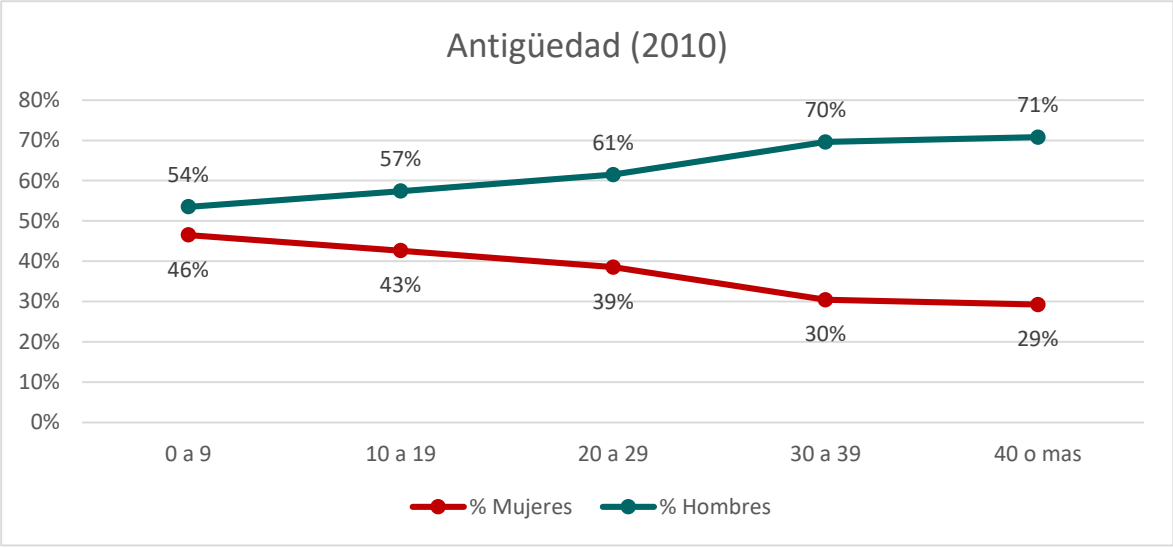
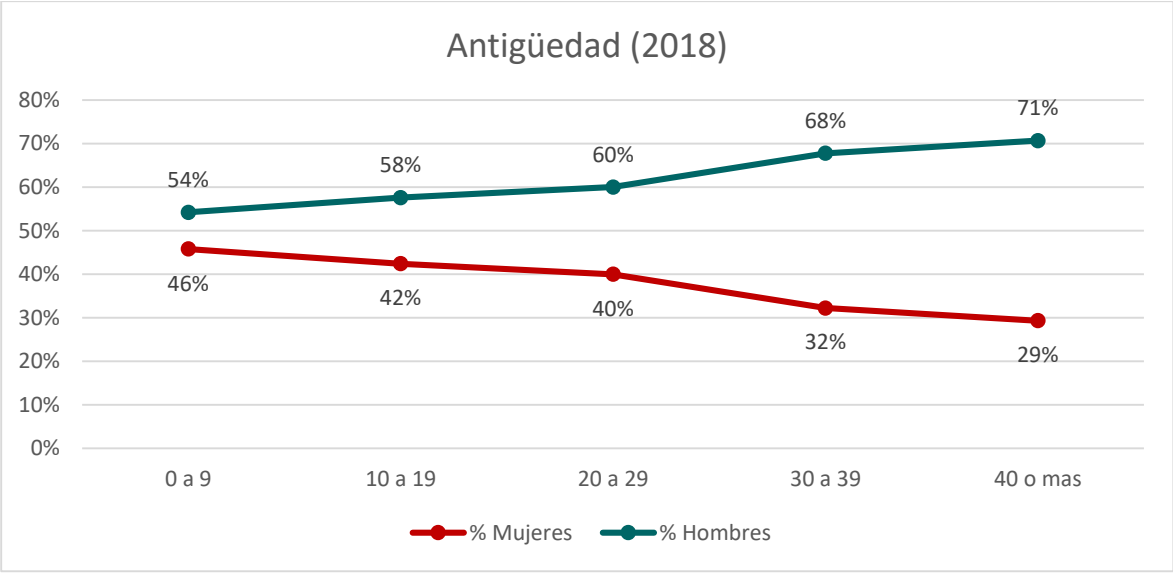


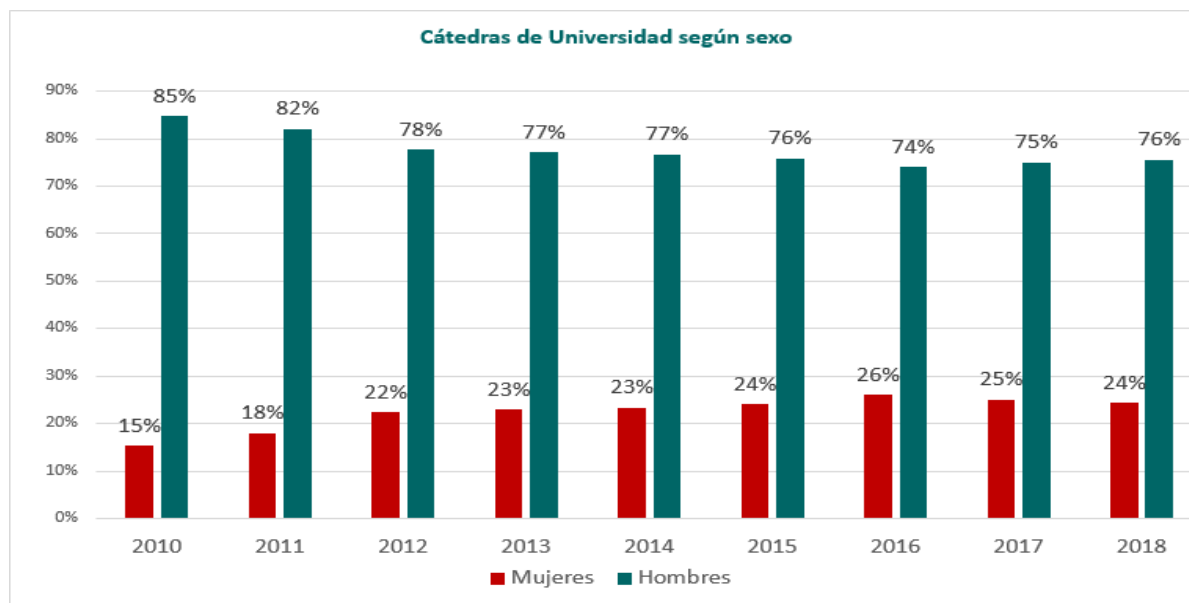
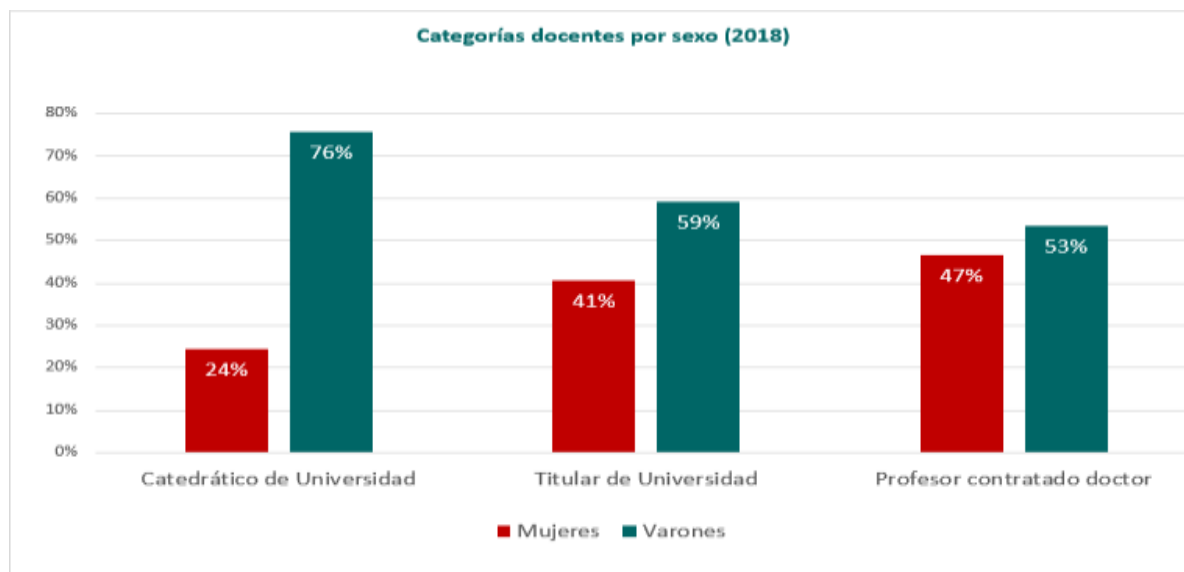


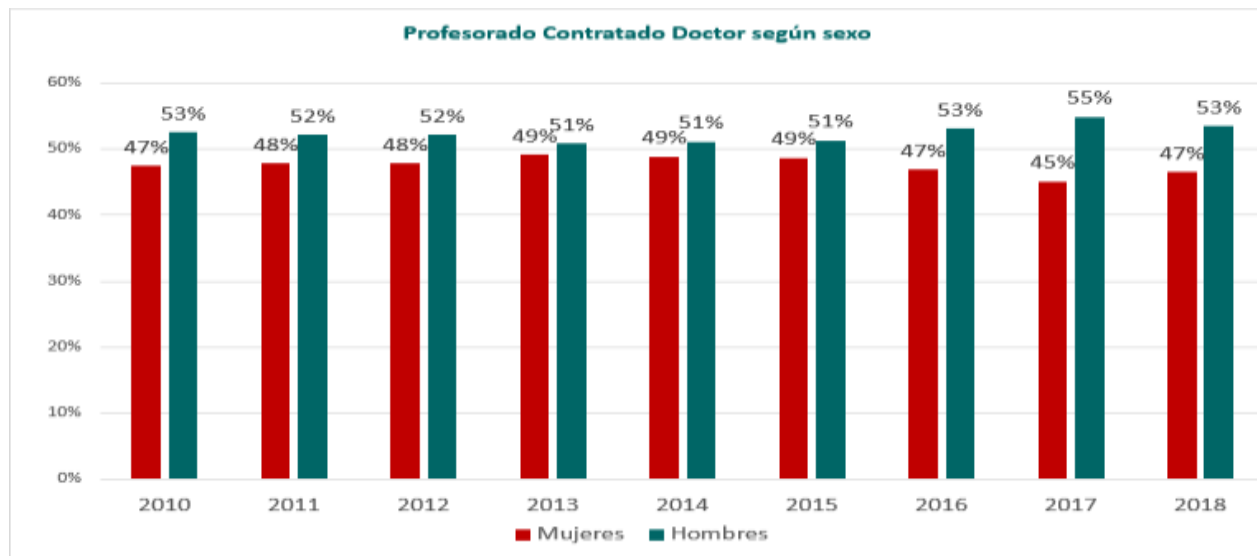
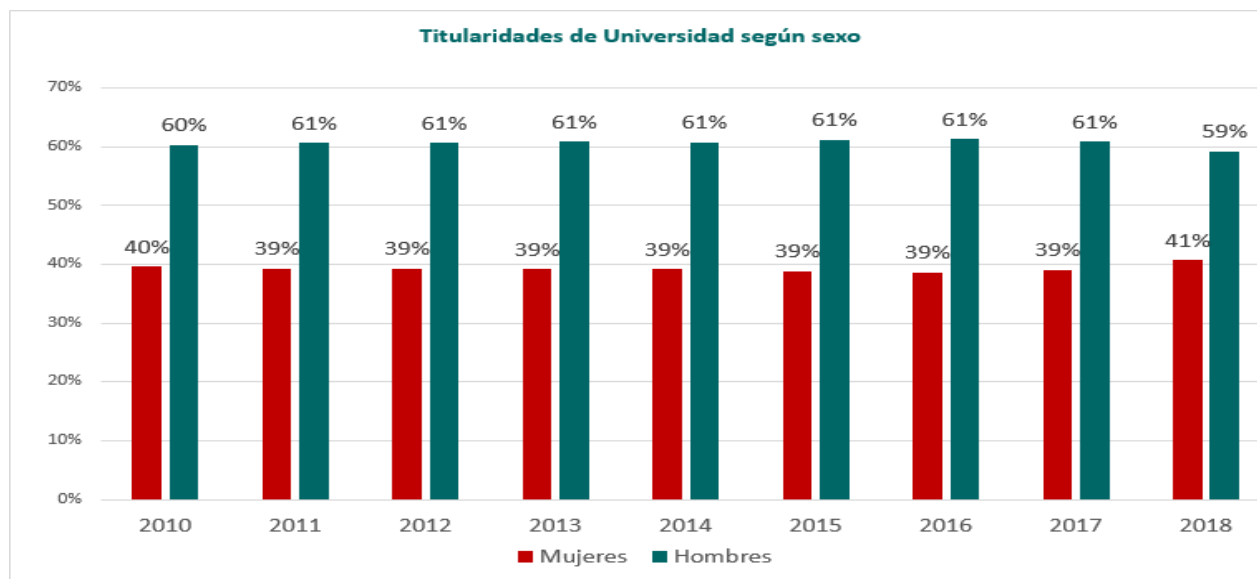
2.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

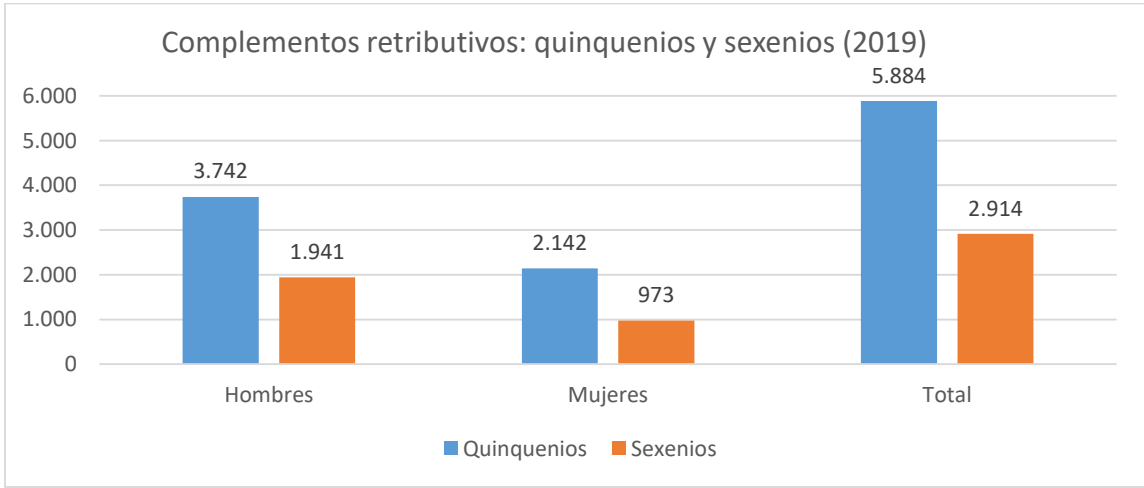
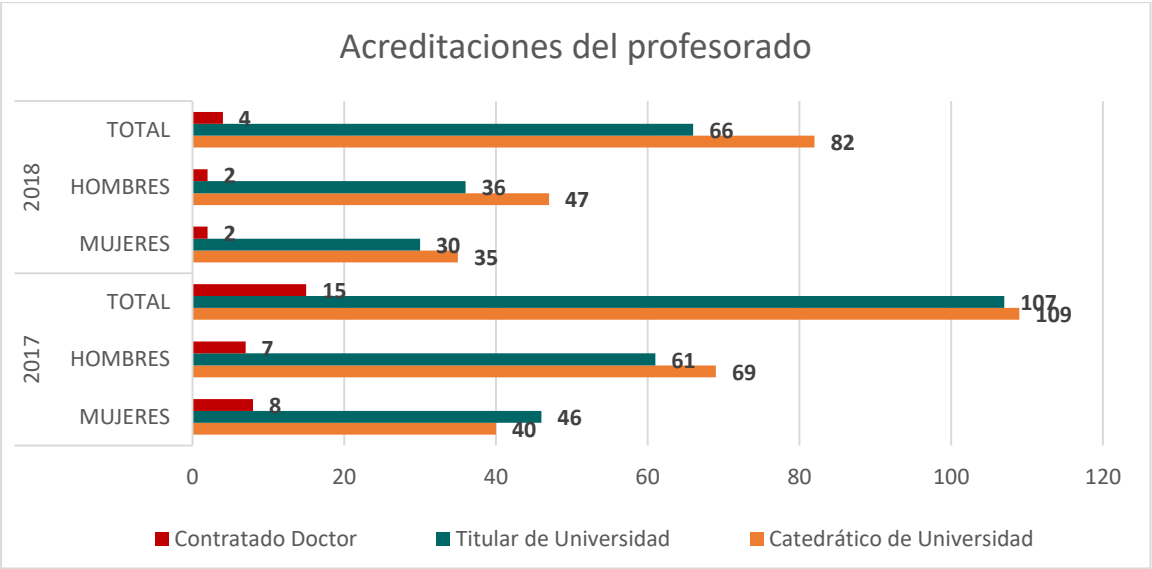


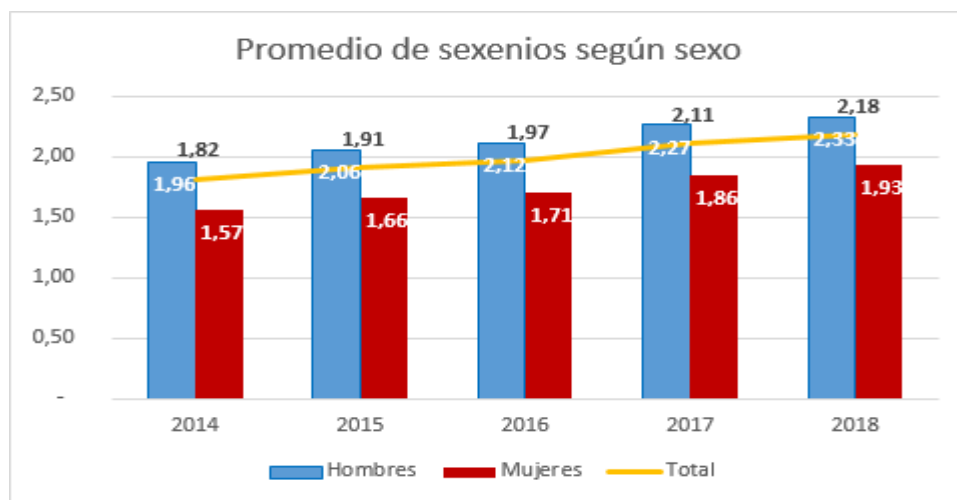
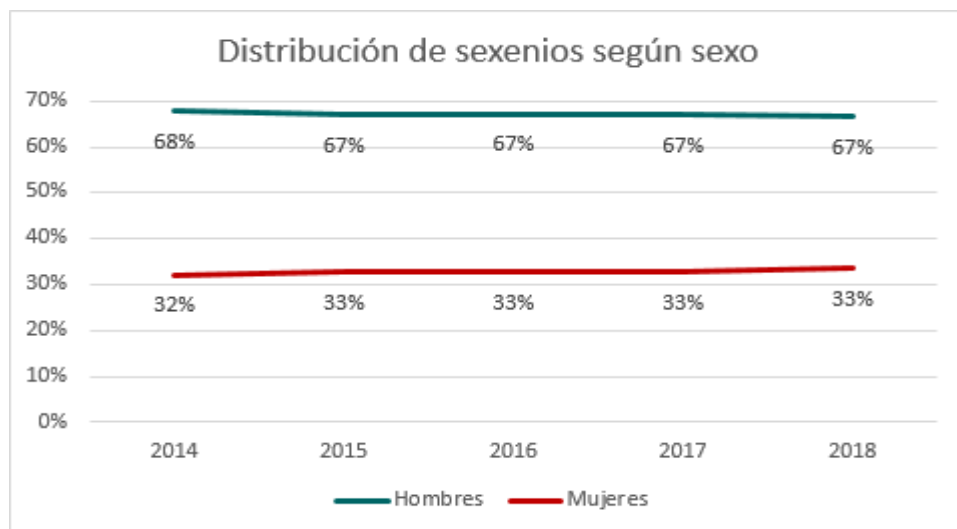


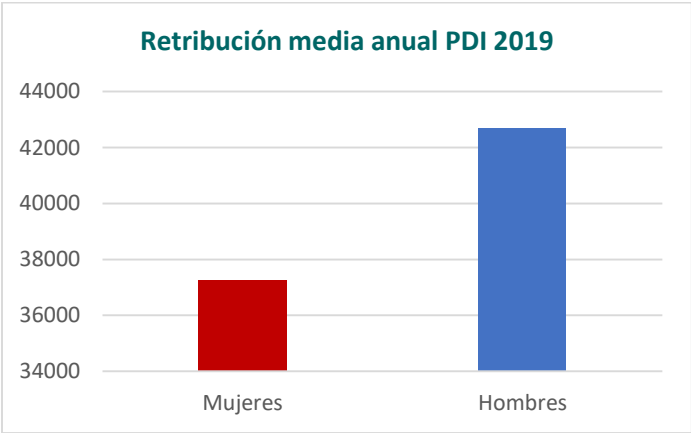
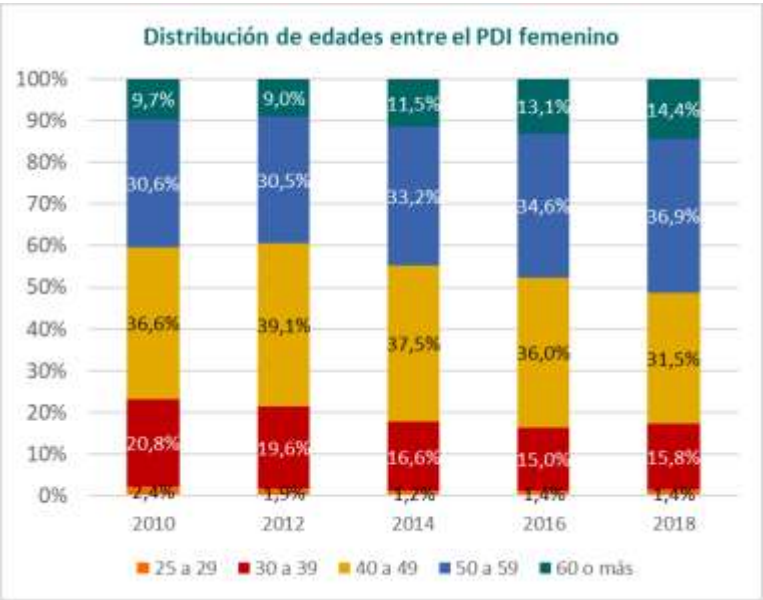




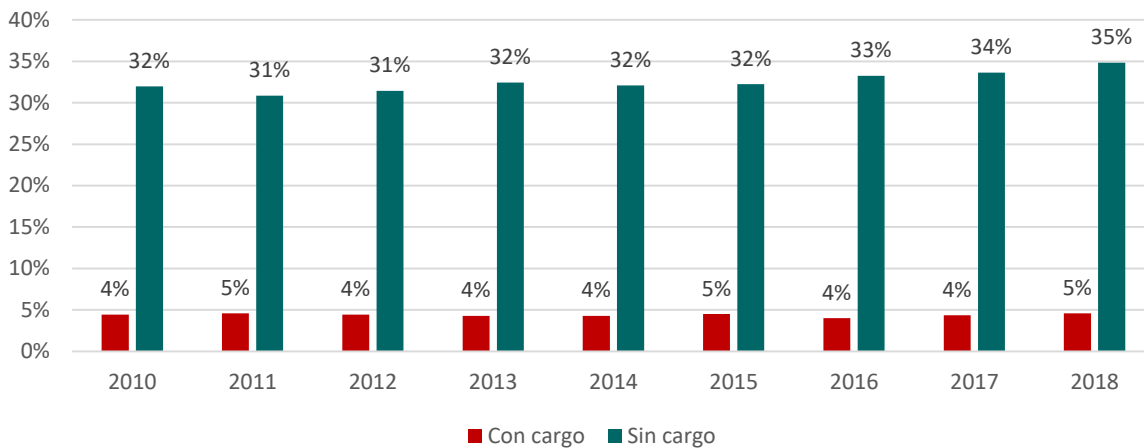




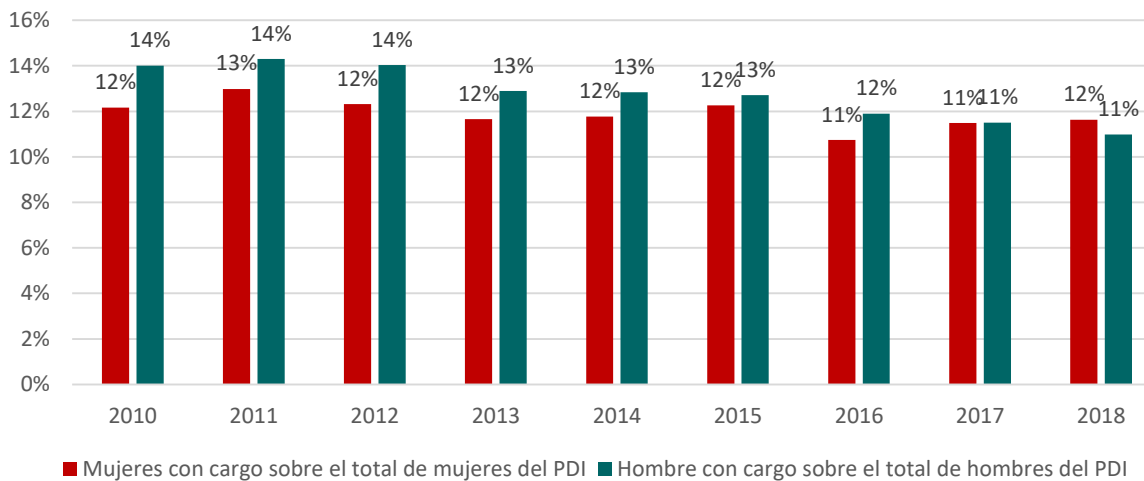


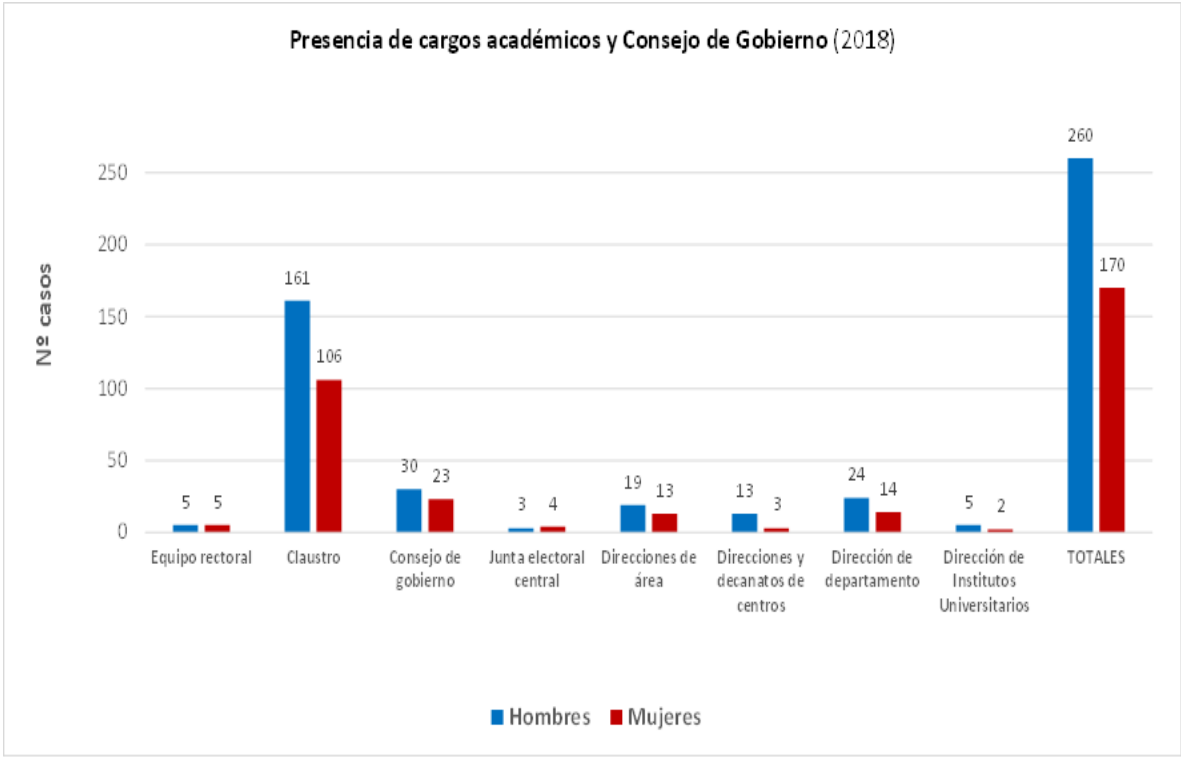


Evolución de la representación de las mujeres en cargos de gestión
(datos respecto al total del PDI)

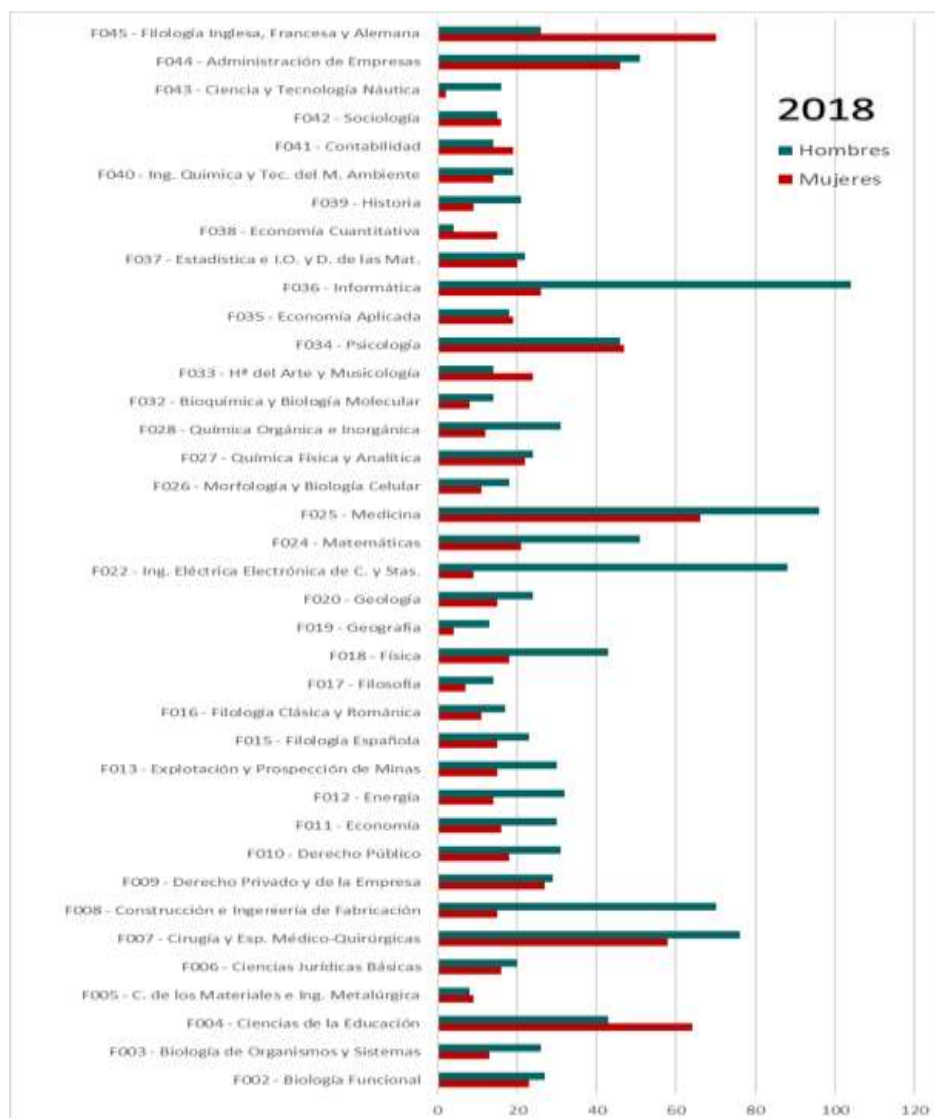


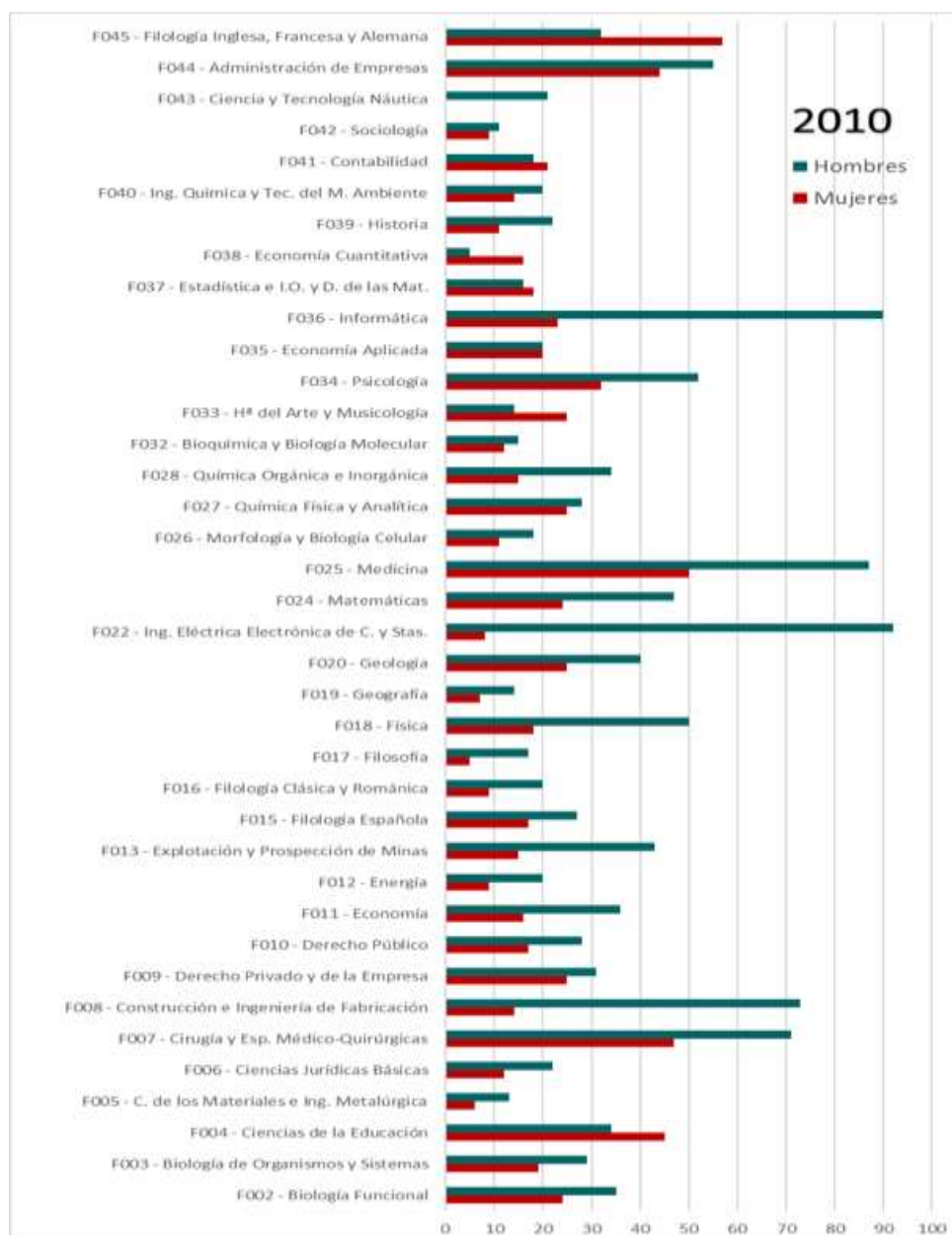
Evolución de la representación en cargos de gestión según sexo



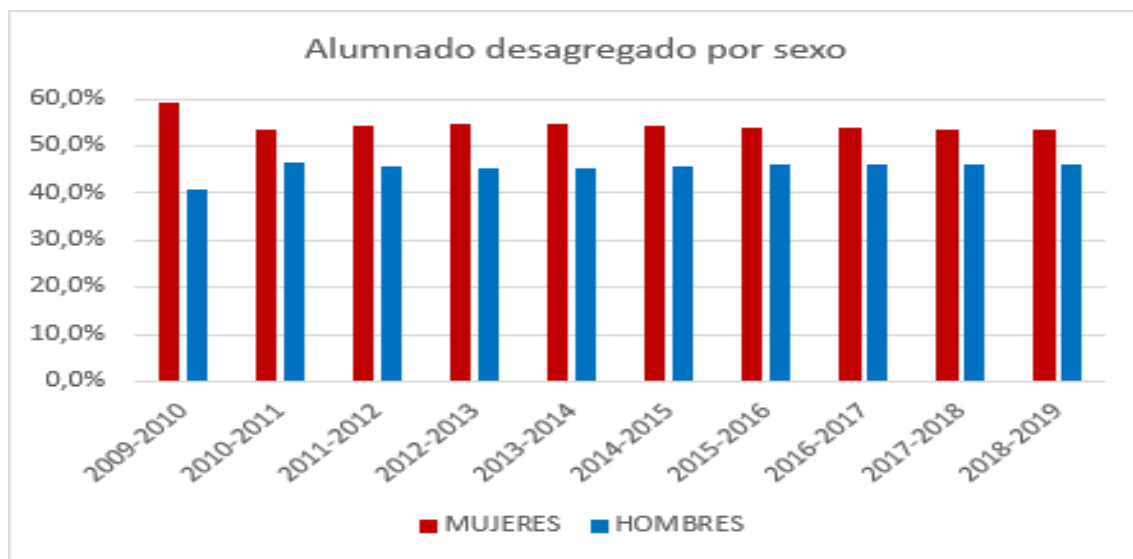


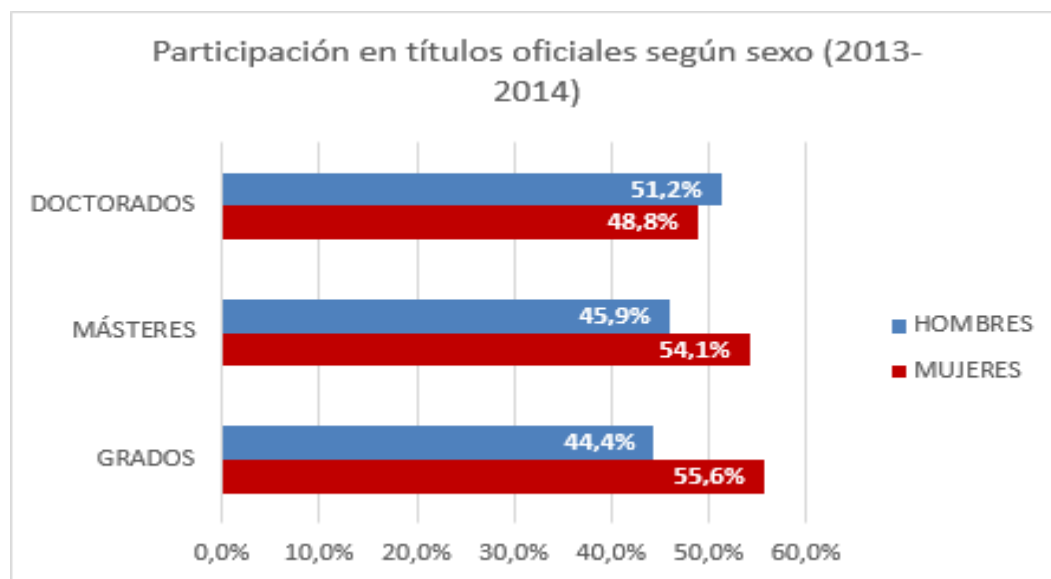
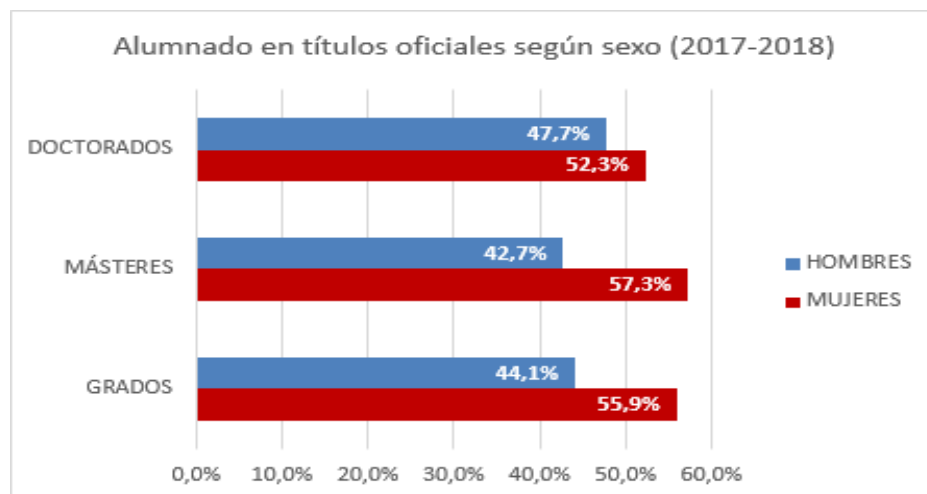
Departamentos

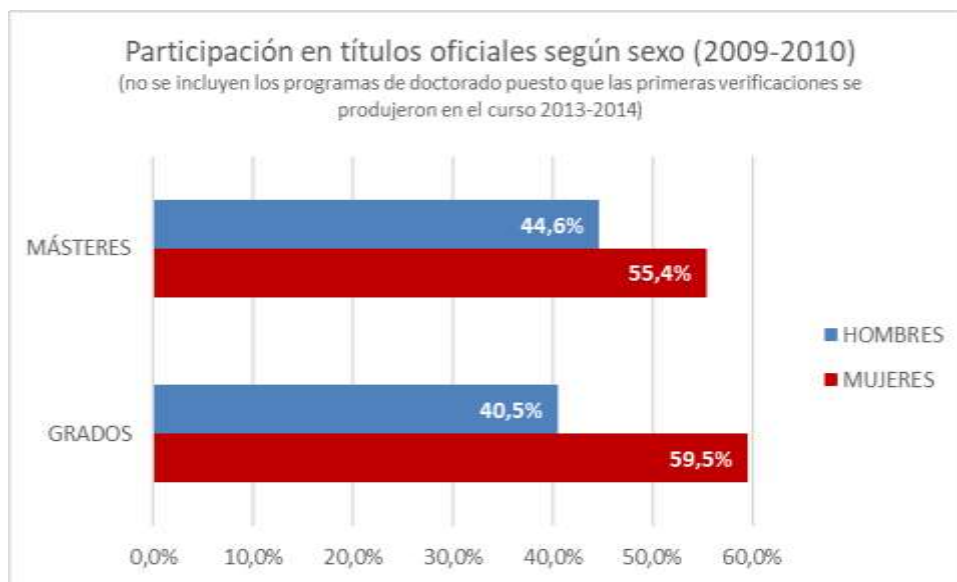


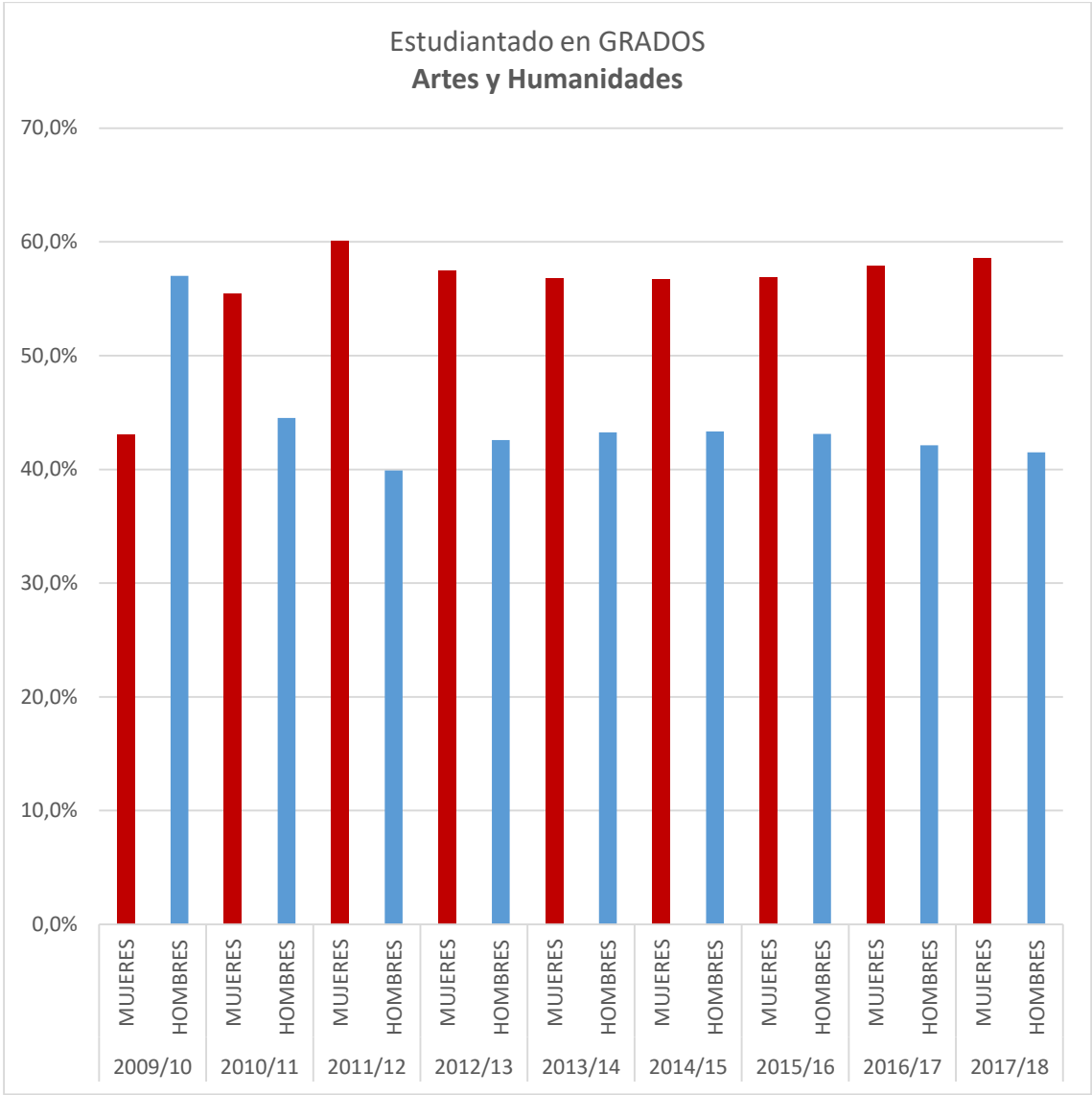


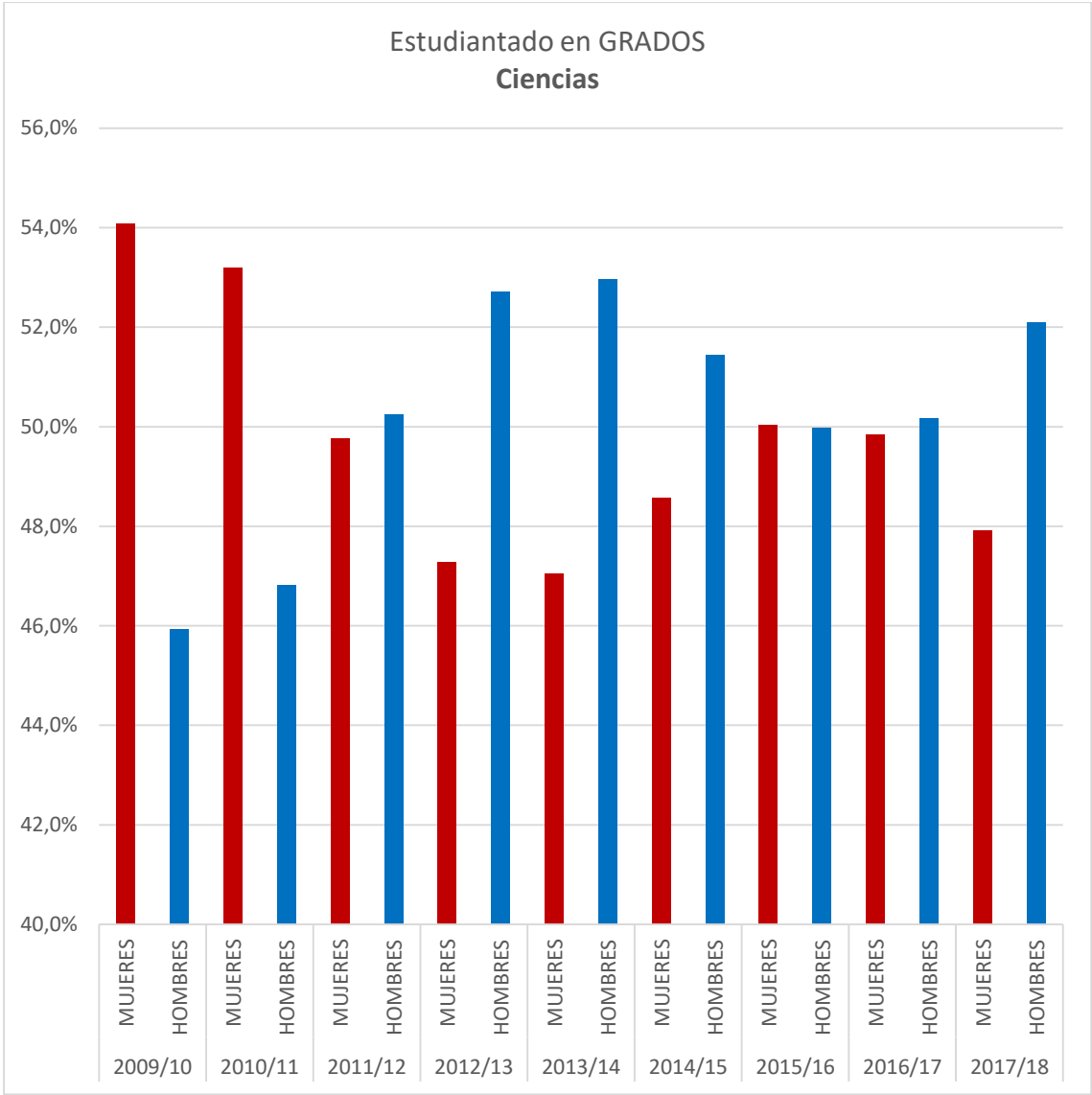
2.3. ESTUDIANTADO

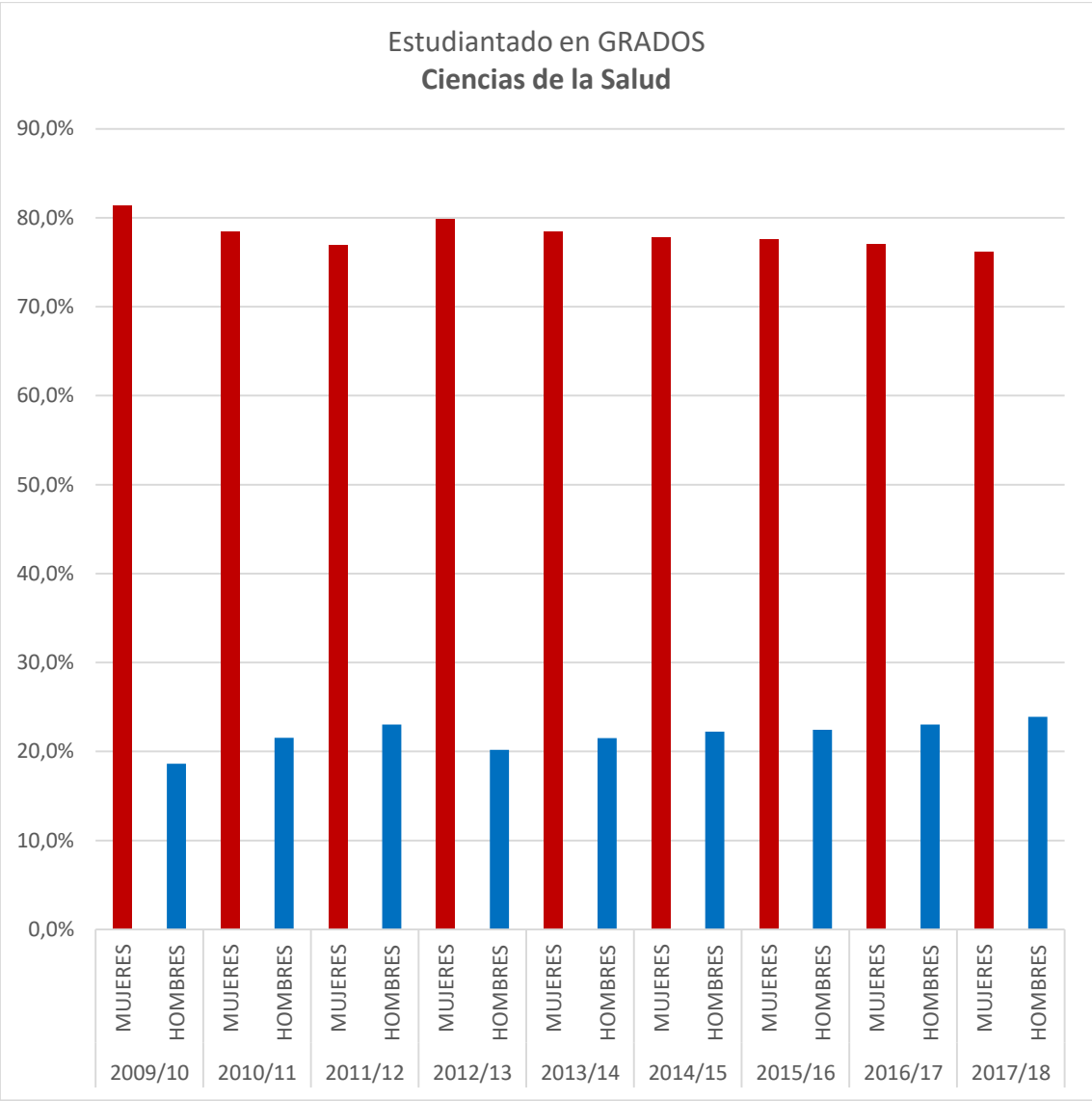


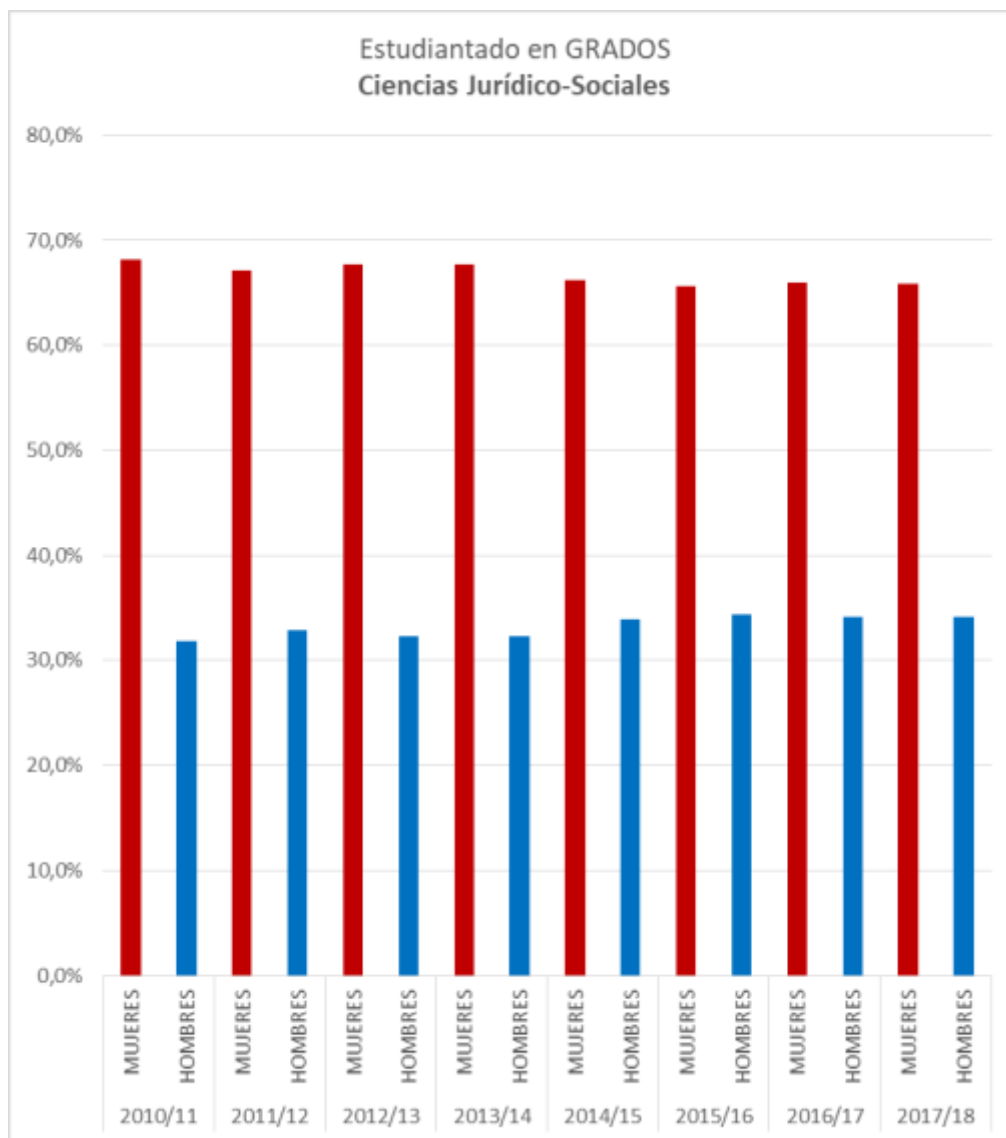


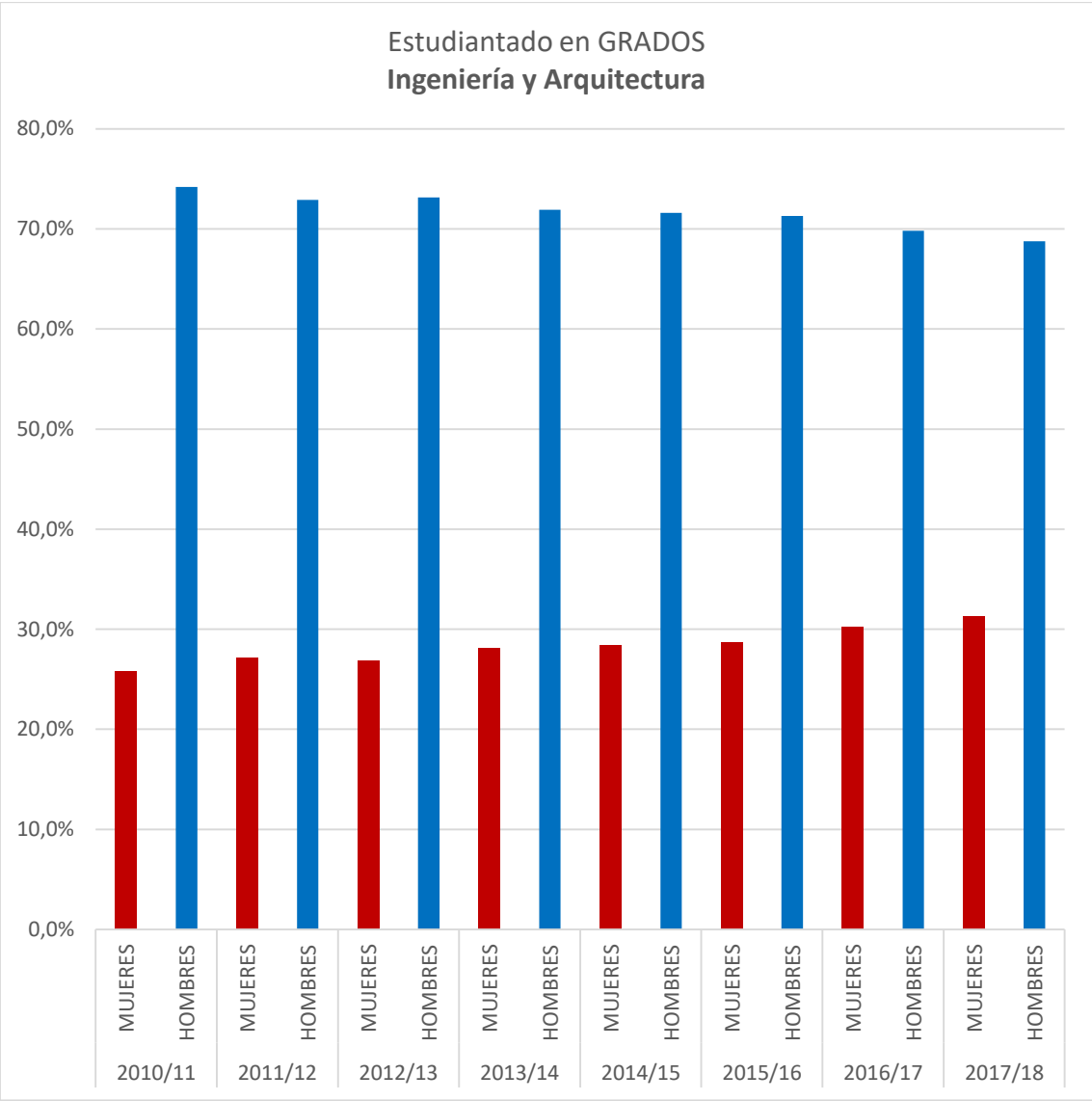


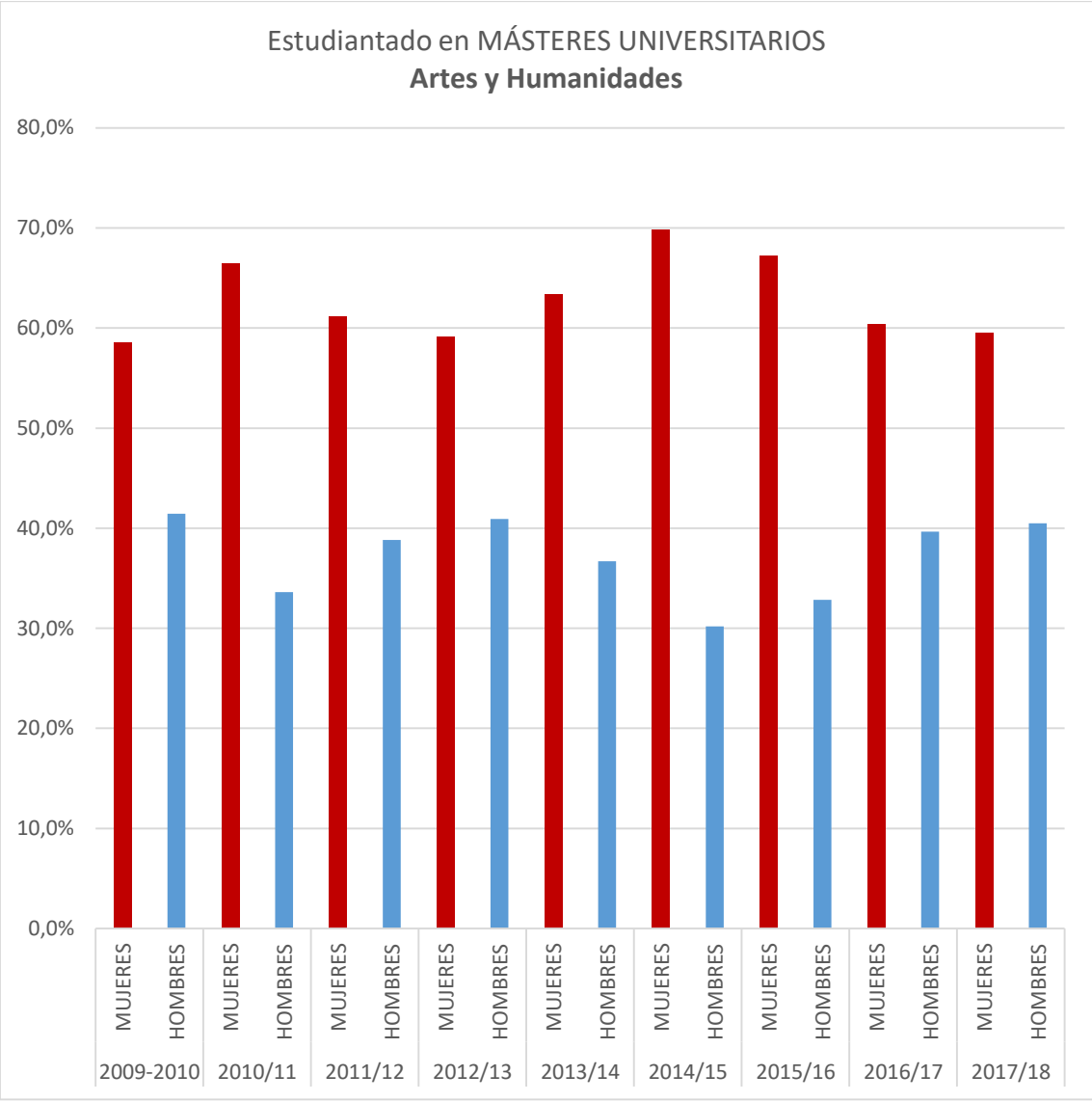


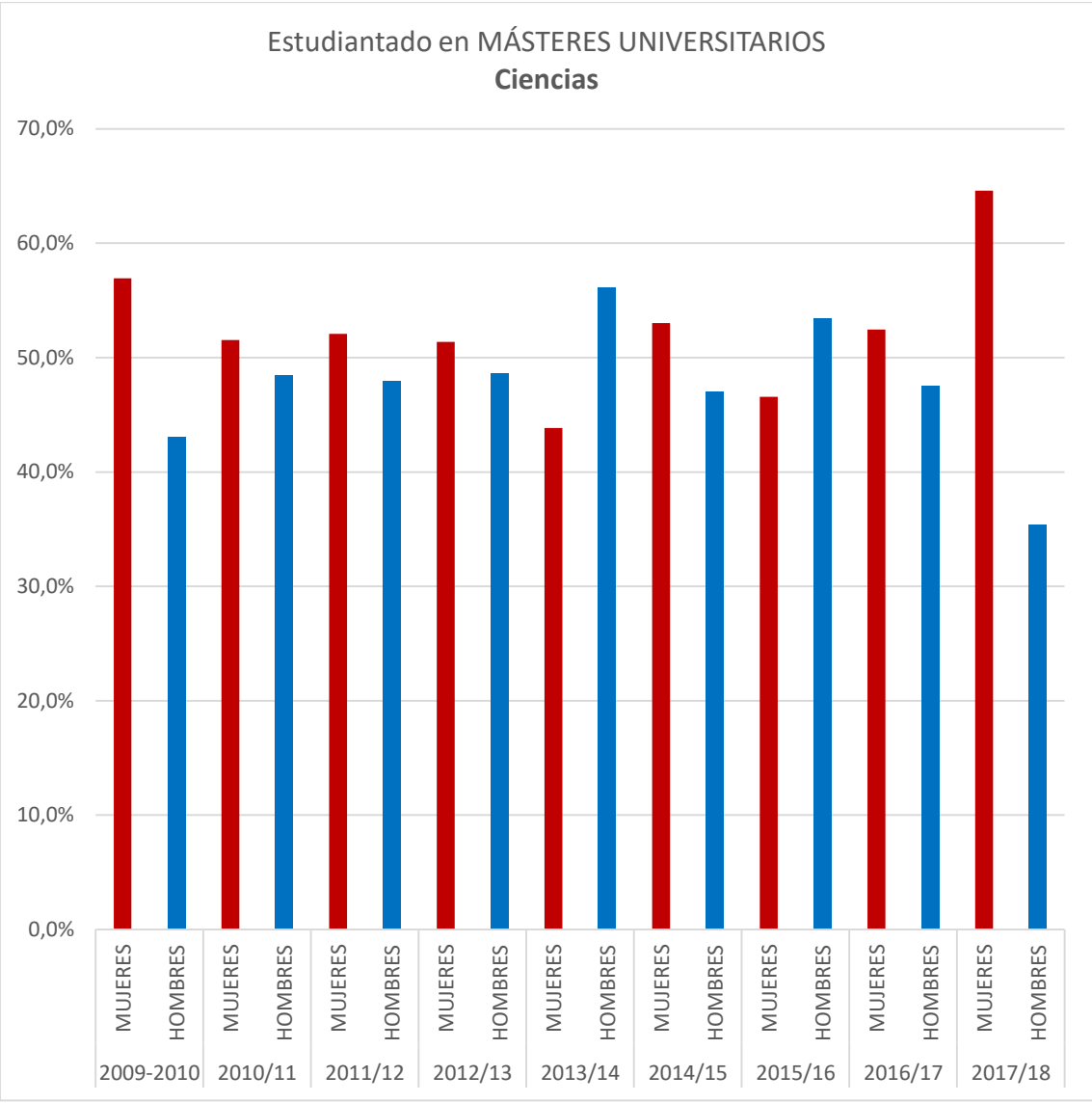


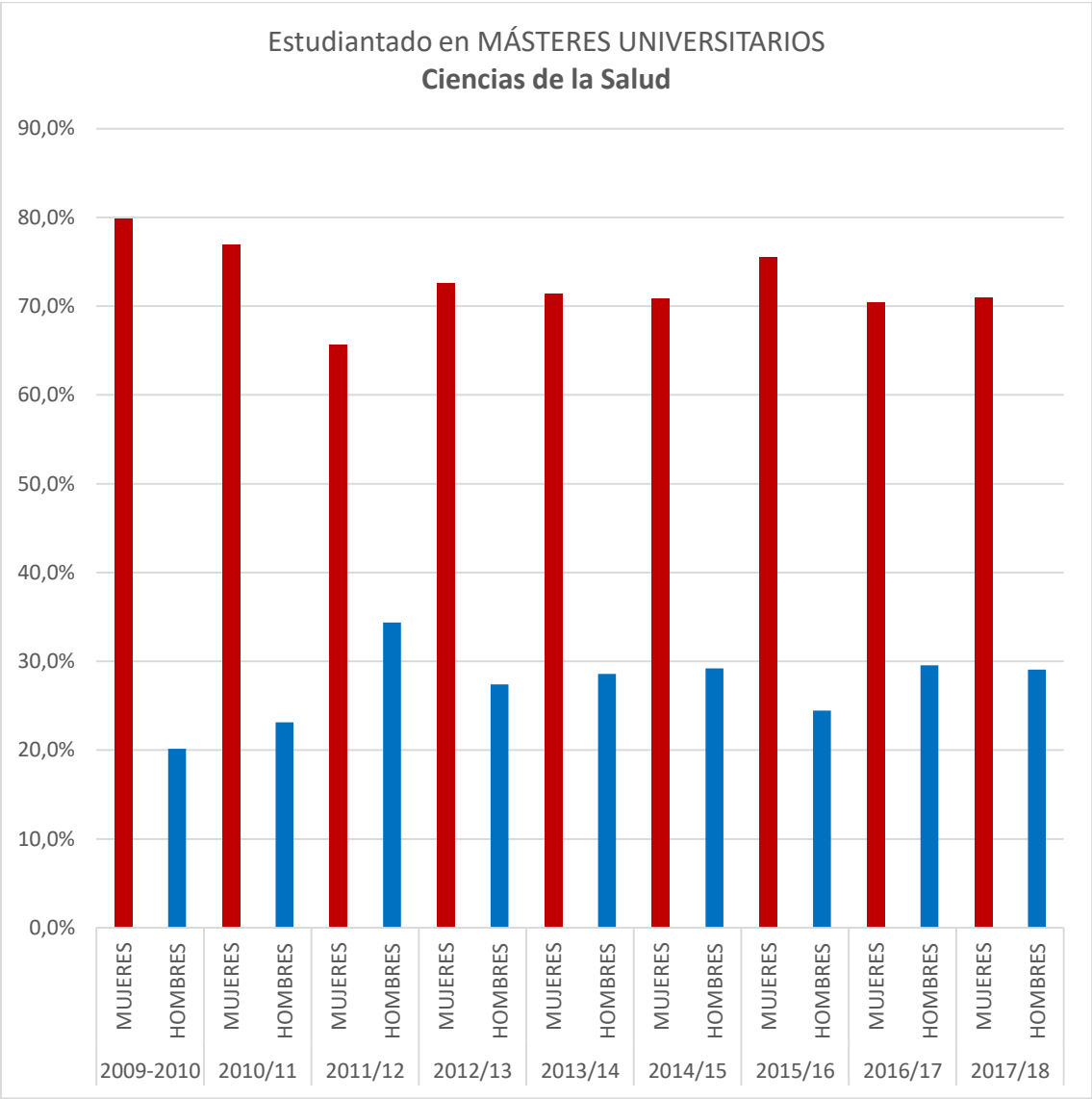


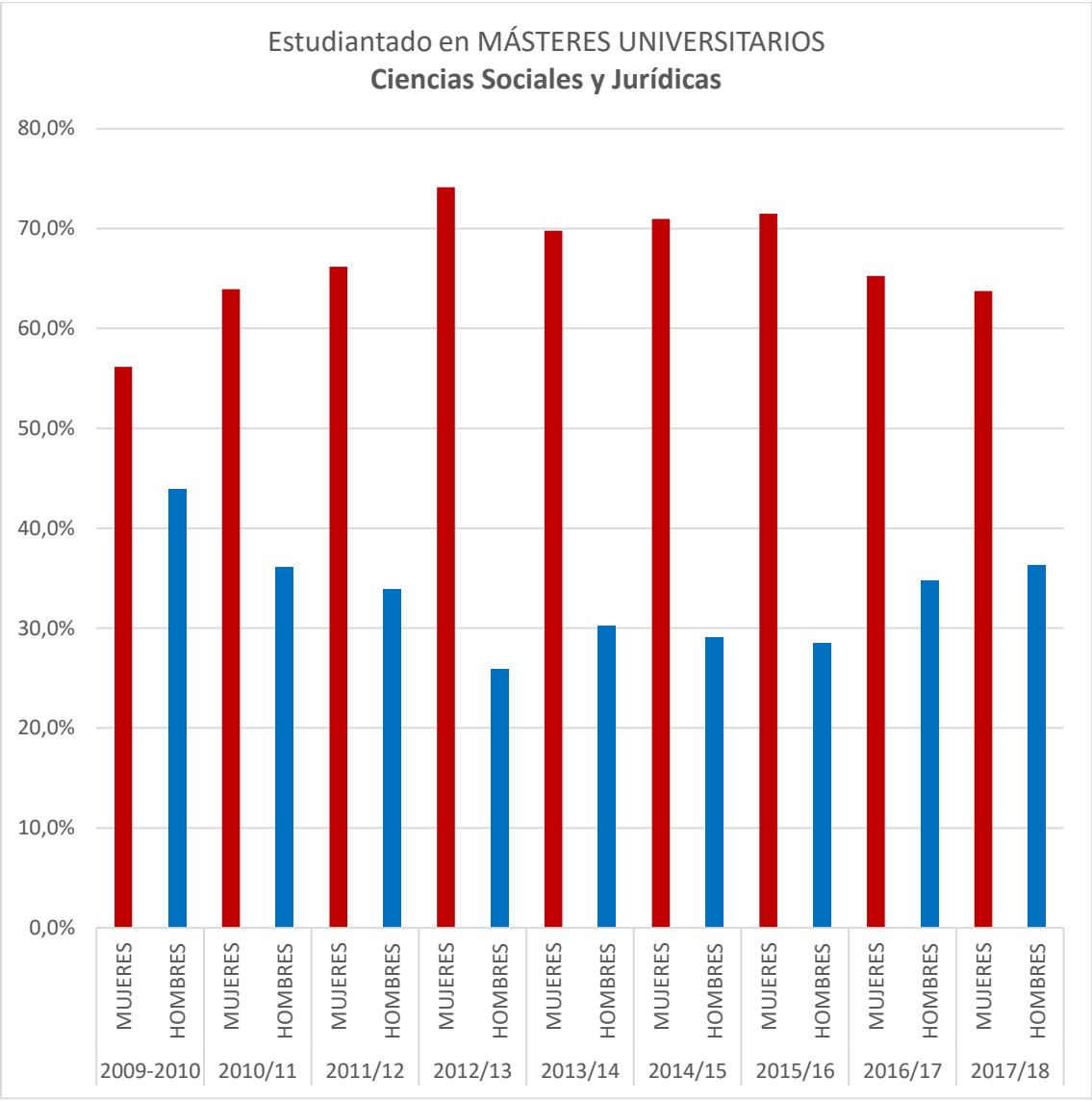


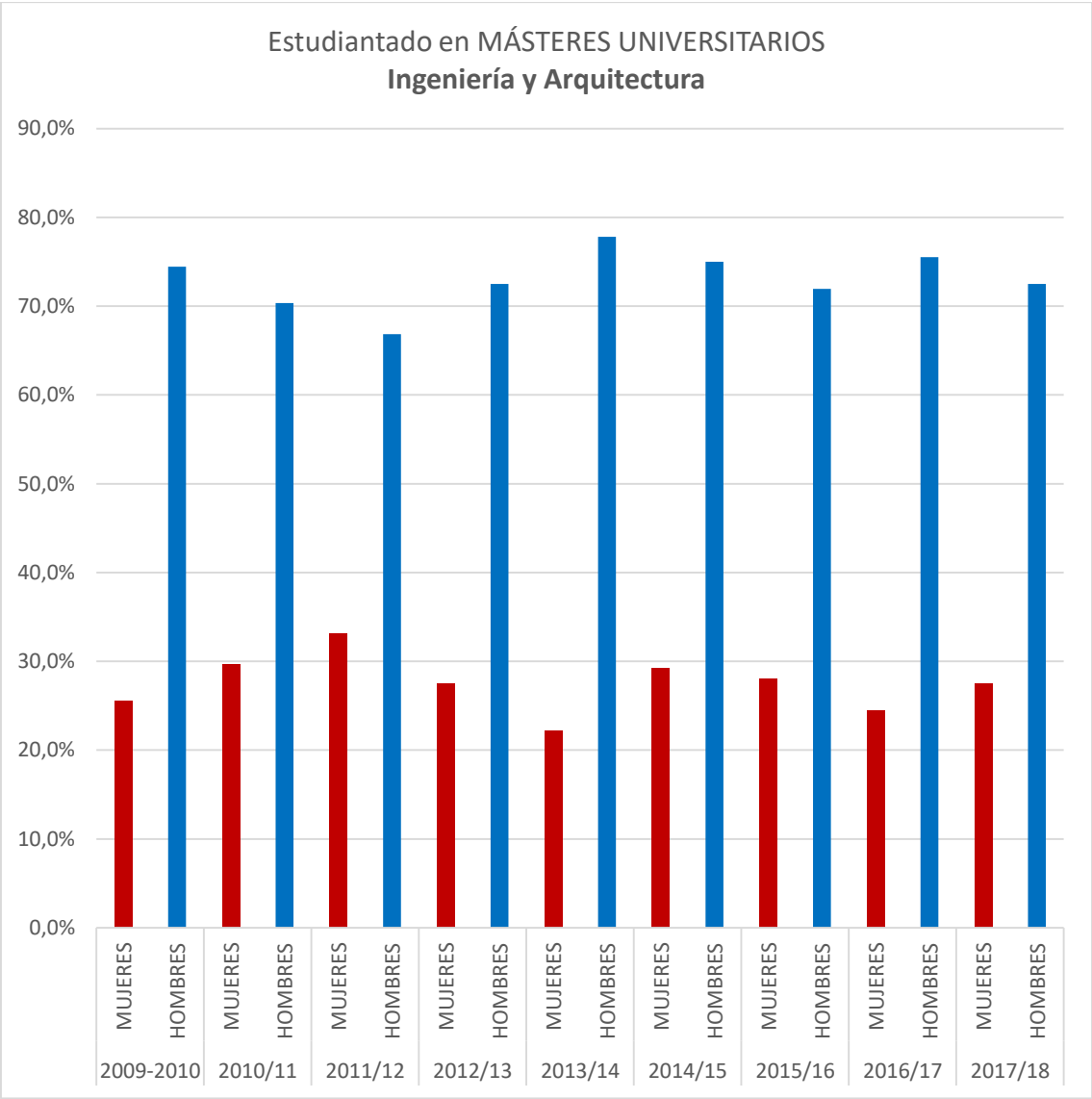


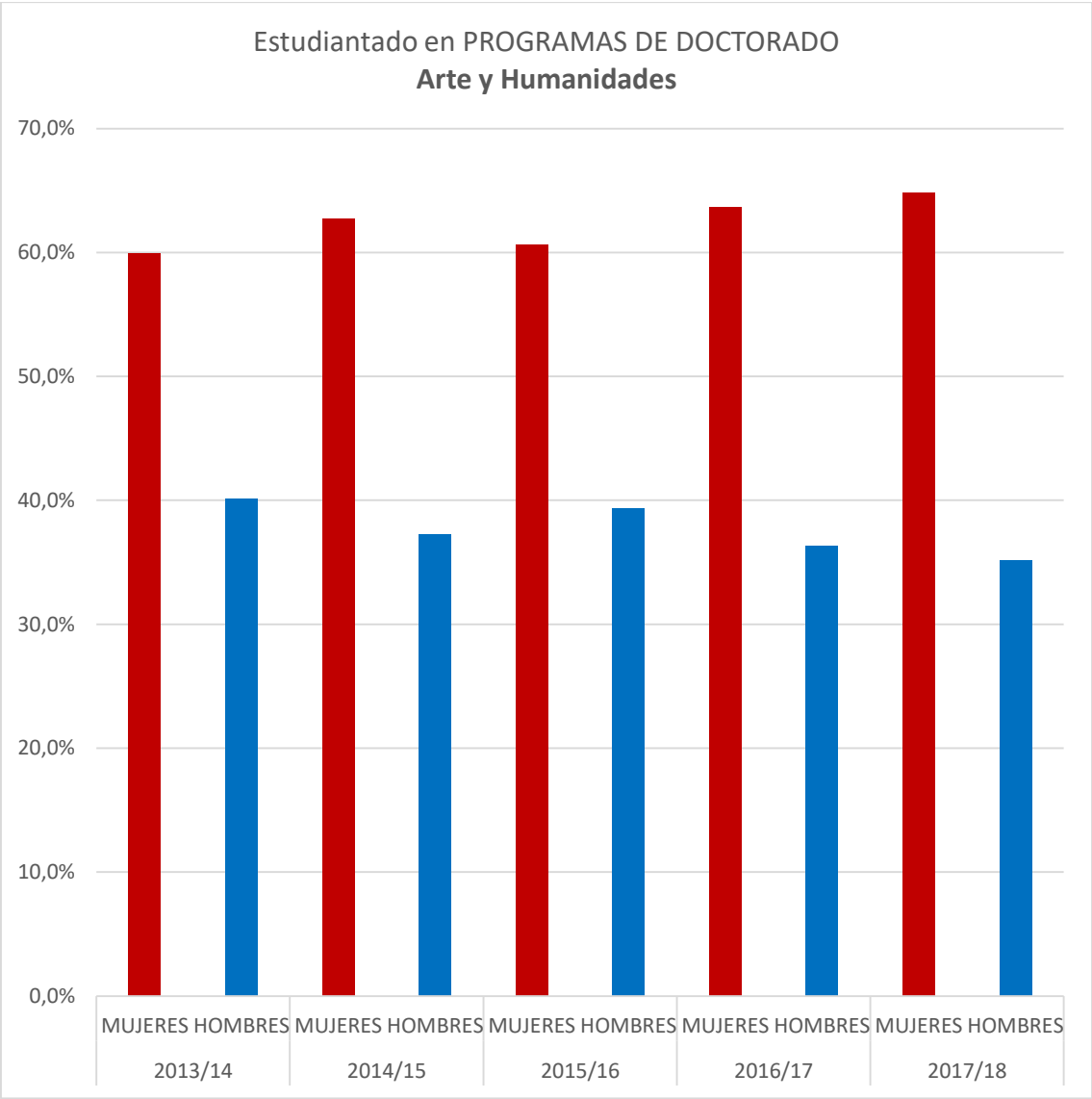


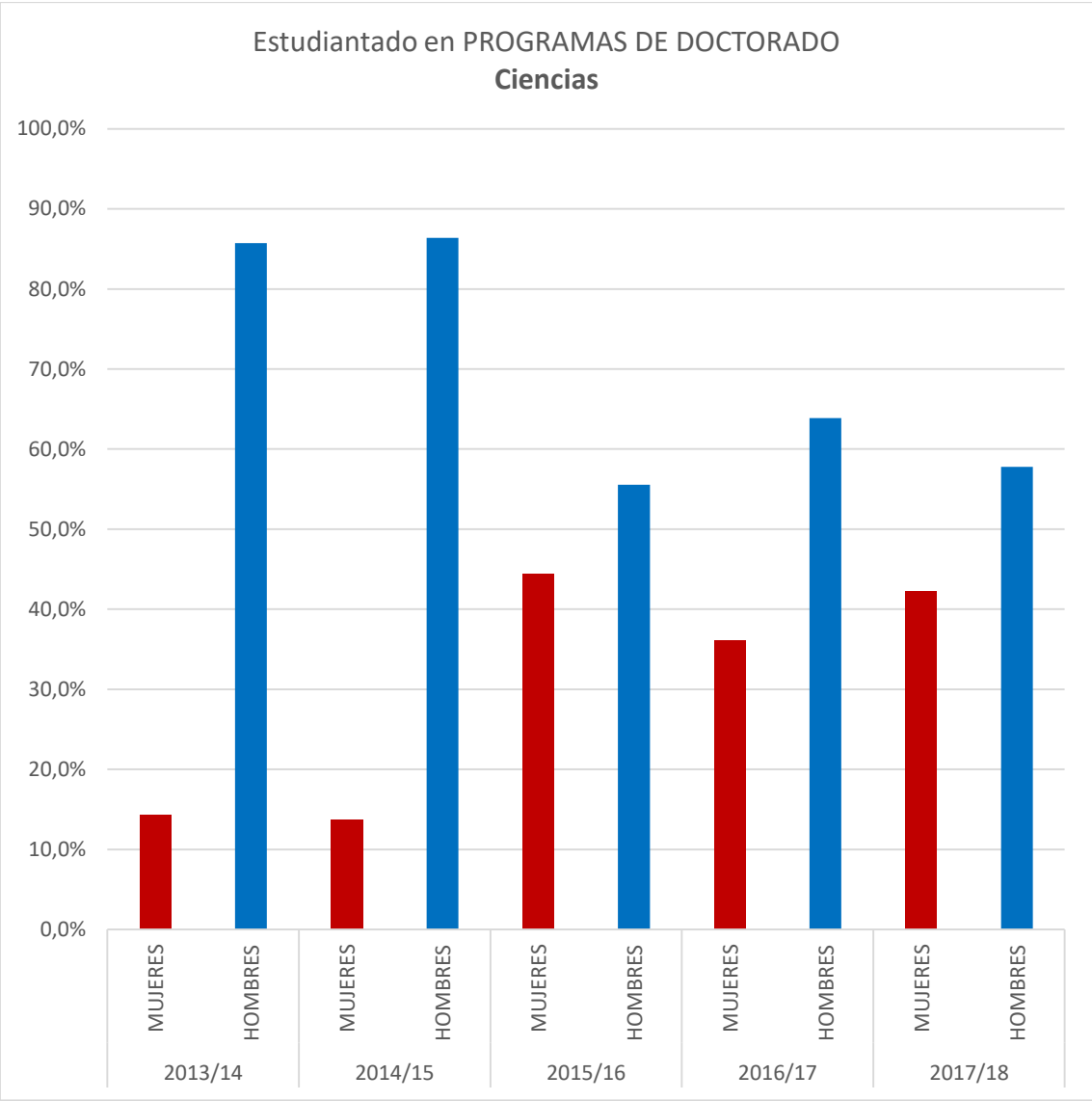


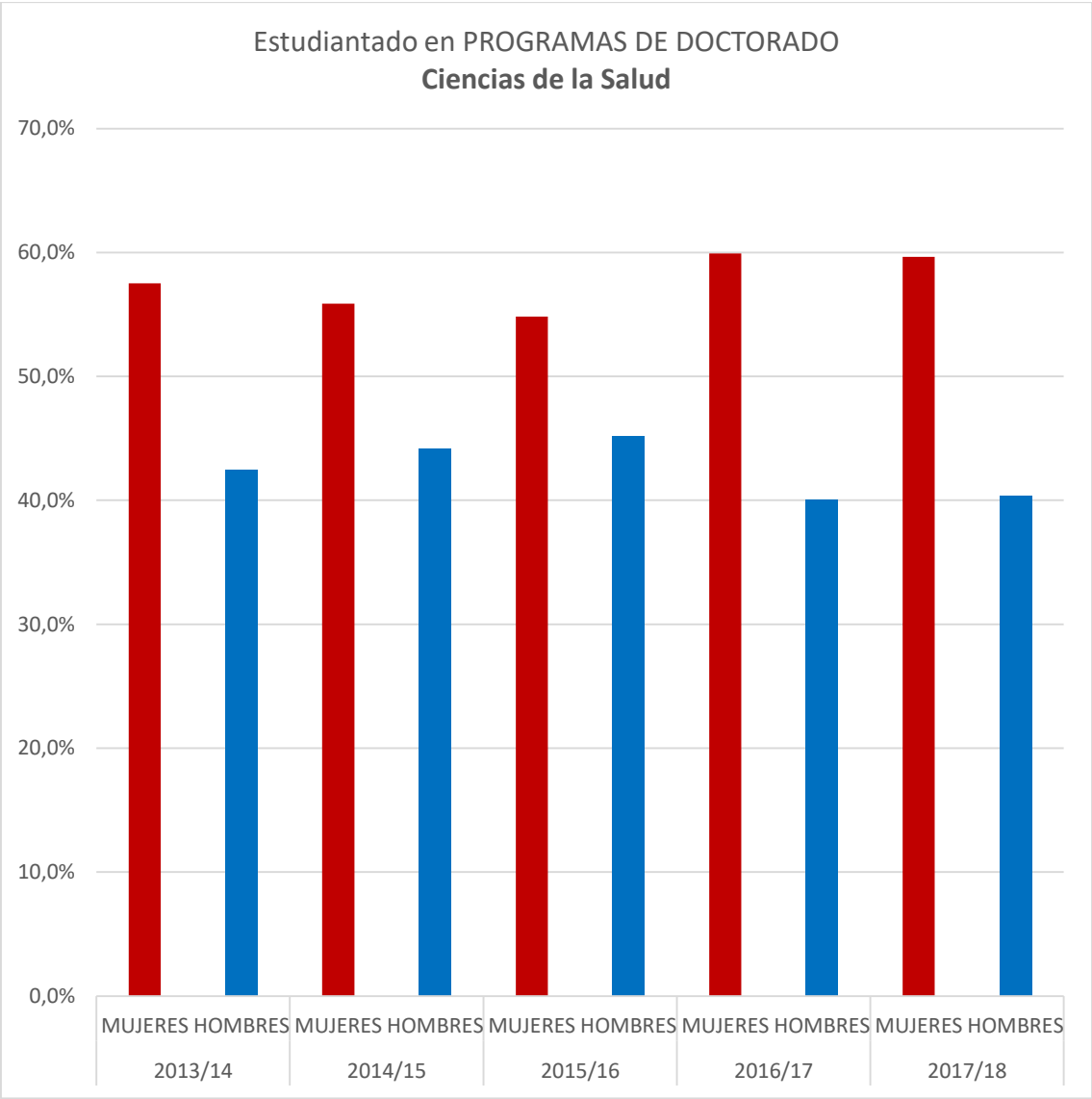


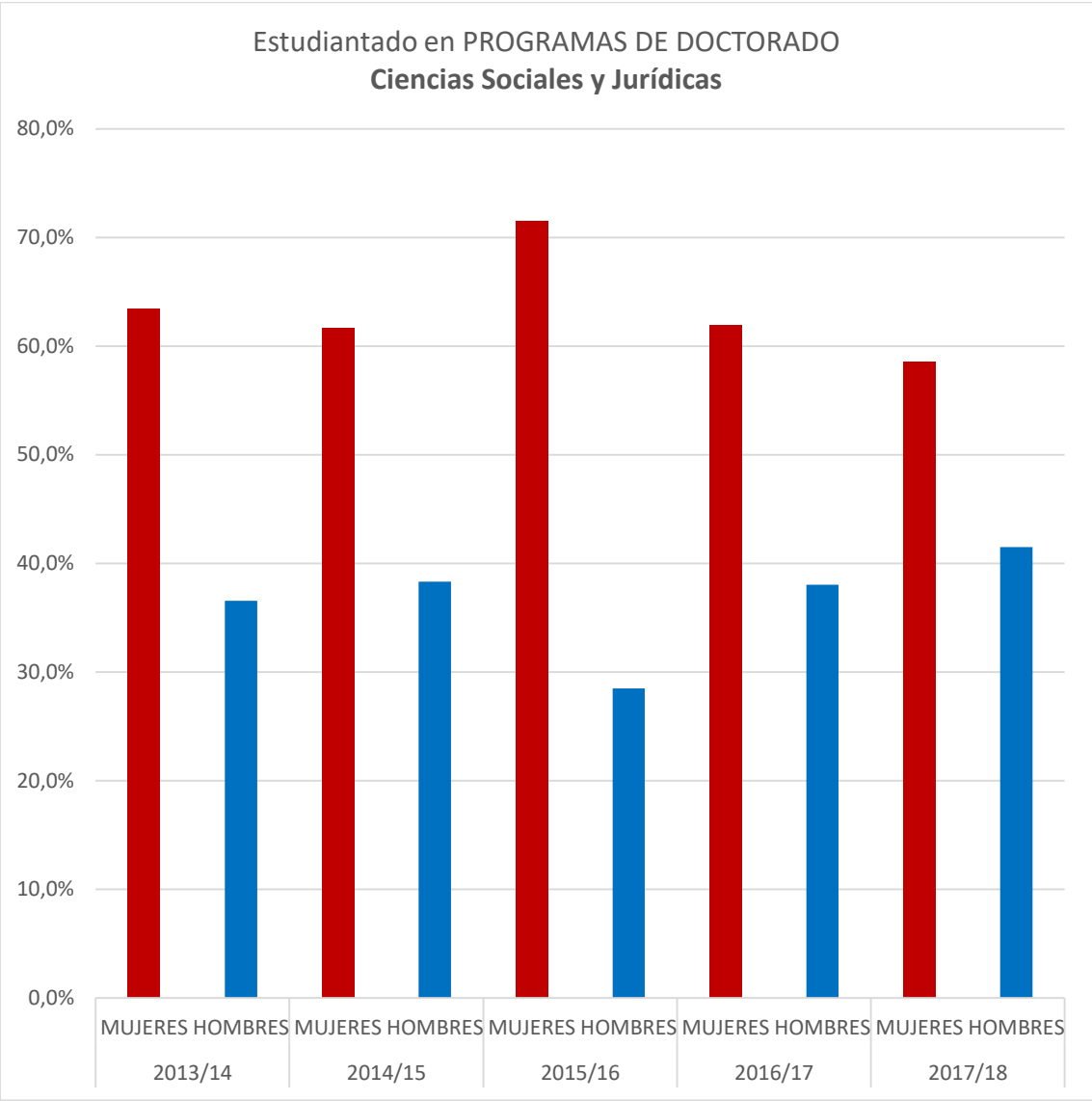


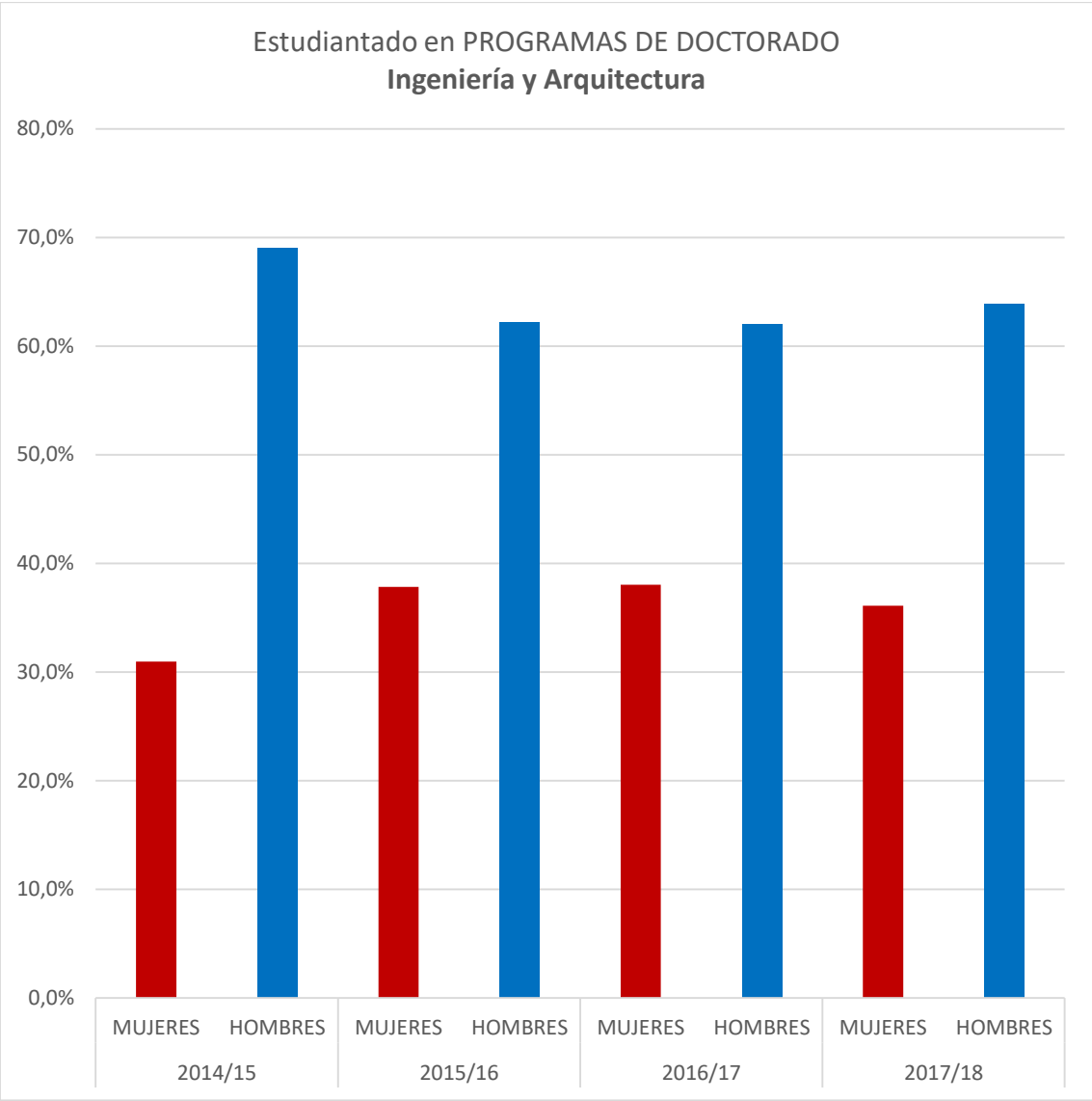












3. PERCEPCIÓN SOBRE LA (DES)IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

En este epígrafe se recoge la percepción que los diferentes colectivos de la comunidad universitaria tienen acerca de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra universidad.

En una primera fase, se organizaron paneles de debate con los diferentes colectivos implicados. A partir de esta primera toma de contacto, se elaboró un cuestionario de percepción para complementar las ideas y propuestas aportadas por los citados paneles.

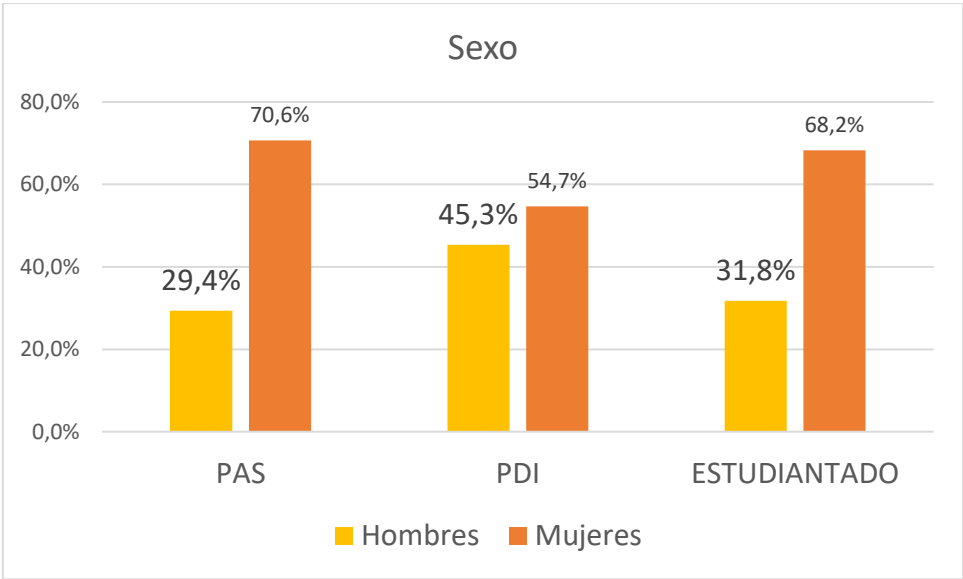
Este cuestionario -que contó con el asesoramiento de personas expertas en el ámbito de la igualdad- se ha estructurado en torno a los cinco ejes en los que se apoyará el II Plan de Igualdad de género:

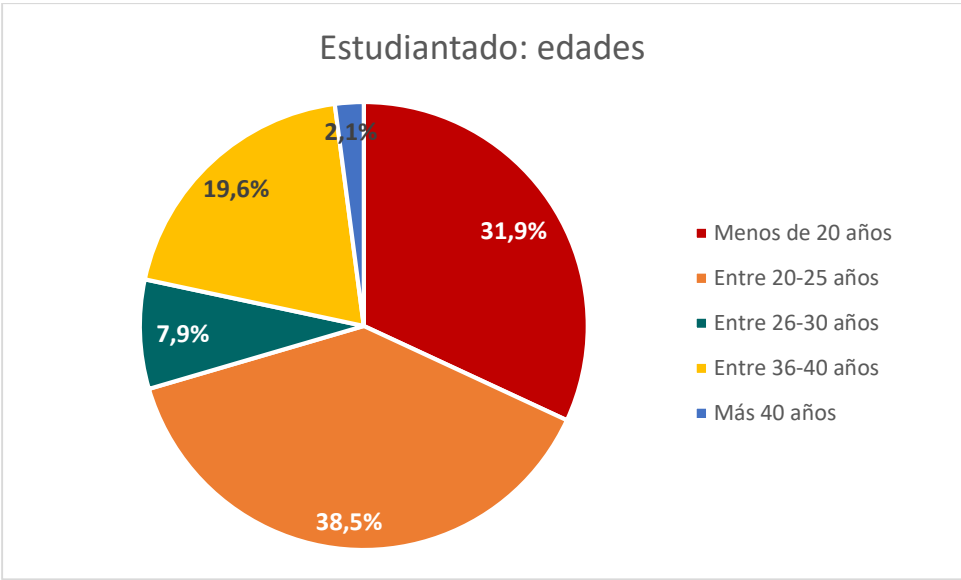
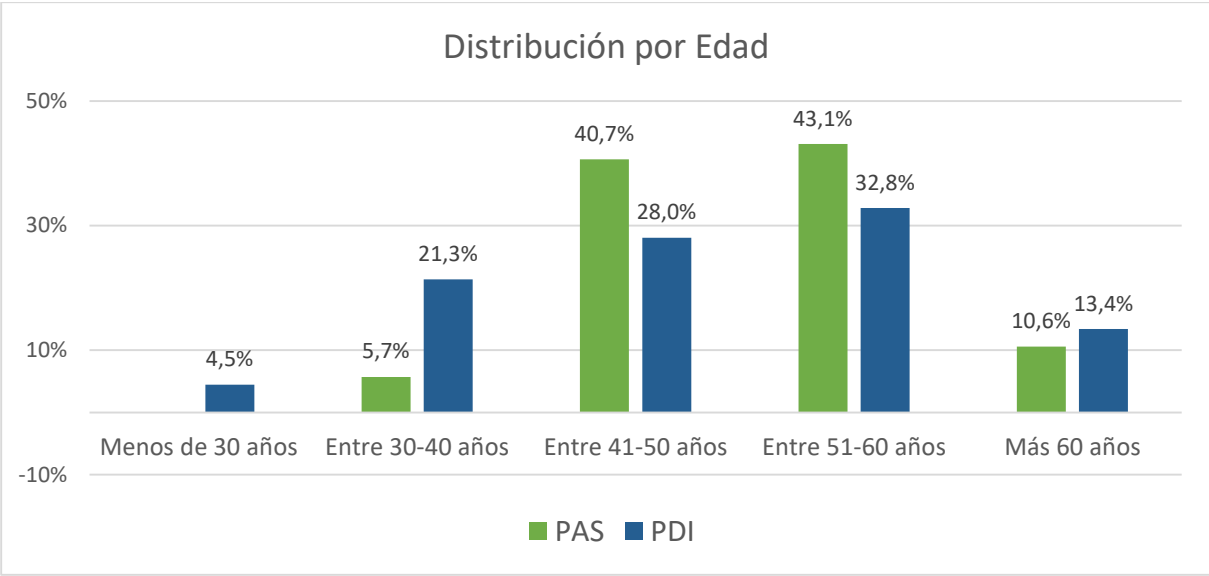
1. Organización y cultura de la igualdad
2. Igualdad en el trabajo
3. Igualdad en la docencia y el estudio
4. Igualdad en la investigación
5. Igualdad en los órganos de gobierno

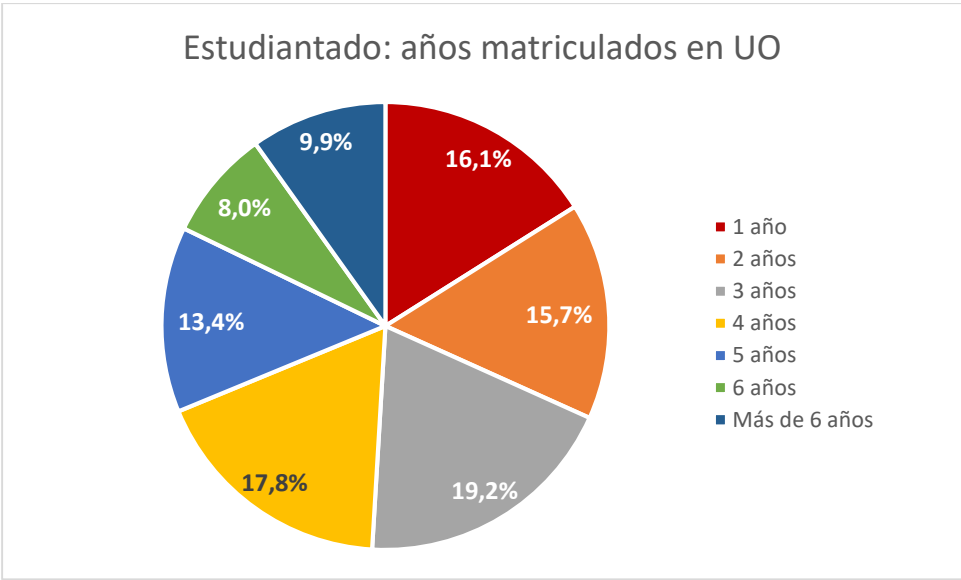
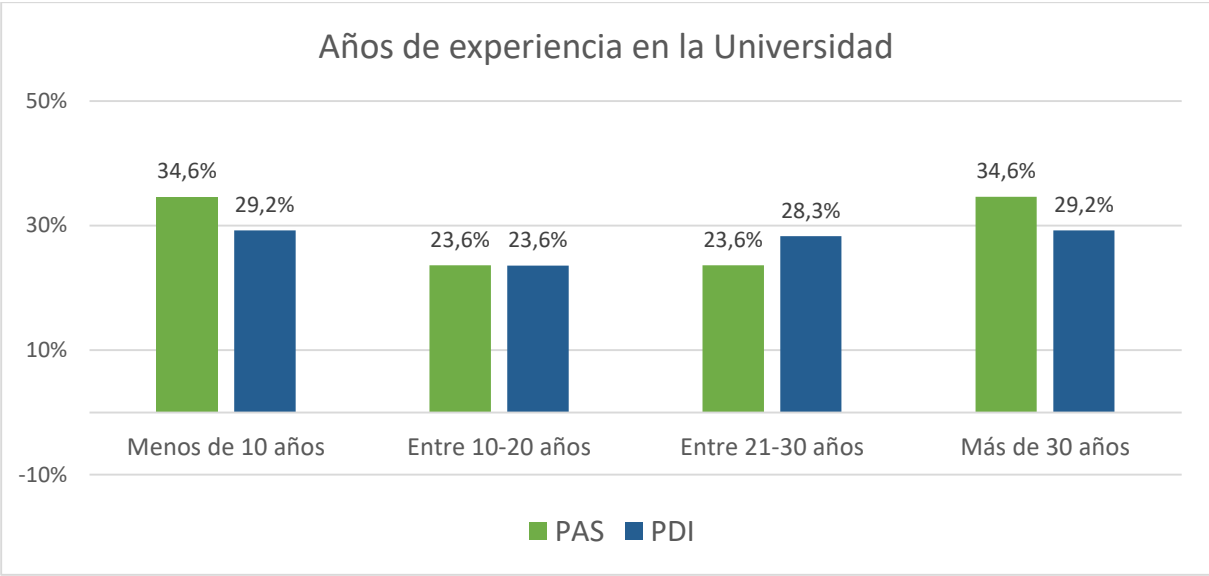
Asimismo, se incluyen 3 tipos de preguntas:

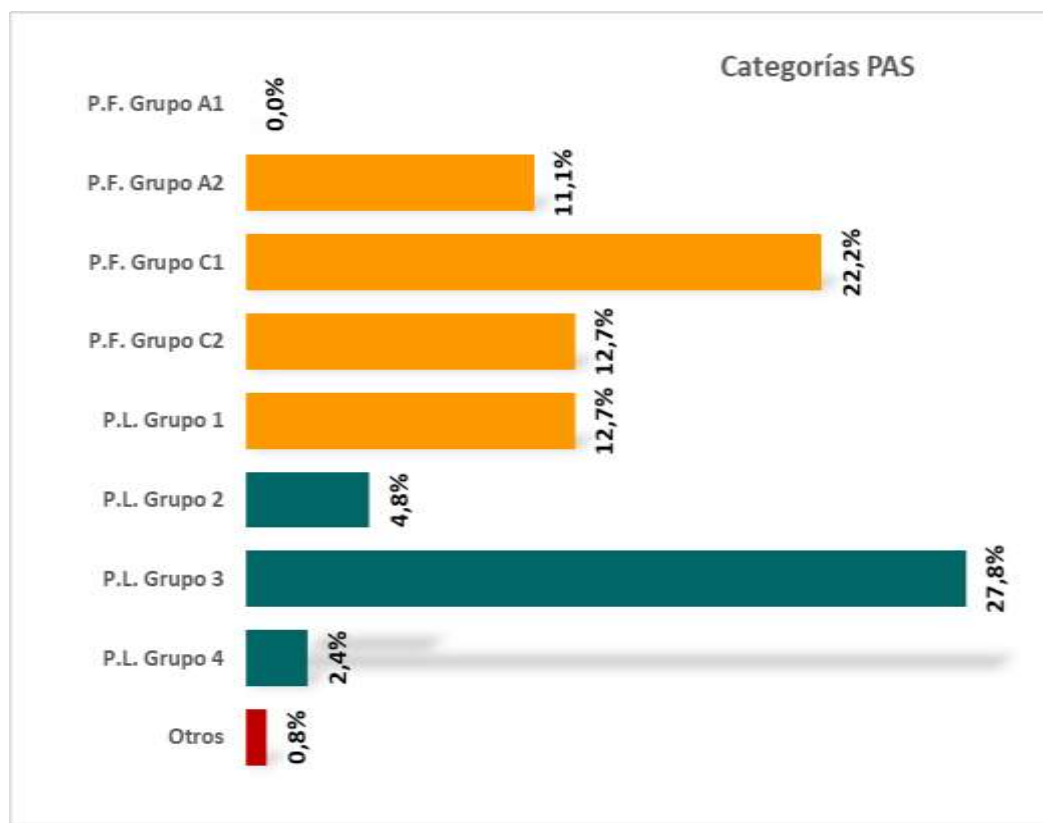
- Percepción para evaluar la situación actual, estableciendo valoraciones en escalas Likert de uno a cinco (de 1=Muy en desacuerdo a 5= Muy de acuerdo).
- Barreras o limitaciones para identificar aspectos a reducir o minimizar en el Plan.
- Propuestas de mejora para identificar aspectos a contemplar o maximizar en el Plan.

3.1. PERFIL DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS ENCUESTADOS

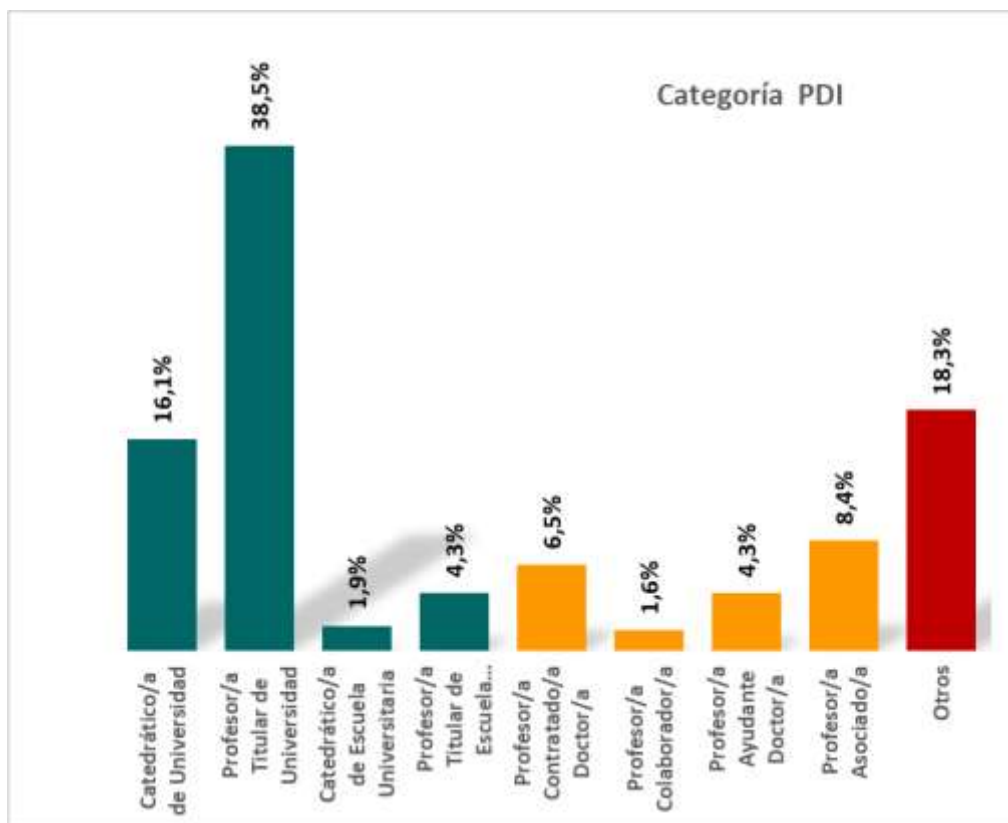




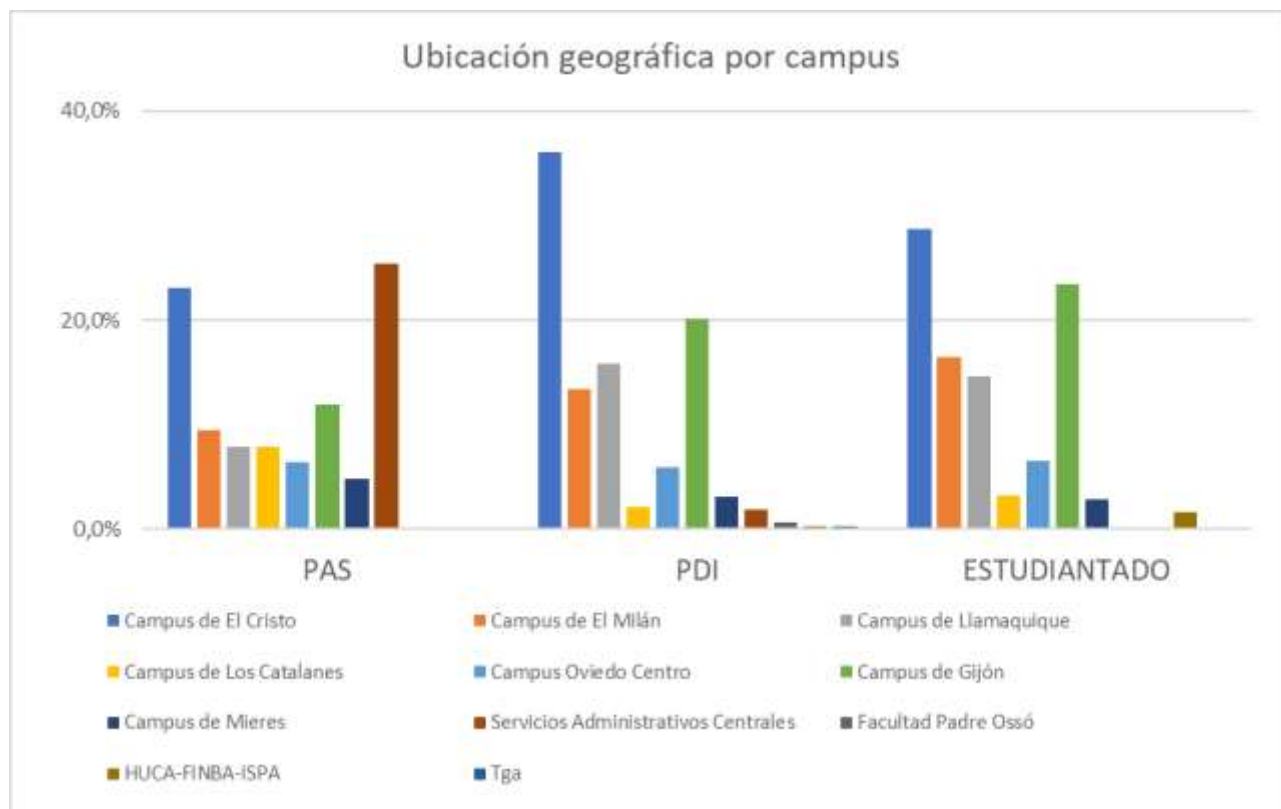


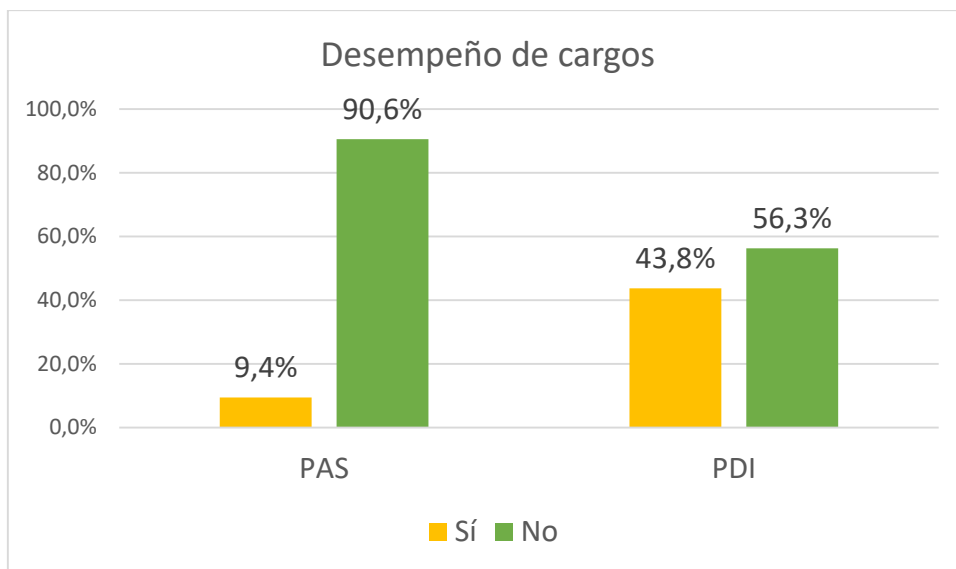


La situación de “otros” está integrada por personal de Centros Adscritos y Personal Jubilado.



En el apartado “Otros” se incorporan categorías muy diferentes y escasamente representadas en la muestra participante como son: Profesorado Ayudante, Profesorado Visitante, Profesorado emérito, Profesorado laboral de Sustitución, Personal Investigador contratado Ramón y Cajal, Personal Becado, Personal Investigador Distinguido, Profesorado agregado de Centro Adscrito y Profesorado honorario.





ASOCIACIONES MENCIONADAS EN LAS ASAMBLEAS DE ESTUDIANTES

Frente Feminista UniOvi

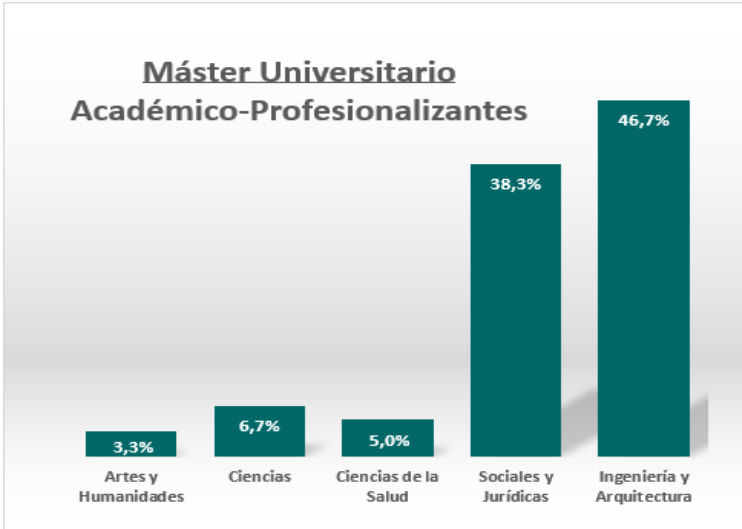
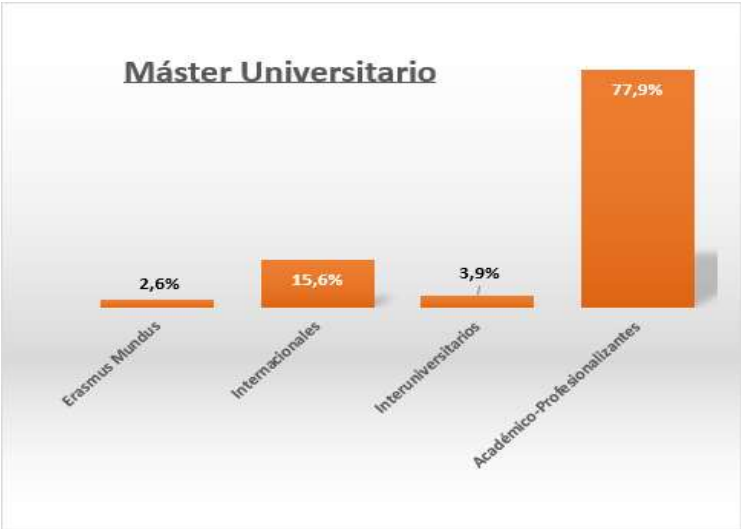
AECI

Claustro

Delegación de Estudiantes

Consejos de Departamentos





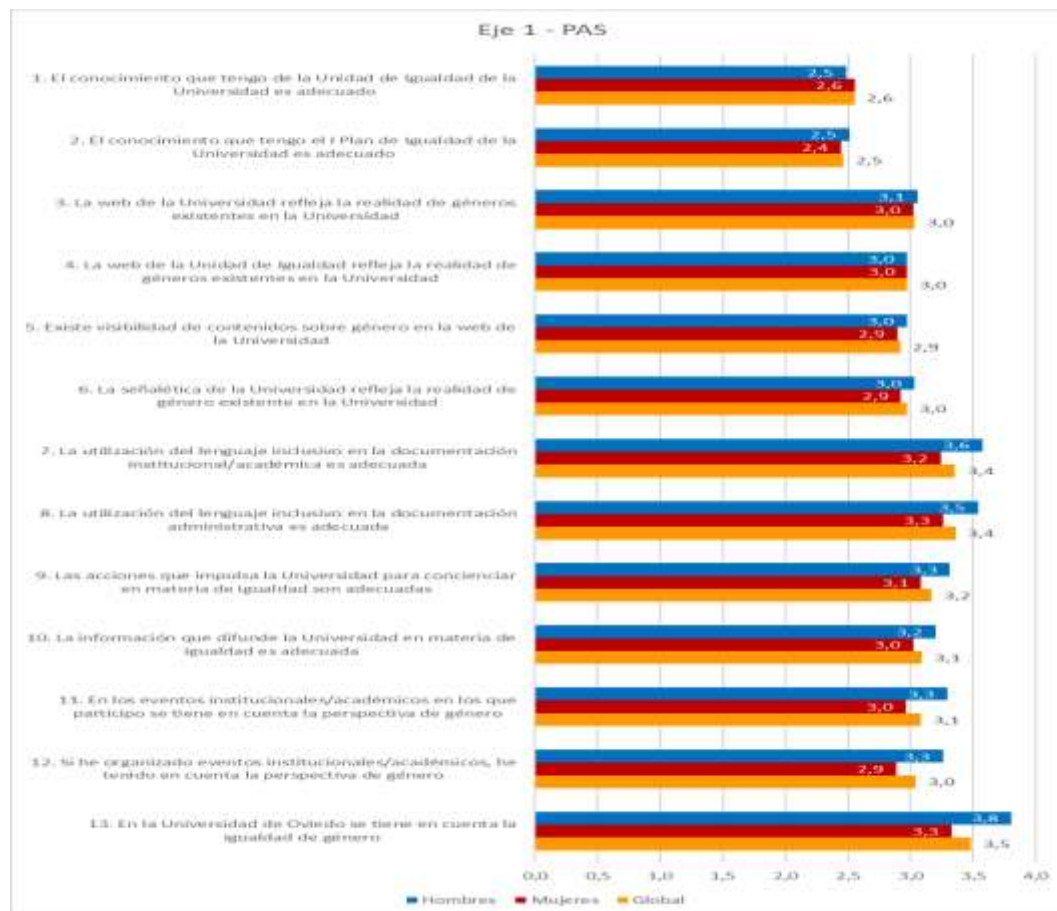


3.2. RESULTADOS DE LA PERCEPCIÓN

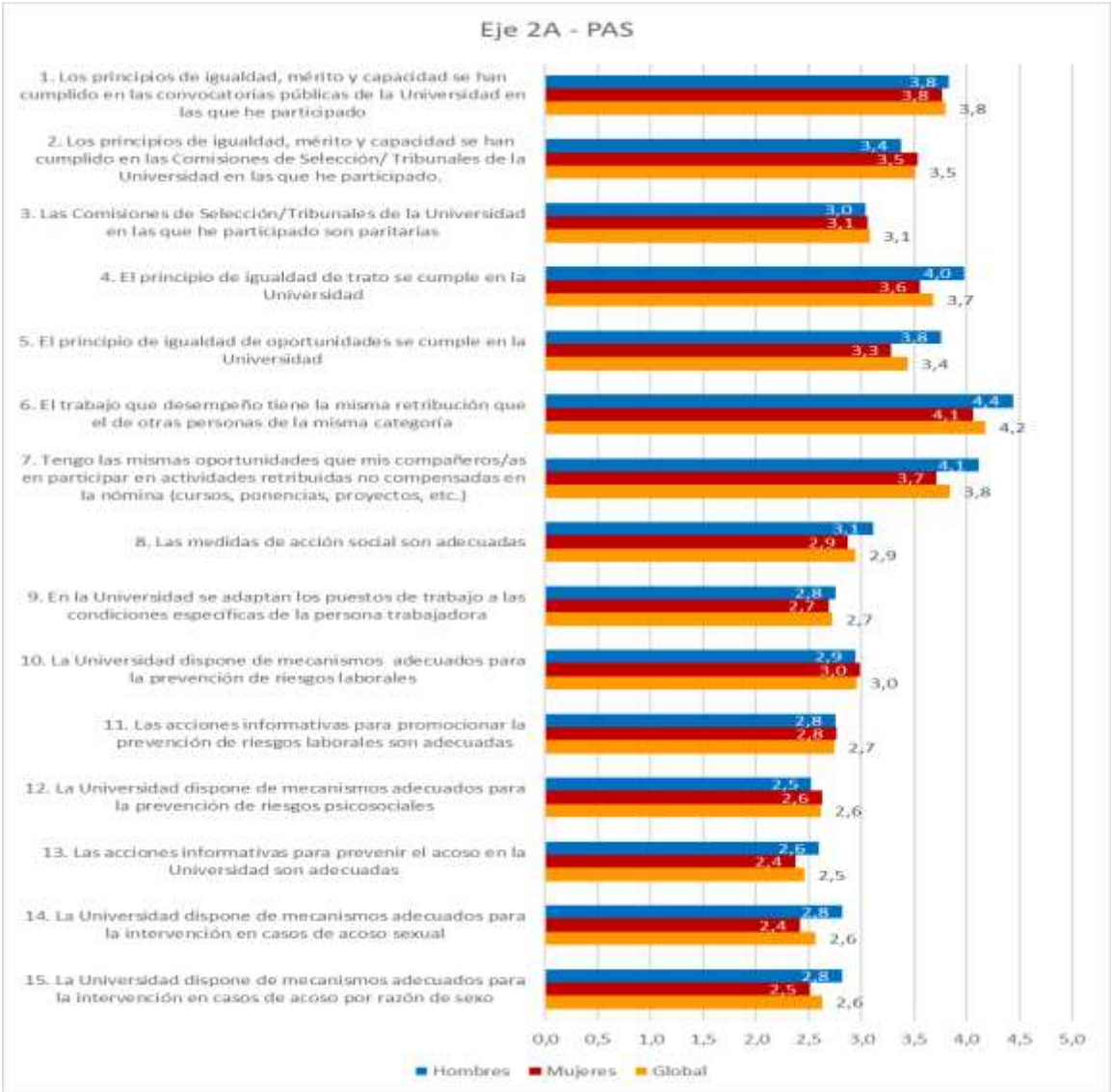
El total de respuestas recibidas en este colectivo al cuestionario enviado fue de 127 cuestionarios, lo que supone una tasa de respuesta del 12,1%.

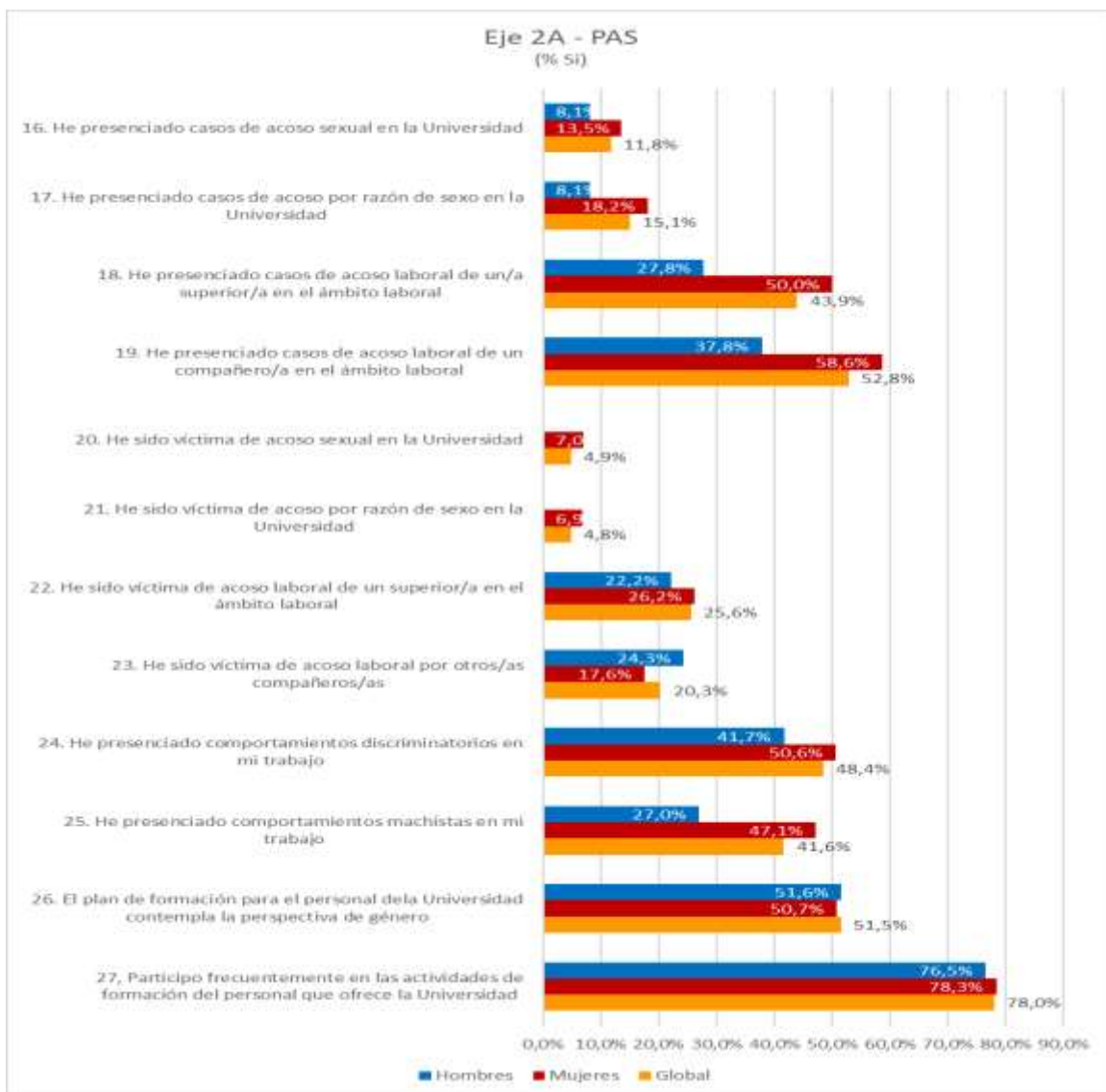
3.2.1. Percepción del PAS

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

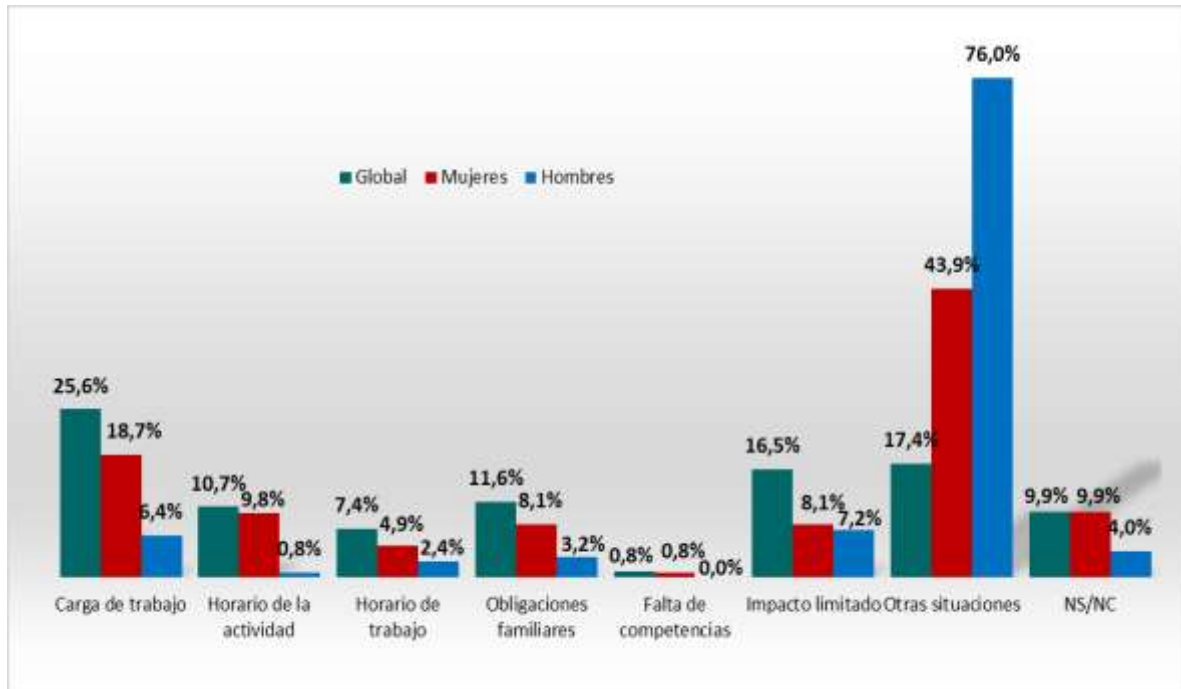


EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

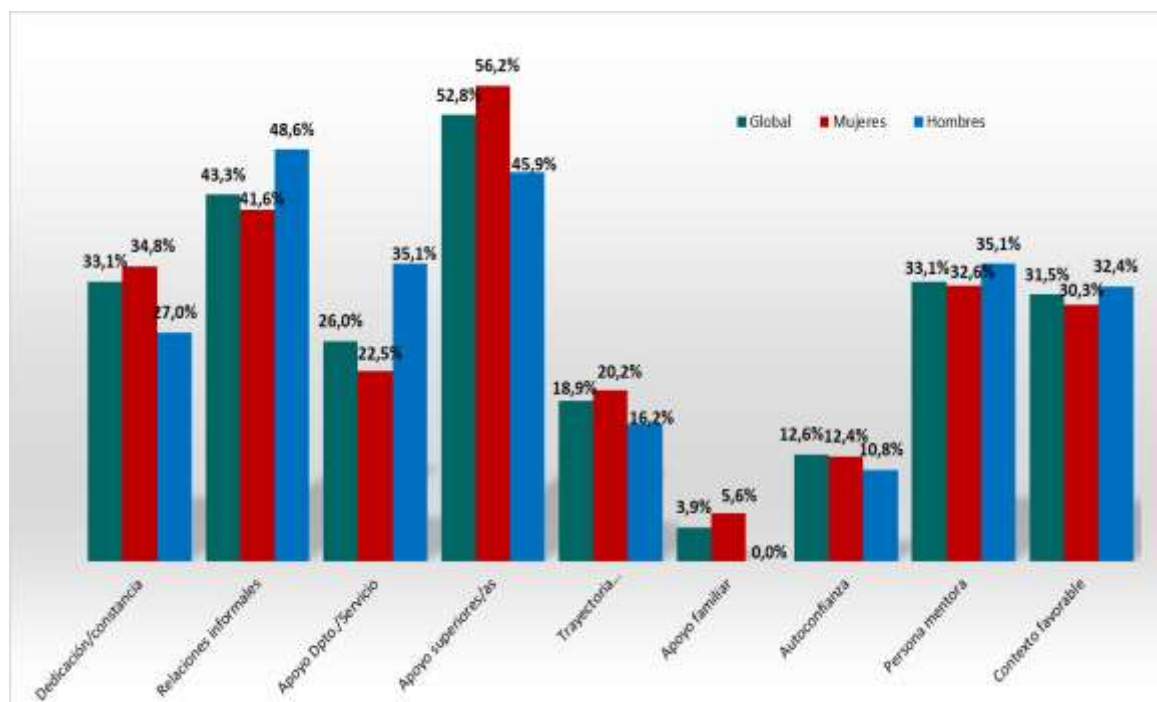




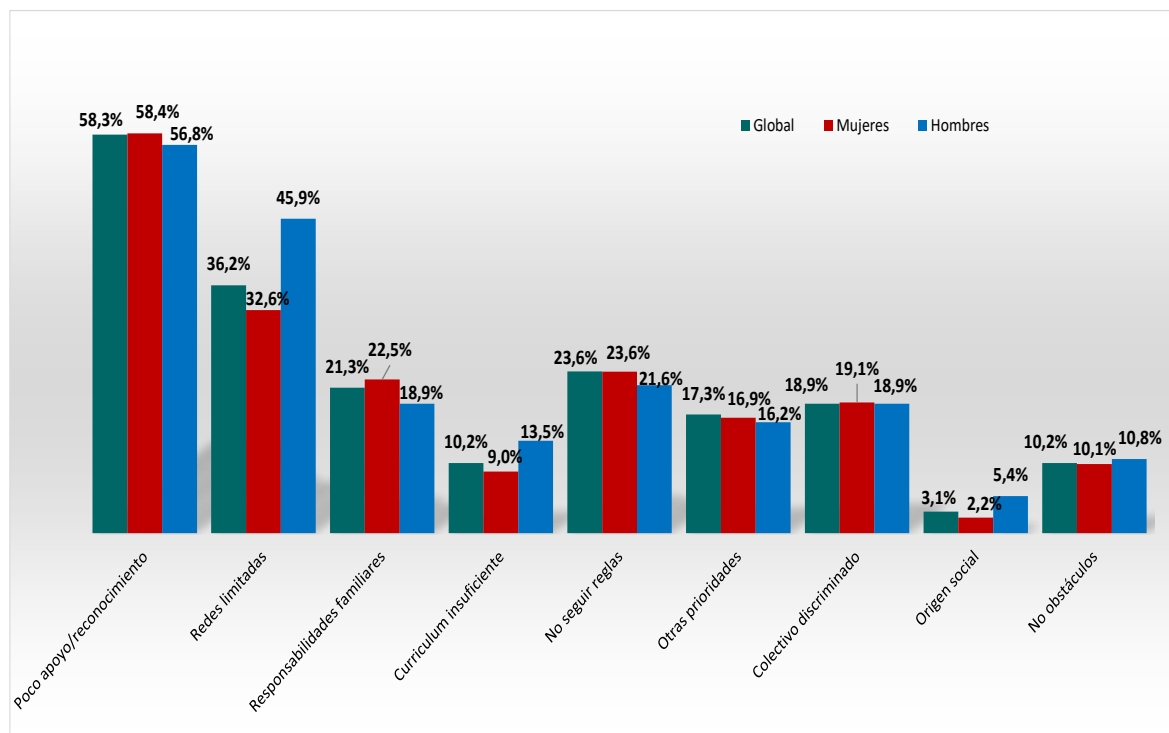
Situaciones que pueden limitar su participación en las actividades de formación del personal que oferta la universidad



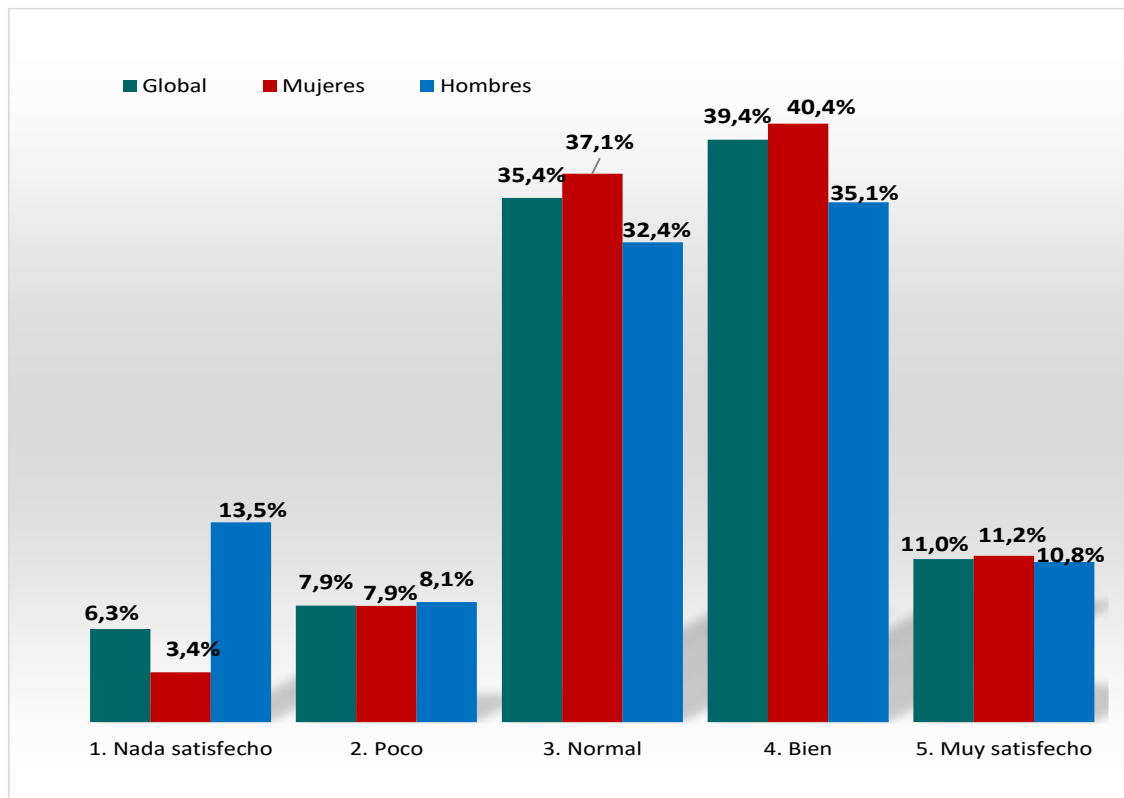
Tres elementos más influyentes en el éxito profesional en la universidad



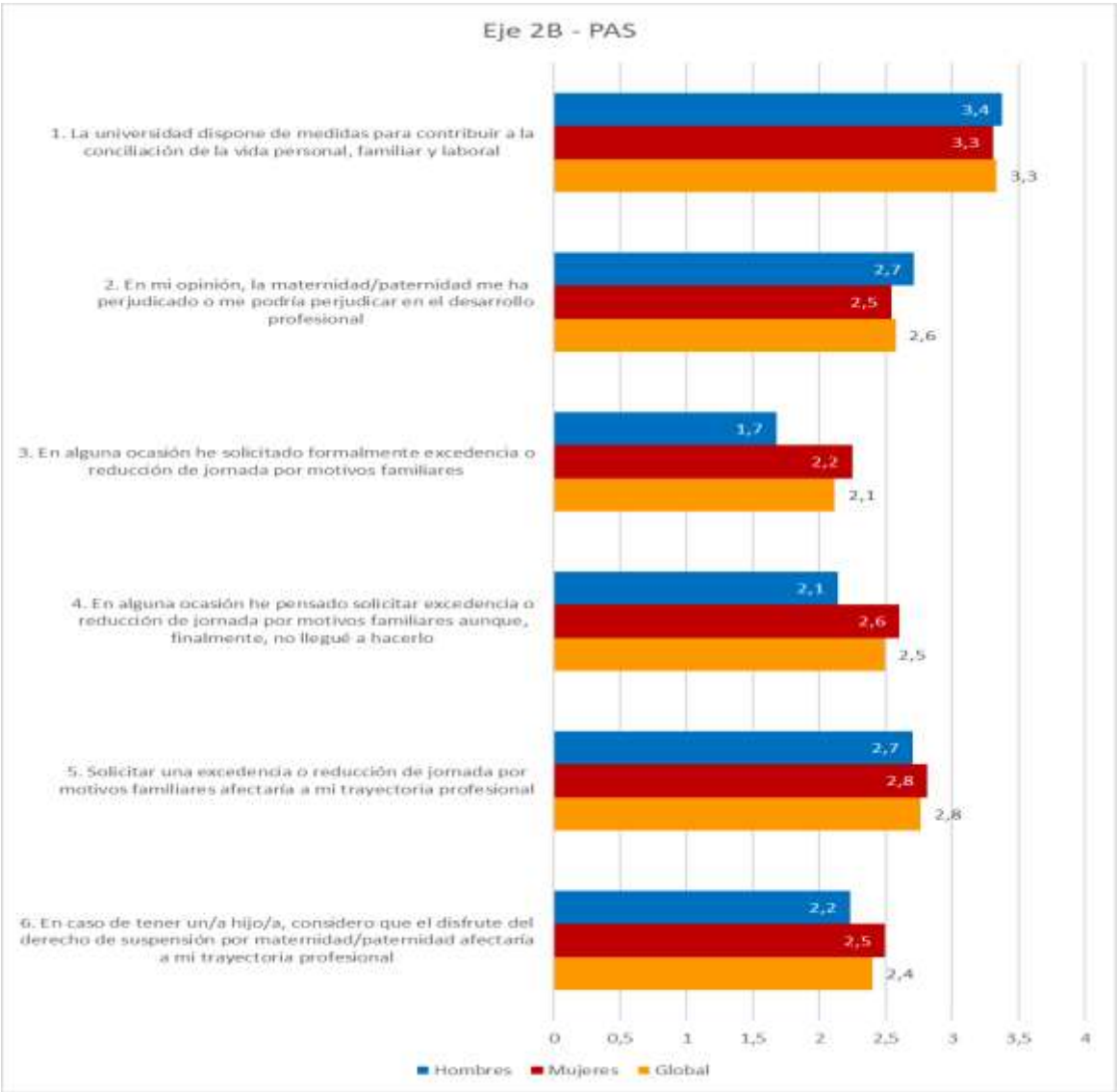
Tres principales obstáculos influyentes en el desarrollo profesional en la universidad

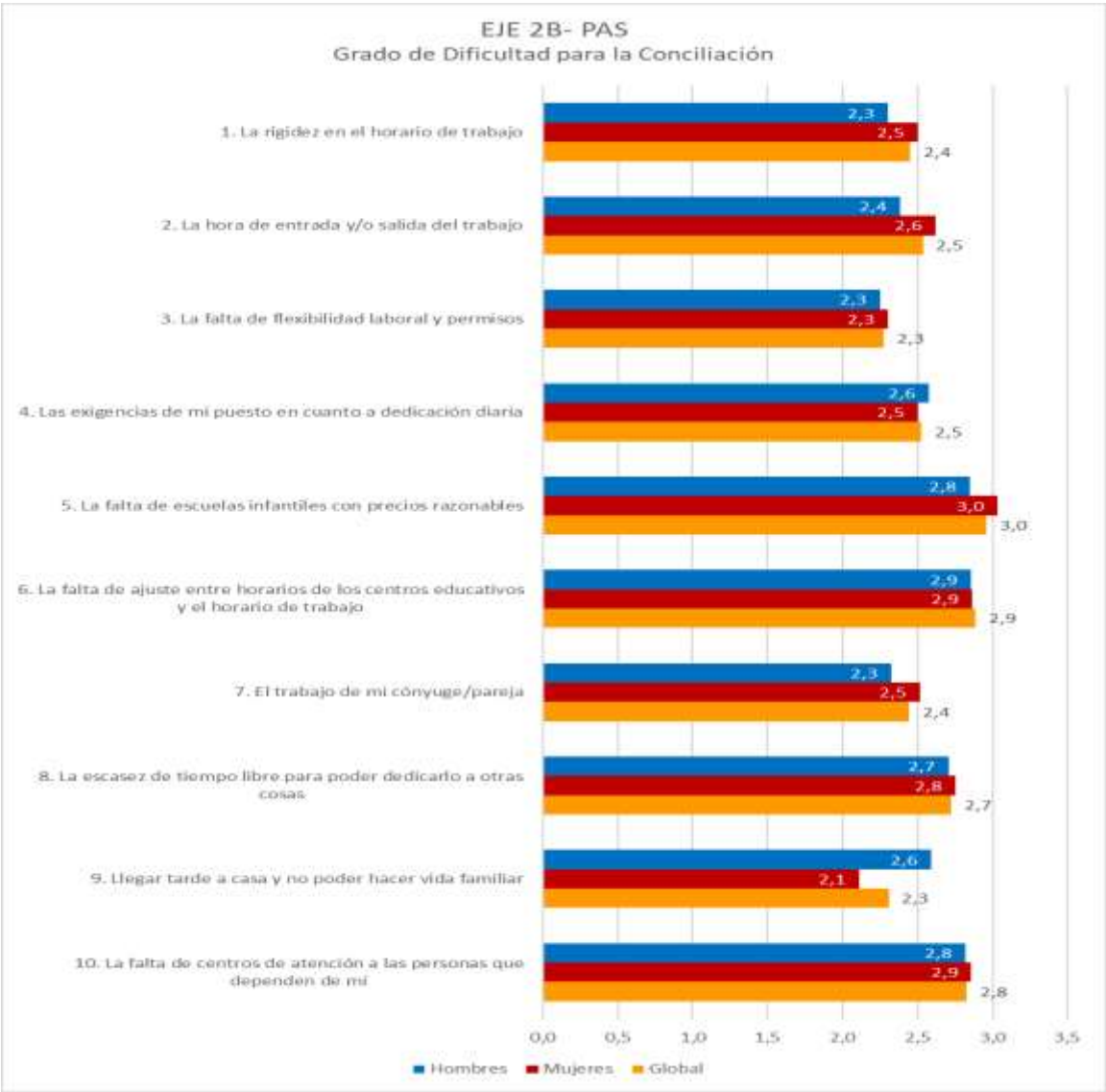


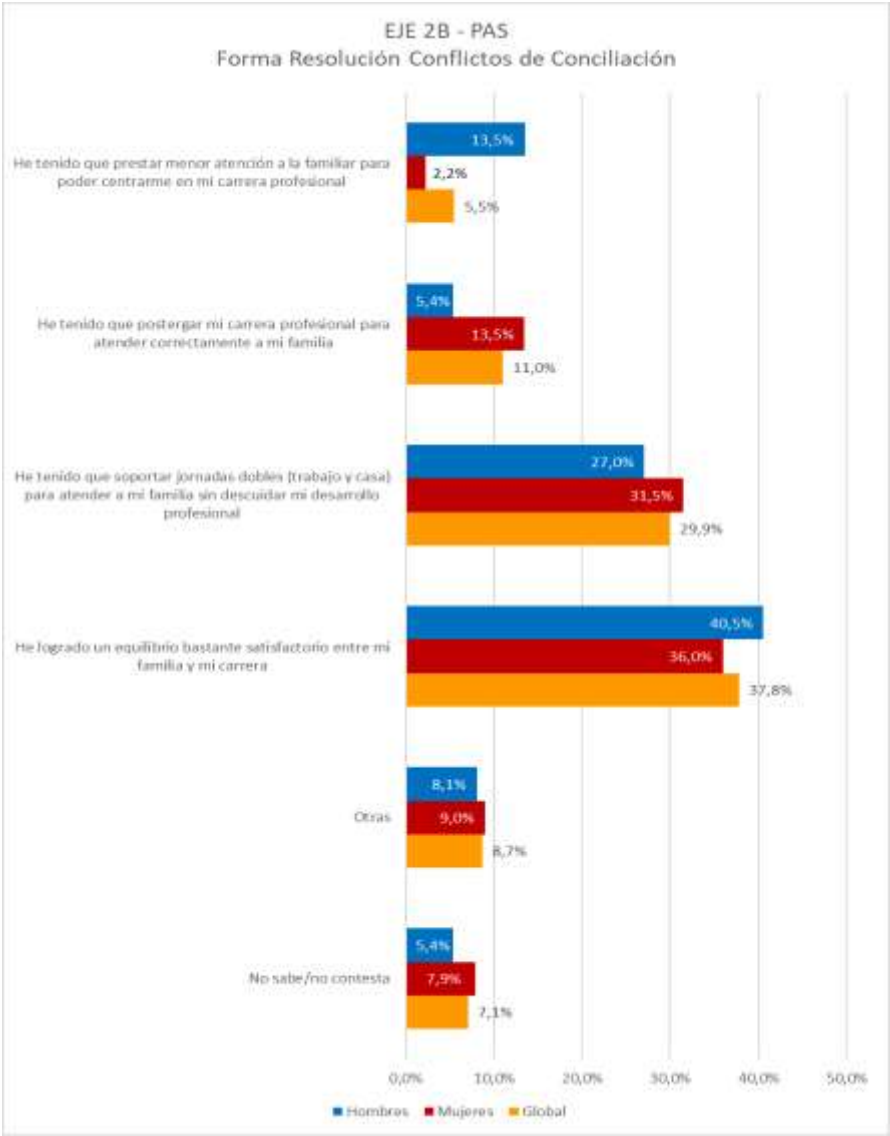
Satisfacción con la vida profesional



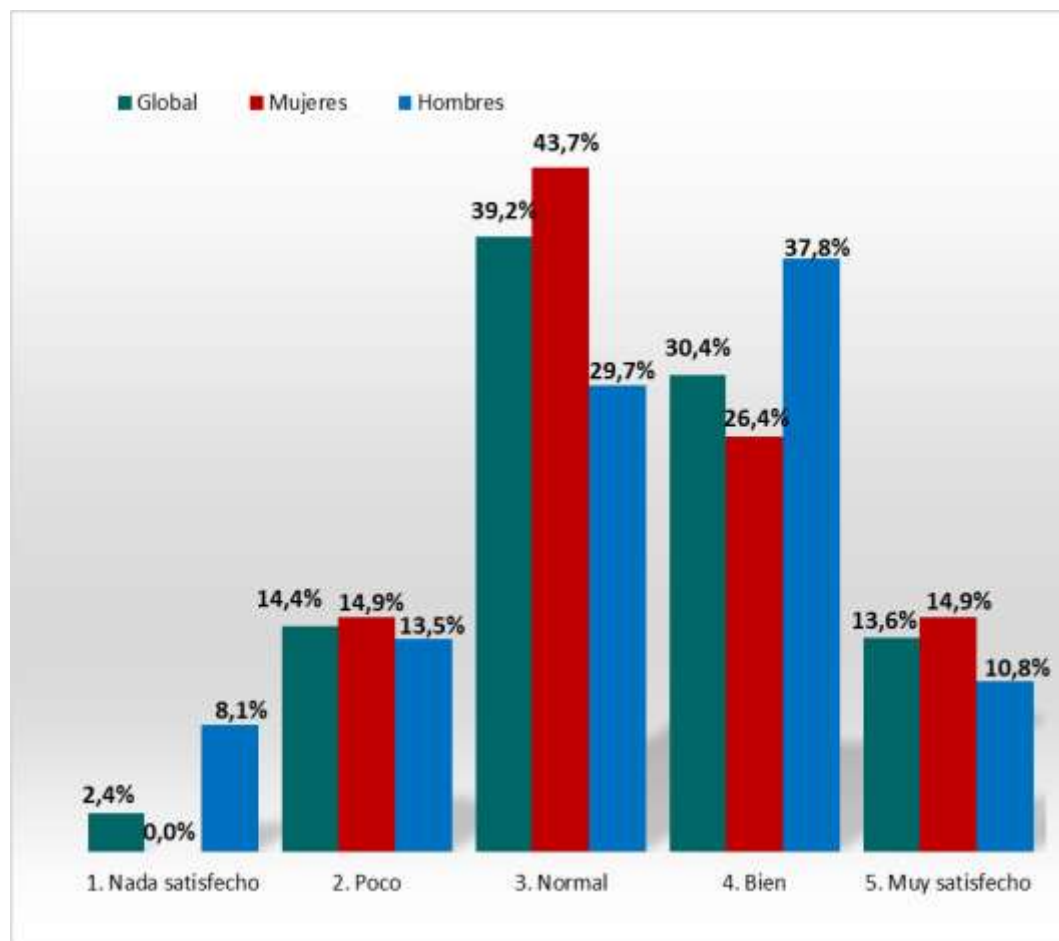
EJE 2B. CONCILIACIÓN



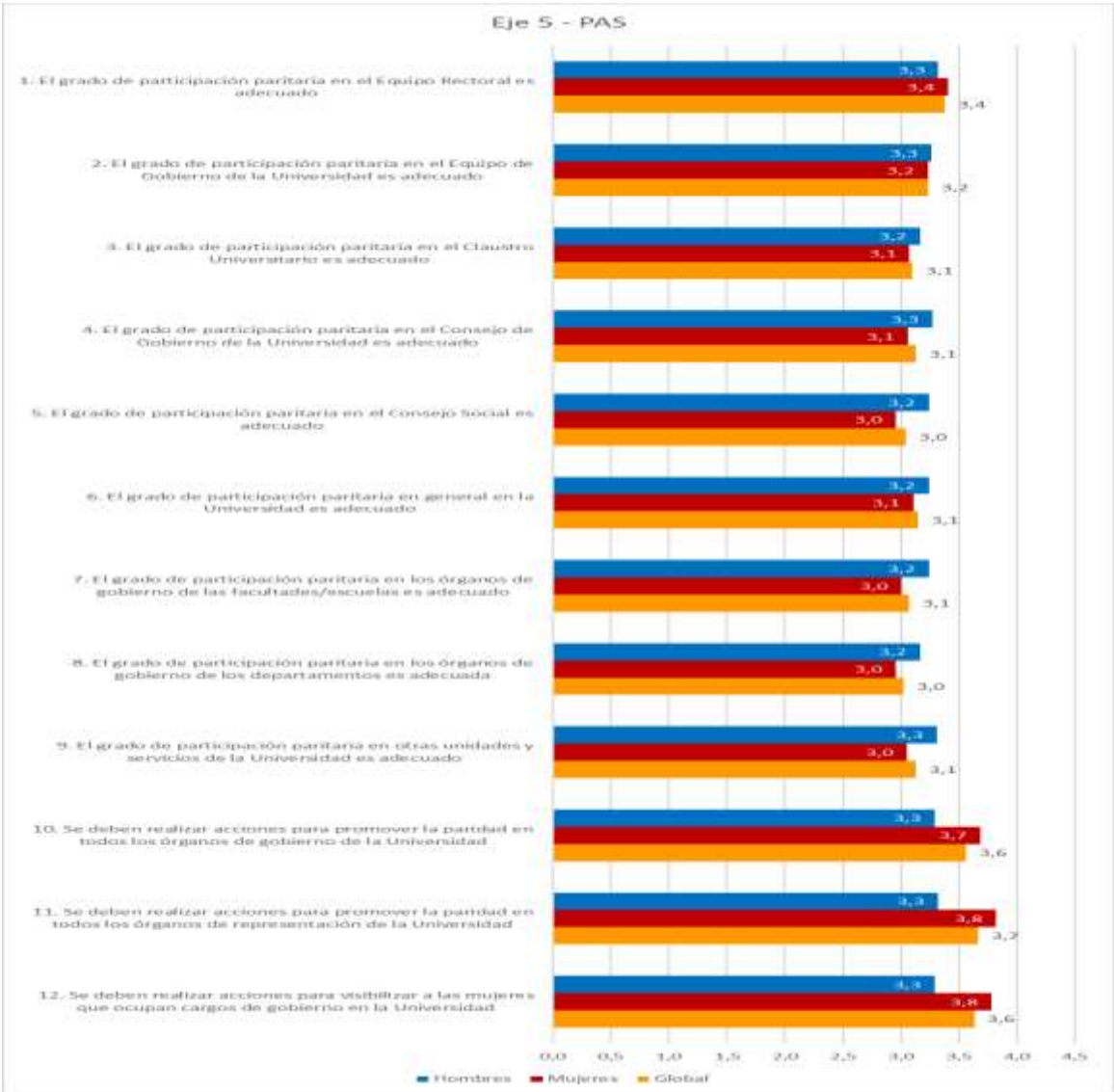




Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar/personal



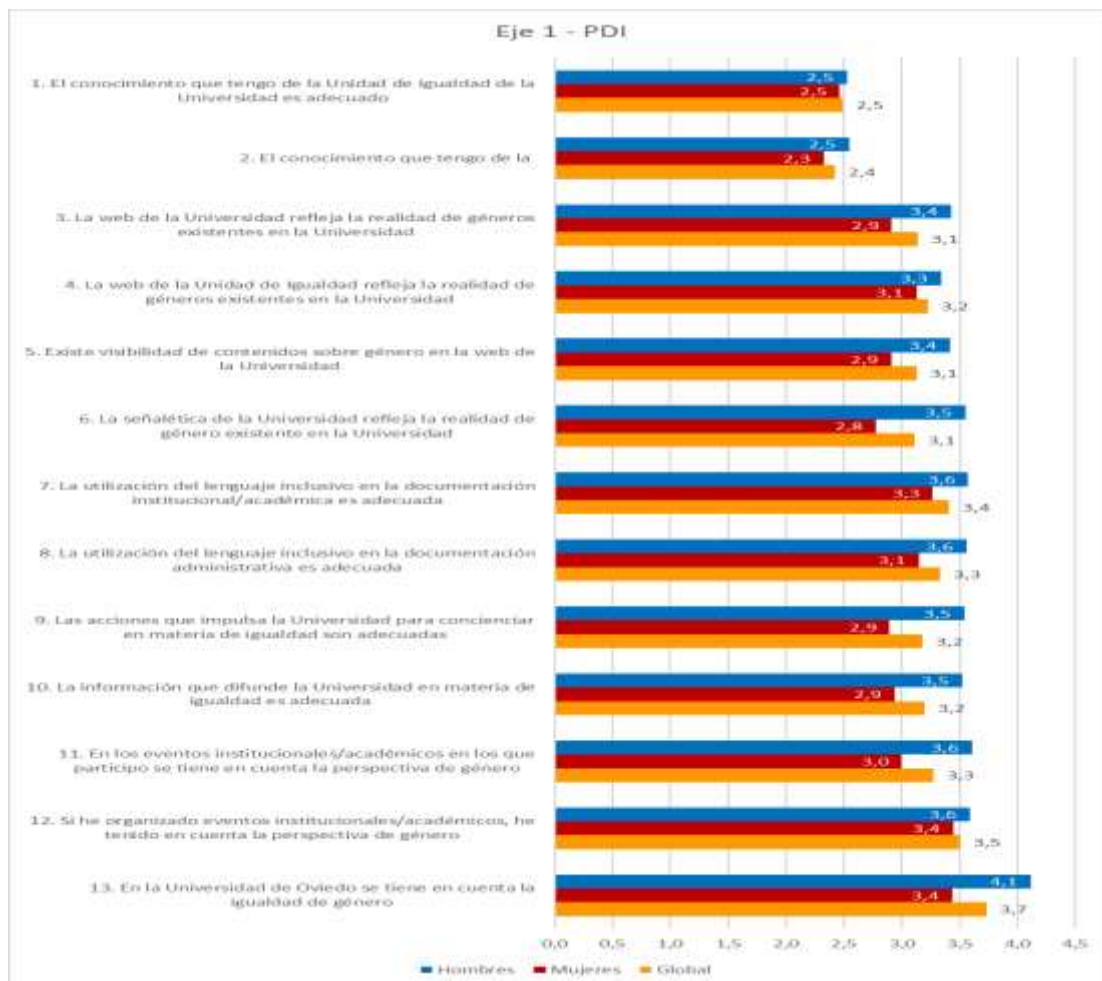
EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)



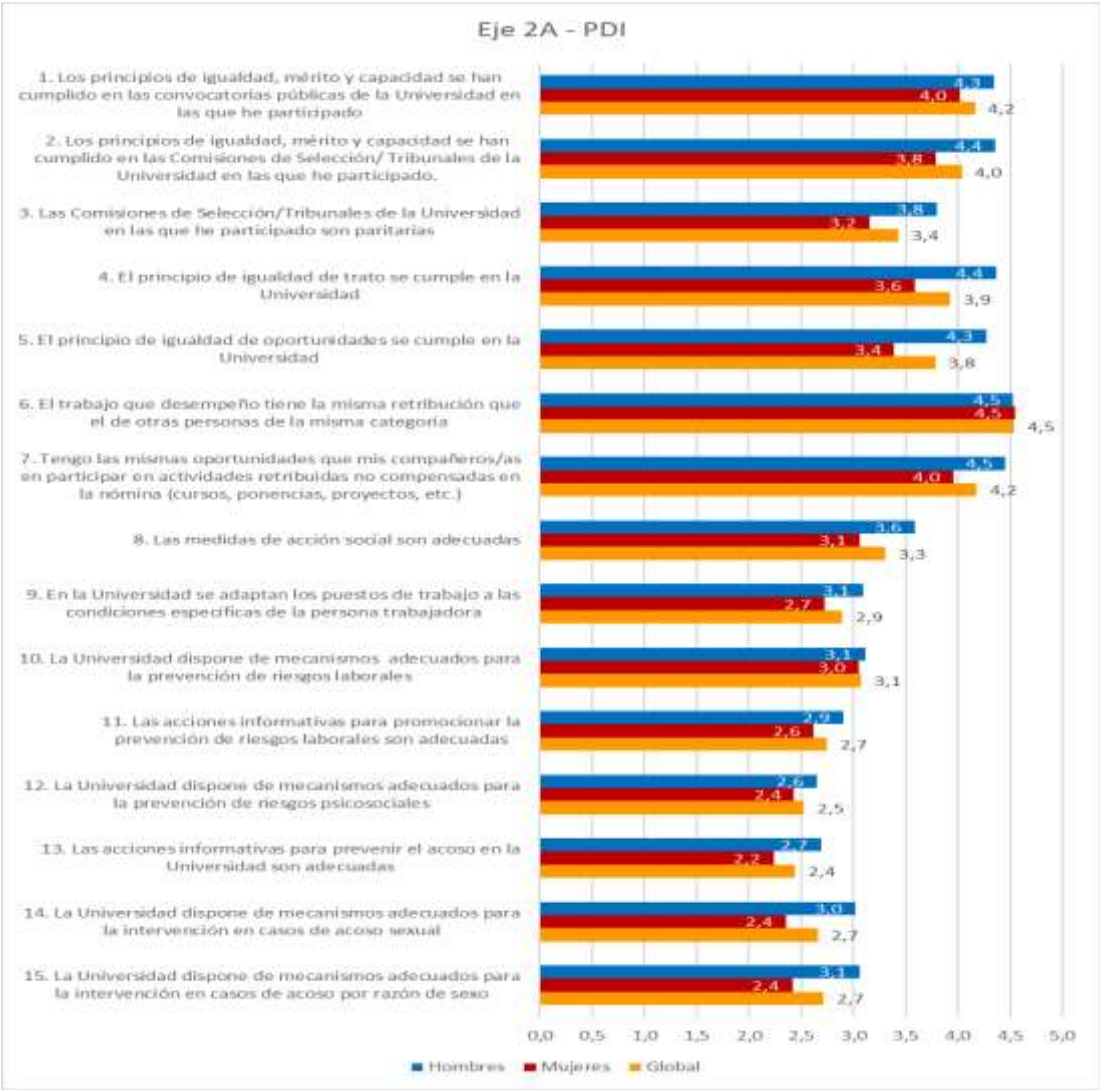
3.2.2. Percepción del PDI

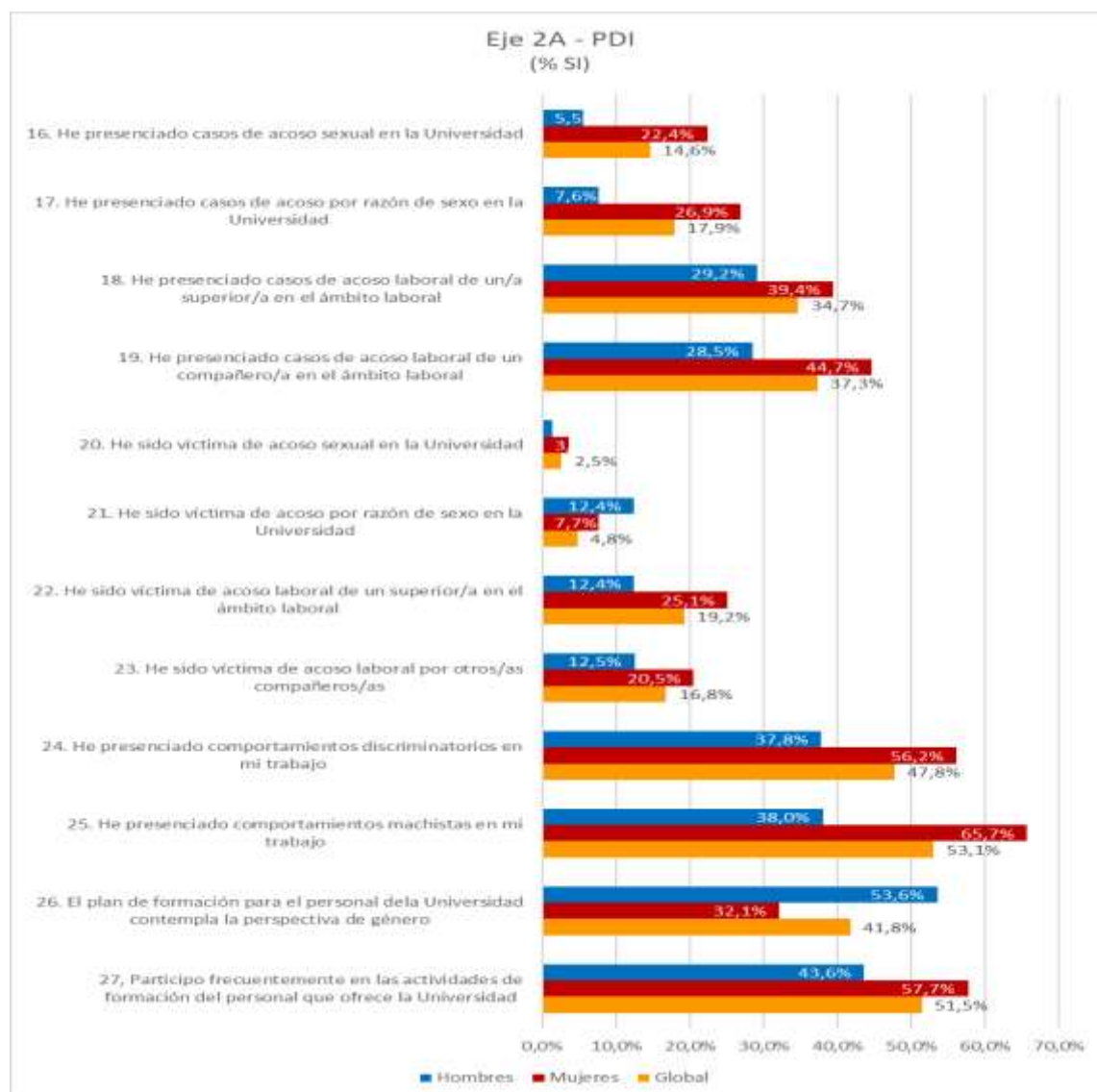
El total de respuestas recibidas en este colectivo al cuestionario enviado fue de 322 cuestionarios, lo que supone una tasa de respuesta del 15,4 %.

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

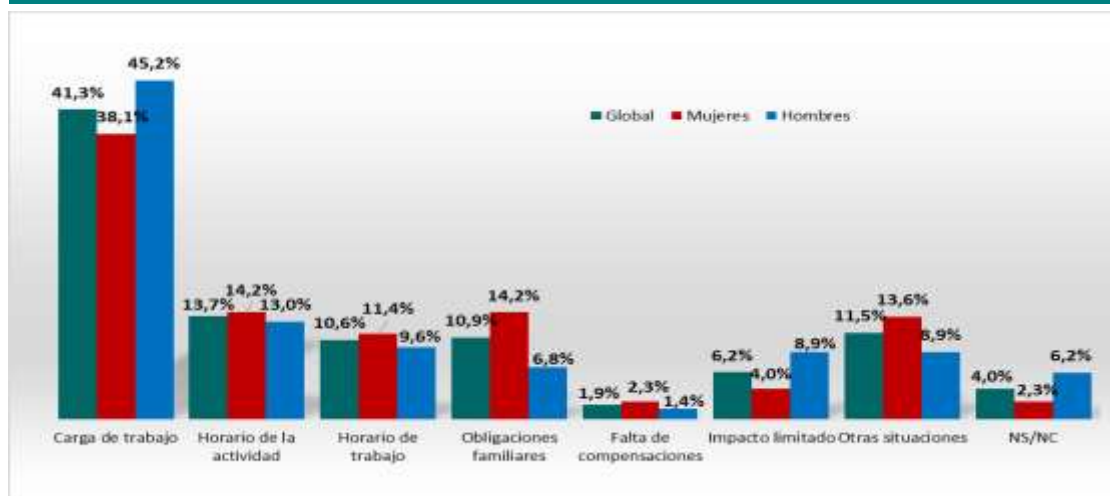


EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

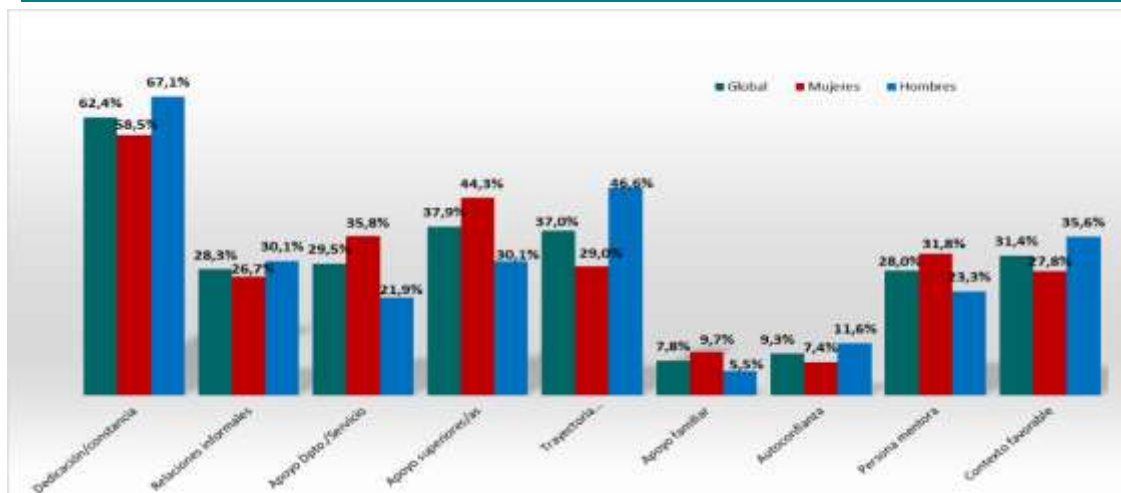




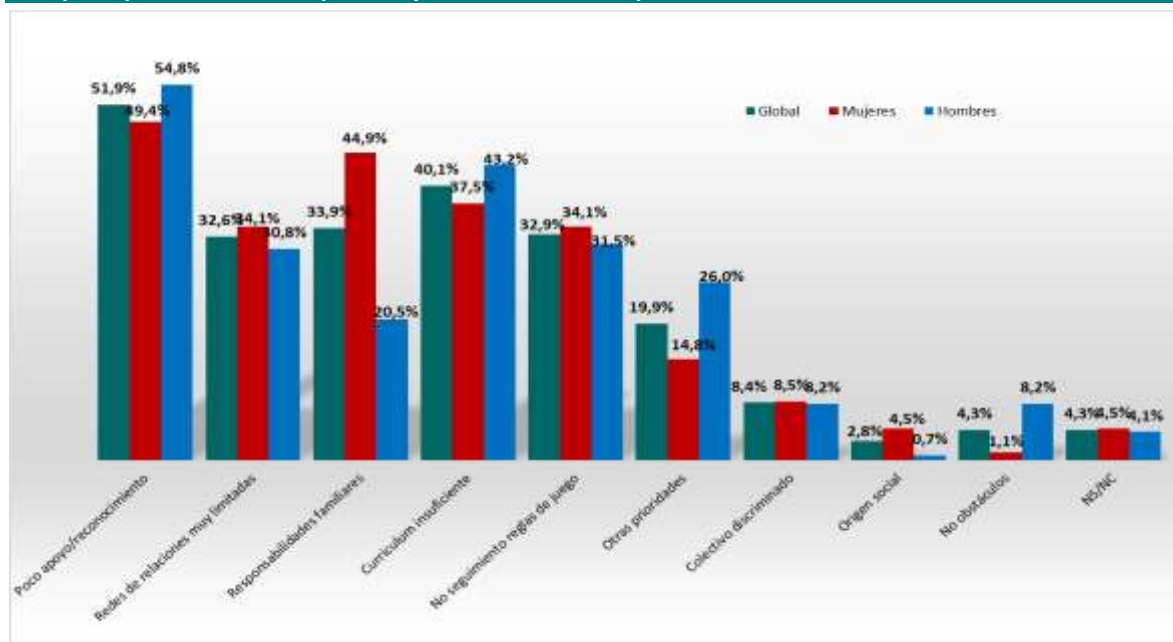
Situaciones que pueden limitar su participación en las actividades de formación del personal que oferta la universidad



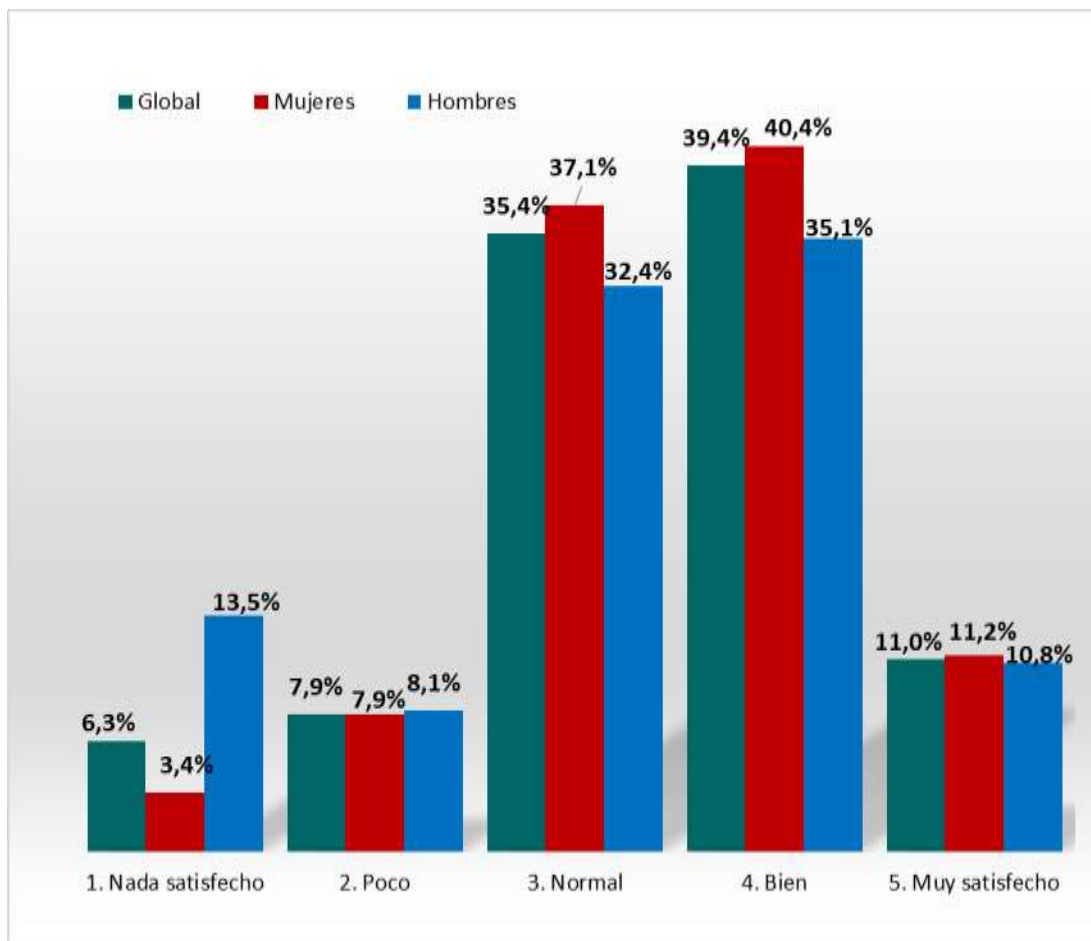
Tres elementos más influyentes en el éxito profesional en la universidad



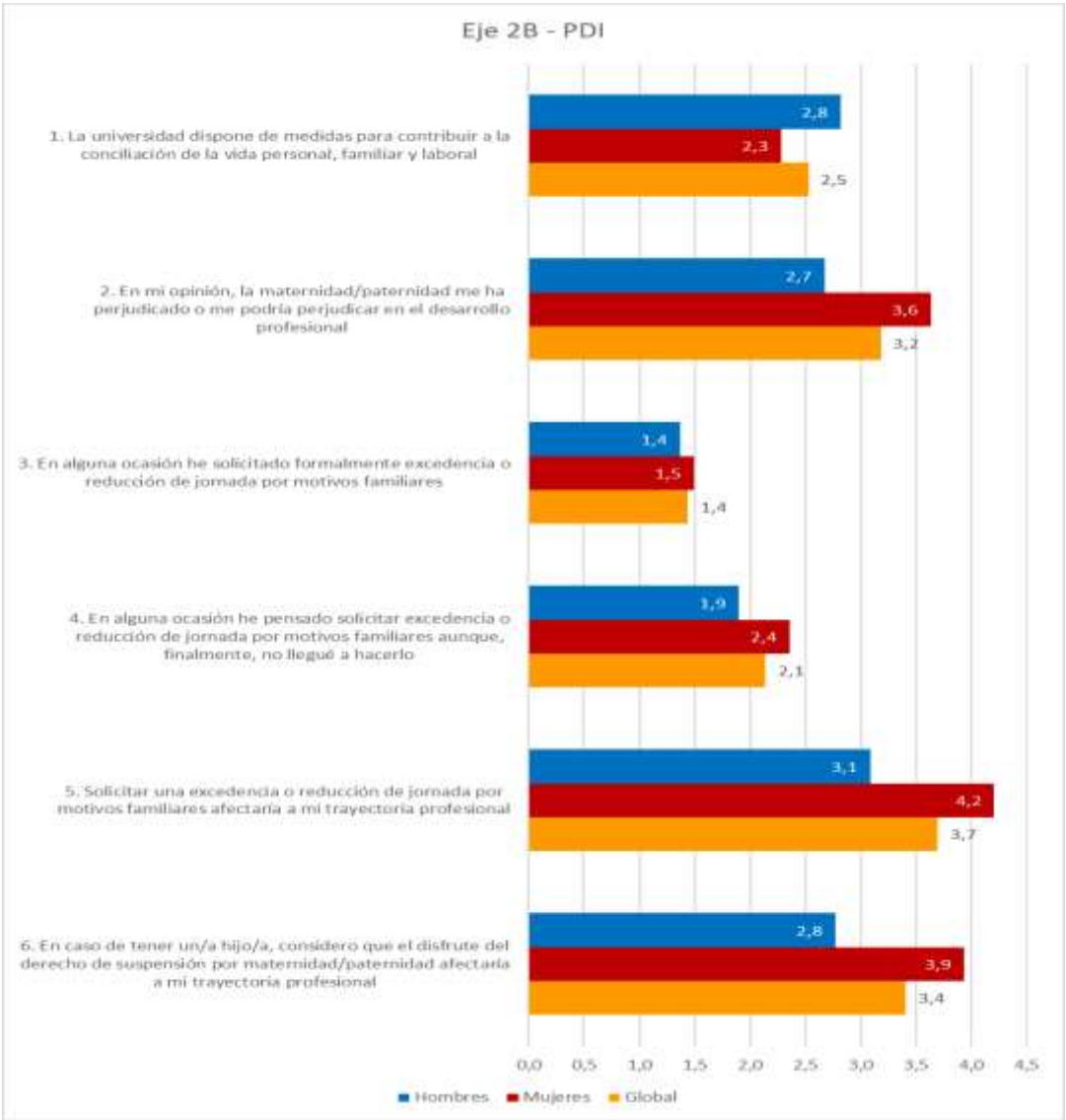
Tres principales obstáculos que influyen en el desarrollo profesional en la universidad

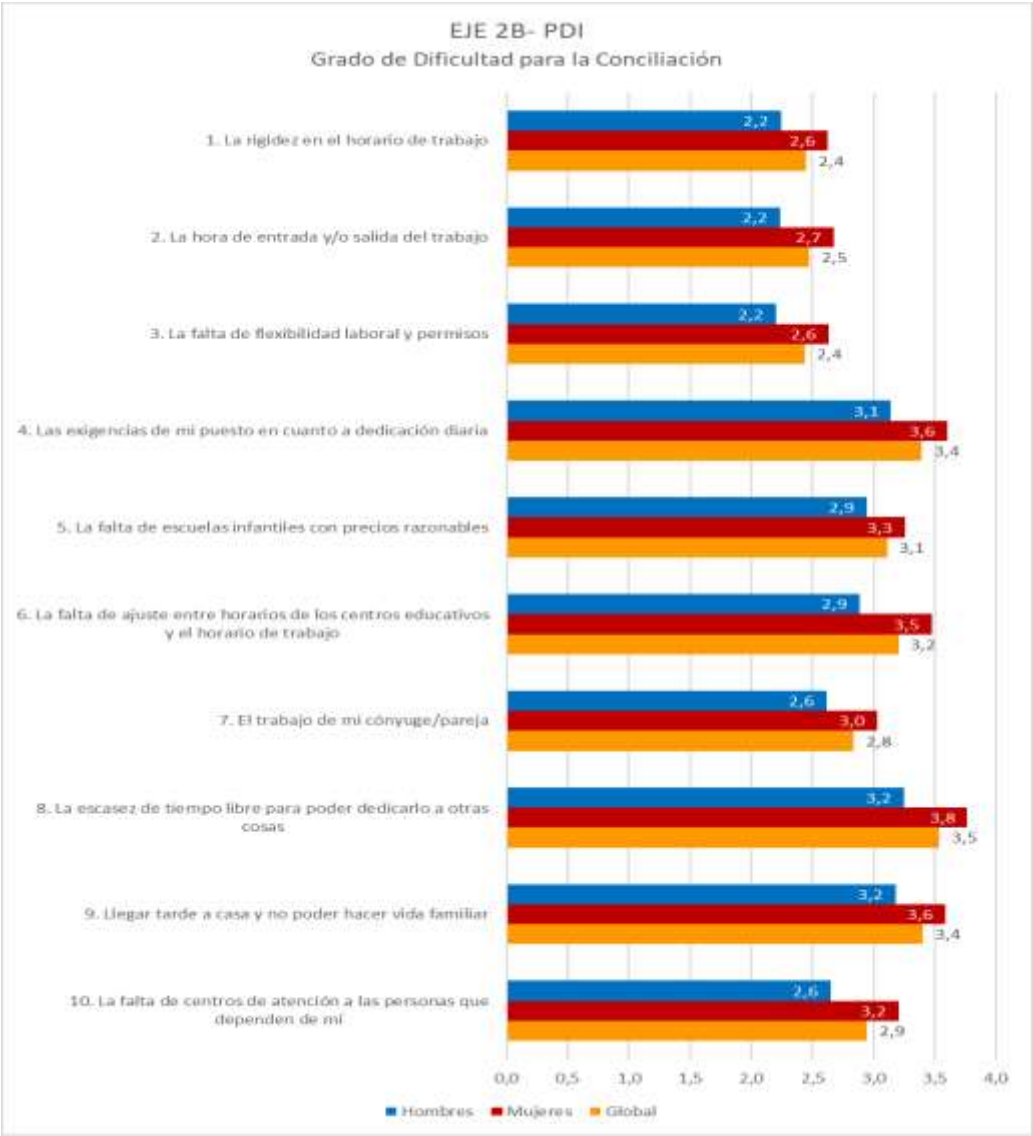


Satisfacción global con la vida profesional

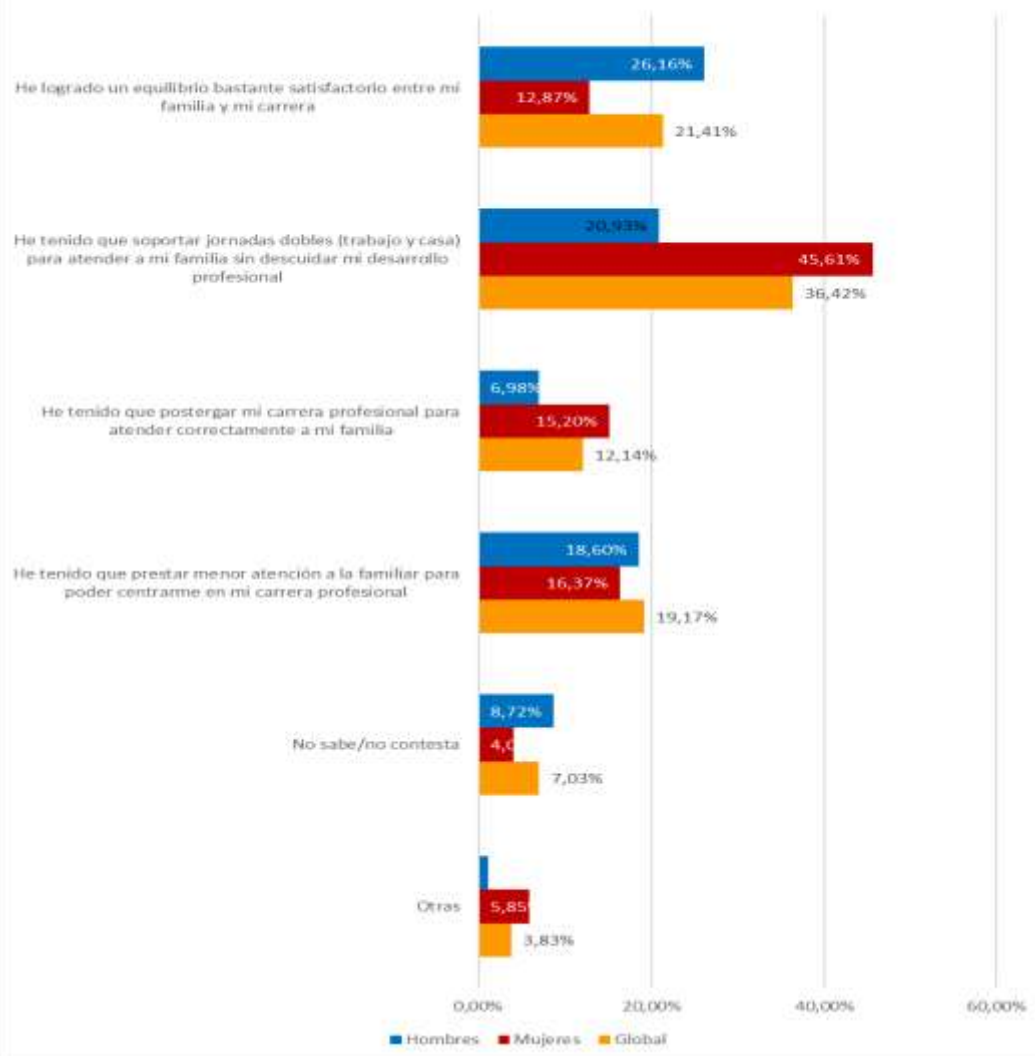


EJE 2B. CONCILIACIÓN

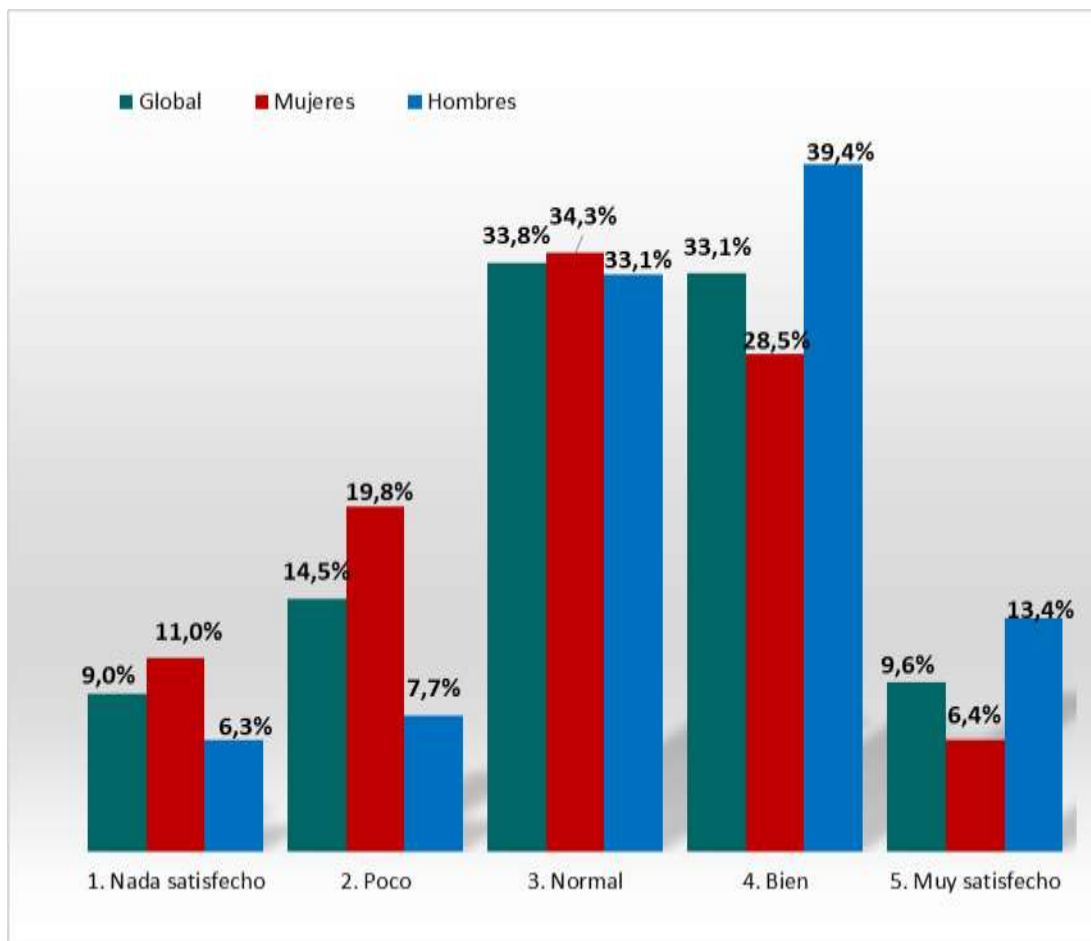




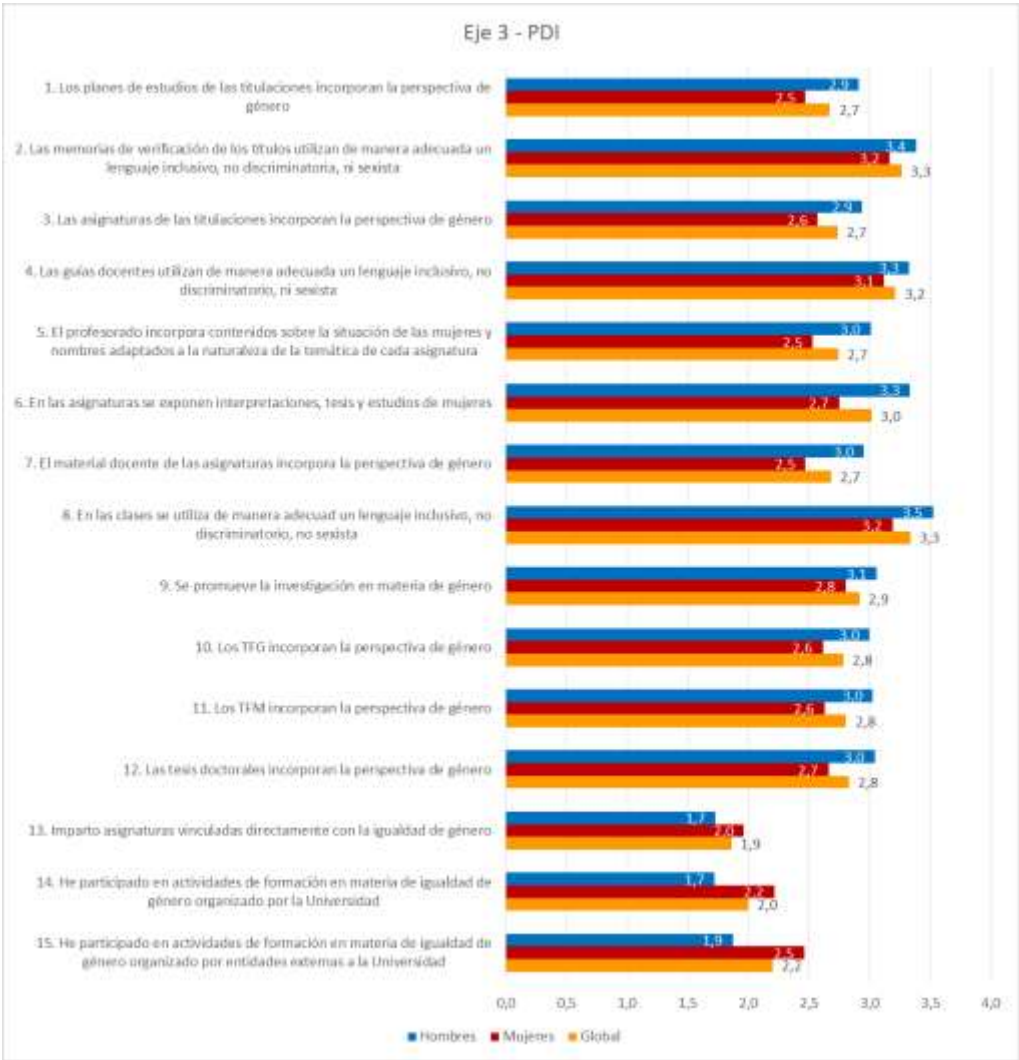
EJE 2B - PDI
Forma de Resolución Dificultad de Conciliación



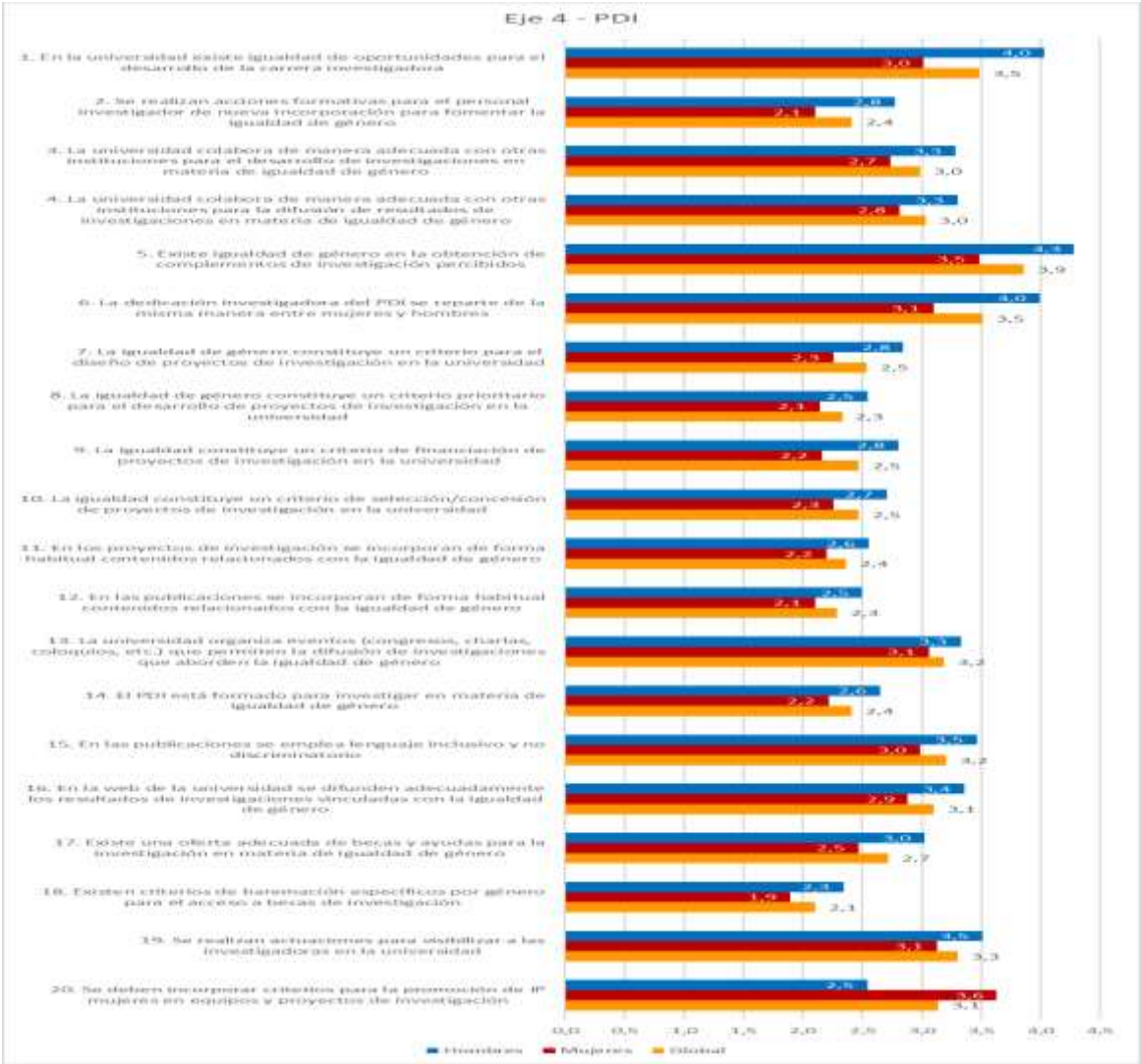
Satisfacción global con la conciliación entre la vida laboral y familiar/personal



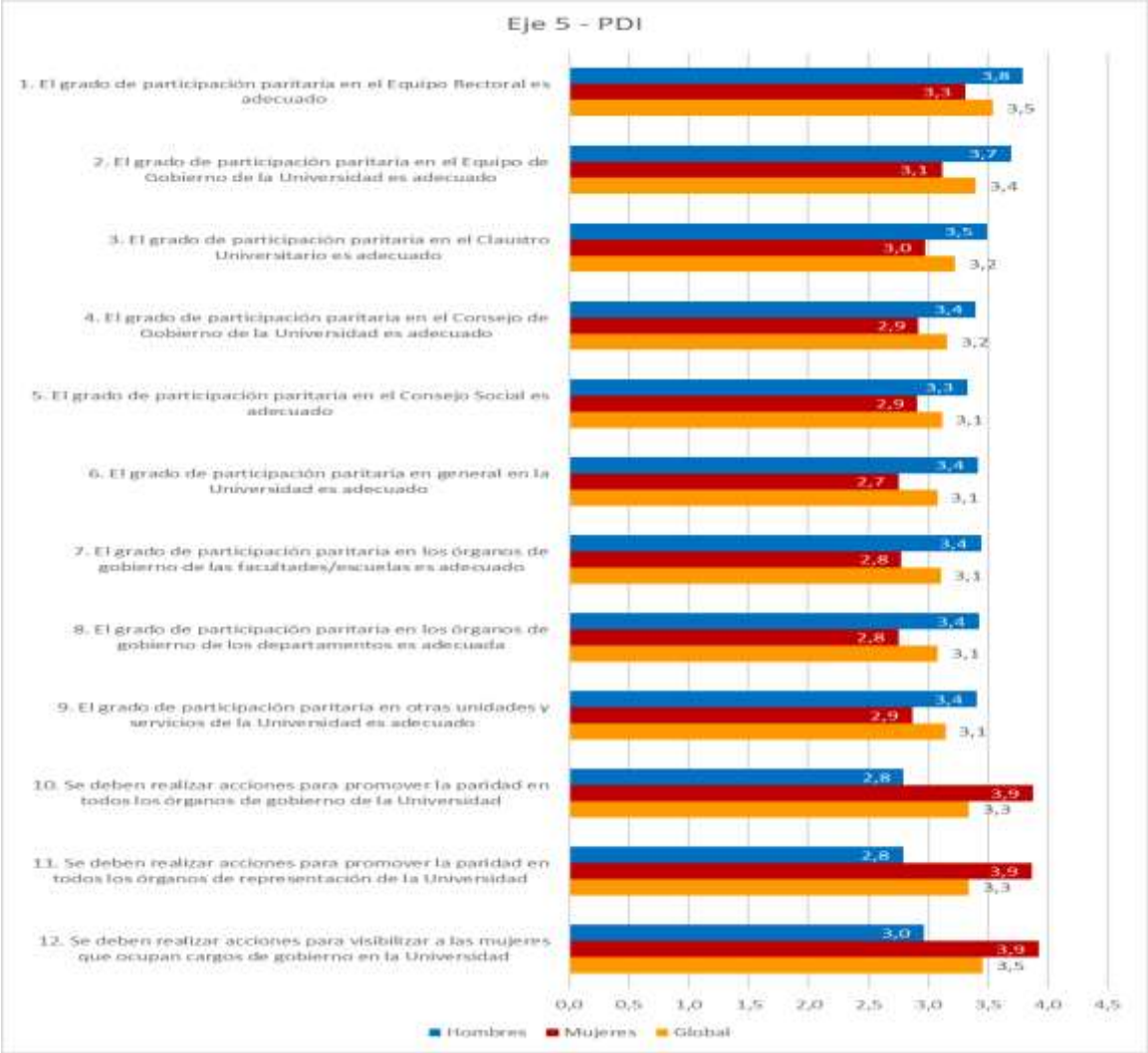
EJE 3. IGUALDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA Y ESTUDIO (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)



EJE 4. IGUALDAD DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)



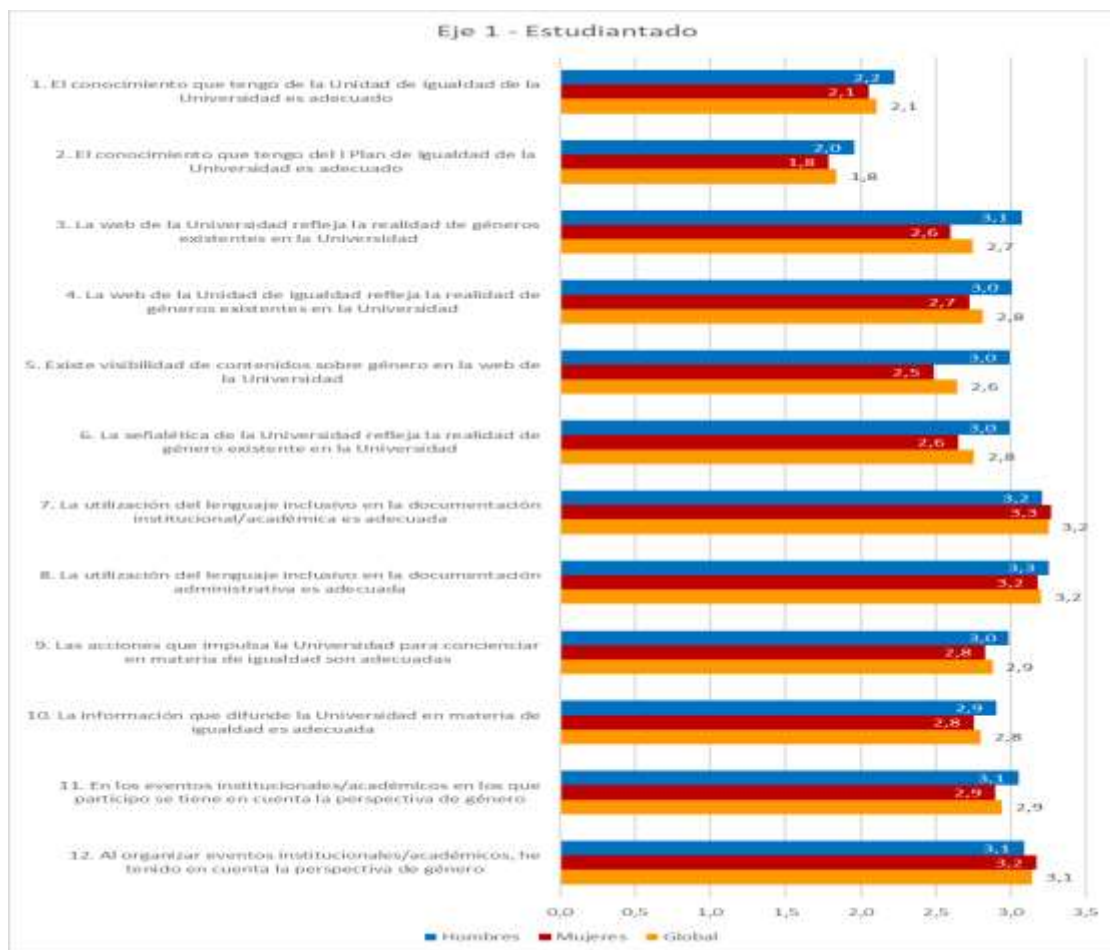
EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)



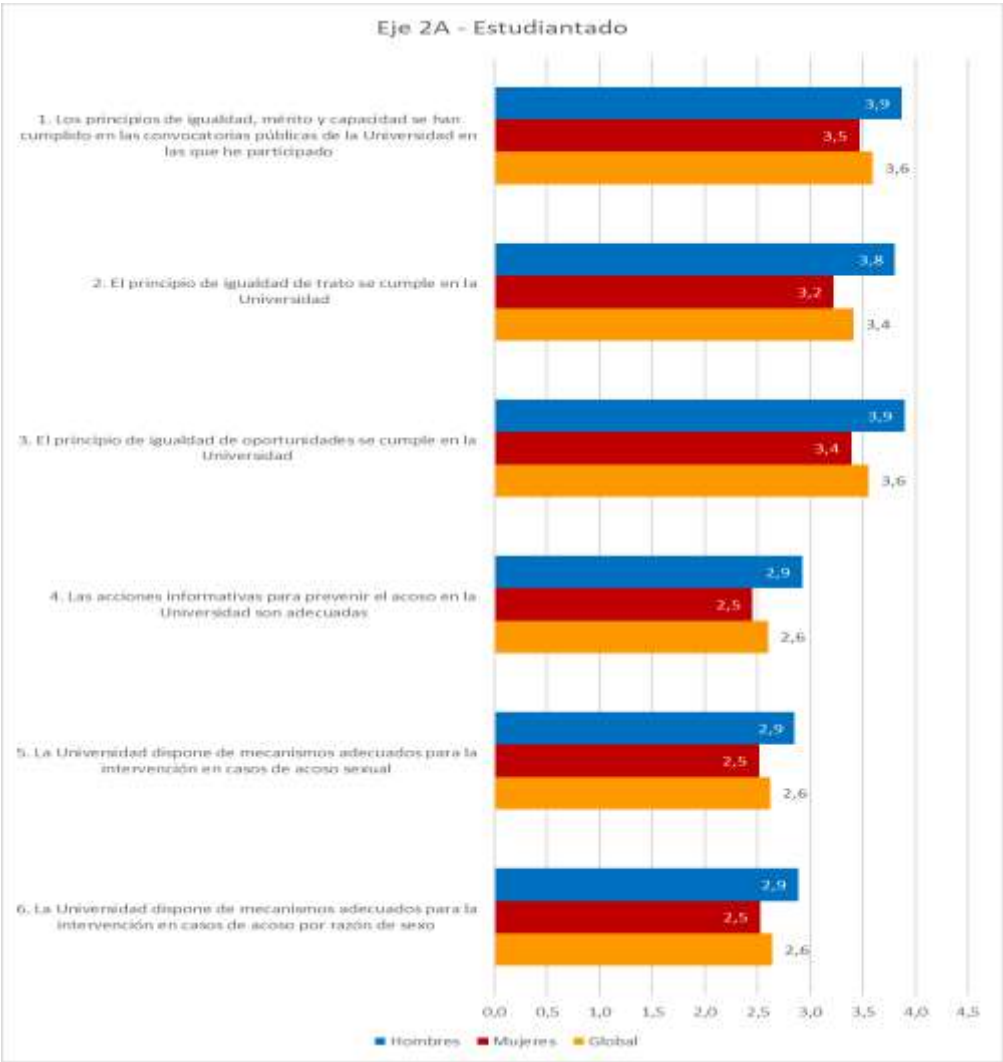
3.2.3. Percepción del estudiantado

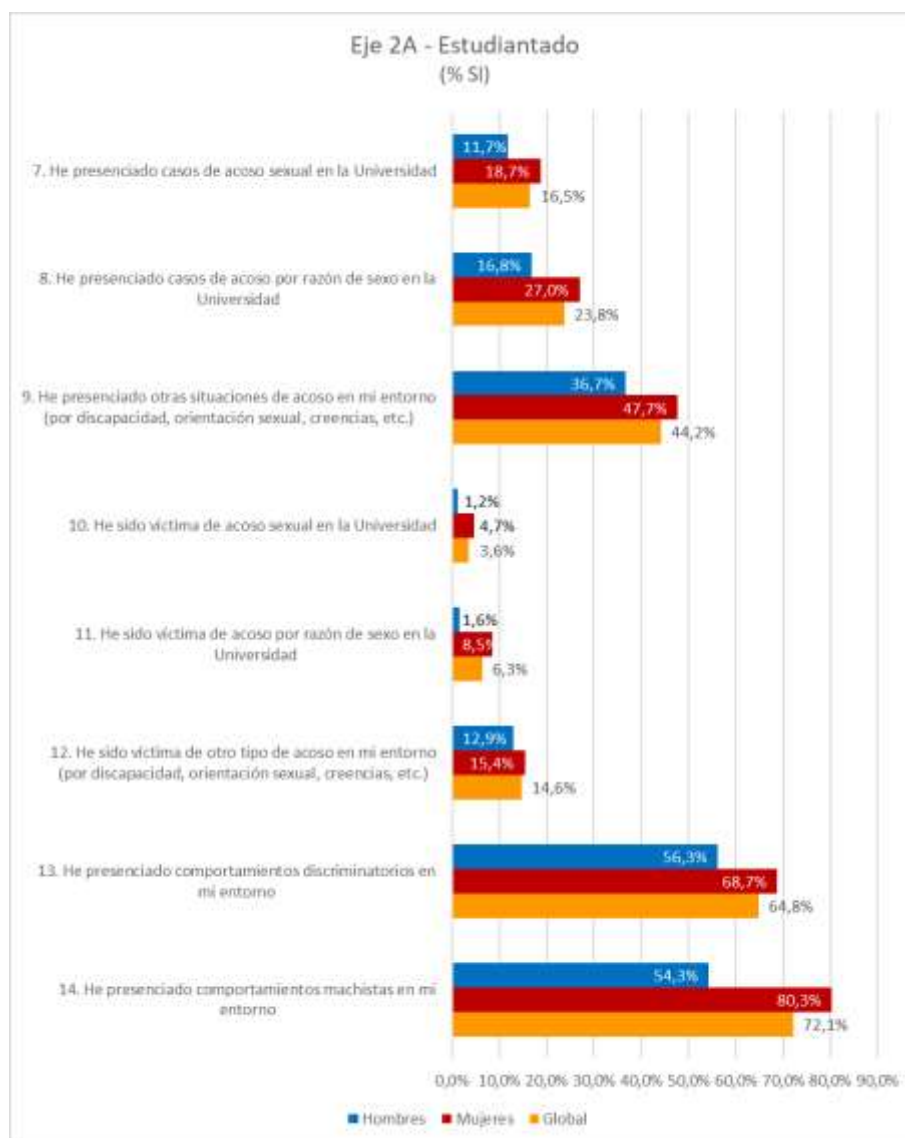
El total de respuestas recibidas en este colectivo al cuestionario enviado fue de 825 cuestionarios, lo que supone una tasa de respuesta del 3,7%.

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

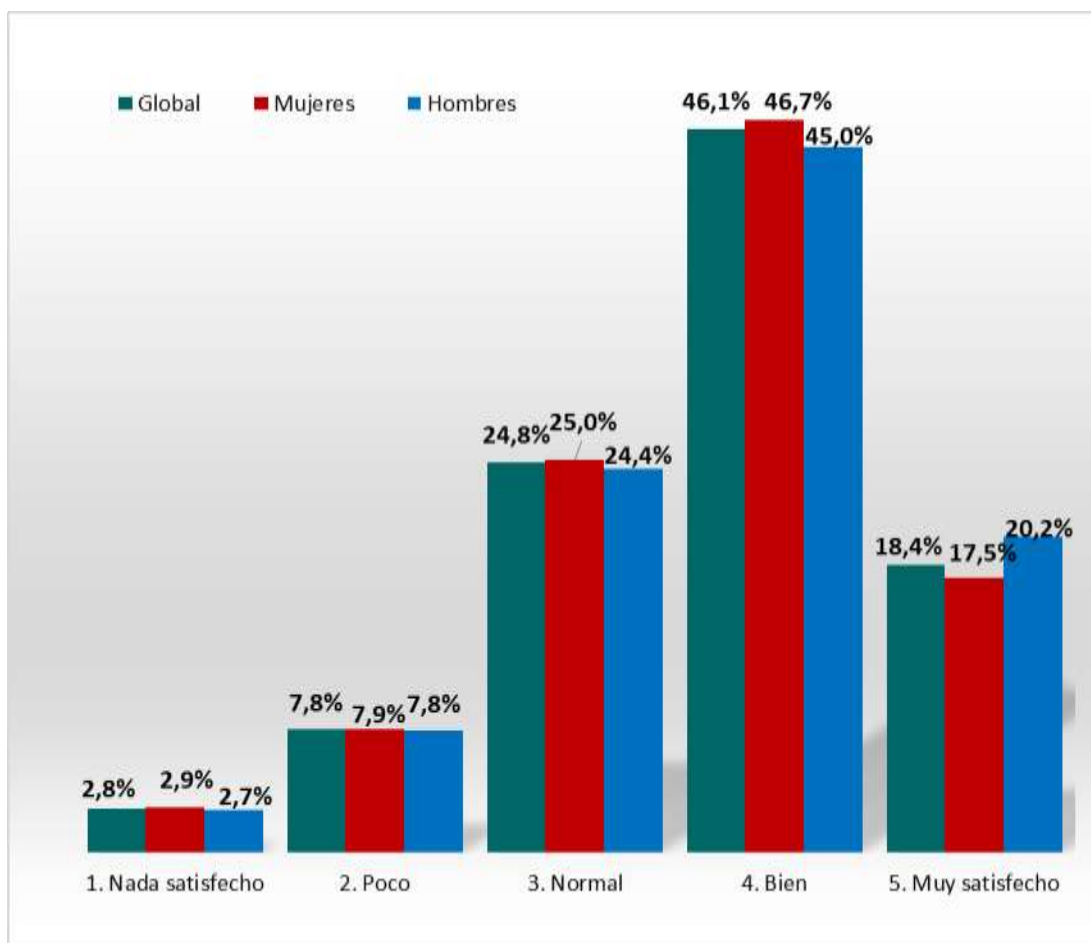


EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

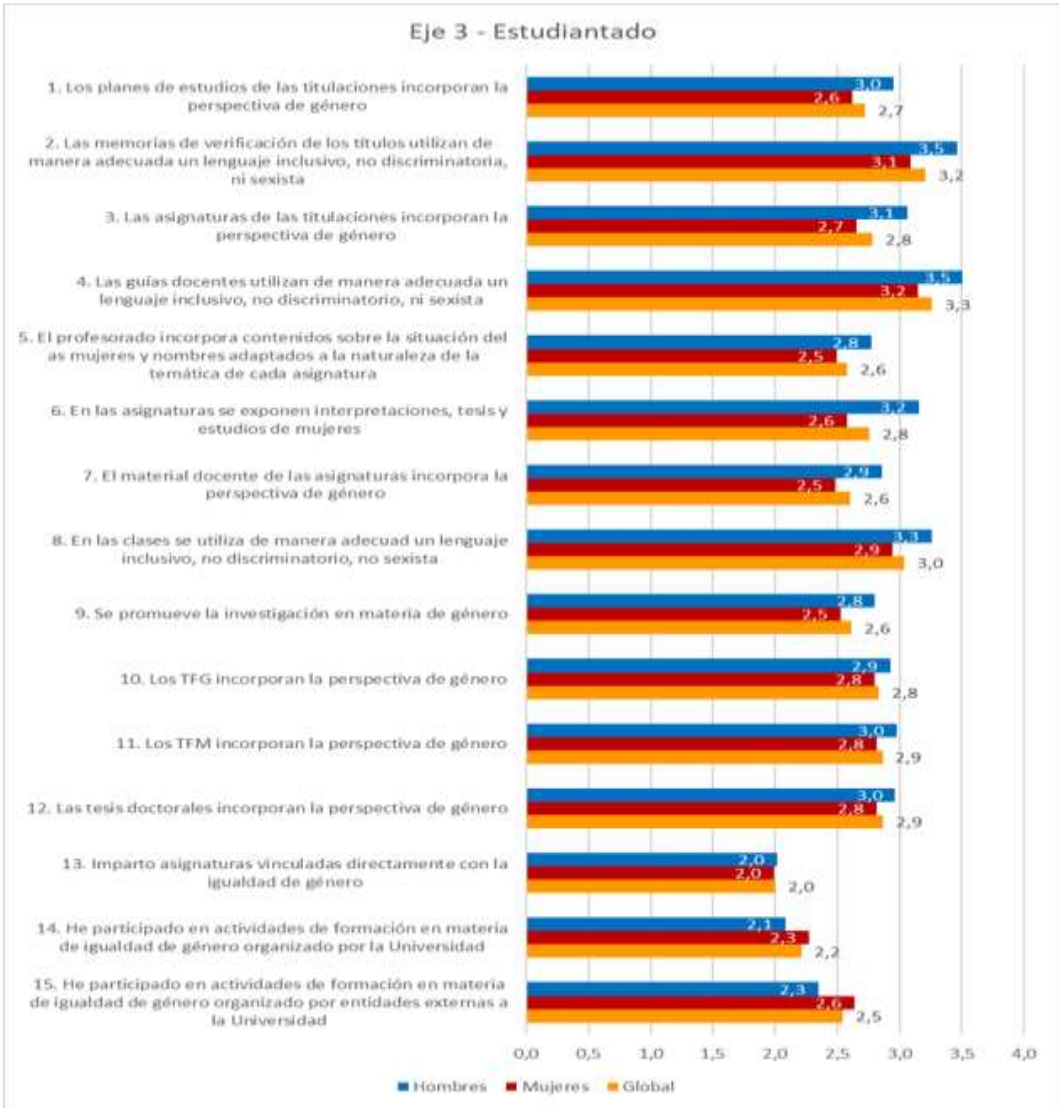




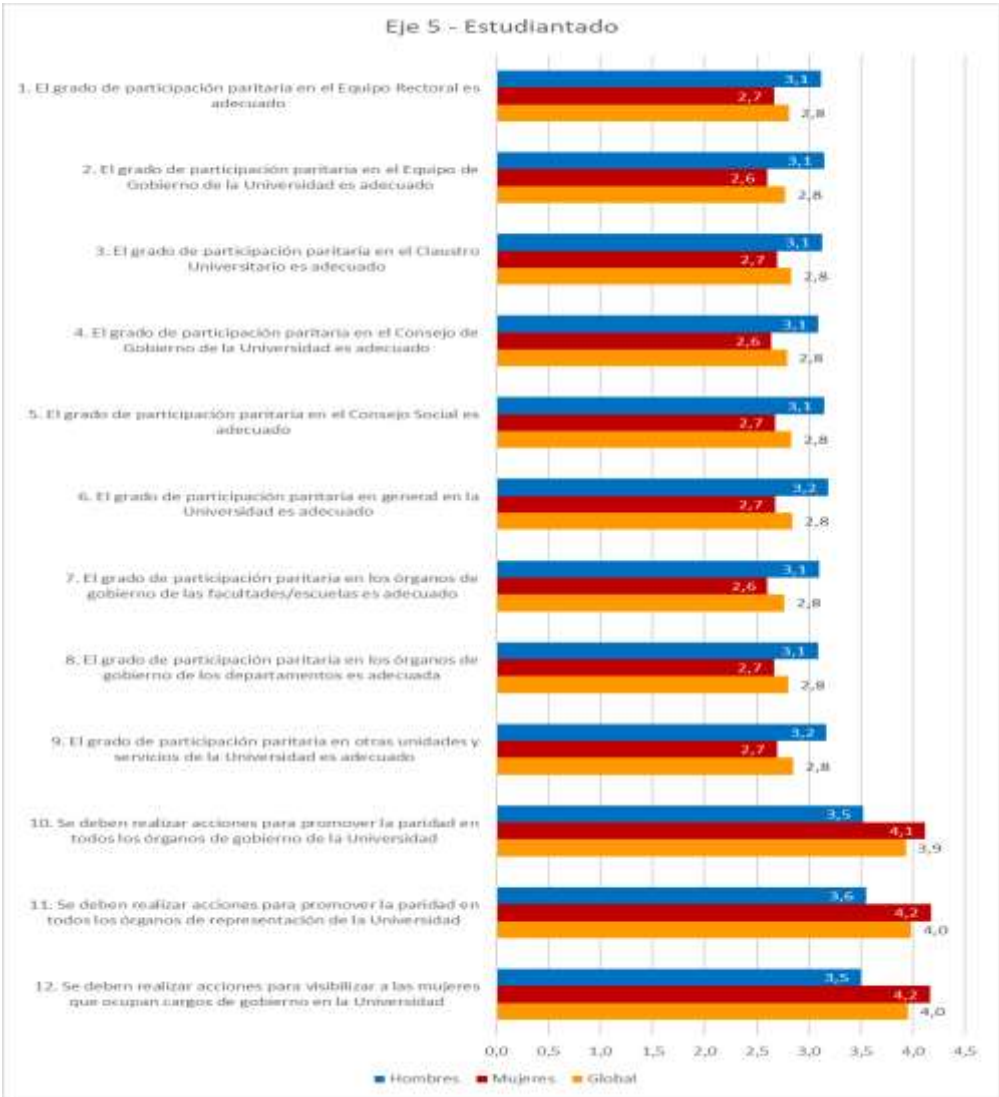
Satisfacción global con mi vida académica



EJE 3. IGUALDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA Y ESTUDIO (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)



EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)



4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

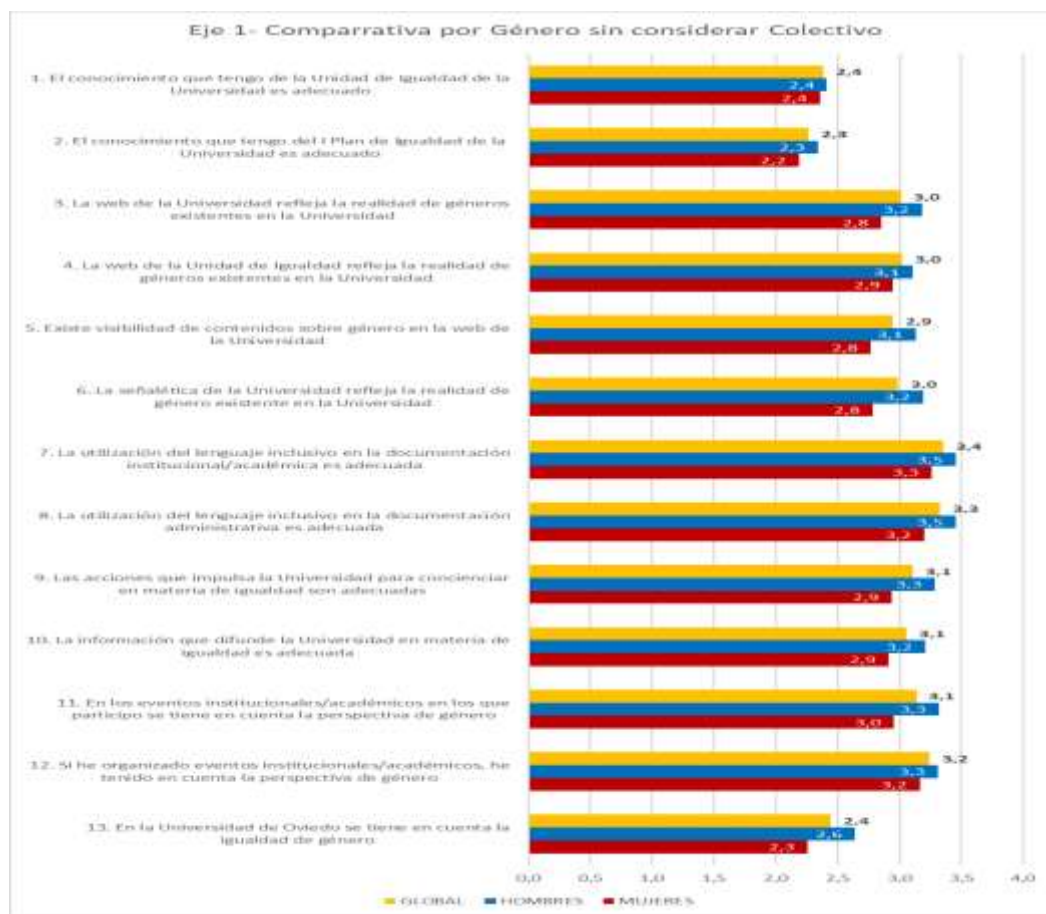
Del análisis de los datos realizado se desprende, respecto a la composición del Personal de Administración y Servicios, una mayor presencia de mujeres en general, que resulta particularmente acusada entre el funcionariado. Es significativo que, pese a dicha situación, no existe desproporción en los niveles más altos de la administración (Grupos 0 y A1 en el funcionariado; Grupo 1 en el PAS laboral). De hecho, en el Grupo 2 del PAS laboral, la proporción de hombres es sensiblemente superior a la de mujeres.

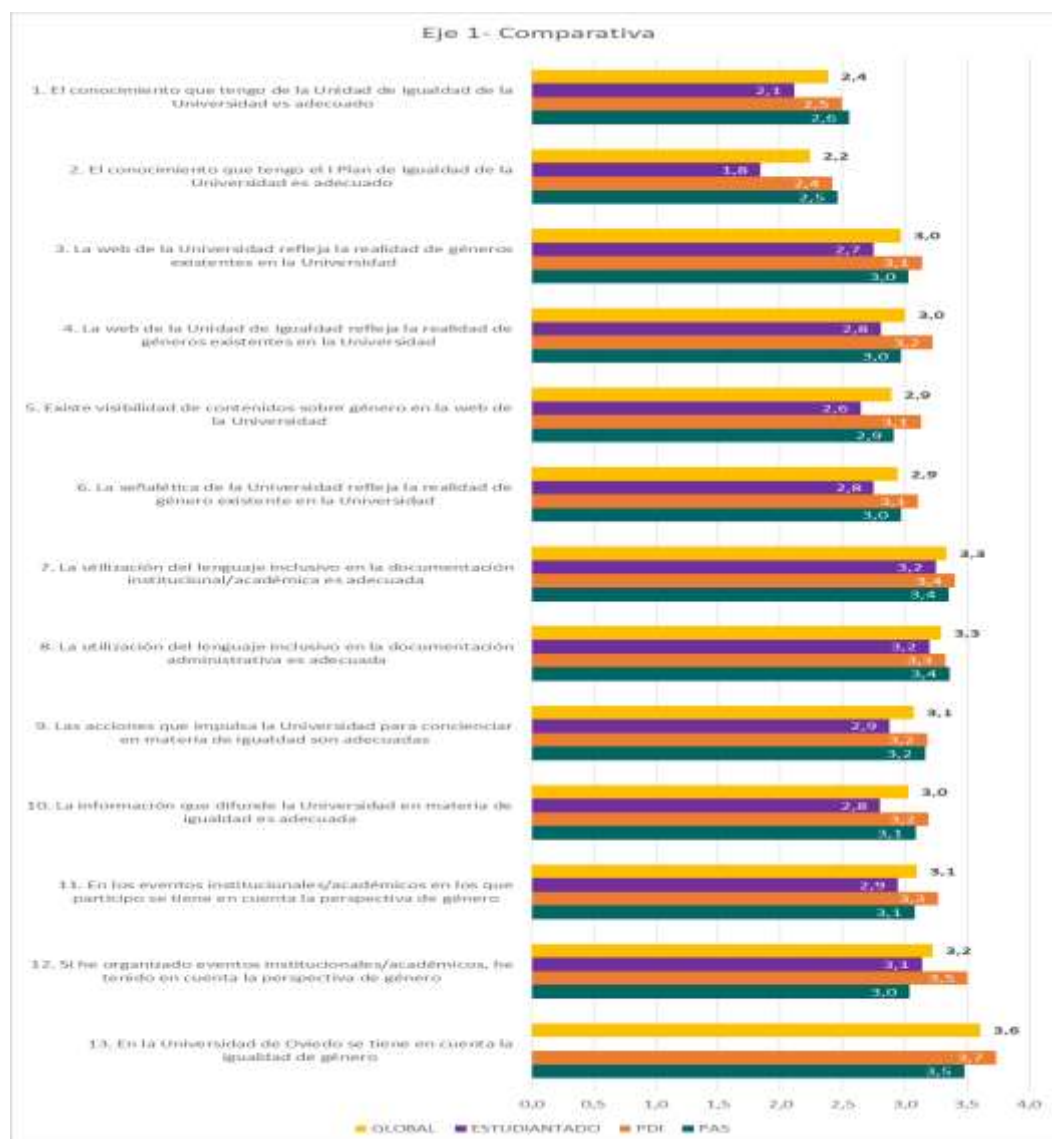
Por lo que respecta al Personal Docente e Investigador, los hombres suponen un 60% de la plantilla, cifra que se incrementa hasta el 70% en el personal de más de 60 años y hasta el 76% en el caso de los catedráticos de universidad. Si bien el porcentaje de catedráticas está muy lejos de la igualdad, con un 24 %, en 2008 tan solo representaban un 15%. Este desequilibrio también se pone de manifiesto en la distribución de los sexenios de investigación y se acentúa en determinados departamentos. Por el contrario, la proporción entre hombres y mujeres tiende a ser más equilibrada en las categorías más bajas y en los rangos de edad más joven. En cuanto a la gestión, salvo en escasas ocasiones, la paridad es inexistente.

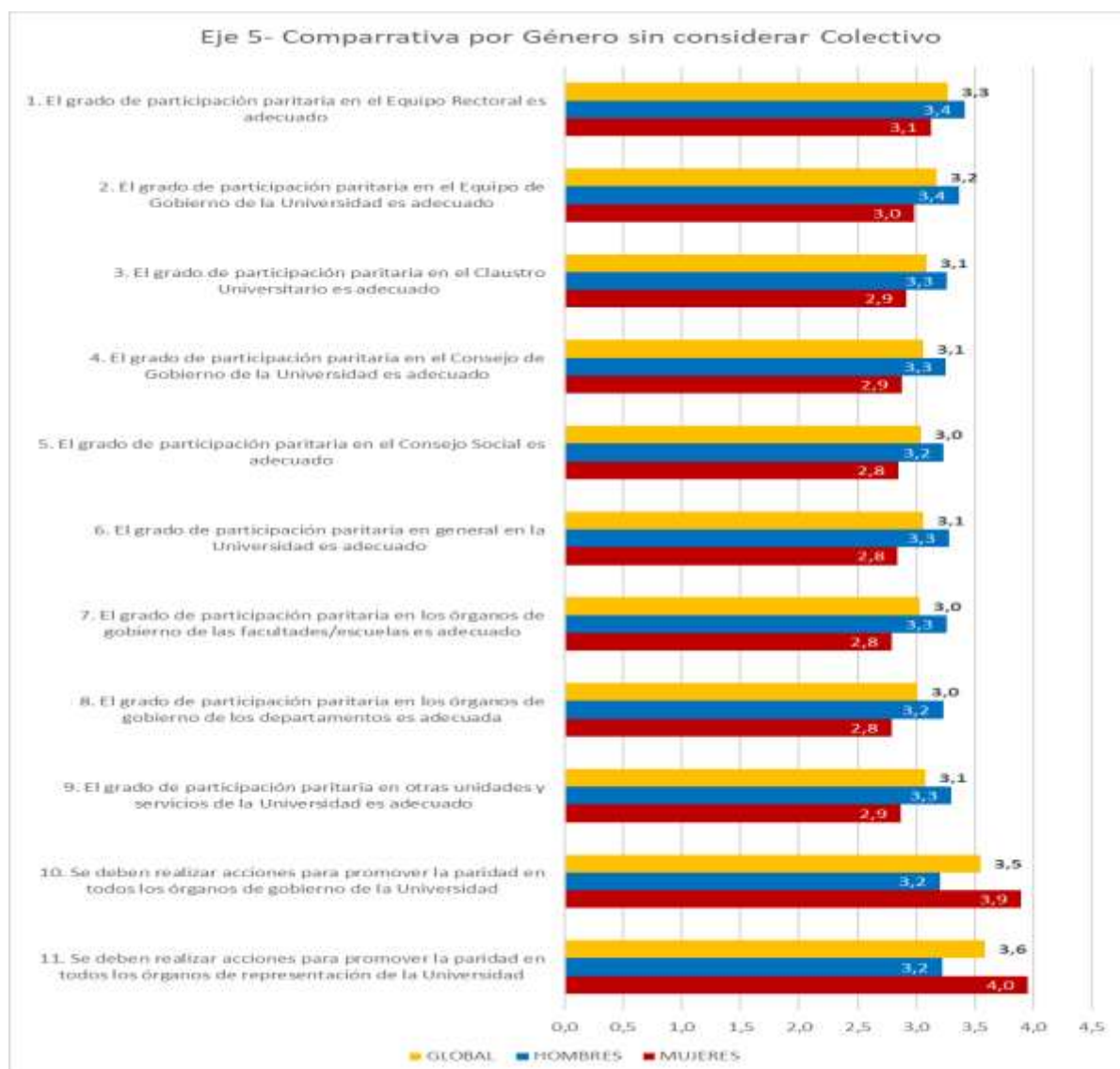
En la universidad no cabe hablar propiamente de “discriminación salarial” directa. Sin embargo, en la práctica, puede seguir habiendo segregación ocupacional, concentración de mujeres en ciertos puestos de menor nivel, y también menor presencia femenina en los puestos o cargos más elevados o de mayor responsabilidad. Todo lo cual podría incrementar la distancia salarial con los hombres. Las diferencias entre hombres y mujeres perviven y son susceptibles de asociar a algunos otros factores socio-económicos como la edad, la antigüedad o el tiempo dedicado a la conciliación familiar, que inevitablemente acaban traducándose en “brechas salariales”.

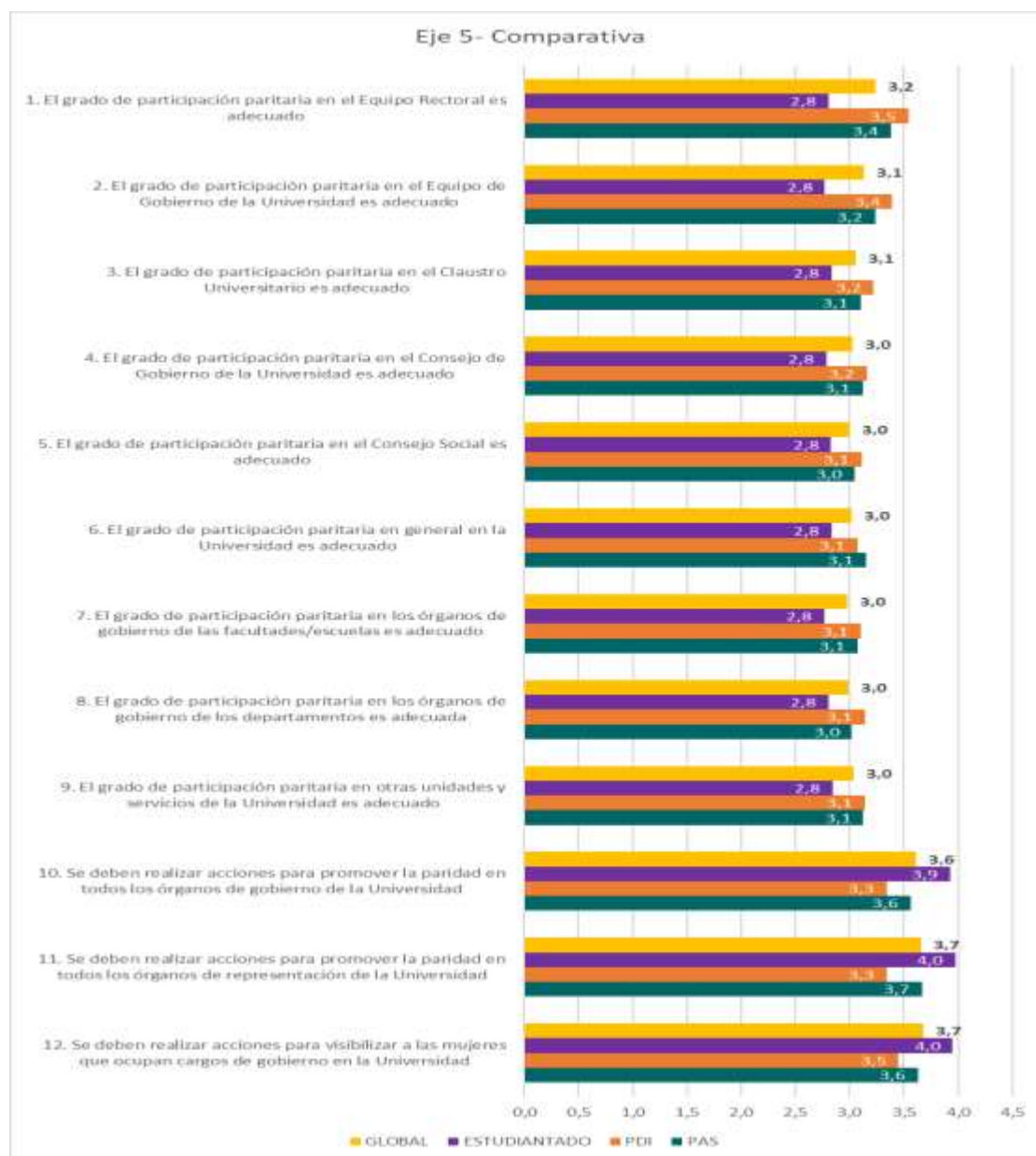
Respecto a la incorporación en el análisis de datos acerca del estudiantado, se ha de tener en cuenta que los planes de igualdad van dirigidos al personal contratado y a las estrategias de gestión de personal, por lo que incorporar al alumnado complica el diagnóstico pero denota la voluntad de la Universidad de Oviedo de transversalizar la perspectiva de género. En este colectivo, las mujeres son mayoría por término medio en todos los niveles de estudio (Grado, Máster y Doctorado) aunque con grandes diferencias entre las ramas de conocimiento.

La encuesta de las percepciones sobre la (des)igualdad en la Universidad de Oviedo ofrece una relevante información cualitativa acerca de cómo son valoradas las estrategias de gestión del personal, y de las demandas y carencias detectadas en materia de igualdad que puede complementar y completar el diagnóstico. A continuación, se lleva a cabo una comparación de la percepción en los dos ejes transversales de los colectivos, dado que en el resto de los ejes los ítems son específicos para cada colectivo.









Dicha comparación permite mostrar que los aspectos peor valorados son el conocimiento de la Unidad de Igualdad y del I Plan de Igualdad de la Universidad, mientras que los mejor valorados serían los asociados a la consulta sobre la necesidad de acciones para promover la paridad en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, así como para visibilizar a las mujeres que ocupen cargos de gobierno en la universidad.

Del análisis de la encuesta también se pueden destacar:

- Las cifras preocupantes de acoso, que señalan la urgente necesidad de intervención en mayor profundidad.
- Las superiores dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal manifestada por parte de las mujeres.
- Las diferentes percepciones acerca del éxito profesional:
 - PAS: los hombres atribuyen el éxito a las relaciones informales y las mujeres al apoyo de superiores; los hombres consideran como principal obstáculo para el desarrollo profesional las redes limitadas.
 - PDI: las mujeres atribuyen el éxito al apoyo del departamento o de las personas con cargos superiores, y los hombres a la trayectoria desarrollada. Las mujeres destacan la existencia de limitaciones para el desarrollo profesional debidas a las responsabilidades familiares.

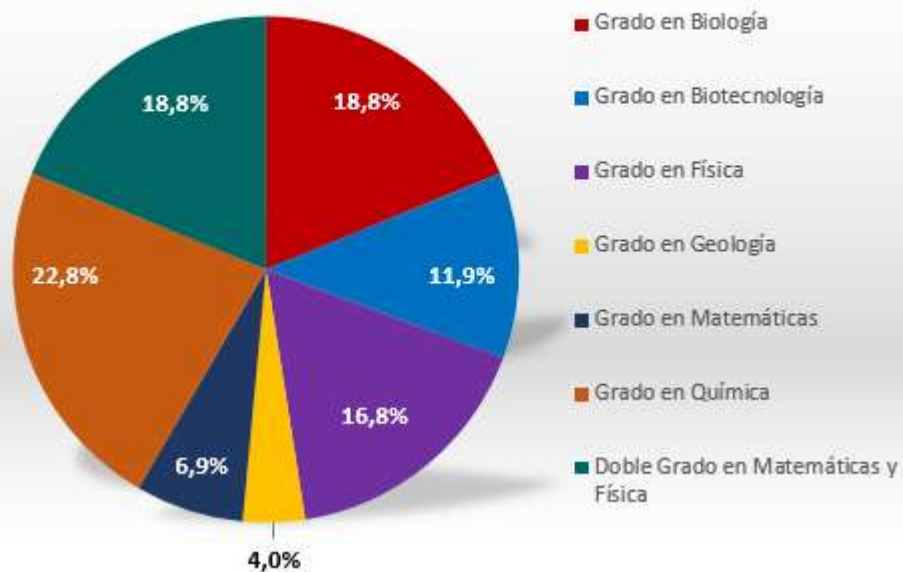
En conclusión, tanto los datos analizados como los resultados del cuestionario incluyen información interesante y variada, que permite identificar y trazar líneas de intervención en los diferentes ejes del plan de igualdad. Profundizar en el estudio de la brecha salarial es, no obstante, una línea de trabajo necesaria para implantar sistemas de evaluación del desempeño que garanticen una verdadera igualdad de género en la retribución.

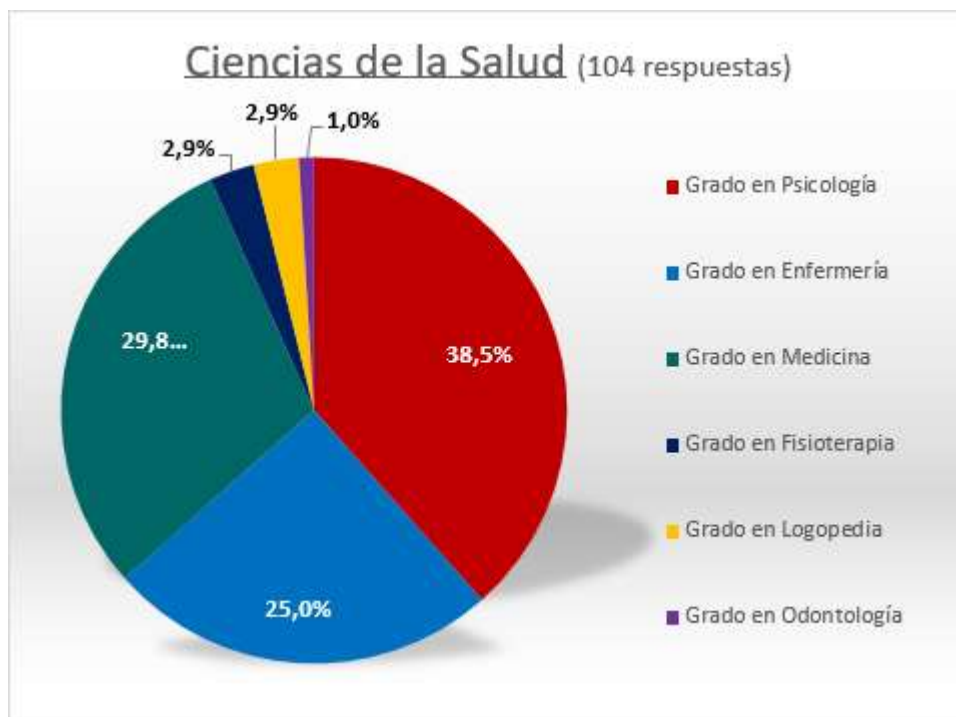
5. ANEXOS

5.1. DESGLOSE DEL PERFIL DEL ESTUDIANTADO DE GRADO ENCUESTADO



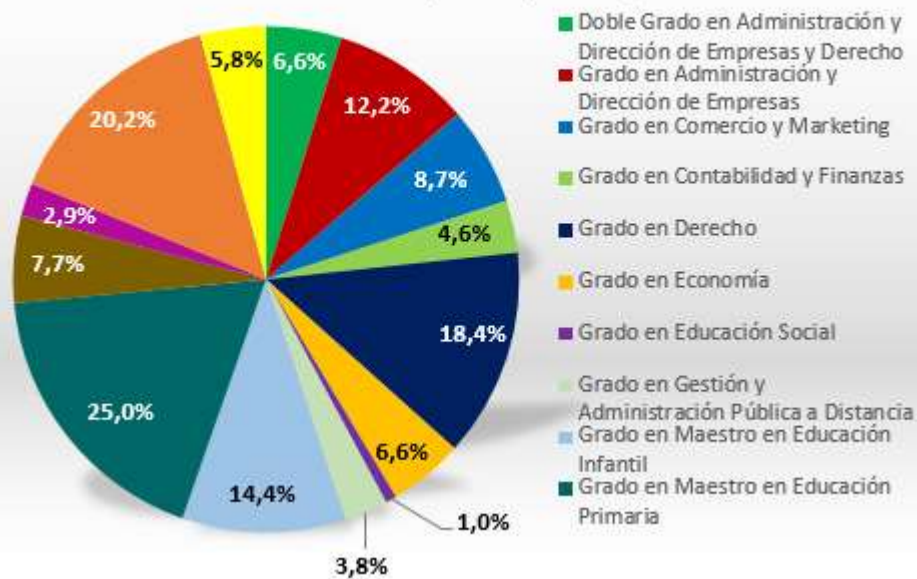
Ciencias (101 respuestas)





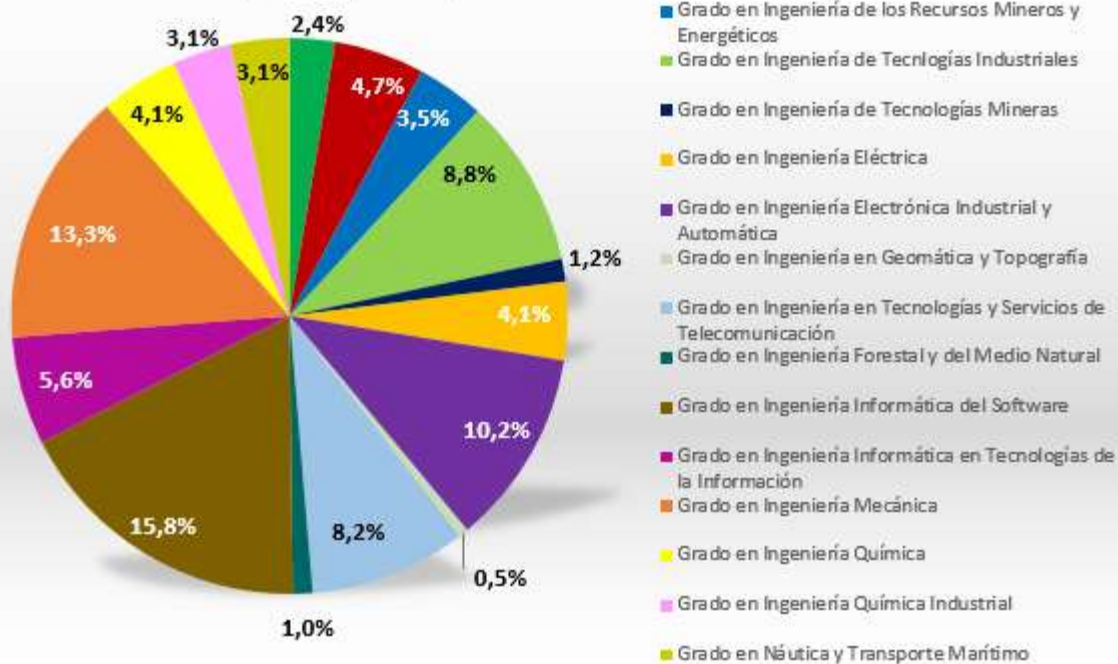
Ciencias Jurídicas y Sociales

(196 respuestas)



Ingeniería y Arquitectura

(170 respuestas)



5.2. DESGLOSE DE LA PERCEPCIÓN POR COLECTIVOS

5.2.1. PAS

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El conocimiento que tengo de la Unidad de Igualdad de la Universidad es adecuado	25	40	37	17	8	2,6	2,6	2,5
2. El conocimiento que tengo del I Plan de Igualdad de la Universidad es adecuado	25	44	35	18	4	2,5	2,4	2,5
3. La web de la Universidad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	8	30	45	24	13	3,0	3,0	3,1
4. La web de la Unidad de Igualdad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	10	26	45	19	12	3,0	3,0	3,0
5. Existe visibilidad de contenidos sobre género en la web de la Universidad	14	22	51	24	8	2,9	2,9	3,0
6. La señalética de la Universidad refleja la realidad de género existente en la Universidad	8	28	48	19	11	3,0	2,9	3,0
7. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación institucional/académica es adecuada	8	14	43	36	18	3,4	3,2	3,6
8. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación administrativa es adecuada	7	15	43	38	17	3,4	3,3	3,5
9. Las acciones que impulsa la Universidad para concienciar en materia de igualdad son adecuadas	6	23	48	29	13	3,2	3,1	3,3
10. La información que difunde la Universidad en materia de igualdad es adecuada	8	27	48	24	15	3,1	3,0	3,2
11. En los eventos institucionales/académicos en los que participo se tiene en cuenta la perspectiva de género	8	24	42	27	11	3,1	3,0	3,3
12. Si he organizado eventos institucionales/académicos, he tenido en cuenta la perspectiva de género	9	14	32	15	10	3,0	2,9	3,3
13. En la Universidad de Oviedo se tiene en cuenta la igualdad de género	5	17	38	34	25	3,5	3,3	3,8

EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. Los principios de igualdad, mérito y capacidad se han cumplido en las convocatorias públicas de la Universidad en las que he participado	8	12	22	36	45	3,8	3,8	3,8
2. Los principios de igualdad, mérito y capacidad se han cumplido en las Comisiones de Selección/ Tribunales de la Universidad en las que he participado.	11	8	23	29	25	3,5	3,5	3,4
3. Las Comisiones de Selección/Tribunales de la Universidad en las que he participado son paritarias	13	17	24	18	16	3,1	3,1	3,0
4. El principio de igualdad de trato se cumple en la Universidad	5	16	22	47	31	3,7	3,6	4,0
5. El principio de igualdad de oportunidades se cumple en la Universidad	13	11	30	44	23	3,4	3,3	3,8
6. El trabajo que desempeño tiene la misma retribución que el de otras personas de la misma categoría	10	4	15	17	74	4,2	4,1	4,4
7. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros/as en participar en actividades retribuidas no compensadas en la nómina (cursos, ponencias, proyectos, etc.)	16	6	16	26	57	3,8	3,7	4,1
8. Las medidas de acción social son adecuadas	19	21	35	29	12	2,9	2,9	3,1
9. En la Universidad se adaptan los puestos de trabajo a las condiciones específicas de la persona trabajadora	26	20	38	26	7	2,7	2,7	2,8
10. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la prevención de riesgos laborales	21	17	39	36	9	3,0	3,0	2,9
11. Las acciones informativas para promocionar la prevención de riesgos laborales son adecuadas	23	22	42	33	2	2,7	2,8	2,8
12. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la prevención de riesgos psicosociales	29	23	39	23	6	2,6	2,6	2,5
13. Las acciones informativas para prevenir el acoso en la Universidad son adecuadas	33	25	42	16	5	2,5	2,4	2,6

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
14. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso sexual	23	21	40	14	5	2,6	2,4	2,8
15. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso por razón de sexo	23	19	36	16	6	2,6	2,5	2,8

Pregunta	Global		Mujeres		Hombres	
	SI	No	SI	No	SI	No
16. He presenciado casos de acoso sexual en la Universidad	11,8%	88,2%	13,5%	86,5%	8,1%	91,9%
17. He presenciado casos de acoso por razón de sexo en la Universidad	15,1%	84,9%	18,2%	81,8%	8,1%	91,9%
18. He presenciado casos de acoso laboral de un/a superior/a en el ámbito laboral	43,9%	56,1%	50,0%	50,0%	27,8%	72,2%
19. He presenciado casos de acoso laboral de un compañero/a en el ámbito laboral	52,8%	47,2%	58,6%	41,4%	37,8%	62,2%
20. He sido víctima de acoso sexual en la Universidad	4,9%	95,1%	7,0%	93,0%	0,0%	100,0%
21. He sido víctima de acoso por razón de sexo en la Universidad	4,8%	95,2%	6,9%	93,1%	0,0%	100,0%
22. He sido víctima de acoso laboral de un superior/a en el ámbito laboral	25,6%	74,4%	26,2%	73,8%	22,2%	77,8%
23. He sido víctima de acoso laboral por otros/as compañeros/as	20,3%	79,7%	17,6%	82,4%	24,3%	75,7%
24. He presenciado comportamientos discriminatorios en mi trabajo	48,4%	51,6%	50,6%	49,4%	41,7%	58,3%
25. He presenciado comportamientos machistas en mi trabajo	41,6%	58,4%	47,1%	52,9%	27,0%	73,0%
26. El plan de formación para el personal dela Universidad contempla la perspectiva de género	51,5%	48,5%	50,7%	49,3%	51,6%	48,4%
27. Participo frecuentemente en las actividades de formación del personal que ofrece la Universidad	78,0%	22,0%	78,3%	21,7%	76,5%	23,5%

EJE 2B. CONCILIACIÓN

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. La universidad dispone de medidas para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	6	21	43	37	19	3,3	3,3	3,4
2. En mi opinión, la maternidad/paternidad me ha perjudicado o me podría perjudicar en el desarrollo profesional	29	27	21	11	15	2,6	2,5	2,7
3. En alguna ocasión he solicitado formalmente excedencia o reducción de jornada por motivos familiares	63	9	5	5	20	2,1	2,2	1,7
4. En alguna ocasión he pensado solicitar excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, aunque finalmente no llegué a hacerlo	46	9	10	12	20	2,5	2,6	2,1
5. Solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a mi trayectoria profesional	24	21	32	14	15	2,8	2,8	2,7
6. En caso de tener un/a hijo/a, considero que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a mi trayectoria profesional	38	15	27	9	11	2,4	2,5	2,2

Grado de dificultad que supone ... para conciliar su trabajo con la esfera familiar/personal	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. La rigidez en el horario de trabajo	43	18	27	16	12	2,4	2,5	2,3
2. La hora de entrada y/o salida del trabajo	38	17	31	16	12	2,5	2,6	2,4
3. La falta de flexibilidad laboral y permisos	38	23	36	12	3	2,3	2,3	2,3
4. Las exigencias de mi puesto en cuanto a dedicación diaria	30	29	28	14	11	2,5	2,5	2,6
5. La falta de escuelas infantiles con precios razonables	28	10	20	10	26	3,0	3,0	2,8
6. La falta de ajuste entre horarios de los centros educativos y el horario de trabajo	29	12	19	13	23	2,9	2,9	2,9
7. El trabajo de mi cónyuge/pareja	38	10	25	11	11	2,4	2,5	2,3
8. La escasez de tiempo libre para poder dedicarlo a otras cosas	30	22	19	13	20	2,7	2,8	2,7
9. Llegar tarde a casa y no poder hacer vida familiar	39	21	25	11	8	2,3	2,1	2,6
10. La falta de centros de atención a las personas que dependen de mí	27	14	25	17	17	2,8	2,9	2,8

Forma que ha resuelto o está resolviendo las dificultades para conciliar vida laboral y familiar/personal	Global (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
He tenido que prestar menor atención a la familiar para poder centrarme en mi carrera profesional	5,5%	2,2%	13,5%
He tenido que postergar mi carrera profesional para atender correctamente a mi familia	11,0%	13,5%	5,4%
He tenido que soportar jornadas dobles (trabajo y casa) para atender a mi familia sin descuidar mi desarrollo profesional	29,9%	31,5%	27,0%
He logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre mi familia y mi carrera	37,8%	36,0%	40,5%
Otras	8,7%	9,0%	8,1%
No sabe/no contesta	7,1%	7,9%	5,4%

EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El grado de participación paritaria en el Equipo Rectoral es adecuado	3	13	50	26	17	3,4	3,4	3,3
2. El grado de participación paritaria en el Equipo de Gobierno de la Universidad es adecuado	3	17	51	22	13	3,2	3,2	3,3
3. El grado de participación paritaria en el Claustro Universitario es adecuado	4	18	52	18	9	3,1	3,1	3,2
4. El grado de participación paritaria en el Consejo de Gobierno de la Universidad es adecuado	1	20	50	18	8	3,1	3,1	3,3
5. El grado de participación paritaria en el Consejo Social es adecuado	3	20	51	14	8	3,0	3,0	3,2
6. El grado de participación paritaria en general en la Universidad es adecuado	5	13	48	21	8	3,1	3,1	3,2
7. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de las facultades/escuelas es adecuado	4	21	45	18	9	3,1	3,0	3,2
8. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de los departamentos es adecuada	4	20	51	12	9	3,0	3,0	3,2
9. El grado de participación paritaria en otras unidades y servicios de la Universidad es adecuado	1	23	42	21	8	3,1	3,0	3,3
10. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de gobierno de la Universidad	8	8	30	25	27	3,6	3,7	3,3
11. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de representación de la Universidad	7	8	29	22	33	3,7	3,8	3,3
12. Se deben realizar acciones para visibilizar a las mujeres que ocupan cargos de gobierno en la Universidad	10	9	23	24	34	3,6	3,8	3,3

5.2.2. PDI

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El conocimiento que tengo de la Unidad de Igualdad de la Universidad es adecuado	108	76	71	36	27	2,5	2,5	2,5
2. El conocimiento que tengo del I Plan de Igualdad de la Universidad es adecuado	115	79	76	28	20	2,4	2,3	2,5
3. La web de la Universidad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	38	56	117	58	41	3,1	2,9	3,4
4. La web de la Unidad de Igualdad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	29	46	46	43	38	3,2	3,1	3,3
5. Existe visibilidad de contenidos sobre género en la web de la Universidad	41	78	100	49	38	3,1	2,9	3,4
6. La señalética de la Universidad refleja la realidad de género existente en la Universidad	33	61	107	49	43	3,1	2,8	3,5
7. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación institucional/académica es adecuada	31	45	79	84	69	3,4	3,3	3,6
8. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación administrativa es adecuada	35	43	79	83	67	3,3	3,1	3,6
9. Las acciones que impulsa la Universidad para concienciar en materia de igualdad son adecuadas	39	62	99	62	43	3,2	2,9	3,5
10. La información que difunde la Universidad en materia de igualdad es adecuada	40	56	103	63	41	3,2	2,9	3,5
11. En los eventos institucionales/académicos en los que participo se tiene en cuenta la perspectiva de género	43	55	80	70	58	3,3	3,0	3,6
12. Al organizar eventos institucionales/académicos, he tenido en cuenta la perspectiva de género	33	24	69	79	69	3,5	3,4	3,6
13. En la Universidad de Oviedo se tiene en cuenta la igualdad de género	20	44	86	74	76	3,7	3,4	4,1

EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. Los principios de igualdad, mérito y capacidad se han cumplido en las convocatorias públicas de la Universidad en las que he participado	21	10	43	61	179	4,2	4,0	4,3
2. Los principios de igualdad, mérito y capacidad se han cumplido en las Comisiones de Selección/ Tribunales de la Universidad en las que he participado.	17	15	54	52	161	4,0	3,8	4,4
3. Las Comisiones de Selección/Tribunales de la Universidad en las que he participado son paritarias	33	44	64	68	81	3,4	3,2	3,8
4. El principio de igualdad de trato se cumple en la Universidad	21	23	62	61	148	3,9	3,6	4,4
5. El principio de igualdad de oportunidades se cumple en la Universidad	29	30	67	65	124	3,8	3,4	4,3
6. El trabajo que desempeño tiene la misma retribución que el de otras personas de la misma categoría	9	4	17	40	245	4,5	4,5	4,5
7. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros/as en participar en actividades retribuidas no compensadas en la nómina (cursos, ponencias, proyectos, etc.)	21	20	30	54	190	4,2	4,0	4,5
8. Las medidas de acción social son adecuadas	36	28	104	74	49	3,3	3,1	3,6
9. En la Universidad se adaptan los puestos de trabajo a las condiciones específicas de la persona trabajadora	62	46	104	57	30	2,9	2,7	3,1
10. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la prevención de riesgos laborales	36	49	102	83	33	3,1	3,0	3,1
11. Las acciones informativas para promocionar la prevención de riesgos laborales son adecuadas	57	57	95	62	26	2,7	2,6	2,9
12. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la prevención de riesgos psicosociales	81	66	98	33	18	2,5	2,4	2,6
13. Las acciones informativas para prevenir el acoso en la Universidad son adecuadas	94	66	85	40	15	2,4	2,2	2,7

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
14. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso sexual	77	49	96	40	16	2,7	2,4	3,0
15. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso por razón de sexo	81	48	89	40	20	2,7	2,4	3,1

Pregunta	Global (%)		Mujeres (%)		Hombres (%)	
	SI	No	SI	No	SI	No
16. He presenciado casos de acoso sexual en la Universidad	14,6%	85,4%	22,4%	77,6%	5,5%	94,5%
17. He presenciado casos de acoso por razón de sexo en la Universidad	17,9%	82,1%	26,9%	73,1%	7,6%	92,4%
18. He presenciado casos de acoso laboral de un/a superior/a en el ámbito laboral	34,7%	65,3%	39,4%	60,6%	29,2%	70,8%
19. He presenciado casos de acoso laboral de un compañero/a en el ámbito laboral	37,3%	62,7%	44,7%	55,3%	28,5%	71,5%
20. He sido víctima de acoso sexual en la Universidad	2,5%	97,5%	3,6%	96,4%	1,4%	98,6%
21. He sido víctima de acoso por razón de sexo en la Universidad	4,8%	95,2%	7,7%	92,3%	12,4%	98,6%
22. He sido víctima de acoso laboral de un superior/a en el ámbito laboral	19,2%	80,8%	25,1%	74,9%	12,4%	87,6%
23. He sido víctima de acoso laboral por otros/as compañeros/as	16,8%	83,2%	20,5%	79,5%	12,5%	87,5%
24. He presenciado comportamientos discriminatorios en mi trabajo	47,8%	52,2%	56,2%	43,8%	37,8%	62,2%
25. He presenciado comportamientos machistas en mi trabajo	53,1%	46,9%	65,7%	34,3%	38,0%	62,0%
26. El plan de formación para el personal de la Universidad contempla la perspectiva de género	41,8%	58,2%	32,1%	67,9%	53,6%	46,4%
27. Participo frecuentemente en las actividades de formación del personal que ofrece la Universidad	51,5%	48,5%	57,7%	42,3%	43,6%	56,4%

EJE 2B. CONCILIACIÓN

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. La universidad dispone de medidas para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	74	76	95	40	20	2,5	2,3	2,8
2. En mi opinión, la maternidad/paternidad me ha perjudicado o me podría perjudicar en el desarrollo profesional	59	47	47	51	85	3,2	3,6	2,7
3. En alguna ocasión he solicitado formalmente excedencia o reducción de jornada por motivos familiares	228	13	22	4	13	1,4	1,5	1,4
4. En alguna ocasión he pensado solicitar excedencia o reducción de jornada por motivos familiares aunque, finalmente, no llegué a hacerlo	22	22	25	26	39	2,1	2,4	1,9
5. Solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a mi trayectoria profesional	50	16	40	52	136	3,7	4,2	3,1
6. En caso de tener un/a hijo/a, considero que el disfrute del derecho de suspensión por maternidad/paternidad afectaría a mi trayectoria profesional	57	31	45	48	109	3,4	3,9	2,8

Grado de dificultad que supone ... para conciliar su trabajo con la esfera familiar/personal	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. La rigidez en el horario de trabajo	112	62	56	40	39	2,4	2,6	2,2
2. La hora de entrada y/o salida del trabajo	107	74	48	30	48	2,5	2,7	2,2
3. La falta de flexibilidad laboral y permisos	103	73	52	42	33	2,4	2,6	2,2
4. Las exigencias de mi puesto en cuanto a dedicación diaria	46	42	50	83	85	3,4	3,6	3,1
5. La falta de escuelas infantiles con precios razonables	68	37	55	43	80	3,1	3,3	2,9
6. La falta de ajuste entre horarios de los centros educativos y el horario de trabajo	56	39	59	60	75	3,2	3,5	2,9
7. El trabajo de mi cónyuge/pareja	78	40	62	55	48	2,8	3,0	2,6
8. La escasez de tiempo libre para poder dedicarlo a otras cosas	38	28	54	78	94	3,5	3,8	3,2
9. Llegar tarde a casa y no poder hacer vida familiar	43	34	62	69	87	3,4	3,6	3,2
10. La falta de centros de atención a las personas que dependen de mí	67	39	70	41	59	2,9	3,2	2,6

Forma que ha resuelto o está resolviendo las dificultades para conciliar vida laboral y familiar/personal	Global (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
He tenido que prestar menor atención a la familiar para poder centrarme en mi carrera profesional	19,17%	16,37%	18,60%
He tenido que postergar mi carrera profesional para atender correctamente a mi familia	12,14%	15,20%	6,98%
He tenido que soportar jornadas dobles (trabajo y casa) para atender a mi familia sin descuidar mi desarrollo profesional	36,42%	45,61%	20,93%
He logrado un equilibrio bastante satisfactorio entre mi familia y mi carrera	21,41%	12,87%	26,16%
Otras	3,83%	5,85%	1,16%
No sabe/no contesta	7,03%	4,09%	8,72%

EJE 3. IGUALDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA Y ESTUDIO (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. Los planes de estudios de las titulaciones incorporan la perspectiva de género	68	58	99	36	32	2,7	2,5	2,9
2. Las memorias de verificación de los títulos utilizan de manera adecuada un lenguaje inclusivo, no discriminatoria, ni sexista	32	42	86	65	58	3,3	3,2	3,4
3. Las asignaturas de las titulaciones incorporan la perspectiva de género	59	60	101	34	34	2,7	2,6	2,9
4. Las guías docentes utilizan de manera adecuada un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, ni sexista	36	48	81	60	60	3,2	3,1	3,3
5. El profesorado incorpora contenidos sobre la situación del as mujeres y nombres adaptados a la naturaleza de la temática de cada asignatura	55	63	81	40	30	2,7	2,5	3,0
6. En las asignaturas se exponen interpretaciones, tesis y estudios de mujeres	49	49	79	56	48	3,0	2,7	3,3
7. El material docente de las asignaturas incorpora la perspectiva de género	66	66	84	40	29	2,7	2,5	3,0
8. En las clases se utiliza de manera adecuad un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, no sexista	28	50	71	68	67	3,3	3,2	3,5
9. Se promueve la investigación en materia de género	49	47	91	43	39	2,9	2,8	3,1
10. Los TFG incorporan la perspectiva de género	58	53	87	37	37	2,8	2,6	3,0
11. Los TFM incorporan la perspectiva de género	54	46	92	33	36	2,8	2,6	3,0
12. Las tesis doctorales incorporan la perspectiva de género	52	49	92	33	38	2,8	2,7	3,0
13. Imparto asignaturas vinculadas directamente con la igualdad de género	177	19	39	13	25	1,9	2,0	1,7
14. He participado en actividades de formación en materia de igualdad de género organizado por la Universidad	176	21	25	23	35	2,0	2,2	1,7
15. He participado en actividades de formación en materia de igualdad de género organizado por entidades externas a la Universidad	159	23	25	31	43	2,2	2,5	1,9

EJE 4. IGUALDAD DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. En la universidad existe igualdad de oportunidades para el desarrollo de la carrera investigadora	39	45	49	66	103	3,5	3,0	4,0
2. Se realizan acciones formativas para el personal investigador de nueva incorporación para fomentar la igualdad de género	81	64	80	24	21	2,4	2,1	2,8
3. La universidad colabora de manera adecuada con otras instituciones para el desarrollo de investigaciones en materia de igualdad de género	30	46	101	41	30	3,0	2,7	3,3
4. La universidad colabora de manera adecuada con otras instituciones para la difusión de resultados de investigaciones en materia de igualdad de género	26	41	106	41	30	3,0	2,8	3,3
5. Existe igualdad de género en la obtención de complementos de investigación percibidos	26	23	46	43	134	3,9	3,5	4,3
6. La dedicación investigadora del PDI se reparte de la misma manera entre mujeres y hombres	31	47	54	34	109	3,5	3,1	4,0
7. La igualdad de género constituye un criterio para el diseño de proyectos de investigación en la universidad	70	65	66	22	33	2,5	2,3	2,8
8. La igualdad de género constituye un criterio prioritario para el desarrollo de proyectos de investigación en la universidad	91	55	69	21	22	2,3	2,1	2,5
9. La igualdad constituye un criterio de financiación de proyectos de investigación en la universidad	84	53	69	20	31	2,5	2,2	2,8
10. La igualdad constituye un criterio de selección/concesión de proyectos de investigación en la universidad	80	54	71	21	29	2,5	2,3	2,7
11. En los proyectos de investigación se incorporan de forma habitual contenidos relacionados con la igualdad de género	80	67	66	24	20	2,4	2,2	2,6
12. En las publicaciones se incorporan de forma habitual contenidos relacionados con la igualdad de género	83	66	67	21	16	2,3	2,1	2,5

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
13. La universidad organiza eventos (congresos, charlas, coloquios, etc.) que permiten la difusión de investigaciones que aborden la igualdad de género	23	36	104	55	37	3,2	3,1	3,3
14. El PDI está formado para investigar en materia de igualdad de género	75	75	67	20	24	2,4	2,2	2,6
15. En las publicaciones se emplea lenguaje inclusivo y no discriminatorio	35	46	70	48	62	3,2	3,0	3,5
16. En la web de la universidad se difunden adecuadamente los resultados de investigaciones vinculadas con la igualdad de género	28	42	96	47	39	3,1	2,9	3,4
17. Existe una oferta adecuada de becas y ayudas para la investigación en materia de igualdad de género	50	50	82	26	29	2,7	2,5	3,0
18. Existen criterios de baremación específicos por género para el acceso a becas de investigación	97	50	63	12	12	2,1	1,9	2,3
19. Se realizan actuaciones para visibilizar a las investigadoras en la universidad	30	38	75	67	56	3,3	3,1	3,5
20. Se deben incorporar criterios para la promoción de IP mujeres en equipos y proyectos de investigación	57	30	60	46	0	3,1	3,6	2,5

EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El grado de participación paritaria en el Equipo Rectoral es adecuado	27	27	88	72	66	3,5	3,3	3,8
2. El grado de participación paritaria en el Equipo de Gobierno de la Universidad es adecuado	17	37	90	67	54	3,4	3,1	3,7
3. El grado de participación paritaria en el Claustro Universitario es adecuado	18	37	105	52	38	3,2	3,0	3,5
4. El grado de participación paritaria en el Consejo de Gobierno de la Universidad es adecuado	20	42	98	52	34	3,2	2,9	3,4
5. El grado de participación paritaria en el Consejo Social es adecuado	21	41	97	46	32	3,1	2,9	3,3
6. El grado de participación paritaria en general en la Universidad es adecuado	25	54	88	51	36	3,1	2,7	3,4
7. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de las facultades/escuelas es adecuado	26	55	88	48	44	3,1	2,8	3,4
8. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de los departamentos es adecuada	28	54	89	45	43	3,1	2,8	3,4
9. El grado de participación paritaria en otras unidades y servicios de la Universidad es adecuado	22	38	97	47	34	3,1	2,9	3,4
10. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de gobierno de la Universidad	46	25	60	58	76	3,3	3,9	2,8
11. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de representación de la Universidad	48	25	57	60	76	3,3	3,9	2,8
12. Se deben realizar acciones para visibilizar a las mujeres que ocupan cargos de gobierno en la Universidad	39	27	61	52	87	3,5	3,9	3,0

5.2.3. ESTUDIANTADO

EJE 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD (SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR, COMUNICAR, ETC.)

Pregunta	Nº casos respuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El conocimiento que tengo de la Unidad de Igualdad de la Universidad es adecuado	339	208	156	72	43	2,1	2,1	2,2
2. El conocimiento que tengo del I Plan de Igualdad de la Universidad es adecuado	420	212	108	49	28	1,8	1,8	2,0
3. La web de la Universidad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	142	193	269	129	73	2,7	2,6	3,1
4. La web de la Unidad de Igualdad refleja la realidad de géneros existentes en la Universidad	113	146	333	111	59	2,8	2,7	3,0
5. Existe visibilidad de contenidos sobre género en la web de la Universidad	161	206	251	119	63	2,6	2,5	3,0
6. La señalética de la Universidad refleja la realidad de género existente en la Universidad	140	173	287	115	72	2,8	2,6	3,0
7. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación institucional/académica es adecuada	113	118	197	199	172	3,2	3,3	3,2
8. La utilización del lenguaje inclusivo en la documentación administrativa es adecuada	118	121	201	203	158	3,2	3,2	3,3
9. Las acciones que impulsa la Universidad para concienciar en materia de igualdad son adecuadas	128	178	247	152	92	2,9	2,8	3,0
10. La información que difunde la Universidad en materia de igualdad es adecuada	135	202	227	146	83	2,8	2,8	2,9
11. En los eventos institucionales/académicos en los que participo se tiene en cuenta la perspectiva de género	120	171	231	162	102	2,9	2,9	3,1
12. Al organizar eventos institucionales/académicos, he tenido en cuenta la perspectiva de género	107	100	248	158	131	3,1	3,2	3,1

EJE 2A. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (ACCESO, FORMACION, PROMOCIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD, CONCILIACIÓN, PARIDAD, ETC.)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. Los principios de igualdad, mérito y capacidad se han cumplido en las convocatorias públicas de la Universidad en las que he participado	45	83	230	202	215	3,6	3,5	3,9
2. El principio de igualdad de trato se cumple en la Universidad	77	123	187	205	198	3,4	3,2	3,8
3. El principio de igualdad de oportunidades se cumple en la Universidad	65	104	183	207	233	3,6	3,4	3,9
4. Las acciones informativas para prevenir el acoso en la Universidad son adecuadas	183	202	201	121	70	2,6	2,5	2,9
5. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso sexual	165	165	275	97	54	2,6	2,5	2,9
6. La Universidad dispone de mecanismos adecuados para la intervención en casos de acoso por razón de sexo	151	169	263	87	60	2,6	2,5	2,9

Pregunta	Global (%)		Mujeres (%)		Hombres (%)	
	SI	No	SI	No	SI	No
7. He presenciado casos de acoso sexual en la Universidad	16,5%	83,5%	18,7%	81,3%	11,7%	88,3%
8. He presenciado casos de acoso por razón de sexo en la Universidad	23,8%	76,2%	27,0%	73,0%	16,8%	83,2%
9. He presenciado otras situaciones de acoso en mi entorno (por discapacidad, orientación sexual, creencias, etc.)	44,2%	55,8%	47,7%	52,3%	36,7%	63,3%
10. He sido víctima de acoso sexual en la Universidad	3,6%	96,4%	4,7%	95,3%	1,2%	98,8%
11. He sido víctima de acoso por razón de sexo en la Universidad	6,3%	93,7%	8,5%	91,5%	1,6%	98,4%
12. He sido víctima de otro tipo de acoso en mi entorno (por discapacidad, orientación sexual, creencias, etc.)	14,6%	85,4%	15,4%	84,6%	12,9%	87,1%
13. He presenciado comportamientos discriminatorios en mi entorno	64,8%	35,2%	68,7%	31,3%	56,3%	43,8%
14. He presenciado comportamientos machistas en mi entorno	72,1%	27,9%	80,3%	19,7%	54,3%	45,7%

EJE 3. IGUALDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA Y ESTUDIO (DISEÑO DE CONTENIDOS Y MATERIAL EDUCATIVO, FORMACIÓN, ETC.)

Pregunta	Nº casos respuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Glo-bal	Mujeres	Hombres
1. Los planes de estudios de las titulaciones incorporan la perspectiva de género	177	156	241	127	84	2,7	2,6	3,0
2. Las memorias de verificación de los títulos utilizan de manera adecuada un lenguaje inclusivo, no discriminatoria, ni sexista	86	107	263	174	131	3,2	3,1	3,5
3. Las asignaturas de las titulaciones incorporan la perspectiva de género	167	159	218	134	96	2,8	2,7	3,1
4. Las guías docentes utilizan de manera adecuada un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, ni sexista	85	113	245	185	151	3,3	3,2	3,5
5. El profesorado incorpora contenidos sobre la situación del as mujeres y nombres adaptados a la naturaleza de la temática de cada asignatura	218	185	174	109	93	2,6	2,5	2,8
6. En las asignaturas se exponen interpretaciones, tesis y estudios de mujeres	178	193	168	130	115	2,8	2,6	3,2
7. El material docente de las asignaturas incorpora la perspectiva de género	195	178	209	100	82	2,6	2,5	2,9
8. En las clases se utiliza de manera adecuad un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, no sexista	152	134	175	171	148	3,0	2,9	0,0
9. Se promueve la investigación en materia de género	210	148	223	106	82	2,6	2,5	2,8
10. Los TFG incorporan la perspectiva de género	121	110	275	97	72	2,8	2,8	2,9
11. Los TFM incorporan la perspectiva de género	105	97	274	91	65	2,9	2,8	3,0
12. Las tesis doctorales incorporan la perspectiva de género	100	96	266	89	62	2,9	2,8	3,0
13. Imparto asignaturas vinculadas directamente con la igualdad de género	355	84	113	56	43	2,0	2,0	2,0

Pregunta	Nº casos respuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Glo-bal	Mujeres	Hombres
14. He participado en actividades de formación en materia de igualdad de género organizado por la Universidad	355	90	101	89	76	2,2	2,3	2,1
15. He participado en actividades de formación en materia de igualdad de género organizado por entidades externas a la Universidad	307	68	109	102	128	2,5	2,6	2,3

EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN (ACCESO, COMPOSICIÓN Y DIFUSIÓN)

Pregunta	Nº casos repuesta					Promedio		
	1	2	3	4	5	Global	Mujeres	Hombres
1. El grado de participación paritaria en el Equipo Rectoral es adecuado	120	134	255	84	80	2,8	2,7	3,1
2. El grado de participación paritaria en el Equipo de Gobierno de la Universidad es adecuado	120	137	256	75	75	2,8	2,6	3,1
3. El grado de participación paritaria en el Claustro Universitario es adecuado	107	126	263	83	74	2,8	2,7	3,1
4. El grado de participación paritaria en el Consejo de Gobierno de la Universidad es adecuado	104	134	265	71	67	2,8	2,6	3,1
5. El grado de participación paritaria en el Consejo Social es adecuado	96	119	277	71	66	2,8	2,7	3,1
6. El grado de participación paritaria en general en la Universidad es adecuado	111	133	243	105	71	2,8	2,7	3,2
7. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de las facultades/escuelas es adecuado	124	127	250	92	64	2,8	2,6	3,1
8. El grado de participación paritaria en los órganos de gobierno de los departamentos es adecuada	113	128	254	92	66	2,8	2,7	3,1
9. El grado de participación paritaria en otras unidades y servicios de la Universidad es adecuado	98	129	259	86	70	2,8	2,7	3,2
10. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de gobierno de la Universidad	63	45	117	131	345	3,9	4,1	3,5
11. Se deben realizar acciones para promover la paridad en todos los órganos de representación de la Universidad	60	40	117	126	361	4,0	4,2	3,6
12. Se deben realizar acciones para visibilizar a las mujeres que ocupan cargos de gobierno en la Universidad	67	46	105	129	363	4,0	4,2	3,5

5.3 REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06 de noviembre de 1999.
- Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU). BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 131, de 02 de junio de 2011.
- Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, de 09 de noviembre 2017.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. BOE núm. 106, de 04 de mayo de 2011.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

BIBLIOGRAFIA

- Unidades de Igualdad Género y Diversidad, Cristina García Sainz (ed.), UAM Ediciones, 2017
- Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades, Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones.
- Trayectorias profesionales de las mujeres y de los hombres de la Universidad de Alcalá, Elena Mañas Alcón, Luis Felipe Rivera Galicia, Delioma Rodríguez Coello, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES) Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa Universidad de Alcalá, Febrero 2017.

PLANES ESTRATÉGICOS

- Plan Estratégico 2018-2022, Universidad de Oviedo.
- Plan estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.
- Instrucción de la Gerente de la Universidad de Oviedo, de fecha 27 de marzo de 2007, por el que se regulan la Jornada y horarios de trabajo del personal de Administración y Servicios.
- II Plan estratégico de igualdad del principado de Asturias, Gobierno del Principado de Asturias, consejería de presidencia y participación Ciudadana del Principado de Asturias 2016/2019.

PLANES DE IGUALDAD

- Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria, 2009.
- I Plan de igualdad entre mujeres y hombres, de la universidad de Cádiz (Aprobado en Consejo de Gobierno el 22 de junio de (Aprobado en Consejo de Gobierno el 22 de junio de

2011 en Consejo de Gobierno el 22 de junio de 2011, BOUCA nº 122, de 7 de julio de 2011.

- I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo 2012-2015.
- Memoria del I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.
- II Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid 2015-2018, Unidad de Igualdad.
- Plan de igualdad de oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá, Aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2015, Universidad de Alcalá.
- Plan de igualdad de la Universidad Complutense de Madrid.
- II Plan de igualdad de género de la UC3M. Aprobado por Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017.

