ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO

Sesión 26 de noviembre de 2021

Universidad de Valladolid

Secretaría General

Universidad de Valladolid
Secretaría General

EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Profesorado

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 26 de noviembre de 2021, acordó aprobar la modificación de la oferta de empleo público del personal docente e investigador del año 2021, según consta en el anexo adjunto.

Vº Bº
El Rector
Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General
Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente, en el caso de los funcionarios, recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con los artículos 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y 230 de los Estatutos de la Universidad. En el caso del personal laboral, el interesado podrá interponer directamente, en el plazo de dos meses, demanda laboral ante los Juzgados de lo Social, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso, los recursos en vía judicial no podrán formalizarse hasta que, en su caso, sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Todos los plazos señalados se computarán a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución a los interesados.

Código Seguro De Verificación	UUX+uZINRckMkKCjFY+D6g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:47
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:35
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=UUX+uZINRckMkKCjFY+D6g==		

Universidad de Valladolid

OPE PARCIAL (2ª) PDI 2021

NUEVO INGRESO

Personal funcionario

CUERPO DOCENTE	TOTAL PLAZAS
Profesores Titulares de Universidad *	21

Personal laboral

CATEGORÍA	TOTAL PLAZAS
Profesores Contratados Doctores *	43
Profesores Contratados Doctores vinculados	6

PROMOCIÓN INTERNA

Cuerpo de Catedráticos de Universidad

CUERPO DOCENTE	TOTAL PLAZAS
Catedráticos de Universidad	21

* En aplicación de lo previsto en el Artículo 19. Uno.3 l) de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, se reservan cinco (5) de las 21 plazas de Profesores Titulares de Universidad y seis (6) plazas de las 43 de profesor contratado doctor, a fin de atender el mínimo establecido del 15% de las plazas ofertadas (70 plazas) para destinarlas a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal o, en su caso, otros programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3.

Código Seguro De Verificación	UUX+uZINRckMkKCjFY+D6g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:47
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:35
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=UUX+uZINRckMkKCjFY+D6g==		

Universidad de Valladolid
Secretaría General

EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Gerente

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 26 de noviembre de 2021, acordó aprobar la modificación de la oferta de empleo público del personal de Administración y Servicios del año 2021, según consta en el anexo adjunto.

Vº Bº
El Rector
Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General
Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente, en el caso de los funcionarios, recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con los artículos 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y 230 de los Estatutos de la Universidad. En el caso del personal laboral, el interesado podrá interponer directamente, en el plazo de dos meses, demanda laboral ante los Juzgados de lo Social, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso, los recursos en vía judicial no podrán formalizarse hasta que, en su caso, sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Todos los plazos señalados se computarán a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución a los interesados.

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	1/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

PLAZAS TASA ADICIONAL 2021

PAS FUNCIONARIO

N	CODIGO	ESCALA DE LA UVa	SUBGRUPOS	OFERT EMP (*)
1	F0BB715	ESCALA DE AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	A2	
2	F0BB255	ESCALA DE AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	A2	OF18TA
3	F0BB816	ESCALA DE AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	A2	OF18TA
4	F0AG327	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
5	F0AG335	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
6	F0AG363	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
7	F0AG364	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
8	F0AG370	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
9	F0AG382	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
10	F0AG384	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
11	F0AG721	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
12	F0AG814	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
13	F0AA293	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
14	F0AA198	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
15	F0AA204	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
16	F0AA217	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
17	F0AA228	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
18	F0AA304	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
19	F0AA907	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
20	F0AE043	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
21	F0AE045	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
22	F0AE057	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
23	F0AE059	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
24	F0AG020	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
25	F0AG029	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
26	F0AG101	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
27	F0AG305	ESCALA DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	C2	
28	F0BB480	ESCALA BASICA AUXILIAR DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	C2	
29	F0BB724	ESCALA BASICA AUXILIAR DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	C2	OF19TR

(*) OF18TA
OF19TR

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	2/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

MODIFICACION DE LA OEP PAS 2021

PAS LABORAL

OFERTA DE PLAZAS INICIAL (POR TASA DE REPOSICION)

N	PUESTO	GRUPO
1	TITULADO SUPERIOR QUIMICA	I
2	TITULADO DE GRADO MEDIO ADMINISTRACION ELECTRONICA	II
3	TITULADO DE GRADO MEDIO SERVICIOS SOCIALES	II
4	TECNICO ESPECIALISTA DIBUJANTE-ARQUEOLOGICO	III
5	TECNICO ESPECIALISA DE LABORATORIO FABRICACION MECANICA	III
6	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO METAL	III

OFERTA DE PLAZAS FINAL (POR TASA DE REPOSICION)

N	PUESTO	GRUPO
1	TITULADO DE GRADO MEDIO EFICIENCIA ENERGETICA	II
2	TECNICO ESPECIALISTA COMUNICACION	III
3	TECNICO ESPECIALISTA MAQUETAS, MODELOS Y PROTOTIPOS	III
4	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS CARPINTERIA	III
5	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	III
6	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO SANITARIA	III

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	3/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

PLAZAS TASA ADICIONAL 2021

PAS LABORAL

N	CODIGO	PUESTO	GRUPO	OFERT EMP (*)
1	L0GI254	TITULADO SUPERIOR ADMINISTRACION BASES DE DATOS	I	OF17TR
2	L0GI363	TITULADO SUPERIOR EQUIPOS INFORMATICOS	I	OF18TA
3	L0GL070	TITULADO SUPERIOR QUIMICA	I	OF18TR
4	L0GL433	TITULADO SUPERIOR QUIMICA	I	OF18TR
5	L0GL436	TITULADO SUPERIOR QUIMICA	I	OF20TR
6	L0GL068	TITULADO SUPERIOR QUIMICA	I	
7	L0GD728	TITULADO SUPERIOR TECNICO EDUCACION FISICA	I	OF18TA
8	L0GD827	TITULADO SUPERIOR TECNICO EDUCACION FISICA	I	OF18TA
9	L0GD928	TITULADO SUPERIOR TECNICO EDUCACION FISICA	I	OF18TA
10	L0GD305	TITULADO SUPERIOR TECNICO EDUCACION FISICA	I	OF20TR
11	L0GI307	TITULADO DE GRADO MEDIO ADMINISTRACION ELECTRONICA	II	
12	L0EL454	TITULADO DE GRADO MEDIO CALIDAD AMBIENTAL	II	OF18TA
13	L0ES455	TITULADO DE GRADO MEDIO COOPERACION INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO	II	OF18TA
14	L0EL035	TITULADO DE GRADO MEDIO ENFERMERIA	II	
15	L0GI253	TITULADO DE GRADO MEDIO EQUIPOS INFORMATICOS	II	OF19TR
16	L0EE460	TITULADO DE GRADO MEDIO ESTADISTICA	II	OF18TA
17	L0GL373	TITULADO DE GRADO MEDIO LOGOPEDIA	II	OF17TA
18	L0GL374	TITULADO DE GRADO MEDIO LOGOPEDIA	II	
19	L0GI243	TITULADO DE GRADO MEDIO PROGRAMADOR	II	OF17TA
20	L0GI244	TITULADO DE GRADO MEDIO PROGRAMADOR	II	OF17TA
21	L0GI255	TITULADO DE GRADO MEDIO PROGRAMADOR	II	OF17TA
22	L0GI256	TITULADO DE GRADO MEDIO PROGRAMADOR	II	OF17TA
23	L0GI228	TITULADO DE GRADO MEDIO PROGRAMADOR	II	OF17TR
24	L0GL330	TITULADO DE GRADO MEDIO QUIMICA	II	
25	L0GL930	TITULADO DE GRADO MEDIO QUIMICA	II	
26	L0ER472	TITULADO DE GRADO MEDIO RELACIONES INTERNACIONALES	II	
27	L0ER473	TITULADO DE GRADO MEDIO RELACIONES INTERNACIONALES	II	
28	L0ES456	TITULADO DE GRADO MEDIO SERVICIOS SOCIALES	II	OF18TA
29	L0ES302	TITULADO DE GRADO MEDIO SERVICIOS SOCIALES	II	
30	L0GI828	TITULADO DE GRADO MEDIO TIC	II	
31	L0EA005	DELINEANTE-PROYECTISTA	III	OF17TR
32	L0GI333	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF17TA
33	L0GI339	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF17TA
34	L0GI703	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF17TA
35	L0GI351	OPERADOR DE INFORMATICA	III	
36	L0GI327	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
37	L0GI348	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
38	L0GI356	OPERADOR DE INFORMATICA	III	
39	L0GI457	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
40	L0GI705	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	4/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

N	CODIGO	PUESTO	GRUPO	OFERT EMP (*)
41	L0GI804	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
42	L0GI903	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
43	L0GI925	OPERADOR DE INFORMATICA	III	OF18TA
44	L0EK021	TECNICO ESPECIALISTA ACTIVIDADES CULTURALES	III	OF18TA
45	L0EK023	TECNICO ESPECIALISTA ACTIVIDADES CULTURALES	III	OF18TA
46	L0GM278	TECNICO ESPECIALISTA ALMACEN	III	
47	L0EO276	TECNICO ESPECIALISTA CORREOS	III	
48	L0GL432	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ELECTRICIDAD Y AUTOMATICA INDUSTRIAL	III	OF18TR
49	L0GL402	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	III	OF18TA
50	L0GL426	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	III	OF18TA
51	L0GL449	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	III	OF18TA
52	L0GL428	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	III	OF18TR
53	L0GL396	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO FABRICACION MECANICA	III	
54	L0GL415	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO METAL	III	
55	L0GL446	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO QUIMICA	III	OF18TR
56	L0GL933	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO QUIMICA	III	OF18TR
57	L0GL377	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO SANITARIA	III	OF18TA
58	L0GL073	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO SANITARIA	III	OF18TR
59	L0GL470	TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO SANITARIA	III	OF18TR
60	L0GM295	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS ALBAÑILERIA	III	OF17TA
61	L0GM280	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS CARPINTERIA	III	OF17TA
62	L0GM281	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	III	OF18TR
63	L0GM724	TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	III	OF18TR
64	L0EP439	TECNICO ESPECIALISTA DIBUJANTE-ARQUEOLOGICO	III	
65	L0EP830	TECNICO ESPECIALISTA DISEÑO Y FOTOGRAFIA	III	OF18TA
66	L0GI475	TECNICO ESPECIALISTA EQUIPOS INFORMATICOS	III	
67	L0EA355	TECNICO ESPECIALISTA MAQUETAS, MODELOS Y PROTOTIPOS	III	OF20TR
68	L0EV269	TECNICO ESPECIALISTA MEDIOS AUDIOVISUALES	III	OF18TR
69	L0EV367	TECNICO ESPECIALISTA MEDIOS AUDIOVISUALES	III	OF18TR
70	L0EV474	TECNICO ESPECIALISTA MEDIOS AUDIOVISUALES	III	OF18TR
71	L0GI261	TECNICO ESPECIALISTA REDES Y COMUNICACIONES	III	OF17TA
72	L0EP274	TECNICO ESPECIALISTA REPROGRAFIA	III	
73	L0GL477	OFICIAL DE LABORATORIO QUIMICA	IVA	
74	L0GL383	OFICIAL DE LABORATORIO SANITARIA	IVA	OF17TA
75	L0GD314	OFICIAL DE OFICIOS DEPORTES	IVA	OF18TA
76	L0GD308	OFICIAL DE OFICIOS DEPORTES	IVA	OF18TR
77	L0GD316	OFICIAL DE OFICIOS DEPORTES	IVA	OF20TR
78	L0GM805	OFICIAL DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	IVA	OF18TA
79	L0GM832	OFICIAL DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	IVA	OF18TA
80	L0GM926	OFICIAL DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	IVA	OF18TA
81	L0GM150	OFICIAL DE OFICIOS MANTENIMIENTO GENERAL	IVA	OF20TR
82	L0EV701	OFICIAL MEDIOS AUDIOVISUALES	IVA	OF17TA

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	5/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

N	CODIGO	PUESTO	GRUPO	OFERT EMP (*)
83	L0GC823	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF19TR
84	L0GC044	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
85	L0GC192	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
86	L0GC713	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
87	L0GC714	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
88	L0GC716	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
89	L0GC717	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
90	L0GC720	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
91	L0GC722	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
92	L0GC818	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
93	L0GC825	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
94	L0GC826	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
95	L0GC916	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
96	L0GC917	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
97	L0GC918	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
98	L0GC919	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
99	L0GC920	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
100	L0GC922	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
101	L0GC923	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TA
102	L0GC906	AUXILIAR DE SERVICIOS	IVB	OF18TR
103	*L0GL393*	*MOZO -LABORATORIO- (**)*	*IVB*	*OF17TR*
104	*L0GM283*	*MOZO -MUDANZAS- (**)*	*IVB*	*OF17TA*

(*) OF17TA Plaza procedente de la Tasa Adicional de la OEP -2017
OF18TA Plaza procedente de la Tasa Adicional de la OEP -2018
OF17TR Plaza procedente de la Tasa de Reposición de la OEP -2017
OF18TR Plaza procedente de la Tasa de Reposición de la OEP -2018
OF19TR Plaza procedente de la Tasa de Reposición de la OEP -2019
OF20TR Plaza procedente de la Tasa de Reposición de la OEP -2020

(**) *Categorías de grupo inferior de plazas transformadas no cubiertas.*

Código Seguro De Verificación	qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:49
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:37
Observaciones		Página	6/6
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=qFPAVcCJ4y0/ilAqLZaX4A==		

Universidad de Valladolid
Secretaría General

EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Profesorado

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 26 de noviembre de 2021, acordó aprobar la periodificación y cuantía del pago del complemento por cargo académico del personal docente e investigador laboral.

Vº Bº
El Rector
Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General
Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente, en el caso de los funcionarios, recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con los artículos 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y 230 de los Estatutos de la Universidad. En el caso del personal laboral, el interesado podrá interponer directamente, en el plazo de dos meses, demanda laboral ante los Juzgados de lo Social, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso, los recursos en vía judicial no podrán formalizarse hasta que, en su caso, sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Todos los plazos señalados se computarán a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución a los interesados.

Código Seguro De Verificación	n7QCMYxJwHB/F748rGWjyw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:45
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:34
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=n7QCMYxJwHB/F748rGWjyw==		

Universidad de Valladolid

II Plan de Igualdad
Universidad de Valladolid

2021-2025

Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 26 de noviembre de 2021

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	1/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4
1.1 Marco normativo/jurídico de referencia 6
2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS 9
2.1 EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 9
2.2 EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES. 11
2.2.1 Compromiso con la igualdad 11
2.2.2 Características de las plantillas 11
2.2.3 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas 18
2.2.4 Proceso de formación 20
2.2.5 Condiciones de trabajo 20
2.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 20
2.2.7 Infrarrepresentación femenina 21
2.2.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 21
2.3 EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 22
2.3.1 Eliminar sesgos en la docencia Estudios e Investigaciones 22
2.3.2 Prevención de la violencia de género 23
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 25
4. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD 28
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD 29
6. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD 30
7. II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS 31

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	2/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid, 2021-2025, establece la contribución de la misma a los siguientes Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS):

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	3/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

1. INTRODUCCIÓN

El activo más valioso de la Universidad de Valladolid (en adelante UVa) es su comunidad educativa y el logro de su misión depende del rendimiento, la dedicación, la profesionalidad, la innovación y las capacidades de su personal. Asimismo, la UVa es una institución productora y transmisora de conocimiento, por lo que tiene la responsabilidad de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y funcionamiento. Así, la UVa está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres y lo señala en el artículo 3.1. de sus Estatutos *"la Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de (...) la igualdad de género y de oportunidades"*

La Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres hombres, muestra los planes de igualdad como una herramienta sistematizadora de medidas dirigidas a evitar la discriminación por razón de sexo y a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación exige una "actuación urgente y necesaria" en este ámbito.

En este camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Consejo de Gobierno de la UVa aprobó el 12 de febrero de 2009, la creación de la Comisión de Igualdad de Género, con la finalidad específica del cumplimiento de las funciones inherentes a las unidades de igualdad previstas en la disposición adicional duodécima de la Ley 4/ 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/ 2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En el año 2012, se consiguió la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa (2012-2014), el cual recogía las directrices que orientarían en materia de igualdad a la Universidad.

Posteriormente, en junio de 2013, se creó la Unidad de Igualdad de la UVa. La creación de dicha Unidad fue el resultado de un riguroso trabajo previo de personas comprometidas con la lucha por la igualdad. Desde entonces, las acciones emprendidas por la Unidad fueron numerosas y se han visto incrementadas en los últimos años.

Por su parte, el II Plan de Igualdad de la UVa (2021-2025) que aquí se presenta aporta el compromiso y la apuesta por la cultura de igualdad como motor de cambio para la comunidad

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	4/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

educativa. La UVa demuestra así que es posible y deseable conjugar la tradición académica y la innovación en las nuevas formas de gestión y relación que integren la cultura de género, apostando por la retención del talento femenino.

En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en especial el ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas), el Plan de Igualdad de la UVa demuestra un gran compromiso con una cultura dinámica e innovadora. Fomentar una cultura de inclusión y diversidad es crucial para lograr este objetivo en las esferas educativas y mantener el compromiso a largo plazo. Por eso, cada integrante de la UVa debe formar parte de una voluntad colectiva de cambio y aportar su contribución al progreso de igualdad.

Por todo ello, la misión de este Plan no sólo es gestionar con perspectiva de género los recursos humanos y las relaciones laborales, sino incluirla en la transmisión del conocimiento e investigación, mejorando los modelos establecidos y aportando una mayor innovación en el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

Así, la UVa pretende, poniendo en marcha este II Plan de Igualdad, consolidar la Responsabilidad Social Universitaria de la UVa, con formas de trabajo flexibles y adaptadas a quienes integran la Comunidad Universitaria, representando un factor de calidad y modernización con la construcción de una sociedad cada vez más igualitaria, democrática y justa.

Aunque la Universidad de Valladolid ha conseguido ya mejoras considerables en la creación de un lugar de trabajo justo, flexible e igualitario, los datos actuales de la plantilla, indican que se sigue, como muchas instituciones de todo el mundo, infrautilizando el talento de las mujeres, especialmente en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas y Medicina. Esta brecha de género se acentúa con una segregación vertical, es decir, el escaso personal profesional femenino en puestos de responsabilidad y gestión, así como en los reconocimientos Honoris Causa y Cátedras.

Hemos de ser conscientes de las amenazas y reticencias que, como en otras Universidades y entidades, supone incorporar programas o acciones positivas en gran parte por el desconocimiento de las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional. No abrirse a esa realidad y construir soluciones conjuntas implica dificultar la consecución de la igualdad de género en las Universidades.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	5/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

El cambio en la cultura de igualdad, que beneficiará a todas y todos y repercutirá en la sociedad, comienza en cada uno/a de sus componentes que, con sus valiosas aportaciones al diagnóstico ya forman parte de este II Plan, que ha de servir como hoja de ruta para visibilizar el trabajo que tanto hombres como mujeres en la UVa nos queda por hacer.

Por último, es importante reseñar la necesidad de que todas las estructuras universitarias de la UVa colaboren con las y los especialistas de género, tanto para la detección continua de desigualdades y estereotipos como para conseguir la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, confiando en que esa inversión será beneficiosa para la Comunidad Universitaria. Como escribe Garcia Saez[1] *"para transformar el presente necesitamos reconquistar la memoria, reconstruirla y poner a trabajar la potencia performativa de los nuevos símbolos a nuestro favor. Las viejas heroicidades que copan la inmensa mayoría de los espacios públicos y de la memoria colectiva han quedado obsoletas y son poco operativas".*

La UVa se compromete a desarrollar este nuevo proyecto, en el que al fin mujeres y hombres sean sujetos equivalentes, es decir, sujetos igualmente autónomos, con las mismas oportunidades y potencias, sin que en ningún caso el sexo sea condicionante para el acceso a ningún bien, recurso o derecho (Benítez, 2019)[2] en la comunidad académica y educativa de la institución.

1.1 Marco normativo/jurídico de referencia

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
Tratado de Ámsterdam de 1998.
Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Comisión Europea.

[1]García Sáez, J. A. (2019). Filosofía del derecho internacional, violencia y masculinidad hegemónica. *Universitas, 2019, num. 30, p. 65-87*.
[2]Benítez, O. S. (2019). La urgencia de un pacto social de sujetos equivalentes. *EL ACCESO DE LAS MUJERES AL ESPACIO PÚBLICO*, 20.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	6/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Horizonte 2020 y Horizonte Europa: la igualdad de género como objetivo transversal.
DIRECTIVAS EUROPEAS
Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre trabajadores y Trabajadoras
Directiva 76/2007 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
Directiva 97/80/CEE sobre la carga de la prueba en casos de discriminación Laboral.
NORMATIVA ESTATAL
Constitución española
Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Real Decreto 5/2015, de 22 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	7/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
12589 resolución de 19 de agosto de 2019, de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica, por la que se aprueban los criterios generales de evaluación del componente por méritos investigadores del complemento específico de las retribuciones complementarias del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.
Orden CNU/1181/2019, de 3 de diciembre, por la que se establecen las bases comunes para la evaluación de la actividad investigadora del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.
NORMATIVA AUTONÓMICA
Estatuto de autonomía de Castilla y León (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León).
Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
NORMATIVA UVa
Acuerdo 111/2020, de 30 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Valladolid.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	8/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR EJES ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.	EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

2.1 EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Portal de Transparencia web, en sus apartados de información estadística y de Recursos Humanos, aporta información sobre diversas cuestiones de personal. Dichos datos aparecen en su mayoría desagregados por sexo, pero eso no ocurre en todas sus estadísticas, como ocurre con la Memoria del Curso Académico. En el I Plan de Igualdad, se adoptó y realizó una medida al respecto; "elaboración y difusión de todas las estadísticas de la UVa desagregadas por sexo", lo cual cabe indicar que se cumplió en parte y por ello, nuevamente es objeto en este II Plan de Igualdad.

Respecto al lenguaje, cabe destacar que en el I Plan se establecieron medidas al respecto:

- Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad.
- Modificación de las convocatorias de la UVa teniendo en cuenta el impacto de género, adecuándose a la meta de la igualdad de género y utilizando un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres.
- Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género. Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa y programar actos de difusión entre los colectivos de la UVa.
- Elaboración de un decálogo para promover una imagen de la UVa equilibrada por sexos en las diversas representaciones institucionales, actos protocolarios, etc., y difundir a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa.
- Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de organización desde la perspectiva de género.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	9/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

- Se recomienda un manual específico de uso de textos escritos e imágenes para la documentación de la UVa que inste a las distintas estructuras a seguir esas normas de estilo inclusivo y la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en organización.

Revisada la documentación, se constata que la UVa lleva tiempo dedicada a la adaptación de su normativa; lo cual se estableció en el I Plan de Igualdad y permitió su progreso en la tarea. Si bien, ésta aún debe seguir desarrollándose. Es por ello que se incluye en este II Plan.

Respecto a la visualización de la información relativa a igualdad en la página web de la UVa, se ha creado un espacio propio dentro de la web de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, dado que la Unidad de Igualdad pertenece a este órgano delegado. Dentro de la misma, se aúnan las estructuras de igualdad de la UVa como son la Comisión de Igualdad, la Unidad de Igualdad y la Red de Igualdad y se hace constar que la UVa pertenece a la RIUGEU, la Red de Unidades de Igualdad nacional.

Dentro de la UVa, existe otro organismo en materia de igualdad: la Cátedra de Estudios de Género. Ésta se sitúa como un organismo independiente de la estructura de igualdad de la Universidad de Valladolid, lo cual queda patente en la propia difusión de la información relativa a la misma en los espacios web de algunos Campus, pudiendo incorporarse a la estructura global de igualdad de la Universidad.

El lenguaje visual con perspectiva de género también se ha visto reforzado en estos últimos años. Aun así, es importante seguir ese camino y visibilizar como las mujeres y hombres comparten espacios de trabajo, formación, investigación y gestión dentro de la comunidad universitaria. Si bien es una acción aparentemente simple, o sencilla, en la era digital en la que nos encontramos, este tipo de información tan trascendente, es importante para reflejar la realidad social y seguir abriendo el camino a la igualdad plena de oportunidades en el entorno laboral.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	10/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

2.2 EJE 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.

2.2.1 Compromiso con la igualdad

En el entorno de la Universidad de Valladolid la igualdad de género siempre ha estado presente. Sin embargo, se empezó a trabajar de manera estructurada, organizada y con reflejo institucional en el año 2009, cuando se creó la Comisión de Igualdad.

En la actualidad, la UVa dispone de cuatro estructuras especializadas en género: la Comisión de Igualdad, la Cátedra de Estudios de Género (anteriormente mencionada), la Unidad de Igualdad y la Red de Igualdad.

Con motivo de las jornadas 25 de noviembre, 11 de febrero y 8 de marzo, se realizan de manera habitual manifiestos institucionales y se ha adhiere a alguno de carácter interinstitucional, como es el que se publica en estas fechas por parte de la RUIGEU, de la que la UVa, a través de su Unidad de Igualdad, es parte. Esos manifiestos han sido publicados en la Web y demás redes sociales de la UVa en tiempo y forma y, se han reforzado por la lectura de los mismos a cargo de representantes de la UVa, tanto en el equipo rectoral, como en los centros académicos.

Se pueden consultar las declaraciones institucionales más recientes en:
https://rsu.uva.es/igualdad/

2.2.2 Características de las plantillas

La UVa está compuesta en sus relaciones laborales por:

- Personal de Administración y Servicios (PAS),
- Personal Docente e Investigador (PDI) y
- Personal Investigador (PI),

cuyas plantillas están muy cercanas a la paridad (1), ya que sus índices de feminización oscilan entre 0,88 y 1,18.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	11/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

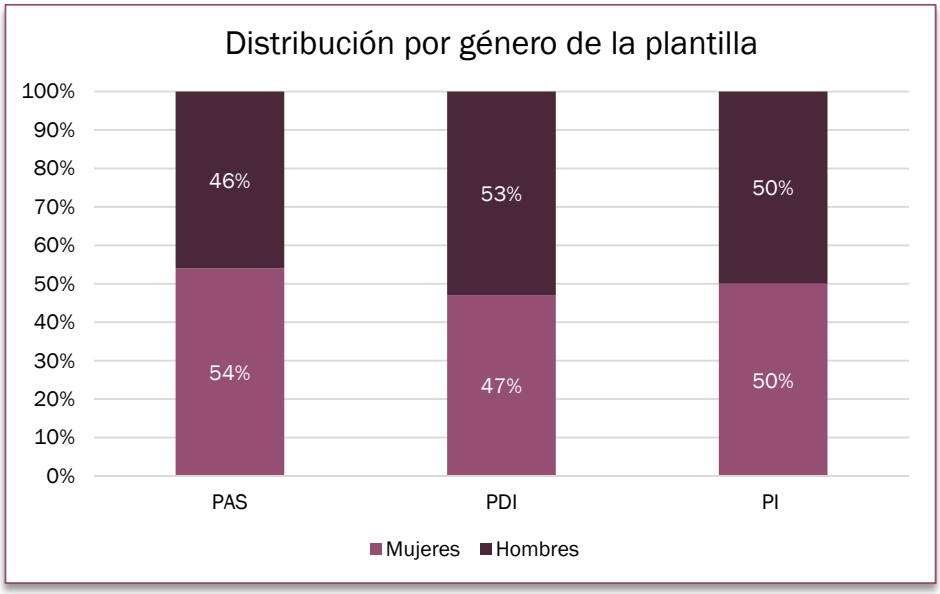

Ilustración 1. Distribución por género de la plantilla de la UVa 2020. Fuente: UVa.

Equipos directivos de la UVa

El Equipo Rectoral mantiene una presencia equilibrada de acuerdo con la normativa, aun así, presenta una ligera brecha de género negativa (-10%). Se observa un avance significativo respecto del I Plan de Igualdad, aunque, pueden observarse las áreas en las que las mujeres tienen menor representación: innovación, transferencia, estrategia digital o investigación. los puestos de mayor responsabilidad, como son el Rector y el Gerente, son ocupados por hombres.

Ilustración 2. Distribución por sexo del Equipo Rectoral. Datos a 01/03/2021. Fuente: Portal de Transparencia.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	12/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

En cuanto a la Mesa del Claustro, se observa un déficit de representación femenina bastante acusado: de las diez personas miembros, sólo dos son mujeres.

Por su parte, en el máximo órgano de decisión, el Consejo de Gobierno, la presencia femenina es del 27%, un porcentaje superior al de 2011 pero todavía insuficiente. Aún con la subida porcentual respecto del año 2011, la brecha de género dentro del Consejo de Gobierno es bastante alta, siendo esta del - 47%.

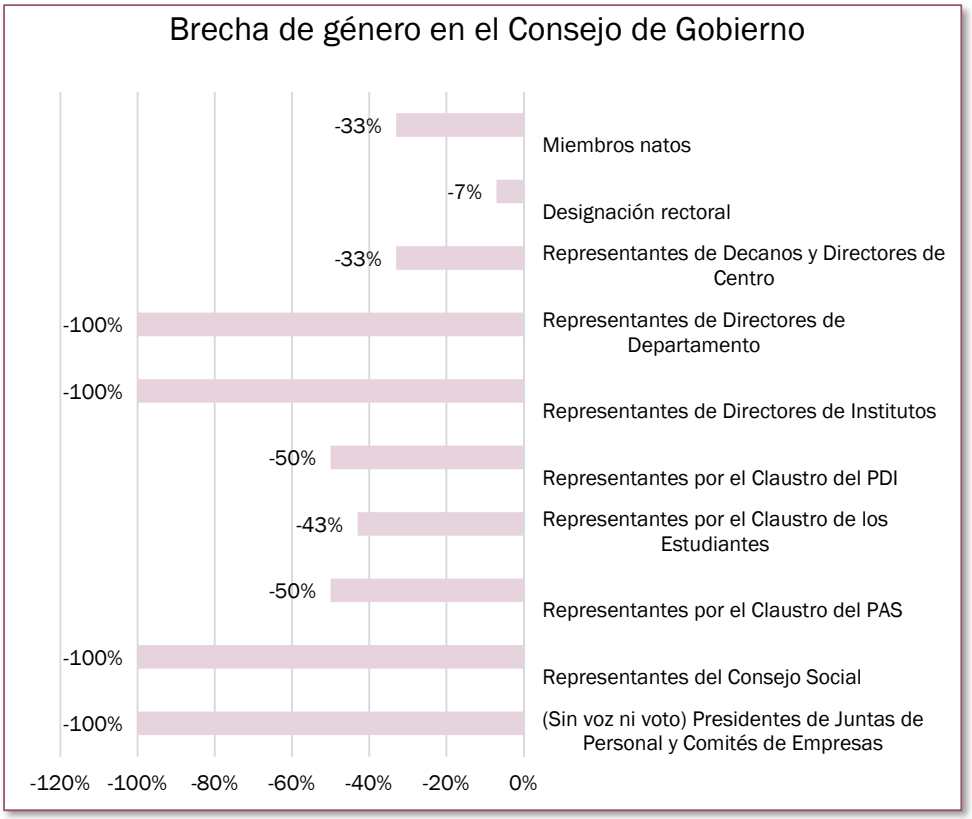

Ilustración 3. Brecha de género del Consejo de Gobierno. Datos a 01/03/2021. Fuente: elaboración propia.

La participación en Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno también presenta una composición desequilibrada, con brechas de género negativas en 19 de las 23 existentes.

PAS. Personal de Administración y Servicios

La distribución por género de la plantilla PAS en su conjunto es cercana a la paridad, siendo un 54% mujeres y un 46% hombres, lo que supone un índice de feminización de 1,18. Si

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	13/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

comparamos la distribución con la de 2011[3], observamos que no se han producido cambios sustanciales: en aquel momento la plantilla PAS estaba formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres.

Si se observa la composición por régimen jurídico se aprecia que el PAS funcionario está feminizado (78% mujeres), mientras que el PAS laboral está masculinizado (63% hombres). El porcentaje de mujeres pertenecientes al PAS laboral en el año 2020 se mantiene invariable respecto al del 2011. Por el contrario, el porcentaje de mujeres del PAS funcionario ha disminuido: en 2011 era un 81% mientras que en 2020 es de un 78%.

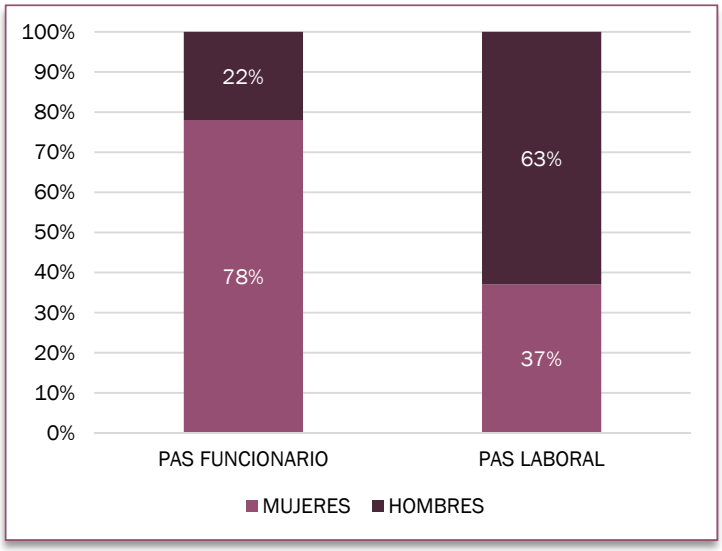

Ilustración 4. Distribución por género del PAS por régimen laboral en 2020. Fuente: UVa.

En cuanto a la edad de las personas que componen el PAS, dentro del grupo de mayores de 50 años, más del 50% son mujeres. Este dato, debe tenerse en cuenta en las necesidades de conciliación ya que, dado el peso porcentual de este grupo de edad, las necesidades en esta materia pueden variar.

El Personal Funcionario de PAS se concentra en los niveles 18, 21 y 22, el 77% de las funcionarias y el 73% de los funcionarios PAS se encuentran en esos niveles. A partir del nivel 27 la presencia de mujeres comienza a disminuir y en los máximos niveles el 28 y 30 no encontramos ninguna mujer, aspecto muy relevante, cuando en el personal funcionario PAS el 78% del personal son mujeres.

[3] Se realizan comparaciones con 2011 porque fue el año en el que se aprobó el diagnóstico previo al I Plan de Igualdad.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	14/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Atendiendo a la distribución por género y antigüedad, la plantilla más numerosa es aquella que presenta una antigüedad de los 27 a los 36 años de servicio efectivo. Por su parte, la brecha de género más significativa, con -13%, es la comprendida en el tramo de antigüedad de los 21 a los 26 años de servicio. En el resto de rangos de años, el índice de feminización se sitúa por encima de 1, excepto de 7 al 21 donde está próxima a 1.

Por último, la relación laboral de interinidad, está masculinizada. La brecha de género se sitúa en -30%. Los hombres representan el 65% de los puestos ocupados por interinidad.

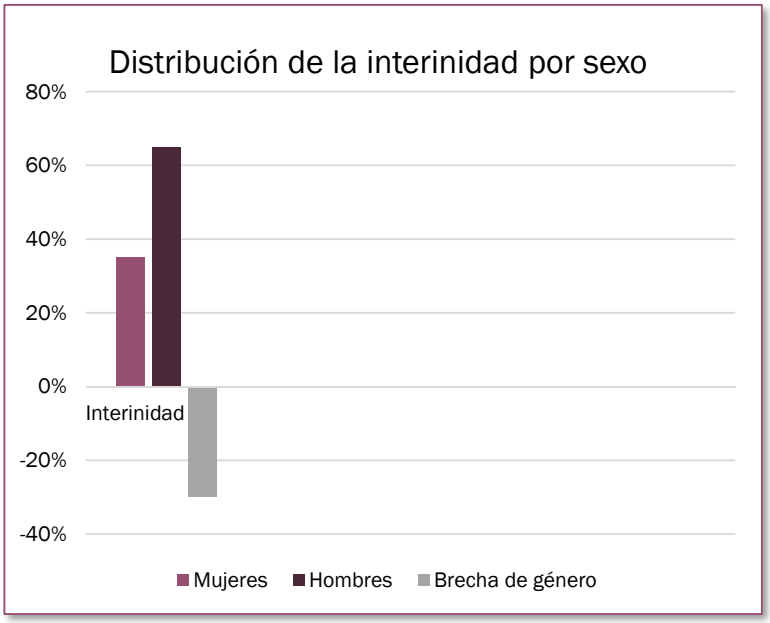

Ilustración 5. Distribución de la interinidad del PAS por sexo. Datos a 31/03/2021. Fuente: UVa.

Personal Investigador (PI) adscrito al Convenio PAS

Es una plantilla que no presenta desigualdades. El índice de feminización se sitúa cerca de 1. En cuanto a la edad, es una plantilla joven puesto que, más de la mitad son personas menores de 30 años y en su análisis tampoco se observan diferencias en el análisis por género.

En cuanto a los centros de destino, se observa una marcada masculinización en la Facultad de Ciencias, con una brecha de género negativa del -38% mientras que, por el contrario, en el personal con destino en la Facultad de Medicina hay cinco mujeres por cada hombre.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	15/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

PDI. Personal Docente Investigador

En 2020, la plantilla PDI está compuesta por un 47% de mujeres y un 53% de hombres. El PDI de la UVa es un colectivo que, desde 2019 contaba con una ligera brecha de género negativa de -8% mantenida invariable entre 2017 y 2019 pero que, con porcentajes del 46% - 54% mantenía el equilibrio que marca la Ley. (Este equilibrio se alcanzó en 2011 con un 58% de hombres y un 42% de mujeres). En 2020 se ha conseguido estar un poco más cerca de la paridad, con un índice de feminización del 0,87 y una brecha de género de -6%.

Los datos nos muestran una segregación vertical de género que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales. La asimétrica proporción de hombres y mujeres en las categorías profesionales universitarias nos muestra la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia.

Por categorías laborales, se observa que el 27% de las personas Catedráticas en la UVa son mujeres. Un porcentaje bastante inferior al que marca la Ley. Donde la presencia de mujeres tiene mayor porcentaje es en la categoría de profesorado de Ciencias de la Salud, seguida por la de Profesorado Contratado Doctor, con un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

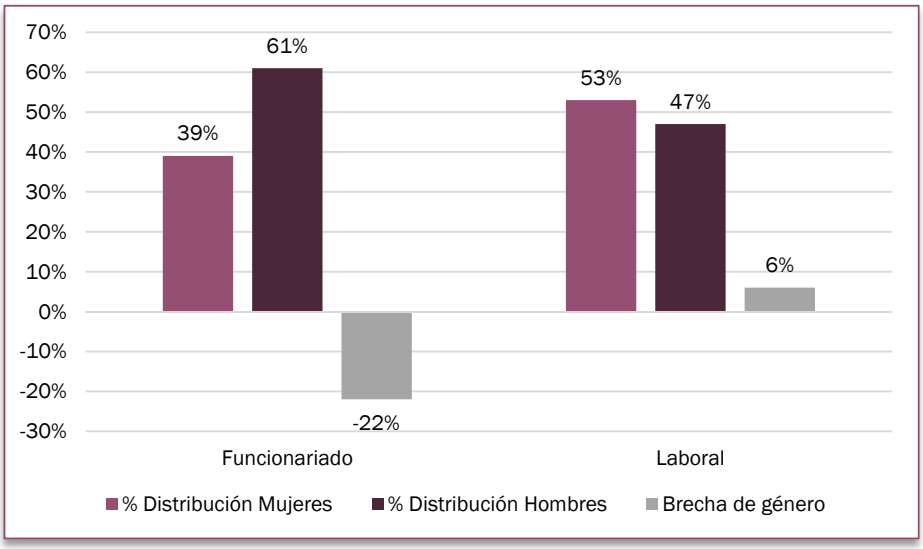

Ilustración 6. Distribución por sexo del PDI por régimen laboral. Fuente: UVa.

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que, en 2020, se contabiliza un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	16/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Esto supone una brecha negativa de -15% pero, aun así, se cumple con la composición equilibrada 40/60.

El 26% de las mujeres PDI se concentran en la categoría de Profesorado Asociado y, dentro de esa categoría son el 47%. De este dato se extrae la conclusión de que casi la mayoría de mujeres se reparten en las categorías laborales de Profesora Titular y de Profesora Asociada, siendo difícil ascender a categorías de mayor nivel.

Continúa reproduciéndose el llamado modelo de "tijera," en la cual las trayectorias académicas de hombres y mujeres reproducen esta figura porque, al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias son menores, pero van acentuándose conforme se aumenta la categoría laboral.

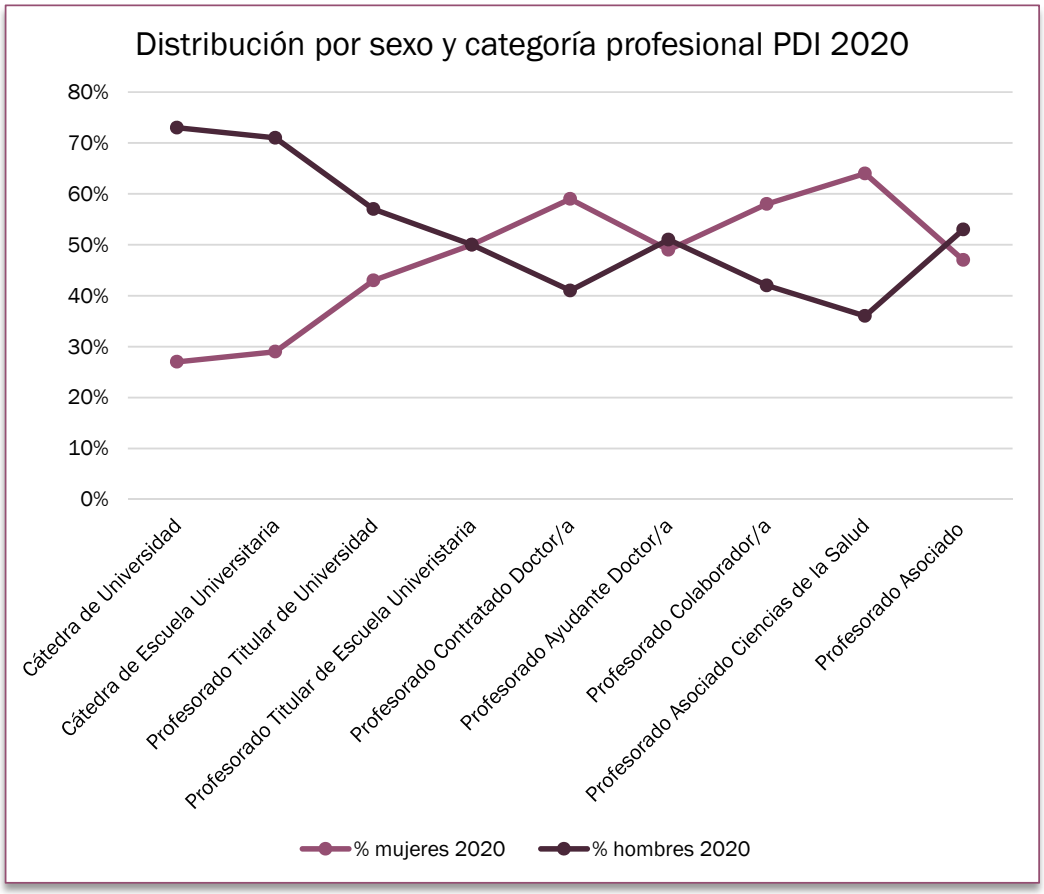

Ilustración 7. Modelo de tijera del PDI en 2020. Fuente: UVa.

El cuerpo de Catedráticos y Catedráticas de Universidad de la UVa es el más disimétrico respecto al conjunto PDI: las mujeres representan demográficamente el 48% de la plantilla y

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	17/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

los hombres el 52%. La situación de mayor equilibrio se produce en Ayudante Doctor/a (51%/49%) y Profesorado titular de Escuela Universitaria universidad 49%/51%.

La categoría laboral con mayor presencia de mujeres y hombres es la de Profesorado Titular de Universidad, en la que en 2020 hay un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

Los datos confirman que las categorías superiores están ocupadas mayoritariamente por hombres: un 53% de hombres del PDI ocupan estas posiciones, mientras que el 61% de las mujeres PDI se concentra en la base de la pirámide jerárquica.

En conclusión, en la plantilla PDI encontramos segregación horizontal por ramas del conocimiento y segregación vertical en cuanto a la distribución por niveles profesionales. Observamos que la distribución entre hombres y mujeres se va tornando mucho más favorable a los primeros en las diferentes categorías laborales, cuanto mayor es el rango alcanzado.

Encontramos la punta de lanza de este fenómeno en las Cátedras de Universidad, la categoría académica superior por excelencia, rango en el que encontramos una de las brechas más significativas entre hombres y mujeres.

Personal Investigador (PI) adscrito al Convenio PDI

El personal investigador adscrito al convenio del PDI, al igual que el resto de personal investigador, es una plantilla que no presenta desigualdades, con un índice de feminización cercano a 1 en su conjunto. Si bien, en las modalidades de personal investigador postdoctoral, personal investigador joven y personal postdoctoral Ramón y Cajal, la brecha de género es superior al 20%.

Al igual que el PDI adscrito al Convenio PAS, es una plantilla joven, siendo el 85% menores de 39 años y, en el análisis por género realizado en el diagnóstico, tampoco se observaron diferencias significativas.

2.2.3 Proceso de acceso, selección y promoción de las plantillas

PAS. Personal de Administración y Servicios

En 2020, se han producido en el PAS de la UVa más ceses de mujeres que de hombres, siendo el fin del nombramiento el motivo que afecta a un 65% más de mujeres.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	18/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Según los datos, la mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad, como ocurre en otros ámbitos de la Administración Pública: son aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se aprecia un techo de cristal, barrera invisible que dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución.

Con respecto a los Tribunales y Comisiones, su composición comienza a contemplar en 2020 la paridad de género. Aunque todavía se observan desequilibrios de género superiores al 40/60 en algunos procedimientos, la presencia de mujeres en órganos de selección se ha ido normalizado, aunque la presidencia suele ser masculina. Aun así, esta paridad no garantiza que se aplique la perspectiva de género puesto que no hay formación en igualdad aplicada a los Tribunales en los procesos selectivos.

PDI. Personal Docente e Investigador

El acceso a PDI en las categorías laborales de la carrera docente, muestra un índice de feminización de 1,65. Casi dos mujeres por cada hombre acceden en esas categorías.

Si atendemos a la incorporación inicial, en la categoría de profesor/a ayudante doctor, en 2020 se han incorporado dos hombres y una mujer. Hay que tener en cuenta, como se ha indicado inicialmente, que el dato obedece a un periodo extraordinario como fue el confinamiento por la crisis sanitaria derivada del COVID-19, y no refleja la realidad habitual de la Universidad. Por su parte, las promociones por cambio de grupo y por cambio de nivel presentan brechas de género negativas superiores al 20% en el PDI.

La decisión de prorrogar lo que se conoce como sexenios vivos (los que están abiertos) para compensar bajas o excedencias, hace que se ralentice y alargue la carrera de la mujer, pues si se alarga de 6 a 8 años un periodo por la solicitud de un permiso, en una carrera de 20 años solo se podrá pedir dos sexenios, cuando por tiempo se tendría para tres.

Los diferentes indicadores sobre la actividad investigadora nos muestran también a las mujeres en una posición de desventaja. Tal vez sea porque ellas dedican más tiempo que ellos a la docencia (lo que comporta la lógica reducción de su producción científica) o porque que las estancias en el extranjero sean más difíciles para ellas por la conciliación y/o por el aspecto económico.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	19/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

2.2.4 *Proceso de formación*

La Universidad de Valladolid dispone de un **Plan de formación que incluye formación específica en materia de igualdad** para la plantilla en general. Sin embargo, al no tener carácter obligatorio hay colectivos que no realizan estos cursos y aún sigue siendo poco visible para la captación de personas alumnas.

Además, en la programación del Centro Buendía se han realizado acciones formativas relacionadas con la igualdad: **I Congreso Internacional. Género y cultura de la sostenibilidad** (noviembre de 2013), **MUJERES Y CREACIÓN,** con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, 8 marzo 2012.

En el último año, se han realizado **formaciones dirigidas especialmente al PAS y al PDI referentes a la sensibilización de la igualdad de oportunidades** y, en el caso del PDI dirigidas a la consecución de una docencia e investigación más cercana a la perspectiva de género, tratando de dotarles de conocimiento y medios para ello.

2.2.5 *Condiciones de trabajo*

Ante las diversas particularidades de los **horarios de la plantilla PAS**, las modalidades por guarda legal sólo afectan a mujeres. En el análisis de género, se observa en la modalidad de trabajo de mañana y tarde, una brecha negativa de -57%, en la de jornada rotatoria una brecha negativa del -28% y en la modalidad de mañana una brecha positiva del 28%.

Respecto al **tipo de contratación** del PDI, la brecha de género es negativa del -11% en la contratación de personal laboral docente asociado, y positiva en un 23% de diferencia porcentual en el número de mujeres con esta contratación de profesora asociada en Ciencias de la Salud.

2.2.6 *Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

El derecho a la conciliación no implica que las plantillas inicien un procedimiento formal de solicitud, sino que aportan la documentación justificativa para que de forma implícita se tengan en cuenta sus particularidades en la flexibilidad horaria o asignación de horarios por los Centros en el caso del PDI. No supone una norma formal explícita y por ello es aconsejable desarrollar recomendaciones normativas al respecto.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	20/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Sobre los datos de solicitud de permisos y excedencias para el cuidado de personas dependientes se observa un mayor número de mujeres que hacen uso de ellos para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ante el diseño de acciones, hay que tener en cuenta, la contradicción importante de las medidas de conciliación pensadas para minimizar su impacto, ya que, si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres con cargas familiares en el trabajo, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional porque se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes. Se hace patente la necesidad de sensibilizar en corresponsabilidad y potenciar la participación de los hombres en los permisos relacionados con la paternidad y los cuidados de personas dependientes puesto que, por ley son beneficiarias de este derecho, aun presentan una tendencia baja a hacer uso de los mismos. La explicación a ello puede radicar en la atribución ya histórica del deber de cuidado sobre las mujeres.

2.2.7 Infrarrepresentación femenina

Respecto a la representatividad sindical, la participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y, por tanto, de toma de decisiones. El menor poder de negociación de las mujeres, así como su menor presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores.

2.2.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Universidad de Valladolid dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero, la evaluación de la implantación del mismo, no se realiza con perspectiva de género salvo en las situaciones de maternidad. Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para así mejorar las políticas preventivas y sus estrategias.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	21/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

2.3 EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La normativa internacional, europea y estatal insta a las universidades a incluir la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado. La UVa tiene en cuenta dichas consideraciones y trabaja por ello, sin embargo, como en la mayoría de Universidades, **es uno de los ámbitos en el que el desarrollo de la perspectiva de género es más escaso**. La inclusión progresiva de la perspectiva de género en la docencia de forma transversal, es un proceso que debe contemplar varias fases:

- Sensibilización del PDI a través de material audiovisual en el que se muestren buenas prácticas en su incorporación y los beneficios en transferencia del conocimiento y en Responsabilidad Social, incorporando experiencias de otras universidades nacionales y extranjeras.
- Formación práctica y aplicada al PDI en sus respectivas disciplinas utilizando las guías publicadas por la Red Vives de Universidades, incluyendo tanto las aportaciones de mujeres en las diversas disciplinas, como el impacto de género en las distintas áreas, en la transferencia del conocimiento y el desempeño profesional.
- Utilización en la formación docente Estudios de caso. Identificar problemas de desigualdad de género en la actividad profesional y en las organizaciones.

2.3.1 Eliminar sesgos en la docencia Estudios e Investigaciones

Para las titulaciones feminizadas es importante revalorizar los conocimientos y los métodos de trabajo. Para las titulaciones masculinizadas, revalorizar la importancia de las interrelaciones, poniendo atención en el impacto que las propias actividades pueda tener sobre las demás personas. En conjunto, por tanto, **romper los estereotipos de género que atribuyen a las carreras feminizadas disposiciones relativas al cuidado, y en las masculinizadas disposiciones y habilidades relativas al dominio de la realidad**.

Moderar la atención que recibe, en el proceso formativo, la racionalidad instrumental, aquella dirigida a la búsqueda de los medios más adecuados para alcanzar los fines propuestos. Aumentar la atención a la racionalidad práctica, es decir, a aquella racionalidad que se pone al servicio de analizar los fines, y las consecuencias que tienen sobre los mismos el uso de los distintos medios.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	22/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Conectar a los estudiantes con las consecuencias del conocimiento y la práctica profesional, introduciendo en todas las titulaciones contenidos referidos al impacto de las propias actividades y de las actividades profesionales sobre el medio ambiente. Si consideramos que la universidad está orientada a satisfacer las demandas sociales, se requiere un esfuerzo formativo encaminado a hacer presente en los estudiantes el compromiso de ciudadanía, destacando de la profesión para la que se preparan, no solo la necesidad de adquirir una formación sólida, sino también y tan importante como esto, el sentido de comunidad y cooperación. Hallamos un déficit de compromiso social a través del ejercicio profesional.

Estas recomendaciones, se deberán tener en cuenta en los **contenidos de la formación a docentes para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.**

Se plantea que tanto la formación al PDI como la metodología de inclusión de la perspectiva de género en la docencia, se desarrolle con metodologías interactivas (por ejemplo: estrategias y medios didácticos y de trabajo en equipo, medios tecnológicos, audiovisuales y virtuales, conferencias, e invitación a expertos).

Asimismo, se plantea establecer estrategias para detectar carencias en la aplicación de una perspectiva de género en los proyectos de investigación de ciencias de la salud, darlas a conocer y plantear formación, con el fin de mejorar la salud y disminuir la inequidad, finalidad en sintonía con el Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud, que señala en su cuarta estrategia la necesidad de «promover el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortalecer el enfoque de género en las políticas de salud y en la formación continuada del personal de salud».

2.3.2 Prevención de la violencia de género

Deben potenciarse e incentivarse investigaciones para la **prevención de la violencia de género, para una docencia responsable en los roles sociales que la originan**, sobre tecnología al uso de la prevención de violencia, programas de recuperación de maltratadores, terapias a niñas y niños víctimas...etc. **dando continuidad a los premios a la excelencia en TFG, TFM y Tesis Doctorales en investigación sobre género y violencia**, revisando su dotación económica y añadiendo otros incentivos de difusión institucional de resultados y ayudas para su publicación.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	23/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

Difundir a la Comunidad Universitaria y a las entidades públicas de su entorno, el Compromiso y Responsabilidad social de la UVa en la igualdad de género y erradicación de la violencia con la publicación de acciones de innovación docente e investigaciones.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	24/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid se ha llevado a cabo una auditoría retributiva. En ella se ha analizado la estructura salarial desde la perspectiva de:

- Personal Docente e Investigador, laboral y funcionario.
- Personal Investigador, distinguiendo el convenio al que está vinculado el personal.
- Personal de Administración y Servicios, laboral y funcionario.

Dicha auditoría se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. En ella se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, a excepción del profesorado emérito y del personal en situación de jubilación parcial.

Tras su elaboración se ha evidenciado que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados. Por su parte, en los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

Asimismo, no se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones de complementos salariales. Este reparto desigual se debe a la diferencia entre mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos (en los puestos más feminizados no se originan nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, actividades informáticas...). Por ello, es importante asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura salarial y género.

PAS LABORAL

Se ha observado que la mediana en salario base es del 0%, lo que confirma la ausencia de brecha salarial en el salario base del personal PAS laboral.

Por su parte, en el cómputo global de los complementos salariales se identifica una brecha salarial del 15%. La brecha salarial se reproduce en todos los grupos excepto en el grupo de

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	25/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

titulación superior. Sin embargo, en ninguno de los grupos se supera el 25%, porcentaje que cuando se supera marca la necesidad de justificar los motivos de la brecha.

Hay tres complementos en los que se evidencia un impacto diferenciado entre mujeres y hombres: el complemento de informática, el complemento relacionado con jornada de mañana y tarde (previsto para quienes en determinados periodos del año tengan asignada esta jornada) y el complemento de Incapacidad Temporal. Las mujeres reciben menos estos complementos, pero no se puede determinar que responda a una discriminación por razón de género, ya que ninguno de ellos está sujeto a valoraciones en las que pueda operar algún sesgo de género.

PDI LABORAL

El PDI laboral presenta una brecha salarial del 6% en el salario base, mientras que no existe en la percepción de complementos salariales.

La brecha del salario base se debe, entre otros motivos, a las altas y ceses del personal, ya que la actividad no tiene que desarrollarse durante todo el curso académico, si no durante cuatrimestres o cursos concretos. Además, el PDI laboral puede desarrollar una carga lectiva muy variada.

PERSONAL INVESTIGADOR

El personal investigador (tanto con convenio PAS como con convenio PDI) no presenta brechas salariales ni en el salario base, ni en los complementos.

PDI FUNCIONARIO

El PDI funcionario no presenta brecha de género en el salario base. Por su parte, sí que se observa brecha de género en alguno de los complementos, como en los correspondientes a trienios (7%), complemento de destino (3%) y dietas y gastos de viaje (30%).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	26/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

PAS FUNCIONARIO

La brecha salarial en el PAS funcionario en el salario base es del 3%, aumentando hasta el 5% en los niveles 21 y 22.

La diferencia en la percepción de complementos salariales, al igual que en el resto de personal analizado, reproduce el impacto de la segregación en las tareas en la Universidad, así como en la incorporación a puestos de responsabilidad, quedando así reflejado en la brecha salarial muy superior al 25% en complementos como plena disposición, jornada partida, cargo académico y tareas especiales.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	27/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

4. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El gran objetivo sobre el que se desarrolla el II Plan de Igualdad de la UVa se basa en la promoción del desarrollo de una cultura universitaria en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de todo su capital humano. Para ello, se debe incorporar la perspectiva de género en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, alineados con el Compromiso y la Responsabilidad Social Universitaria de la UVa, como garantía y respeto de los derechos de todas las personas de su comunidad.

La UVa, se compromete, tras el estudio de la situación de sus trabajadores y trabajadoras y tras la elaboración de este plan, a cumplir los siguientes objetivos en pro de lograr una convivencia universitaria más igualitaria y justa:

1. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid.
2. Concienciar y formar a todo el personal de la Universidad de Valladolid en materia de igualdad y sensibilizar en pro de la misma.
3. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la Universidad de Valladolid.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de la Universidad de Valladolid.
5. Prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación laboral y, de manera concreta, la discriminación por razón de sexo establecida en el protocolo de actuación para estos casos.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	28/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales y futuros de la UVa, afectando al 100% de la plantilla y sus integrantes.

CAMPUS LA YUTERA	Palencia
CAMPUS MARÍA ZAMBRANO	Segovia
CAMPUS DUQUES DE SORIA	Soria
CAMPUS DE VALLADOLID Y CAMPUS MIGUEL DELIBES	Valladolid

En línea con su Responsabilidad Social Corporativa, la UVa dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveeduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Este II Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (2021-2025).

Seis meses antes de la finalización del presente Plan, se procederá con el proceso de negociación de los siguientes diagnósticos y su subsiguiente Plan de Igualdad (III), en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del II Plan de Igualdad, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	29/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

6. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los ejes de actuación, los objetivos generales y específicos y las acciones formuladas responden a las prioridades detectadas tras el informe diagnóstico de la UVa.

Este II Plan de Igualdad aspira a ser, como se define en el art 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, "*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo*". La ley también señala que "*los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*".

Para la articulación de este II Plan de Igualdad se han delimitado 3 ejes de actuación, derivados de las circunstancias analizadas en el diagnóstico de situación:

EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	EJE ESTRATÉGICO 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO, ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.	EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para cada Eje se establecen una serie de Objetivos Generales, que se concretan en Objetivos Específicos. A su vez, los Objetivos Específicos se materializan en acciones determinadas y evaluables mediante una serie de indicadores. Las acciones vienen sujetas a un organismo responsable de su desarrollo y a plazos para su ejecución.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	30/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

7. II PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS

EJE ESTRATÉGICO 1	EJE ESTRATÉGICO 2	EJE ESTRATÉGICO 3
LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	IGUALDAD EN EL TRABAJO, ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES.	FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	31/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

EJE ESTRATÉGICO 1: LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	OBJETIVOS GENERALES 1. Publicitar el II Plan de Igualdad y las estructuras de Igualdad de la UVa. 2. Crear una cultura de igualdad. Sensibilizar en igualdad y prevención de la violencia de género a la plantilla de la UVa. 3. Comunicar con perspectiva de género. 4. Desagregar por sexo todos los datos.

OBJETIVO GENERAL 1: PUBLICITAR EL II PLAN DE IGUALDAD Y LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA UVA				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Publicitar	A.1 Publicar en la página de Igualdad de la Uva el Plan y destacar sus aspectos más importantes.	Unidad de Igualdad.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro del II Plan de Igualdad. (SI/NO). Publicación del II Plan de Igualdad. (SI/NO). Apartado específico en la página web de RSU para su difusión. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	32/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.2 Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad.	Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Red de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de jornadas realizadas. Nº de asistentes. Presentación a los medios. (SI/NO).
	A.3 Elaborar y publicar informe ejecutivo del Plan y sus acciones.	Unidad de Igualdad, Gabinete de Comunicación.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Nº de visitas en formato electrónico. Nº de guías entregadas a las personas trabajadoras.
	A.4 Difundir el contenido del Plan en los diferentes centros (Facultades, Institutos y centros de investigación) de la UVa.	Unidad de Igualdad, Vicerrectorados (Decanatos y Direcciones de Escuelas e Institutos) competentes, Gerencia.	Inmediato tras la publicación del Plan.	Registro de difusión. (SI/NO). Nº de personas destinatarias. Nº de correos enviados.
	A.5 Incorporar al informe Rectoral y a la Memoria Anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan que han sido llevadas a cabo.	Unidad de Igualdad, Secretaría General, Gabinete de Comunicación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de acciones del Plan que se han llevado a cabo. Nº de acciones del Plan que se han publicado en las Memorias.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	33/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.6 Realizar campañas de difusión de las estructuras de igualdad de las que dispone la Universidad.	Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, Vicerrectorados, Centros.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas. Nº de folletos/correos de difusión elaborados y enviados.
	A7. Dar a conocer entre las y los trabajadoras/es los Convenios y relaciones establecidos por la UVa en política de género.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Publicación en la página web. (SI/NO). Nº de correos enviados. Nº de personas destinatarias. Uso de logos institucionales y colaborativos. (SI/NO).
	A.8 Mantener actualizada la web de igualdad para promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos de la UVa que incorporen la perspectiva de género.	Unidad de Igualdad.	Actualización mensual durante la vigencia del Plan.	Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Nº de publicaciones efectuadas.
	A.9. Difundir por medios de comunicación interna: tablones de anuncios específicos de la temática en todos los centros: facultades, escuelas e institutos de investigación.	Vicerrectorado competente, Decanatos, Direcciones de los centros.	Actualización trimestral durante la vigencia del Plan.	Revisión de tablones. (SI/NO). Revisión de comunicaciones internas. (SI/NO). Nº de acciones de sensibilización.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	34/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

OBJETIVO GENERAL 2: CREAR UNA CULTURA DE IGUALDAD. SENSIBILIZAR EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO A LA PLANTILLA DE LA UVA.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Sensibilizar en igualdad a la plantilla de la UVa.	A.1 Realizar campañas de sensibilización de igualdad: laboral, familiar y social.	Unidad de Igualdad.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI.
	A.2 Recopilar y difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de difusiones anuales que se realizan.
	A.3 Promover y difundir publicaciones, investigaciones y trabajos con perspectiva de género.	Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de Congresos específicos.
	A.4 Incorporar a la web principal de la UVa una pestaña relativa a igualdad.	Gabinete de Comunicación.	Primer año tras la publicación del Plan.	Incorporación en la página web principal de la UVa. (SI/NO). Nº de visualizaciones.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	35/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

O.E.2.2. Favorecer el compromiso con la igualdad.	A.1 Impulsar el compromiso de las y los trabajadoras/es de los centros universitarios con la igualdad de género.	Vicerrectorados competentes, Red de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de campañas por Campus. Nª de manifiestos leídos a lo largo del año.
O.E.2.3 Prevenir comportamientos de violencia de género	A.1. Realizar campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género.	Unidad de Igualdad.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas dirigidas al PAS, PDI y PI.
	A.2 Difundir el protocolo de acoso laboral.	Secretaría General, Consejo de Gobierno, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de difusiones anuales entre la plantilla Informe anual del Nº de denuncias. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 3: COMUNICAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Revisar la imagen institucional.	A.1 Incorporar el principio de igualdad en su imagen institucional mediante la elaboración de un Protocolo	Rectorado, Secretaría General, Gerencia, Gabinete de Comunicación.	Vigencia del Plan.	Incorporación en la página web. (SI/NO). Nº de documentos oficiales donde se han incorporado.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	36/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	para una imagen externa no sexista.			
	A.2 Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.	Gabinete de Comunicación.	Vigencia del Plan.	Mecanismos de difusión no sexistas. (SI/NO). Nº imágenes igualitarias en los apartados institucionales de la web.
	A.3 Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios/centros/aulas y espacios de la Universidad.	Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.	Vigencia del Plan.	Nº de centros o aulas que cambian de nombre. Porcentaje de aulas con nombre de mujer.
	A.4 Adaptar el nombre del cargo al género para visibilizar a las mujeres.	Vicerrectorado de Patrimonio, Centros, Vicerrectorados.	Vigencia del Plan.	Nº de placas cambiadas. Nº de cargos desagregados por sexo.
O.E.3.2. Promover un lenguaje inclusivo y no sexista.	A.1 Revisar la documentación existente y realizar los cambios lingüísticos pertinentes.	Todos los servicios.	Vigencia del Plan.	Nº de documentos oficiales que se revisan y cambian.
	A.2 Crear una guía de lenguaje administrativo no sexista.	Unidad de Igualdad,	Vigencia del Plan.	Negociación de la guía. (SI/NO). Publicación de la guía. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	37/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.3 Incorporar la perspectiva de género a las Memorias Anuales de la Universidad.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Publicación de las Memorias con perspectiva de género. (SI/NO) .
	A.4 Revisar la información publicada en el Portal de transparencia para adaptarla a la difusión de la misma con perspectiva de género.	Secretaría General, Gerencia, Servicios PDI, Servicios PAS.	Anual durante la vigencia del Plan.	Publicación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	38/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

OBJETIVO GENERAL 4. DESAGREGAR POR SEXO TODOS LOS DATOS				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Desagregar por sexo los datos.	A.1 Optimizar la distribución por sexo en las distintas modalidades de contratación.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por tipo de contrato. Nº de mujeres por tipo de contrato. Nº de hombres por tipo de contrato.
	A.2 Actualizar la distribución por sexo en los distintos grupos y niveles de las personas trabajadoras.	Servicio personal, STIC.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas por grupos y niveles. Nº de mujeres por grupos y niveles. Nº de hombres por grupos y niveles.
	A.3 Recopilar todos los datos estadísticos de la UVa desagregados por sexo.	Servicio personal, STIC.	Vigencia del Plan.	Recopilación de todos los datos desagregados por sexo. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	39/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

EJE ESTRATÉGICO 2: IGUALDAD EN EL TRABAJO. ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS GENERALES

1. Acceso al empleo.
2. Contratación y promoción.
3. Retribución y condiciones de trabajo igualitarias.
4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
5. Representatividad de las mujeres en la UVa.
6. Salud y riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO GENERAL 1 : ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Revisar las ofertas de empleo para garantizar su	A.1 Revisar el uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo y/o oposición de la Universidad.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de ofertas de empleo emitidas sin lenguaje sexista. Nº de ofertas de empleo revisadas con respecto al lenguaje sexista.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	40/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

objetividad y no discriminación.	A.2 Favorecer la valoración "ciega" en lo posible en el PDI y PI, y. en los procesos de provisión que requieran presentación de memorias en el PAS .	Vicerrectorado competente, Gerencia. Tribunales de Valoración.	Primer trimestre de 2022.	Nº de procesos de valoración ciega del PAS, PDI y PI Nº de procesos valorados.
O.E.1.2 Revisar las distintas fases en la selección de personal para evaluar su objetividad en el proceso de selección.	A.1 Tender al equilibrio entre hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección y/o promoción del personal.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de tribunales y comisiones establecidos. Nº integrantes de los tribunales y comisiones desagregados por sexo.
	A.2 Realizar informes que desagreguen por sexo las personas inscritas en pruebas de acceso al empleo público. (PDI/PAS/PI).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas inscritas. Nº de hombres inscritos Nº de mujeres inscritas. Nº informes emitidos. (Desagregado por grupos)
O.E.1.3 Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de acceso al empleo.	A.1 Valorar la inclusión de un temario de igualdad de género en las pruebas de acceso al empleo.	Gerencia.	Segundo trimestre de 2022.	Emisión de informe de adecuación o no adecuación de la inclusión del temario de igualdad de género. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	41/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

OBJETIVO GENERAL 2: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.2.1 Centralizar los datos correspondientes a contratación del personal UVa en una única fuente.	A.1 Crear una base de datos en la que se incluyan desagregados por sexo los datos de contratación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Recopilación de los datos. (SI/NO) Creación de la base de datos. (SI/NO). Inclusión de los datos en la base de datos. (SI/NO). Inclusión en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
O.E.2.2 Garantizar en la contratación y en la promoción de la UVa la no discriminación.	A.1 Adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en la adjudicación de plazas ante iguales puntuaciones y méritos.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Acciones positivas posibles. (SI/NO). Nº de mujeres que se han beneficiado de las acciones positivas.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	42/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.2 Informar al personal en situación de IT y de ejercicio de derechos de conciliación (excedencia, suspensión del contrato por maternidad/paternidad, lactancia, IT...) de las convocatorias de promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de promociones ofertadas. Nº de promociones informadas a personal en situación de IT o de ejercicio de derechos de conciliación.
O.E.2.3 Buscar la paridad en cuanto a la distribución por sexo en las diferentes categorías del PAS y PDI.	A.1 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer la percepción en materia de paridad.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Primer trimestre 2022.	Nº de mujeres PAS y PDI. Nº encuestas a mujeres PAS y PDI. Nº de hombres PAS y PDI. Nº encuestas a hombres PAS y PDI. Percepción de las personas encuestadas.
	A.2 Realizar encuestas al PAS y PDI para conocer los factores que dificultan la promoción de las mujeres que sí cuentan con la formación para hacerlo.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Primer trimestre 2022.	Nº de mujeres PAS y PDI. Nº encuestas a mujeres PAS y PDI. Nº de hombres PAS y PDI. Nº encuestas a hombres PAS y PDI. Percepción de las personas encuestadas.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	43/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.3 Ofrecer información y asesoramiento a las mujeres PAS y PDI para facilitar su promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de mujeres asesoradas. Informe de la acción. (SI/NO).
	A.4 Impulsar la promoción laboral de las mujeres PAS y PDI diseñando un Plan Formativo para su promoción.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Segundo semestre 2022.	Nº de promociones. Nº de promociones de hombres. Nº de promociones de mujeres. Informe del Plan Formativo. (SI/NO).
	A.5 Llevar a cabo el Plan Formativo para la promoción PAS y PDI.	Vicerrectorado competente, Gerencia, VirtUVa, Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria.	A partir del primer semestre 2023.	Nº de personas que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de hombres que llevan a cabo el Plan Formativo. Nº de mujeres que llevan a cabo el Plan Formativo.
	A.6 Promover la paridad en las comisiones evaluadoras de las plazas convocadas para el PAS y PDI.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de comisiones evaluadoras. Nº de personas que componen las comisiones evaluadoras. Nº de hombres. Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	44/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.7 Promover la paridad en los comités evaluadores de la actividad docente de todos los centros y áreas de conocimiento.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Nº de comités. Nº de comités por centro y área de conocimiento. Nº de personas que componen los comités. Nº de hombres. Nº de mujeres. Porcentaje de mujeres y de hombres.
	A.8 Fomentar la paridad en las tareas de coordinación de másteres y dirección de TFM y tesis doctorales.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de másteres. Nº de coordinadoras. Nº de coordinadores. Nº de personas directoras de TFM y tesis. Nº de directores. Nº de directoras. Porcentaje de mujeres y de hombres.
	A.9 Evaluar las diferencias en cuanto al sexo de los periodos de maternidad/paternidad y excedencia por cuidado de familiares.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de personas que solicitan conciliación. Nº de hombres que solicitan conciliación. Nº de mujeres solicitan conciliación. Nº de permisos de paternidad. Nº de permisos de maternidad.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	45/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.10 Garantizar la igualdad real y efectiva en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Utilización de lenguaje no sexista en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias. (SI/NO).

OBJETIVO GENERAL 3: RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.3.1 Revisar las condiciones de trabajo y las políticas salariales.	A.1 Actualizar el estudio salarial con la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Bianual durante la vigencia del Plan.	Informe con los resultados. (SI/NO). Comparativa bianual de las auditorías salariales. (SI/NO).
	A.2 Registrar las diferencias de sexo entre jornada completa y parcial, estudiando si las diferencias se deben a problemas de conciliación.	Vicerrectorado de profesorado, Gerencia.	Anual durante la vigencia del Plan.	Registro de la jornada de la plantilla. (SI/NO). Registro de la jornada hombres. (SI/NO). Registro de la jornada mujeres. (SI/NO). Emisión de un informe anual. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	46/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

OBJETIVO GENERAL 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.4.1 Crear y fomentar medidas, recursos y servicios de conciliación.	A.1 Promover la actualización de la cuantía de la Ayuda de Guardería.	Comisión acción social.	Vigencia del Plan.	Actualización de la cuantía. (SI/NO).
	A.2 Promover la negociación de ayudas sociales de apoyo económico para personas dependientes a cargo.	Comisión acción social.	Vigencia del Plan.	Estudio de adecuación de la medida. Realización de la medida. (SI/NO)
	A.3 Crear una sala de lactancia en los centros de trabajo de la UVa (a disposición de la Comunidad Universitaria).	Vicerrectorado competente.	Primer trimestre 2023.	Habilitación de cuatro salas: Campus Miguel Delibes, Campus María Zambrano, Campus Duques de Soria y Campus de La Yutera. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	47/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.4 Publicar en la página web UVa las medidas de conciliación y corresponsabilidad y los permisos a los que se puede acoger el personal.	Gabinete de comunicación.	Segundo trimestre 2022.	Recopilación de las medidas de conciliación y permisos. (SI/NO). Creación de la pestaña. (SI/NO). Publicación de la información. (SI/NO).
	A.5 Elaborar un "Plan de Conciliación UVa" que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Segundo trimestre 2022.	Creación del Plan de Conciliación UVa. (SI/NO).
	A.6 Difundir el "Plan de Conciliación UVa".	Gabinete de comunicación.	Anual a partir del segundo trimestre de 2022.	Publicación en la web de RSU. (SI/NO). Nº de difusiones.
	A.7 Priorizar el acceso a cursos de formación a personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	A partir del segundo trimestre de 2022.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	48/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

O.E.4.2 Promover la asignación de horarios lectivos respetando las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	A.1 Facilitar la adaptación horaria en la reincorporación tras la maternidad/paternidad siempre que sea posible (hasta los 3 años del hijo/a).	Vicerrectorado competente, Gerencia,	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.
	A.2. Formalizar un procedimiento de asignación preferente de horarios de trabajo según las necesidades de conciliación siempre que sea posible (hasta los 12 años del hijo/a).	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO) Habilitación de una hoja de solicitud específica. (SI/NO). Nº de personas que se acogen a la acción.
	A.3 Priorizar la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	49/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.4 Facilitar la herramienta de teletrabajo por motivos de conciliación y corresponsabilidad, en la medida de lo posible.	Vicerrectorado competente, Gerencia.	Vigencia del Plan.	Inclusión de la acción en el Plan de Conciliación de la UVa. (SI/NO). Nº de personas que hacen uso del teletrabajo. Nº hombres. Nº mujeres.
O.E.4.3 Promover la carrera docente compaginándola con la maternidad/paternidad y las tareas de cuidados.	A.1 Facilitar la flexibilidad horaria del PDI con necesidades de conciliación, previa justificación.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de personas solicitantes. Nº de personas acogidas a permisos por conciliación. Nº de personas con hijas/os menores de 12 años.
O.E.4.4 Identificar necesidades concretas de conciliación de las personas de la UVa.	A.1 Crear un Buzón online para la recogida de necesidades derivadas de las dificultades de conciliación y de propuestas de mejora.	Unidad de Igualdad.	Tercer trimestre 2022.	Creación del Buzón. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	50/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

OBJETIVO GENERAL 5: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UVA				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.5.1 Medidas temporales para fomentar la representatividad de las mujeres en la UVa.	A.1 Promover la presencia equilibrada en los Órganos Colegiados con listas paritarias.	Secretaría General.	Vigencia del Plan.	Nº de mujeres y hombres en las listas de Órganos Colegiados. Porcentaje de mujeres.
	A.2 Impulsar el nombramiento de mujeres Honoris Causa.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de mujeres Proposición de mujeres que pueden obtener la distinción.

OBJETIVO GENERAL 6: SALUD Y RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.6.1 Inclusión del factor sexo en los riesgos de salud y prevención.	A.1 Evaluar los riesgos laborales desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	51/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

O.E.6.2. Adoptar medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral desde una óptica específica de género.	A.1. Adoptar medidas de prevención y promoción de la salud, desde una perspectiva de género.	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de campañas realizadas. Nº de difusiones.
	A.2 Evaluar situaciones concretas que tengan que ver con aquellos puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer	Servicio Prevención de riesgos.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de evaluaciones. Informe anual de evaluación. (SI/NO).
O.E.6.3. Trabajar porque la UVa sea un espacio libre de acoso sexual o por razón de sexo y libre de violencia de género.	A.1 Revisar el protocolo de acoso y, en su caso, proceder a su actualización.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Informe anual de revisión. (SI/NO).
	A.2 Dotar de conocimientos de género y jurídico a las personas encargadas del Protocolo de acoso.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Realización de formación. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	52/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.3 Ofrecer asesoramiento jurídico gratuito en caso de acoso sexual y por razón de sexo y/o víctimas de violencia de género.	Secretaría general.	Vigencia del Plan a partir del 2º año de publicación.	Nº de consultas realizadas.
	A.4 Crear una guía de identificación y prevención de la violencia de género.	Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.	Primer trimestre 2022.	Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).
	A.5 Crear una guía de identificación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Delegación del rector para la RSU, Comité de seguridad y salud laboral.	Primer trimestre 2022.	Creación de la Guía. (SI/NO). Publicación de la Guía. (SI/NO). Difusión de la Guía. (SI/NO).
	A.6 Difundir la inclusión en el servicio de atención psicológica, de la atención a las víctimas de violencia de género de la UVa.	Delegación del rector para la RSU.	Anual durante la vigencia del Plan.	Difusión de información a través de la web de RSU. (SI/NO). Inclusión del servicio en la Guía de VG. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	53/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.7 Asesorar a las personas acosadas y víctimas de violencia de género a través del servicio de atención psicológica de la UVa.	Delegación del rector para la RSU.	Vigencia del Plan.	Nº de víctimas de VG que solicitan el servicio.
	A.8 Habilitar un protocolo que posibilite a las empleadas víctimas de violencia de género la adaptación de la jornada.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Primer trimestre 2023.	Creación del protocolo. (SI/NO). Negociación y publicación del protocolo. (SI/NO). Difusión. (SI/NO). Nº de empleadas que se acogen a la medida.
	A.9 Mantener justificadas las ausencias del PDI/PAS que tengan su origen en la violencia de género.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.
	A.10 Otorgar excedencias o permisos a mujeres víctimas de VG , con reserva puesto trabajo mantenimiento sus	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de solicitudes. Nº de solicitudes concedidas.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	54/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	funciones de trabajo y antigüedad.			
	A.11 Desarrollar jornadas para explicar qué es, cómo prevenir y cómo resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en los distintos colectivos UVa.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de jornadas realizadas. Nº de horas de dedicación. Nº de asistentes a las jornadas.
	A.12 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de violencia de género dentro de la comunidad universitaria.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	55/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.13 Dotar al PAS y PDI de conocimientos y herramientas para detectar casos de acoso y discriminación por razón de sexo dentro de la comunidad universitaria.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de formaciones efectuadas. Nº de asistentes.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	56/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

EJE ESTRATÉGICO 3: FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	OBJETIVOS GENERALES 1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en la Universidad de Valladolid. 2. Formar en igualdad al Equipo Rectoral y a las direcciones de los centros. 3. Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la labor docente e investigadora. 4. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de investigación.

OBJETIVO GENERAL 1: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA REALIZADOS EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
O.E.1.1 Formar con perspectiva de género.	A.1 Introducir la perspectiva de género en la oferta de la formación continua, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de ofertas de formación. Nº de ofertas evaluadas desde la perspectiva de género. Nº total de horas.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	57/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.2 Programar cursos destinados al PAS y al PDI que ofrezcan recursos y herramientas para la igualdad de oportunidades en su actividad laboral.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de cursos. Nº de cursos que ofrecen recursos y herramientas para la igualdad. Nº de mujeres participantes. Nº total de horas.
	A.3 Fomentar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en las sesiones formativas de carácter general.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de sesiones formativas. Nº de mujeres participantes. Nº de horas.
	A.4 Introducir en los cursos de formación del PDI y PAS un anexo con información relativa a la igualdad en la UVa.	Gerencia, Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Elaboración del anexo. (SI/NO). Nº de cursos impartidos. Nº de cursos con el anexo. Nº de horas de formación.
	A.5 Impartir formación específica de igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo al PAS y al PDI.	Vicerrectorado competente.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº PAS y PDI. Nº PAS y PDI participante. Nº de cursos realizados. Nº de horas dedicadas.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	58/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.6 Dotar a las personas responsables de contenidos formativos de programas de corrección de textos a un lenguaje inclusivo.	Gerencia, Vicerrectorado con competencias en materia de formación.	Vigencia del Plan.	Elección del programa de corrección de textos más adecuado. Nº de personas formadoras con conocimientos de igualdad.

OBJETIVO GENERAL 2: FORMAR EN IGUALDAD AL EQUIPO RECTORAL Y A LAS DIRECCIONES DE LOS CENTROS.				
OBJTIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSBALES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.2.1. Formar en contenidos de igualdad general.	A.1 Desarrollar acciones formativas dirigidas al Equipo Rectoral con conceptos básicos de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas.
	A.2 Formar en la realización de Planes de igualdad.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.
	A.3 Formar en contenido lingüístico no sexista.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes. Nº de horas de formación.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	59/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

O.E.2.2. Introducir contenidos formativos en prevención de la violencia de género.	A.1 Formar específicamente en prevención de la violencia de género para favorecer la sensibilización a nivel institucional.	Unidad de Igualdad.	Vigencia del Plan.	Nº de cursos específicos impartidos. Nº de participantes. Nº de horas de formación.

OBJETIVO GENERAL 3: FOMENTAR LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DOCENTE E INVESTIGADORA.

OBJTIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSBALES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.3.1. Introducir la perspectiva de género en la docencia.	A.1 Llevar a cabo acciones que fomenten la perspectiva de género en todas las áreas de conocimiento.	Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de cursos impartidos. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº de horas dedicadas a la formación en igualdad.
	A.2. Crear una base de datos del PDI con experiencia o conocimiento en estudios de género de la UVa.	Unidad de igualdad.	Anual a partir del primer trimestre de 2023.	Creación de la base. (SI/NO). Actualización anual de la base de datos. (SI/NO).
	A.3. Fomentar el liderazgo de mujeres en grupos de investigación y en la dirección de Tesis Doctorales.	Vicerrectorado competente, ESDUVa.	Vigencia del Plan.	Estadística de mujeres directoras de Tesis desde el año 2022.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	60/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.4 Favorecer la elaboración y publicación de materiales docentes con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones. Nº de publicaciones con perspectiva de género. Nº de materiales docentes con perspectiva de género.
	A.5. Favorecer aquellas publicaciones científicas cuyas autoras sean mujeres.	Servicio de publicaciones.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.

OBJETIVO GENERAL 4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	ÓRGANOS RESPONSABLES	VIGENCIA	INDICADORES
O.E.4.1 Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las investigaciones.	A.1 Fomentar los estudios de género como líneas transversales y especializadas de investigación.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Campaña de difusión de estudios de género. (SI/NO).
	A.2 Difundir las investigaciones realizadas por mujeres en la UVa.	Gabinete de comunicación, Unidad de Cultura científica.	Vigencia del Plan.	Nº de investigadoras de la UVa. Publicación en la página web. (SI/NO).

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	61/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

	A.3 Elaborar estadísticas sobre actividades de investigación de la Universidad, desagregadas por sexo.	Servicio de investigación.	Anual durante la vigencia del Plan.	Elaboración de las estadísticas. (SI/NO). Publicación de las estadísticas en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Apoyar la línea de publicaciones en materia de igualdad.	Servicio de publicaciones.	Anual durante la vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.
	A.5 Promover convenios colaborativos con otras instituciones para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convenios firmados.
	A.6 Promover la inclusión de las mujeres como fuente y objeto de estudio de investigación en los campos científicos más masculinizados.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de publicaciones.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	62/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		

O.E.4.2 Visibilizar la acción investigadora de las mujeres en la UVa.	A.1 Apoyar Jornadas y Congresos con perspectiva de género dirigidos por investigadoras.	Vicerrectorados competentes.	Vigencia del Plan.	Nº de congresos sobre investigación realizados. Nº de directoras. Nº de mujeres ponentes. Nº de mujeres asistentes.
	A.2 Desagregar por sexo los datos del apartado "Producción Investigadora UVa en cifras".	Gabinete de estudios y evaluación.	Segundo trimestre 2022.	Obtención de los datos desagregados por sexo. (SI/NO). Modificación de la web. (SI/NO).
	A.3 Incluir en el Portal de Transparencia las estadísticas de investigación desagregadas por sexo.	Secretaría General.	Anual durante la vigencia del Plan.	Obtención de los datos. desagregados por sexo. (SI/NO). Publicación en el Portal de Transparencia. (SI/NO).
	A.4 Publicitar las convocatorias de investigación específica de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de convocatorias publicadas. Nº de convocatorias difundidas.
	A.5 Favorecer la difusión de Tesis Doctorales e investigaciones de género.	Vicerrectorado competente.	Vigencia del Plan.	Nº de acciones para publicitar las tesis. Nº de acciones para publicitar los estudios e investigaciones.

Código Seguro De Verificación	0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	29/11/2021 14:11:43
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	29/11/2021 12:53:33
Observaciones		Página	63/63
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=0Cbn11RwCN1J+f8YY0qHLg==		