

II PLAN DE IGUALDAD



universidad
de león

octubre 2022

INDICE

1. PRESENTACIÓN.....	1
2. MARCO NORMATIVO EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO	1
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	5
5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	5
6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	5
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
7.1. OBJETIVO GENERAL	6
7.2 . OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y TEMPORALIZACIÓN.....	6
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	20
8.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	21
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	23
9.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
9.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	24
9.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	25
10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)	26
ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ..	26
ANEXO 2. DIAGNÓSTICO	26

1. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contempla en su art. 25 la igualdad en el ámbito de la educación superior. En virtud de este precepto, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, promoviendo, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunos enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como, por otro lado, la creación de postgrados específicos. En cumplimiento de esta normativa, la ULE elaboró su I Plan de Igualdad en 2010.

A día de hoy, parece necesario, dado el actual contexto normativo la elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ULE que atienda necesidades en este ámbito y permita a esta institución académica cumplir las responsabilidades derivadas de la nueva normativa aplicable, así como con los retos que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y las agendas trazadas por la Comisión Europea para el desarrollo de una Investigación e Innovación Responsable (RRI) en el programa Horizonte Europa.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional además de una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombre

2. MARCO NORMATIVO EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO

Marco normativo general para la igualdad de mujeres y hombres y la implantación de la igualdad de género en las universidades

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Naciones Unidas

Comisión Europea

- Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Comisión Europea
- Horizonte 2020 y Horizonte Europa: la igualdad de género como objetivo transversal

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición);

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU.
- 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
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad 2022 de Género 2022-25

Gobierno de España

Autonómica

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León Ley 1/2003, de 3 de marzo

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD DE LEON	
<ul style="list-style-type: none"> • Sr. Rector: Juan Francisco García Marín • Isidoro Martínez Martín • Adelina Rodríguez Pacios • Paulino C. Pardo Prieto • Henar Álvarez Cuesta • Juan Luis Hernansanz Rubio • José Antonio Alegre López <p>Suplentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miguel Ángel Tesouro Diez • Beatriz Abella García • Raquel Domínguez Fernández • Adriana Suárez Corona • Araceli Cano San Segundo • Rosa Castro Fonseca 	
REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
UGT	<ul style="list-style-type: none"> • Lorena Llamas García • Nieves G. Feliz Truchero • Álvaro Quiterio del Río González <p>Suplentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cristina González Vidales • Mercedes Reguera García
CCOO	<ul style="list-style-type: none"> • Luzdivina Vila Fidalgo • Ana Isabel Neira Campos <p>Suplentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • José Carlos Martín Soriano • Víctor González Castro •
CSIF	<ul style="list-style-type: none"> • Ana Isabel Villoria Alfayate • Suplente: Carolina Isabel Bermejo López
STELE	<ul style="list-style-type: none"> • Carmen Acedo Casado, con voz pero sin voto

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación al conjunto del personal de la Universidad de León.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, de aplicación en los dos campus de la ULE.

5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será de 3 años de duración, a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la Universidad de León

Una vez finalizada su vigencia, el Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de León.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Es sistemático, pues pretende conseguir los objetivos llevando a cabo medidas muy concretas dentro de la Universidad, debiendo ser a la vez adaptable y flexible, debiendo diseñar medidas que respondan a la situación concreta de la entidad.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (órganos de gobierno, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, trata de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios negociados en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Universidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. Objetivo general

Implantación y consecución de los objetivos específicos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el conjunto del personal de la Universidad de León

7.2. Objetivos específicos, medidas de igualdad y temporalización

Según establece el artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, en su punto f, todas las medidas van acompañadas de un indicador de cumplimiento que determine la evolución de las mismas, un plazo para su implantación, determinando si es una medida puntual o continuada en el tiempo, así mismo se establece que departamento es el responsable de la implantación de la misma y si se requiere o no presupuesto para su desarrollo.

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
<p><i>Objetivo 1:</i> Recabar, analizar y sistematizar los datos necesarios utilizando la variable de sexo para asegurar la igualdad real entre mujeres y hombres en la Universidad de León.</p>	<p>Medida 1.1: Actualizar el diagnóstico periódicamente de acuerdo con la duración del plan y ampliar y detallar su contenido.</p>	<p>Registro y gestión de la información requerida</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 1.2: Desagregar datos por categoría laboral, sexo, antigüedad y edad en todos los estamentos del personal, tanto PAS como PDI.</p>	<p>Registro y gestión de la información requerida</p>	<p>Curso académico</p>
	<p>Medida 1.3: Conocer la distribución del personal por departamentos y unidades en relación con la categoría y grupo profesional, por sexo, tipo de relación funcional o contractual, y haciendo referencia a si son temporales o indefinidos, además del tipo de jornada y turno.</p>	<p>Registro y gestión de la información requerida</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 1.4: Desagregar las plazas ofertadas, concurso de traslado, bolsa de trabajo y promoción interna y acceso libre por la Universidad en cada año en función de sexo, estamento, relación funcional o laboral, grupo y categoría, relación indefinida o temporal y tipo de jornada.</p>	<p>Registro y gestión de la información requerida</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 1.5: Analizar los datos anteriores con carácter anual.</p>	<p>Informe</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 1.6: Obtener el número de bajas definitivas anualmente, indicando sexo, estamento, categoría y causa.</p>	<p>Registro y gestión de la información requerida</p>	<p>Anual</p>

	Medida 1.7: Obtener el número y causa de las excedencias anualmente, por sexo, por estamento y categoría.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.8: Obtener el número y diferenciar por causa, por estamento y categoría los permisos retribuidos y no retribuidos.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.9: Obtener y diferenciar por causa, por estamento y categoría las reducciones de jornada.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.10: Elaborar estadísticas de distribución de horarios desagregadas por sexo para valorar los horarios y los periodos vacacionales con el fin de facilitar la corresponsabilidad y conciliación.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.11: Conocer el tipo de pruebas de acceso para cada estamento y conocer la intervención en su caso de los representantes del personal.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.12: Obtener el número de solicitudes recibidas por sexo y el resultado de las mismas respecto a la adaptación de la jornada, identificando la duración, la forma de adaptación.	Registro y gestión de la información requerida	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
<i>Objetivo 2: Sensibilizar y visibilizar la cultura en igualdad por razón de sexo en la Universidad de León</i>	Medida 2.1: Identificar los cursos de formación en materia de igualdad por razón de sexo, desagregando los datos por estamento, grupo profesional, categoría, número de asistentes, horario, modalidad de enseñanza y duración.	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas. Nº de personas formadas en igualdad	Anual
	Medida 2.2: Identificar las acciones formativas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria, identificando el número de asistentes, horario y duración	Nº de acciones formativas, programa, nº de asistentes, desagregados por sexo, horario y duración.	Anual
	Medida 2.3: Realizar iniciativas en fechas clave (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.)	Nº de acciones desarrolladas	Anual
	Medida 2.4: Incentivar la realización de encuentros, jornadas, seminarios, conferencias que visibilicen el papel de las mujeres en el conocimiento.	Nº de acciones desarrolladas	Bienal
	Medida 2.5: Proporcionar la formación en jornada laboral, teniendo en cuenta los turnos de trabajo y las diferentes situaciones que pueden concurrir para su seguimiento, incrementando la oferta formativa online.	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas Nº de personas formadas en igualdad. Documento informe horario formaciones	Anual
	Medida 2.6: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género en la web.	Evidencia que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	Cuando haya modificaciones y novedades relevantes

	Medida 2.7: Divulgación del Plan de Igualdad entre toda la Comunidad Universitaria, mediante charlas de formación sobre su finalidad, con especial atención a aquellos puestos con responsabilidades de gestión de personal.	Evidencia que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	De forma permanente en la página web con correo inicial cuando se apruebe o modifique
	Medida 2.8: Difusión del procedimiento de cambio de nombre para aquellas personas del colectivo LGTBI+ que así lo deseen en el marco de sus procesos de transición	Comunicación a la plantilla a través de los canales habituales	Anual
	Medida 2.9: Realizar cursos de formación en materia de Igualdad de género y oportunidades para todo el personal, buscando fórmulas para incentivar la asistencia y seguimiento.	Evidencia de su realización, número de cursos y número de asistentes por sexo	Anual
	Medida 2.10: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en actos académicos, jornadas, acciones formativas, congresos realizados en la Universidad de León.	Documentación de la participación de las mujeres en actos	Anual
	Medida 2.11: Proponer cursos de formación en liderazgo femenino para fomentar la participación en los cargos de gestión y decisión.	Evidencia de su realización, número de cursos propuestos y número de asistentes dividido por sexo	Bienal
	Medida 2.12: Reconocer institucionalmente el trabajo de profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas.	Nº de actos llevados a cabo	Anual
	Medida 2.13: Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa por la Universidad de León.	Nº de actos llevados a cabo	Anual
	Medida 2.14: Reconocer institucionalmente iniciativas, trabajos, estudios, etc. con perspectiva de género.	Nº de trabajos presentados y premios otorgados	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 3: Avanzar en la comunicación en igualdad	Medida 3.1: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las acciones de comunicación de la Universidad de León.	Nº de mujeres y de hombres en la presentación de actos académicos y sociales	Continua/Anual
	Medida 3.2: Incentivar el uso no sexista del lenguaje en la documentación institucional, académica y administrativa de la Universidad de León.	Nº de documentos con lenguaje inclusivo	Continua/Anual
	Medida 3.3: Erradicar el sexismo en el lenguaje, promoviendo un lenguaje inclusivo.	Nº de documentos con lenguaje inclusivo	Continua/Anual
	Medida 3.4: Realizar cursos de formación en materia de lenguaje inclusivo y no sexista para todo el personal	Nº de acciones formativas y nº de asistentes desagregado por sexo	Bienal
	Medida 3.5: Crear un espacio específico en la web de la Unidad de igualdad que visibilice las actividades de la Unidad.	Documentar el espacio de la Unidad de Igualdad	Permanente

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 4: Garantizar la igualdad por razón de sexo en el acceso, promoción y condiciones de prestación de servicios del personal de la Universidad de León.	Medida 4.1: Garantizar que las distintas convocatorias cumplen el principio de igualdad por razón de sexo para PAS y PDI, tanto de acceso, promoción y traslados en la Universidad de León.	Nº de promociones y traslados de mujeres y de hombres. Solicitar a las comisiones de selección y promoción justificación de la elección de la persona seleccionada	Anual
	Medida 4.2: Eliminar todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta en este ámbito.	Registro de nº de ofertas con comunicación no sexista	Anual
	Medida 4.3: Seguir asegurando que la composición de los tribunales y órganos de selección responden al principio de paridad, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.	Composición de tribunales y órganos de selección publicados	Anual
	Medida 4.4: Analizar periódicamente las retribuciones de la plantilla de la Universidad de León y eliminar las discriminaciones detectadas.	Elaboración de valoración de puestos de trabajo	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
<p>Objetivo 5:</p> <p>Fomentar la cultura de la conciliación y la corresponsabilidad, potenciando el disfrute de los permisos parentales y promoviendo medidas efectivas de conciliación, con el fin de que el cuidado de menores, de mayores y/o de personas con discapacidad no suponga un freno al desarrollo y la promoción profesional de las mujeres.</p>	<p>Medida 5.1: Difundir los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral al personal de la Universidad de León en la web.</p>	<p>Evidencia de la difusión en la web</p>	<p>Inicial y cuando haya modificaciones relevantes</p>
	<p>Medida 5.2: Elaborar un plan de conciliación y corresponsabilidad que contemple medidas específicas para garantizar las necesidades de conciliación de los diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria. Su elaboración y aprobación se realizará tras la aprobación de este plan</p>	<p>Aprobación del Plan y publicación del mismo</p>	<p>1 año</p>
	<p>Medida 5.3: Garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Registro de horarios de las reuniones</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 5.4: Aprobación del reglamento de teletrabajo cumpliendo con el TREBEP y el ET.</p>	<p>Publicación del reglamento</p>	<p>1 año</p>
	<p>Medida 5.5: Facilitar el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso o excedencia por cuidado de un familiar o después de una incapacidad temporal prolongada.</p>	<p>Nº de personas que se incorporan, registro de la comunicación realizada y de la participación en la formación</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 5.6: Considerar la idoneidad de crear un Servicio de Ludoteca, ajustando los horarios a los horarios laborales y su precio a los ingresos del personal, como medida de conciliación de vida personal y laboral.</p>	<p>Propuesta realizada y valoración de la misma</p>	<p>2 años</p>

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
<p>Objetivo 6:</p> <p>Promover la participación de las mujeres en la vida universitaria</p>	<p>Medida 6.1: Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electivos y su participación en los órganos de toma de decisiones a todos los niveles de la Universidad de León.</p>	<p>Declaración institucional de compromiso con la participación de las mujeres en la ULE</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 6.2: Evaluar los resultados por razón de sexo de los diferentes procesos electorales.</p>	<p>Datos desagregados por sexo de los procesos electorales</p>	<p>Anual</p>
	<p>Medida 6.3: La Universidad de León promoverá la aplicación del principio de representación equilibrada en órganos de decisión, de gobierno y consultivos</p>	<p>Declaración institucional del principio de representación equilibrada</p>	<p>Cada vez que haya variaciones en la composición de dichos órganos</p>

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 7: Prevenir y evitar el acoso en la Universidad de León, en especial el acoso sexual y por razón de sexo.	Medida 7.1: Se incorpora el contenido del Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León: https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf	Publicación del protocolo de acoso	Permanente en la web
	Medida 7.2: Elaborar un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Aprobación del protocolo	1 año
	Medida 7.3: Difundir la existencia del protocolo de prevención del acoso, haciendo especial hincapié en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de difusión del protocolo entre la plantilla	Anual
	Medida 7.4: Obtener datos desagregados de la puesta en práctica de este protocolo.	Datos de nº de denuncias y resolución final	Anual
	Medida 7.5: Sensibilizar al conjunto de la Comunidad universitaria en la prevención del acoso, específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de acciones de sensibilización realizadas	Anual
	Medida 7.6: Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de sexo	Información disponible en la oficina del Área Social/Unidad de igualdad	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 8: Luchar contra todo tipo de violencia contra las mujeres en la Universidad de León.	Medida 8.1: Sensibilizar y formar en la prevención de la violencia contra las mujeres, ya sea de naturaleza física, psicológica, económica o sexual	Registro de difusión y formación entre la plantilla	Bienal
	Medida 8.2: Difundir las medidas existentes para la protección de las víctimas de violencia de género. Informar a las víctimas de violencia de género o violencia sexual sobre sus derechos laborales y económicos	Registro de difusión de la información entre la plantilla	Bienal
	Medida 8.3: Declarar a la Universidad de León como espacio libre de violencia de género y violencia sexual	Registro de la declaración	6 meses
	Medida 8.4: Promover y facilitar la reincorporación a la actividad universitaria y/o profesional de las mujeres víctimas de violencia.	Redacción de una guía de buenas prácticas	2 años

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 9: Evaluación de los riesgos laborales con perspectiva de género.	Medida 9.1: Formar al personal con responsabilidad en RRHH y a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales sobre la necesidad de la adaptación del lugar de trabajo a las condiciones específicas de cada trabajador	Información sobre la formación específica al personal señalado	Anual
	Medida 9.2: Formar al personal con responsabilidad en RRHH sobre la necesidad de contemplar en la organización del trabajo los riesgos psicosociales	Evidencia sobre formación específica al personal del Departamento de Recursos Humanos en la materia	Anual
	Medida 9.3: Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	Evidencia de la evaluación de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género.	Bienal
	Medida 9.4: Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, en especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Informe de evaluación con perspectiva de género de los puestos de trabajo.	Bienal

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 10: Seguir avanzando en el cumplimiento del plan de igualdad y negociación del siguiente plan.	Medida 10.1: Comunicar al conjunto de la Universidad de León el plan de igualdad	Informe que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	1 mes desde la aprobación
	Medida 10.2: Constituir una comisión de seguimiento que evalúe el cumplimiento de las medidas y proponga la negociación de otras posibles.	Informe anual y registro de información a la plantilla	Reuniones semestrales

Objetivo 11: Garantizar la igualdad retributiva por razón de sexo.	Medida 11.1: Realizar la valoración de los puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género	Informe de la valoración	Anual
	Medida 11.2: Designar una comisión que evalúe el sistema retributivo en aras a eliminar las brechas salariales	Nombramiento de la comisión y actas de las reuniones	2 años

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad es la **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan**.

En representación de la Universidad de León por:

Vicerrector/a de Responsabilidad social, cultura y deportes

Director/a de la Unidad de Igualdad

Vicegerente de la Universidad

3 miembros de personal de la Universidad a propuesta del Rector/a

En representación de la parte social por:

3 miembros nombrados por UGT

2 miembros nombrados por CCOO

1 miembro nombrado por CSI-CSIF

Entre las **atribuciones de la citada comisión** estarán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la Universidad de León con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

8.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las partes.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Cada una de las partes puede nombrar asesores con voz pero sin voto.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión cada 6 meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de tres días hábiles desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada curso académico, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad de León.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras así como las personas que les asistan, tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la Universidad de León, fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la entidad facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Universidad de León a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de evaluación y seguimiento y que representen a la Universidad de León serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por los órganos de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta de reunión correspondiente.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en la normativa anteriormente indicada, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la Universidad de León, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

9.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones semestrales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

9.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc., en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones semestrales que se realizarán según se estipula en el calendario de

actuaciones del Plan, así como en las disposiciones que regulan la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (Artículo 9.2 a) del RD 901/2020).
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Cuando una resolución judicial condene a la Universidad de León por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

9.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a su finalización.

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.

- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Universidad de León.

10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la Universidad de León convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Reglamento por el que se regula el

Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León:
https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf

ANEXO 2. DIAGNÓSTICO

INFORME DIAGNÓSTICO



universidad
de león

07 de junio de 2022



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	7
1.1.	Objetivo	8
1.2.	Metodología	8
2.	ANTECEDENTES	9
3.	CONTEXTO NORMATIVO	10
4.	IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	13
5.	INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA	14
5.1.	Género y Universidad	14
5.2.	Características de la entidad	16
5.2.1.	Ubicación	16
5.2.2.	Estructura Universitaria	16
5.2.3.	Organigrama de la Universidad	17
6.	CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	21
6.1.	DATOS CUANTITATIVOS	21
6.1.1.	Número total de personas en plantilla.	21
6.1.2.	Distribución de plantilla por grupos de edad	22
6.1.3.	Edad media de la plantilla	23
6.1.4.	Distribución PAS/PDI/PI	23
6.1.5.	Distribución de la plantilla por antigüedad	24
6.1.6.	Distribución por departamento, relación de puestos de trabajo, categorías y grupos profesionales.	25
6.1.7.	Distribución de la plantilla por tipo de jornada y turno.	27
6.1.8.	Distribución por Régimen Jurídico	28
6.1.9.	Distribución de la plantilla por unidad organizativa	29
6.1.10.	Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada	30
6.2.	DATOS CUALITATIVOS	31
6.2.1.	Descripción de sistemas de organización y control del trabajo, valoración de puestos de trabajo. Convenios aplicables	31
6.2.2.	Sistema de régimen de turnos (continuo, partido, rotativo/ diurno, tarde, nocturno),	31
6.2.3.	Código ético o de conducta	32
6.2.4.	Estudios de clima laboral, referenciados a variables del análisis de igualdad.	32

6.2.5.	Cuestionario de percepción de la plantilla en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	34
6.2.6.	Acciones realizadas por la ULE relacionadas con la igualdad.	50
7.	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	52
7.1.	DATOS CUANTITATIVOS	52
7.1.1.	Número de las candidaturas presentadas y seleccionadas.	52
7.1.2.	Incorporaciones y bajas en la empresa últimos tres años	54
7.1.3.	Incorporaciones a la empresa último año por régimen jurídico	56
7.1.4.	Incorporaciones último año PAS/ PDI/ PI	56
7.1.5.	Incorporaciones último año por categoría.	57
7.1.6.	Incorporaciones a la empresa por porcentaje de jornada	58
7.1.7.	Bajas definitivas último año en la empresa por tipo de cese	58
7.2.	DATOS CUALITATIVOS	59
7.2.1.	Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa (anuncios, internet, ETT).	59
7.2.2.	Descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional	60
7.2.3.	Modelos de anuncios y formularios de solicitud.	61
7.2.4.	Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección y contratación.	61
7.2.5.	Personal que realiza la selección e indicar si cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes de género.	61
7.2.6.	Identificar quién define los perfiles de las nuevas incorporaciones.	62
7.2.7.	Tipos de pruebas de selección	62
8.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	62
8.1.	DATOS CUANTITATIVOS:	62
8.1.1.	Distribución del Personal. Equipo directivo	62
8.1.2.	Representación de los trabajadores	64
8.1.3.	La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.	65
9.	PROMOCION	66
9.1.	DATOS CUANTITATIVOS	66
9.1.1.	Número de personas promocionadas en los dos últimos años.	66
9.1.2.	Número de personas promocionadas por tipo de jornada	69
9.1.3.	Número de personas promocionadas por tipo promoción	71

9.1.4.	Número de personas promocionadas por categoría	74
10.	FORMACIÓN	77
10.1.	DATOS CUANTITATIVOS	77
10.1.1.	Número de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación.	77
10.1.2.	Plazas ofertadas	78
10.1.3.	Formación básica y formación técnica o cualificada.	80
10.1.4.	Formación útil para la promoción.	83
10.1.5.	Formación presencial y formación on-line.	83
10.1.6.	Formación obligatoria y formación voluntaria	83
10.1.7.	Formación dentro de la jornada laboral y formación fuera de la jornada laboral	83
10.1.8.	Inversión en materia de formación	84
10.2.	DATOS CUALITATIVOS	84
10.2.1.	Procedimiento para acceder a la formación	84
10.2.2.	Formulario/cuestionario de detección de necesidades formativas	85
10.2.3.	Compensaciones por la formación fuera del horario laboral	87
10.2.4.	Plan de formación	88
10.2.5.	Canales de Información y comunicación utilizados en los procesos de formación	89
10.2.6.	Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación	89
10.2.7.	Formación en materia de igualdad y acoso.	89
11.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	90
11.1.	DATOS CUANTITATIVOS	90
11.1.1.	Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por categoría	90
11.1.2.	Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por régimen jurídico	91
11.1.3.	Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por causa del permiso	91
11.1.4.	Reducción de jornadas	93
11.1.5.	Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla.	94
11.1.6.	Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.	97
11.1.7.	Adaptaciones de jornada: solicitudes recibidas y resultado de las solicitudes desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada, y por forma de prestación.	97
11.1.8.	Circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el art. 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.	97

11.2.	DATOS CUALITATIVOS _____	102
11.2.1.	¿Existen en la entidad medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad? _____	102
11.2.2.	Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. ____	104
11.2.3.	Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación. _____	105
12.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO _____	105
12.1.	DATOS CUANTITATIVOS _____	105
12.1.1.	Nº de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares como resultado de la investigación y sanción. _____	105
12.2.	DATOS CUALITATIVOS _____	105
12.2.1.	Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad a las mismas. _____	105
12.2.2.	Otras actuaciones sobre medidas de sensibilización, formación y prevención. _____	107
13.	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL _____	107
13.1.	DATOS CUALITATIVOS _____	107
13.1.1.	Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista. _____	107
13.1.2.	Documentación sobre política de comunicación en la empresa. _____	107
13.1.3.	Procedimientos de comunicación interna y grado de acceso de la plantilla a la información de interés general. _____	107
13.1.4.	Canales de difusión de la información. _____	108
13.1.5.	Canales de comunicación interna. _____	108
14.	VIOLENCIA DE GÉNERO _____	108
14.1.	DATOS CUANTITATIVOS _____	108
14.1.1.	Nº de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas. _____	108
14.1.2.	Nº de mujeres contratadas y tipo de contrato. _____	108
14.2.	DATOS CUALITATIVOS _____	108
14.2.1.	¿Existen medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos? _____	108
14.2.2.	Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos e instituciones _____	108
14.2.3.	¿Existe un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género? _____	109
15.	SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO _____	110
15.1.	DATOS CUANTITATIVOS _____	110
15.1.1.	Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo _____	110



15.1.2.	Bajas por IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional. _____	110
15.1.3.	Bajas por IT enfermedad común y accidente no laboral, especificando corta y larga duración por tramos. _____	113
15.1.4.	Bajas por riesgo en el embarazo o lactancia _____	115
15.1.5.	Nº de veces que se ha adaptado el puesto (por riesgo de embarazo, lactancia y otras circunstancias) _____	115
15.2.	DATOS CUALITATIVOS _____	115
15.2.1.	¿Existen protocolos de protección durante el embarazo, la lactancia y otros? _____	115
15.2.2.	¿Existe un listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia? _____	115
16.	CONCLUSIONES _____	117
16.1.	Principales problemas y dificultades detectadas _____	117
16.2.	Ámbitos prioritarios de actuación _____	117
16.3.	Objetivos generales _____	117
16.4.	Objetivos específicos _____	117
16.5.	Propuestas de mejora _____	118
17.	GLOSARIO _____	120

1. INTRODUCCIÓN

Cuarenta años han pasado ya, desde que nuestra Constitución proclamase el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. En estas décadas se han logrado avances, sin duda, las administraciones públicas han desarrollado políticas en materia de igualdad dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, la prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer y la eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Los esfuerzos del legislador por transformar la realidad han sido importantes, hoy se acepta sin lugar a duda el derecho de las mujeres a la integración en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres, pero esta aceptación socialmente generalizada no se ha traducido, aún, en una realidad práctica tangible de igualdad absoluta en el entorno laboral, es una evidencia, la igualdad formal no transformará por si sola la cultura patriarcal existente.

La realidad del mercado laboral continúa arrojando datos intolerables, y así lo reconoce expresamente el preámbulo del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para justificar la “urgente y necesaria” actuación por parte del Estado en este ámbito. Según esta norma, las previsiones de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han resultado ineficaces para garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Aunque en el entorno público estas diferencias son, en términos generales, ostensiblemente menores, la Universidad pública tampoco se escapa a esta problemática, como ejemplo los datos estadísticos a nivel nacional del PDI contenidos en la publicación “Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2019-2020” del Ministerio de Universidades, en la que se advierte que las mujeres fueron más de la mitad de los matriculados no solo en estudios de Grado, sino también de Master y Doctorado, cuando sin embargo las docentes en universidades públicas representan el 41% del total. Tratándose del cuerpo de funcionarios, la cifra de mujeres se reduce al 35,9% del profesorado, mientras que las mujeres contratadas representan el 45,3%. Sin olvidar un factor de edad añadido, por cuanto el porcentaje de mujeres PDI es mayor en el grupo de edad de menos de 30 años (55%), porcentaje que se reduce a medida que se avanza en edad. En cuanto al personal PAS y a su distribución por sexo, el porcentaje de mujeres funcionarias se situó en un 67,9% y el de mujeres contratadas en un 53%. La edad media del PAS en centros propios de universidades públicas alcanzó los 49,9 años.

En lo que se refiere al PI, con respecto a la edad, el 74,7% del personal empleado investigador tenía una edad inferior a los 35 años. En la distribución por sexo, el 46,6% eran mujeres.

La igualdad real tampoco se vislumbra si ponemos el foco en el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, publicado por El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE que desvela la existencia de un 10,9% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario público, agravada en los complementos salariales, que muestran una brecha mucho mayor de un 16,9 %.

Reconociendo los avances logrados en la sociedad universitaria, pero conscientes de los muchos pasos que aún quedan por dar, resulta imprescindible ratificar el compromiso de la Universidad de León con la igualdad para continuar adoptando medidas concretas en pro de la igualdad, entre otras la actualización y diseño del II plan de igualdad, para que además de dar cumplimiento al mandato del legislador, la Universidad sea verdadero modelo de cambio social en materia de género.

1.1. Objetivo

El 3/02/2022 se reunieron la representación de la Universidad y la representación de las personas trabajadoras representadas por las secciones sindicales, a fin de constituir la Comisión de Igualdad que desarrollará el Plan de igualdad, que será de aplicación a la Universidad de León.

El objetivo de este informe-diagnóstico, es el de facilitar una herramienta analítica con la información necesaria para conocer la situación de género en el ámbito laboral de la Universidad de León.

Este diagnóstico nos proporcionará una imagen objetiva que permitirá conocer el análisis de la situación existente y favorecer la elaboración de una serie de medidas acordes a las necesidades que se evidencien, para lograr la igualdad real en la entidad, así como la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones que se lleven a efecto. De este modo basándose en datos objetivos, la mesa de igualdad definirá, y planificará acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

1.2. Metodología

La Ley de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo como una de las herramientas básicas para su consecución, los planes de igualdad.

Para la realización del plan de igualdad es necesario elaborar un diagnóstico que nos permita analizar la realidad de la entidad en relación a la igualdad de oportunidades, identificando la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres, que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones.

La diagnosis proporciona información, conocimiento de esa realidad y elementos que permiten intervenir para reducir los desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que puedan existir en la estructura organizativa, con el fin de promover un cambio en la cultura de la entidad, que integre la igualdad de oportunidades como un elemento transversal de calidad.

Este diagnóstico presenta datos cuantitativos y cualitativos, compilados a través de una serie de mecanismos de recogida de información, análisis y consulta participativa a la plantilla, en lo que a igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere. La información obtenida es comparada con la normativa laboral de aplicación.

Para llevar a cabo este diagnóstico en materia de género se han realizado diversos contactos con la entidad, en las personas nombradas interlocutoras, desde la Gerencia hasta el responsable de RRHH, para la toma de datos de la situación real de la entidad, así como, una encuesta a la totalidad de la plantilla, llegando a una diagnosis clara y real de la situación actual.

La recogida de datos se realizó durante los meses de Febrero a Julio de 2022.

Todos los datos que han sido facilitados por la entidad han sido tratados y analizados, algunos de los que habían sido solicitados no han sido aportados por no disponer la ULE del formato adecuado para su análisis.

2. ANTECEDENTES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, señala directamente con un artículo específico (art. 25) la igualdad precisa en el ámbito de la educación superior. En virtud de este artículo, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, promoviendo, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunas enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como, por otro lado, la creación de postgrados específicos.

Así, la LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre

sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres», en esta línea la Universidad de León puso en marcha, en diciembre de 2019, la Unidad de Igualdad de Género.

La encomienda del legislador para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través del plan de igualdad, fue desarrollada por la Universidad de León en el I Plan de Igualdad, en el que se extrajeron conclusiones que mostraban el desequilibrio entre hombres y mujeres existente sobre todo en las categorías más altas, conclusiones por otro lado alentadoras en cuanto a la evolución en los últimos 10 años en relación con la efectividad del principio de igualdad por razón de género.

Así en relación con los PDI, respecto a la presencia de hombres y mujeres se observó en los últimos años estudiados (desde un 64-36% a favor de los hombres en el año 2000 hasta un más satisfactorio 59-41% en el año 2009), tanto en las categorías de Profesor/a Titular como en la de Catedrático/a Titular de Escuela Universitaria, pero las cifras más descorazonadoras se observaban en las categorías de Catedráticos/as de Universidad donde el 81,88% eran hombres, o en el de profesores/as asociados/as donde la presencia femenina era solo de un 29,7% en el año 2009. En el análisis de los datos relativos al PAS los datos arrojaban una evidente superioridad numérica de las mujeres y con una clara tendencia a aumentar, ya en el año 2000 las mujeres representaban el 56% del colectivo, pasando al 60% en el 2009.

Con la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad con fecha de 20 de diciembre de 2010, del I Plan de Igualdad se dio cumplimiento a la normativa de Igualdad en el marco de actuación de la Universidad de León. El compromiso adquirido por la Institución se plasmó en un conjunto ordenado y sistemático de medidas de actuación, realistas pero ambiciosas, mediante las cuales se perseguía un mayor desempeño del principio de igualdad en esta Institución de Educación Superior que ahora precisa de revisión, actualización y adecuación a la normativa de desarrollo, RD 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que sirva de impulso para el logro y consecución de la igualdad real en la Universidad.

3. CONTEXTO NORMATIVO

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional. Es, además, una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

NACIONAL

- La Constitución española.
- Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica de Medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto-ley medidas urgentes igualdad de género 2019
- Real Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad Internacional.



INTERNACIONAL

- Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020
- Agenda Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020
- Agenda 2030 para el desarrollo sostenible aprobado el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas.
- Resolución del Parlamento europeo de 9 de septiembre de 2015 sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea (2014/2250(INI))
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de mujeres y violencia doméstica. Convenio Estambul, 11.V. 2011
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) Enlace externo, se abre en ventana nueva
- Diario Oficial de la Unión Europea, 2010: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, .
- Reglamento (CE) Nº1922/2006 de creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Diario Oficial de la Unión Europea, 2006
- Comunidades Europeas, 1997. Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos.
- IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995
- Asamblea General de Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979
- 2030 para el desarrollo sostenible aprobado el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas.
- Resolución del Parlamento europeo de 9 de septiembre de 2015 sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea (2014/2250(INI))
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de mujeres y violencia doméstica. Convenio Estambul, 11.V. 2011
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) Enlace externo, se abre en ventana nueva
- Diario Oficial de la Unión Europea, 2010: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Reglamento (CE) Nº1922/2006 de creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Diario Oficial de la Unión Europea, 2006
- Comunidades Europeas, 1997. Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos.
- IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995
- Asamblea General de Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

4. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	UNIVERSIDAD DE LEON					
NIF	Q2432001B					
Domicilio social	Avda. de la Facultad de Veterinaria 25					
Forma jurídica	ADMINISTRACION PUBLICA					
Año de constitución	1979					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Francisco García Marín					
Cargo	Rector de la Universidad					
Telf.	987291607					
e-mail	rectorado@unileon.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Adelina Rodríguez Pacios					
Cargo	Directora de la Unidad de Igualdad					
Telf.	987291495					
e-mail	arodpa@unileon.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	EDUCACION SUPERIOR					
CNAE	8543					
Descripción de la actividad	EDUCACION UNIVERSITARIA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIA DE LEON					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras/es	Mujeres	35	Hombres	27	Total	62
Plantilla	Mujeres	938	Hombres	908	Total	1846

5. INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

5.1. Género y Universidad

El Ministerio de Universidades indica que el acceso y rendimiento de las mujeres en el sistema educativo universitario es ligeramente más elevado que el de los hombres.

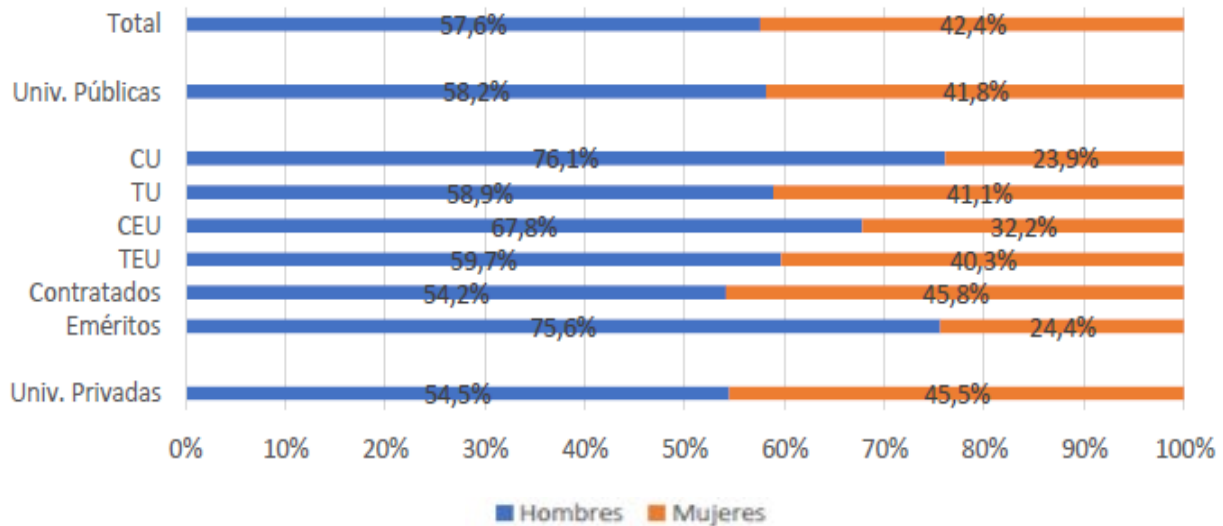
Los importantes condicionantes de género en la selección de las ramas de conocimiento y de los estudios, la infrarrepresentación de los hombres en las ciencias de la salud o las sociales y jurídicas, así como la infrarrepresentación de mujeres en los estudios de ingeniería y de arquitectura es muy elevada, evidencias la falta medidas de cambio de calado para modificar estas tendencias. Estas medidas deben efectuarse con mayor intensidad a lo largo del desarrollo educativo previo al acceso a la universidad, pero también desde el ámbito universitario a través de un análisis y modificación adecuada de las metodologías, contenidos y comunicación de los estudios que cuentan con estas infrarrepresentaciones.

A pesar del mayor acceso de las mujeres a los estudios universitarios y de su mayor rendimiento académico, una vez finalizan sus estudios e inician la carrera profesional docente e investigadora las desigualdades de género se acentúan. A modo de ejemplo, en materia de investigación, de la evolución entre el 2013-2016 de la tasa de éxito y de la distribución de ayudas a proyectos de I+D+I solicitadas y concedidas según el sexo de los/las Investigadores/as Principales, se desprende que las mujeres acceden a estas ayudas entre un 31 y un 35%, su tasa de éxito a la hora de conseguir dichas ayudas es del 42%, mientras en los hombres ésta asciende al 49%.

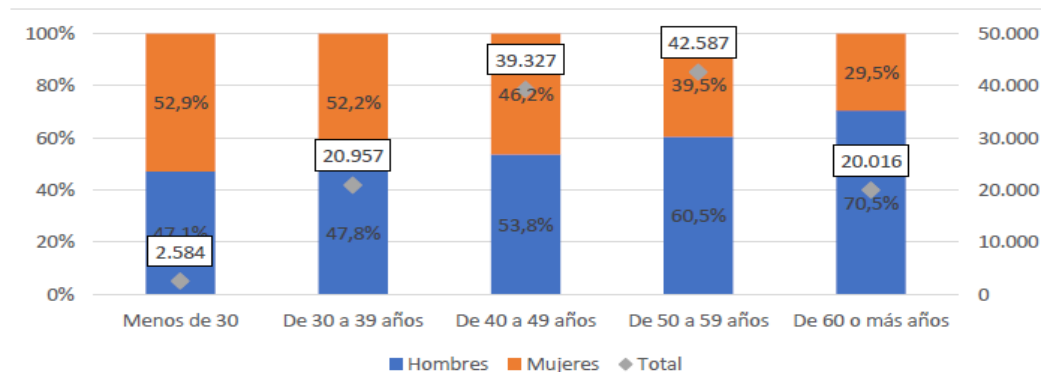
También se observa mayor presencia de las mujeres en estudios de Grado que supera a la de los hombres, sin embargo, es preocupante su infrarrepresentación en los puestos de responsabilidad y en las carreras STEM. La creciente importancia del dominio de las tecnologías para acceder a ocupaciones de relevancia social nos urge a actuar para cerrar la brecha digital de género que ya existe. La segregación educativa también se observa en la escasa presencia de hombres en las titulaciones relacionadas con la Educación, el cuidado y la atención a las personas, ámbitos menos prestigiados por la sociedad. Es necesario lograr el equilibrio para favorecer la corresponsabilidad. Las diferencias por sexo de las plantillas del Personal Docente e Investigador en los Organismos públicos de investigación, (OPIs) y las universidades en el año 2018-19 son aún muy significativas. El porcentaje de mujeres entre el total del personal investigador de los OPIs es del 42%, porcentaje que desciende al 25% en las categorías de Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad).

En las universidades, las mujeres representan, por un lado, el 36,3% del funcionariado, siendo únicamente el 23,9% del cuerpo de Catedráticos/as y el 41,1% del cuerpo de profesores y profesoras Titulares. Por el otro lado, representan el 45'8% del personal contratado, superando el 50% en las

plazas de profesorado ayudante doctor, sustituto y lector. El único dato que nos permite observar que en la próxima década pueda haber una leve reducción de esta desigualdad es que las mujeres representan el 52,9% de la cohorte del PDI menor de 30.



Porcentaje de mujeres y hombres en plantilla de Universidades por categoría laboral y edad en el curso 2018-19.



Tampoco la pandemia del covid19 ha impactado de igual forma a mujeres y hombres en el ámbito universitario, así en la producción científica se puso de manifiesto la desigual conciliación durante el confinamiento, lo que se tradujo en mayores dificultades para las mujeres a la hora de desarrollar su actividad investigadora y en una ligera menor producción científica, lo que en el medio y largo plazo puede incidir negativamente en su carrera profesional. En concreto, los datos indican que un 30,8% del personal investigador no presentó ninguna publicación durante el confinamiento, del que un 27,9% son hombres y un 33,1%, mujeres. Del 69,2% que sí las ha presentado, un 43,6% de hombres presentó dos o más publicaciones, frente al 37,2% de mujeres.

Una de las dificultades más relevantes que tienen las mujeres en el desarrollo de su carrera docente e investigadora, es sin duda la brecha salarial de género, que revela el reciente estudio «Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas», fruto de la colaboración entre el Ministerio de Universidades, ANECA y Crue, donde se reflejan los obstáculos internos y externos que tienen que salvar para garantizar su estabilización y promoción profesional, y la necesidad de programas de conciliación laboral y familiar para ambos sexos que permitan mantener el ritmo adecuado en el ejercicio docente e investigador.

Informe de brecha salarial en universidades.

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Prensa/ficheros/INFORME_BSG_WEB_MUNI.pdf.

Fuente: Web ministerio de universidad/igualdad en cifras

5.2. Características de la entidad

5.2.1. Ubicación

La Universidad está organizada en dos campus:

Campus de Vegazana s/n 24071 León

Campus de Ponferrada, Av. Astorga, 15, 24401 Ponferrada, León

5.2.2. Estructura Universitaria

La Universidad de León, se estructura en:

Facultades y Escuelas

Departamentos

Institutos, centros tecnológicos y cátedras extraordinarias

Fundaciones

Servicios de Investigación y Docencia

Servicios Universitarios Generales

Organización administrativa

Toda la información sobre la estructura Universitaria se encuentra en la página web

<https://www.unileon.es/universidad/estructura-universitaria>.

5.2.3. Organigrama de la Universidad

- Gerencia

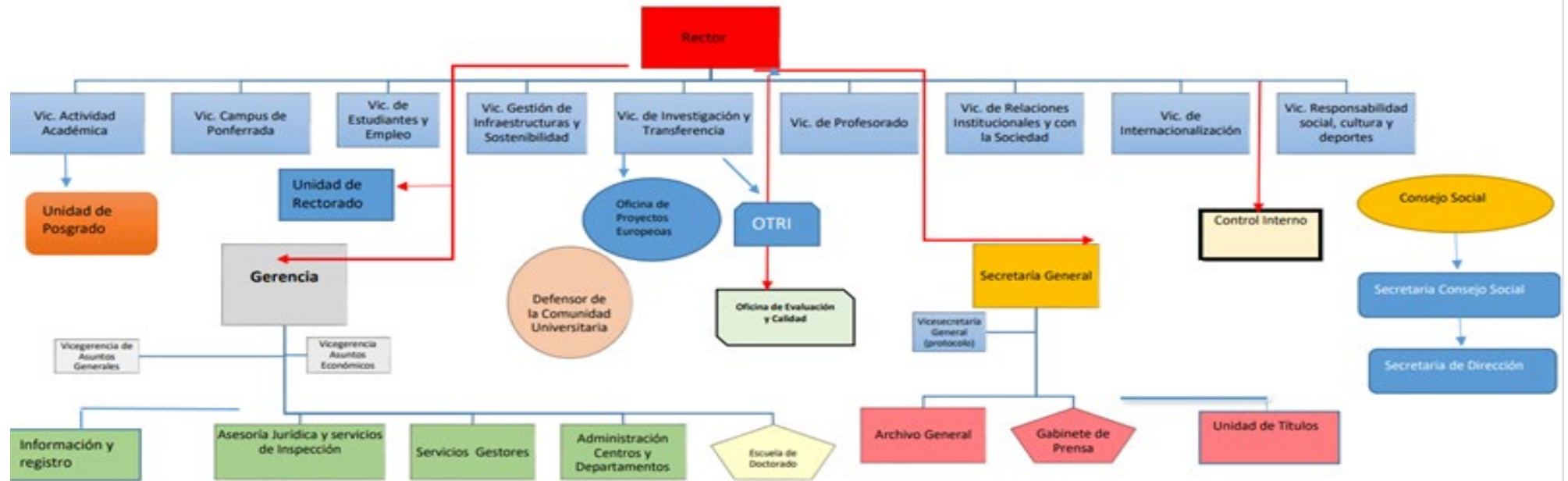
- Equipo de Gobierno
 - Rectorado
 - Secretaría General
 - Vicerrectorados

- Órganos Colegiados de Gobierno
 - Consejo Social
 - Consejo de Gobierno
 - Claustro Universitario
 - Claustro de Doctores

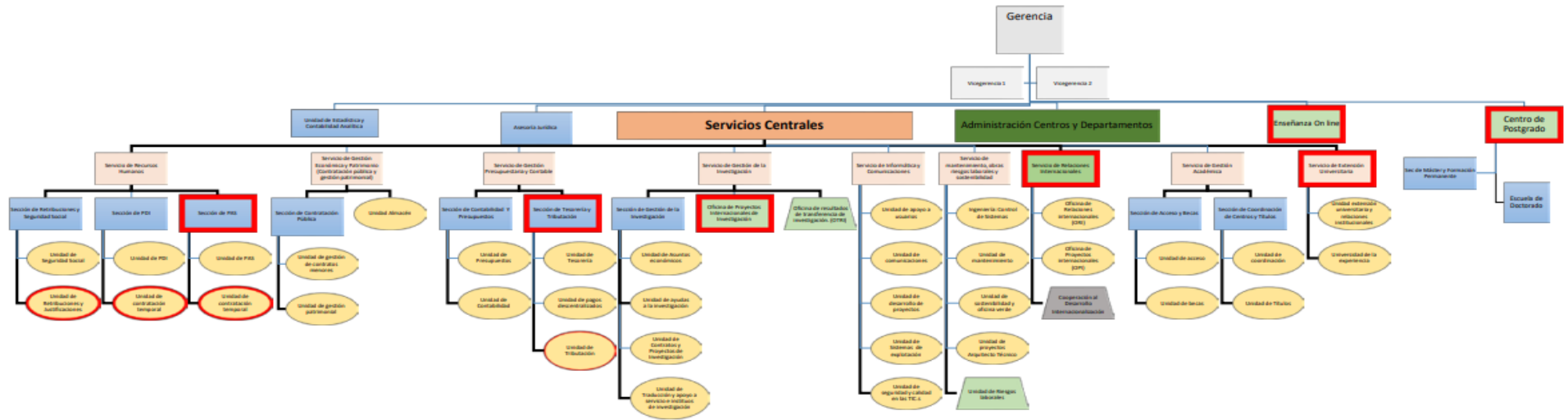
- Otros órganos universitarios
 - Asesoría Jurídica
 - Defensor de la Comunidad Universitaria
 - Junta electoral
 - Comisión de Reclamaciones
 - Órganos de Representación
 - Servicio de Inspección

El equipo gerente, órganos de gobierno, órganos colegiados de gobierno y otros órganos universitarios se encuentran recogidos en la página web, <https://www.unileon.es/universidad>

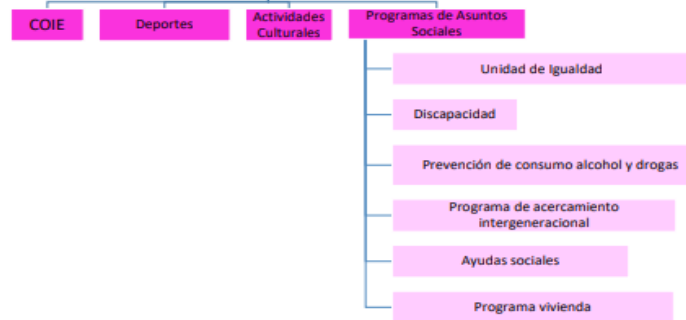
ORGANIGRAMA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

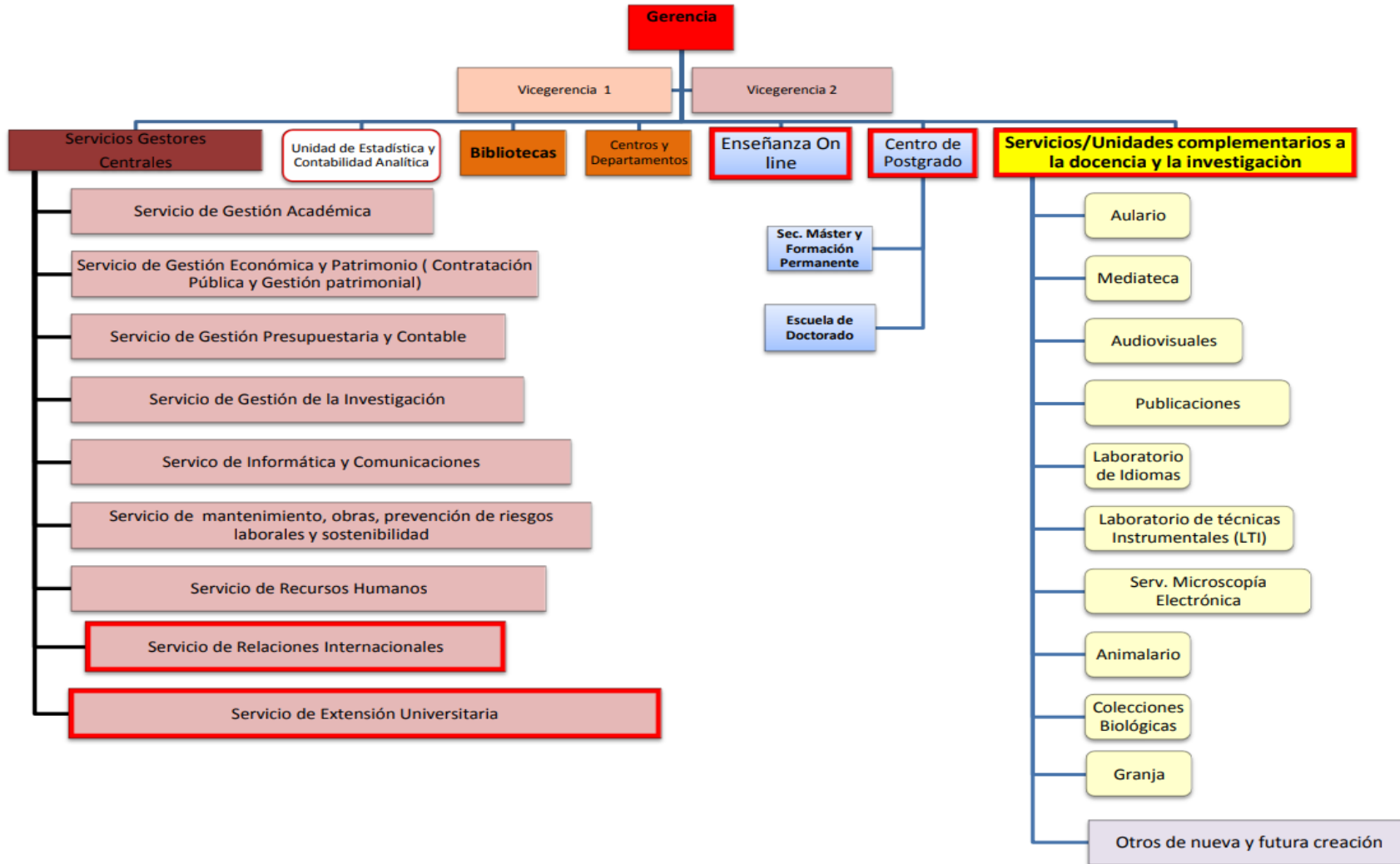


ORGANIGRAMA UNIVERSIDAD DE LEÓN: ESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS CENTRALES GESTORES Y CENTRO DE POSTGRADO



Servicios Transversales a la Comunidad Universitaria





6. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. DATOS CUANTITATIVOS

6.1.1. Número total de personas en plantilla.

La plantilla de la ULE asciende a 1.846 personas, este dato incluye a todas las personas trabajadoras que han tenido contrato vigente en la ULE durante el 2021.

El índice de feminización, indicador que nos ofrece la relación entre el número de mujeres y el número de hombres (nº de mujeres entre el nº de hombres) arroja un dato de 1,03, confirmando equilibrio en la plantilla, al arrojar el indicador un dato levemente superior a uno.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada, según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Siguiendo este criterio, en el caso de ULE se aprecia equilibrio en la composición de la plantilla.

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla desagregada por sexo	938	50,81%	908	49,19%	1846

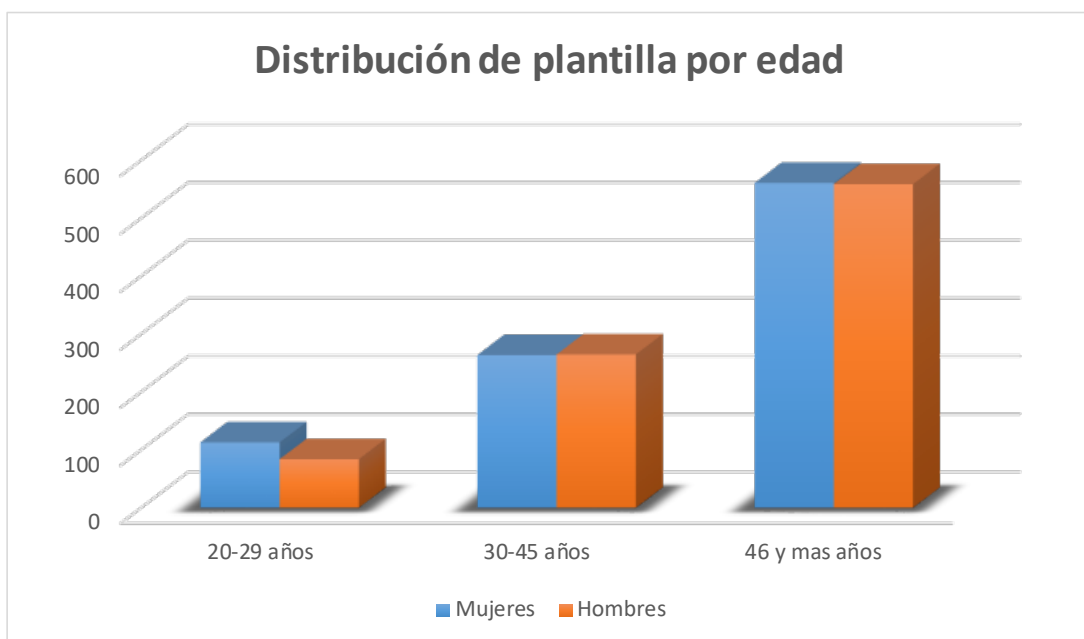


6.1.2. Distribución de plantilla por grupos de edad

El análisis por edad refleja que la edad media de la plantilla es elevada, el segmento con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el de 46 y más años, 60,67%, seguido por el de las personas de 30 a 45 años que incluye el 28,66% de la plantilla.

Desagregando los datos por sexo, el índice de distribución informa la existencia de escasas diferencias entre sexos en los dos primeros tramos, observándose una diferencia mayor a favor de las mujeres del 14,72% en el tramo de 20 a 29 años, tramo donde se engloba algo más del 10% de la plantilla.

Banda de edades	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
20-29 años	113	84	197	10,67%	57,36%	42,64%	12,05%	9,25%	1,35	14,72%
30-45 años	264	265	529	28,66%	49,91%	50,09%	28,14%	29,19%	1,00	-0,19%
46 y mas años	561	559	1120	60,67%	50,09%	49,91%	59,81%	61,56%	1,00	0,18%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	1,00	1,03	1,63%

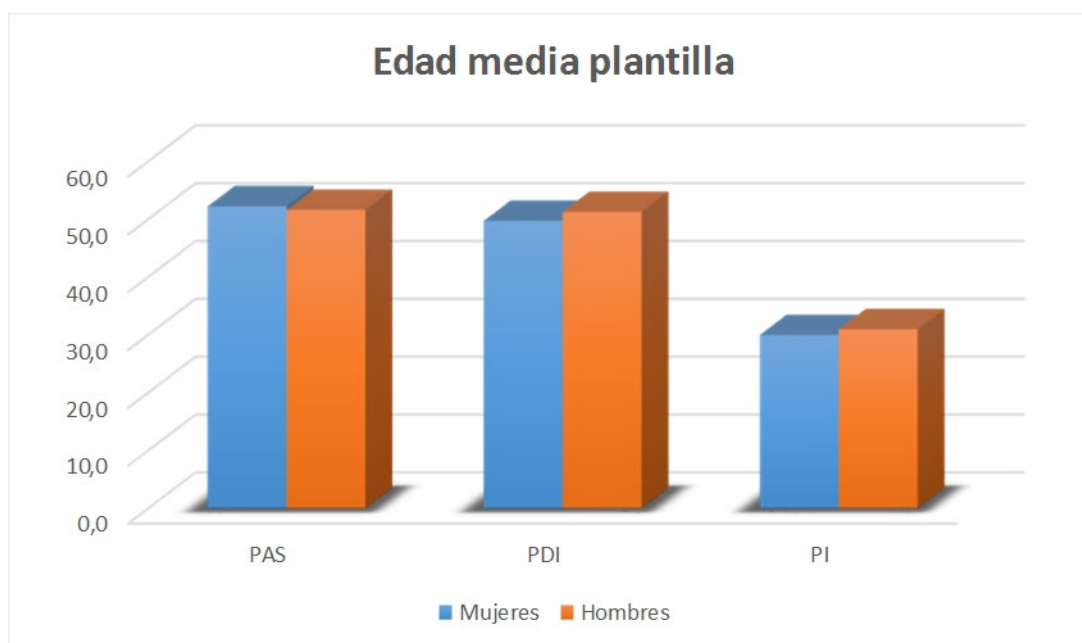


6.1.3. Edad media de la plantilla

La pirámide de población de la Universidad de León arroja una media de 48 años.

Edad Media Plantilla	Mujeres	Hombres	Total
PAS	52,2	51,6	51,9
PDI	49,7	51,2	50,5
PI	29,9	30,9	30,4
TOTAL	47,4	48,6	48,0

* Se identifican con las siglas PDI al personal docente y de Investigación, con las siglas PAS al personal de administración y servicios, y con las siglas PI al personal de investigación.



6.1.4. Distribución PAS/PDI/PI

El segmento con mayor volumen en número de personas trabajadoras es el PDI, englobando el 56,01%, de los que la mayoría son hombres, en concreto el 55,61%.

Respecto al PAS, segundo segmento en número asciende al 29,25% del total de la plantilla de la ULE, al desagregar los datos por sexo, se observa que en este caso la mayoría son mujeres, el 60,74%, en este área se observa una brecha a favor de las mujeres del 21,48% y un índice de feminización del 1,55, se aprecia una leve feminización.

El tercer segmento es el PI Integrado por un volumen del 14,73% de la plantilla, compuesto en mayor parte por mujeres, el 55,51%.

El índice de concentración informa que el montante más relevante en número de mujeres se encuentra en el área del PDI al igual que el de hombres.

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
PAS	328	212	540	29,25%	60,74%	39,26%	34,97%	23,35%	1,55	21,48%
PDI	459	575	1034	56,01%	44,39%	55,61%	48,93%	63,33%	0,80	-11,22%
PI	151	121	272	14,73%	55,51%	44,49%	16,10%	13,33%	1,25	11,03%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	100,00%	1,03	1,63%

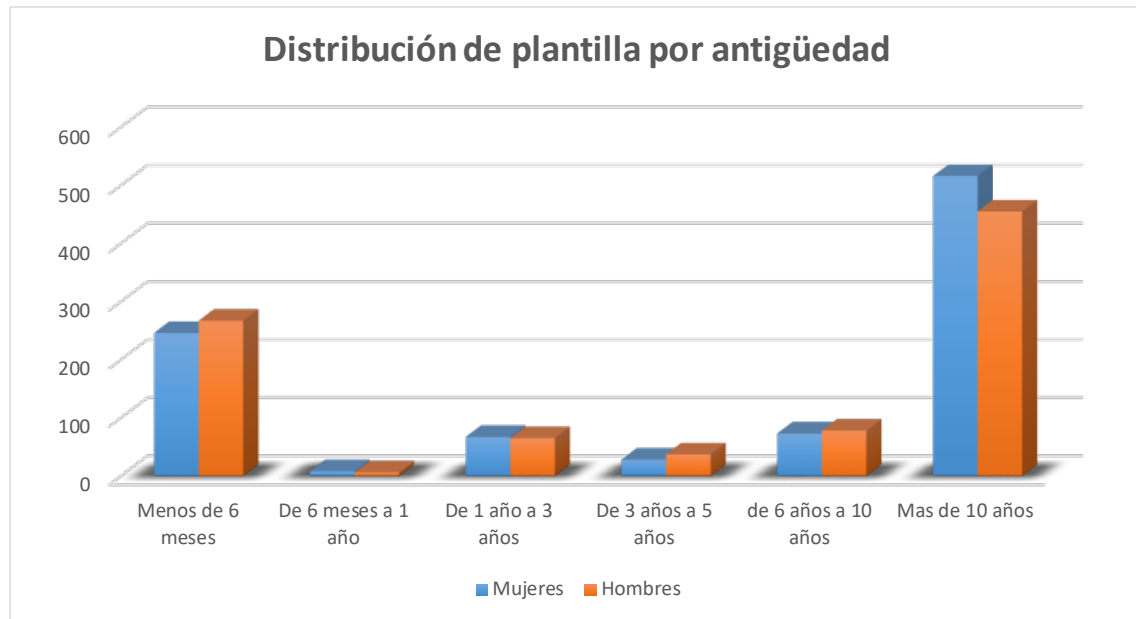


6.1.5. Distribución de la plantilla por antigüedad

En la relación antigüedad/sexo los datos indican que un porcentaje del 52,60% ostenta una antigüedad superior a 10 años, si bien se observa que un porcentaje del 27,79% de la plantilla, tiene una antigüedad de menos de 6 meses, existiendo gran diversidad porcentual en los diferentes segmentos menores a los 10 años de antigüedad, lo que ofrece una idea de que existe un gran número de personas trabajadoras con contratos recientes y con alto grado de inestabilidad laboral.

Desagregando los datos por sexo, no se observan diferencias importantes entre mujeres y hombres, destacar que es en el tramo de contratos con antigüedad superior a 10 años donde las mujeres las que superan a los hombres en un 6,28%, siendo en este segmento donde se aglutinan el mayor número de mujeres, concretamente el 55,01% del total.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Menos de 6 meses	246	267	513	27,79%	47,95%	52,05%	26,23%	29,41%	0,92	-4,09%
De 6 meses a 1 año	8	6	14	0,76%	57,14%	42,86%	0,85%	0,66%	1,33	14,29%
De 1 año a 3 años	67	65	132	7,15%	50,76%	49,24%	7,14%	7,16%	1,03	1,52%
De 3 años a 5 años	28	37	65	3,52%	43,08%	56,92%	2,99%	4,07%	0,76	-13,85%
de 6 años a 10 años	73	78	151	8,18%	48,34%	51,66%	7,78%	8,59%	0,94	-3,31%
Mas de 10 años	516	455	971	52,60%	53,14%	46,86%	55,01%	50,11%	1,13	6,28%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	1,00	1,03	1,63%



6.1.6. Distribución por departamento, relación de puestos de trabajo, categorías y grupos profesionales.

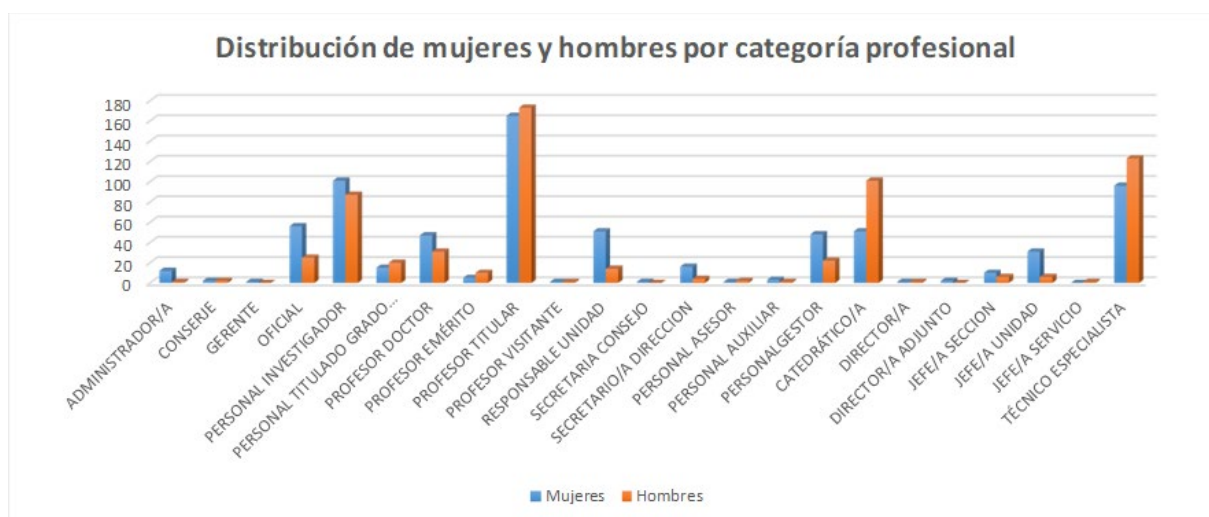
Sobre la distribución por departamentos y relación de puestos, las personas integrantes de cada uno de ellos, tanto PAS como PDI, figuran recogidos en <https://departamentos.unileon.es/>.

Se ha realizado agrupación por categorías donde se observa que la categoría profesor/a titular es la que comprende mayor número de personas, 18,31%, con una composición equilibrada, 51,18% de hombres frente al 48,82% de mujeres. El segundo segmento en volumen de plantilla es el de profesor/a asociado/a, donde la distribución porcentual arroja un resultado de leve masculinización, 63,76% frente al 36,24 de mujeres. Por último, el personal técnico especialista aglutina el 11,86% distribuido en 56,16% hombres y 43,84% mujeres.

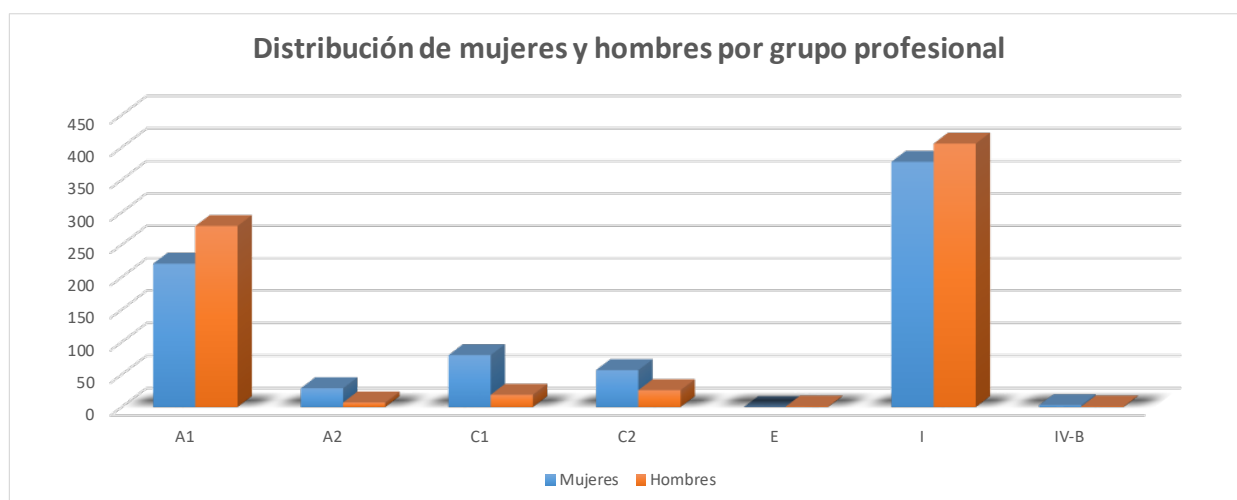
Según el índice de concentración los puestos donde más representación femenina hay son profesor titular, asociado y personal investigador, mientras los hombres tienen más representación en los puestos de profesor asociado, titular y personal técnico especializado respectivamente.

Por lo que respecta a los grupos profesionales, el 42,47% del total de personas trabajadoras se encuentra en el grupo I, desagregando los datos por sexo, el 51,79% son hombres y el 48,21% mujeres. El siguiente segmento en orden de importancia numérica es el grupo A1, que engloba el 27,09%, que como el anterior tiene una composición equilibrada el 55,80% son hombres y el 44,20% mujeres.

Denominacion Categorías	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
ADMINISTRADOR/A	12	1	13	0.70%	92.31%	7.69%	1.28%	0.11%	12.00	84.62%
CONSERJE	2	2	4	0.22%	50.00%	50.00%	0.21%	0.22%	1.00	0.00%
GERENTE	1	0	1	0.05%	100.00%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00	100.00%
PERSONAL INVESTIGADOR	101	87	188	10.18%	53.72%	46.28%	10.77%	9.58%	1.16	7.45%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDI	15	20	35	1.90%	42.86%	57.14%	1.60%	2.20%	0.75	-14.29%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	37	22	59	3.20%	62.71%	37.29%	3.94%	2.42%	1.68	25.42%
RESPONSABLE UNIDAD	51	14	65	3.52%	78.46%	21.54%	5.44%	1.54%	3.64	56.92%
SECRETARIA CONSEJO	1	0	1	0.05%	100.00%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00	100.00%
SECRETARIO/A DIRECCION	16	4	20	1.08%	80.00%	20.00%	1.71%	0.44%	4.00	60.00%
PERSONAL ASESOR	1	2	3	0.16%	33.33%	66.67%	0.11%	0.22%	0.50	-33.33%
PERSONAL AUXILIAR	3	1	4	0.22%	75.00%	25.00%	0.32%	0.11%	3.00	50.00%
PERSONALGESTOR	48	22	70	3.79%	68.57%	31.43%	5.12%	2.42%	2.18	37.14%
CATEDRÁTICO/A	51	101	152	8.23%	33.55%	66.45%	5.44%	11.12%	0.50	-32.89%
DIRECTOR/A	1	1	2	0.11%	50.00%	50.00%	0.11%	0.11%	1.00	0.00%
DIRECTOR/A ADJUNTO	2	0	2	0.11%	100.00%	0.00%	0.21%	0.00%	0.00	100.00%
JEFE/A SECCION	10	6	16	0.87%	62.50%	37.50%	1.07%	0.66%	1.67	25.00%
JEFE/A UNIDAD	31	6	37	2.00%	83.78%	16.22%	3.30%	0.66%	5.17	67.57%
JEFE/A SERVICIO	0	1	1	0.05%	0.00%	100.00%	0.00%	0.11%	0.00	-100.00%
VICEGERENTE DE A.GRLES	0	1	1	0.05%	0.00%	100.00%	0.00%	0.11%	0.00	-100.00%
PROFESOR/A AYUDANTE	67	64	131	7.10%	51.15%	48.85%	7.14%	7.05%	1.05	2.29%
PERSONAL OFICIAL	56	25	81	4.39%	69.14%	30.86%	5.97%	2.75%	2.24	38.27%
PROFESOR/A ASOCIADO	104	183	287	15.55%	36.24%	63.76%	11.09%	20.15%	0.57	-27.53%
PROFESOR/A COLABORADOR	14	7	21	1.14%	66.67%	33.33%	1.49%	0.77%	2.00	33.33%
PROFESOR/A DOCTOR	47	31	78	4.23%	60.26%	39.74%	5.01%	3.41%	1.52	20.51%
PROFESOR/A EMÉRITO	5	10	15	0.81%	33.33%	66.67%	0.53%	1.10%	0.50	-33.33%
PROFESOR/A TITULAR	165	173	338	18.31%	48.82%	51.18%	17.59%	19.05%	0.95	-2.37%
PROFESOR/A VISITANTE	1	1	2	0.11%	50.00%	50.00%	0.11%	0.11%	1.00	0.00%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	96	123	219	11.86%	43.84%	56.16%	10.23%	13.55%	0.78	-12.33%
TOTAL	938	908	1846	100.00%	50.81%	49.19%	100.00%	100.00%	1.03	1.63%



Denominación Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
A1	221	279	500	27,09%	44,20%	55,80%	23,56%	30,73%	0,79	-11,60%
A2	29	7	36	1,95%	80,56%	19,44%	3,09%	0,77%	4,14	61,11%
C1	80	19	99	5,36%	80,81%	19,19%	8,53%	2,09%	4,21	61,62%
C2	57	26	83	4,50%	68,67%	31,33%	6,08%	2,86%	2,19	37,35%
E	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%	0,00%	0,11%	0,00	-100,00%
I	378	406	784	42,47%	48,21%	51,79%	40,30%	44,71%	0,93	-3,57%
II	14	22	36	1,95%	38,89%	61,11%	1,49%	2,42%	0,64	-22,22%
III	96	121	217	11,76%	44,24%	55,76%	10,23%	13,33%	0,79	-11,52%
IV-A	60	26	86	4,66%	69,77%	30,23%	6,40%	2,86%	2,31	39,53%
IV-B	3	1	4	0,22%	75,00%	25,00%	0,32%	0,11%	3,00	50,00%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	100,00%	1,03	1,63%



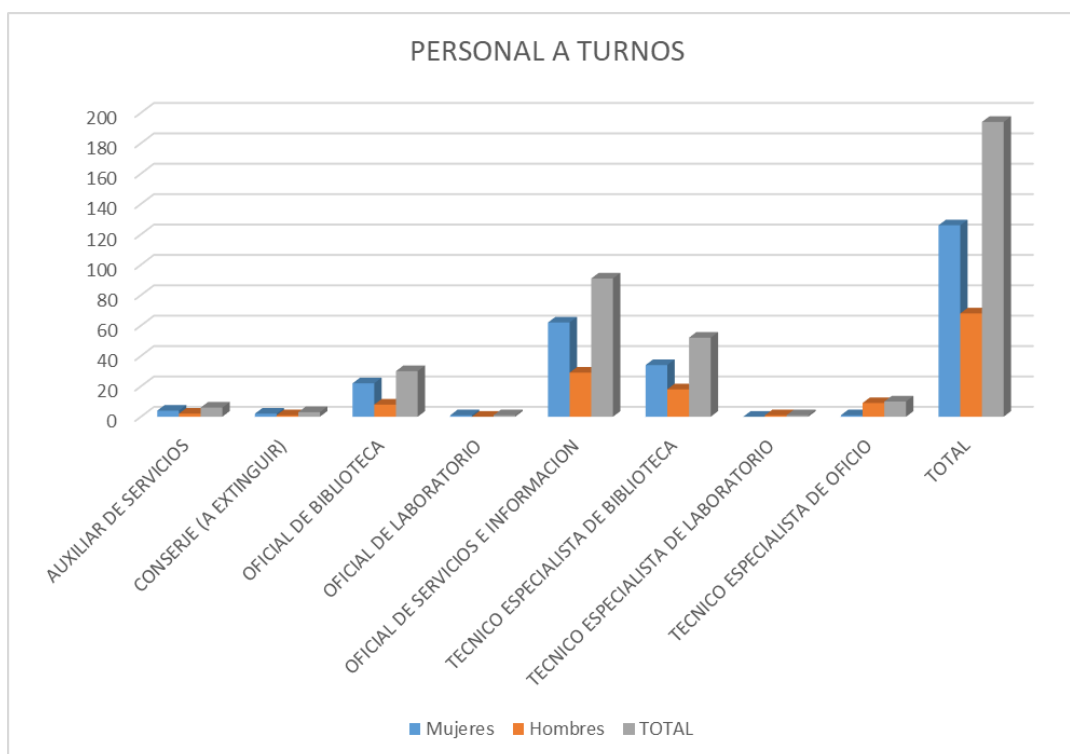
6.1.7. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y turno.

Respecto al personal que trabaja a turnos, el 46,91% lo hacen en el puesto de Oficial de Servicios e Información, siendo el 68,13% mujeres y el 31,8% hombres. Le sigue el puesto de Técnico Especialista de Biblioteca con un 26,80% y como en el caso anterior la mayoría, en concreto un 65,38%, son mujeres.

Se observa que en todos los puestos que trabajan a turnos, salvo el de técnico especialista de oficio y técnico especialista de laboratorio, la mayoría del personal son mujeres.

El índice de concentración nos indica que el mayor porcentaje de mujeres y hombres con jornadas a turnos se encuentran en la categoría de oficial de servicios e información.

PERSONAL A TURNOS	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
AUXILIAR DE SERVICIOS	4	2	6	3,09%	66,67%	33,33%	3,17%	2,94%	2,00	33,33%
CONSERJE (A EXTINGUIR)	2	1	3	1,55%	66,67%	33,33%	1,59%	1,47%	2,00	33,33%
OFICIAL DE BIBLIOTECA	22	8	30	15,46%	73,33%	26,67%	17,46%	11,76%	2,75	46,67%
OFICIAL DE LABORATORIO	1	0	1	0,52%	100,00%	0,00%	0,79%	0,00%	0,00	100,00%
OFICIAL DE SERVICIOS E INFORMACION	62	29	91	46,91%	68,13%	31,87%	49,21%	42,65%	2,14	36,26%
TECNICO ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA	34	18	52	26,80%	65,38%	34,62%	26,98%	26,47%	1,89	30,77%
TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	0	1	1	0,52%	0,00%	100,00%	0,00%	1,47%	0,00	-100,00%
TECNICO ESPECIALISTA DE OFICIO	1	9	10	5,15%	10,00%	90,00%	0,79%	13,24%	0,11	-80,00%
TOTAL	126	68	194	100,00%	64,95%	35,05%	100,00%	100,00%	1,85	29,90%

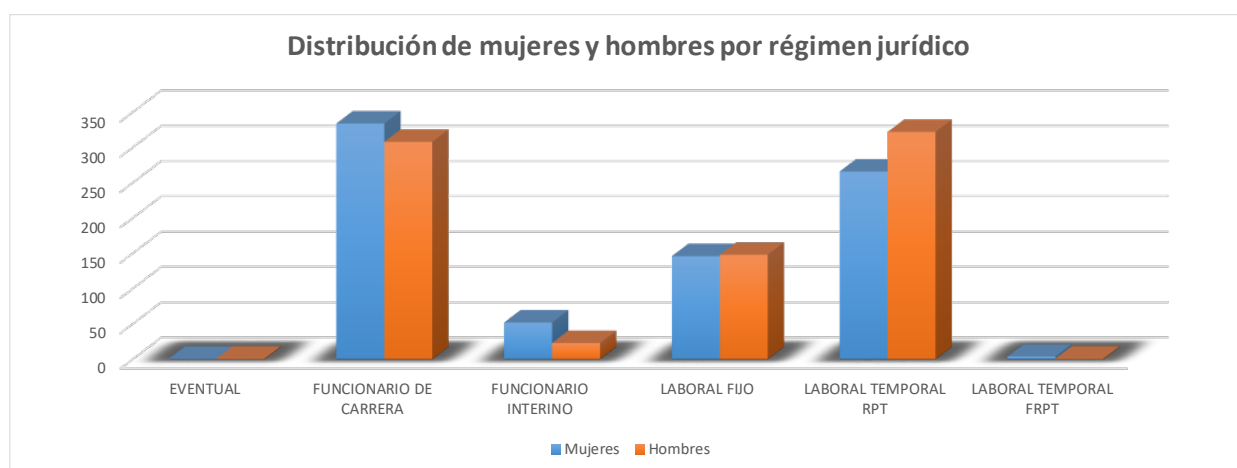


6.1.8. Distribución por Régimen Jurídico

Respecto a la distribución por régimen Jurídico el mayor porcentaje de la plantilla se incardina dentro de la categoría de funcionario de carrera, 34,78%, desagregando los datos por sexo, el 52,02% son mujeres y el 47,98% hombres, el segundo segmento en importancia porcentual es el del personal laboral temporal RPT que incluye al 31,85% de los que el 54,76% son hombres y el 45,24% mujeres. El índice de concentración informa que el mayor porcentaje de mujeres se incardina en el segmento de funcionario/a de carrera con un porcentaje cercano al 36% seguido por el segmento de personal laboral temporal RPT con un porcentaje superior al 28%, aunque con escasas diferencias en el caso de los hombres, se invierten los porcentajes, el segmento de personal laboral RPT es superior al 35% seguido del funcionario/a de carrera cercano al 34%.

En conclusión, el 45,23% de la plantilla es personal temporal, del que el 48,62% son mujeres y el 51,38% hombres.

Régimen Jurídico	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
EVENTUAL	1	1	2	0,11%	50,00%	50,00%	0,11%	0,11%	1,00	0,00%
FUNCIONARIO DE CARRERA	334	308	642	34,78%	52,02%	47,98%	35,61%	33,92%	1,08	4,05%
FUNCIONARIO INTERINO	52	23	75	4,06%	69,33%	30,67%	5,54%	2,53%	2,26	38,67%
LABORAL FIJO	146	148	294	15,93%	49,66%	50,34%	15,57%	16,30%	0,99	-0,68%
LABORAL TEMPORAL RPT	266	322	588	31,85%	45,24%	54,76%	28,36%	35,46%	0,83	-9,52%
LABORAL TEMPORAL FRPT	4	1	5	0,27%	80,00%	20,00%	0,43%	0,11%	4,00	60,00%
LABORAL TEMPORAL INVESTIGADOR	94	77	171	9,26%	54,97%	45,03%	10,02%	8,48%	1,22	9,94%
LABORAL TEMPORAL PERSONAL TÉCNICO	32	24	56	3,03%	57,14%	42,86%	3,41%	2,64%	1,33	14,29%
LABORAL TEMPORAL SUSTITUCIÓN F-RPT	9	4	13	0,70%	69,23%	30,77%	0,96%	0,44%	2,25	38,46%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	100,00%	1,03	1,63%

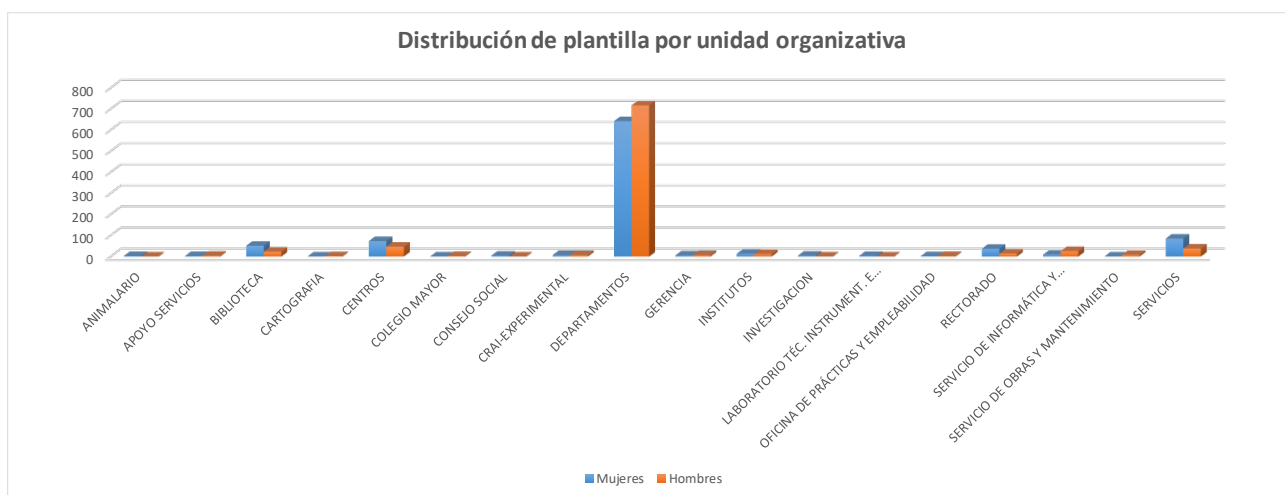


6.1.9. Distribución de la plantilla por unidad organizativa

Según la unidad organizativa, el 73,62% del personal corresponde a la unidad de departamentos, distinguiéndose en este desglose equilibrio porcentual intrasexos, mientras que los hombres superan el 52% del total, las mujeres sobrepasan el 47%.

En las Unidades de servicios (6,66%), Centros, (6,50%) y Biblioteca (4,01%) que representan el 17,17% del total, la representación es mayoritariamente femenina en un porcentaje superior al 60%

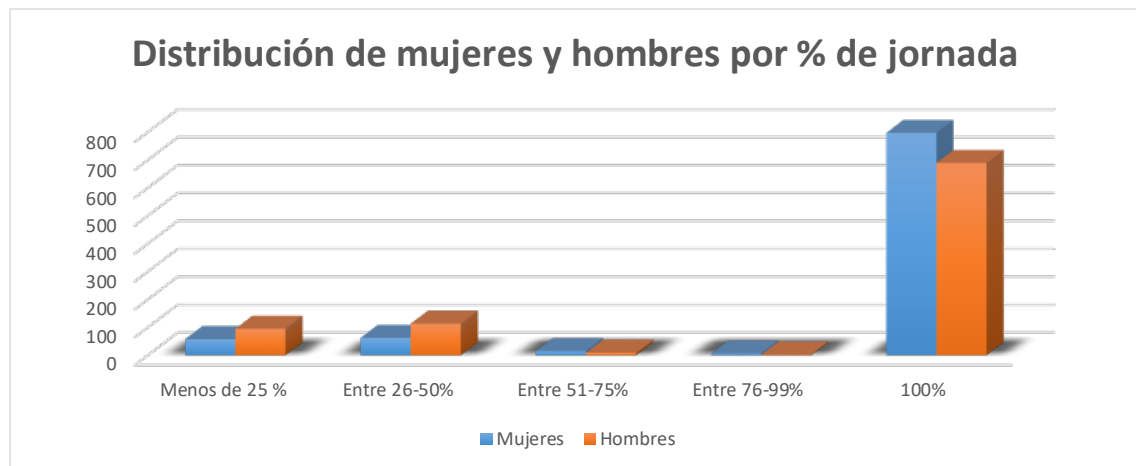
Denominación	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
ANIMALARIO	2	0	2	0,11%	100,00%	0,00%	0,21%	0,00%	0,00	100,00%
APOYO SERVICIOS	2	4	6	0,33%	33,33%	66,67%	0,21%	0,44%	0,50	-33,33%
BIBLIOTECA	51	23	74	4,01%	68,92%	31,08%	5,44%	2,53%	2,22	37,84%
CARTOGRAFIA	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%	0,00%	0,11%	0,00	-100,00%
CENTROS	73	47	120	6,50%	60,83%	39,17%	7,78%	5,18%	1,55	21,67%
COLEGIO MAYOR	0	2	2	0,11%	0,00%	100,00%	0,00%	0,22%	0,00	-100,00%
CONSEJO SOCIAL	4	0	4	0,22%	100,00%	0,00%	0,43%	0,00%	0,00	100,00%
CRAI-EXPERIMENTAL	7	7	14	0,76%	50,00%	50,00%	0,75%	0,77%	1,00	0,00%
DEPARTAMENTOS	642	717	1359	73,62%	47,24%	52,76%	68,44%	78,96%	0,90	-5,52%
GERENCIA	5	7	12	0,65%	41,67%	58,33%	0,53%	0,77%	0,71	-16,67%
INSTITUTOS	13	12	25	1,35%	52,00%	48,00%	1,39%	1,32%	1,08	4,00%
INVESTIGACION	4	0	4	0,22%	100,00%	0,00%	0,43%	0,00%	0,00	100,00%
LABORATORIO TÉC. INSTRUMENT. E INST.RADI	3	0	3	0,16%	100,00%	0,00%	0,32%	0,00%	0,00	100,00%
OFICINA DE PRÁCTICAS Y EMPLEABILIDAD	1	2	3	0,16%	33,33%	66,67%	0,11%	0,22%	0,50	-33,33%
RECTORADO	37	14	51	2,76%	72,55%	27,45%	3,94%	1,54%	2,64	45,10%
SERVICIO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	9	26	35	1,90%	25,71%	74,29%	0,96%	2,86%	0,35	-48,57%
SERVICIO DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	0	8	8	0,43%	0,00%	100,00%	0,00%	0,88%	0,00	-100,00%
SERVICIOS	85	38	123	6,66%	69,11%	30,89%	9,06%	4,19%	2,24	38,21%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	100,00%	1,03	1,63%



6.1.10. Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada

Reseñar que el 80,50% de la plantilla dispone de contrato de jornada completa, en esta franja se aprecia equilibrio en la plantilla, mientras que el 17,77% dispone de contratos con jornada menor al 50% de la jornada, en ambos casos el 62,09% y el 64,57% son hombres.

% Jornada	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Menos de 25 %	58	95	153	8,29%	37,91%	62,09%	6,18%	10,46%	0,61	-24,18%
Entre 26-50%	62	113	175	9,48%	35,43%	64,57%	6,61%	12,44%	0,55	-29,14%
Entre 51-75%	15	9	24	1,30%	62,50%	37,50%	1,60%	0,99%	1,67	25,00%
Entre 76-99%	6	2	8	0,43%	75,00%	25,00%	0,64%	0,22%	3,00	50,00%
100%	797	689	1486	80,50%	53,63%	46,37%	84,97%	75,88%	1,16	7,27%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	100,00%	1,03	1,63%



6.2. DATOS CUALITATIVOS

6.2.1. Descripción de sistemas de organización y control del trabajo, valoración de puestos de trabajo. Convenios aplicables

Esta Institución Pública se rige por lo establecido en el [Estatuto de los Trabajadores](#), en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público ([TREBEP](#)) y en los correspondientes Convenios Colectivos

[El Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León](#),

[El Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León](#).

Por el carácter de Institución Pública de Enseñanza Superior e Investigación, la Universidad de León no cuenta con sistemas de evaluación del rendimiento de su Personal de Administración y Servicios (PAS).

En lo que se refiere al Personal Docente e investigador (PDI), la regulación referente a tiempos y rendimientos se encuentra recogida en la [Normativa para la Evaluación de la Calidad Docente del Profesorado de la Universidad de León](#).

6.2.2. Sistema de régimen de turnos (continuo, partido, rotativo/ diurno, tarde, nocturno),

En lo referente al Personal de Administración de Servicios, el sistema de régimen de turnos se encuentra legalmente establecido en la [Relación de Puestos de Trabajo](#) (RPT) de la Universidad de León, en la que se indica claramente el tipo de jornada para cada puesto de trabajo, y en la normativa referente al [Régimen de Jornada del Personal de Administración y Servicios](#) (PAS). Dicha jornada puede diferenciarse, de forma general, en Jornada de Mañana, Jornada de Tarde y Jornada a Turnos.

Acuerdo sobre flexibilidad en jornadas y horarios del personal de administración y servicios de la Universidad de León, documento adaptado a la ley 2/2012, aprobado Consejo de Gobierno 25/9/2012 modificado por acuerdo consejo de gobierno 14/12/2015, establece que el personal de Conserjerías, Biblioteca Universitaria, Servicio de Deportes y Tiempo Libre y el de las restantes Unidades en que se precise, cuando no tengan expresamente asignado otro horario, o no hayan realizado otra distribución, acorde con las necesidades del servicio y por acuerdo entre los afectados, realizarán su jornada en régimen de turnos rotatorios de mañana y de tarde. Si afectase a personal laboral, se estudiará la correspondiente modificación de la RPT que proceda.

El turno de mañana se realizará entre las 7:30 y las 15:30 horas. El de tarde, entre las 14:00 y las 21:30 horas.

Estos turnos afectarán a todo el personal de la Unidad, laboral o funcionario.

6.2.3. Código ético o de conducta

El Código Ético de la ULE representa el “compromiso de las personas que forman parte de la institución con la responsabilidad social universitaria, asumiendo la aceptación y el cumplimiento de los valores y principios en él recogidos, como pautas de conducta y comportamiento, que posibilita una Universidad más justa y más comprometida”.

Se dirige a todas las personas y colectivos que componen la ULE, y recoge el compendio de principios y valores éticos de todos sus miembros, con la vocación de reforzarlos y de mejorar la calidad de la vida universitaria, “tanto en el ámbito interno, como de relaciones externas con otras instituciones públicas o privadas”.

El código está dividido en cinco secciones relativas a los principios y valores comunes, los dirigidos al Personal Docente e Investigador, al Personal de Administración y Servicios, al Estudiantado y, finalmente, a las personas que desempeñan cargos directivos y de representación.

Se encuentra recogido en la página web de ULE, [Código Ético de Conducta de la Universidad de León \(aprobado en Consejo de Gobierno de 11 de marzo de 2022\)](#)

6.2.4. Estudios de clima laboral, referenciados a variables del análisis de igualdad.

En el año 2001, la Oficina de Evaluación y Calidad ha desarrollado el sistema de Garantía de Calidad de la Universidad de León elaborado de acuerdo con las directrices de los programas y criterios de ANECA/ACSUCYL en cumplimiento del marco legal de ordenación de las enseñanzas a nivel nacional y europeo. Entre los objetivos y procedimientos se encuentran acciones en relación con la calidad de los servicios. Con el fin de implantar dicho Sistema de Garantía de Calidad y dar cumplimiento al R.D. 1393/2007 de 29 de Octubre, modificado por R.D. 861/2010 de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, en concreto el Anexo I en su punto 9.5 sobre los

procedimientos de “análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados” (estudiantes, personal académico y personal de administración y servicios) ha diseñado y puesto en marcha un cuestionario sobre la satisfacción del Personal de Administración y Servicios de la ULE, y otro sobre la satisfacción del Personal Docente e Investigador de la ULE cuyo objetivo principal era obtener información sobre sus necesidades y expectativas para la toma de decisiones de la Institución en sus diferentes niveles, así como mejorar la calidad de todas sus actividades el Sistema.

En el cuestionario para el PAS, dentro del ítem “PERSONAS”, se realizaba la pregunta relativa al ámbito de la igualdad, el porcentaje encuestado desagregando los datos por sexo, ha sido del 61% femenino y el 39% masculino.

¿Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo están garantizados en mi Unidad?
¿La ULE facilita la conciliación de mi vida laboral, familiar y personal?

En el informe emitido, las respuestas a estas preguntas figuran valoradas como “Afirmaciones valoradas como “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” (mediana > 3)”

El cuestionario para el PDI en activo, con docencia en Títulos Oficiales de Grado, Máster o Doctorado y con vinculación contractual laboral con la Universidad de León durante el curso 2019/2020, los cuestionarios de la parte común generados ascienden a 1.388 de los que desagregados por sexo respondieron:

Grado. Femenino 25% Masculino 22% (Sin información) 55%
Master. Femenino 32% Masculino 25% (Sin información) 33%
Doctorado. Femenino 22% Masculino 21% (Sin información) 100%

Dentro del ítem “CONTEXTO LABORAL” se realizaron las siguientes preguntas relacionadas con la igualdad.

¿Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo están garantizados en mi entorno laboral? Más del 90% contesto estar totalmente de acuerdo o de acuerdo.

¿La ULE facilita la conciliación de mi vida laboral, familiar y personal?

El 76% de la población encuestada indicaron estar totalmente de acuerdo o de acuerdo, el 15% indiferente y el 10% totalmente en desacuerdo o en desacuerdo.

6.2.5. Cuestionario de percepción de la plantilla en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Se ha remitido cuestionario Web a todo el personal de la Universidad. Consta de 20 preguntas, con un rango de puntuación de 1 (no se cumple la afirmación objeto de análisis) a 4 (se cumple). El formato es el siguiente.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabe/no contesta)	1	2	3	4	Ns/ Nc
-----	--	---	---	---	---	-----------

El proceso de envío, recogida y volcado de resultados ha sido realizado íntegramente por la ULE.

La realización del cuestionario obligaba a la firma de un consentimiento informado para el tratamiento de datos, garantizando la confidencialidad en la recogida y el tratamiento de los mismos. Respecto a la participación, se han cumplimentado un total de 355 cuestionarios, el 20,49% del total de la plantilla. Desagregando los datos por sexo, 222 han sido realizados por mujeres y 133 por hombres, lo que denota mayor preocupación por el ámbito de la igualdad en las mujeres.

Todos los porcentajes que se analizan a continuación se calculan sobre los cuestionarios contestados y recibidos.

Igualdad de oportunidades en la Universidad de León

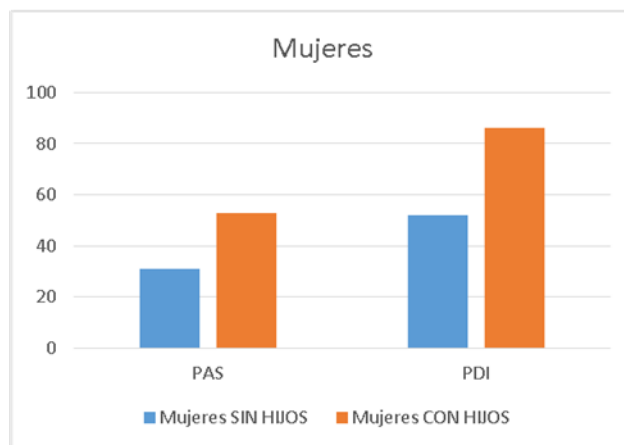
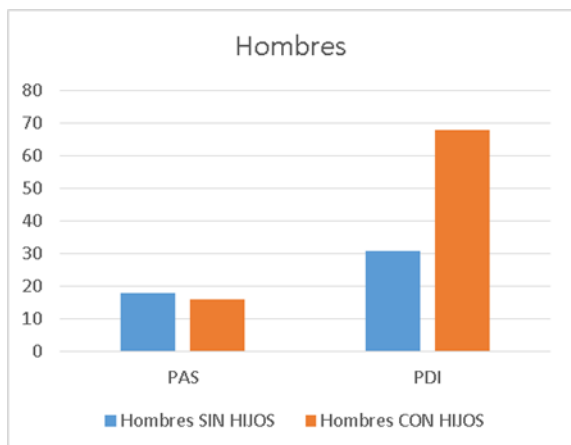
La siguiente encuesta, se realiza con el objetivo de obtener la información necesaria para la realización de un diagnóstico sobre igualdad de oportunidades en LA UNIVERSIDAD DE LEON requisito necesario para la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Tus opiniones son de máxima importancia para la elaboración de un correcto diagnóstico y para la propuesta de las medidas que mejoren las posibles desigualdades detectadas.

Agradecemos la contestación a todas las preguntas incluidas en este cuestionario, del que se garantiza el anonimato y la confidencialidad en las respuestas, recordad que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Gracias de antemano por tu colaboración

PERSONAL	Hombres		Total Hombres	Mujeres		Total Mujeres	Total general
	SIN HIJOS	CON HIJOS		SIN HIJOS	CON HIJOS		
PAS	18	16	34	31	53	84	118
PDI	31	68	99	52	86	138	237
Total general	49	84	133	83	139	222	355



Como dato a tener en cuenta, en el caso del PAS un 58,47% tienen hijos mientras que en el caso del PDI el porcentaje es del 64,98%. En ambos colectivos las mujeres son el sexo con mayor número de hijos, en el caso del PAS un 76,81% del total son mujeres, en el caso del PDI el 55,84%.

PERSONAL CON HIJOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL CON HIJOS	TOTAL CUESTIONARIOS	% TOTAL CON HIJOS
PAS	16	53	69	118	58,47%
PDI	68	86	154	237	64,98%
Total general	84	139	223	355	62,82%

En cuanto a la plantilla con personas dependientes a cargo supone un 6,78% en el caso del PAS, habiendo equiparación entre hombres y mujeres y en el caso del PDI un 7,59%, siendo en este caso superior el de los hombres.

PERSONAL CON DEPENDIENTES A CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL CON DEPENDIENTES A CARGO	TOTAL CUESTIONARIOS	% TOTAL CON DEPENDIENTES A CARGO
PAS	4	4	8	118	6,78%
PDI	10	8	18	237	7,59%
Total general	14	12	26	355	7,32%

El porcentaje de personal que en la actualidad tiene permisos por conciliación, en el caso del PAS, asciende al 5,93% de los que el 100% son mujeres en y en el del PDI al 1,27%, de los que el 100% son mujeres.

PERMISOS POR CONCILIACION AHORA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL PERMISOS	TOTAL CUESTIONARIOS	% TOTAL CON PERMISOS
PAS	0	7	7	118	5,93%
PDI	0	3	3	237	1,27%
Total general	0	10	10	355	7,20%

Análisis de respuestas:

BLOQUE 1: MARCO GENERAL

Se observa que, en ambos colectivos, tanto PAS como PDI, el porcentaje de hombres que consideran que existe trato igualitario y que existe un compromiso con la igualdad por parte de la ULE, es mayor que el de mujeres.

El personal femenino PAS percibe mayor desigualdad de trato, ello queda reflejado en los valores más bajos que otorgan las mujeres, donde el 9,52% de las mujeres valora 1 y2 mientras que los valores señalados por los hombres son mucho más elevados. Esta diferencia porcentual se duplica en el personal PDI donde el 15,94% de las mujeres valora 1 y2

La percepción es nítidamente distinta entre ambos sexos, las diferencias son sustanciales en algunas respuestas, que alcanzan hasta 20 puntos porcentuales entre ambos sexos.

Respecto al compromiso de la ULE, en general la mayoría del personal percibe que existe trato igualitario y la ULE está comprometida en este ámbito, si bien sorprende el elevado porcentaje de PAS y PDI que responden que no saben/no contestan, evidenciando carencia informativa.

En relación a la compatibilidad de la filosofía y cultura de la ULE con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hay diferencias sustantivas en la percepción entre hombre y mujeres, en el caso del PAS los datos de las mujeres arrojan valores negativos que cuadruplican a los ofrecidos por los hombres, en el caso del PDI lo duplican.

¿HAY IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	3	3	2,54%	0,00%	3,57%
	2	1	5	6	5,08%	2,94%	5,95%
	3	3	22	25	21,19%	8,82%	26,19%
	4	27	48	75	63,56%	79,41%	57,14%
	Ns/ Nc	3	6	9	7,63%	8,82%	7,14%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	1	6	7	2,95%	1,01%	4,35%
	2	4	16	20	8,44%	4,04%	11,59%
	3	18	31	49	20,68%	18,18%	22,46%
	4	75	76	151	63,71%	75,76%	55,07%
	Ns/ Nc	1	9	10	4,22%	1,01%	6,52%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

¿LA DIRECCION DE LA ULE ESTA SENSIBILIZADA Y COMPROMETIDA PARA QUE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES SEA UNA REALIDAD?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	1	5	6	5,08%	2,94%	5,95%
	2	1	8	9	7,63%	2,94%	9,52%
	3	4	17	21	17,80%	11,76%	20,24%
	4	21	40	61	51,69%	61,76%	47,62%
	Ns/ Nc	7	14	21	17,80%	20,59%	16,67%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	6	6	2,53%	0,00%	4,35%
	2	2	10	12	5,06%	2,02%	7,25%
	3	20	35	55	23,21%	20,20%	25,36%
	4	67	67	134	56,54%	67,68%	48,55%
	Ns/ Nc	10	20	30	12,66%	10,10%	14,49%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES COMPATIBLE CON LA FILOSOFÍA Y CULTURA DE LA ULE EN LA ACTUALIDAD.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	3	3	2,54%	0,00%	3,57%
	2	1	9	10	8,47%	2,94%	10,71%
	3	4	21	25	21,19%	11,76%	25,00%
	4	24	45	69	58,47%	70,59%	53,57%
	Ns/ Nc	5	6	11	9,32%	14,71%	7,14%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	3	3	1,27%	0,00%	2,17%
	2	5	12	17	7,17%	5,05%	8,70%
	3	11	37	48	20,25%	11,11%	26,81%
	4	80	75	155	65,40%	80,81%	54,35%
	Ns/ Nc	3	11	14	5,91%	3,03%	7,97%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

BLOQUE 2: SELECCIÓN DE PERSONAL

En cuanto a la selección sigue habiendo diferencias entre lo que opinan las mujeres y los hombres, sobre todo en el PDI las diferencias de percepción entre sexos es más acusada. Sigue observándose como en el caso anterior una puntuación alta en general tanto el PAS como el PDI, sin embargo, la valoración de las mujeres ofrece un resultado negativo respecto a la objetividad de la selección de personal.

¿LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA ULE SE REALIZA DE FORMA OBJETIVA, TENIENDO LAS MISMAS OPORTUNIDADES LAS MUJERES Y LOS HOMBRES?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	2	2	1,69%	0,00%	2,38%
	2	0	4	4	3,39%	0,00%	4,76%
	3	3	11	14	11,86%	8,82%	13,10%
	4	29	59	88	74,58%	85,29%	70,24%
	Ns/ Nc	2	8	10	8,47%	5,88%	9,52%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	4	4	1,69%	0,00%	2,90%
	2	2	7	9	3,80%	2,02%	5,07%
	3	11	22	33	13,92%	11,11%	15,94%
	4	81	93	174	73,42%	81,82%	67,39%
	Ns/ Nc	5	12	17	7,17%	5,05%	8,70%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

BLOQUE 3: FORMACION

Se puede afirmar que, en general, el personal encuestado no aprecia discriminación en el acceso a la formación.

ACCEDEN POR IGUAL MUJERES Y HOMBRES A LA FORMACIÓN OFRECIDA POR LA ULE.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
	2	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
	3	2	8	10	8,47%	5,88%	9,52%
	4	30	73	103	87,29%	88,24%	86,90%
	Ns/ Nc	2	3	5	4,24%	5,88%	3,57%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	1	1	0,42%	0,00%	0,72%
	2	0	1	1	0,42%	0,00%	0,72%
	3	4	10	14	5,91%	4,04%	7,25%
	4	87	116	203	85,65%	87,88%	84,06%
	Ns/ Nc	8	10	18	7,59%	8,08%	7,25%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

BLOQUE 4: PROMOCION PROFESIONAL

En general la mayoría del personal opina que hay las mismas oportunidades de promoción, aunque, como en el resto de los bloques, hay diferencias importantes de apreciación entre hombres y mujeres.

En el caso del personal PAS los hombres que han contestado con mayor puntuación representan un 79,41% mientras que en el caso de las mujeres es un 54,76%, cifras muy similares tenemos en el caso del personal PDI, en ambos casos los porcentajes difieren en más de 20 puntos porcentuales.

En cuanto a las posibilidades de acceso y promoción sin discriminación por orientación sexual, etnia, religión etc., la mayoría de la plantilla estima que no hay discriminación por razón de sexo, religión, ideología etc. Una cifra superior de hombres al de mujeres, 9,09% frente al 6,52% del PDI están en desacuerdo con que existan las mismas posibilidades de acceso y promoción, mientras que en el PAS son el 7,12% de las mujeres las que opinan del mismo modo.

En la consulta sobre si el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades para las mujeres y hombres, es reseñable que en el PAS el 21,43% de las mujeres responden con las puntuaciones más bajas frente a solo el 2,94% de los hombres. En el PDI, esta diferencia es aún más acusada, el 44,2% de las mujeres no perciben las mismas oportunidades de progreso en su carrera frente al 19,19% de los hombres.

Sobre si la promoción profesional se hace en base a los méritos y las capacidades de las personas trabajadoras, existe variabilidad porcentual además de diferencias también en la percepción entre el PAS y el PDI. En el primer grupo, tanto en caso de hombres como mujeres los porcentajes de desacuerdo son elevados superando ligeramente el 30%, sin embargo, en el PDI los porcentajes de desacuerdo son menores y equitativos entre ambos sexos.

Respecto a si los criterios de los procesos de promoción están claros y definidos, la mayoría de la plantilla otorga puntuaciones altas sobre la consulta, sin embargo, en el caso del PAS el 20,59% de los hombres opina que no lo están, esta disconformidad es menor en el caso de las mujeres, 11,90%, sin embargo, el PDI tiene distinta percepción, solo el 1,01 de los hombres y el 2,17% de las mujeres no perciben claridad en los procesos de promoción.

EXISTEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA ULE PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	4	4	3,39%	0,00%	4,76%
	2	0	3	3	2,54%	0,00%	3,57%
	3	3	20	23	19,49%	8,82%	23,81%
	4	27	46	73	61,86%	79,41%	54,76%
	Ns/ Nc	4	11	15	12,71%	11,76%	13,10%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	11	11	4,64%	0,00%	7,97%
	2	4	16	20	8,44%	4,04%	11,59%
	3	17	21	38	16,03%	17,17%	15,22%
	4	75	76	151	63,71%	75,76%	55,07%
	Ns/ Nc	3	14	17	7,17%	3,03%	10,14%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

¿EXISTEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ACCESO Y PROMOCIÓN SIN DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, ETNIA, RELIGIÓN, ETC.?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	3	3	2,54%	0,00%	3,57%
	2	0	3	3	2,54%	0,00%	3,57%
	3	3	15	18	15,25%	8,82%	17,86%
	4	27	55	82	69,49%	79,41%	65,48%
	Ns/ Nc	4	8	12	10,17%	11,76%	9,52%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	2	4	6	2,53%	2,02%	2,90%
	2	7	5	12	5,06%	7,07%	3,62%
	3	18	31	49	20,68%	18,18%	22,46%
	4	69	77	146	61,60%	69,70%	55,80%
	Ns/ Nc	3	21	24	10,13%	3,03%	15,22%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

EL AVANCE Y PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL PUEDE REALIZARSE CON LAS MISMAS OPORTUNIDADES SEAS MUJER U HOMBRE.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	1	12	13	11,02%	2,94%	14,29%
	2	0	6	6	5,08%	0,00%	7,14%
	3	3	19	22	18,64%	8,82%	22,62%
	4	25	41	66	55,93%	73,53%	48,81%
	Ns/ Nc	5	6	11	9,32%	14,71%	7,14%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	6	31	37	15,61%	6,06%	22,46%
	2	13	30	43	18,14%	13,13%	21,74%
	3	21	25	46	19,41%	21,21%	18,12%
	4	57	45	102	43,04%	57,58%	32,61%
	Ns/ Nc	2	7	9	3,80%	2,02%	5,07%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

LA PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS EN LA ULE SE HACE SEGÚN LOS MÉRITOS Y CAPACIDAD DE LAS PERSONAS.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	6	11	17	14,41%	17,65%	13,10%
	2	5	15	20	16,95%	14,71%	17,86%
	3	6	22	28	23,73%	17,65%	26,19%
	4	12	27	39	33,05%	35,29%	32,14%
	Ns/ Nc	5	9	14	11,86%	14,71%	10,71%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	4	5	9	3,80%	4,04%	3,62%
	2	11	14	25	10,55%	11,11%	10,14%
	3	20	45	65	27,43%	20,20%	32,61%
	4	62	65	127	53,59%	62,63%	47,10%
	Ns/ Nc	2	9	11	4,64%	2,02%	6,52%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN EN LA ULE SE HACEN EN VIRTUD DE CRITERIOS CLAROS Y DEFINIDOS.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	7	10	17	14,41%	20,59%	11,90%
	2	3	16	19	16,10%	8,82%	19,05%
	3	8	28	36	30,51%	23,53%	33,33%
	4	12	23	35	29,66%	35,29%	27,38%
	Ns/ Nc	4	7	11	9,32%	11,76%	8,33%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	1	3	4	1,69%	1,01%	2,17%
	2	8	14	22	9,28%	8,08%	10,14%
	3	18	46	64	27,00%	18,18%	33,33%
	4	67	63	130	54,85%	67,68%	45,65%
	Ns/ Nc	5	12	17	7,17%	5,05%	8,70%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

BLOQUE 5: POLITICA SALARIAL

Se evidencia que la percepción de la plantilla respecto a la política salarial es de igualdad entre hombres y mujeres. Llama nuevamente la atención el elevado porcentaje de mujeres en el caso del PDI que no saben/no contestan, 21,74%

EN LA ULE EXISTE TOTAL IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
	2	0	4	4	3,39%	0,00%	4,76%
	3	2	11	13	11,02%	5,88%	13,10%
	4	26	60	86	72,88%	76,47%	71,43%
	Ns/ Nc	6	9	15	12,71%	17,65%	10,71%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
	2	2	3	5	2,11%	2,02%	2,17%
	3	5	12	17	7,17%	5,05%	8,70%
	4	79	93	172	72,57%	79,80%	67,39%
	Ns/ Nc	13	30	43	18,14%	13,13%	21,74%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

BLOQUE 6: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Respecto al uso del lenguaje no sexista, la mitad de la plantilla, tanto en el caso de PAS como de PDI, indican que se preocupan de su uso adecuado, sin sustanciales diferencias entre hombres y mujeres, aunque llama la atención que entre un 25-30% de los/as encuestados/as valoran con tres puntos la respuesta, evidenciando cierto reconocimiento a la posibilidad de mejora.

Sobre la consulta de uso del lenguaje inclusivo las puntuaciones son similares porcentualmente a las valoraciones de la anterior consulta. Sin embargo, en la consulta sobre si se dan comentarios o actitudes de carácter sexista entre compañeros es chocante encontrar que las puntuaciones que confirman la existencia de comentarios o actitudes sexistas, 3 y 4 puntos, ascienden en el caso del PAS al 20,59% en los hombres y al 41,66% en el de las mujeres, similar al del PDI con un 28,28% y 34,78% respectivamente.

En resumen, la mitad de los/as encuestados/as confirma utilizar un lenguaje no sexista, pero un tercio de los/as encuestados/as percibe comentarios o actitudes sexistas entre sus compañeros.

SE PREOCUPA USTED, EN SU TRABAJO, DE UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	4	3	7	5,93%	11,76%	3,57%
	2	1	7	8	6,78%	2,94%	8,33%
	3	9	32	41	34,75%	26,47%	38,10%
	4	17	40	57	48,31%	50,00%	47,62%
	Ns/ Nc	3	2	5	4,24%	8,82%	2,38%
TOTAL PAS		34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	8	6	14	5,91%	8,08%	4,35%
	2	4	9	13	5,49%	4,04%	6,52%
	3	25	41	66	27,85%	25,25%	29,71%
	4	58	73	131	55,27%	58,59%	52,90%
	Ns/ Nc	4	9	13	5,49%	4,04%	6,52%
TOTAL PDI		99	138	237	100%	100%	100%
Total general		133	222	355			

SE PREOCUPA USTED, EN SU TRABAJO, DE UTILIZAR UN LENGUAJE QUE SEA INCLUSIVO CON TODOS LOS COLECTIVOS POSIBLES DENTRO Y FUERA DE LA ULE (CON COMPAÑEROS/AS, COLABORADORES/AS, PROVEEDORES/AS, CLIENTELA, ETC.)

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	4	3	7	5,93%	11,76%	3,57%
	2	5	13	18	15,25%	14,71%	15,48%
	3	8	25	33	27,97%	23,53%	29,76%
	4	14	41	55	46,61%	41,18%	48,81%
	Ns/ Nc	3	2	5	4,24%	8,82%	2,38%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	11	11	22	9,28%	11,11%	7,97%
	2	7	13	20	8,44%	7,07%	9,42%
	3	28	37	65	27,43%	28,28%	26,81%
	4	50	69	119	50,21%	50,51%	50,00%
	Ns/ Nc	3	8	11	4,64%	3,03%	5,80%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

EN RELACIÓN A LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, SE DAN COMENTARIOS O ACTITUDES DE CARÁCTER SEXISTA.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	18	29	47	39,83%	52,94%	34,52%
	2	5	14	19	16,10%	14,71%	16,67%
	3	2	25	27	22,88%	5,88%	29,76%
	4	5	10	15	12,71%	14,71%	11,90%
	Ns/ Nc	4	6	10	8,47%	11,76%	7,14%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	45	60	105	44,30%	45,45%	43,48%
	2	19	19	38	16,03%	19,19%	13,77%
	3	20	28	48	20,25%	20,20%	20,29%
	4	8	20	28	11,81%	8,08%	14,49%
	Ns/ Nc	7	11	18	7,59%	7,07%	7,97%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

BLOQUE 7: CONCILIACION LABORAL Y PERSONAL

En general en este bloque hay una gran diversidad porcentual en las respuestas y un elevado número de personas trabajadoras que han utilizado la respuesta no sabe/no contesta, es posible que la causa sea que las preguntas sobre conciliación aplican básicamente a la parte de la plantilla con hijos sobre todo en edades tempranas y a la desinformación en este ámbito.

Sobre la primera consulta si ser padre o madre ha incidido negativamente en su carrera profesional, hay que destacar que tanto en el caso del PAS como del PDI los porcentajes de respuesta no sabe/no contesta son muy elevados, llegando incluso hasta el 50% de los hombres en el caso de los PAS. Respecto a si ha sentido incidencia negativa de la maternidad o paternidad, en ambos casos las mujeres son las que más han sentido esta influencia negativa, destacando las mujeres del PDI con un porcentaje que supera el 43% de las encuestadas.

La mayoría de los/as encuestados/as respecto a si la ULE favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, tanto el PAS como el PDI mayoritariamente responden afirmativamente, aunque el 29% de los hombres del segmento PAS perciben que la ULE no favorece la corresponsabilidad, mientras que en el PDI son las mujeres las que perciben negativamente la implicación de la ULE en este ámbito.

A la consulta sobre si la mayor parte de los/as encuestados/as conocen las medidas de conciliación, en el PAS supera el 40% los que indican que no saben o contestan o no conocen las medidas, en el caso del PDI supera el 50%.

Sobre si la ULE favorece el uso corresponsable de medidas de conciliación, la mayoría de las respuestas son afirmativas, aunque deben tenerse en cuenta que el PAS más del 20% ns/nc, mientras que ese porcentaje se eleva a más del 30% en el caso del PDI. También se observa desconocimiento en más de la mitad de los/as encuestados/as de si las medidas de conciliación de la ULE superan las establecidas por ley.

La consulta sobre si las personas que se acogen a medidas temporales tienen iguales oportunidades que el resto, también el porcentaje de no sabe/no contesta es elevado. En el caso del PAS, más del 60% de los hombres opinan afirmativamente, sin embargo, la percepción de las mujeres es distinta, solo el 32,14% de las encuestadas opina que tienen las mismas oportunidades. La apreciación por parte del PDI es sensiblemente distinta, el porcentaje de hombres que opina afirmativamente y negativamente es semejante, a diferencia de las mujeres que mayoritariamente opinan que no existen las mismas oportunidades, aunando la puntuación 1 y 2, se eleva hasta el 36,23%.

CONSIDERA QUE SER PADRE O MADRE LE HA AFECTADO EN SU CARRERA PROFESIONAL.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	8	11	19	16,10%	23,53%	13,10%
	2	1	8	9	7,63%	2,94%	9,52%
	3	3	13	16	13,56%	8,82%	15,48%
	4	5	24	29	24,58%	14,71%	28,57%
	Ns/ Nc	17	28	45	38,14%	50,00%	33,33%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	18	9	27	11,39%	18,18%	6,52%
	2	12	10	22	9,28%	12,12%	7,25%
	3	20	14	34	14,35%	20,20%	10,14%
	4	22	60	82	34,60%	22,22%	43,48%
	Ns/ Nc	27	45	72	30,38%	27,27%	32,61%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

SE FAVORECE EN LA ULE EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	3	4	7	5,93%	8,82%	4,76%
	2	7	7	14	11,86%	20,59%	8,33%
	3	8	33	41	34,75%	23,53%	39,29%
	4	13	29	42	35,59%	38,24%	34,52%
	Ns/ Nc	3	11	14	11,86%	8,82%	13,10%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	3	13	16	6,75%	3,03%	9,42%
	2	11	19	30	12,66%	11,11%	13,77%
	3	30	44	74	31,22%	30,30%	31,88%
	4	33	28	61	25,74%	33,33%	20,29%
	Ns/ Nc	22	34	56	23,63%	22,22%	24,64%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

CONOCES LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA ULE.

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	5	11	16	13,56%	14,71%	13,10%
	2	4	13	17	14,41%	11,76%	15,48%
	3	7	17	24	20,34%	20,59%	20,24%
	4	11	34	45	38,14%	32,35%	40,48%
	Ns/ Nc	7	9	16	13,56%	20,59%	10,71%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	20	35	55	23,21%	20,20%	25,36%
	2	14	19	33	13,92%	14,14%	13,77%
	3	26	34	60	25,32%	26,26%	24,64%
	4	18	20	38	16,03%	18,18%	14,49%
	Ns/ Nc	21	30	51	21,52%	21,21%	21,74%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

¿CREES QUE LA ULE FAVORECE EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE IGUAL MANERA POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES (USO CORRESPONSABLE)?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	1	1	0,85%	0,00%	1,19%
	2	2	4	6	5,08%	5,88%	4,76%
	3	3	15	18	15,25%	8,82%	17,86%
	4	21	48	69	58,47%	61,76%	57,14%
	Ns/ Nc	8	16	24	20,34%	23,53%	19,05%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	3	2	5	2,11%	3,03%	1,45%
	2	3	7	10	4,22%	3,03%	5,07%
	3	18	26	44	18,57%	18,18%	18,84%
	4	51	49	100	42,19%	51,52%	35,51%
	Ns/ Nc	24	54	78	32,91%	24,24%	39,13%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

¿LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LA ULE SUPERAN LAS ESTABLECIDAS POR LA LEY?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	3	6	9	7,63%	8,82%	7,14%
	2	4	10	14	11,86%	11,76%	11,90%
	3	6	17	23	19,49%	17,65%	20,24%
	4	4	8	12	10,17%	11,76%	9,52%
	Ns/ Nc	17	43	60	50,85%	50,00%	51,19%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	1	8	9	3,80%	1,01%	5,80%
	2	5	4	9	3,80%	5,05%	2,90%
	3	16	15	31	13,08%	16,16%	10,87%
	4	13	12	25	10,55%	13,13%	8,70%
	Ns/ Nc	64	99	163	68,78%	64,65%	71,74%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

LAS PERSONAS QUE SE ACOGEN A MEDIDAS TEMPORALES DE CONCILIACIÓN (POR EJEMPLO, JORNADAS REDUCIDAS) ¿TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL QUE EL RESTO?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	0	5	5	4,24%	0,00%	5,95%
	2	3	9	12	10,17%	8,82%	10,71%
	3	2	14	16	13,56%	5,88%	16,67%
	4	21	27	48	40,68%	61,76%	32,14%
	Ns/ Nc	8	29	37	31,36%	23,53%	34,52%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	13	29	42	17,72%	13,13%	21,01%
	2	16	21	37	15,61%	16,16%	15,22%
	3	18	15	33	13,92%	18,18%	10,87%
	4	19	14	33	13,92%	19,19%	10,14%
	Ns/ Nc	33	59	92	38,82%	33,33%	42,75%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

BLOQUE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se evidencia en las respuestas tanto del PAS como del PDI que casi el 80% de los/as encuestados/as confirma no haber sido informada o ns/nc sobre los pasos a realizar en caso de acoso.

¿LA ULE HA INFORMADO DE LA RUTA A SEGUIR ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

	VALORACION	Hombre	Mujer	Total	%Total	H IC	M IC
PAS	1	12	20	32	27,12%	35,29%	23,81%
	2	5	13	18	15,25%	14,71%	15,48%
	3	0	8	8	6,78%	0,00%	9,52%
	4	7	10	17	14,41%	20,59%	11,90%
	Ns/ Nc	10	33	43	36,44%	29,41%	39,29%
	TOTAL PAS	34	84	118	100%	100%	100%
PDI	1	22	42	64	27,00%	22,22%	30,43%
	2	14	15	29	12,24%	14,14%	10,87%
	3	16	6	22	9,28%	16,16%	4,35%
	4	11	16	27	11,39%	11,11%	11,59%
	Ns/ Nc	36	59	95	40,08%	36,36%	42,75%
	TOTAL PDI	99	138	237	100%	100%	100%
	Total general	133	222	355			

6.2.6. Acciones realizadas por la ULE relacionadas con la igualdad.

La Universidad de León tiene marcados, en consonancia con la Agenda 2030 aprobada por la ONU en el año 2015, diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible y entre ellos se encuentra el de promover y facilitar la igualdad de género.

En este sentido además de ofrecer programas y becas para promocionar la presencia de mujeres en la universidad o incentivar la matriculación de mujeres en estudios en los que están infrarrepresentadas, cuenta con políticas específicas para evitar la discriminación y el acoso tales como:

➤ Políticas contra la discriminación de la mujer:

La Universidad cuenta con una Unidad de Igualdad que se rige por un reglamento aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de junio de 2017 y que en dependencia del Vicerrectorado tiene las siguientes competencias:

- a. Promover acciones y programas en favor de la equidad y la igualdad de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres.
- b. Velar por la no discriminación del alumnado, así como del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios en el ejercicio de su profesión.
- c. Velar por la realización del principio de derecho de igualdad y el cumplimiento de la legislación vigente sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género o sexo.
- d. Velar por el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de atención a las personas con discapacidad.
- e. Promover la transversalidad de género en todas las políticas universitarias.
- f. Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad y, en particular, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.
- g. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.
- h. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de actuación.
- i. Cualquier otra competencia en la materia que le sea atribuida por la normativa vigente o por los órganos competentes de la Universidad de León.

La Unidad de Igualdad ha promovido diversas acciones formativas y diseñado políticas para la conciliación:

- ✓ Acción formativa PAS Igualdad en la Universidad: aplicación del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- ✓ Cursos para el personal docente e investigador
- ✓ Cursos de sensibilización en materia de género para toda la comunidad universitaria
- ✓ Políticas de maternidad y paternidad que promueven la participación igualitaria de las mujeres.
- ✓ Servicios de guardería para todo el personal (programa CONCILIA).

También se han incluido en los planes de estudio enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y postgrados específicos (Grados, Máster y Programa Interuniversitario de la Experiencia).

7. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

7.1. DATOS CUANTITATIVOS

7.1.1. Número de las candidaturas presentadas y seleccionadas.

El análisis del año 2020 arroja un resultado de 128 plazas ofertadas, de las que el 78,12% son plazas cubiertas por mujeres y el 23,43% por hombres.

El dato resulta más equilibrado evaluando el número de mujeres admitidas ya que 11,18% de estas han resultado seleccionadas y del total de admitidos hombres el 9,43% han sido seleccionados.

CONVOCATORIAS 2020	Resolución	BOCyL	BOE	Plazas	Admitidas (Mujeres)	Admitidos (Hombres)	Resultados Mujeres	Resultados Hombres
Bolsa Técnico Especialista Informática y Comunicaciones	24/09/2020	01/10/2020			8	30	3	4
Concurso-Oposición Libre para Ingreso en la Escala Auxiliar	06/07/2020		20/07/2020	9 (+3)	798	264	9	2
Concurso específico para provisión de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario adscritos a los grupos A1/A2, A2/C1 y C1/C2	03/03/2020	06/03/2020		63	55	13	77	20
Concurso de resultados para la Convocatoria anterior	08/06/2020			31	22	7		
Concurso de Traslados Personal Conserjerías	10/03/2020	18/03/2020		22	11	4	11	4

El análisis del año 2021 arroja un resultado de 82 plazas ofertadas, de las que 15 han quedado desiertas y 17 figuran en proceso, de las restantes el 42 % son plazas cubiertas por mujeres y el 58,00% por hombres.

Relacionando el número de mujeres seleccionadas sobre las admitidas el resultado es 4,06 % mientras que el total de admitidos hombres el 7,37% han sido seleccionados.



CONVOCATORIAS 2021	Resolución	BO Cyl	BO E	Plazas	Admítidas (Mujeres)	Admitidos (Hombres)	Resultados Mujeres	Resultados Hombres
Boba PAS Funcionario Escala Gestión Económico-Financiera	17/05/2021	25/05/2021			29	9	1	0
Boba PAS Funcionario Escala Técnico en Prevención de R.L.	17/05/2021	25/05/2021			25	12	0	2
Concurso Trasladados específico Asesor Técnico-Jurídico de Asuntos Generales (Funcionarios)	28/24/2021	10/05/2021		1	0	0	0	0
Concurso-oposición Libre Funcionarios Escala de Técnicos de Gestión y Asesor Técnico-Jurídico. Grupo A. Subgrupo A1.	07/06/2021		19/06/2021	1	17	3	En proceso	En proceso
Concurso-oposición libre Funcionarios Escala de Técnicos de Gestión. Grupo A. Subgrupo A1. Servicio de Inspección.	20/04/2021		19/05/2021	1	16	5	1	0
Boba La bobas Cuidado de Animales. Grupo IV-A	04/05/2021	13/05/2021			11	1	4	0
Boba La bobas Gestión y promoción de la Investigación. Grupo III.	04/05/2021	14/05/2021			11	4	3	0
Boba La bobas Técnico Especialista en Deportes y Tiempo Libre. Grupo III.	20/04/2021	29/04/2021			17	33	6	16
Boba La bobas Técnico Especialista Imprenta. Grupo III.	21/06/2021	29/06/2021			20	19	0	1
Boba La bobas Técnico Especialista Mantenimiento Grupo III	04/05/2021	14/05/2021			0	41	0	5
Concurso de Trasladados Personal La bobas Grupos III y III (IV-A)	22/04/2021	29/04/2021		15	3	4	4	5
Trasferencias Personal La bobas SIG Grupo II	26/11/2021	07/12/2021		2			En proceso	En proceso
Trasferencias Personal La bobas SIG Grupo I	24/08/2021	01/10/2021		10+1(0)	2	11	En proceso	En proceso
Promoción Interna Auxiliar de Servicios IV-B	20/04/2021	29/04/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Promoción Interna Personal La bobas Oficina de Biblioteca IV-A	11/10/2021	20/10/2021		9	0	0	Desierto	Desierto
Promoción Interna Personal La bobas Oficina de Oficio IV-A. Apoyo a Departamentos.	17/06/2021	25/06/2021		2	0	0	Desierto	Desierto
Promoción Interna Personal La bobas Oficina de Oficio IV-A. Cuidado de Animales.	17/06/2021	25/06/2021		2	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Técnico Especialista de Administración. Grupo III	20/04/2021	29/04/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Técnico Especialista de Laboratorio. Grupo III.	20/04/2021	29/04/2021		1	0	1	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Técnico Especialista Soporte Técnico de Aplicaciones, Servicios y Sistemas. Grupo III.	05/05/2021	18/05/2021		2	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio Responsabilidad Social. Grupo II.	03/05/2021	10/05/2021		1	1	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio Gestor de Proyectos Internacionales. Grupo II.	20/04/2021	29/04/2021		1	1	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Grado medio. Formación. Grupo II.	25/05/2021	09/06/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado grado medio. Gestión y Promoción de la Investigación. Grupo II.	20/04/2021	29/04/2021		1	1	0	1	0
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Promotor de Proyectos. Oficina de Proyectos Europeos. Grupo II.	29/04/2021	10/05/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Área de Responsabilidad Social. Grupo II.	03/05/2021	10/05/2021		1	1	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Superior en Actividades Culturales. Grupo I.	03/05/2021	10/05/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Superior de Calidad Acústica y Vibraciones. Grupo I.	20/04/2021	29/04/2021		1	0	0	Desierto	Desierto
Concurso de Traslado y Promoción Interna Personal La bobas Fijo Titulado Superior. Deportes y Tiempo Libre. Grupo I.	24/05/2021	01/06/2021		1	1	1	Desierto	Desierto
C-O. Libre Personal La bobas Auxiliar de Servicios. Grupo IV-B	17/06/2021		29/06/2021	1	73	36	En proceso	En proceso
C-O. Libre Personal La bobas Oficina de Biblioteca IV-A	10/11/2021		19/11/2021	7	186	125	En proceso	En proceso
C-O. Libre Personal La bobas Oficina de Oficio Apoyo Departamentos. Laboratorios Agrario. Grupo IV-A	17/08/2021		27/08/2021	2	1	10	En proceso	En proceso
C-O. Libre Personal La bobas Fijo Oficina de Oficio. Animación. Grupo IV-A	08/10/2021		19/10/2021	2	21	20	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Técnico Especialista de Administración. Grupo III.	26/07/2021		06/08/2021	1	5	2	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Técnico Especialista de Laboratorio. Grupo III.	17/08/2021		27/08/2021	1	3	6	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Técnico Especialista Soporte Técnico Aplicaciones, Servicios y Sistemas. Grupo III.	26/07/2021		06/08/2021	2	7	25	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Gestor de Proyectos Internacionales. Grupo II.	11/11/2021		19/11/2021	1	6	1	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Formación. Grupo II.	17/08/2021		27/08/2021	1	5	1	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Promotor de Proyectos. Grupo II.	26/07/2021		10/08/2021	1	8	1	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Grado Medio. Área de Responsabilidad Social. Grupo II.	17/08/2021		27/08/2021	1	17	4	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Superior. Actividades Culturales. Grupo I.	03/08/2021		21/08/2021	1	17	15	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Superior de Calidad de Acústica y Vibraciones. Grupo I.	26/07/2021		06/08/2021	1	1	0	1	0
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Superior. Deportes y Tiempo Libre. Grupo I.	29/10/2021		16/11/2021	1	5	4	En proceso	En proceso
C-O. Personal La bobas Fijo Titulado Superior. Gestión y Promoción de la Investigación. Grupo I.	26/07/2021		06/08/2021	1	6	1	En proceso	En proceso

7.1.2. Incorporaciones y bajas en la empresa últimos tres años

Del total de incorporaciones de los años 2019 a 2021 que asciende a 1.191 personas, se observa gran diversidad porcentual. El año 2019 solo se contrata un 6, 1% del total de personas, mientras el 2020 el 53,3% y en el 2021 el 40,60%. Se observa por tanto un sorprendente crecimiento de las incorporaciones del año 2020 respecto al 2019, de más del 47%, en el 2021 hubo un descenso de cerca del 14,0%.

Si desglosamos por sexos, los datos indican mayor incorporación de hombres que de mujeres en los tres años de estudio, donde la media es de un 7,8% a favor de los hombres

Respecto a las bajas, ascienden a 863 personas, que se distribuyen durante el año 2019 en el que se producen el 49,06% del total, en el 2020 el 30,02% y en el 2021 el 20,2%.

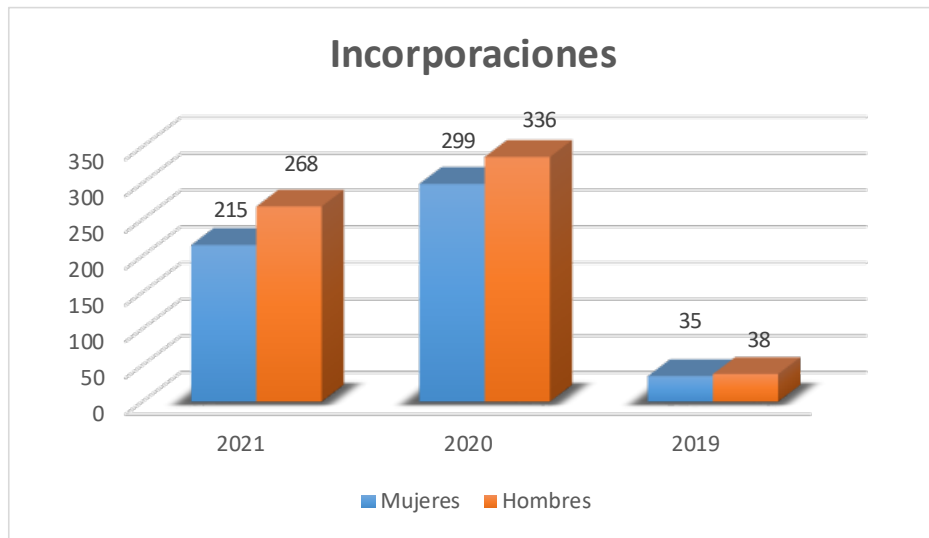
Si desglosamos por sexos, el porcentaje de bajas es similar en los tres años, destacar que solo en el 2019 ese porcentaje de bajas es superior en mujeres que en hombres.

En resumen, la entidad tiene un porcentaje muy alto de rotación, pero salvo el primer año el número de bajas ha sido inferior al de incorporaciones.

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2021	215	44,51%	268	55,49%	483	97	55,75%	77	44,25%	174
2020	299	47,09%	336	52,91%	635	140	53,64%	121	46,36%	261
2019	35	47,95%	38	52,05%	73	199	46,50%	229	53,50%	428
TOTAL	549	46,10%	642	53,90%	1191	436	50,52%	427	49,48%	863

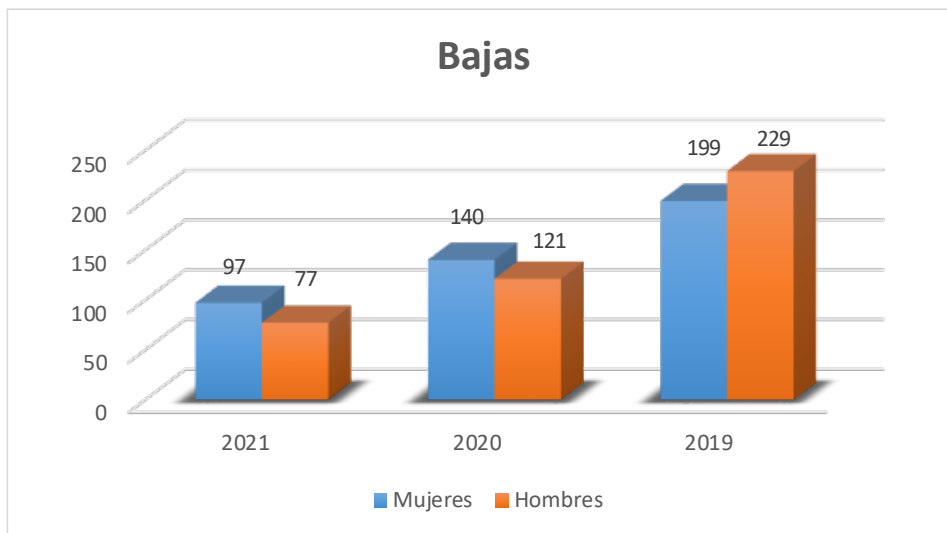
incorporaciones

	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
2021	215	268	483	40,6%	44,5%	55,5%	39,2%	41,7%	0,80	-11,0%
2020	299	336	635	53,3%	47,1%	52,9%	54,5%	52,3%	0,89	-5,8%
2019	35	38	73	6,1%	47,9%	52,1%	6,4%	5,9%	0,92	-4,1%
TOTAL	549	642	1191	100,0%	46,1%	53,9%	100,0%	100,0%	0,86	-7,8%



bajas

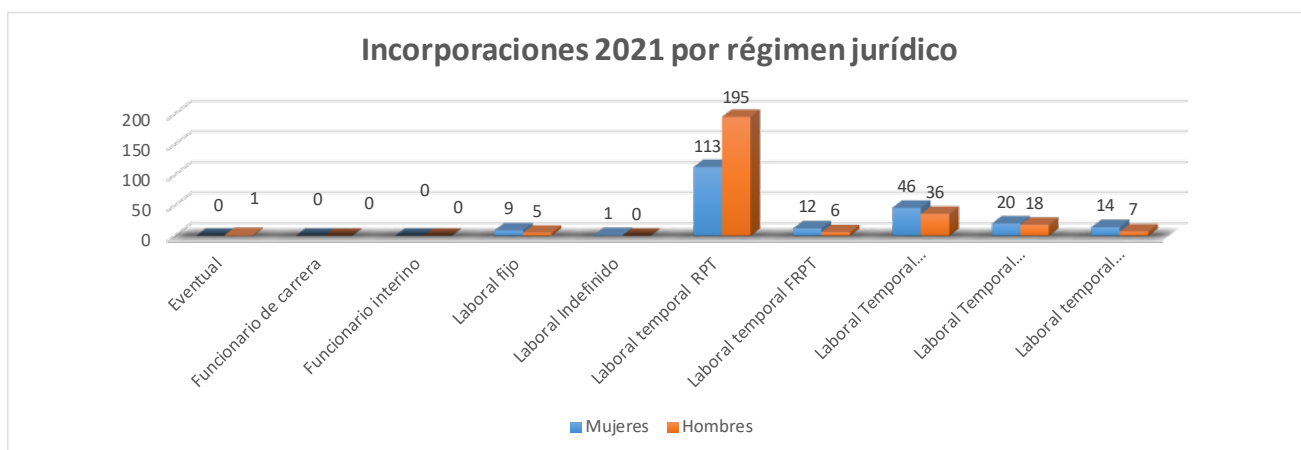
	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
2021	97	77	174	20,2%	55,7%	44,3%	22,2%	18,0%	1,26	11,5%
2020	140	121	261	30,2%	53,6%	46,4%	32,1%	28,3%	1,16	7,3%
2019	199	229	428	49,6%	46,5%	53,5%	45,6%	53,6%	0,87	-7,0%
TOTAL	436	427	863	100,0%	50,5%	49,5%	100,0%	100,0%	1,02	1,0%



7.1.3. Incorporaciones a la empresa último año por régimen jurídico

Analizando las incorporaciones por régimen jurídico, el 63,77% corresponden a personal temporal RPT, de los que más del 60% son hombres. El siguiente segmento en número de personas, 16,98% lo compone el personal laboral temporal investigador, en este caso sin embargo más del 56% son mujeres.

Régimen Jurídico	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Eventual	0	1	1	0,21%	0,00%	100,00%	0,00%	0,37%	0,00	-100,00%
Funcionario de carrera	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Funcionario interino	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Laboral fijo	9	5	14	2,90%	64,29%	35,71%	4,19%	1,87%	1,80	28,57%
Laboral Indefinido	1	0	1	0,21%	100,00%	0,00%	0,47%	0,00%	0,00	100,00%
Laboral temporal RPT	113	195	308	63,77%	36,69%	63,31%	52,56%	72,76%	0,58	-26,62%
Laboral temporal FRPT	12	6	18	3,73%	66,67%	33,33%	5,58%	2,24%	2,00	33,33%
Laboral Temporal Investigador	46	36	82	16,98%	56,10%	43,90%	21,40%	13,43%	1,28	12,20%
Laboral Temporal Personal Técnico	20	18	38	7,87%	52,63%	47,37%	9,30%	6,72%	1,11	5,26%
Laboral temporal sustitución F-RPT	14	7	21	4,35%	66,67%	33,33%	6,51%	2,61%	2,00	33,33%
TOTAL	215	268	483	100,00%	44,51%	55,49%	100,00%	100,00%	0,80	-10,97%



7.1.4. Incorporaciones último año PAS/ PDI/ PI

En el último año, el 64,39% del personal incorporado a la ULE han sido PDI, de los que el 63,99% son hombres, seguido por el PI, que asciende al 23,40% del total de personas incorporadas, donde el 55,75% son mujeres. El PAS representa el menor porcentaje de incorporaciones se observa que el 67,80% son mujeres.

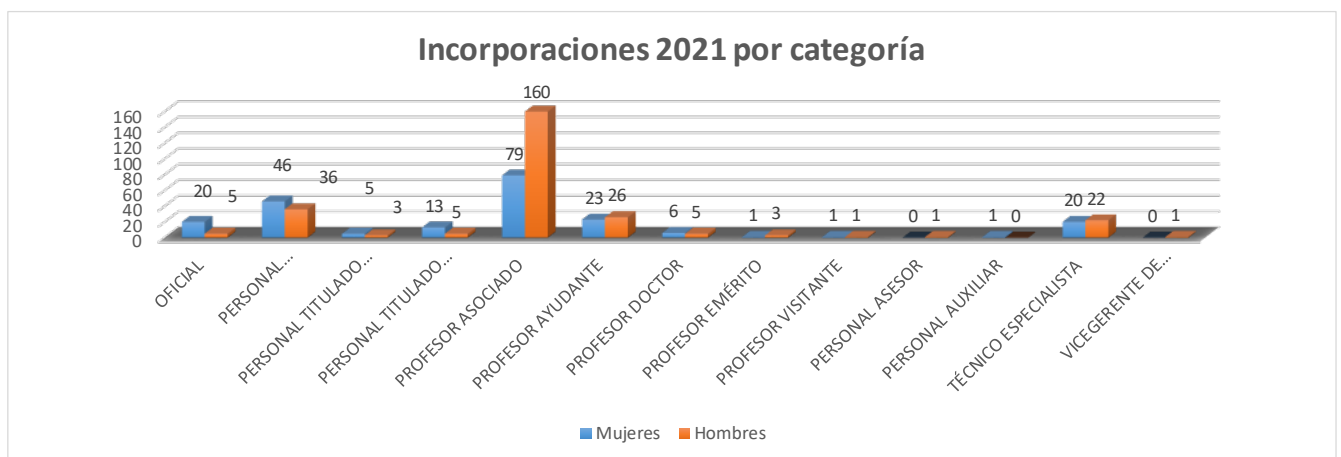
Categoría	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
PAS	40	19	59	12,22%	67,80%	32,20%	18,60%	7,09%	2,11	35,59%
PDI	112	199	311	64,39%	36,01%	63,99%	52,09%	74,25%	0,56	-27,97%
PI	63	50	113	23,40%	55,75%	44,25%	29,30%	18,66%	1,26	11,50%
TOTAL	215	268	483	100,00%	44,51%	55,49%	100,00%	100,00%	0,80	-10,97%



7.1.5. Incorporaciones último año por categoría.

Por categoría el mayor porcentaje de incorporaciones corresponde a la categoría de Profesor asociado, 49,48% de los que el 66,95% son hombres, seguido por el personal investigador donde el 56,10% son mujeres.

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF
OFICIAL	20	5	25	5,18%	80,00%	20,00%	9,30%	1,87%	4,00
PERSONAL INVESTIGADOR	46	36	82	16,98%	56,10%	43,90%	21,40%	13,43%	1,28
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIC	5	3	8	1,66%	62,50%	37,50%	2,33%	1,12%	1,67
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	13	5	18	3,73%	72,22%	27,78%	6,05%	1,87%	2,60
PROFESOR ASOCIADO	79	160	239	49,48%	33,05%	66,95%	36,74%	59,70%	0,49
PROFESOR AYUDANTE	23	26	49	10,14%	46,94%	53,06%	10,70%	9,70%	0,88
PROFESOR DOCTOR	6	5	11	2,28%	54,55%	45,45%	2,79%	1,87%	1,20
PROFESOR EMÉRITO	1	3	4	0,83%	25,00%	75,00%	0,47%	1,12%	0,33
PROFESOR VISITANTE	1	1	2	0,41%	50,00%	50,00%	0,47%	0,37%	1,00
PERSONAL ASESOR	0	1	1	0,21%	0,00%	100,00%	0,00%	0,37%	0,00
PERSONAL AUXILIAR	1	0	1	0,21%	100,00%	0,00%	0,47%	0,00%	0,00
TÉCNICO ESPECIALISTA	20	22	42	8,70%	47,62%	52,38%	9,30%	8,21%	0,91
VICEGERENTE DE A.GRLES	0	1	1	0,21%	0,00%	100,00%	0,00%	0,37%	0,00
TOTAL	215	268	483	100,00%	44,51%	55,49%	100,00%	100,00%	0,80

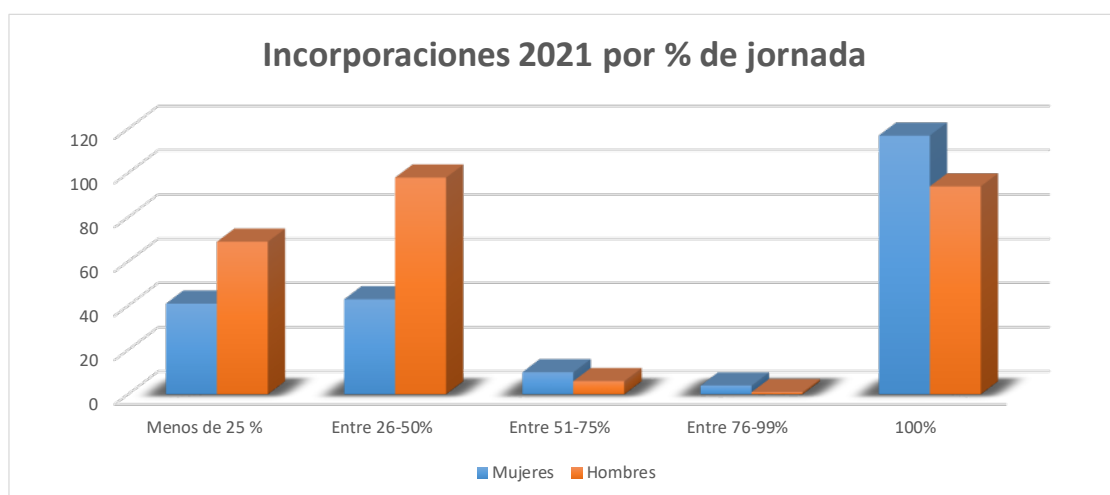


7.1.6. Incorporaciones a la empresa por porcentaje de jornada

Respecto al porcentaje de jornada, casi el 44% de las incorporaciones del año 2021 han sido a tiempo completo, seguido de jornadas de entre el 26 al 50% y por las menores del 25% de la jornada.

Desagregando los datos por sexo, en el primer estrato las mujeres son las que mayoritariamente, 55,45% se incorporan a la ULE con jornada completa, mientras en los casos de jornadas menores del 50% son los hombres los que mayoritariamente son incorporados con estas tipologías contractuales.

% Jornada	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Menos de 25 %	41	69	110	22,77%	37,27%	62,73%	19,07%	25,75%	0,59	-25,45%
Entre 26-50%	43	98	141	29,19%	30,50%	69,50%	20,00%	36,57%	0,44	-39,01%
Entre 51-75%	10	6	16	3,31%	62,50%	37,50%	4,65%	2,24%	1,67	25,00%
Entre 76-99%	4	1	5	1,04%	80,00%	20,00%	1,86%	0,37%	4,00	60,00%
100%	117	94	211	43,69%	55,45%	44,55%	54,42%	35,07%	1,24	10,90%
TOTAL	215	268	483	100,00%	44,51%	55,49%	100,00%	100,00%	0,80	-10,97%



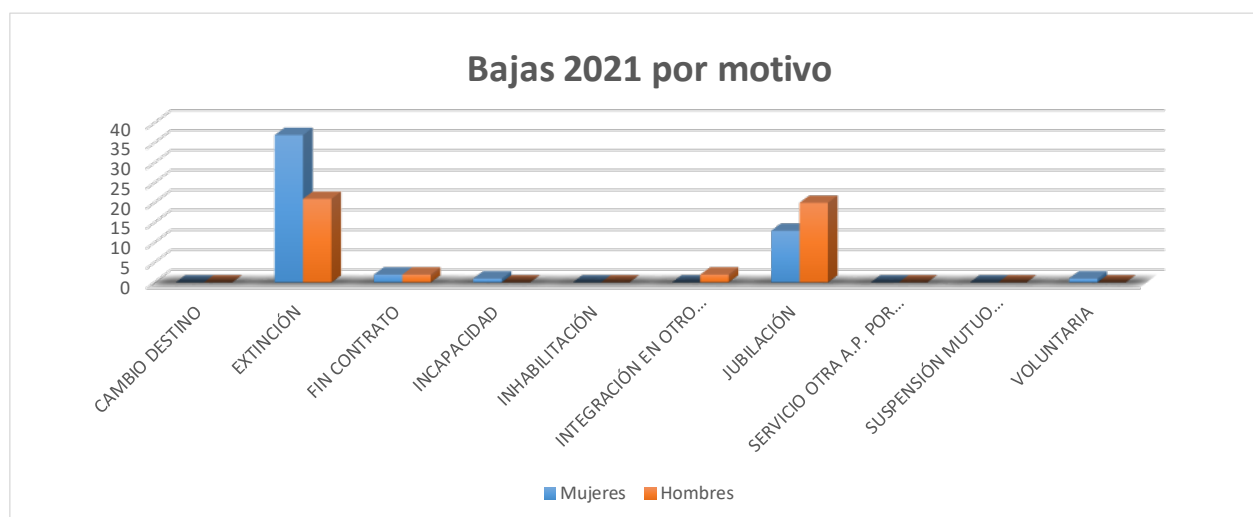
7.1.7. Bajas definitivas último año en la empresa por tipo de cese

Las causas de baja en la relación laboral durante el último año en la ULE por porcentaje de personas afectadas son en primer lugar la extinción de contrato, 33,33%, en este caso del citado porcentaje el 63,79% son mujeres.

Las siguientes causas según el número de personas son la finalización de contrato y la jubilación, ambas con casi un 19% del total. En ambos casos el mayor porcentaje de bajas por estos motivos son causadas por hombres, 54,56% y 60,61% del total.

Reseñar la importancia porcentual del tipo excedencia que engloba el 14,37% del total de personas que han causado baja en ULE, del que el 80% son mujeres.

Tipos de bajas/cese	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
CAMBIO DESTINO	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
CESE POR RENUNCIA	7	7	14	8,05%	50,00%	50,00%	7,22%	9,09%	1,00	0,00%
CESE POR SENTENCIA	1	0	1	0,57%	100,00%	0,00%	1,03%	0,00%	0,00	100,00%
CESE POR SERV. ESPECIALES	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
EXCEDENCIA	20	5	25	14,37%	80,00%	20,00%	20,62%	6,49%	4,00	60,00%
EXTINCIÓN	37	21	58	33,33%	63,79%	36,21%	38,14%	27,27%	1,76	27,59%
FALLECIMIENTO	0	1	1	0,57%	0,00%	100,00%	0,00%	1,30%	0,00	-100,00%
FIN CONTRATO	2	2	4	2,30%	50,00%	50,00%	2,06%	2,60%	1,00	0,00%
FINALIZACIÓN DE ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL	0	1	1	0,57%	0,00%	100,00%	0,00%	1,30%	0,00	-100,00%
FINALIZACIÓN DE CONTRATO	15	18	33	18,97%	45,45%	54,55%	15,46%	23,38%	0,83	-9,09%
INCAPACIDAD	1	0	1	0,57%	100,00%	0,00%	1,03%	0,00%	0,00	100,00%
INHABILITACIÓN	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
INTEGRACIÓN EN OTRO CUERPO	0	2	2	1,15%	0,00%	100,00%	0,00%	2,60%	0,00	-100,00%
JUBILACIÓN	13	20	33	18,97%	39,39%	60,61%	13,40%	25,97%	0,65	-21,21%
SERVICIO OTRA A.P. POR PROVISIÓN	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
SUSPENSIÓN MUTUO ACUERDO	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
VOLUNTARIA	1	0	1	0,57%	100,00%	0,00%	1,03%	0,00%	0,00	100,00%
TOTAL	97	77	174	100,00%	55,75%	44,25%	100,00%	100,00%	1,26	11,49%



7.2. DATOS CUALITATIVOS

7.2.1. Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa (anuncios, internet, ETT).

La universidad de León utiliza como sistemas de reclutamiento los legalmente establecidos en el TREBEP y en los Convenios Colectivos aplicables (ver punto 1.3.): Concurso, Concurso-oposición y Oposición.

7.2.2. Descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional

Los canales de información utilizados son los Boletines Oficiales (BOCyL. y BOE).

Los criterios y los baremos utilizados en los procesos se encuentran establecidos en:

- El II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- El II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- El Acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa sobre normas generales del baremo aplicable a los procesos de provisión y selección de PAS Laboral.
- El Reglamento para la provisión por concurso de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de León.
- El Reglamento para el nombramiento de funcionarios interinos de la Universidad de León.
- El Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa sobre contratación laboral temporal.
- Los Criterios de valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento realizados por el PAS de la Universidad de León (aprobados por la Subcomisión de Homologación en sesión del día 30 de noviembre de 2005).
- El Reglamento por el que se regulan los concursos para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado laboral fijo.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Ayudante en la Universidad de León.
- El Reglamento por el que se regulan los concursos de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios de la Universidad de León.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Profesor Ayudante Doctor en la Universidad de León.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Profesor Asociado de la Universidad de León.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Profesor Asociado Clínico Veterinario de la Universidad de León.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Profesor Asociado Sanitario de la Universidad de León.
- El Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de Profesor Contratado Doctor Básico Interino Temporal en la Universidad de León.

7.2.3. Modelos de anuncios y formularios de solicitud.

Modelo de Convocatoria para plazas de PAS Laboral fijo:

- Web oficial de la Universidad de León.
- Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL).
- Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Modelo de Convocatoria para plazas de PAS Funcionario fijo:
- Web Oficial de la Universidad de León.
- Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL).
- Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Modelo de Convocatoria para plazas de PDI Laboral (temporal):
- Web oficial de la Universidad de León.
- Modelo de Convocatoria para PDI Funcionario (cuerpos docentes universitarios):
- Web oficial de la Universidad de León.
- Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL).
- Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Modelo de Convocatoria de Personal Investigador:
- Web oficial de la Universidad de León.
- Modelo de convocatoria de Bolsa de Trabajo:
- Web oficial de la Universidad de León.
- Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL)

7.2.4. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección y contratación.

En las ofertas de empleo no se aplica en la descripción de las categorías lenguaje inclusivo, no se aprecian sesgos de género en los requisitos o condiciones necesarias de las ofertas.

7.2.5. Personal que realiza la selección e indicar si cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes de género.

El personal que realiza la selección se distribuye heterogéneamente entre todo el personal de la propia Universidad de León, en función de las necesidades del Tribunal o de la Comisión de Valoración en cuanto a conocimientos y especialidad, de tal forma que su formación es muy distinta y diversa.

En todo caso, tanto los tribunales como las comisiones de valoración se designan cumpliendo estrictos criterios de igualdad, mérito, capacidad y paridad.

7.2.6. Identificar quién define los perfiles de las nuevas incorporaciones.

Los perfiles de las nuevas incorporaciones son definidos a partir de las propias necesidades creadas en la plantilla por las circunstancias laborales de la Universidad (bajas, jubilaciones, aumento de necesidades en un lugar concreto, etc.)

7.2.7. Tipos de pruebas de selección

Para la selección se utilizan distintos tipos de pruebas, a saber:

- Exámenes tipo test
- Pruebas prácticas
- Exámenes teórico-prácticos
- Entrevistas

El tipo de prueba a utilizar es elegido por el tribunal o la comisión de valoración en función de factores como la propia naturaleza de la convocatoria, el número de solicitantes, etc., y publicado en las bases de la misma.

8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

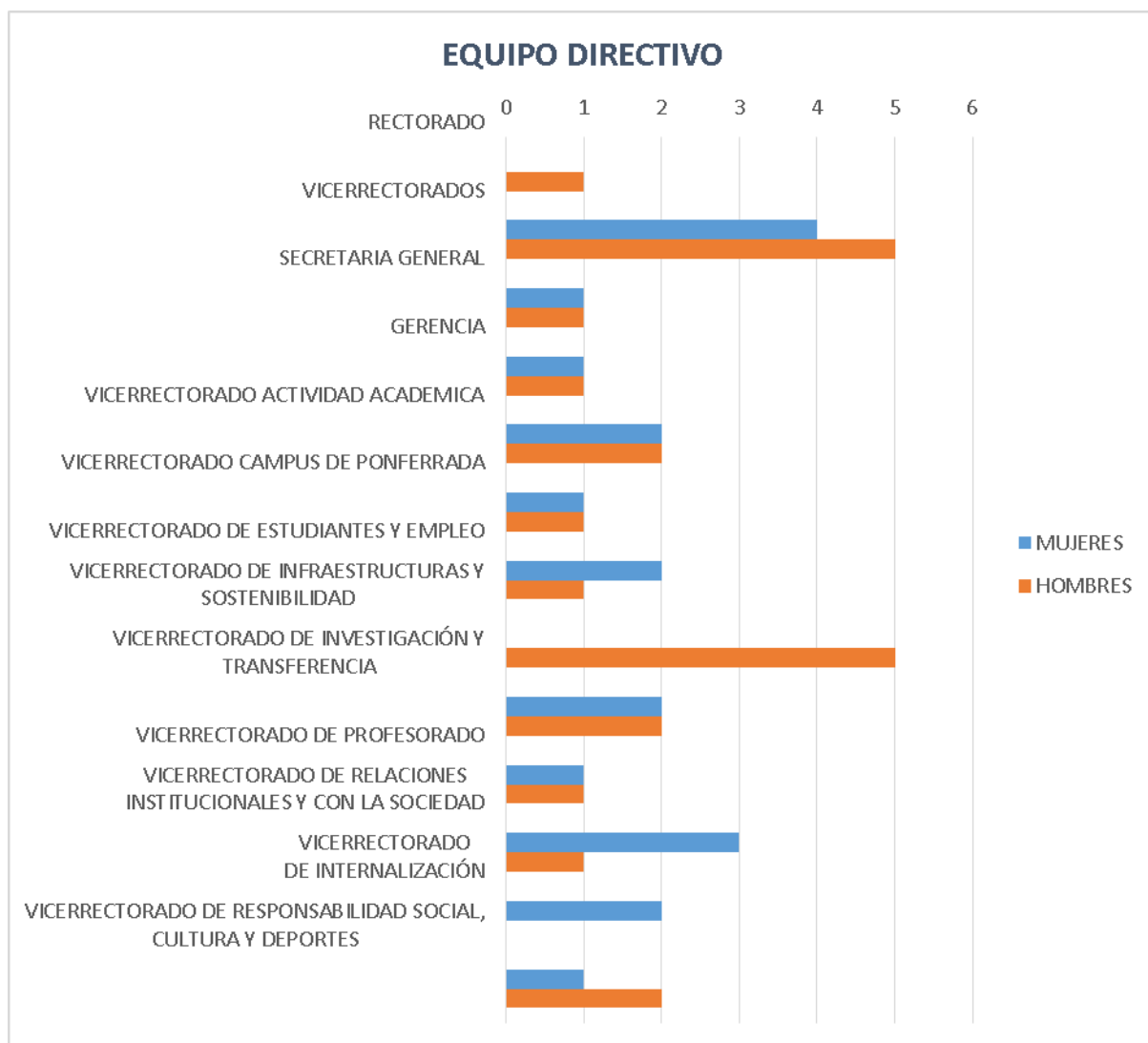
8.1. DATOS CUANTITATIVOS:

8.1.1. Distribución del Personal. Equipo directivo

El equipo directivo está compuesto por 43 personas, el 46,51% mujeres y 53,49% hombres, por lo que dispone de una composición equilibrada, tanto en el equipo sin direcciones de área como el que tiene direcciones de área.



	EQUIPO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
EQUIPO DIR. SIN DIRECCIONES DE ÁREA	RECTORADO	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%	0,00%	12,50%	0	-100,00%	
	VICERRECTORADOS	4	5	9	64,29%	44,44%	55,56%	66,67%	62,50%	0,8	-11,11%	
	SECRETARIA	1	1	2	14,29%	50,00%	50,00%	16,67%	12,50%	1	0,00%	
	GERENCIA	1	1	2	14,29%	50,00%	50,00%	16,67%	12,50%	1	0,00%	
	SUBTOTAL E. DIRECTIVO	6	8	14	100,00%	42,86%	57,14%	100,00%	100,00%	0,75	-14,29%	
DIRECCIONES DE ÁREA	VICERRECTORADO ACTIVIDAD ACADEMICA	2	2	4	13,79%	50,00%	50,00%	14,29%	13,33%	1	0,00%	
	VICERRECTORADO CAMPUS DE PONFERRADA	1	1	2	6,90%	50,00%	50,00%	7,14%	6,67%	1	0,00%	
	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO	2	1	3	10,34%	66,67%	33,33%	14,29%	6,67%	2	33,33%	
	VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURAS Y SOSTENIBILIDAD	0	5	5	17,24%	0,00%	100,00%	0,00%	33,33%	0	-100,00%	
	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	2	2	4	13,79%	50,00%	50,00%	14,29%	13,33%	1	0,00%	
	VICERRECTORADO DE PROFESORADO	1	1	2	6,90%	50,00%	50,00%	7,14%	6,67%	1	0,00%	
	VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y CON LA SOCIEDAD	3	1	4	13,79%	75,00%	25,00%	21,43%	6,67%	3	50,00%	
	VICERRECTORADO DE INTERNALIZACIÓN	2	0	2	6,90%	100,00%	0,00%	14,29%	0,00%	0	100,00%	
	VICERRECTORADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, CULTURA Y DEPORTES	1	2	3	10,34%	33,33%	66,67%	7,14%	13,33%	0,5	-33,33%	
		SUBTOTAL DIR. AREA	14	15	29	100,00%	48,28%	51,72%	100%	100%	0,93	-3,45%
		TOTAL EQUIPO DIRECTIVO	20	23	43	100,00%	46,51%	53,49%			0,87	-6,98%

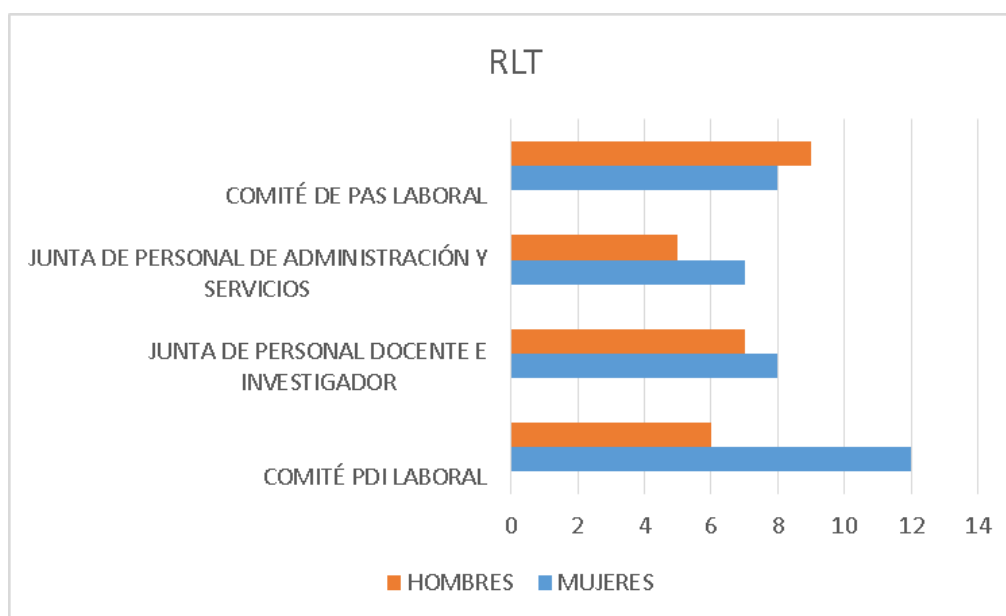


8.1.2. Representación de los trabajadores

La representación de los trabajadores está compuesta por el Comité del PDI laboral, Comité PAS laboral, Junta de Personal Docente e investigador y Junta de Personal de administración y servicios, en todos ellos se aprecia equilibrio entre hombres y mujeres, las mujeres representan el 56,45% del número total de representantes y los hombres el 43,55%. En el Comité PDI laboral es donde mayor representación femenina hay.

Respecto a las personas liberadas indicar que en la Junta de PAS hay un hombre, mientras que en el Comité PAS Laboral, hay 3 liberados/as (2 hombres y una mujer)

RLT	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
COMITÉ PDI LABORAL	12	6	18	29,03%	66,67%	33,33%	34,29%	22,22%	2	33,33%
JUNTA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	8	7	15	24,19%	53,33%	46,67%	22,86%	25,93%	1,143	6,67%
JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	7	5	12	19,35%	58,33%	41,67%	20,00%	18,52%	1,4	16,67%
COMITÉ DE PAS LABORAL	8	9	17	27,42%	47,06%	52,94%	22,86%	33,33%	0,889	-5,88%
TOTAL	35	27	62	100,00%	56,45%	43,55%	100,00%	100,00%	1,296	12,90%



8.1.3. La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

PAS Laboral:

La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia para el PAS Laboral se encuentra recogida en el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, concretamente en su Título VI, artículo 25.1.

Grupo	Titulación
I. Titulados Superiores	Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente
II. Titulados de Grado Medio	Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente
III. Técnicos especialistas	Bachiller, Técnico Superior o equivalente
IV-A. Oficiales	Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente
IV-B. Auxiliares	Certificado de escolaridad o equivalente

Las categorías profesionales y su encuadramiento en los diferentes grupos retributivos son los que figuran en el Anexo I del citado Convenio.

Las áreas funcionales y especialidades en que se encuadran las distintas categorías profesionales son las que se relacionan en el Anexo II del citado Convenio.

PAS Funcionario:

Las categorías profesionales correspondientes y sus correspondencias se encuentran definidas en el TREBEP y reguladas por la Ley 7/2055 de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

PDI Laboral:

Las distintas categorías profesionales correspondientes al PAS Funcionario, y sus funciones se encuentran definidas en el Título IV, artículos 11 y 12 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

9. PROMOCION

9.1. DATOS CUANTITATIVOS

9.1.1. Número de personas promocionadas en los dos últimos años.

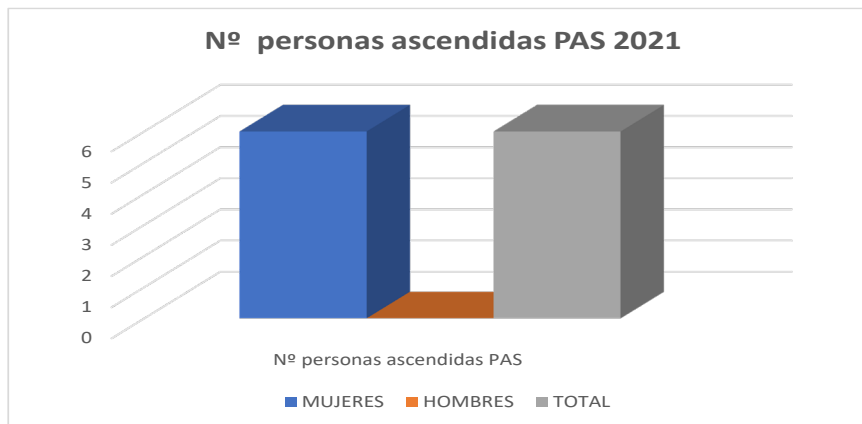
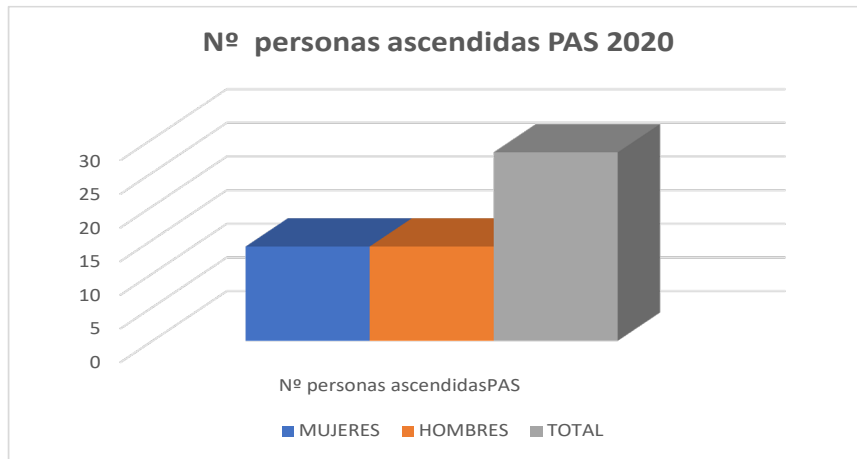
En el análisis de las promociones PAS se observa que mientras en el año 2020, promocionaron al 50% hombres y mujeres en el 2021 todas las personas promocionadas son mujeres.

Las promociones PDI del año 2021 han sufrido un descenso de casi el 38% respecto a las que se realizaron en el año 2020, aunque permanecieron en ambos años equilibradas.



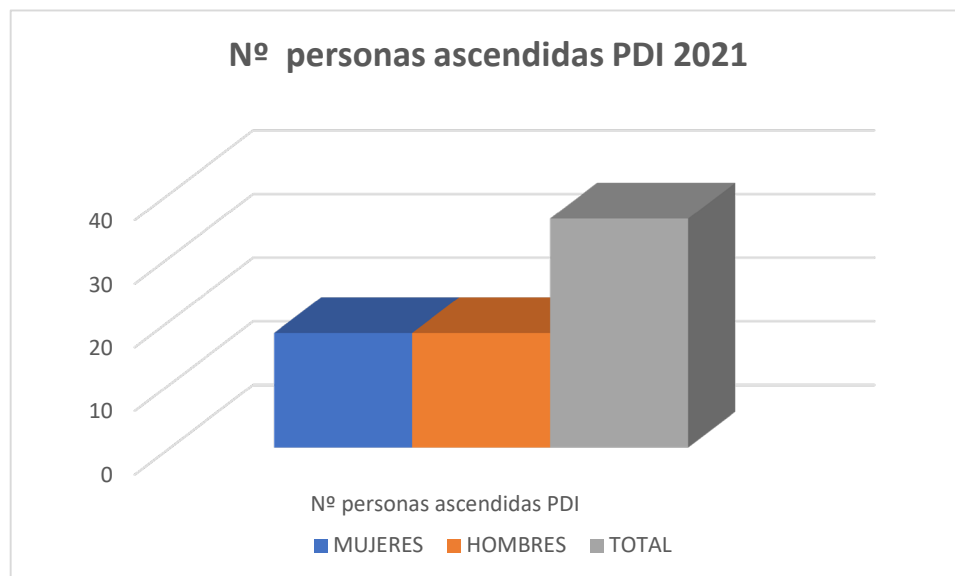
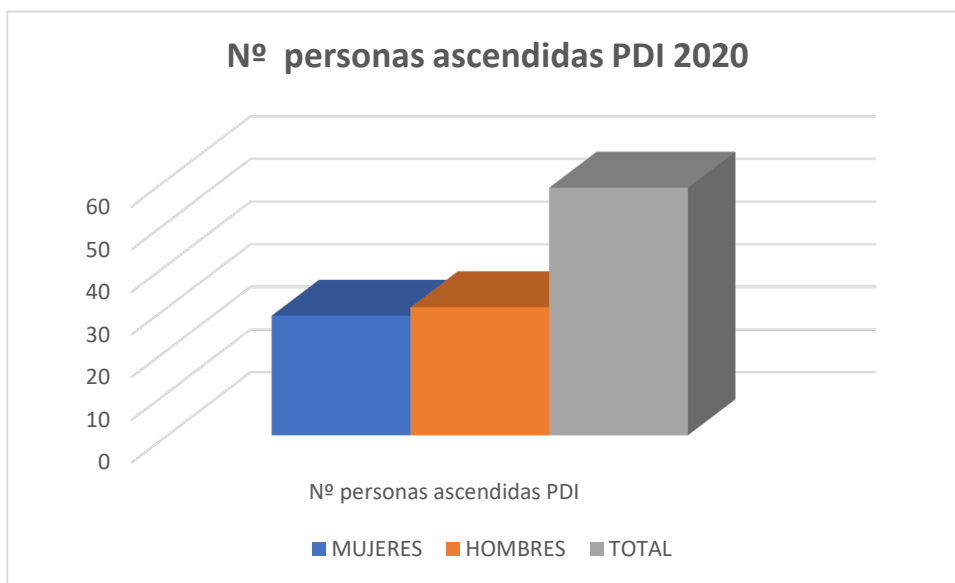
2020									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PAS	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

2021									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PAS	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	100,00%
TOTAL	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%



Promociones PDI

2020									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PDI	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%
TOTAL	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%
2021									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PDI	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

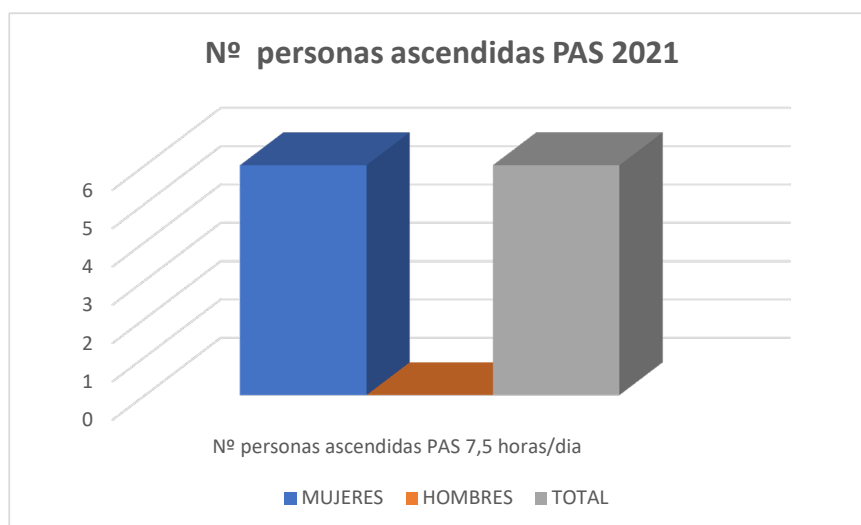
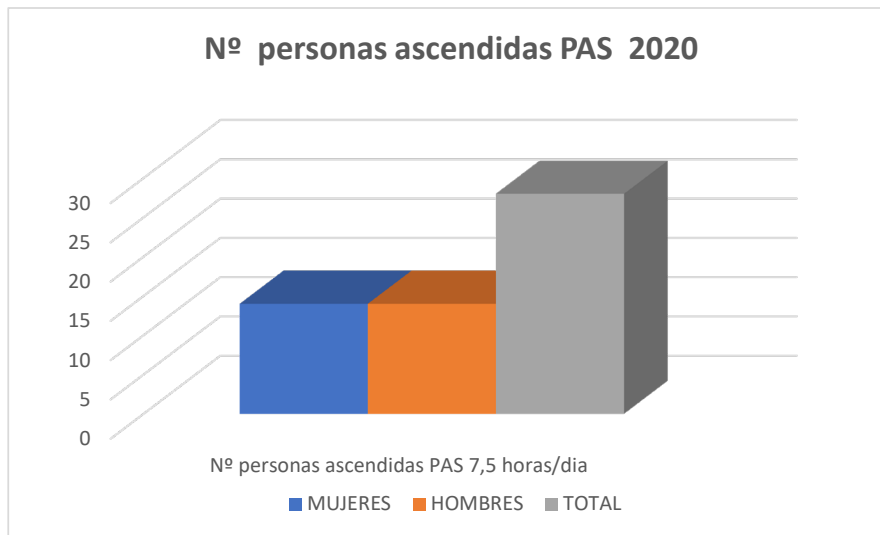


9.1.2. Número de personas promocionadas por tipo de jornada

Todas las personas promocionadas en los años 2020 y 2021 tanto PAS como PDI lo han sido con jornada completa.

2020									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PAS 7,5 horas/día	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

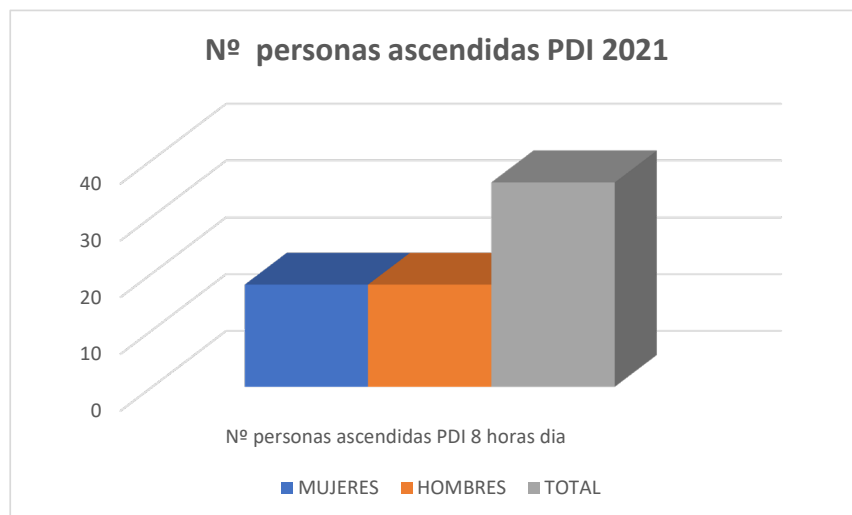
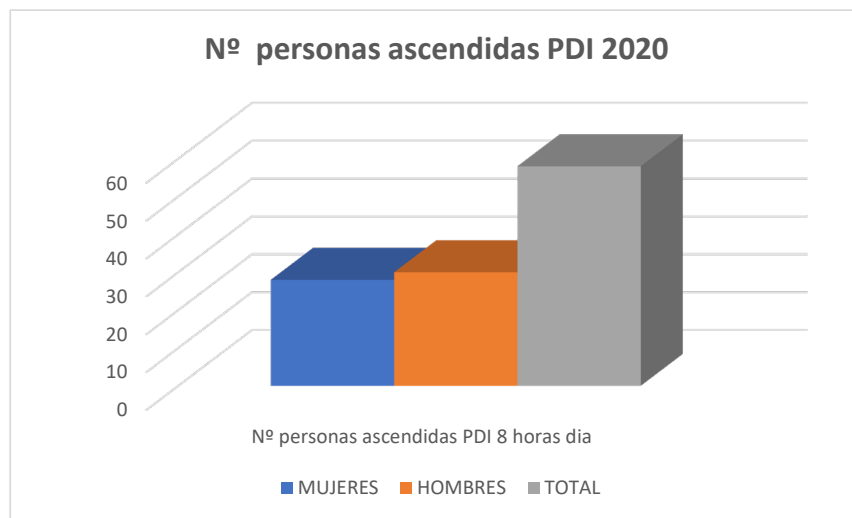
2021									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PAS 7,5 horas/día	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	100,00%
TOTAL	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	100,00%





2020									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PDI 8 horas día	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%
TOTAL	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%

2021									
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Nº personas ascendidas PDI 8 horas día	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%



9.1.3. Número de personas promocionadas por tipo promoción

Por tipo de promoción en ambos años, el único tipo de promoción interno ha sido concurso oposición, en el caso de los PAS y en el del PDI concurso ordinario docentes.

2020									
PROMOCIONES PAS POR TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
CONCURSO OPOSICIÓN INTERNO	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

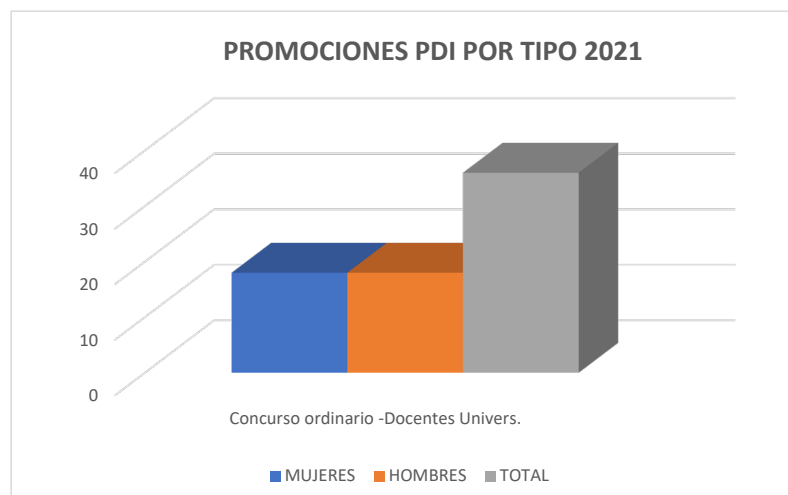
2021									
PROMOCIONES PAS POR TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
CONCURSO OPOSICIÓN INTERNO	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	MUJERES	100,00%
TOTAL	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	100,00%





2020									
PROMOCIONES PDI POR TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Concurso ordinario -Docentes Univers.	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%
TOTAL	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%

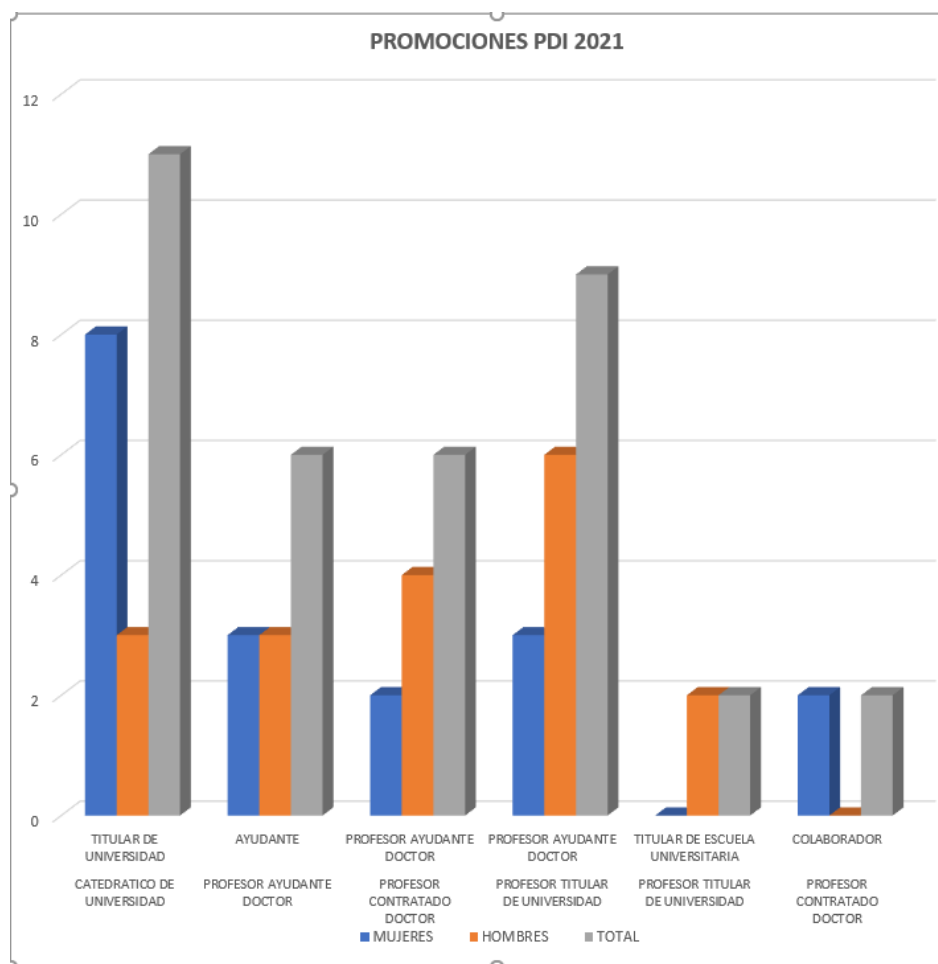
2021									
PROMOCIONES PDI POR TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Concurso ordinario -Docentes Univers.	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%
TOTAL	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

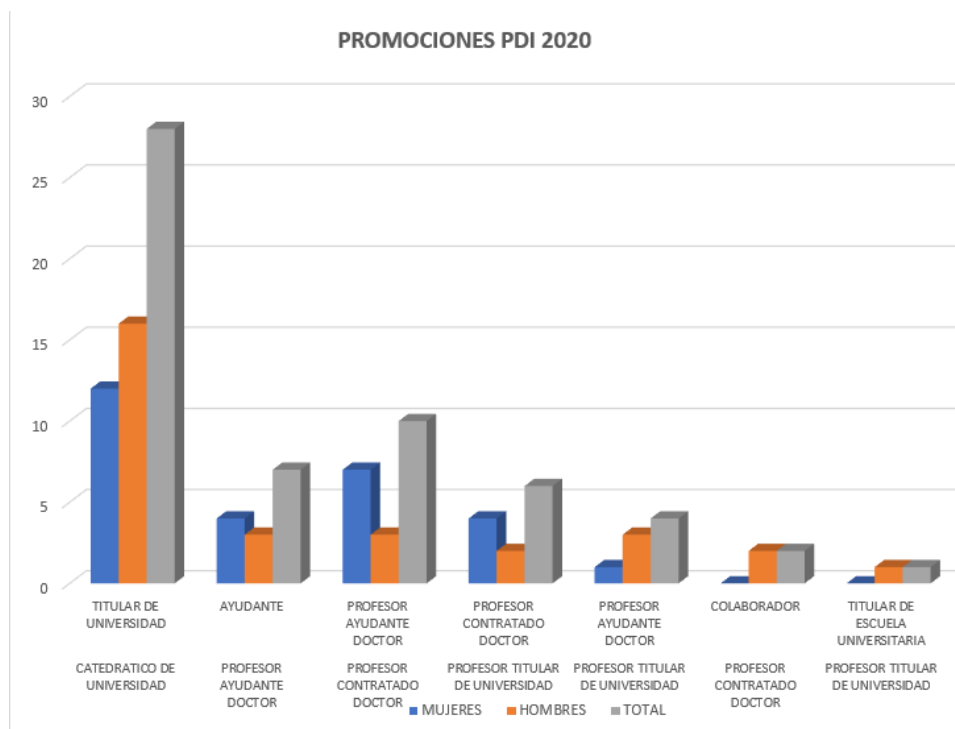




2021										
NUEVA CATEGORIA PDI	CATEGORIA ANTERIOR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	TITULAR DE UNIVERSIDAD	8	3	11	72.73%	27.27%	44.44%	16.67%	2.67	45.45%
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	AYUDANTE	3	3	6	50.00%	50.00%	16.67%	16.67%	1.00	0.00%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	2	4	6	33.33%	66.67%	11.11%	22.22%	0.50	-33.33%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	3	6	9	33.33%	66.67%	16.67%	33.33%	0.50	-33.33%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	0	2	2	0.00%	100.00%	0.00%	11.11%	0.00	-100.00%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	COLABORADOR	2	0	2	100.00%	0.00%	11.11%	0.00%	MUJERES	100.00%
TOTAL		18	18	36	50.00%	50.00%	100.00%	100.00%	1.00	0.00%

2020										
NUEVA CATEGORIA PDI	CATEGORIA ANTERIOR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	TITULAR DE UNIVERSIDAD	12	16	28	42.86%	57.14%	42.86%	53.33%	0.75	-14.29%
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	AYUDANTE	4	3	7	57.14%	42.86%	14.29%	10.00%	1.33	14.29%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	7	3	10	70.00%	30.00%	25.00%	10.00%	2.33	40.00%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	4	2	6	66.67%	33.33%	14.29%	6.67%	2.00	33.33%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	1	3	4	25.00%	75.00%	3.57%	10.00%	0.33	-50.00%
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	COLABORADOR	0	2	2	0.00%	100.00%	0.00%	6.67%	0.00	-100.00%
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	0	1	1	0.00%	100.00%	0.00%	3.33%	0.00	-100.00%
TOTAL		28	30	58	48.28%	51.72%	100.00%	100.00%	0.93	-3.45%





9.1.4. Número de personas promocionadas por categoría

El análisis en el año 2020 de los puestos a los que promocionó el PAS, arroja que casi el 46,42% lo hizo a técnico/a especialista de laboratorio, el 35,71% a técnico/a especialista de oficio y 17,85% a técnico/a especialista de biblioteca, sin embargo, en el 2021 todas las promociones se cubrieron en el puesto de gestión universitaria.

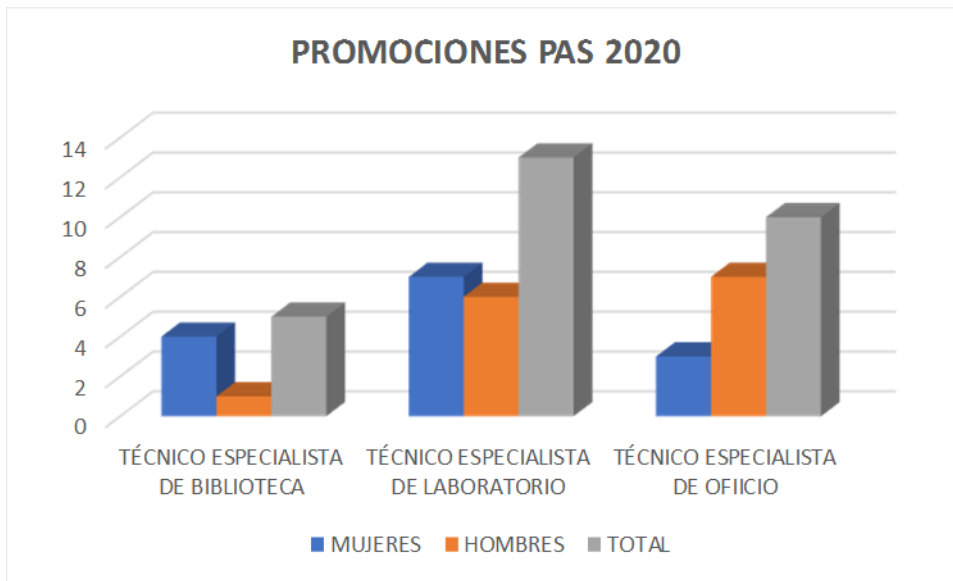
Respecto al PDI en el año 2020, las promociones se realizaron en un porcentaje cercano al 49% al puesto de catedrático/a, donde el 57% de los promocionados eran hombres. El siguiente estrato en número de personas promocionadas se observa en el puesto de profesor/a contratado/a doctor/a, 20,68% donde el 58,33% eran hombres.

En el 2021 también el puesto de catedrático fue con un porcentaje superior al 30% al que más promocionaron seguido del de profesor/a titular con el mismo dato. Los datos desagregados por sexo nos indican que en el puesto de catedrático/a el 72, 75% del personal promocionado es mujer, mientras que solo el 27,27% de las mujeres consiguió el puesto de profesor titular. En cuanto al resto de los puestos hay paridad completa.



2020										
PROMOCIONES PAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
TÉCNICO ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA	4	1	5	80,00%	20,00%	28,57%	7,14%	4,00	60,00%	
TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	7	6	13	53,85%	46,15%	50,00%	42,86%	1,17	7,69%	
TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIO	3	7	10	30,00%	70,00%	21,43%	50,00%	0,43	-40,00%	
TOTAL	14	14	28	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%	

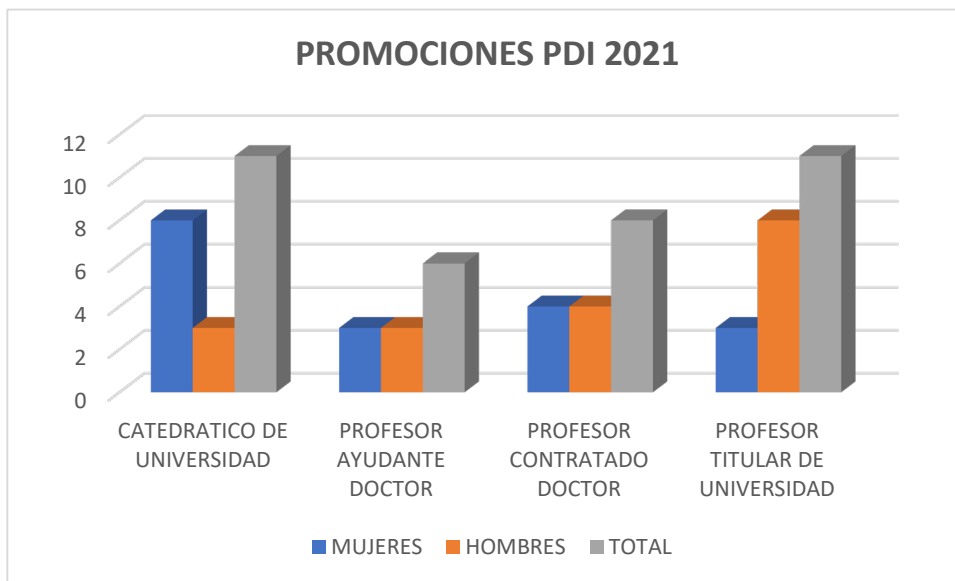
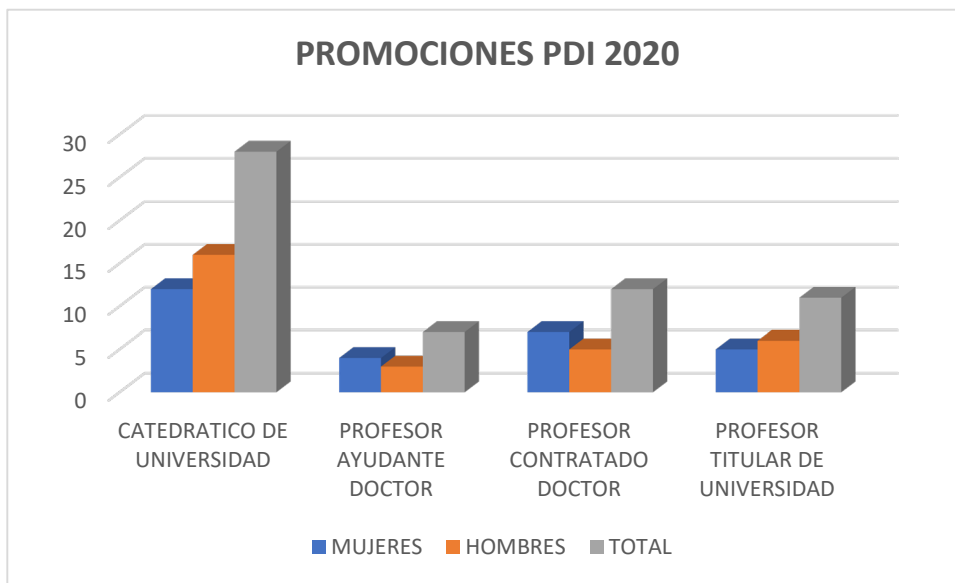
2021										
PROMOCIONES PAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
E. GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LA U. LEÓN	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	#DIV/0!	MUJERES	100,00%	
TOTAL	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	100,00%	





2020										
PROMOCIONES PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	12	16	28	42,86%	57,14%	42,86%	53,33%	0,75	-14,29%	
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	4	3	7	57,14%	42,86%	14,29%	10,00%	1,33	14,29%	
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	7	5	12	58,33%	41,67%	25,00%	16,67%	1,40	16,67%	
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	5	6	11	45,45%	54,55%	17,86%	20,00%	0,83	-9,09%	
TOTAL	28	30	58	48,28%	51,72%	100,00%	100,00%	0,93	-3,45%	

2021										
PROMOCIONES PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	8	3	11	72,73%	27,27%	44,44%	16,67%	2,67	45,45%	
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	3	3	6	50,00%	50,00%	16,67%	16,67%	1,00	0,00%	
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	4	4	8	50,00%	50,00%	22,22%	22,22%	1,00	0,00%	
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	3	8	11	27,27%	72,73%	16,67%	44,44%	0,38	-45,45%	
TOTAL	18	18	36	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%	



10. FORMACIÓN

10.1. DATOS CUANTITATIVOS

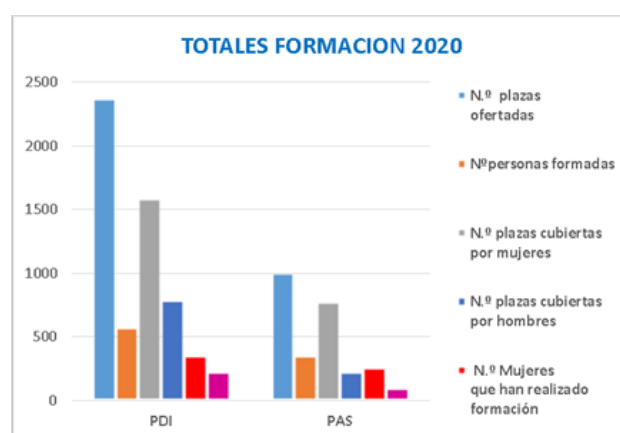
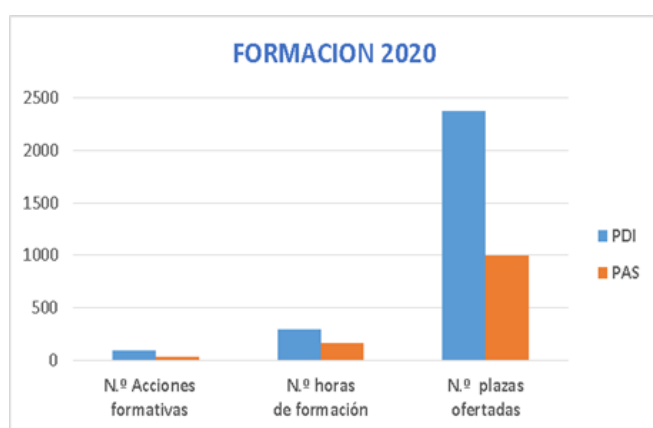
10.1.1. Número de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación.

Año 2020

Se han programado 121 acciones formativas con un total de 453 horas, el 72,73% de las acciones y 64,46% de las horas destinadas al personal PDI y el 27,27% de las acciones y el 35,54% de las horas destinadas al personal PAS.

El número de plazas ofertadas en total asciende a 3.370 de las que un 70,36% fueron para personal PDI y el 29,64% para personal PAS

PERSONAL	N.º Acciones formativas	%TOTAL	N.º horas de formación	%TOTAL	N.º plazas ofertadas	%TOTAL
PDI	88	72,73%	292	64,46%	2371	70,36%
PAS	33	27,27%	161	35,54%	999	29,64%
TOTAL	121	100,00%	453	100,00%	3370	100,00%

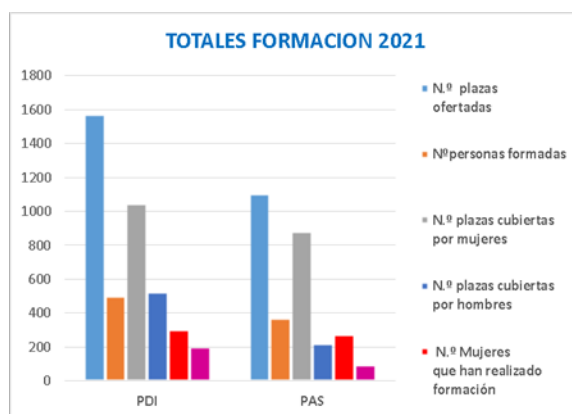
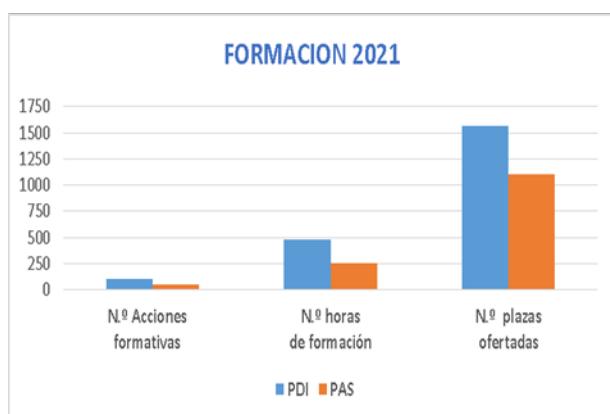


Año 2021

Se han programado 146 acciones formativas con un total de 731 horas, el 68,69% de las acciones y 66,07% de las horas destinadas al personal PDI y el 31,51% de las acciones y el 33,93% de las horas destinadas al personal PAS.

El número de plazas ofertadas en total asciende a 2.674 de las que un 58,75% fueron para personal PDI y el 41,25% para personal PAS

PERSONAL	N.º Acciones formativas	%TOTAL	N.º horas de formación	%TOTAL	N.º plazas ofertadas	%TOTAL
PDI	100	68,49%	483	66,07%	1571	58,75%
PAS	46	31,51%	248	33,93%	1103	41,25%
TOTAL	146	100,00%	731	100,00%	2674	100,00%



10.1.2. Plazas ofertadas

Año 2020

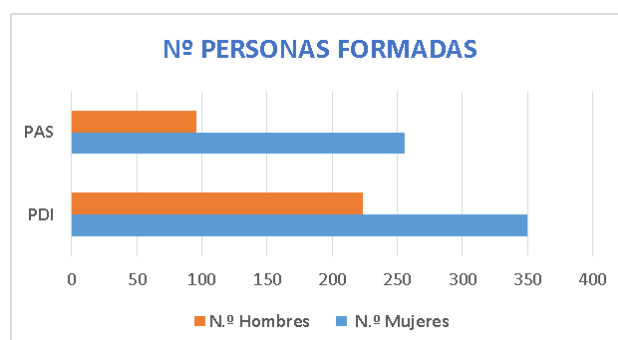
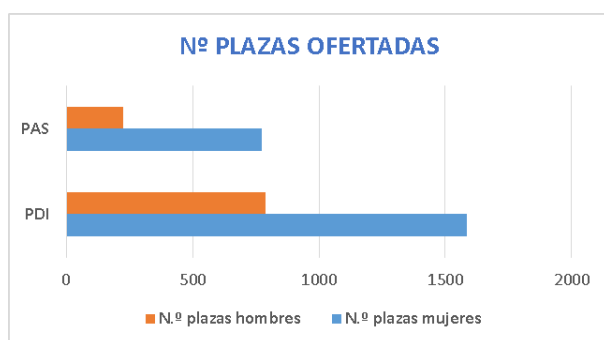
Respecto al año 2020, las plazas ofertadas han sido 2.359, el 70,36% han sido para el PDI y el 29,64% para el PAS.

En ambos casos se observa una clara diferencia entre las plazas ocupadas por mujeres y las ocupadas por hombres, en el caso del PDI un 66,81% de las plazas fueron ocupadas por mujeres y en el caso del PAS un 77,58%.

Se aprecia también una amplia diferencia entre ambos sexos para el caso del número de personas formadas, en el personal PDI suponen el 61,99%, del que el 60,98% son mujeres. En el caso del PAS el personal formado asciende al 38,01% del que el 72,73% son mujeres.

PLAZAS OFERTADAS	N.º plazas mujeres	N.º plazas hombres	TOTAL PLAZAS	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	1584	787	2371	70,36%	66,81%	33,19%	67,15%	77,84%	2,01	33,61%
PAS	775	224	999	29,64%	77,58%	22,42%	32,85%	22,16%	3,46	55,16%
TOTAL	2359	1011	3370	100,00%	70,00%	30,00%	100,00%	100,00%	2,33	40,00%

PERSONAS FORMADAS	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL PERSONAS FORMADAS	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	350	224	574	61,99%	60,98%	39,02%	57,76%	70,00%	1,56	21,95%
PAS	256	96	352	38,01%	72,73%	27,27%	42,24%	30,00%	2,67	45,45%
TOTAL	606	320	926	100,00%	65,44%	34,56%	100,00%	100,00%	1,89	30,89%



Año 2021

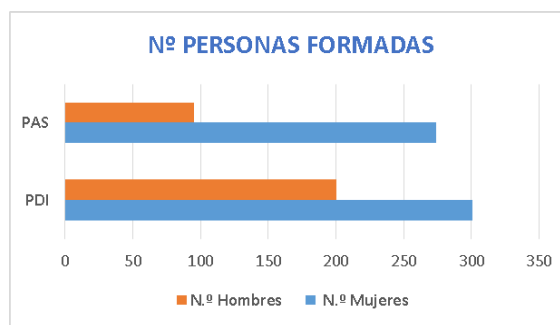
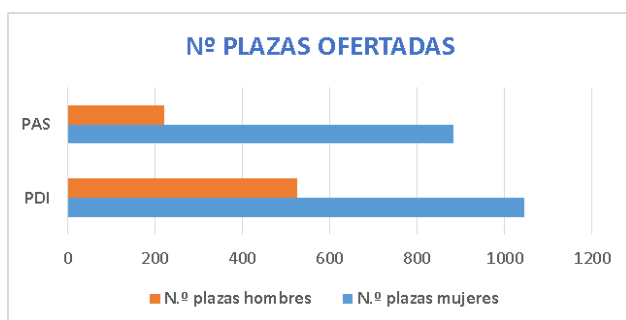
Respecto al año 2021, las plazas ofertadas han sido 2.674, el 58,75% lo han ocupado el PDI y el 41,25% el PAS.

Sigue observándose una clara diferencia entre las plazas ocupadas por mujeres y por hombres, en el caso del PDI sigue siendo prácticamente la misma que en el año 2020 siendo las plazas ocupadas por mujeres un 66,58%, sin embargo, en el caso del PDI la diferencia se acentúa siendo un 80,05% de las plazas ocupadas por mujeres.

En el caso del número de las personas formadas, el 57,59% corresponden al PDI, del que el 60,08% son mujeres mientras que el 42,41% de personas formadas pertenecen al PAS de las que el 74,25% son mujeres.

PLAZAS OFERTADAS	N.º plazas mujeres	N.º plazas hombres	TOTAL PLAZAS	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	1046	525	1571	58,75%	66,58%	33,42%	54,22%	70,47%	1,99	33,16%
PAS	883	220	1103	41,25%	80,05%	19,95%	45,78%	29,53%	4,01	60,11%
TOTAL	1929	745	2674	100,00%	72,14%	27,86%	100,00%	100,00%	2,59	44,28%

PERSONAS FORMADAS	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL PERSONAS FORMADAS	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	301	200	501	57,59%	60,08%	39,92%	52,35%	67,80%	1,51	20,16%
PAS	274	95	369	42,41%	74,25%	25,75%	47,65%	32,20%	2,88	48,51%
TOTAL	575	295	870	100,00%	66,09%	33,91%	100,00%	100,00%	1,95	32,18%

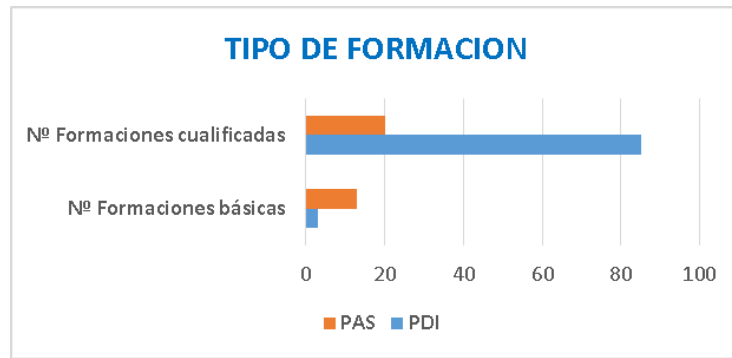


10.1.3. Formación básica y formación técnica o cualificada.

Año 2020

Durante al año 2020 se han impartido 85 formaciones cualificadas y 3 básicas para el PDI mientras que para el PAS fueron 20 formaciones cualificadas y 13 básicas.

Nº FORMACIONES POR TIPO	Nº Formaciones básicas	Nº Formaciones cualificadas	TOTAL HORAS	%TOTAL	ID Formaciones básicas	ID Formaciones cualificadas	IC Formaciones básicas	IC Formaciones cualificadas
PDI	3	85	88	72,73%	3,41%	96,59%	18,75%	80,95%
PAS	13	20	33	27,27%	39,39%	60,61%	81,25%	19,05%
TOTAL	16	105	121	100,00%	13,22%	86,78%	100,00%	100,00%

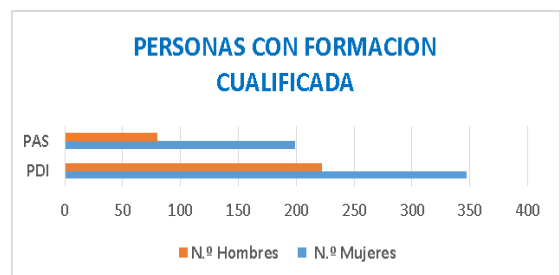
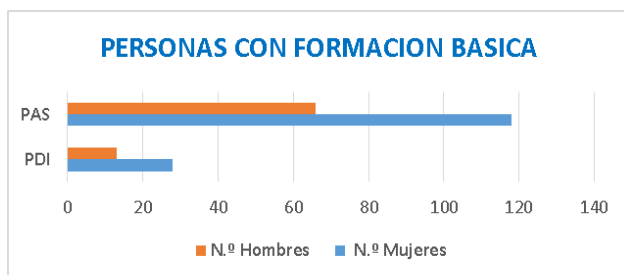


En relación a las personas que realizaron formación básica el 81,78% pertenecen al PAS, desagregando los datos por sexos el 64,13 son mujeres, mientras el 18,22% realizaron formación básica de las que el 68,29% eran mujeres.

PERSONAS FORMACION BASICA	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	28	13	41	18,22%	68,29%	31,71%	19,18%	16,46%	2,15	36,59%
PAS	118	66	184	81,78%	64,13%	35,87%	80,82%	83,54%	1,79	28,26%
TOTAL	146	79	225	100,00%	64,89%	35,11%	100,00%	100,00%	1,85	29,78%

En el caso de la formación cualificada el 67,10% de las personas son PDI y 32,90 PAS, en cuanto al desglose por sexos en el caso del PDI, el 60,98% fueron mujeres y en el caso del PAS el porcentaje de mujeres alcanza el 71,33%.

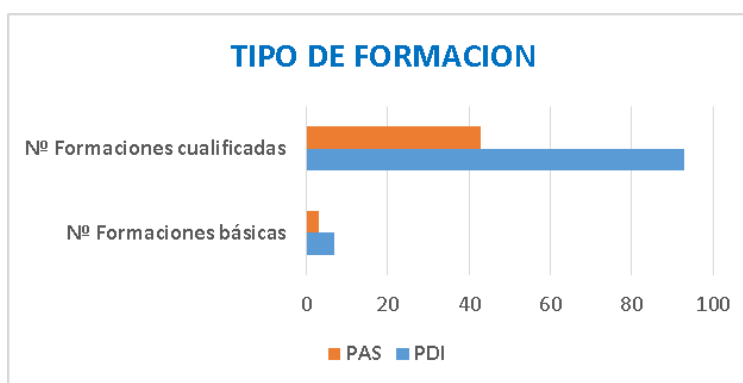
PERSONAS FORMACION CUALIFICADA	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	347	222	569	67,10%	60,98%	39,02%	63,55%	73,51%	1,56	21,97%
PAS	199	80	279	32,90%	71,33%	28,67%	36,45%	26,49%	2,49	42,65%
TOTAL	546	302	848	100,00%	64,39%	35,61%	100,00%	100,00%	1,81	28,77%



Año 2021

Durante al año 2021 se han impartido menor número de formaciones básicas y más formaciones cualificadas, siendo 93 formaciones cualificadas y 7 básicas para el PDI mientras que para el PAS fueron 43 formaciones cualificadas y 3 básicas

Nº FORMACIONES POR TIPO	Nº Formaciones básicas	Nº Formaciones cualificadas	TOTAL HORAS	%TOTAL	ID Formaciones básicas	ID Formaciones cualificadas	IC Formaciones básicas	IC Formaciones cualificadas
PDI	7	93	100	68,49%	7,00%	93,00%	70,00%	68,38%
PAS	3	43	46	31,51%	6,52%	93,48%	30,00%	31,62%
TOTAL	10	136	146	100,00%	6,85%	93,15%	100,00%	100,00%

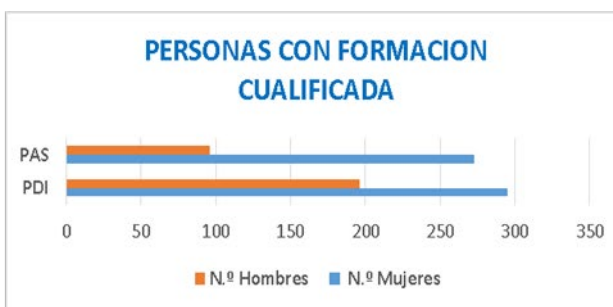
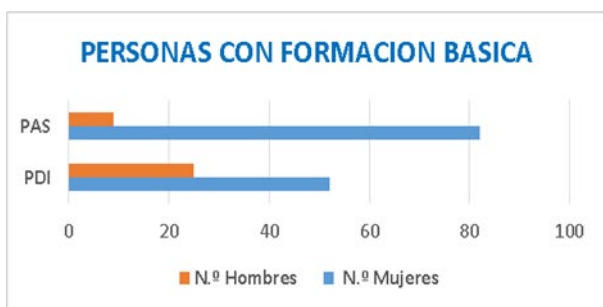


En relación a las personas que realizaron formación básica el 54,83 % corresponde al PAS y por sexos la formación la realizan mayoritariamente mujeres siendo en el caso del PDI el 67,53% y en el caso del PAS el 90,11%.

PERSONAS FORMACION BASICA	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	52	25	77	45,83%	67,53%	32,47%	38,81%	73,53%	2,08	35,06%
PAS	82	9	91	54,17%	90,11%	9,89%	61,19%	26,47%	9,11	80,22%
TOTAL	134	34	168	100,00%	79,76%	20,24%	100,00%	100,00%	3,94	59,52%

En el caso de la formación cualificada el 57,09% son PDI y en cuanto al desglose por sexos el 60,08% fueron mujeres y en el PAS el porcentaje de mujeres alcanza el 73,98%

PERSONAS FORMACION CUALIFICADA	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL	%TOTAL	MID	HID	MIC	HIC	IF	BRECHA
PDI	295	196	491	57,09%	60,08%	39,92%	51,94%	67,12%	1,51	20,16%
PAS	273	96	369	42,91%	73,98%	26,02%	48,06%	32,88%	2,84	47,97%
TOTAL	568	292	860	100,00%	66,05%	33,95%	100,00%	100,00%	1,95	32,09%



10.1.4. Formación útil para la promoción.

Toda la formación ofertada desde la Escuela de Formación puntúa para la promoción, tanto para el personal PAS como para el PDI.

10.1.5. Formación presencial y formación on-line.

Debido a la situación provocada por la pandemia, la formación ha pasado a ser on-line, en la mayor parte de los casos, es síncrona a través de plataformas tipo Meet o Teams. Es previsible que se mantenga esta modalidad, al menos durante un tiempo.

10.1.6. Formación obligatoria y formación voluntaria

Toda la formación impartida tuvo carácter voluntario.

10.1.7. Formación dentro de la jornada laboral y formación fuera de la jornada laboral

Formación del PDI: se imparte tanto en horario de mañana como en horario de tarde, pero en ambos casos es compatible con su jornada.

Formación del PAS: se imparte en horario de mañana, dentro de la jornada laboral.

10.1.8. Inversión en materia de formación

El montante económico destinado a la formación ha sido:

AÑO	FORMACION PAS	FORMACION PDI
2020	9.280 €	25.542,75 €
2021	7.803 €	29.180 €

10.2. DATOS CUALITATIVOS

10.2.1. Procedimiento para acceder a la formación

Hay dos procedimientos diferenciados para acceder a la formación:

I. Acceso para el personal PDI

La inscripción se realiza a través de un formulario electrónico al que se accede desde la página web de la Escuela de Formación <http://servicios.unileon.es/escuela-de-formacion>

La adjudicación de plazas se realiza por orden de inscripción en todos los casos sin excepción.

Toda la información sobre la oferta de cursos está actualizada en la página web de la Escuela de Formación con más de un mes de antelación en el apartado de **NOVEDADES**. No obstante, una vez iniciado el plazo de matrícula se informará sobre el mismo por correo electrónico.

El plazo de matrícula de cada uno de los cursos se abre catorce días naturales previos a su inicio a las 9:00 horas. De esta forma se garantiza que todos los interesados dispongan de las mismas posibilidades de acceso.

La confirmación de la admisión en cada curso se comunicará por correo electrónico tres días hábiles antes de su inicio.

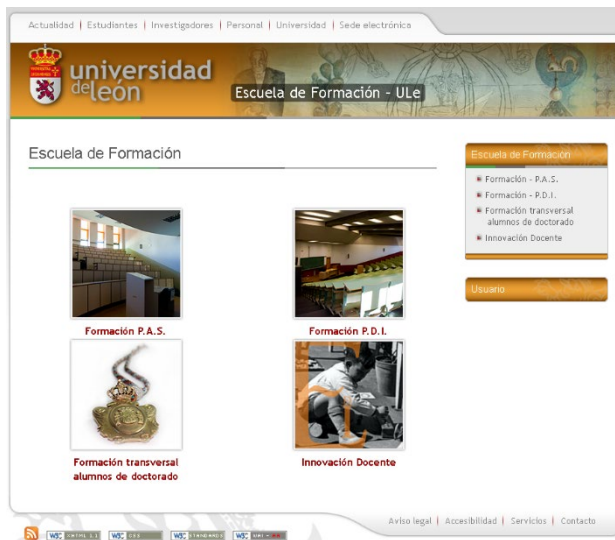
II. Acceso para el personal PAS

La inscripción se realiza a través del Portal del Empleado.

La adjudicación de plazas se realiza en base al perfil de los destinatarios y el orden de matrícula (hasta completar el número de plazas).

Toda la información sobre la oferta de cursos está actualizada en la página web de la Escuela de Formación en el apartado de novedades. No obstante, una vez iniciado el plazo de matrícula se informa sobre el mismo a través del correo electrónico.

La confirmación de la admisión en cada curso queda reflejada en el Portal del Empleado y se comunicará por correo electrónico tres días hábiles antes de su inicio.



10.2.2. Formulario/cuestionario de detección de necesidades formativas

Para la detección de necesidades formativas se emplean diversos mecanismos, que para el caso del personal PAS, serían los siguientes:

- Se elaboran cuestionarios de detección de necesidades formativas utilizando Google Forms y se publican los resultados en la página web de la Escuela de Formación.

MODELO PROPUESTA DE ACCIÓN FORMATIVA

TÍTULO	
MÓDULO AL QUE PERTENECE	
DURACIÓN EN HORAS (Indicar Presenciales/ a Distancia)	
MODALIDAD (Online/Presencial/ Semipresencial/)	
FECHAS Y HORARIO	
PLAZAS A OFERTAR	
PERFIL DE LOS DESTINATARIOS	
OBJETIVOS Y COMPETENCIAS A CONSEGUIR	
CONTENIDOS	
METODOLOGÍA	
CARACTERÍSTICAS DEL AULA	
PROFESORADO DE LA ULE	<i>(Indicar el número de horas que impartirá cada profesor, e-mail y teléfono de contacto)</i>
OTRO PROFESORADO	<i>(Indicar el número de horas que impartirá cada profesor. El profesorado de fuera de la ULE tendrá que remitir a la Escuela de Formación el "Modelo de hoja de solicitud de datos de ponentes de fuera de la ULE", para poder gestionar su viaje e indemnización)</i>
QUIEN EFECTUA LA PROPUESTA	<i>(e-mail y teléfono de contacto)</i>
ENVIAR SOLICITUD	escuela.formacion@unileon.es

- La encuesta de necesidades formativas se pone en marcha también entre los responsables de los títulos para que señalen qué aspectos se consideran relevantes para la actividad docente en los títulos que dependen de Centros, Departamentos e Institutos.
- Desde la Escuela de Doctorado se realiza una encuesta entre los tutores de alumnos de doctorado.
- En las memorias de los Grupos de Innovación Docente y en la solicitud para la constitución de un nuevo Grupo de Innovación Docente, se solicita a cada GID indique las necesidades formativas que pueden tener.
- En la página Web de la Escuela de Formación existe un buzón de sugerencias para que envíen propuestas formativas.
- En el cuestionario de satisfacción que tienen que rellenar una vez finalizado cada curso, el último ítem es: Si lo desea, puede hacer algún comentario sobre el Plan de Formación del PDI, es donde se indican nuevas necesidades formativas.

En el caso del **personal PAS**:

- En la página Web de la Escuela de Formación existe un buzón de sugerencias para que envíen propuestas formativas.
- En el cuestionario de satisfacción que tienen que rellenar una vez finalizado cada curso, el último ítem es: Si lo desea, puede hacer algún comentario sobre el Plan de Formación del PDI. Aquí suelen indicar nuevas necesidades formativas.
- Otros mecanismos:
 - Necesidades detectadas en procesos de evaluación y mejora
 - Encuestas/informes de los Jefes de Unidad sobre sus necesidades
 - Previsiones de la Gerencia
 - Propuestas de los órganos de representación
 - Propuestas del Comité de Seguridad y Salud
 - Información Complementaria

10.2.3. Compensaciones por la formación fuera del horario laboral

En el caso del **personal PDI**, la formación se imparte de lunes a viernes en horario de mañana o tarde sin que sea una variable a tener en cuenta en términos de compensación horaria.

Para el **personal PAS**, según el tipo de formación se distinguen las siguientes situaciones:

- En el caso de formación específica para el desempeño del puesto de trabajo se realiza en horario laboral para los destinatarios cuya asistencia sea obligatoria.
- Formación general se realiza el 50% en horario laboral.
- Desarrollo profesional (en el área de trabajo) el 25% en horario laboral.

- Desarrollo profesional (Para facilitar el acceso a otras áreas de trabajo): Fuera del horario laboral
- Las horas de formación, realizadas por el personal PAS, en un horario distinto al previsto (fuera del horario laboral, cuando esté previsto que sea dentro de él, y viceversa), darán lugar a un crédito, a favor del trabajador o de la Universidad, por el mismo número de horas. La fecha de aplicación de este crédito deberá acordarse entre el trabajador y el responsable de la Unidad.

10.2.4. Plan de formación

Cada año, en el presupuesto general de la Universidad, se incluye una partida presupuestaria para formación y perfeccionamiento del personal, tanto PDI como PAS, que se elaboran de la siguiente forma:

Personal PDI

La Escuela de Formación diseña, desarrolla y evalúa cada año un Plan de Formación del Profesorado que pretende dar una respuesta de calidad a las necesidades e intereses formativos que se van detectando.

La oferta de cursos está abierta todo el año y se enriquece con las propuestas y sugerencias que puede aportar cualquier miembro del profesorado. Asimismo, se realizan acciones formativas en colaboración con Departamentos, Centros e Institutos que así lo requieran.

El calendario de actuaciones para elaborar el plan es el siguiente:

- NOVIEMBRE: Detección de necesidades formativas. Cuestionarios para la detección de necesidades, buzón de sugerencias y aportaciones de directores de Centro/Departamento/Institutos.
- DICIEMBRE: Elaboración del Plan de Formación Anual del Profesorado. Elaborado por la Escuela de Formación.
- ENERO: Aprobación del Plan por parte de la Comisión de Formación del PDI. En este caso la formación siempre es voluntaria para el trabajador.

Personal PAS

Se elabora y ejecuta un Plan de Formación por parte de la Gerencia en colaboración con la Escuela de Formación.

Cuando se considera que la formación es necesaria es de asistencia obligada y en la formación que está clasificada como conveniente la asistencia es voluntaria recomendada.

La formación que se ofrece para ambos colectivos puede ser presencial, online o híbrida. En el momento de la elaboración del presente documento gran parte de la formación es en modalidad online síncrona (a través de Meet).

10.2.5. Canales de Información y comunicación utilizados en los procesos de formación

Se utilizan como canales de comunicación los siguientes medios:

- Página web de la Escuela de Formación
- Correo electrónico institucional
- Portal del empleado para el caso del personal PAS
- En la página web se publica toda la información relativa a la formación desde los cursos y sus contenidos, hasta las memorias anuales en las que se resume todo lo ejecutado en esta materia.

10.2.6. Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación

FORMACIÓN DEL PDI

Se puede acceder al formulario solicitando un curso de los que están en fase de matrícula en la página web de la Escuela de Formación (Formación PDI)

FORMACIÓN DEL PAS

Se puede acceder a la matrícula en un curso a través del Portal del Empleado (Formación PAS).

10.2.7. Formación en materia de igualdad y acoso.

Se ha programado e impartido formación en igualdad, en concreto, las siguientes acciones formativas:

- Cómo innovar desde la igualdad: aplicación de la perspectiva de género en las guías docentes
- Salud, medicina, ciencia y perspectiva de género
- ¿Qué es y para qué sirve el lenguaje no sexista? Aplicación práctica en el lenguaje administrativo
- Detección de violencia de género en el entorno laboral-universitario y actuaciones de prevención y protección.
- Creación de materiales docentes accesibles e inclusivos.
- El lenguaje y la construcción de la realidad: ¿qué es el lenguaje inclusivo y cómo se utiliza?. (Curso de Extensión Universitaria)
- Libertad y salud sexual para una sociedad igualitaria. (Curso Extensión Universitaria)

En materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se han desarrollado dos acciones formativas:

- El acoso y otras conductas asociadas
- Violencia sexual

Hay que señalar que **anualmente** la Universidad de León, organiza **ciclos de jornadas sobre género, diversidad sexual y derechos**, en las que participan profesionales de reconocido prestigio.

11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

11.1. DATOS CUANTITATIVOS

11.1.1. Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por categoría

El análisis de los datos de permisos retribuidos por categoría durante los años de estudio 2020-2021, nos indica que el mayor número de personas trabajadoras que han solicitado permisos ha sido el PAS-PDI con un 91,44 % y 89,39 % y el PI con un 8,56 % y 10,61 % del total de solicitudes en los años 2021 y 2020 respectivamente.

Las mujeres han sido el personal que más han solicitado este tipo de permisos retribuidos, llegando casi al 60% del total de las solicitudes en los años de estudio, frente al 40 % de los hombres, resultando una brecha del 18,35 % en el año 2021 y del 18,84 % en el año 2020, ambas a favor de las mujeres.

Categoría	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Mujeres		Hombres		Total		Total %		M ID		H ID		M IC		H IC		IF		BRECHA	
PAS-PDI	3728	2664	2584	1792	6312	4456	91,44%	89,39%	59,06%	59,78%	40,94%	40,22%	91,26%	65,21%	91,70%	88,58%	1,44	1,49	18,12%	19,57%
PI	357	298	234	231	591	529	8,56%	10,61%	60,41%	56,33%	39,59%	43,67%	8,74%	7,29%	8,30%	11,42%	1,53	1,29	20,81%	12,67%
TOTAL	4085	2962	2818	2023	6903	4985	100,00%	72,21%	59,18%	59,42%	40,82%	40,58%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	1,45	1,46	18,35%	18,84%

* No se diferencia entre PAS/PDI porque la entidad dispone de los permisos agrupados

11.1.2. Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por régimen jurídico

Por régimen jurídico, el estudio arroja que el personal funcionario de carrera, con un porcentaje superior al 40 %, es el que más solicitudes ha realizado, seguido del personal Laboral fijo con un porcentaje del casi el 30 %, el personal Laboral Temporal RPT y el personal investigador ambos con un 10 % respectivamente, destacar que cuatro categorías concentran el 90 % de todas las solicitudes.

En el índice de distribución de estos cuatro regímenes jurídicos, las mujeres del personal funcionario de carrera son las que más han utilizado este permiso con un 66 %, frente al 33 % de los hombres. Dentro del personal Laboral fijo y el personal Laboral Temporal RPT existe equidad en las solicitudes, en el personal investigador observamos que 60% de mujeres frente a un 40% de hombres han sido los solicitantes en 2021 y un 56% de mujeres frente a un 43% de hombres en 2020.

El mayor índice de concentración de solicitudes en las mujeres se condensa en el personal funcionario de carrera con 46,51 % en 2021 y un 47,23 % en 2020, le sigue con un 23,50 % y 22,45 % el personal laboral fijo en los años 2021 y 2020 respectivamente.

El índice de concentración en los hombres se agrupa también en esas dos categorías, el personal laboral fijo y el personal funcionario de carrera, los primeros con un 38,25 % y 36,97 % y los segundos con 33,68 % y 34,75 %, en los años 2021 y 2020.

Categoría	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Mujeres		Hombres		Total		Total %		M ID		H ID		M IC		H IC		IF		BRECHA	
EVENTUAL	6	8	7	0	13	8	0,19%	0,16%	46,15%	100,00%	53,85%	0,00%	0,15%	0,20%	0,25%	0,00%	0,86	0,00	-7,69%	100,00%
FUNCIONARIO DE CARRERA	1900	1399	949	703	2849	2102	41,27%	42,17%	66,69%	66,56%	33,31%	33,44%	46,51%	34,25%	33,68%	34,75%	2,00	1,99	33,38%	33,11%
FUNCIONARIO INTERINO	236	159	105	30	341	189	4,94%	3,79%	69,21%	84,13%	30,79%	15,87%	5,78%	3,89%	3,73%	1,48%	2,25	5,30	38,42%	68,25%
INVESTIGADOR	357	298	234	231	591	529	8,56%	10,61%	60,41%	56,33%	39,59%	43,67%	8,74%	7,29%	8,30%	11,42%	1,53	1,29	20,81%	12,67%
LABORAL FIJO	960	665	1078	748	2038	1413	29,52%	28,35%	47,11%	47,06%	52,89%	52,94%	23,50%	16,28%	38,25%	36,97%	0,89	0,89	-5,79%	-5,87%
LABORAL INDEFINIDO	11	5	0	0	11	5	0,16%	0,10%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,27%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	100,00%	100,00%
LABORAL TEMPORAL RPT	377	239	374	232	751	471	10,88%	9,45%	50,20%	50,74%	49,80%	49,26%	9,23%	5,85%	13,27%	11,47%	1,01	1,03	0,40%	1,49%
LABORAL TEMPORAL FRPT	108	53	46	42	154	95	2,23%	1,91%	70,13%	55,79%	29,87%	44,21%	2,64%	1,30%	1,63%	2,08%	2,35	1,26	40,26%	11,58%
LABORAL TEMPORAL SUSTITUCIÓN F-RPT	130	136	25	37	155	173	2,25%	3,47%	83,87%	78,61%	16,13%	21,39%	3,18%	3,33%	0,89%	1,83%	5,20	3,68	67,74%	57,23%
TOTAL	4085	2962	2818	2023	6903	4985	100,00%	72,21%	59,18%	59,42%	40,82%	40,58%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	1,45	1,46	18,35%	18,84%

11.1.3. Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos por causa del permiso

Por causa de permiso, son los asuntos particulares, los permisos más solicitados, un 67,96 % del total en 2021 y el 64,59 % en 2020, de esos porcentajes el 62 % y 63 % lo han solicitado mujeres, en segundo lugar los asuntos trabajo con un 16 % en 2021 y 2020, en esta tipología existe una brecha a favor de los hombres del 8,08 % en 2021 y del 6,33 % en 2020 y en tercer lugar los permisos por el tipo "fallecimiento, accidente, enfermedad familiar" alcanza el 4,20 % en 2021 y un 5,34 % en 2020, donde vuelve a haber mayoría de mujeres que han solicitado este permiso con un 64,48 % y 68,05 %, en el año 2021 y 2020 respectivamente.



Causa Permiso	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Mujeres		Hombres		Total		Total %		M ID		H ID		M IC		H IC		IF		BRECHA	
Asistencia a tribunales y com. de selec.	1	4	0	1	1	5	0,01%	0,10%	100,00%	80,00%	0,00%	20,00%	0,02%	0,10%	0,00%	0,05%	0,00	4,00	100,00%	60,00%
Asuntos particulares	2941	2048	1750	1172	4691	3220	67,96%	64,59%	62,69%	63,60%	37,31%	36,40%	72,00%	50,13%	62,10%	57,93%	1,68	1,75	25,39%	27,20%
Asuntos propios sin retribución	3	4	0	0	3	4	0,04%	0,08%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	100,00%	100,00%
Asuntos trabajo	512	385	602	437	1114	822	16,14%	16,49%	45,96%	46,84%	54,04%	53,16%	12,53%	9,42%	21,36%	21,60%	0,85	0,88	-8,08%	-6,33%
Comisión de servicios	38	49	62	71	100	120	1,45%	2,41%	38,00%	40,83%	62,00%	59,17%	0,93%	1,20%	2,20%	3,51%	0,61	0,69	-24,00%	-18,33%
Deber inexcusable	77	58	55	27	132	85	1,91%	1,71%	58,33%	68,24%	41,67%	31,76%	1,88%	1,42%	1,95%	1,33%	1,40	2,15	16,67%	36,47%
Descanso por trabajos extraordinarios	54	48	93	126	147	174	2,13%	3,49%	36,73%	27,59%	63,27%	72,41%	1,32%	1,18%	3,30%	6,23%	0,58	0,38	-26,53%	-44,83%
Enfermedad familiar hasta 2ª	2	0	0	0	2	0	0,03%	0,00%	100,00%	#DIV/0!	0,00%	#DIV/0!	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	100,00%	#DIV/0!
Enfermedad sin baja médica	154	96	43	40	197	136	2,85%	2,73%	78,17%	70,59%	21,83%	29,41%	3,77%	2,35%	1,53%	1,98%	3,58	2,40	56,35%	41,18%
Fallec. acc. enf. Familiar	187	181	103	85	290	266	4,20%	5,34%	64,48%	68,05%	35,52%	31,95%	4,58%	4,43%	3,66%	4,20%	1,82	2,13	28,97%	36,09%
Matrimonio de un familiar	0	0	2	0	2	0	0,03%	0,00%	0,00%	#DIV/0!	100,00%	#DIV/0!	0,00%	0,00%	0,07%	0,00%	0,00	0,00	-100,00%	#DIV/0!
Periodo sabático	0	1	0	0	0	1	0,00%	0,02%	#DIV/0!	100,00%	#DIV/0!	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	#DIV/0!	100,00%
Permiso para examen	104	78	92	56	196	134	2,84%	2,69%	53,06%	58,21%	46,94%	41,79%	2,55%	1,91%	3,26%	2,77%	1,13	1,39	6,12%	16,42%
Permiso sindical	3	3	7	3	10	6	0,14%	0,12%	30,00%	50,00%	70,00%	50,00%	0,07%	0,07%	0,25%	0,15%	0,43	1,00	-40,00%	0,00%
Permisos otras Universidades o Centros	1	0	0	0	1	0	0,01%	0,00%	100,00%	#DIV/0!	0,00%	#DIV/0!	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	100,00%	#DIV/0!
Permiso por matrimonio	2	1	4	1	6	2	0,09%	0,04%	33,33%	50,00%	66,67%	50,00%	0,05%	0,02%	0,14%	0,05%	0,50	1,00	-33,33%	0,00%
Licencia por estudios > 3 meses	0	1	0	0	0	1	0,00%	0,02%	#DIV/0!	100,00%	#DIV/0!	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00	0,00	#DIV/0!	100,00%
Traslado de domicilio	6	5	5	4	11	9	0,16%	0,18%	54,55%	55,56%	45,45%	44,44%	0,15%	0,12%	0,18%	0,20%	1,20	1,25	9,09%	11,11%
TOTAL	4085	2962	2818	2023	6903	4985	100,00%	72,21%	59,18%	59,42%	40,82%	40,58%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	1,45	1,46	18,35%	18,84%

11.1.4. Reducción de jornadas

Se analizan los datos facilitados por la empresa de aquellas personas trabajadoras que durante el año 2020 y 2021 han solicitado una reducción voluntaria de su jornada de trabajo diaria.

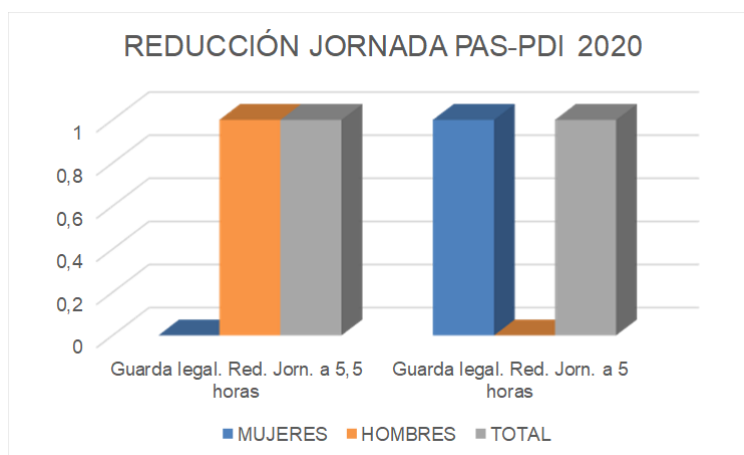
El análisis del tipo de reducción de jornada solicitada por la plantilla de la ULE para el PI arroja que solo se ha solicitado un tipo de reducción de jornada, Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas, y por una sola mujer en el año 2021, en el 2020 no hay ningún tipo de solicitud reducción de jornada.

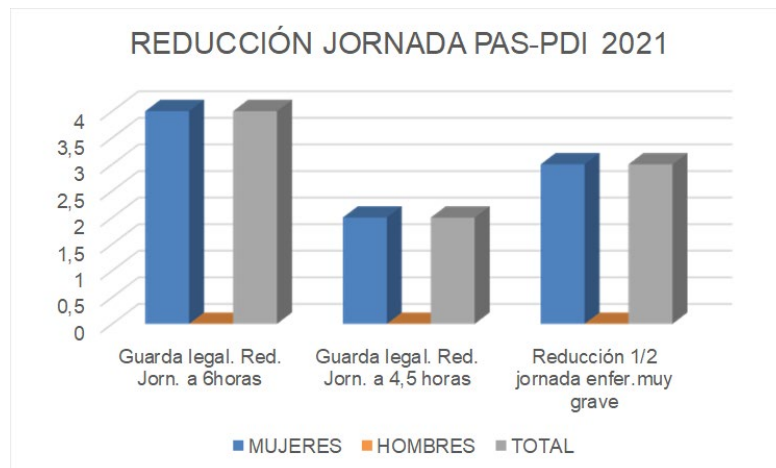
En los PAS-PDI la reducción de jornada solicitada por la plantilla de la ULE arroja que se han solicitado cinco tipos de reducción de jornada, Guarda legal. Red. Jorn. a 6 horas, Guarda legal. Red. Jorn. a 5,5 horas, Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas, Guarda legal. Red. Jorn. a 4,5 horas y Reducción 1/2 jornada enfer.muy grave.

En el año 2020 han solicitado un hombre y una mujer la Guarda legal. Red. Jorn. a 5,5 horas y Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas respectivamente, en el año 2021, han solicitado solo las mujeres la reducción de jornada, un total de 9 mujeres.

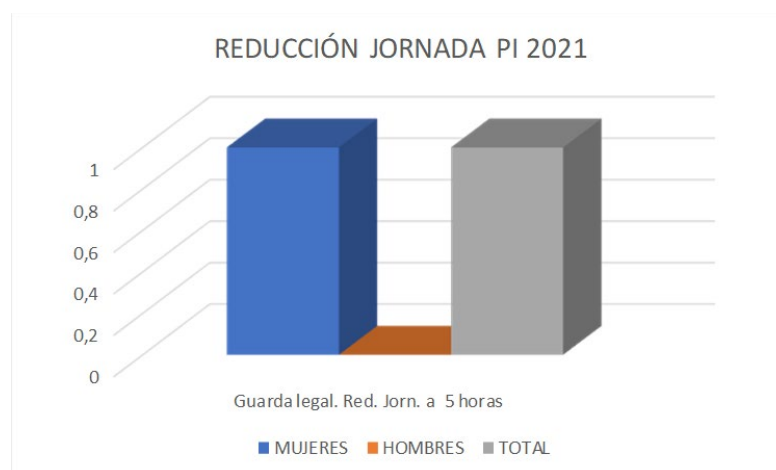
2020										
REDUCCIÓN JORNADA PAS-PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Guarda legal. Red. Jorn. a 5,5 horas	0	1	1	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	-100,00%
Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas	1	0	1	50,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	#¡DIV/0!	100,00%
TOTAL	1	1	2	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%

2021										
REDUCCIÓN JORNADA PAS- PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Guarda legal. Red. Jorn. a 6horas	4	0	4	44,44%	100,00%	0,00%	44,44%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%
Guarda legal. Red. Jorn. a 4,5 horas	2	0	2	22,22%	100,00%	0,00%	22,22%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%
Reducción 1/2 jornada enfer.muy grave	3	0	3	33,33%	100,00%	0,00%	33,33%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%
TOTAL	9	0	9	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%





2021											
REDUCCIÓN JORNADA PI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas	1	0	1	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%	
TOTAL	1	0	1	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	100,00%	



11.1.5. Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla.

Dentro del PI en el año 2020 ha solicitado una mujer la suspensión de contrato por Maternidad Reg. Gral y un hombre el Permiso paternidad parcial. En el año 2021 han sido dos mujeres por Maternidad y cuatro hombres por Paternidad.

Dentro de los PAS-PDI en el año 2020 han solicitado una mujer la suspensión de contrato por Maternidad Reg. Gral y dos hombres el Permiso paternidad parcial.

En el año 2021 ha sido una mujer por Maternidad exenta de IRPF, nueve mujeres por Maternidad Reg. Gral y cuatro por Permiso por acumulación lactancia,

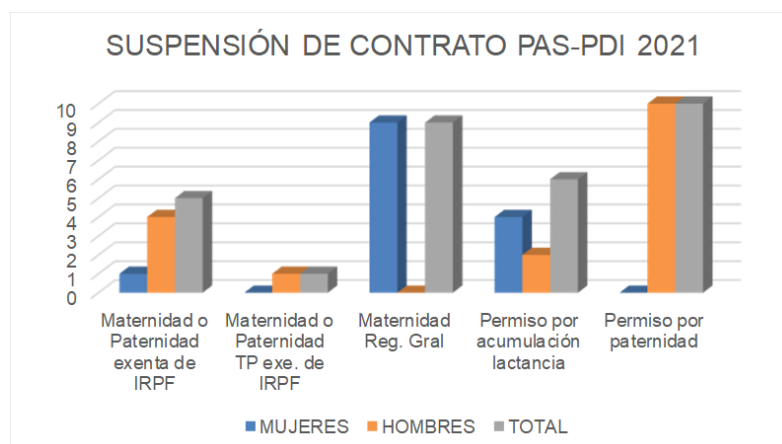
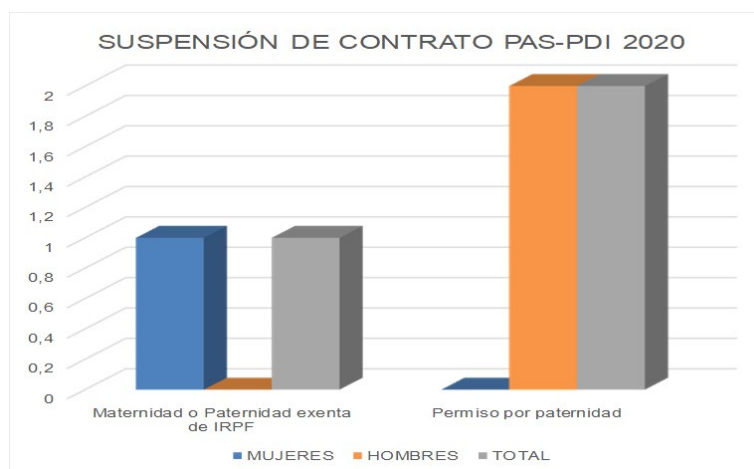
Respecto a las solicitudes de los hombres, han sido uno por Paternidad exenta de IRPF, y 10 por permiso de paternidad.

Hay equidad en las solicitudes realizada por mujeres y hombres por suspensión de jornada en el año 2020 por el contrario en el 2021 existe un mayor porcentaje de solicitudes por parte de los hombres con un 54,84% y un 45,16% las mujeres.

El mayor porcentaje se concentra en la Maternidad Reg. Gral, 29,03 % y en los hombres se aglutinan en los permisos por paternidad el 32,26% del total de solicitudes.

2020											
SUSPENSIÓN DE CONTRATO PAS-PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
Maternidad o Paternidad exenta de IRPF	1	0	1	33,33%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	#DIV/0!	100,00%	
Permiso por paternidad	0	2	2	66,67%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	-100,00%	
TOTAL	1	2	3	100,00%	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	0,50	-33,33%	

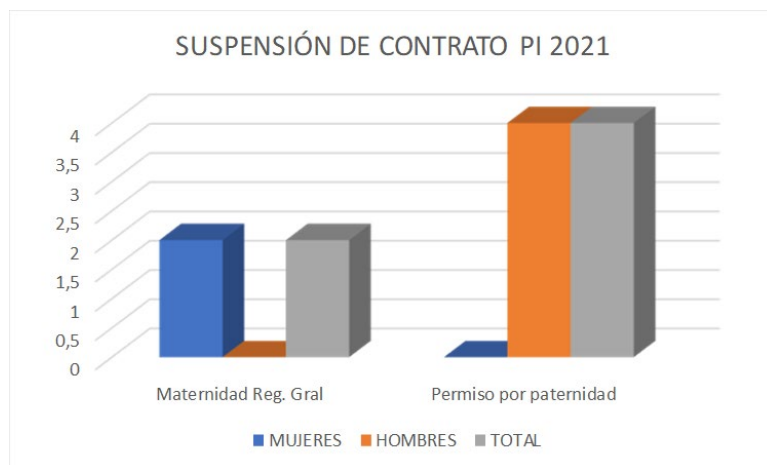
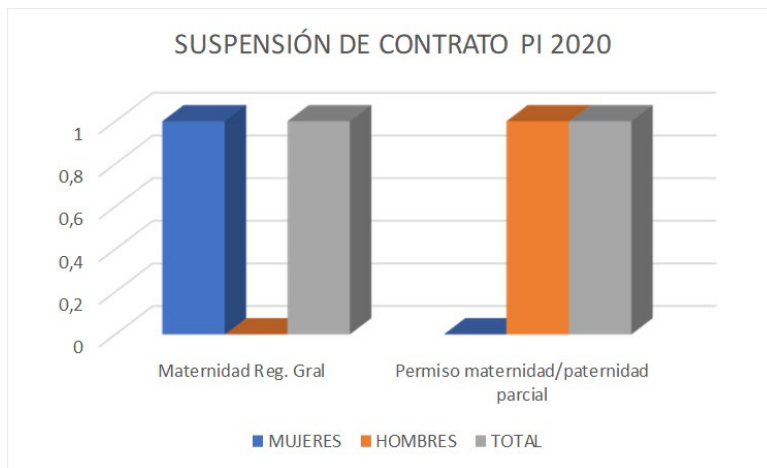
2021											
SUSPENSIÓN DE CONTRATO PAS-PDI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
Maternidad o Paternidad exenta de IRPF	1	4	5	16,13%	20,00%	80,00%	7,14%	23,53%	0,25	-60,00%	
Paternidad exenta de IRPF	0	1	1	3,23%	0,00%	100,00%	0,00%	5,88%	0,00	-100,00%	
Maternidad Reg. Gral	9	0	9	29,03%	100,00%	0,00%	64,29%	0,00%	#DIV/0!	100,00%	
Permiso por acumulación lactancia	4	2	6	19,35%	66,67%	33,33%	28,57%	11,76%	2,00	33,33%	
Permiso por paternidad	0	10	10	32,26%	0,00%	100,00%	0,00%	58,82%	0,00	-100,00%	
TOTAL	14	17	31	100,00%	45,16%	54,84%	100,00%	100,00%	0,82	-9,68%	





2020											
SUSPENSIÓN DE CONTRATO PI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
Maternidad Reg. Gral	1	0	1	50,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	#DIV/0!	100,00%	
Permiso maternidad/paternidad parcial	0	1	1	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	-100,00%	
TOTAL	1	1	2	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	1,00	0,00%	

2021											
SUSPENSIÓN DE CONTRATO PI	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA	
Maternidad Reg. Gral	2	0	2	33,33%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	#DIV/0!	100,00%	
Permiso por paternidad	0	4	4	66,67%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	-100,00%	
TOTAL	2	4	6	100,00%	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	0,50	-33,33%	



11.1.6. Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

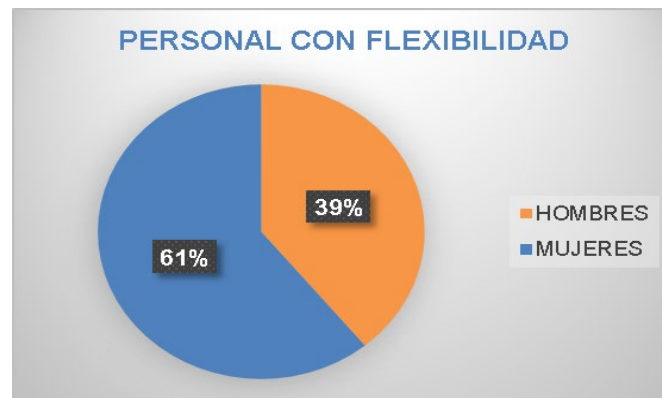
Las excedencias solicitadas por la plantilla de ULE durante 2021 ascienden a 25, de las que el 80% han sido solicitadas por mujeres y el 20% hombres.

El 92% de las excedencias traen causa en excedencia voluntaria por servicio activo en otra administración pública, y el 8% en excedencia por incompatibilidad.

11.1.7. Adaptaciones de jornada: solicitudes recibidas y resultado de las solicitudes desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada, y por forma de prestación.

En total 64 personas han solicitado medidas de flexibilización horaria para atender sus responsabilidades familiares. Todas ellas son PAS, el 60,94% son mujeres y el 39,06% hombres

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%HOMBRES	%MUJERES
PAS	25	39	64	39,06%	60,94%

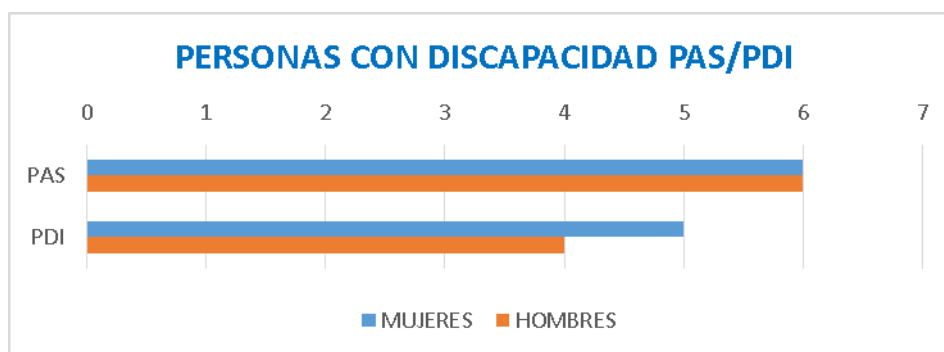


11.1.8. Circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el art. 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

11.1.8.1 Personas trabajadoras con discapacidad.

Existe un total de 21 personas empleadas en la universidad con discapacidad, existe equidad en el número de mujeres y hombres, tanto en el PAS como en el PDI.

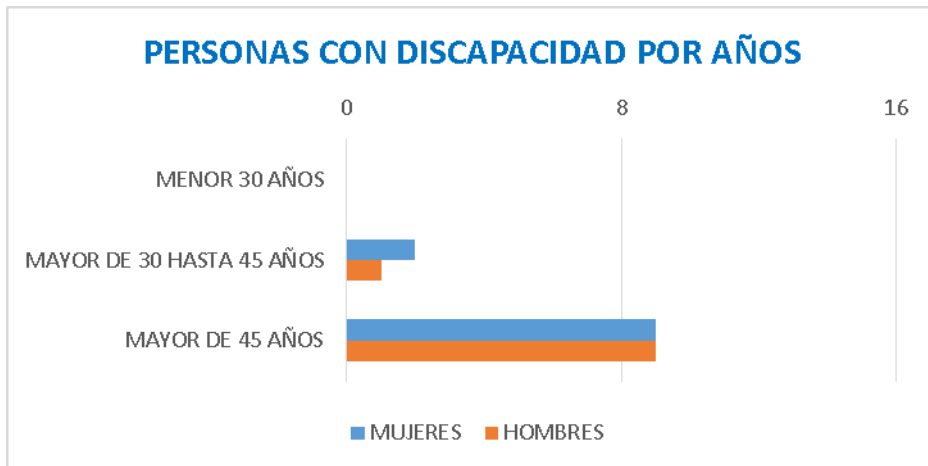
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL %	M ID	H ID	M IC	H IC
PAS	6	6	12	57,14%	50,00%	50,00%	54,55%	60,00%
PDI	5	4	9	42,86%	55,56%	44,44%	45,45%	40,00%
TOTAL	11	10	21	100%	52,38%	47,62%	100%	100%



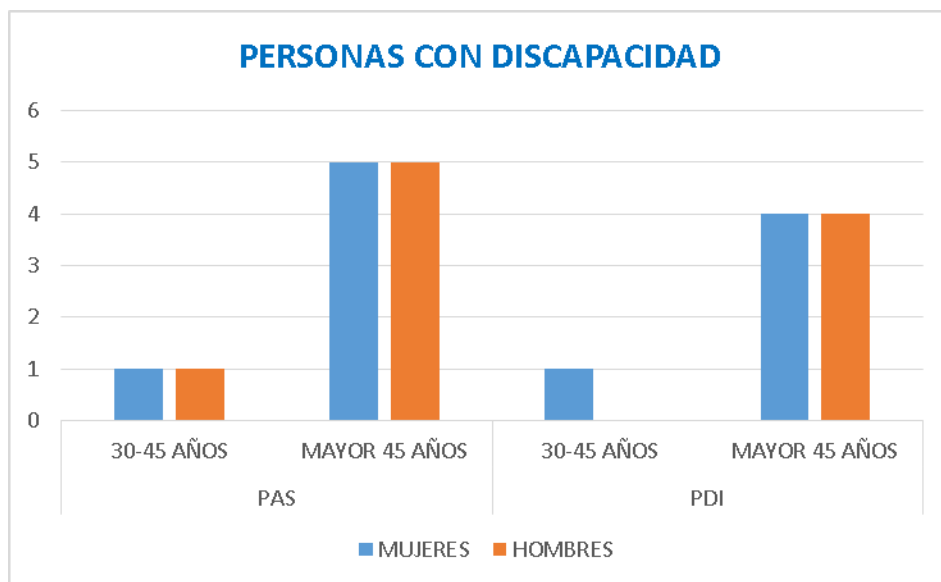
11.1.8.2 Personas trabajadoras con discapacidad por años

Analizando los datos por edad el 85,71% es mayor de 45 años, y el 14,29% es mayor de 30 años y menor de 45.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR AÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL %	M ID	H ID	M IC	H IC
MENOR 30 AÑOS	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MAYOR DE 30 HASTA 45 AÑOS	2	1	3	14,29%	66,67%	33,33%	18,18%	10,00%
MAYOR DE 45	9	9	18	85,71%	50,00%	50,00%	81,82%	90,00%
TOTAL	11	10	21	100%	52,38%	47,62%	100%	100%



PAS-PDI	EDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PAS	30-45 AÑOS	1	1	2
	MAYOR 45 AÑOS	5	5	10
Total PAS		6	6	12
PDI	30-45 AÑOS	1	0	1
	MAYOR 45 AÑOS	4	4	8
Total PDI		5	4	9



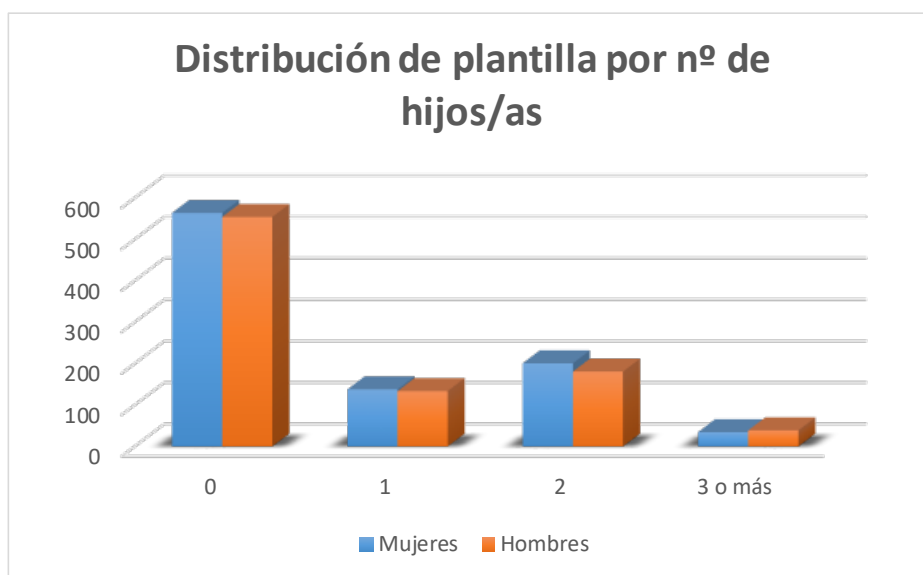
11.1.8.3 Responsabilidades familiares: nº de hijas/os.

El 60,56 % de la plantilla no tiene hijos, el porcentaje restante se reparte con un 20,69 % del personal con dos hijos, un 14,73 % con un hijo y un 4,01 % son 3 o más hijos.

El índice de distribución, en todos y cada uno de los tramos por número de hijos el porcentaje es muy equilibrado entre mujeres y hombres.

En cuanto a las personas trabajadoras con un hijo con discapacidad asciende a 9, de los que el 55,56% son hombres.

NºHijos/as	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
0	564	554	1118	60,56%	50,45%	49,55%	60,13%	61,01%	1,02	0,89%
1	138	134	272	14,73%	50,74%	49,26%	14,71%	14,76%	1,03	1,47%
2	201	181	382	20,69%	52,62%	47,38%	21,43%	19,93%	1,11	5,24%
3 o más	35	39	74	4,01%	47,30%	52,70%	3,73%	4,30%	0,90	-5,41%
TOTAL	938	908	1846	100,00%	50,81%	49,19%	100,00%	1,00	1,03	1,63%



NºHijos/as con discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
1	4	5	9	100,00%	44,44%	55,56%	100,00%	100,00%	0,80	-11,11%
TOTAL	4	5	9	100,00%	44,44%	55,56%	100,00%	1,00	0,80	-11,11%

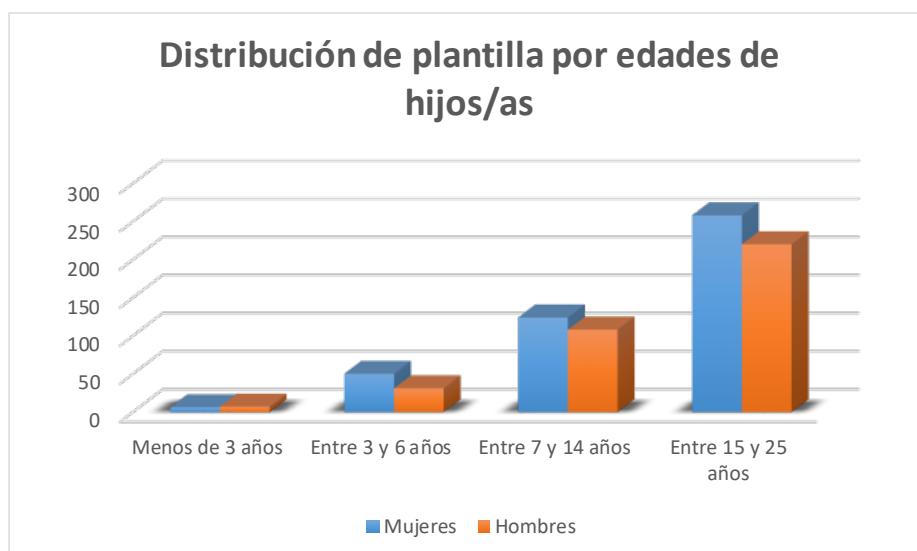


11.1.8.4 Responsabilidades familiares: edad de hijas/os.

Analizando la distribución de la plantilla por las edades de los hijos, se observa que el 59,45% del total tiene hijos entre los 15 y los 25, de ese porcentaje el 53,97% son mujeres y un 46,03% son hombres. Solo el 11,69% de la plantilla tiene hijos menores de 6 años.

Banda de edades	Mujeres	Hombres	Total	Total %	M ID	H ID	M IC	H IC	IF	BRECHA
Menos de 3 años	6	7	13	1,62%	46,15%	53,85%	1,37%	1,91%	0,86	-7,69%
Entre 3 y 6 años	50	31	81	10,07%	61,73%	38,27%	11,42%	8,47%	1,61	23,46%
Entre 7 y 14 años	124	108	232	28,86%	53,45%	46,55%	28,31%	29,51%	1,15	6,90%
Entre 15 y 25 años	258	220	478	59,45%	53,97%	46,03%	58,90%	60,11%	1,17	7,95%
TOTAL	438	366	804	100,00%	54,48%	45,52%	100,00%	1,00	1,20	8,96%

*Solo le han valorado los hijos hasta los 25 años



11.2. DATOS CUALITATIVOS

11.2.1. ¿Existen en la entidad medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad?

Acuerdo sobre flexibilidad en jornadas y horarios del personal de administración y servicios de la Universidad de León, adaptado a la Ley 2/2012 que se aprobó en Consejo de Gobierno el 25 de septiembre de 2012 y que se modificó por acuerdo el 14 de diciembre de 2015.

El acuerdo se propone para lograr una adecuada conciliación laboral y familiar. Supone la flexibilización de jornadas y horarios y se puede acoger a él todo el personal PAS.

Todo ello respetando lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

En el acuerdo se identifican, con carácter general, varios tipos de jornada:

➤ Jornada continuada, que debe realizarse entre las 7:30 y las 15:30 horas, si es de mañana; o entre las 14:00 y las 21:30 horas, si es de tarde.

➤ Jornada de turnos. El personal de Conserjerías, Biblioteca Universitaria, Servicio de Deportes y Tiempo Libre y el de las restantes Unidades en que se precise, cuando no tengan expresamente asignado otro horario, o no hayan realizado otra distribución, acorde con las necesidades del servicio y por acuerdo entre los afectados, realizarán su jornada en régimen de turnos rotatorios de mañana y de tarde. Si afectase a personal laboral, se estudiará la correspondiente modificación de la RPT que proceda. El turno de mañana se realizará entre las 7:30 y las 15:30 horas. El de tarde, entre las 14:00 y las 21:30 horas.

Se establece, un desarrollo de la jornada de turnos de carácter especial voluntario, con el fin de evitar periodos de tiempo de solapamiento en el desarrollo de los turnos de trabajo del personal, y buscando la mayor eficiencia posible en la ejecución de la jornada, que consiste en lo siguiente:

Cuando el personal realice jornada de turnos, con carácter general, y mediante aprobación previa de la Gerencia, se podrá acoger a la realización diaria de la jornada de una duración entre 7 horas, y 7 horas y 15 minutos. El resto de la jornada, hasta las 7 horas y 30 minutos, es decir, 15 minutos se acumularán en una bolsa de 5 horas al mes. La Administración podrá disponer de esa bolsa de horas cuando se precise, avisando al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, y preferentemente en el centro de destino. Una vez transcurrido el mes, si la Administración no ha dispuesto de un número determinado de esa bolsa de horas, se procederá a realizarlas por el trabajador en el mes siguiente.

➤ Jornada de mañana y tarde. Debe realizarse de lunes a viernes, en dos periodos, uno de mañana y otro de tarde, separados entre sí por otro periodo de una duración mínima de una hora.

La interrupción de la jornada entre el periodo de mañana y el de tarde no será, con carácter general, superior a dos horas.

En todo caso, la realización de esta jornada comportará la prestación de servicios en horario de tarde durante un mínimo de ocho horas semanales. El horario concreto de cada persona se establecerá en función de las necesidades del servicio

- Jornada en periodos de horario reducido. En periodos de horario reducido, se realizarán las jornadas y horarios que se establezcan en el Calendario Laboral, adaptándolos a las necesidades del servicio, con reducción proporcional de las horas trabajadas.

Como medidas de flexibilización horaria se estipulan las siguientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- Jornada de mañana: Cinco horas y treinta minutos se realizarán necesariamente dentro de la franja horaria que se encuentra entre las 9 horas y las 14:30 horas. Las dos horas diarias restantes se podrán realizar entre las 7:30 y las 9:00 horas, y entre las 14:30 y las 15:30 horas. Si se dan supuestos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la jornada podrá prolongarse hasta las 16 horas.
- Jornada de mañana y tarde: Aquellos servicios que tengan horario de tarde o de mañana y tarde, adaptarán su horario a las necesidades del servicio de los centros respectivos.

Para determinados colectivos se podrán realizar horarios distintos a los propuestos para los casos anteriores, en función de las necesidades del servicio, a propuesta del personal de administración y servicios afectado, con el visto bueno del responsable de la unidad organizativa y aprobado por la Gerencia.

En el caso de adaptación de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se estipula lo siguiente para el personal que tenga a su cargo algún hijo menor de 12 años, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, a su cuidado directo personas mayores de 65 años que requieran especial atención o personas con discapacidad, podrán flexibilizar, sin carácter acumulable, en una hora diaria la parte fija de su horario cualquiera que sea la modalidad de jornada que realicen.

Quienes tengan a su cargo, por razones de guarda legal, un menor con discapacidad podrá flexibilizar en dos horas diarias la parte fija de su horario, cualquiera que sea la modalidad de jornada que realicen, para la conciliación del mismo con los horarios del centro escolar o de integración al que asista.

En el caso de las víctimas de violencia de género podrán, cualquiera que sea la modalidad de jornada que realicen, flexibilizar en dos horas diarias la parte fija de su horario, para realizar una asistencia social integrada.

Además de lo anterior, se puede establecer de forma voluntaria, un horario de trabajo con una jornada mínima de 25 horas semanales, o equivalente, para los períodos de menor actividad.

Esta opción requiere la propuesta de acumulación de horas, que incluirá el plan de recuperación de las mismas aprobado por la Gerencia. La aprobación de este horario reducido deberá respetar la permanencia de 5 horas y 30 minutos en el puesto de trabajo, entre las 9 y las 14:30 de todo el personal con jornada o turno de mañana; o la permanencia de 5 horas y 30 minutos continuadas, para el personal con jornada o turno de tarde.

Las horas no trabajadas durante dichos períodos se recuperarán con posterioridad, en momentos de actividad extraordinaria de las unidades o servicios.

Del mismo modo, y con las mismas garantías, podrá no realizarse el complemento horario de tarde o de mañana, según el turno de trabajo, durante los períodos de menor actividad. Las horas que correspondan al citado horario complementario se deberán recuperar en el mismo horario, en función de la jornada semanal habitual de los interesados.

No se podrán acumular más de 30 horas por persona al mes.

En el documento del acuerdo quedan también perfectamente descritos los aspectos relativos a registros de jornada, ausencias y permisos, y las personas responsables del control y seguimiento de los horarios.

11.2.2. Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

La ULE rige por las medidas que establece la normativa aplicable, pero además se han llevado a cabo programas como Concilia-ULE para apoyar la corresponsabilidad y conciliación laboral.

El Área Social de la Universidad de León ha sido galardonada en los Premios Nacionales Alares 2021, por su labor de fomento de la conciliación, la corresponsabilidad y la responsabilidad social.

La Universidad de León (ULE) ha sido distinguida como una de las diecisiete organizaciones y personas que son ya la **referencia en España en materia de inclusión y conciliación**, y marcan el nuevo rumbo en el ámbito laboral de los tiempos post-COVID, en reconocimiento al programa 'Concilia ULE', que ha sido desarrollado por el Área Social que depende del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes.

El Vicerrector **Isidoro Martínez Martín**, y la responsable de dicha área, **Adelina Rodríguez Pacios**, recogieron ayer en Madrid, en la gala que se desarrolló en el Palacio Neptuno, el trofeo y diploma concedido en los **premios 'Alares 2021'**, que reconocen el trabajo en los ámbitos de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y el fomento de la corresponsabilidad y la responsabilidad social de diferentes instituciones, empresas, agentes sociales, directivos y medios de comunicación, entre otras categorías.



11.2.3. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.

Los canales de información utilizados habitualmente son:

- Correos electrónicos masivos.
- Web oficial de la Universidad de León.
- Cartelería y documentación física en papel.

12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

12.1. DATOS CUANTITATIVOS

12.1.1. Nº de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares como resultado de la investigación y sanción.

No se ha registrado ninguna denuncia.

12.2. DATOS CUALITATIVOS

12.2.1. Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad a las mismas.

La Universidad de León cuenta con dos Reglamentos:

- Reglamento por el que se establece un Protocolo de Actuación para garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a usar el nombre correspondiente al género con el que se identifican, aprobado por el Consejo de Gobierno el 25 de noviembre de 2021.

El citado protocolo tiene por objeto garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser identificadas en los procedimientos y documentos administrativos internos de la Universidad de León con el nombre correspondiente al género con el que se identifican cuando éste no coincida con el legalmente asignado, protegiendo en los términos que permiten las leyes el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género en el ámbito universitario.

Se puede aplicar a cualquier trabajador que lo solicite tanto personal PAS como PDI, así como a los estudiantes.

Todos los trámites se gestionan a través de la Unidad de Igualdad, que es la que se encarga de todo el proceso y garantiza la confidencialidad del proceso y un plazo de respuesta de cinco días.

Los formularios e información al respecto están colgados en la web de la Universidad

- Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León, aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de diciembre de 2017. <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2017/12/29/pdf/BOCYL-D-29122017-3.pdf>

Mediante este Protocolo, la Universidad de León pone a disposición de las personas implicadas una vía ágil para resolver este tipo de situaciones garantizando una atención rigurosa y confidencial, sujeta al deber de secreto, respetuosa con la dignidad y la intimidad de las personas, promotora de la igualdad entre mujeres y hombres y favorecedora de la seguridad y la salud de quienes componen la Comunidad Universitaria.

Están sujetos a este protocolo toda la Comunidad Universitaria, tanto el personal PAS como el PDI y los estudiantes. La protección se extiende por un periodo de seis meses después de la finalización de la relación con la Universidad, siempre que dicha finalización se deba a una situación de acoso. Del protocolo se excluyen las conductas que estén siendo examinadas en un procedimiento judicial.

En el protocolo se determina quién compone la Comisión Técnica de Evaluación, los trámites para iniciar el proceso, así como, el procedimiento de actuación y plazos de respuesta. Se contempla además la forma de actuación para el caso de que el presunto acoso se produzca por parte de una persona ajena a la Universidad.

La Universidad se compromete a poner en marcha medidas que contribuyan a evitar las conductas inapropiadas y el acoso en el entorno educativo, tales como acciones de formación y sensibilización. Todo ello a través de su Unidad de Igualdad y la Defensoría de la Comunidad Universitaria

12.2.2. Otras actuaciones sobre medidas de sensibilización, formación y prevención.

Entre otras actuaciones, anualmente, la Universidad programa un ciclo de jornadas sobre Género, Diversidad Sexual y Derecho, organizado por la Defensoría de la Comunidad Universitaria y la Unidad de Igualdad, en colaboración con los Vicerrectorados de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte y de Relaciones Institucionales y con la Sociedad, así como varias instituciones privadas y públicas, entre ellas, la Subdelegación del Gobierno en León y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Tal como se ha señalado en el capítulo de formación se diseñan acciones formativas para el personal en materia de igualdad y acoso.

13. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

13.1. DATOS CUALITATIVOS

13.1.1. Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.

La ULE como entidad pública informa de sus servicios a través de diversos medios, tanto en la comunicación interna como externa se observa una imagen cuidada donde no se aprecian sesgos de género, ni imágenes estereotipadas.

En la documentación interna se aprecia que las convocatorias, publicaciones en el BOCYL, y otros documentos públicos en cuanto a las categorías no tienen en cuenta el uso de lenguaje no sexista.

13.1.2. Documentación sobre política de comunicación en la empresa.

No existe política de comunicación

13.1.3. Procedimientos de comunicación interna y grado de acceso de la plantilla a la información de interés general.

El grado de acceso de la plantilla a la información de interés general es prácticamente del 100%. A tal fin se utilizan las siguientes herramientas:

- Correos electrónicos masivos globales, por Áreas, por Departamentos, por Facultades, Escuelas y Edificios, por Puestos y por Tipos de Régimen jurídico laboral.
- Web oficial de la Universidad de León.
- Cartelería física en papel.

13.1.4. Canales de difusión de la información.

La Universidad de León tiene presencia en todas las redes sociales y sistemas de mensajería instantánea disponibles actualmente, tales como Instagram, Facebook, Twitter, TikTok, WhatsApp, Telegram, etc., a través de los cuales se da difusión a todas las actividades, noticias y convocatorias, con inmediatez y una alta penetración de la información en la sociedad.

13.1.5. Canales de comunicación interna.

Los canales de comunicación interna utilizados habitualmente son:

- Correos electrónicos masivos.
- Web oficial de la Universidad de León.
- Cartelería física en papel.

14. VIOLENCIA DE GÉNERO

14.1. DATOS CUANTITATIVOS

14.1.1. Nº de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas.

Durante los últimos dos años (periodo 2020-2021) tan solo en una ocasión han sido aplicados específicamente los derechos para las víctimas de violencia de género. Como medida se aplicó el cambio de puesto a solicitud de la interesada.

14.1.2. Nº de mujeres contratadas y tipo de contrato.

Una, cuyo régimen jurídico laboral en la Universidad de León es el de Personal Fijo.

14.2. DATOS CUALITATIVOS

14.2.1. ¿Existen medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos?

Las medidas existentes son las legalmente reconocidas

14.2.2. Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos e instituciones

Cabe destacar la firma de los siguientes convenios de colaboración:

- Convenio de colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de León para la implantación del procedimiento de detección de situaciones de violencia de género y la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad y violencia de género
- Convenio específico de colaboración entre la Comunidad de Castilla y León y las Universidades públicas y privadas de Castilla y León para la implantación de un procedimiento excepcional de cambio de estudios universitarios oficiales de grado aplicable a estudiantes que acrediten la situación de víctima de violencia de género.

Los documentos pueden consultarse en el enlace, <https://ods.unileon.es/igualdad-de-genero/>

Por otro lado, la Universidad de León cuenta con una Defensoría de la Comunidad Universitaria cuyo reglamento fue aprobado el 12 de diciembre de 2019. Fue creada para velar por la calidad de la Universidad y por el respeto a los derechos y las libertades de los estudiantes, personal de administración y servicios y profesores.

Dentro de sus actividades organiza jornadas de formación y divulgación, como el Ciclo de Jornadas Abiertas sobre Género, Diversidad Sexual y Derecho (junto a la Unidad de Igualdad) o impulsa campañas contra la violencia de género, el bullying o en favor de la accesibilidad o la igualdad de colectivos LGTBIO.

Toda su actividad queda recogida en memorias anuales que se pueden consultar en el siguiente enlace:

<https://servicios.unileon.es/defensor/memoria-defensor-c-universitaria-curso-2020-21/>

14.2.3. ¿Existe un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género?

La ULE no dispone de un protocolo específico para víctimas de violencia de género.

15. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

15.1. DATOS CUANTITATIVOS

15.1.1. Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo

	CP	
	Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo	0,16	0,12
Duración Media	28,30	45,27
Índice de Prevalencia	0,16	0,14
Índice de Incidencia	0,94	0,83

Fuente informe siniestralidad Mutua Asepeyo, comparativas empresas de más de 250 trabajadores y CNAE 85. Año de estudio 2021

15.1.2. Bajas por IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los datos desagregados por sexo, arrojan resultados de una accidentada mujer y 5 hombres y en 2020, mientras en el 2021 aumentó la siniestralidad, 4 hombres y 7 mujeres.

Accidentes con baja por AT y EP, 2020.

ACCIDENTES	PDI Funcionario	PDI Laboral	PAS Funcionario	PAS Laboral	Becarios	TOTAL
Número de accidentes con baja	2 (a,c)	1 (b)	2 (c)	2 (c)	0	6
Número de recaídas	0	0	0	0	0	0
Días reales de baja	272	10 (b)	97	9	0	378
Número de accidentes in itinere (o de tráfico)	1 (a)	0	1 (c)	0	0	2
Número de bajas pendientes de alta	0	0	0	0	0	0

Accidentes con baja por AT y EP, 2021.

ACCIDENTES	PDI Funcionario	PDI Laboral	PAS Funcionario	PAS Laboral	Becarios	TOTAL
Número de accidentes con baja	1 (a)	2 (a)	1 (a)	1 (a)	0	11
	1 (b)	1 (b)		1 (b)		
		3 (c)		3		
Número de recaídas	0	0	0	0	0	0
Días reales de baja	135	115	32	136	0	418
Número de accidentes in itinere (o de tráfico)	1 (a)	1 (b)	1 (a)	1 (b)	0	5
	1 (b)					
Número de bajas pendientes de alta	0	0	0	0	0	0

(a) En motocicleta

(b) El Accidente de Trabajo tuvo lugar en otra empresa (NO se contabiliza como A.T. de la ULE)

(c) Caminando

En cuanto al número de personas que han tenido **bajas por contingencia profesional**, el porcentaje mayoritario corresponde al PAS siendo un 52,24%. Desagregando los datos por sexo, dentro del segmento PAS el mayor porcentaje de accidentadas, 59,37% son mujeres, al igual que en el PDI donde el 60% del total también son mujeres.

Teniendo en cuenta que la incapacidad temporal por COVID se asimila en el ámbito prestacional al accidente de trabajo, y que la ULE no dispone de posibilidad de desvincular ambos conceptos, se recogen todas las bajas por contingencia profesional, no pudiendo desglosar los datos correspondientes a COVID ya que no se han facilitado, si bien teniendo en cuenta que las personas que han sufrido AT con baja han sido 11 en total, el resto se deduce son bajas covid.

El 51,48% de las bajas por covid corresponde al PAS, de los que el 61,87% son mujeres.

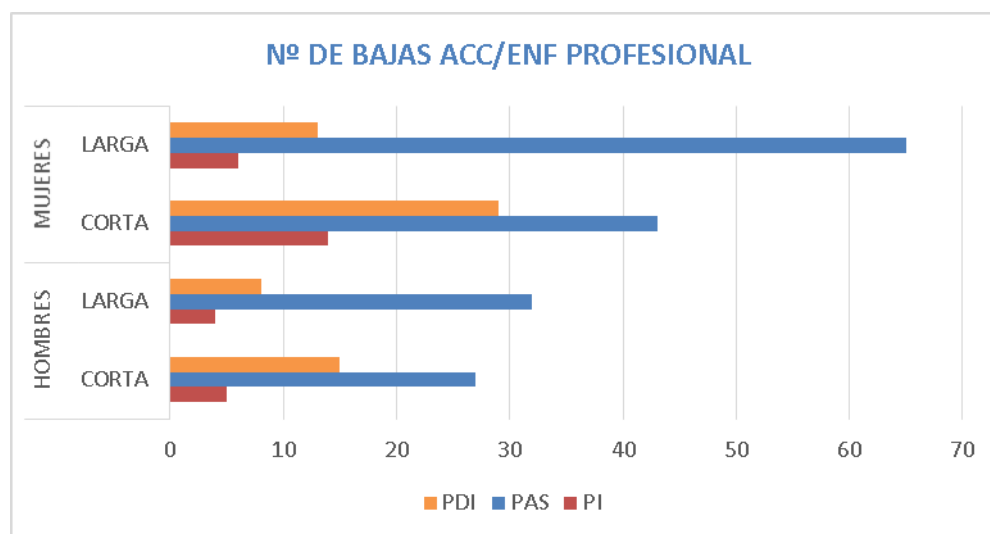
Respecto a la duración de las bajas el 43,47% de las mujeres PAS han acumulado los procesos de mayor duración, mientras que en el caso de los hombres PDI el 57,14% son lo que acumulan las bajas de mayor duración.

Nº PERSONAS CON BAJAS ACC/ENF PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL%
PI	14	28	42	17,14%
PAS	52	76	128	52,24%
PDI	30	45	75	30,61%
TOTAL	96	149	245	100%



Nº BAJAS ACC/ENF PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL%
PI	15	32	47	17,41%
PAS	53	86	139	51,48%
PDI	34	50	84	31,11%
TOTAL	102	168	270	100%

Nº BAJAS ACC/ENF PROFESIONAL	HOMBRES			MUJERES			TOTAL GENERAL
	CORTA	LARGA	Total H	CORTA	LARGA	Total M	
PI	14	1	15	27	5	32	47
PAS	48	5	53	76	10	86	139
PDI	26	8	34	42	8	50	84
TOTAL	88	14	102	145	23	168	270



15.1.3. Bajas por IT enfermedad común y accidente no laboral, especificando corta y larga duración por tramos.

Los datos se refieren al periodo de 01/01/2020 a 31/12/2021

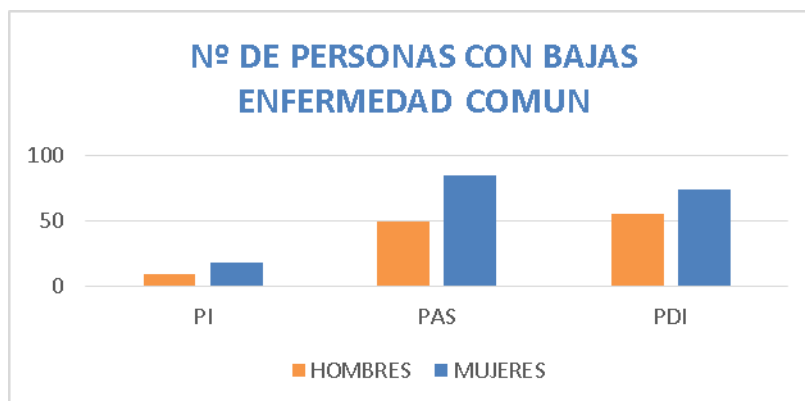
Para el cálculo se ha considerado las bajas como de corta duración si son de duración menor o igual a 30 días y de larga duración si es superior.

Cada trabajador puede tener varias bajas

En cuanto al número de personas que han tenido bajas por enfermedad común, el porcentaje entre PAS y PDI es equilibrado, siendo 46,39% para PAS y un 44,33% para PDI. Desagregando los datos por sexos, en el caso de los hombres el mayor porcentaje corresponde a PDI, un 48,25% y en el caso de las mujeres el mayor porcentaje es PAS, un 48,02%.

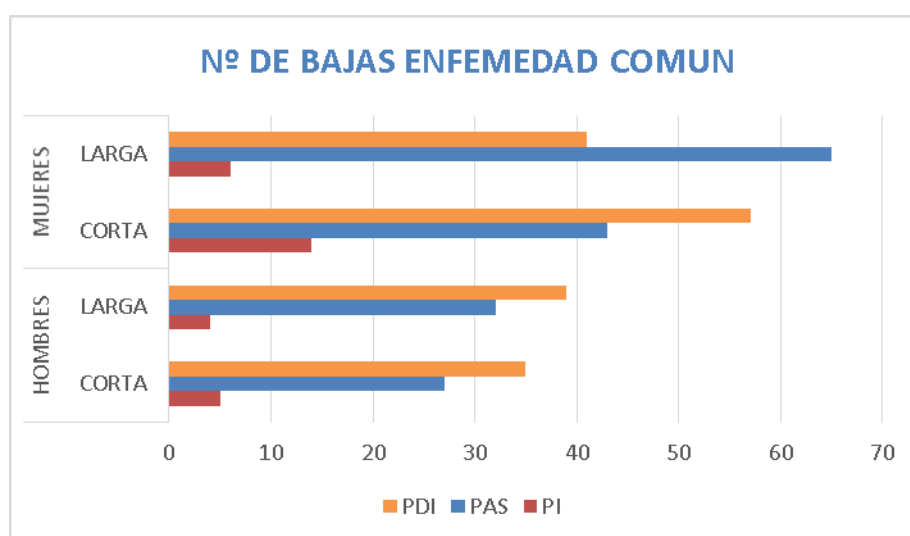
Con respecto al número de las bajas, en el caso de los hombres la mayoría se concentran en el PDI, con un 52,11%. Con respecto a las mujeres la mayoría se concentra en el PAS con un 47,79%

Nº PERSONAS CON BAJAS ENFERMEDAD COMÚN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL%	HID	MID
PI	9	18	27	9,28%	7,89%	10,17%
PAS	50	85	135	46,39%	43,86%	48,02%
PDI	55	74	129	44,33%	48,25%	41,81%
TOTAL	114	177	291	100%	100%	100%



Nº BAJAS ENFERMEDAD COMÚN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL%	HID	MID
PI	9	20	29	7,88%	6,34%	8,85%
PAS	59	108	167	45,38%	41,55%	47,79%
PDI	74	98	172	46,74%	52,11%	43,36%
TOTAL	142	226	368	100%	100%	100%

Nº DE BAJAS ENFERMEDAD COMÚN	HOMBRES			MUJERES			TOTAL GENERAL
	CORTA	LARGA	Total H	CORTA	LARGA	Total M	
PI	5	4	9	14	6	20	29
PAS	27	32	59	43	65	108	167
PDI	35	39	74	57	41	98	172
TOTAL	67	75	142	114	112	226	368



15.1.4. Bajas por riesgo en el embarazo o lactancia

La ULE notifica que no ha tenido bajas por este motivo

15.1.5. Nº de veces que se ha adaptado el puesto (por riesgo de embarazo, lactancia y otras circunstancias)

La ULE notifica que no hubo adaptaciones

15.2. DATOS CUALITATIVOS

15.2.1. ¿Existen protocolos de protección durante el embarazo, la lactancia y otros?

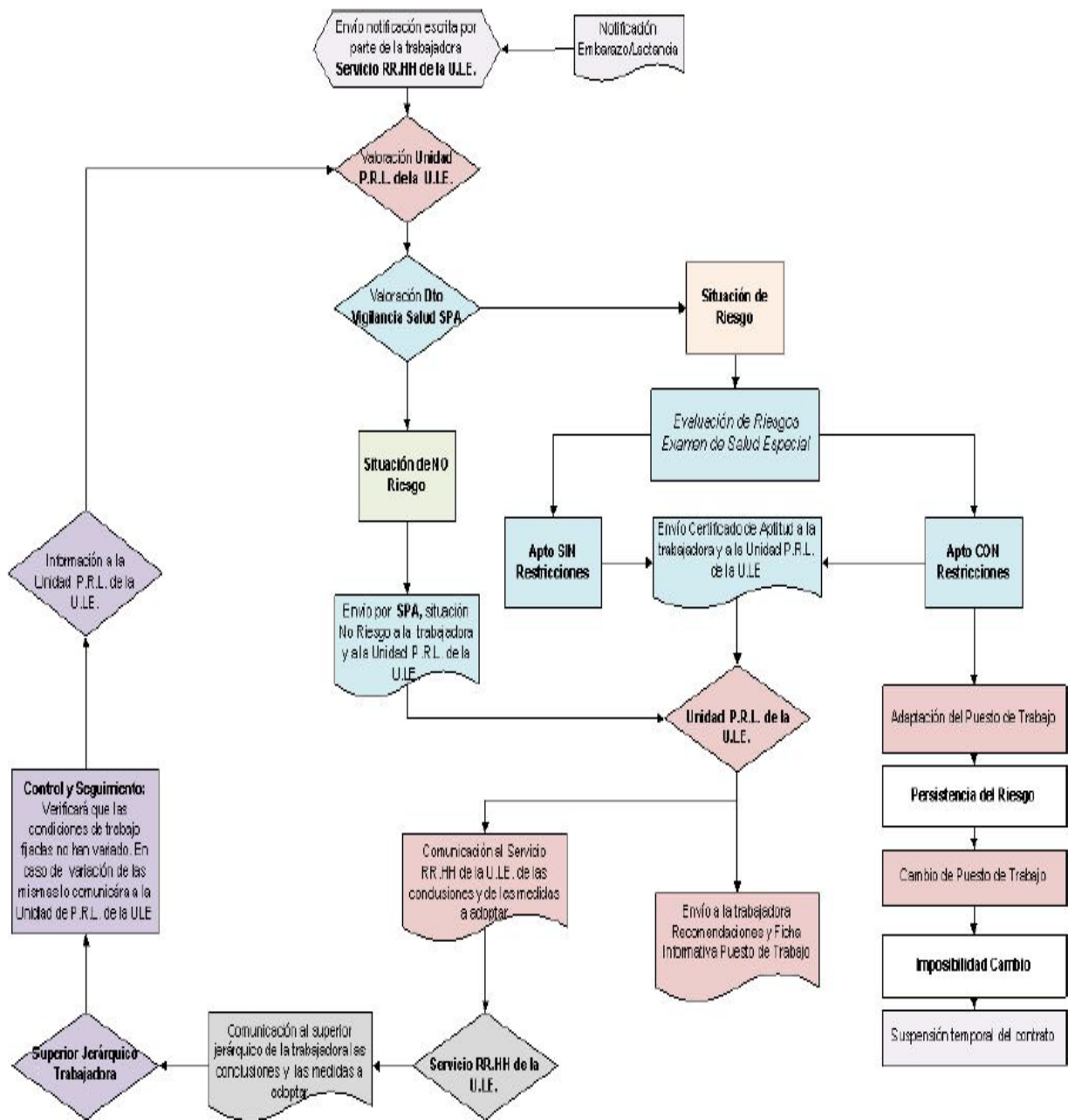
En la Universidad de León existe un Procedimiento de Actuación para la Protección de la Maternidad y Lactancia Natural ante Riesgos Laborales, elaborado por la Unidad de Riesgos laborales, y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud con fecha 02/10/2019 y código PPRL-ULE 304. Se puede localizar dicho procedimiento en la página web de la universidad en el siguiente enlace: <https://servicios.unileon.es/unidad-prevencion-riesgos-laborales/procedimientos-de-p-r-l/>

15.2.2. ¿Existe un listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia?

Todos los puestos de trabajo existentes pueden ser considerados, inicialmente, como de susceptibles de riesgo. El procedimiento que se lleva a cabo es el siguiente:

Una vez comunicado el estado de salud al/la superior/a jerárquico/a y a la Jefatura de Servicio de RRHH, el técnico del S.P.A. asignado a la ULE realizará una evaluación de los riesgos existentes en el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada, tras parto reciente o en periodo de lactancia. Esta evaluación debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, quedando reflejada en el Informe de evaluación de riesgos laborales para el puesto de trabajo en concreto. La Unidad Básica de Salud (U.B.S.) asignada del S.P.A., una vez analizado el Informe de evaluación de riesgo laboral y con el consentimiento firmado e informado de la trabajadora, realizará el Examen de Salud Especial para valorar la aptitud de la trabajadora ante los riesgos descritos en el informe.

A continuación, se indica el procedimiento a seguir, según consta en el protocolo de protección.



16. CONCLUSIONES

16.1. Principales problemas y dificultades detectadas

- Necesidad de generación de una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ULE.
- Necesidad de mejora en la cantidad y calidad del registro de datos desagregados por sexo.
- Leve feminización en el PAS.
- Percepción de deficiencias y discriminación en las políticas de promoción.
- Percepción de existencia de comentarios sexistas.
- Desconocimiento de medidas de corresponsabilidad y conciliación existentes.
- Desconocimiento de protocolo de acoso.
- Inexistencia de protocolo de violencia de género.

16.2. Ámbitos prioritarios de actuación

Desarrollar acciones para:

- Divulgación y concienciación de medidas de conciliación existentes.
- Información y formación sobre protocolo de acoso.
- Formación sobre lenguaje no sexista.

16.3. Objetivos generales

- Asegurar la aplicación del principio de Mainsteiming en la filosofía de la ULE.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Comunicar, visibilizar la igualdad en la imagen institucional de la ULE.
- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Garantizar un entorno laboral libre de acoso, y erradicar el sexismo en el lenguaje.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la ULE.

16.4. Objetivos específicos

- Presentar y difundir de forma continuada el Plan de igualdad.
- Establecer acciones orientadas a lograr una cultura de igualdad en la ULE.
- Adecuar las estadísticas y estudios a la LO para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Concienciar, formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- Comunicar y velar por erradicar el sexismo en el lenguaje.
- Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la Institución Universitaria.

16.5. Propuestas de mejora

Una vez analizada la situación actual de la empresa pueden extraerse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las propuestas de mejora orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades en la ULE son:

- **Integrar** la aplicación efectiva de la igualdad, como una herramienta de excelencia en la empresa.
- **Difundir y promover el plan de igualdad**, a través de sesiones informativas de difusión sostenida en el tiempo.
- Determinar que **estadísticas y datos** deben recogerse para actualizar periódicamente el diagnóstico y profundizar en su contenido.
- Se propone establecer **registros estructurados de información** desagregada por sexos respecto a las características generales de la plantilla y otros ámbitos de actuación que permitan realizar un análisis integral de la situación de la empresa.
- Establecimiento de **acciones positivas** orientadas a generar una cultura de igualdad en la ULE en materia de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la ULE.
- Promover la **igualdad en la imagen institucional** y velar por erradicar el sexismo en el lenguaje.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos que regulan el ejercicio de los derechos de acceso a la carrera profesional y promoción interna de la ULE, estableciendo las acciones oportunas.
- Asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los Tribunales.
- Establecer garantías en el procedimiento de selección con el objetivo de lograr más representación del sexo contrario en los puestos más feminizados.
- Difusión de medidas de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y fomento de la corresponsabilidad.
- Solicitud en el ámbito de la **salud laboral** de **realizar una evaluación de los puestos de trabajo desde perspectiva de género**, con el fin de tomar las medidas preventivas adecuadas en función de los riesgos específicos, así como formar en igualdad de oportunidades a la persona responsable en Prevención de riesgos.
- Declaración de la empresa como espacio libre de **violencia de género**.



- **Creación de un espacio de igualdad**, punto informativo y participativo en cualquier ámbito de la igualdad de oportunidades.
- **Difundir y destacar** el trabajo de las mujeres, visibilizar la memoria histórica de las mujeres en la ULE.
- Acceder a distintivos relacionados con la Igualdad, **creando cultura en igualdad de oportunidades**.

Estas y otras mejoras serán evaluadas de manera detallada en el momento de fijar los objetivos a conseguir con la Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

17. GLOSARIO

- **Acción positiva:** estrategias y pautas de actuación que procuran y permiten incidir y corregir las discriminaciones resultantes de prácticas sociales establecidas históricamente, con el objetivo de establecer la igualdad de oportunidades. Tienen tres características básicas
 - Son medidas compensatorias (compensar la discriminación histórica).
 - Están acotadas en el tiempo (mientras no se establece la situación de equilibrio)
 - Se dirigen a cambiar actitudes y a llevar a la práctica la igualdad.
- **Acoso por razón de Sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Análisis de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les asignó.
- **Evaluación Del impacto en función Del género:** Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Ayuda familiar:** la Encuesta de Población Activa (EPA) define como personas que trabajan sin remuneración reglamentaria en la empresa de un familiar con el que convive y del cual dependen". Es un trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres, en tanto cónyuges de quien posee la explotación familiar.
- **Barreras invisibles:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.
- **Coeducación:** conjunto de estrategias aplicadas al ámbito educativo y presentadas desde la perspectiva de género que procuran la igualdad en la consideración de las contribuciones e intereses de mujeres y hombres, en todos los contenidos y actividades escolares.
- **Conciliación del trabajo y la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y las mujeres a combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.
- **Contrato a tiempo parcial:** aquel en virtud del cual la persona trabajador-a presta sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada de tiempo completo, establecida en el convenio de aplicación, o de la jornada común máxima a la legal.
- **Datos desglosados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

- **Democracia paritaria:** sistema de organización política de la sociedad en la que mujeres y hombres tienen una representación equilibrada en los órganos de decisión y de poder (entre el 40 y el 60%)
- **Diferencia de retribución entre hombres y mujeres:** Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.
- **Discriminación directa:** situación que se produce cuando se trata con menos consideración a una persona en función de su sexo
- **Discriminación indirecta:** situación que se produce cuando una actuación aparentemente imparcial tiene diferentes consecuencias para hombres y para mujeres.
- **Diversificación de opciones profesionales:** concepto que agrupo un conjunto de estrategias e intervenciones que, desde la orientación a la inserción en el empleo, favorece decisiones que no estén condicionadas por los roles de género tanto en mujeres como en hombres
- **División del trabajo:** La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les asignaron.
- **Empleo:** actividad profesional con un valor monetario en el comprado de trabajo.
- **Encuesta de población activa:** es una encuesta que realiza el Instituto Nacional de Estadística, trimestralmente, que categoriza la situación de la población frente al empleo.
- **Equidad entre hombres y mujeres:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Estereotipos de género:** conjunto de ideas y creencias sobre un determinado grupo humano, que, sin basarse en criterios objetivos, atribuyen a todos los componentes del grupo, determinadas capacidades y actitudes. En el caso de los estereotipos de género representan creencias sobre capacidades y actitudes de mujeres y hombres. Por ejemplo, creyera que las mujeres son más sentimentales y que los hombres son más racionales, por lo que ellas están más capacitadas para el cuidado y ellos para la ciencia.
- **Formación profesional continua:** es la que realizan las personas que están ocupadas para facilitar su desarrollo profesional y su adecuación a las transformaciones productivas.
- **Formación profesional ocupacional:** formación dirigida a la inserción en el empleo. Esta diseñada por las administraciones públicas con responsabilidades en temás de empleo en coordinación con las organizaciones empresariales.
- **Formación reglada:** la que establece el sistema público de enseñanza, nacional o autonómico, incluyendo tanto la educación obligatoria como la no obligatoria.
- **Género:** es el sistema integrado de comportamientos aprendidos por socialización, construidos históricamente de forma dinámica, que organizan las pautas por las que deben regirse las relaciones sociales entre mujeres y hombres, las respectivas posiciones, funciones y espacios que corresponden a cada uno, por encima de características como la edad, la clase social, el nivel socioeconómico y cultural.
- **Igualdad de género:** significa que mujeres y hombres pueden participar y tienen mismo poder y consideración social para tomar decisiones tanto en el ámbito público como en el privado

- **Igualdad de oportunidades:** principio teórico que permite poner en marcha estrategias prácticas para corregir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y llegar a la igualdad real.
- **Igualdad formal:** es la dictaminada por las diferentes legislaciones de los organismos públicos en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Defienden que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus potencialidades y tomar decisiones, sin verse limitados por la imposición de los roles de género, se valora y se potencia por igual las aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres.
- **Igualdad real:** situación de equilibrio en las relaciones entre hombres y mujeres según la cual tienen las mismas posibilidades para compartir el trabajo, el poder, la toma de decisiones y las responsabilidades familiares, valorando igualmente sus capacidades, necesidades y contribuciones como ciudadanas y ciudadanos.
- **Igualdad:** concepto desarrollado a partir del siglo XVIII, con el ideario del movimiento ilustrado, que remarca la capacidad de autonomía y los derechos igualitarios de la ciudadanía.
- **Indicadores:** hecho o conjunto de hechos observables que permiten deducir la presencia o ausencia de un fenómeno relevante. Son datos significativos de una situación que facilitan la medición de la misma y el conocimiento de su evolución.
- **Indicadores de género:** hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de hombres y mujeres. Permiten conocer y seguir la evolución de las intervenciones que se realizan para equilibrar la situación entre ambos. **Índice de feminización**, indicador que nos ofrece la relación entre el número de mujeres y el número de hombres (nº de mujeres entre el nº de hombres)
- ***Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- ***Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres
- **Mainstreaming de género (Transversalidad):** el Grupo de Especialistas en Mainstreaming de la Comisión Europea lo define como la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.
- **Perspectiva de género:** sistema de análisis de la realidad surgido del pensamiento feminista, que incorpora la variable del género para analizar y realizar propuestas de cambio social, para lograr la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

- **Roles de género:** comprende las expectativas y normás que una sociedad establece sobre cómo debe ser, actuar y sentir una persona en función de que sea hombre o mujer, prefigurando, así, una posición en la estructura social y presentando unas funciones que se atribuyen y que son asumidas diferencialmente por mujeres y hombres.
- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación profesional:** concepto que se aplica a la concentración de las mujeres y hombres en un conjunto de ocupaciones diferente según sexo. En el caso de las mujeres son ocupaciones que tienen entre sí la característica común de prolongar el rol de género al ámbito profesional. Explicaría la existencia de profesiones altamente feminizadas como enfermería, administración, limpieza... comparativamente, los hombres se distribuyen en un número más amplio de profesiones y tienen más opciones para elegir. También existen profesiones altamente masculinizadas como todas las relacionadas con la construcción, la automoción, la minería o el ejército.
- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- **Sexo:** son las características físicas que marcan la diferencia biológica entre machos y hembras segundo su papel potencial en la reproducción.
- **Socialización de género:** proceso por lo que las personas aprenden e interiorizan, a lo largo de su vida, los valores, expectativas y roles que tienen que desempeñar y aquellos que deben rechazar, en base al género. En nuestro contexto, esencialmente, se educa a las mujeres para desarrollarse en el ámbito doméstico y a los hombres para desarrollarse en el ámbito público.

AUDITORIA RETRIBUTIVA



universidad
de león

7 de Octubre de 2022



Índice

1.	CONCEPTO DE AUDITORIA RETRIBUTIVA	1
2.	CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	2
3.	MARCO NORMATIVO	3
4.	VIGENCIA	6
5.	OBJETIVO	6
6.	METODOLOGIA	7
7.	IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	11
8.	DIAGNOSTICO RETRIBUTIVO	12
8.1	VALORACION DE PUESTOS	12
8.2	ANALISIS RETRIBUTIVO	14
8.2.1	Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos en función del régimen jurídico, grupo profesional y nivel retributivo	14
8.2.2	Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos en función del salario base (sueldo), complementos salariales y complementos extrasalariales.	19
8.2.3	Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos <i>en función</i> del Grupo profesional, Régimen jurídico /Nivel retributivo /Plaza	28
9.	ANALISIS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES	36
10.	OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS	39
10.1	Antigüedad	39
10.2	Tipo de Jornada	46
10.3	Promociones	53
10.4	Medidas de conciliación y corresponsabilidad	54
11.	CONCLUSIONES	56
12.	PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	58

1. CONCEPTO DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "RD 901/2020") establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

"También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO RETRIBUTIVO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA."

2. CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de la Universidad de León (en adelante ULE) debe incluir lo siguiente:

Diagnóstico de situación retributiva

- Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

Plan de actuación

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos

3. MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Entre otras medidas recoge la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas empleadas de elaborar planes de igualdad, obligatoriedad que el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplía a las empresas con 50 o más personas empleadas.

Dentro del contenido de los planes de igualdad que regula el art. 46 de la LO 3/2007 se establece que estos contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, elaborándose con carácter previo un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Esta obligatoriedad se refuerza en la reglamentación de desarrollo, así el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en su art. 8 incluye como contenido mínimo del plan de igualdad, el resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se fundamenta en dos pilares básicos, el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El Principio de transparencia retributiva, es el que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución, tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Respecto a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalente, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo y deberá disponer de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, debiendo cuantificarse dónde y en qué medida se están produciendo diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres, siendo necesario contar con datos desagregados por sexo y elaborar todas las tablas estadísticas que permitan el análisis comparado de las retribuciones de unas y otros.

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido. Así mismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Las retribuciones salariales de los y las empleadas de la Universidad de León, están recogidas en las tablas retributivas correspondientes al año 2021, siendo reguladas por la normativa que a continuación se detalla:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León,
- II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León

4. VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que la Comisión de Igualdad determine otra inferior.

5. OBJETIVO

Conforme a lo anterior, con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Institución, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de la ULE permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.

6. METODOLOGIA

De acuerdo con la normativa aplicable se ha procedido a analizar la información salarial aportada por la ULE con el objetivo de identificar posibles desigualdades retributivas.

Se han analizado todas las personas que han percibido alguna retribución en el año 2.021.

Previo a la realización de la auditoría salarial, la consultora comprueba que la ULE no dispone de registro retributivo ya que, según indican, nunca le ha sido requerido, lo que ha obligado a esta consultora a la realización de dicho registro como paso previo y fundamental para la realización de la auditoría retributiva.

Se han analizado los datos siguiendo lo establecido en la guía técnica para la realización de auditoría retributivas con perspectiva de género publicada en junio de 2022 por el Ministerio de Igualdad, realizando las comparativas que los datos facilitados por la ULE han permitido.

Una vez recibida la información sobre las retribuciones de toda la plantilla efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales, se procedió a la agrupación de acuerdo con el sistema de clasificación de la ULE y durante el periodo de referencia del año natural (en el caso que nos ocupa de fecha 01 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021), procediéndose a la **equiparación, normalización y/o anualización de las retribuciones** a fin de proporcionar un dato de comparabilidad, atendiendo a los criterios de equiparación siguientes:

1. Misma jornada a lo largo del año. Debe realizarse una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa).
 - Supuestos:
 - a. Personas con contrato a tiempo parcial.
 - b. Reducciones de jornada.

En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta jornada completa.

2. Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Debe realizarse una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año.
 - Supuestos:
 - a. Contratos de duración determinada de personas que no hayan estado contratadas durante todo el año por haber sido contratadas una vez iniciado el mismo o haber extinguido sus contratos antes de finalizar el año.

b. Personas que se encuentran en situación de suspensión del contrato por cualquier causa del Art. 45 ET o excedencia en algún momento del año.

Las cantidades a considerar serán para el año completo. Las retribuciones efectivas deberán aumentarse proporcionalmente hasta el año.

Existen algunos conceptos retributivos que no están sujetos a esta normalización porque la ULE los abona íntegramente a todas las personas trabajadoras independientemente de la jornada efectiva trabajada o periodo trabajado.

Criterio de normalización salarial

Existe una alta rotación y contratación del personal de ULE, por lo que una persona trabajadora ha podido ocupar distintas plazas a lo largo del año, o la misma plaza en periodos diferentes durante el periodo.

Por ello, con el fin de anualizar las percepciones retributivas recibidas, se ha tenido en cuenta el número de días totales que cada persona trabajadora ha ocupado cada una de las plazas de manera independiente.

Caso 1: Una persona trabajadora que ha estado en la misma plaza en periodos distintos a lo largo del año; se totaliza el número de días trabajados en esa plaza (257) y posteriormente se anualiza.

ID_PLAZA	F_DESDE	F_HASTA	DÍAS
PL000844	09/09/2021	24/10/2021	45
PL000844	26/10/2021	31/12/2021	66
PL000844	15/04/2021	08/09/2021	146

Caso 2: Una persona trabajadora que ha ocupado plazas distintas a lo largo del año; se totaliza el número de días en cada una de las plazas (347 y 10 respectivamente) y se anualiza de manera independiente para cada plaza.

ID_PLAZA	F_DESDE	F_HASTA	DÍAS
PF000176	11/01/2021	13/08/2021	245
PF000176	20/09/2021	31/12/2021	102
PF000169	01/01/2021	10/01/2021	9
PF000169	14/09/2021	14/09/2021	1

El informe se sustenta como principio rector del cuerpo del mismo en la **diferenciación por régimen jurídico** del personal de administración y servicios PAS, el Personal docente e investigador PDI y el personal de investigación PI, que por sus características retributivas se analizará de forma diferenciada.

El Registro Retributivo realizado, estará integrado por los siguientes análisis desagregados por sexo:

- Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos por cada una de las personas trabajadoras
- Régimen Jurídico
- Grupo profesional
- Nivel retributivo
- Plaza
- Salario base (Sueldo)
- Complementos salariales
- Complementos extrasalariales

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, la forman las personas trabajadoras que han recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (registro retributivo efectivo).

Las variables a tener en cuenta para la realización de la Auditoría Salarial, desglosado por sexo, han sido:

- Por categoría profesional: Régimen Jurídico, Grupo profesional, nivel retributivo y plaza.
- Por tiempo trabajado: Antigüedad, tipo de jornada, duración del contrato, utilización de reducciones de jornada y promociones.
- Por conceptos salariales: Salario base (Sueldo) y complementos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las cantidades percibidas por las personas trabajadoras, no tienen la consideración de salario y por tanto no se han incluido en este informe:

- Indemnizaciones por jubilación
- Premios de jubilación.
- Indemnizaciones por fin de contrato

Respecto a las diferencias retributivas observadas, siguiendo lo estipulado el ART 6 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre las empresas obligadas a realizar auditoría retributiva, deberán incluir la justificación a la que se refiere el art 28.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando la media aritmética o mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un **veinticinco por ciento**.

En el presente informe se reflejan las variaciones porcentuales que superan el porcentaje anteriormente citado con dos códigos:

- -/+
Negativo cuando la brecha salarial es a favor de las mujeres, es decir, que las mujeres perciben mayor retribución que los hombres.
Sin signo (número positivo) cuando la brecha salarial es a favor de los hombres, es decir, que los hombres perciben mayor retribución que las mujeres.
- Verde/rojo
Verde, cuando la brecha salarial es a favor de las mujeres y supera el **veinticinco por ciento**.
Rojo, cuando la brecha salarial es a favor de los hombres y supera el **veinticinco por ciento**.

El presente informe de acuerdo con lo establecido al Reglamento 902/2020, se estructura en:

1. Diagnóstico de situación retributiva en la empresa
2. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas observadas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsables de su implantación y seguimiento. Dicho Plan de Actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

7. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	U IUNIVERSIDAD DE LEON					
NIF	Q2432001B					
Domicilio social	C/ Avenida de la Facultad de Veterinaria 25					
Forma jurídica	ADADMINISTRACION PUBLICA					
Año de constitución	191979					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Francisco García Marín					
Cargo	Rector					
Telf.	987291607					
e-mail	rectorado@unileon.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Adelina Rodríguez Pacios					
Cargo	Directora de la Unidad de Igualdad					
Telf.	987291495					
e-mail	arodpa@unileon.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	EDUCACION SUPERIOR					
CNAE	8543					
Descripción de la actividad	EDUCACION UNIVERSITARIA					
C	PROVINCIA DE LEON					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras/es	Mujeres	35	Hombres	27	Total	62
Plantilla	Mujeres	1089	Hombres	1026	Total	2115

8. DIAGNOSTICO RETRIBUTIVO

8.1 VALORACION DE PUESTOS

La ULE es una Institución pública, con una plantilla equilibrada. Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la Institución un total de 2.115 personas, de las que un 48.51% son hombres frente al 51.41 % de representación femenina.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de la ULE se determinan principalmente de acuerdo a lo establecido en:

- Ley 2/2021 de 22 de febrero de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2021
- Ley 11/2020 de 30 de diciembre de presupuestos generales del Estado para el año 2021.
- Estatuto de los Trabajadores,
- Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)
- II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León,
- II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de la ULE se determinan de acuerdo a las distintas tablas retributivas 2021, para el PAS funcionario, PAS laboral, PDI funcionario y PDI laboral para el 2021

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla, se ha asumido la equivalencia de puestos, grupos y categorías establecidas por la normativa existente precedentemente relacionada.

Debido al elevado número de plazas existentes en la Universidad (175 entre PAS, PDI, PI), ha resultado imposible analizar cada plaza con criterios de igual valor, por lo que se ha procedido a agrupar dichas plazas según su naturaleza y a analizar sus posibles diferencias retributivas en base al nivel salarial, según su Categoría, Grupo Profesional y nivel retributivo.

De esta manera se detalla a continuación las agrupaciones resultantes:

PAS	PDI	PI
ADMINISTRADOR/A	CATEDRÁTICO/A	BECARIO/A
BECARIO/A	PROFESOR/A ASOCIADO	PERSONAL INVESTIGADOR
CONSERJE	PROFESOR/A AYUDANTE	PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA
DIRECTOR/A	PROFESOR/A COLABORADOR	PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO
DIRECTOR/A ADJUNTO	PROFESOR/A DOCTOR	PERSONAL TITULADO SUPERIOR
GERENTE	PROFESOR/A EMÉRITO	
JEFE/A SECCION	PROFESOR/A TITULAR	
JEFE/A SERVICIO	PROFESOR/A VISITANTE	
JEFE/A UNIDAD		
PERSONAL ASESOR		
PERSONAL AUXILIAR		
PERSONAL OFICIAL		
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA		
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO		
PERSONAL TITULADO SUPERIOR		
PERSONALGESTOR		
PROFESOR/A AYUDANTE		
RESPONSABLE UNIDAD		
SECRETARIA CONSEJO		
SECRETARIO/A DIRECCION		
VICEGERENTE DE A.GRLES		

Del análisis salarial llevado a cabo en esta auditoría no se han encontrado, respecto a distintos puestos englobados en la misma escala salarial, diferencias destacables, si bien se analiza con profundidad a lo largo del informe.

8.2 ANALISIS RETRIBUTIVO

Se ha procedido a determinar la posible desigualdad salarial existente, atendiendo a diferentes criterios de análisis, del siguiente personal de ULE:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PAS	249	375	624
PDI	616	514	1.130
PI	161	200	361
TOTAL	1.026	1.089	2.115

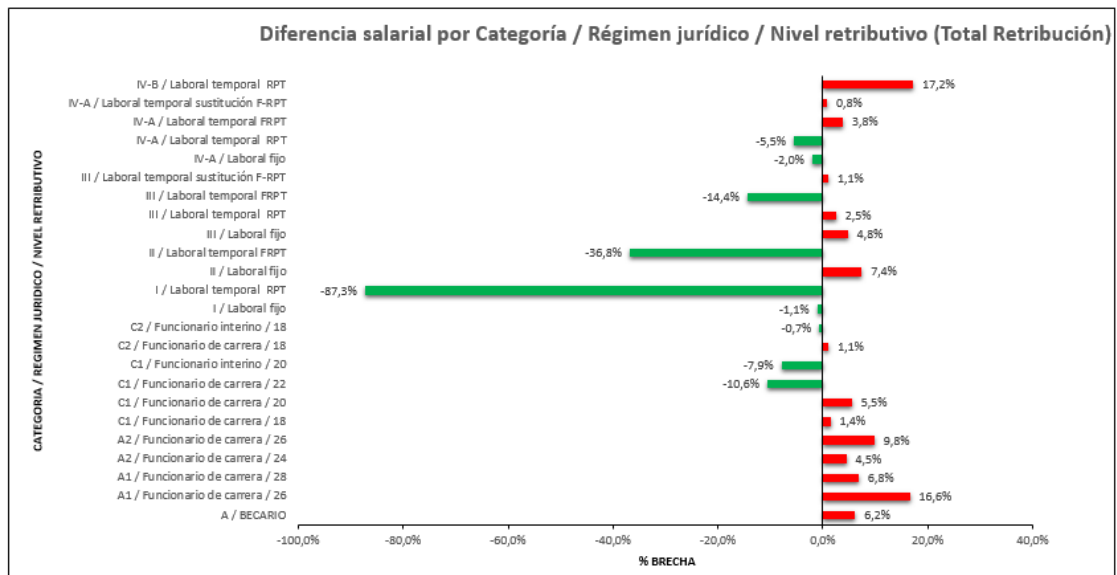
8.2.1 Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos en función del régimen jurídico, grupo profesional y nivel retributivo

PAS

En el siguiente cuadro se recogen, para cada grupo profesional y escala retributiva, el número de hombres y mujeres, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.



GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION							
							MEDIA				MEDIANA			
							MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
A	BECARIO		30	43	31	43	9.523	9.876	9.267	6,2%	10.034	10.135	9.600	5,3%
A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003			50.003	50.003	-	
A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	49.470		49.470		50.013	-	50.013	
A1	Funcionario de carrera	26	2	2	2	4	55.670	62.586	52.212	16,6%	54.579	62.586	51.969	17,0%
A1	Funcionario de carrera	28	2	1	2	1	68.882	70.488	65.669	6,8%	66.137	70.488	65.669	6,8%
A2	Eventual		-	1	-	1	63.096		63.096		63.096	-	63.096	
A2	Funcionario de carrera	22	-	3	-	3	40.658		40.658		40.794	-	40.794	
A2	Funcionario de carrera	24	4	15	7	29	42.403	43.989	42.020	4,5%	41.825	42.666	40.741	4,5%
A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582			53.582	53.582	-	
A2	Funcionario de carrera	26	2	5	2	7	53.506	57.944	52.237	9,8%	53.247	57.944	50.933	12,1%
A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.074		37.074		37.283	-	37.283	
A2	Funcionario interino	24	-	3	-	3	42.196		42.196		44.233	-	44.233	
C1	Funcionario de carrera	18	8	26	9	39	32.477	32.859	32.388	1,4%	32.853	33.366	32.800	1,7%
C1	Funcionario de carrera	20	2	17	5	25	33.543	35.166	33.218	5,5%	33.672	34.345	33.601	2,2%
C1	Funcionario de carrera	22	8	39	17	68	33.977	31.325	34.640	-10,6%	35.942	34.688	36.013	-3,8%
C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771		45.771		45.771	-	45.771	
C1	Funcionario interino	20	1	6	1	6	30.647	28.706	30.970	-7,9%	30.915	28.706	31.549	-9,9%
C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772		36.772		36.772	-	36.772	
C2	Funcionario de carrera	18	4	10	5	14	26.738	26.959	26.658	1,1%	26.978	28.003	26.869	4,0%
C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	8	27.607		27.607		28.696	-	28.696	
C2	Funcionario interino	18	25	49	28	60	26.115	25.995	26.171	-0,7%	26.301	26.133	26.551	-1,6%
E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695			6.695	6.695	-	
I	Laboral fijo		12	4	12	4	48.440	48.308	48.835	-1,1%	49.327	49.327	48.897	0,9%
I	Laboral temporal RPT	24	-	1	-	1	98.936		98.936		98.936	-	98.936	
I	Laboral temporal RPT		1	1	1	1	51.512	35.863	67.161	-87,3%	51.512	35.863	67.161	-87,3%
I	Laboral temporal FRPT		-	3	-	3	27.386		27.386		19.235	-	19.235	
II	Laboral fijo		16	8	16	8	37.574	38.528	35.666	7,4%	37.213	37.747	34.011	9,9%
II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449		28.449		28.449	-	28.449	
II	Laboral temporal FRPT		3	4	3	4	25.178	20.804	28.459	-36,8%	27.535	17.531	31.046	-77,1%
II	Laboral sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933		34.933		34.933	-	34.933	
III	Laboral fijo		72	46	78	52	33.735	34.390	32.753	4,8%	33.630	34.841	32.833	5,8%
III	Laboral temporal RPT		15	16	15	17	26.775	27.139	26.454	2,5%	26.696	27.261	26.622	2,3%
III	Laboral temporal FRPT		5	7	5	8	25.401	23.337	26.692	-14,4%	25.963	24.373	26.200	-7,5%
III	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	20	10	23	26.616	26.815	26.530	1,1%	26.031	25.835	26.652	-3,2%
IV-A	Laboral fijo		13	30	18	40	31.426	30.994	31.621	-2,0%	31.301	31.357	31.268	0,3%
IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996		26.996		26.996	-	26.996	
IV-A	Laboral temporal RPT		11	24	12	27	24.429	23.529	24.830	-5,5%	24.703	23.781	24.756	-4,1%
IV-A	Laboral temporal FRPT		4	8	4	11	23.170	23.840	22.926	3,8%	22.339	22.906	22.332	2,5%
IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	18	11	23	24.786	24.925	24.720	0,8%	24.360	24.407	24.312	0,4%
IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091		27.091		27.091	-	27.091	
IV-B	Laboral temporal RPT		1	4	1	4	22.638	26.257	21.733	17,2%	23.238	26.257	22.693	13,6%
IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070			21.070	21.070	-	
	TOTAL		262	429	300	550	30.100	30.162	30.065	0,3%	30.259	31.034	29.930	3,6%



Del análisis se desprenden los siguientes resultados:

La media retributiva del PAS asciende a 30.100€.

La variación porcentual de la retribución media del PAS es del 0,3 %, por lo que puede afirmarse que no existe brecha salarial de género.

Respecto a la mediana, asciende a 30.259€, observándose una diferencia porcentual del 3,6.

Destacar en los siguientes grupos las diferencias que a continuación se detallan:

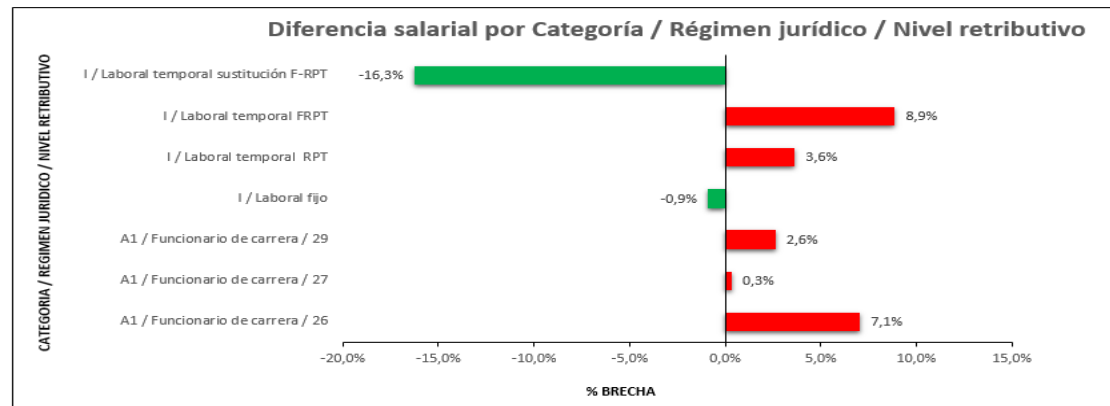
Para el **Grupo I / Laboral temporal RPT**, con 1 plaza ocupada por un hombre y 1 por una mujer, existe una brecha salarial ajustada del **87,3 %** a favor de la mujer, si bien esta diferencia se debe a la existencia de un contrato de alta dirección, por lo que se trata de retribuciones fuera de convenio.

Para el **Grupo II / Laboral temporal FRPT**, con 3 plazas ocupadas por hombres y 4 por mujeres, existe una brecha salarial del **36,8 %** a favor de las mujeres. En este caso la mujer con mayor retribución tiene un Contrato subvencionado por la Junta de Castilla y León, se justifica la diferencia retributiva por tratarse de retribuciones fuera de convenio según aportaciones de la Junta. Respecto a la menor percepción retributiva de los hombres se justifica tal diferencia por tratarse de contratos con cargo a un proyecto, y por ello se trata de retribuciones según presupuesto del Proyecto realizado.

PDI

En el siguiente cuadro se recoge la comparativa de la retribución total del personal PDI, desagregado por sexo, y homogeneizados por grupo profesional, régimen jurídico y nivel retributivo, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION							
							MEDIA				MEDIANA			
							MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
A1	Funcionario de carrera	26	12	17	12	17	47.137	49.171	45.701	7,1%	48.986	49.966	48.986	2,0%
A1	Funcionario de carrera	27	168	155	168	155	56.887	56.981	56.785	0,3%	56.811	57.266	56.524	1,3%
A1	Funcionario de carrera	29	89	46	89	46	75.139	75.819	73.824	2,6%	75.399	76.302	73.662	3,5%
I	Laboral fijo		36	60	36	62	43.298	43.048	43.443	-0,9%	43.751	43.078	43.910	-1,9%
I	Laboral temporal RPT		303	228	428	282	27.762	28.170	27.142	3,6%	28.344	28.745	27.477	4,4%
I	Laboral temporal FRPT		34	27	34	28	29.752	30.994	28.243	8,9%	28.873	29.695	27.165	8,5%
I	Laboral temporal sustitución F-RPT		11	13	11	13	30.511	28.040	32.601	-16,3%	28.873	28.489	32.745	-14,9%
		TOTAL	653	546	778	603	40.852	40.976	40.691	0,7%	32.944	32.399	34.086	-5,2%



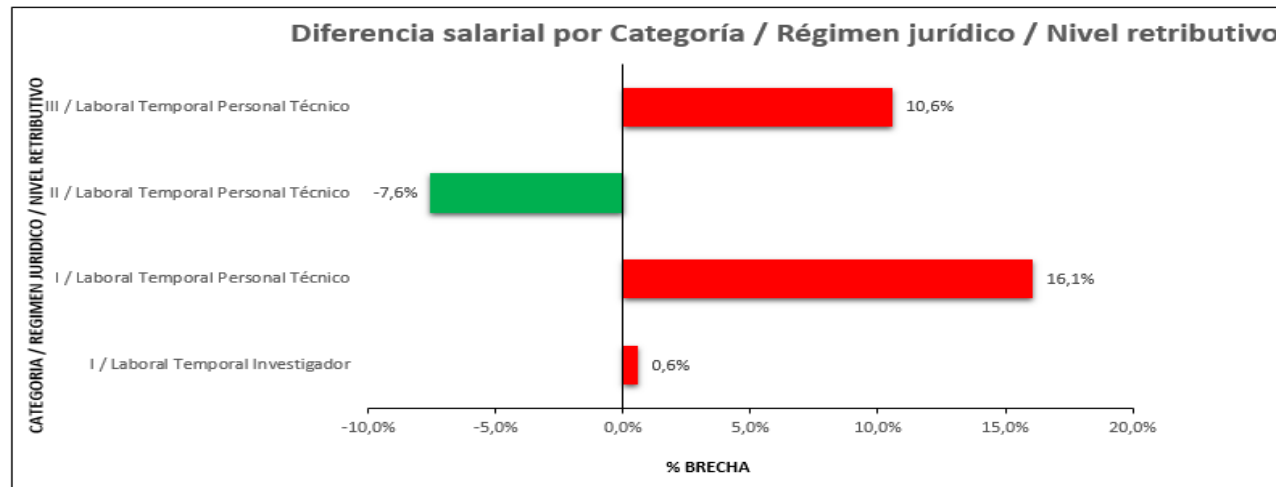
Del análisis de los datos retributivos totales desagregados por sexos se desprende que la media de la retribución total del PDI asciende a 40.852€, la diferencia porcentual media entre hombres y mujeres es de 0,7%, por lo que no existe brecha salarial, se puede hablar de equidad salarial.

Respecto a la mediana indicar que asciende a 32.944€, con una diferencia porcentual del 5,2 a favor de las mujeres.

PI

En el siguiente cuadro se recoge la comparativa de las retribuciones totales del personal PI, desagregado por sexo, y homogeneizado por grupo profesional, régimen jurídico y nivel retributivo, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION							
							MEDIA				MEDIANA			
							MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
I	Laboral Temporal Investigador		101	122	109	135	21.169	21.241	21.111	0,6%	19.116	19.800	18.980	4,1%
I	Laboral Temporal Personal Técnico		13	37	17	37	18.167	20.420	17.132	16,1%	14.657	18.807	14.641	22,2%
II	Laboral Temporal Personal Técnico		3	5	3	5	19.381	18.507	19.905	-7,6%	18.184	19.910	16.458	17,3%
III	Laboral Temporal Investigador		-	1	-	1	14.461		14.461		14.461	-	14.461	
III	Laboral Temporal Personal Técnico		38	32	41	34	16.484	17.315	15.482	10,6%	14.054	14.494	13.645	5,9%
Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		9	12	10	12	4.869	4.869	4.869	0,0%	4.815	4.807	4.829	-0,5%
TOTAL			164	209	180	224	18.959	19.314	18.673	3,3%	17.880	18.600	17.285	7,1%



La **media de las percepciones retributivas totales del PI** asciende a 18.959€, la variación porcentual entre hombres y mujeres asciende al **3,3%**

Respecto a las medianas ascienden a 17.880€, con una variación porcentual de 7,1.

Se observan las siguientes diferencias retributivas:

Para el **Grupo I / Laboral temporal Personal Técnico**, con 17 plazas ocupadas por hombres y 37 por mujeres, existe una brecha salarial del 16,1 % a favor de los hombres.

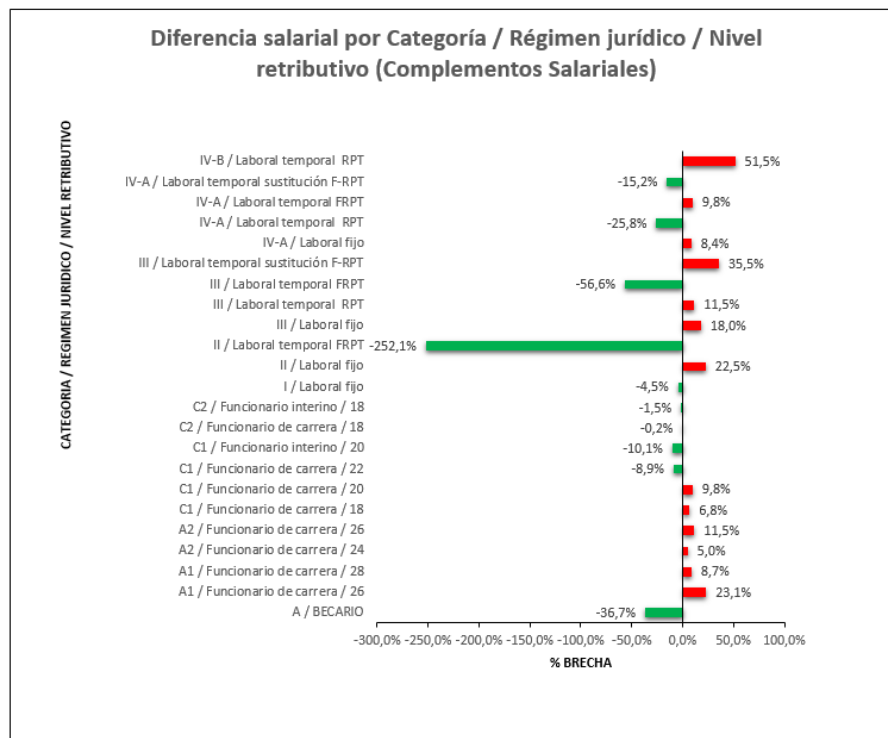
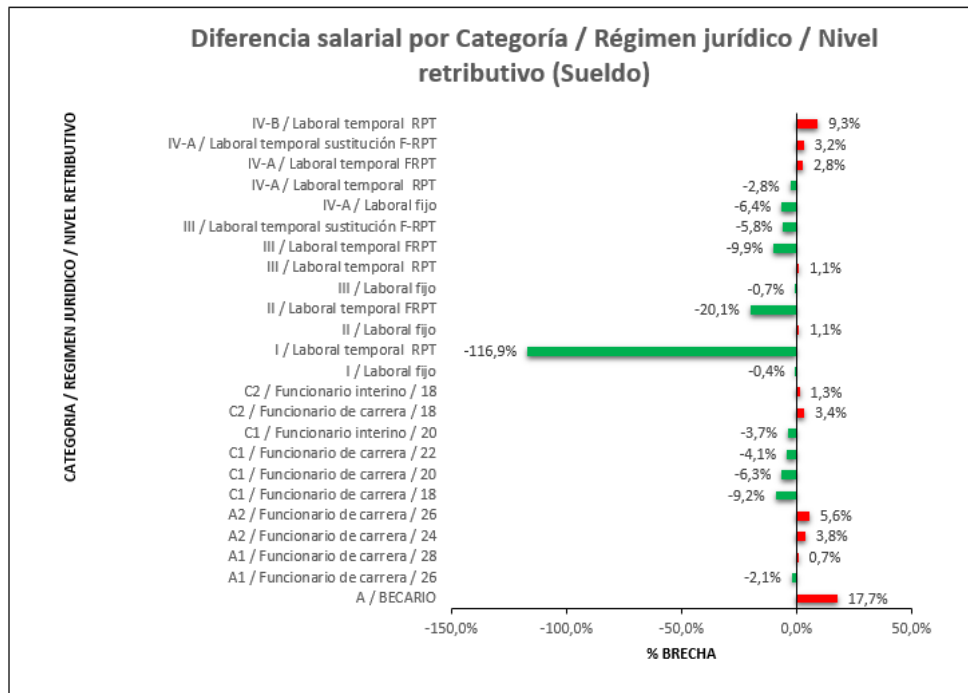
Para el **Grupo III / Laboral temporal Personal Técnico**, con 41 plazas ocupadas por hombres y 34 por mujeres, existe una brecha salarial del 10,6 % a favor de los hombres.

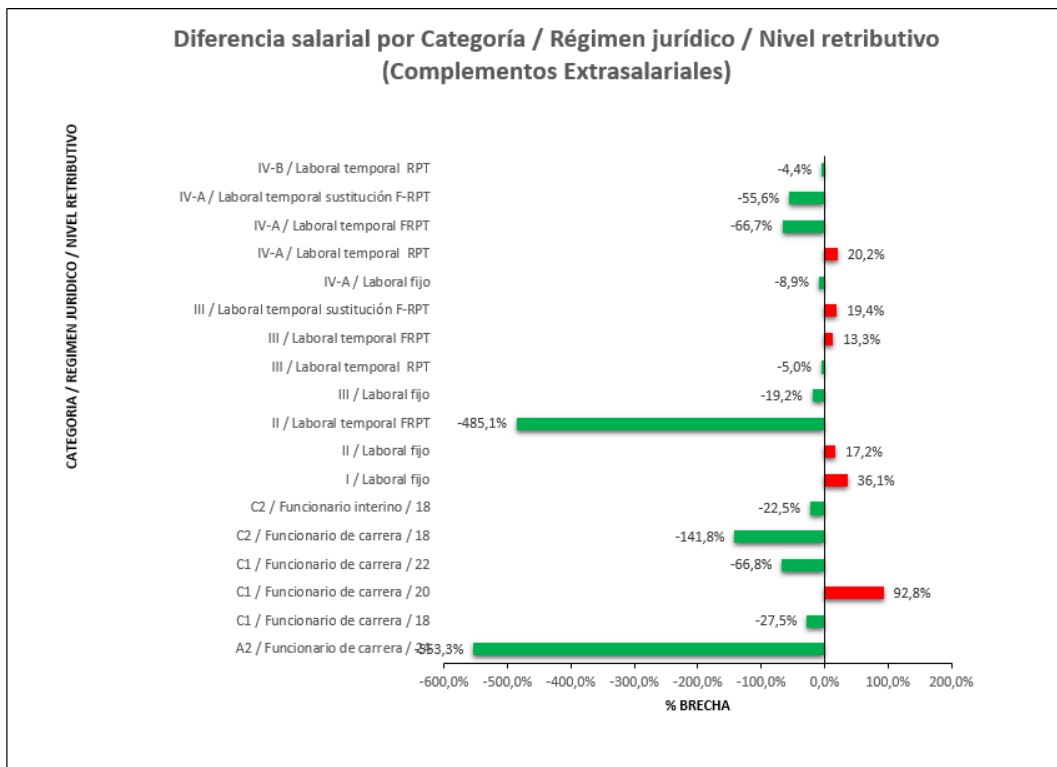
Dado que las retribuciones del personal investigador contratado con cargo a proyectos, convenios y contratos del art. 83 están excluidas del Convenio Colectivo y se calculan en función del presupuesto que el Proyecto, contrato o convenio tenga asignado para gastos de personal quedan justificadas tales diferencias al no observarse discriminación por sexo.

8.2.2. Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos en función del salario base (sueldo), complementos salariales y complementos extrasalariales.

PAS

Se analizan, desagregados por sexo, las retribuciones totales diferenciado el salario base o sueldo, y aglutinando los complementos salariales y extrasalariales, a fin de evaluar si existen diferencias retributivas entre sexos en los distintos conceptos





A fin de realizar una comparación homogénea se han agrupado las personas trabajadoras del mismo grupo, régimen y nivel retributivo, y se han elaborado **medias y medianas del concepto salario/sueldo**, ascendiendo la media de la plantilla a 16.796 €, la retribución media de los hombres por este concepto asciende a 18.390 €, y a 15.930 € el de las mujeres, por lo que se existe una diferencia porcentual del **13,4%** a favor de los hombres.

En el caso de los **complementos salariales** realmente percibidos la media de la plantilla asciende a 13.736 €. Los hombres han percibido de media 12.156 € mientras que en el caso de las mujeres la media se eleva a 14.588 €, observándose una diferencia porcentual de **20,0 %** a favor de las mujeres.

La media de los **complementos extrasalariales** asciende a 590€, siendo la diferencia porcentual en el caso de estos complementos del **17,2%** a favor de los hombres.

Respecto a las medianas en el concepto **salario/sueldo** asciende a 16.962€, observándose una variación porcentual del **31,9 %**, a favor del hombre, mientras en el caso de los **complementos salariales** la mediana asciende a 12.133 €, con una diferencia porcentual del **41,1 %** a favor de las mujeres. La mediana de los complementos extrasalariales es de 565 € con una diferencia porcentual entre sexos del **27,5 %**.

Hemos de tener en cuenta que estas diferencias obedecen a los distintos conceptos retributivos en cada grupo, y la profusa diferenciación de los complementos entre cada uno de los grupos retributivos, así como las condiciones particulares que inevitablemente indican en los resultados (bajas médicas, jubilaciones parciales etc.)

Destacar en los siguientes grupos las siguientes diferencias:

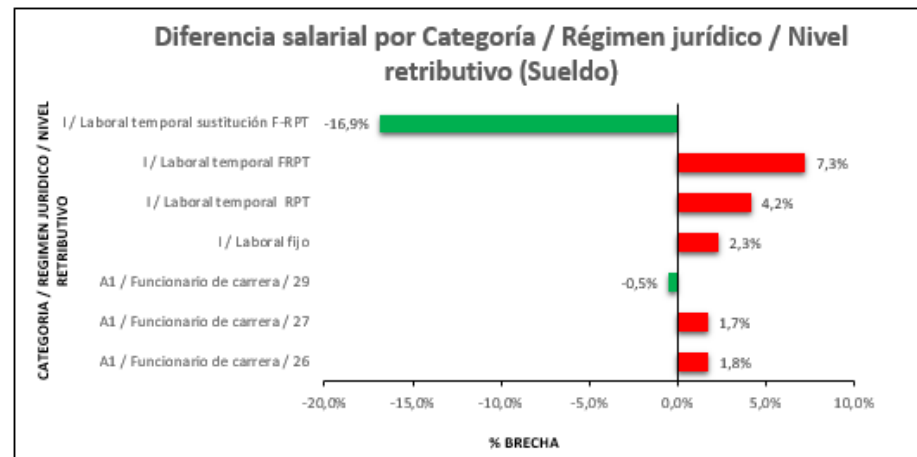
En el concepto **sueldo**, en el **Grupo I / Laboral temporal RPT**, hay una variación en la media, del 116,9 % a favor de las mujeres, si bien esta diferencia se debe a la existencia de un contrato de alta dirección, por lo que se trata de retribuciones fuera de convenio.

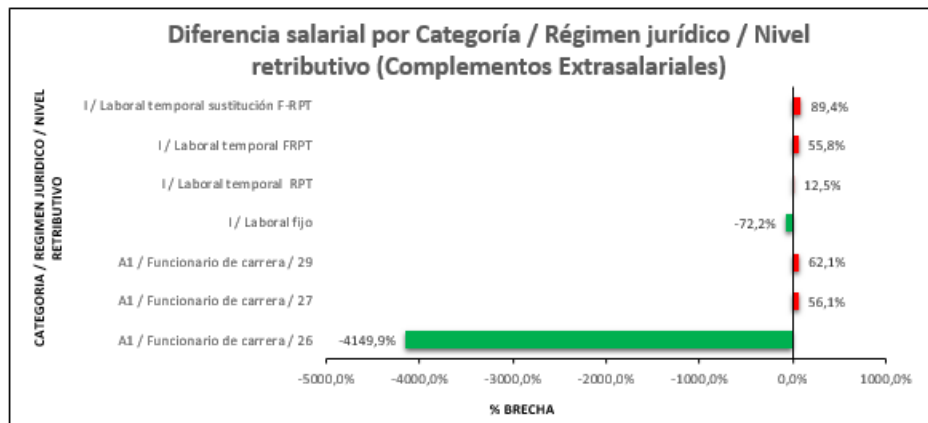
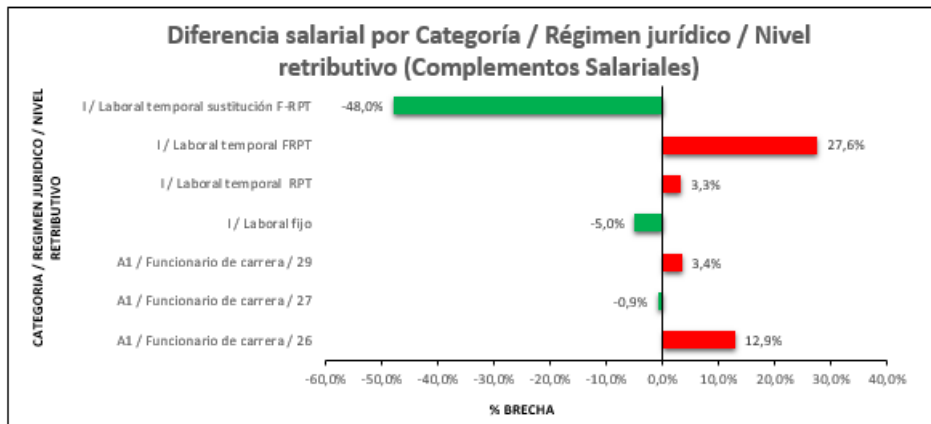
Respecto al concepto **complementos salariales**, en el **Grupo II / Laboral temporal RPT**, se observa una diferencia del 252,1%, En este caso la mujer con mayor retribución tiene un Contrato subvencionado por la Junta de Castilla y León, se justifica la diferencia retributiva por tratarse de retribuciones fuera de convenio según aportaciones de la Junta. Respecto a la menor percepción retributiva de los hombres se justifica tal diferencia por tratarse de contratos con cargo a un proyecto, y por ello se trata de retribuciones según presupuesto del Proyecto realizado.

En el **Grupo III/ laboral temporal FRPT** y en el **Grupo IV/A laboral temporal RPT** se observan diferencias del 56,6 % y 25,8 %, respectivamente, a favor de las mujeres. La diferencia retributiva de las mujeres **Grupo III/ laboral temporal FRPT** se justifica por el C. Informática de tres de ellas y C. Incremento Adicional Paga Extra de siete mujeres por solo dos hombres y con respecto al **Grupo IV/A laboral temporal RPT** se justifica con una mujer que tiene C. PLENA DISPONIBILIDAD 60%, y C. Dirección/Jefat., También las mujeres cobran un mayor importe por el número de Trienios y Sexenios PAS, por Complemento de Turnicidad un promedio de 630€ de los hombres y de 747 € para las mujeres y por la asistencia a Tribunales PAS y Tribunales selectividad de 4 mujeres.

Sin embargo, existe brecha a favor de los hombres en el **Grupo III/ laboral temporal sustitución F-PRT** del 35,5%, la diferencia retributiva de los hombres se justifica por el Complemento Informática de dos de ellos, los trienios de cuatro y del Complemento jornada M/T de otros dos y en el **Grupo IV-B laboral temporal RPT** del 51,5%, el hombre tiene Complemento jornada M/T y mayor número de trienios.

GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL SUELDO								TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES								TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES							
			MEDIA				MEDIANA				MEDIA				MEDIANA				MEDIA				MEDIANA			
			MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación	MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación	MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
A1	Funcionario de carrera	26	16.191	16.361	16.071	1,8%	16.071	16.071	16.071	0,0%	30.328	32.803	28.580	12,9%	32.914	32.949	32.914	0,1%	2.560	70	2.975	-419,9%	980	70	2.168	-2997,6%
A1	Funcionario de carrera	27	16.440	16.577	16.291	1,7%	16.071	16.071	16.071	0,0%	40.125	39.956	40.308	-0,9%	40.503	40.709	40.428	0,7%	1.424	1.928	847	56,1%	400	500	400	20,0%
A1	Funcionario de carrera	29	15.997	15.970	16.049	-0,5%	16.071	16.071	16.071	0,0%	59.075	59.771	57.727	3,4%	59.327	60.231	57.590	4,4%	826	1.151	436	62,1%	400	852	400	53,1%
I	Laboral fijo		28.421	28.847	28.174	2,3%	30.074	30.074	30.074	0,0%	14.490	14.047	14.747	-5,0%	15.023	15.023	15.121	-0,7%	1.083	695	1.197	-72,2%	445	400	555	-38,8%
I	Laboral temporal RPT		25.977	26.413	25.315	4,2%	26.509	26.604	26.093	1,9%	2.280	2.308	2.233	3,3%	1.776	1.711	1.800	-5,2%	2.586	2.813	2.462	12,5%	893	1.352	891	34,1%
I	Laboral temporal FRPT		28.601	29.570	27.424	7,3%	27.700	28.836	26.755	7,2%	1.907	2.136	1.547	27,6%	1.414	1.705	1.371	19,6%	898	1.430	633	56,8%	881	1.430	633	56,8%
I	Laboral temporal sustitución F-RPT		29.067	26.635	31.125	-16,9%	28.256	27.598	31.831	-15,3%	1.232	960	1.420	-48,0%	1.161	1.159	1.415	-22,0%	3.771	6.821	722	89,4%	3.771	6.821	722	89,4%
TOTAL			22.910	23.193	22.545	2,8%	23.702	23.767	23.670	0,4%	22.175	21.878	22.565	-3,1%	13.280	6.557	16.631	-153,7%	1.857	2.106	1.693	19,6%	620	600	661	-10,1%





A fin de realizar una comparación homogénea se han agrupado las personas trabajadoras del mismo **grupo, régimen y nivel retributivo**, y se han elaborado medias y medianas del concepto **salario/sueldo**, ascendiendo la media total a 22.910 €, la retribución media de los hombres por este concepto asciende a 23.193 €, y a 22.545% el de las mujeres, por lo que se existe una **diferencia porcentual del 2,8 % a favor de los hombres**.

En el caso de los **complementos salariales** realmente percibidos la media de la plantilla asciende a 22.175 €. Los hombres han percibido de media 21.878 € mientras que en el caso de las mujeres la media se eleva a 22.565 €, observándose una **diferencia porcentual de 3,1 % a favor de las mujeres**.

La media de los **complementos extrasalariales** asciende a 1.857€, siendo la diferencia porcentual en el caso de estos complementos del **19,6%% a favor de los hombres**.

Respecto a las medianas en el concepto **salario/sueldo** asciende a 23.702€ observándose una variación porcentual del **0,4 %**, a favor de los hombres, mientras en el caso de los **complementos salariales** la mediana asciende a 13.280 €, con una diferencia porcentual del **153,7 %** a favor de las mujeres. La mediana de los **complementos extrasalariales** es de 620 € con una diferencia porcentual entre sexos del **10,1 %** a favor de las mujeres.

Destacar en los siguientes grupos las siguientes diferencias:

Respecto al concepto complementos salariales, en el Grupo I / **Laboral temporal FRPT**, se observa una diferencia del 27,6 %, a favor de los hombres, en el **Grupo I Laboral temporal sustitución F-RPT** del 48%, a favor de las mujeres

En los conceptos extrasalariales existe brecha a favor de las mujeres en el **grupo A1 funcionario de carrera 26**, del 4.149,9 % y En el **Grupo I laboral fijo** del 72,2 %.

En los grupos **A1 Funcionario de carrera 27** y **A1 Funcionario de carrera 29** del 56,1 % y del 62,1 %, respectivamente a favor de los hombres.

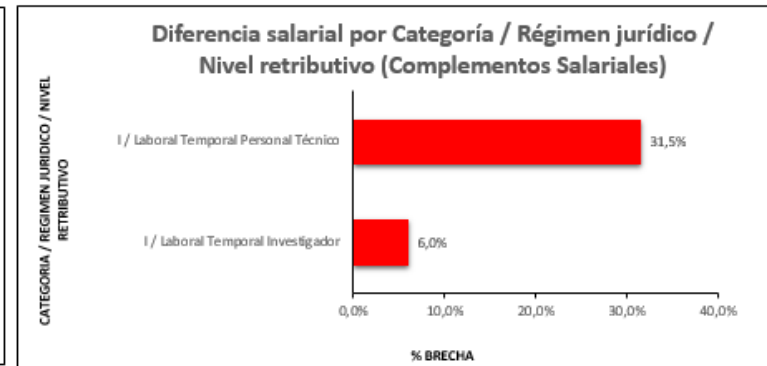
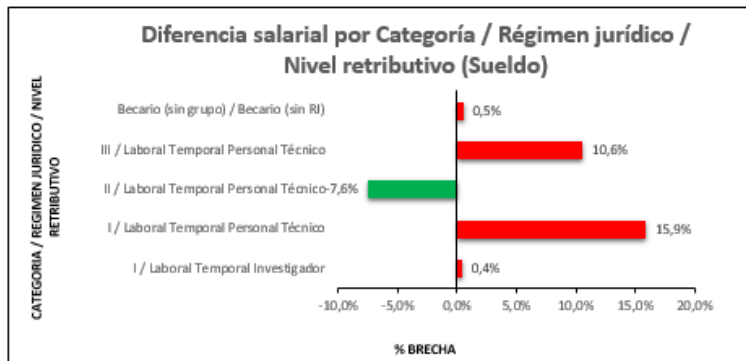
Al igual que en los laborales temporales, la diferencia porcentual es a favor de los hombres en el **Grupo I laboral temporal FRPT** del 55,8 %, y en el **Grupo I laboral temporal sustitución FRPT** del 89,4 %.

En cuanto a las diferencias retributivas, realizado el análisis y consulta con la ULE, las mencionadas diferencias quedan justificadas como a continuación se detalla:

- El C.R.L. Docente, es un complemento autonómico que consta de cuatro componentes, reconocimiento a la labor docente, reconocimiento a la labor investigadora, reconocimiento por los cargos académicos desempeñados y por participar en programas de doctorado. Por lo tanto, se trata de un complemento individual (art. 3 Decreto 132/2002 Consejería de Educación y Cultura).
- El complemento por cargos académicos es un importe que oscila entre los 2.209,90 € y los 22.277,32 € anuales (retribuciones del 2022), en función del cargo.
- El C.R. Cargos académicos, es también un complemento autonómico que se percibe por haber desempeñado un cargo académico durante dos años, representan un 20% del importe anual del cargo, se trata por lo tanto también de un complemento individual

PI

GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL SUELDO								TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES								TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES							
			MEDIA				MEDIANA				MEDIA				MEDIANA				MEDIA				MEDIANA			
			MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación	MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación	MEDIA TOTAL	H	M	Variación	MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
I	Laboral Temporal Investigador		21.027	21.077	20.387	0,4%	19.071	19.800	18.897	4,6%	362	371	349	6,0%	150	145	280	-93,1%	662	787	572	27,3%	401	426	401	5,9%
I	Laboral Temporal Personal Técnico		18.114	20.333	17.094	15,9%	14.657	18.807	14.641	22,2%	1.243	1.476	1.011	31,5%	1.243	1.476	1.011	31,5%	401	-	401	-	401	-	401	-
II	Laboral Temporal Personal Técnico		19.381	18.507	19.305	-7,6%	18.184	19.310	16.458	17,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
III	Laboral Temporal Investigador		14.461	-	14.461	-	14.461	-	14.461	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
III	Laboral Temporal Personal Técnico		16.471	17.301	15.469	10,6%	14.000	14.494	13.645	5,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	335	278	451	-62,5%	451	278	451	-62,5%
Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		4.855	4.869	4.844	0,5%	4.811	4.807	4.815	-0,2%	301	-	301	-	301	-	301	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL			18.862	19.203	18.589	3,2%	17.765	18.575	16.991	8,5%	447	472	417	11,5%	203	150	301	-100,3%	636	736	561	23,8%	401	426	401	5,9%





A fin de realizar una comparación homogénea se han agrupado las personas trabajadoras de mismo grupo, régimen jurídico y nivel retributivo y se han elaborado medias y medianas del concepto **salario/sueldo** ascendiendo la media total 18.862 €, la diferencia porcentual entre el salario entre hombres y mujeres asciende a **3,2 %** a favor de los hombres.

En el caso de los **complementos salariales** realmente percibidos la media de la plantilla asciende a 447 € observándose una diferencia porcentual de **11,5 %** a favor de los hombres.

La media de los **complementos extrasalariales** asciende a 636 € siendo la diferencia porcentual en el caso de estos complementos del **23,8 %** a favor de los hombres si bien estas diferencias se dan sobre una cuantía mínima.

Respecto a las medianas en el concepto **salario/sueldo** asciende a 17.765 € observándose una variación porcentual del **8,5 %**, a favor de los hombres, mientras en el caso de los **complementos salariales** la mediana asciende a 203 €, con una diferencia porcentual del **100,3 %** a favor de las mujeres. La mediana de los **complementos extrasalariales** es de 401€ con una diferencia porcentual entre sexos del **5,9 %** a favor de los hombres.

8.2.3. Media y mediana de los conceptos retributivos realmente percibidos *en función* del Grupo profesional, Régimen jurídico /Nivel retributivo /Plaza

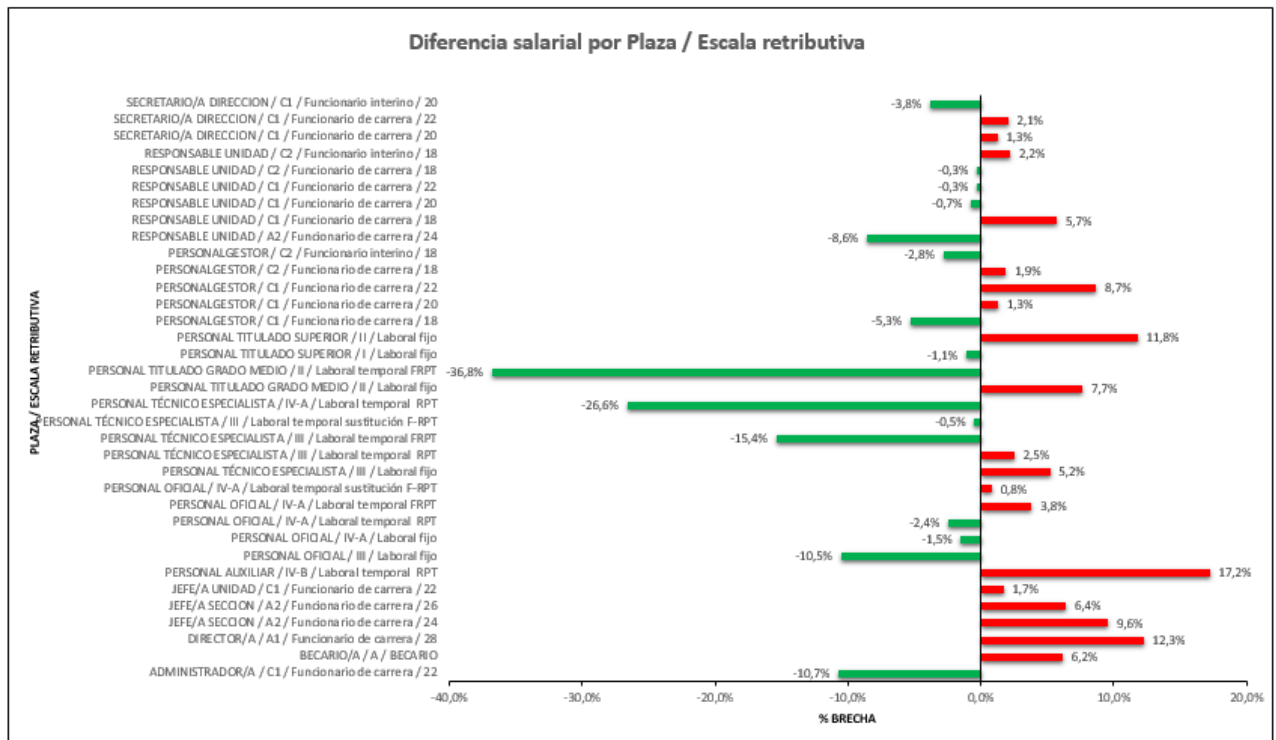
PAS

En la siguiente tabla se recogen desagregados por sexo, las retribuciones totales las medias y medianas para cada tipo de plaza, profundizando en el análisis previo a fin de determinar si entre sexos con idéntico grupo, régimen jurídico y nivel retributivo y ocupando idéntica plaza se observa alguna desigualdad salarial.

PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION			
								MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
ADMINISTRADOR/A	A2	Funcionario de carrera	24	-	2	-	2	40.813		40.813	
ADMINISTRADOR/A	A2	Funcionario de carrera	26	-	1	-	1	40.281		40.281	
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	18	-	2	-	2	35.649		35.649	
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	20	1	-	1	-	39.570	39.570		
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	22	2	12	2	14	37.993	34.741	38.457	-10,7%
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772		36.772	
BECARIO/A	A	BECARIO		30	43	31	43	9.523	9.876	9.267	6,2%
CONSERJE	E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695		
CONSERJE	IV-A	Laboral fijo		-	2	-	2	34.783		34.783	
DIRECTOR/A	A1	Funcionario de carrera	28	1	1	1	1	70.254	74.839	65.669	12,3%
DIRECTOR/A ADJUNTO	A1	Funcionario de carrera	26	-	2	-	2	52.455		52.455	
GERENTE	I	Laboral temporal RPT	24	-	1	-	1	98.936		98.936	
JEFE/A SECCION	A1	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	62.720	62.720		
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	24	2	11	2	11	40.881	44.487	40.226	9,6%
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582		
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	26	2	5	2	6	55.159	57.944	54.230	6,4%
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario interino	24	-	1	-	1	44.233		44.233	
JEFE/A SECCION	C1	Funcionario de carrera	22	-	2	-	2	39.934		39.934	
JEFE/A SECCION	C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771		45.771	
JEFE/A SERVICIO	A1	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	62.452	62.452		
JEFE/A UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	22	-	1	-	1	39.428		39.428	
JEFE/A UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	24	-	6	-	6	40.040		40.040	
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	18	1	-	1	-	36.321	36.321		
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	20	1	-	1	-	35.914	35.914		
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	22	7	28	7	32	36.018	36.529	35.907	1,7%
JEFE/A UNIDAD	C2	Funcionario de carrera	18	-	1	-	1	31.779		31.779	
PERSONAL ASESOR	A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003		
PERSONAL ASESOR	A1	Funcionario de carrera	28	1	-	1	-	66.137	66.137		
PERSONAL ASESOR	A2	Eventual		-	1	-	1	63.096		63.096	
PERSONAL AUXILIAR	IV-B	Laboral temporal RPT		1	4	1	4	22.638	26.257	21.733	17,2%
PERSONAL AUXILIAR	IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070		
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral fijo		3	2	4	2	32.341	31.246	34.531	-10,5%
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	13.339		13.339	
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	6	-	7	25.588		25.588	
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral fijo		13	28	18	38	31.307	30.994	31.455	-1,5%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996		26.996	
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal RPT		11	23	11	24	23.769	23.378	23.948	-2,4%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal FRPT		4	8	4	11	23.170	23.840	22.926	3,8%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	18	11	23	24.786	24.925	24.720	0,8%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral fijo		70	46	72	50	33.740	34.475	32.682	5,2%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal RPT		15	16	15	17	26.775	27.139	26.454	2,5%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal FRPT		5	7	5	7	25.433	23.337	26.930	-15,4%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	15	10	16	26.893	26.815	26.942	-0,5%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	IV-A	Laboral temporal RPT		1	3	1	3	30.208	25.181	31.884	-26,6%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral fijo		14	7	14	7	35.992	36.934	34.107	7,7%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449		28.449	
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal FRPT		3	4	3	4	25.178	20.804	28.459	-36,8%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933		34.933	
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	III	Laboral fijo		2	-	2	-	37.616	37.616		
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral fijo		12	4	12	4	48.440	48.308	48.835	-1,1%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral temporal RPT		1	-	1	-	35.863	35.863		
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral temporal FRPT		-	3	-	3	27.386		27.386	
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	II	Laboral fijo		1	1	1	1	49.690	52.803	46.577	11,8%
PERSONALGESTOR	A2	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	35.436		35.436	
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	18	4	10	4	10	31.909	30.749	32.373	-5,3%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	20	1	7	1	9	32.177	32.560	32.134	1,3%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	22	1	8	1	10	31.640	34.355	31.369	8,7%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario interino	20	-	4	-	4	31.555		31.555	
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario de carrera	18	4	10	4	12	26.200	26.579	26.073	1,9%
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	4	28.032		28.032	
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario interino	18	16	39	19	45	25.583	25.083	25.795	-2,8%
PERSONALGESTOR	IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091		27.091	
PROFESOR/A AYUDANTE	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	40.221		40.221	
RESPONSABLE UNIDAD	A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	49.470		49.470	
RESPONSABLE UNIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	-	2	-	2	51.969		51.969	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	22	-	2	-	2	41.273		41.273	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	24	2	4	5	4	45.455	43.789	47.538	-8,6%
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.074		37.074	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario interino	24	-	2	-	2	41.178		41.178	
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	18	4	23	4	27	32.404	34.103	32.152	5,7%
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	20	1	6	1	6	33.648	33.441	33.683	-0,7%
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	22	2	6	3	6	34.395	34.332	34.426	-0,3%
RESPONSABLE UNIDAD	C2	Funcionario de carrera	18	1	1	1	1	28.520	28.480	28.560	-0,3%
RESPONSABLE UNIDAD	C2	Funcionario interino	18	9	13	9	15	27.532	27.919	27.300	2,2%
RESPONSABLE UNIDAD	II	Laboral fijo		1	-	1	-	46.560	46.560		
SECRETARIA CONSEJO	I	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	67.161		67.161	
SECRETARIO/A DIRECCION	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	47.663		47.663	
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario de carrera	20	1	10	1	10	33.954	34.345	33.915	1,3%
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario de carrera	22	2	2	2	2	34.368	34.725	34.011	2,1%
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario interino	20	1	2	1	2	29.436	28.706	29.801	-3,8%
SECRETARIO/A DIRECCION	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	4	27.181		27.181	
VICEGERENTE DE A.GRIES	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	69.895		69.895	
TOTAL				277	494	298	548	30.227	30.363	30.154	0,7%



PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION			
								MEDIANA			
								MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
ADMINISTRADOR/A	A2	Funcionario de carrera	24	-	2	-	2	40.813	-	40.813	
ADMINISTRADOR/A	A2	Funcionario de carrera	26	-	1	-	1	40.281	-	40.281	
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	18	-	2	-	2	35.649	-	35.649	
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	20	1	-	1	-	39.570	39.570	-	
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario de carrera	22	2	12	2	14	38.582	35.192	38.713	-10,0%
ADMINISTRADOR/A	C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772	-	36.772	
BECARIO/A	A	BECARIO		30	43	31	43	10.034	10.135	9.600	5,3%
CONSERJE	E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695	-	
CONSERJE	IV-A	Laboral fijo		-	2	-	2	34.783	-	34.783	
DIRECTOR/A	A1	Funcionario de carrera	28	1	1	1	1	70.254	74.839	65.669	12,3%
DIRECTOR/A ADJUNTO	A1	Funcionario de carrera	26	-	2	-	2	52.455	-	52.455	
GERENTE	I	Laboral temporal RPT	24	-	1	-	1	98.936	-	98.936	
JEFE/A SECCION	A1	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	62.720	62.720	-	
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	24	2	11	2	11	40.741	44.487	40.265	9,5%
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582	-	
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario de carrera	26	2	5	2	6	55.491	57.944	54.333	6,2%
JEFE/A SECCION	A2	Funcionario interino	24	-	1	-	1	44.233	-	44.233	
JEFE/A SECCION	C1	Funcionario de carrera	22	-	2	-	2	39.934	-	39.934	
JEFE/A SECCION	C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771	-	45.771	
JEFE/A SERVICIO	A1	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	62.452	62.452	-	
JEFE/A UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	22	-	1	-	1	39.428	-	39.428	
JEFE/A UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	24	-	6	-	6	41.159	-	41.159	
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	18	1	-	1	-	36.321	36.321	-	
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	20	1	-	1	-	35.914	35.914	-	
JEFE/A UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	22	7	28	7	32	36.389	36.389	36.483	-0,3%
JEFE/A UNIDAD	C2	Funcionario de carrera	18	-	1	-	1	31.779	-	31.779	
PERSONAL ASESOR	A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003	-	
PERSONAL ASESOR	A1	Funcionario de carrera	28	1	-	1	-	66.137	66.137	-	
PERSONAL ASESOR	A2	Eventual		-	1	-	1	63.096	-	63.096	
PERSONAL AUXILIAR	IV-B	Laboral temporal RPT		1	4	1	4	23.238	26.257	22.693	13,6%
PERSONAL AUXILIAR	IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070	-	
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral fijo		3	2	4	2	34.531	31.894	34.531	-8,3%
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	25.027	-	25.027	
PERSONAL OFICIAL	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	6	-	7	25.061	-	25.061	
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral fijo		13	28	18	38	31.272	31.357	31.143	0,7%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996	-	26.996	
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal RPT		11	23	11	24	23.983	23.580	24.370	-3,4%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal FRPT		4	8	4	11	22.339	22.906	22.332	2,5%
PERSONAL OFICIAL	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	18	11	23	24.360	24.407	24.312	0,4%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral fijo		70	46	72	50	33.590	34.708	32.749	5,6%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal RPT		15	16	15	17	26.696	27.261	26.622	2,3%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal FRPT		5	7	5	7	26.200	24.373	26.438	-8,5%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		8	15	10	16	26.936	25.835	27.098	-4,9%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	IV-A	Laboral temporal RPT		1	3	1	3	29.122	25.181	29.429	-16,9%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral fijo		14	7	14	7	37.151	37.437	33.874	9,5%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449	-	28.449	
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal FRPT		3	4	3	4	25.535	17.531	31.046	-77,1%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933	-	34.933	
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	III	Laboral fijo		2	-	2	-	37.616	37.616	-	
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral fijo		12	4	12	4	49.327	49.327	48.897	0,9%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral temporal RPT		1	-	1	-	35.863	35.863	-	
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral temporal FRPT		-	3	-	3	19.235	-	19.235	
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	II	Laboral fijo		1	1	1	1	49.690	52.803	46.577	11,8%
PERSONALGESTOR	A2	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	35.135	-	35.135	
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	18	4	10	4	10	31.462	30.404	31.657	-4,1%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	20	1	7	1	9	32.133	32.560	31.706	2,6%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario de carrera	22	1	8	1	10	31.586	34.355	31.386	8,6%
PERSONALGESTOR	C1	Funcionario interino	20	-	4	-	4	32.191	-	32.191	
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario de carrera	18	4	10	4	12	26.565	26.589	26.565	0,1%
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	4	27.868	-	27.868	
PERSONALGESTOR	C2	Funcionario interino	18	16	39	19	45	25.021	24.634	25.544	-3,7%
PERSONALGESTOR	IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091	-	27.091	
PROFESOR/A AYUDANTE	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	40.221	-	40.221	
RESPONSABLE UNIDAD	A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	50.013	-	50.013	
RESPONSABLE UNIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	-	2	-	2	51.969	-	51.969	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	22	-	2	-	2	41.273	-	41.273	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario de carrera	24	2	4	5	4	44.338	42.370	48.480	-14,4%
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.283	-	37.283	
RESPONSABLE UNIDAD	A2	Funcionario interino	24	-	2	-	2	41.178	-	41.178	
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	18	4	23	4	27	33.326	33.531	32.905	1,9%
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	20	1	6	1	6	34.225	33.441	34.302	-2,6%
RESPONSABLE UNIDAD	C1	Funcionario de carrera	22	2	6	3	6	33.652	33.652	34.687	-3,1%
RESPONSABLE UNIDAD	C2	Funcionario de carrera	18	1	1	1	1	28.520	28.480	28.560	-0,3%
RESPONSABLE UNIDAD	C2	Funcionario interino	18	9	13	9	15	27.572	27.744	27.406	1,2%
RESPONSABLE UNIDAD	II	Laboral fijo		1	-	1	-	46.560	46.560	-	
SECRETARIA CONSEJO	I	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	67.161	-	67.161	
SECRETARIO/A DIRECCION	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	47.663	-	47.663	
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario de carrera	20	1	10	1	10	34.118	34.345	33.931	1,2%
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario de carrera	22	2	2	2	2	34.476	34.725	34.011	2,1%
SECRETARIO/A DIRECCION	C1	Funcionario interino	20	1	2	1	2	28.706	28.706	29.801	-3,8%
SECRETARIO/A DIRECCION	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	4	28.931	-	28.931	
VICEGERENTE DE A.GRLES	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	69.895	-	69.895	
TOTAL				277	494	298	548	30.361	31.202	30.013	3,8%



La **retribución media** del PAS asciende a 30.227 €, desagregando los datos por sexo, los hombres perciben una media retributiva de 30.363 € y las mujeres 30.154€, la diferencia porcentual es del **0,7 %** por lo que puede hablarse de igualdad salarial.

Respecto a la **mediana** indicar que asciende a 30.361 €, observándose una diferencia porcentual de **3,8%**.

Se detectan diferencias en los siguientes puestos:

Para la **Plaza PERSONAL TECNICO ESPECIALISTA**, Grupo IV-A Laboral temporal RPT, con 1 plaza ocupada por hombre y 3 por mujeres, existe una brecha salarial del **26,6 %** a favor de las mujeres, la diferencia se justifica por una mujer es Técnico Especialista de Biblioteca Grupo III y tiene 7 trienios.

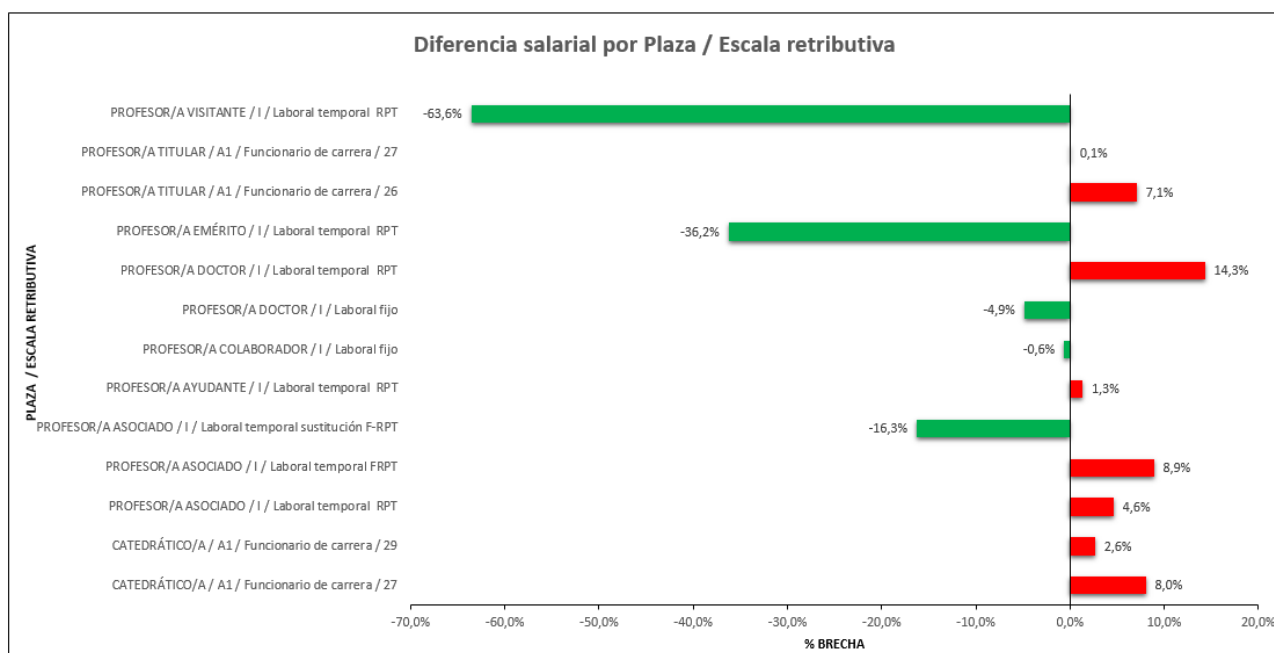
Para la **Plaza PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO**, Grupo II / Laboral temporal FRPT, con 3 plazas ocupadas por hombres y 4 por mujeres, existe una brecha salarial del **36,8 %** a favor de las mujeres. En este caso la mujer con mayor retribución tiene un contrato subvencionado por la Junta de Castilla y León, retribuciones fuera de convenio según aportaciones de la Junta. Por otro lado, los dos hombres con una retribución anual de unos 17.000€ tienen contrato con cargo a un proyecto, retribuciones según presupuesto del Proyecto.

PDI

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tipo de plaza, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION			
								MEDIA			Variación
								MEDIA TOTAL	H	M	
CATEDRÁTICO/A ESCUELA.UNIV.	A1	Funcionario de carrera	27	11	3	11	3	57,438	58,443	53,755	8.0%
CATEDRÁTICO/A UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	89	46	89	46	75,139	75,819	73,824	2.6%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal RPT		218	152	330	197	27,940	28,430	27,120	4.6%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal FRPT		34	27	34	28	29,752	30,994	28,243	8.9%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		11	13	11	13	30,511	28,040	32,601	-16.3%
PROFESOR/A AYUDANTE	I	Laboral temporal RPT		69	68	71	68	28,760	28,947	28,564	1.3%
PROFESOR/A COLABORADOR	I	Laboral fijo		7	11	7	11	39,257	39,107	39,352	-0.6%
PROFESOR/A DOCTOR	I	Laboral fijo		29	49	29	49	45,341	43,999	46,135	-4.9%
PROFESOR/A DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		11	6	11	6	41,195	43,384	37,183	14.3%
PROFESOR/A EMÉRITO	I	Laboral temporal RPT		10	5	10	5	13,835	12,343	16,818	-36.2%
PROFESOR/A TITULAR ESC.UNIV.	A1	Funcionario de carrera	26	12	17	12	17	47,137	49,171	45,701	7.1%
PROFESOR/A TITULAR UNIV.	A1	Funcionario de carrera	27	157	152	157	152	56,862	56,878	56,845	0.1%
PROFESOR/A VISITANTE	I	Laboral temporal RPT		1	2	1	2	27,003	18,966	31,021	-63.6%
TOTAL				659	551	773	597	41,180	41,241	41,100	0.3%

PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION			
								MEDIANA			Variación
								MEDIANA TOTAL	H	M	
CATEDRÁTICO/A ESCUELA.UNIV.	A1	Funcionario de carrera	27	11	3	11	3	56,728	58,776	56,524	3.8%
CATEDRÁTICO/A UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	89	46	89	46	75,399	76,302	73,662	3.5%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal RPT		218	152	330	197	28,184	28,713	26,945	6.2%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal FRPT		34	27	34	28	28,873	29,695	27,165	8.5%
PROFESOR/A ASOCIADO	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		11	13	11	13	28,873	28,489	32,745	-14.9%
PROFESOR/A AYUDANTE	I	Laboral temporal RPT		69	68	71	68	29,084	29,084	29,067	0.1%
PROFESOR/A COLABORADOR	I	Laboral fijo		7	11	7	11	38,848	38,742	39,279	-1.4%
PROFESOR/A DOCTOR	I	Laboral fijo		29	49	29	49	45,845	45,484	46,090	-1.3%
PROFESOR/A DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		11	6	11	6	34,818	35,423	32,454	8.4%
PROFESOR/A EMÉRITO	I	Laboral temporal RPT		10	5	10	5	11,227	11,219	15,123	-34.8%
PROFESOR/A TITULAR ESC.UNIV.	A1	Funcionario de carrera	26	12	17	12	17	48,986	49,966	48,986	2.0%
PROFESOR/A TITULAR UNIV.	A1	Funcionario de carrera	27	157	152	157	152	56,811	57,244	56,529	1.2%
PROFESOR/A VISITANTE	I	Laboral temporal RPT		1	2	1	2	30,730	18,966	31,021	-63.6%
TOTAL				659	551	773	597	33,220	32,580	35,038	-7.5%



La **retribución total media** del PDI asciende a 41.180€, desagregando los datos por sexo, los hombres perciben una media retributiva de 41.241€ las mujeres de 41.100€, la diferencia porcentual es del **0,3%** por lo que prácticamente puede hablarse de igualdad salarial.

Respecto a la **mediana**, asciende a 33.220€, siendo la diferencia entre hombres y mujeres del **7,5%** a favor de las mujeres.

Si bien existen varias plazas donde se determinan diferencias retributivas en las siguientes plazas:

Plaza PROFESOR/A EMERITO, Grupo I / Laboral temporal RPT, con 10 plazas ocupadas por hombres y 5 por mujeres, existe una brecha salarial del **36,2 %** a favor de las mujeres.

Plaza PROFESOR/A VISITANTE, Grupo I / Laboral temporal RPT, con 1 plaza ocupada por hombre y 2 por mujeres, existe una brecha salarial del **63,6 %** a favor de las mujeres.

En cuanto a las diferencias retributivas, realizado el análisis y consulta con la ULE, las mencionadas diferencias quedan justificadas como a continuación se detalla:

Las retribuciones de los Profesores visitantes serán determinadas por la Universidad para cada caso concreto, no pudiendo nunca exceder, en cómputo anual, del doble de la retribución que corresponde a un Catedrático de Universidad por catorce mensualidades del sueldo, sin trienios, y doce mensualidades del complemento de destino del componente general del complemento específico, en las cuantías fijadas para los citados Catedráticos en régimen de dedicación a tiempo completo.

La cuantía de las retribuciones de los Profesores Eméritos, siempre que no se superen los límites retributivos máximos fijados en la normativa sobre retribuciones del profesorado universitario, en



cómputo anual, con independencia de su pensión de jubilación, igualmente en cómputo anual, será aquella equivalente, como máximo, a la de un Profesor Asociado de seis horas.

La cuantía de las retribuciones de los Profesores Eméritos Específicos será la diferencia entre el 95% de la retribución íntegra anual que correspondería percibir al PDI funcionario en la fecha de la jubilación, si continuase en activo, y la pensión máxima anual de jubilación fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

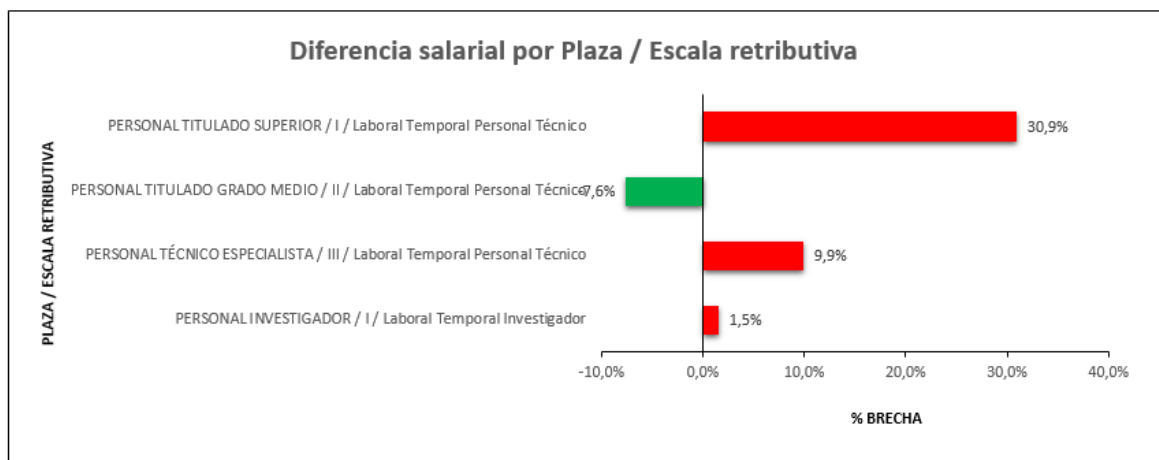


PI

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tipo de plaza, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
BEARIO/A	becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)	Becario (sin nivel)	9	12	9	12	5.101	5.410	4.869	10,0%
PERSONAL INVESTIGADOR	I	Laboral Temporal Investigador	(en blanco)	101	122	108	135	21.256	21.437	21.111	1,5%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral Temporal Investigador	(en blanco)	-	1	-	1	14.461	-	14.461	
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	38	32	40	32	16.968	17.748	15.993	9,9%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	3	5	3	5	19.381	18.507	19.905	-7,6%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	13	37	14	37	19.236	24.796	17.132	30,9%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	III	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	-	1	-	1	14.641	-	14.641	
TOTAL				164	210	174	223	19.293	19.980	18.757	6,1%

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIANA			
								MEDIANA TOTAL	H	M	Variación
BEARIO/A	becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)	Becario (sin nivel)	9	12	9	12	4.818	4.810	4.829	-0,4%
PERSONAL INVESTIGADOR	I	Laboral Temporal Investigador	(en blanco)	101	122	108	135	19.116	19.877	18.980	4,5%
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral Temporal Investigador	(en blanco)	-	1	-	1	14.461	-	14.461	
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA	III	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	38	32	40	32	13.947	14.734	13.555	8,0%
PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO	II	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	3	5	3	5	18.184	19.910	16.458	17,3%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	I	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	13	37	14	37	14.641	18.762	14.641	22,0%
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	III	Laboral Temporal Personal Técnico	(en blanco)	-	1	-	1	14.641	-	14.641	
TOTAL				164	210	174	223	17.951	18.617	17.299	7,1%



La **retribución total media** del PI asciende a 19.293€, desagregando los datos por sexo, los hombres perciben una media retributiva de 19.980 € las mujeres de 18.757 € la variación porcentual es del **6,1%** a favor de los hombres.

La **mediana** asciende a 17.951€, la diferencia porcentual entre sexos es del **7,1%** a favor de los hombres.

Se ha detectado que la **Plaza PERSONAL TITULADO SUPERIOR**, Grupo I / Laboral temporal Personal Técnico, con 14 plazas ocupadas por hombres y 37 por mujeres, existe una brecha salarial del **30,9 % a favor de los hombres**, tales diferencias porcentuales se deben, a que las retribuciones del personal investigador contratado con cargo a proyectos, convenios y contratos del art. 83 están excluidas del Convenio Colectivo y se calculan en función del presupuesto que el Proyecto, contrato o convenio tenga asignado para gastos de personal.

9. ANALISIS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

El análisis comparativo de los complementos salariales requiere un estudio individualizado ya que suponen un porcentaje elevado en la retribución final y, dada su diversificación y especificidad, es preciso observar si se detectan desigualdades o brechas salariales.

Dado que se trata de un análisis comparativo, desagregando los datos por sexos, aquellos puestos que estén integrados por un solo sexo no se analizarán en este estudio.

Dada la enorme profusión de complementos retributivos existentes solo se reseñarán en el presente informe aquellos que estén relacionados con:

La categoría profesional, por la relación existente entre la posición en la organización y la retribución, ello nos proporcionara información relevante sobre posibles diferencias salariales entre puestos que pudieran estar feminizados o masculinizados.

El tiempo trabajado, dada la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados y sus consecuencias sobre la solicitud de excedencias y permisos pudiera tener consecuencias en los complementos que premien el tiempo de dedicación.

Aquellos que supongan una compensación del riesgo por asociarse este tipo de complementos a la utilización y manipulación de sustancias que pueden suponer un riesgo excepcional para la salud, actividades que suponen un constante esfuerzo o la existencia de un riesgo adicional debido a la seguridad de su desempeño, estos complementos se asocian habitualmente a categorías profesionales integradas tradicionalmente por hombres.

Las retribuciones complementarias del funcionariado no están estrictamente ligadas al grupo salarial o al régimen jurídico al que pertenezcan sino por las características fundamentales ligadas a su puesto de trabajo concreto y a la labor realizada, por lo que el criterio básico utilizado el de la plaza/ puesto ocupado, por ser que ofrece más detalle de los facilitados.

Los complementos salariales analizados siguiendo el criterio anteriormente citado son:

Completo de destino

Complementos específicos

Complemento de antigüedad consolidado

Trienios

Sexenios PAS

Peligrosidad y penosidad

Productividad

Complemento de Dirección

PAS

Se han analizado los complementos citados percibidos por el PAS y una vez normalizados se han agrupado por conceptos de mayor a menor cuantía.

Se ha realizado el análisis homogeneizando los datos por concepto retributivo, plaza, grupo, régimen jurídico y nivel retributivo y se han detectado aquellos que comparativamente superan la diferencia del 25% estipulada por el RD 901/2020 de 13 de octubre.

CONCEPTO RETRIBUTIVO	PLAZA	GRUPO	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	MEDIA H	MEDIA M	Variación
C. Específico	RESPONSABLE DE GESTIÓN	C2	Funcionario de carrera	18	1	1	4.038	7.719	-91,2%
C. Destino	JEFE DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	A2	Funcionario de carrera	26	1	1	11.295	6.518	42,3%
C. Destino	RESPONSABLE DE GESTIÓN	C2	Funcionario de carrera	18	1	1	3.247	5.815	-79,1%
Antigüedad Consolid.	GESTOR	C2	Funcionario de carrera	18	1	2	2.737	1.617	40,9%
Antigüedad Consolid.	GESTOR	C2	Funcionario interino	18	1	6	1.279	884	30,8%
Antigüedad Consolid.	RESPONSABLE DE GESTIÓN	C2	Funcionario interino	18	2	4	850	1.244	-46,4%
Antigüedad Consolid.	TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	III	Laboral fijo		5	1	727	1.588	-118,6%
Antigüedad Consolid.	TÉCNICO ESPECIALISTA INF.Y.COM.SOP.TÉC AP.S	III	Laboral fijo		1	1	627	260	58,5%
Trienios	ADMINISTRADORA	C1	Funcionario de carrera	22	1	13	3.165	4.029	-27,3%
Trienios	AUXILIAR DE SERVICIOS	IV-B	Laboral temporal RPT		1	3	2.083	1.210	41,9%
Trienios	GESTOR	C2	Funcionario de carrera	18	2	5	532	373	29,8%
Trienios	GESTOR	C2	Funcionario interino	18	1	10	271	504	-86,0%
Trienios	GESTOR RESPONSABLE	C1	Funcionario de carrera	20	1	4	3.866	2.890	25,2%
Trienios	GESTOR TÉCNICO	C2	Funcionario de carrera	18	2	6	1.093	1.660	-51,9%
Trienios	JEFE DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	A2	Funcionario de carrera	26	1	1	7.028	3.243	53,9%
Trienios	OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	IV-A	Laboral temporal RPT		1	4	650	1.767	-172,1%
Trienios	OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	4	1.211	2.840	-134,5%
Trienios	OFICIAL DE BIBLIOTECA	IV-A	Laboral temporal RPT		1	7	492	2.325	-372,3%
Trienios	RESPONSABLE BIBLIOTECA	A2	Funcionario de carrera	24	1	2	3.283	5.321	-62,1%
Sexenios pas	OFICIAL DE BIBLIOTECA	III	Laboral fijo		4	2	464	643	-38,7%
Sexenios pas	TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIO	III	Laboral fijo		8	1	588	63	89,2%
C.P.T. Peligr., penos. y tox. (No	TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIO	III	Laboral fijo		3	1	3.206	337	89,5%
C. Productividad	RESPONSABLE DE GESTIÓN	C2	Funcionario de carrera	18	1	1	1.719	3.286	-91,2%
	TOTAL				42	81			

Realizando el análisis y consulta con la ULE, las mencionadas diferencias quedan justificadas como a continuación se detalla:

C. Específico/ RESPONSABLE DE GESTIÓN. - La diferencia a favor de la mujer, se debe a que el hombre estuvo de Baja por Incapacidad Temporal durante ese período y percibió las retribuciones en el concepto "Complemento por I.T."

C. Destino/ JEFE DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. - La diferencia en el complemento a favor del hombre se justifica dado que el hombre pertenece al subgrupo A2, nivel 26, mientras que la mujer pertenece al Subgrupo C1, el nivel máximo que puede cobrar es el correspondiente al nivel 22.

C. Destino/ RESPONSABLE DE GESTIÓN. - El hombre estuvo de Baja por Incapacidad Temporal durante ese período percibió las retribuciones en el concepto "Complemento por I.T."

C. Antigüedad consolidada. - Las Diferencias en Antigüedad Consolidada, Trienios, Sexenios o C.P.T. no son complementos del puesto de trabajo sino complementos personales, por lo que se justifican en función de la distinta permanencia en el puesto de cada persona.

C.P.T. Peligr., penos. y tox./ TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIO.- La diferencia retributiva a favor del hombre se justifica al permanecer la mujer en Incapacidad Temporal más de un año.

C. Productividad/ RESPONSABLE DE GESTIÓN. - La diferencia retributiva a favor de la mujer se justifica ya que el hombre permaneció de Baja por Incapacidad Temporal durante ese período y percibió las retribuciones en el concepto "Complemento por I.T."

PDI

Se han analizado los complementos citados percibidos por el PDI y una vez normalizados se han agrupado por conceptos de mayor a menor cuantía.

Se ha realizado el análisis homogeneizando los datos por concepto retributivo, plaza, grupo, régimen jurídico y nivel retributivo y se han detectado aquellos que comparativamente superan la diferencia del 25% estipulada por el RD 901/2020 de 13 de octubre.

CONCEPTO RETRIBUTIVO	PLAZA	GRUPO	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	MEDIA H	MEDIA M	Variación
Trienios	AYUDANTE	I	Laboral temporal RPT		8	8	879,56	625,88	40,5%
Trienios	PROFESOR ASOCIADO	I	Laboral temporal FRPT		6	3	2.162,39	1.115,92	93,8%
Trienios	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral temporal RPT		14	8	2.225,63	1.610,30	38,2%
C. R. L. DOCENTE	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	2	1	273,19	1.917,48	-85,8%
C. Cargo Académico	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		7	7	2.456,42	1.750,69	40,3%
C. Cargo Académico	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral temporal RPT		3	3	3.735,18	1.615,50	131,2%
C. Adicional Art 21.4 P.G.E	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral temporal RPT		14	7	1.591,80	1.265,11	25,8%
C. Méritos Docentes Extra. (A cuenta)	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	2	1	219,65	1.338,12	-83,6%
C. Especifico General Extra. (A cuenta)	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	2	1	140,06	617,96	-77,3%
C.R.LABOR INVESTIGADORA	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	26	2	1	152,59	1.071,00	-85,8%
C. R. CARGOS ACADÉMICOS	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA	A1	Funcionario de carrera	27	3	1	826,23	513,12	61,0%
C. R. CARGOS ACADÉMICOS	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		6	1	516,66	712,08	-27,4%
C. R. CARGOS ACADÉMICOS	PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	A1	Funcionario de carrera	26	4	1	931,32	371,40	150,8%

Realizando el análisis y consulta con la ULE, las mencionadas diferencias quedan justificadas como a continuación se detalla:

Las Diferencias en **Trienios, antigüedad consolidada, sexenios o C.P.T.** no son complementos del puesto de trabajo sino complementos personales, por lo que se justifican en función de la distinta permanencia en el puesto de cada persona.

El **C.R.L. Docente**, es un complemento autonómico que consta de cuatro componentes, reconocimiento a la labor docente, reconocimiento a la labor investigadora, reconocimiento por los cargos académicos desempeñados y por participar en programas de doctorado. Por lo tanto, se trata de un complemento individual (art. 3 Decreto 132/2002 Consejería de Educación y Cultura).

El **C.R. Cargos académicos**, el complemento por cargos académicos es un importe que oscila entre los 2.209,90 € y los 22.277,32 € anuales (retribuciones del 2022) y se otorga en función del cargo, es también un complemento autonómico que se percibe por haber desempeñado un cargo académico durante dos años, representan un 20% del importe anual del cargo, se trata por lo tanto también de un complemento individual.

PI

No perciben los complementos analizados

10. OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS

10.1 Antigüedad

A pesar de que se ha analizado la antigüedad como complemento salarial, es preciso dada la relevancia del factor tiempo trabajado en las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

PAS

Se han analizado en los siguientes tramos, la antigüedad de la plantilla del PAS:

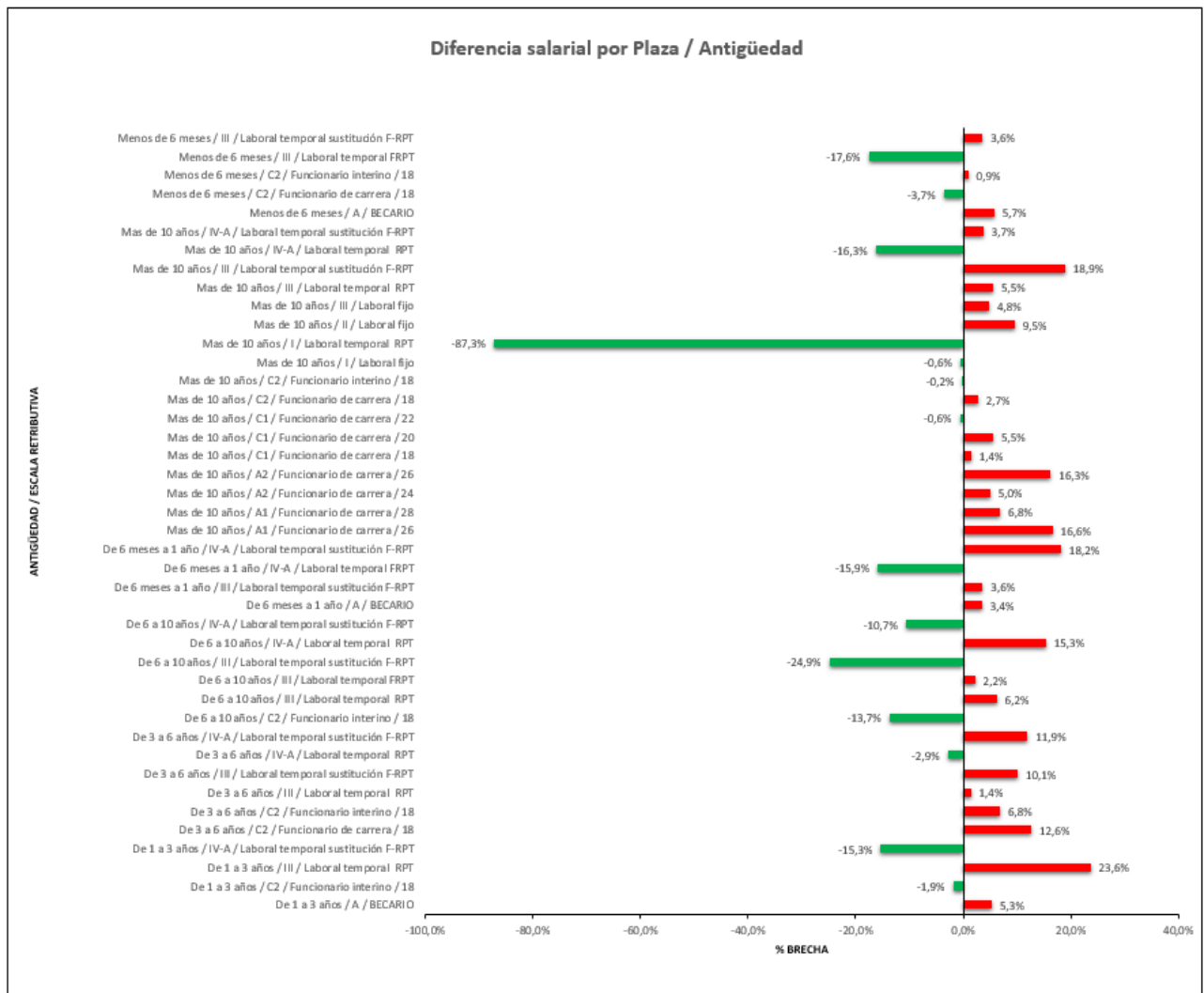
ANTIGÜEDAD	NÚMERO DE HOMBRES	NÚMERO DE MUJERES
Menos de 6 meses	24	28
De 6 mes a 1 año	23	26
De 1 a 3 años	26	47
De 3 a 6 años	25	31
De 6 a 10 años	15	12
Más de 10 años	149	285
TOTAL	262	429

El mayor número de personas en la plantilla PAS corresponde al personal de más de 10 años de antigüedad, en este segmento es donde además el número de mujeres supone el **41,24 %** del total PAS.

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tramo de antigüedad, el número de hombres y mujeres en cada escala, homogeneizando por grupo, régimen jurídico, plaza y nivel retributivo, a fin de determinar si existen variaciones retributivas o brechas porcentuales en función de la antigüedad en el puesto, así como la existencia de diferencias de género.



ANTIGÜEDAD	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION (sin Indemnizaciones ni jubilacion)			
								MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
De 1 a 3 años	A	BECCARIO		12	23	13	23	9.117	9.437	8.936	5,3%
De 1 a 3 años	A2	Eventual		-	1	-	1	63.096		63.096	
De 1 a 3 años	A2	Funcionario de carrera	24	1	-	1	-	42.666	42.666		
De 1 a 3 años	A2	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	53.247	53.247		
De 1 a 3 años	C1	Funcionario interino	20	-	1	-	1	30.915		30.915	
De 1 a 3 años	C2	Funcionario interino	18	8	11	11	14	26.929	26.644	27.152	-1,9%
De 1 a 3 años	III	Laboral temporal RPT		1	1	1	1	24.613	27.912	21.314	23,6%
De 1 a 3 años	III	Laboral temporal FRPT		-	2	-	3	22.976		22.976	
De 1 a 3 años	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	4	-	4	25.572		25.572	
De 1 a 3 años	IV-A	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	19.325		19.325	
De 1 a 3 años	IV-A	Laboral temporal FRPT		1	2	1	3	22.455	23.473	22.116	5,8%
De 1 a 3 años	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	1	1	2	23.393	21.225	24.476	-15,3%
De 1 a 3 años	IV-B	Laboral temporal RPT		1	-	1	-	26.257	26.257		
De 3 a 6 años	A	BECCARIO		-	1	-	1	10.135		10.135	
De 3 a 6 años	A2	Funcionario de carrera	26	-	1	-	1	50.933		50.933	
De 3 a 6 años	A2	Funcionario interino	24	-	1	-	1	44.233		44.233	
De 3 a 6 años	C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772		36.772	
De 3 a 6 años	C2	Funcionario de carrera	18	1	3	2	4	25.865	28.241	24.676	12,6%
De 3 a 6 años	C2	Funcionario de carrera	20	-	1	-	2	24.897		24.897	
De 3 a 6 años	C2	Funcionario interino	18	5	10	5	13	26.309	27.666	25.787	6,8%
De 3 a 6 años	I	Laboral temporal FRPT		-	2	-	2	18.576		18.576	
De 3 a 6 años	II	Laboral fijo		1	-	1	-	29.292	29.292		
De 3 a 6 años	II	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	17.347		17.347	
De 3 a 6 años	III	Laboral temporal RPT		5	1	5	1	27.708	27.773	27.386	1,4%
De 3 a 6 años	III	Laboral temporal FRPT		1	-	1	-	26.625	26.625		
De 3 a 6 años	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	2	3	2	26.385	27.494	24.722	10,1%
De 3 a 6 años	IV-A	Laboral temporal RPT		6	5	6	6	23.501	23.167	23.836	-2,9%
De 3 a 6 años	IV-A	Laboral temporal FRPT		1	-	1	-	27.418	27.418		
De 3 a 6 años	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		3	2	3	3	24.924	26.504	23.344	11,9%
De 6 a 10 años	C2	Funcionario interino	18	1	1	1	1	26.642	24.931	28.354	-13,7%
De 6 a 10 años	I	Laboral fijo		1	-	1	-	45.444	45.444		
De 6 a 10 años	II	Laboral fijo		1	-	1	-	35.412	35.412		
De 6 a 10 años	II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449		28.449	
De 6 a 10 años	II	Laboral temporal FRPT		2	-	2	-	17.439	17.439		
De 6 a 10 años	III	Laboral temporal RPT		2	1	2	1	27.742	28.327	26.571	6,2%
De 6 a 10 años	III	Laboral temporal FRPT		1	2	1	2	27.473	27.873	27.273	2,2%
De 6 a 10 años	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		3	1	4	1	27.285	25.990	32.464	-24,9%
De 6 a 10 años	IV-A	Laboral fijo		1	-	3	-	27.119	27.119		
De 6 a 10 años	IV-A	Laboral temporal RPT		2	2	2	2	24.057	26.057	22.058	15,3%
De 6 a 10 años	IV-A	Laboral temporal FRPT		1	-	1	1	24.182	24.182		
De 6 a 10 años	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	2	1	2	26.144	24.407	27.012	-10,7%
De 6 a 10 años	IV-B	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	23.238		23.238	
De 6 meses a 1 año	A	BECCARIO		16	11	16	11	10.098	10.241	9.889	3,4%
De 6 meses a 1 año	A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003		
De 6 meses a 1 año	C1	Funcionario interino	20	1	-	1	-	28.706	28.706		
De 6 meses a 1 año	C2	Funcionario interino	18	-	1	-	1	27.741		27.741	
De 6 meses a 1 año	II	Laboral temporal FRPT		1	-	1	-	27.535	27.535		
De 6 meses a 1 año	III	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	28.643		28.643	
De 6 meses a 1 año	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	2	1	3	25.295	26.001	25.060	3,6%
De 6 meses a 1 año	IV-A	Laboral fijo		-	1	-	1	26.203		26.203	
De 6 meses a 1 año	IV-A	Laboral temporal RPT		-	2	-	2	19.809		19.809	
De 6 meses a 1 año	IV-A	Laboral temporal FRPT		2	3	2	4	24.596	22.235	25.776	-15,9%
De 6 meses a 1 año	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	4	3	4	22.520	25.127	20.566	18,2%
De 6 meses a 1 año	IV-B	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	18.052		18.052	
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	49.470		49.470	
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	26	2	2	2	4	55.670	62.586	52.212	16,6%
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	28	2	1	2	1	68.882	70.488	65.669	6,8%
Mas de 10 años	A2	Funcionario de carrera	22	-	3	-	3	40.658		40.658	
Mas de 10 años	A2	Funcionario de carrera	24	3	15	6	29	42.395	44.209	42.020	5,0%
Mas de 10 años	A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582		
Mas de 10 años	A2	Funcionario de carrera	26	1	4	1	6	53.910	62.641	52.455	16,3%
Mas de 10 años	A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.074		37.074	
Mas de 10 años	A2	Funcionario interino	24	-	2	-	2	41.178		41.178	
Mas de 10 años	C1	Funcionario de carrera	18	8	26	9	39	32.477	32.859	32.388	1,4%
Mas de 10 años	C1	Funcionario de carrera	20	2	17	5	25	33.543	35.166	33.218	5,5%
Mas de 10 años	C1	Funcionario de carrera	22	8	39	15	66	35.649	35.466	35.690	-0,6%
Mas de 10 años	C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771		45.771	
Mas de 10 años	C1	Funcionario interino	20	-	4	-	4	31.555		31.555	
Mas de 10 años	C2	Funcionario de carrera	18	1	5	1	8	27.964	28.647	27.879	2,7%
Mas de 10 años	C2	Funcionario de carrera	20	-	3	-	6	28.510		28.510	
Mas de 10 años	C2	Funcionario interino	18	1	11	1	15	27.447	27.403	27.450	-0,2%
Mas de 10 años	E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695		
Mas de 10 años	I	Laboral fijo		11	4	11	4	48.640	48.568	48.835	-0,6%
Mas de 10 años	I	Laboral temporal RPT		24	-	1	-	98.936		98.936	
Mas de 10 años	I	Laboral temporal RPT		1	1	1	1	51.512	35.863	67.161	-87,3%
Mas de 10 años	I	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	45.005		45.005	
Mas de 10 años	II	Laboral fijo		14	8	14	8	38.048	39.410	35.666	9,5%
Mas de 10 años	II	Laboral temporal FRPT		-	3	-	3	32.162		32.162	
Mas de 10 años	II	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933		34.933	
Mas de 10 años	III	Laboral fijo		72	46	78	52	33.735	34.390	32.753	4,8%
Mas de 10 años	III	Laboral temporal RPT		4	13	4	14	27.094	28.310	26.746	5,5%
Mas de 10 años	III	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	25.358		25.358	
Mas de 10 años	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	10	1	12	27.973	33.883	27.480	18,9%
Mas de 10 años	IV-A	Laboral fijo		12	29	15	39	31.762	31.769	31.760	0,0%
Mas de 10 años	IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996		26.996	
Mas de 10 años	IV-A	Laboral temporal RPT		3	14	4	16	25.778	22.808	26.521	-16,3%
Mas de 10 años	IV-A	Laboral temporal FRPT		-	2	-	3	19.519		19.519	
Mas de 10 años	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	9	1	12	26.184	27.110	26.107	3,7%
Mas de 10 años	IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091		27.091	
Mas de 10 años	IV-B	Laboral temporal RPT		-	2	-	2	22.821		22.821	
Menos de 6 meses	A	BECCARIO		2	8	2	8	9.369	9.817	9.257	5,7%
Menos de 6 meses	C1	Funcionario interino	20	-	1	-	1	28.686		28.686	
Menos de 6 meses	C2	Funcionario de carrera	18	2	2	2	2	25.287	24.833	25.741	-3,7%
Menos de 6 meses	C2	Funcionario interino	18	10	15	10	16	24.275	24.410	24.190	0,9%
Menos de 6 meses	III	Laboral temporal RPT		3	-	3	-	23.470	23.470		
Menos de 6 meses	III	Laboral temporal FRPT		3	1	3	1	21.639	20.728	24.373	-17,6%
Menos de 6 meses	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	1	1	1	21.435	21.824	21.046	3,6%
Menos de 6 meses	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	-	2	-	23.272	23.272		
Menos de 6 meses	IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070		
TOTAL				262	429	298	548	30.227	30.363	30.154	0,7%



Del análisis se desprenden los siguientes resultados:

Analizando las distintas plazas divididas por tramos de edad y retribuciones totales no se observan diferencias retributivas en función a la antigüedad, salvo en el Grupo I / Laboral temporal RPT **antigüedad de más de 10 años**, con 1 plaza ocupada por hombre y 1 por mujer, existe una brecha salarial del **87,3 %** a favor de la mujer, por tratarse de un contrato de alta dirección cuyas retribuciones están pactadas fuera de convenio.

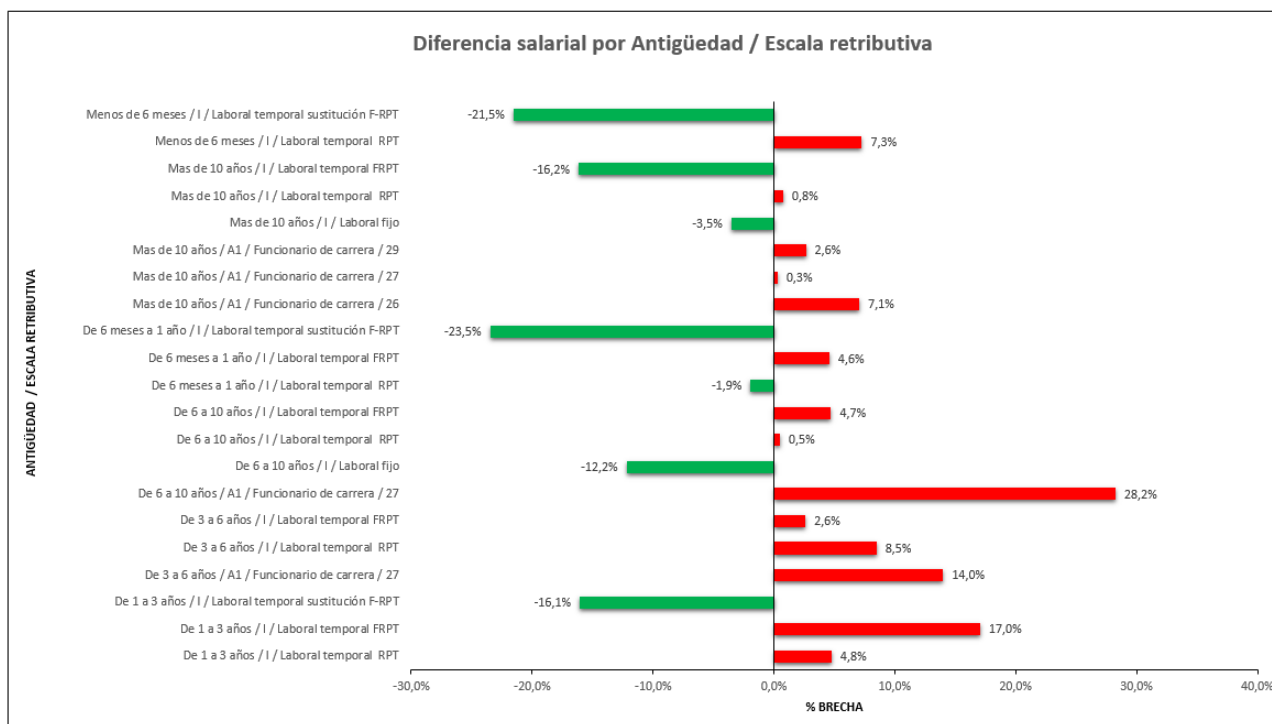
PDI

El mayor número de personas del PDI se engloban en el segmento de más de 10 años, en que el porcentaje entre hombres y mujeres es equilibrado, y donde el número de mujeres es superior al del resto de segmentos y alcanza el **28,7%** del total PDI.

ANTIGÜEDAD	NÚMERO DE HOMBRES	NÚMERO DE MUJERES
Menos de 6 meses	26	16
De 6 mes a 1 año	21	14
De 1 a 3 años	61	56
De 3 a 6 años	76	64
De 6 a 10 años	72	51
Más de 10 años	397	345
TOTAL	653	546

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tramo de antigüedad, el número de hombres y mujeres en cada escala, homogeneizando por grupo, régimen jurídico y nivel retributivo, a fin de determinar si existen variaciones retributivas o brechas porcentuales en función de la antigüedad en el puesto, así como la existencia de diferencias de género.

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION			
								MEDIA			Variación
								MEDIA TOTAL	H	M	
De 1 a 3 años	I	Laboral fijo		-	2	-	2	44.141		44.141	
De 1 a 3 años	I	Laboral temporal RPT		53	40	79	47	27.214	27.707	26.387	4,8%
De 1 a 3 años	I	Laboral temporal FRPT		5	9	5	10	26.590	30.000	24.886	17,0%
De 1 a 3 años	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		3	5	3	5	31.450	28.581	33.171	-16,1%
De 3 a 6 años	A1	Funcionario de carrera	27	3	1	3	1	52.706	54.616	46.974	14,0%
De 3 a 6 años	I	Laboral fijo		1	-	1	-	36.322	36.322		
De 3 a 6 años	I	Laboral temporal RPT		63	56	96	70	27.657	28.682	26.251	8,5%
De 3 a 6 años	I	Laboral temporal FRPT		9	3	9	3	31.860	32.069	31.236	2,6%
De 3 a 6 años	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	4	-	4	30.510		30.510	
De 6 a 10 años	A1	Funcionario de carrera	27	4	1	4	1	49.222	52.168	37.437	28,2%
De 6 a 10 años	I	Laboral fijo		2	4	2	4	40.566	37.517	42.091	-12,2%
De 6 a 10 años	I	Laboral temporal RPT		58	41	83	52	28.886	28.940	28.799	0,5%
De 6 a 10 años	I	Laboral temporal FRPT		5	5	5	5	30.444	31.180	29.708	4,7%
De 6 a 10 años	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		3	-	3	-	27.386	27.386		
De 6 meses a 1 año	I	Laboral temporal RPT		13	9	14	10	28.017	27.794	28.330	-1,9%
De 6 meses a 1 año	I	Laboral temporal FRPT		4	4	4	4	26.827	27.455	26.199	4,6%
De 6 meses a 1 año	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		4	1	4	1	29.735	28.401	35.070	-23,5%
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	26	12	17	12	17	47.137	49.171	45.701	7,1%
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	27	161	153	161	153	57.062	57.144	56.975	0,3%
Mas de 10 años	A1	Funcionario de carrera	29	89	46	89	46	75.139	75.819	73.824	2,6%
Mas de 10 años	I	Laboral fijo		33	54	33	54	44.543	43.587	45.127	-3,5%
Mas de 10 años	I	Laboral temporal RPT		91	69	126	86	28.818	28.907	28.688	0,8%
Mas de 10 años	I	Laboral temporal FRPT		11	4	11	4	33.139	31.770	36.903	-16,2%
Mas de 10 años	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	2	-	2	34.051		34.051	
Menos de 6 meses	I	Laboral temporal RPT		25	13	25	13	26.564	27.242	25.260	7,3%
Menos de 6 meses	I	Laboral temporal FRPT		-	2	-	2	23.639		23.639	
Menos de 6 meses	I	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	1	1	1	29.843	26.940	32.745	-21,5%
TOTAL				653	546	773	597	41.180	41.241	41.100	0,3%



Analizando las distintas plazas divididas por tramos de edad y retribuciones totales no se observan diferencias retributivas en función a la antigüedad, salvo el Grupo A1 / Funcionario /**antigüedad de 6 a 10 años** de carrera, nivel retributivo 27, con 4 plazas ocupadas por hombres y 1 por mujer, existe una brecha salarial del **28,2 %** a favor de los hombres.

En cuanto a las diferencias retributivas, realizado el análisis y consulta con la ULE, las mencionadas diferencias quedan justificadas como a continuación se detalla:

- El C.R.L. Docente, es un complemento autonómico que consta de cuatro componentes, reconocimiento a la labor docente, reconocimiento a la labor investigadora, reconocimiento por los cargos académicos desempeñados y por participar en programas de doctorado. Por lo tanto, se trata de un complemento individual (art. 3 Decreto 132/2002 Consejería de Educación y Cultura).
- El complemento por cargos académicos es un importe que oscila entre los 2.209,90 € y los 22.277,32 € anuales (retribuciones del 2022), en función del cargo.
- El C.R. Cargos académicos, es también un complemento autonómico que se percibe por haber desempeñado un cargo académico durante dos años, representan un 20% del importe anual del cargo, se trata por lo tanto también de un complemento individual

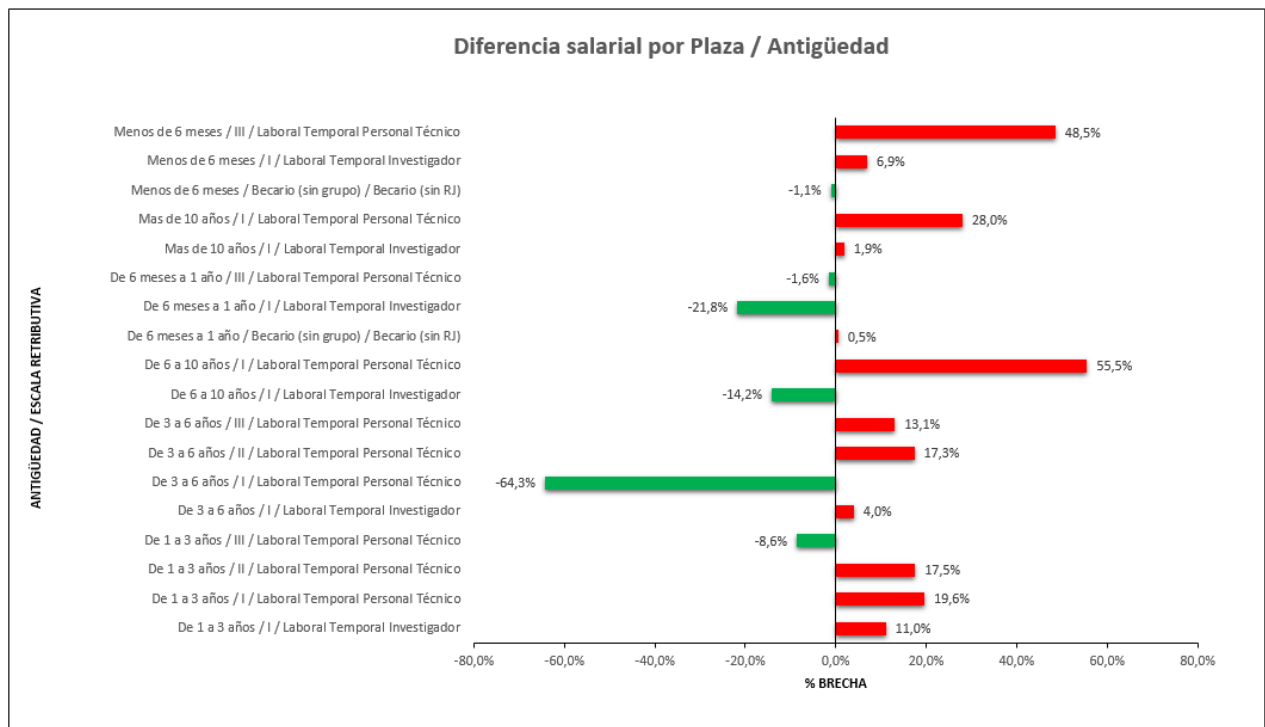
PI

ANTIGÜEDAD	NÚMERO DE HOMBRES	NÚMERO DE MUJERES
Menos de 6 meses	18	23
De 6 mes a 1 año	16	28
De 1 a 3 años	62	76
De 3 a 6 años	47	52
De 6 a 10 años	9	14
Más de 10 años	12	16
TOTAL	164	209

Respecto al PI, el mayor número de personas trabajadoras ostentan una antigüedad de no más de 3 años, es el personal con menor antigüedad de toda la plantilla. Las mujeres suponen en el PI el **56,03 %** de la plantilla total.

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tramo de antigüedad, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias y sus medianas, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
De 1 a 3 años	Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		5	6	5	6	5.323	5.849	4.884	16,5%
De 1 a 3 años	I	Laboral Temporal Investigador		28	31	29	34	19.249	20.467	18.210	11,0%
De 1 a 3 años	II	Laboral Temporal Personal Técnico		6	18	6	18	16.285	19.090	15.350	19,6%
De 1 a 3 años	III	Laboral Temporal Personal Técnico		1	1	1	1	18.208	19.958	16.458	17,5%
De 1 a 3 años	III	Laboral Temporal Personal Técnico		22	20	24	21	16.060	15.438	16.769	-8,6%
De 3 a 6 años	I	Laboral Temporal Investigador		42	45	45	47	20.908	21.342	20.493	4,0%
De 3 a 6 años	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	2	1	2	36.265	25.386	41.704	-64,3%
De 3 a 6 años	II	Laboral Temporal Personal Técnico		1	1	1	1	18.184	19.910	16.458	17,3%
De 3 a 6 años	III	Laboral Temporal Personal Técnico		3	4	3	4	15.525	16.776	14.586	13,1%
De 6 a 10 años	I	Laboral Temporal Investigador		8	8	11	11	24.905	23.259	26.552	-14,2%
De 6 a 10 años	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	4	2	4	24.009	38.126	16.951	55,5%
De 6 a 10 años	II	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	21.589		21.589	
De 6 a 10 años	III	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	13.652		13.652	
De 6 meses a 1 año	Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		3	4	3	4	4.866	4.881	4.854	0,5%
De 6 meses a 1 año	I	Laboral Temporal Investigador		9	12	9	15	22.602	19.893	24.227	-21,8%
De 6 meses a 1 año	I	Laboral Temporal Personal Técnico		-	8	-	8	14.847		14.847	
De 6 meses a 1 año	III	Laboral Temporal Personal Técnico		4	4	4	4	15.716	15.594	15.839	-1,6%
Mas de 10 años	I	Laboral Temporal Investigador		7	10	7	12	26.098	26.409	25.916	1,9%
Mas de 10 años	I	Laboral Temporal Personal Técnico		5	3	5	3	23.447	26.193	18.872	28,0%
Mas de 10 años	II	Laboral Temporal Personal Técnico		-	2	-	2	22.511		22.511	
Mas de 10 años	III	Laboral Temporal Investigador		-	1	-	1	14.461		14.461	
Menos de 6 meses	Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		1	2	1	2	4.836	4.800	4.853	-1,1%
Menos de 6 meses	I	Laboral Temporal Investigador		7	16	7	16	19.253	20.225	18.827	6,9%
Menos de 6 meses	I	Laboral Temporal Personal Técnico		-	2	-	2	15.488		15.488	
Menos de 6 meses	II	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	1	-	15.652	15.652		
Menos de 6 meses	III	Laboral Temporal Personal Técnico		9	3	9	3	22.132	25.188	12.965	48,5%
TOTAL				164	209	174	223	19.293	19.980	18.757	6,1%



En este análisis si se aprecian variaciones salariales entre hombres y mujeres, que se reseñan a continuación:

Antigüedad de 3 a 6 años, Grupo I / Laboral temporal Personal Técnico, con 1 plaza ocupada por hombre y 2 por mujeres, existe una brecha salarial del **64,3%** a favor de las mujeres.

Antigüedad de 6 a 10 años, Grupo I / Laboral temporal Personal Técnico, con 2 plazas ocupadas por hombres y 4 por mujeres, existe una brecha salarial del **55,5%** a favor de los hombres.

Antigüedad de más de 10 años, Grupo I / Laboral temporal Personal Técnico, con 5 plazas ocupadas por hombres y 3 por mujeres, existe una brecha salarial del **28,0%** a favor de los hombres.

Antigüedad de menos de 6 meses, Grupo III / Laboral temporal Personal Técnico, con 9 plazas ocupadas por hombres y 3 por mujeres, existe una brecha salarial del **48,5%** a favor de los hombres.

Las retribuciones del personal investigador contratado con cargo a proyectos, convenios y contratos del art. 83 están excluidas del Convenio Colectivo y se calculan en función del presupuesto que el Proyecto, contrato o convenio tenga asignado para gastos de personal.

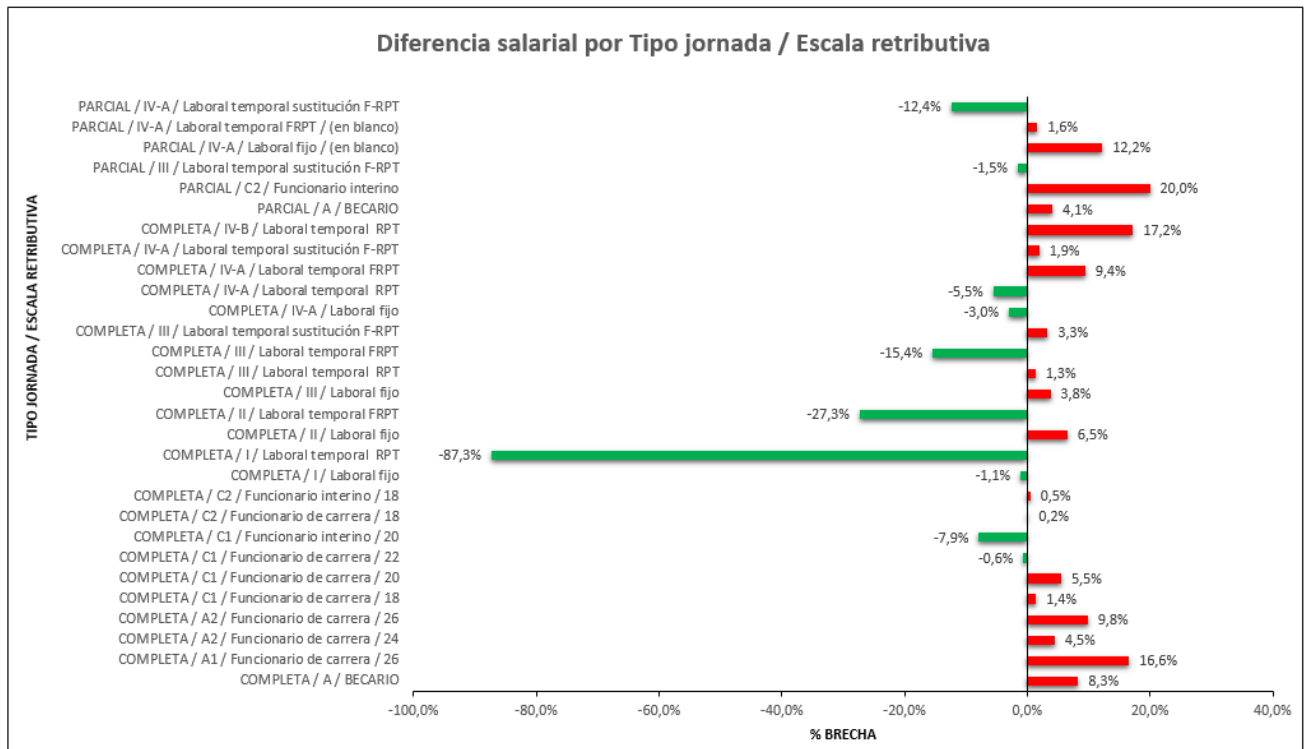
10.2 Tipo de Jornada

Debe prestarse atención especial para detectar brechas salariales a las diferencias relacionadas con la distinta jornada trabajada, completa o parcial o la concentración de jornadas reducidas o parciales en personas trabajadoras de un género u otro.

PAS

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tipo de jornada, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

TIPO JORNADA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
COMPLETA	A	BECARIO		22	25	22	25	9.360	9.792	8.979	8,3%
COMPLETA	A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003		
COMPLETA	A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	49.470		49.470	
COMPLETA	A1	Funcionario de carrera	26	2	2	2	4	55.670	62.586	52.212	16,6%
COMPLETA	A1	Funcionario de carrera	28	2	1	2	1	68.882	70.488	65.669	6,8%
COMPLETA	A2	Eventual		-	1	-	1	63.096		63.096	
COMPLETA	A2	Funcionario de carrera	22	-	3	-	3	40.658		40.658	
COMPLETA	A2	Funcionario de carrera	24	4	15	7	29	42.403	43.989	42.020	4,5%
COMPLETA	A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582		
COMPLETA	A2	Funcionario de carrera	26	2	5	2	7	53.506	57.944	52.237	9,8%
COMPLETA	A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.074		37.074	
COMPLETA	A2	Funcionario interino	24	-	3	-	3	42.196		42.196	
COMPLETA	C1	Funcionario de carrera	18	8	26	9	39	32.477	32.859	32.388	1,4%
COMPLETA	C1	Funcionario de carrera	20	2	17	5	25	33.543	35.166	33.218	5,5%
COMPLETA	C1	Funcionario de carrera	22	8	38	15	64	35.682	35.501	35.724	-0,6%
COMPLETA	C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771		45.771	
COMPLETA	C1	Funcionario interino	20	1	6	1	6	30.647	28.706	30.970	-7,9%
COMPLETA	C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772		36.772	
COMPLETA	C2	Funcionario de carrera	18	4	9	5	13	26.918	26.959	26.903	0,2%
COMPLETA	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	8	27.607		27.607	
COMPLETA	C2	Funcionario interino	18	24	49	27	60	25.839	25.926	25.799	0,5%
COMPLETA	E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695		
COMPLETA	I	Laboral fijo		12	4	12	4	48.440	48.308	48.835	-1,1%
COMPLETA	I	Laboral temporal RPT		1	1	1	1	51.512	35.863	67.161	-87,3%
COMPLETA	I	Laboral temporal RPT	24	-	1	-	1	98.936		98.936	
COMPLETA	I	Laboral temporal FRPT		-	2	-	2	32.120		32.120	
COMPLETA	II	Laboral fijo		16	7	16	7	37.760	38.528	36.007	6,5%
COMPLETA	II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449		28.449	
COMPLETA	II	Laboral temporal FRPT		3	3	3	3	23.642	20.804	26.480	-27,3%
COMPLETA	II	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933		34.933	
COMPLETA	III	Laboral fijo		62	46	68	52	33.479	34.035	32.753	3,8%
COMPLETA	III	Laboral temporal RPT		15	15	15	16	26.951	27.139	26.775	1,3%
COMPLETA	III	Laboral temporal FRPT		5	7	5	7	25.433	23.337	26.930	-15,4%
COMPLETA	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		4	11	5	12	25.380	25.992	25.124	3,3%
COMPLETA	IV-A	Laboral fijo		12	28	17	38	31.373	30.742	31.656	-3,0%
COMPLETA	IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996		26.996	
COMPLETA	IV-A	Laboral temporal RPT		11	24	12	27	24.429	23.529	24.830	-5,5%
COMPLETA	IV-A	Laboral temporal FRPT		1	3	1	3	20.564	22.132	20.041	9,4%
COMPLETA	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		6	18	9	22	24.749	25.094	24.609	1,9%
COMPLETA	IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091		27.091	
COMPLETA	IV-B	Laboral temporal RPT		1	4	1	4	22.638	26.257	21.733	17,2%
COMPLETA	IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070		
PARCIAL	A	BECARIO		8	18	9	18	9.806	10.082	9.668	4,1%
PARCIAL	C1	Funcionario de carrera	22	-	1	-	2	34.581		34.581	
PARCIAL	C2	Funcionario de carrera	18	-	1	-	1	23.483		23.483	
PARCIAL	C2	Funcionario interino	18	1	1	1	1	25.063	27.841	22.285	20,0%
PARCIAL	I	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	17.917		17.917	
PARCIAL	II	Laboral fijo		-	1	-	1	33.279		33.279	
PARCIAL	II	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	34.394		34.394	
PARCIAL	III	Laboral fijo		10	-	10	-	36.803	36.803		
PARCIAL	III	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	21.314		21.314	
PARCIAL	III	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	25.027		25.027	
PARCIAL	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		4	9	5	11	27.930	27.638	28.063	-1,5%
PARCIAL	IV-A	Laboral fijo		1	2	1	2	32.402	35.280	30.963	12,2%
PARCIAL	IV-A	Laboral temporal FRPT		3	6	3	8	24.118	24.410	24.009	1,6%
PARCIAL	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	1	2	1	25.165	24.167	27.162	-12,4%
TOTAL				262	433	298	549	30.206	30.365	30.120	0,8%



Del análisis se desprenden los siguientes resultados:

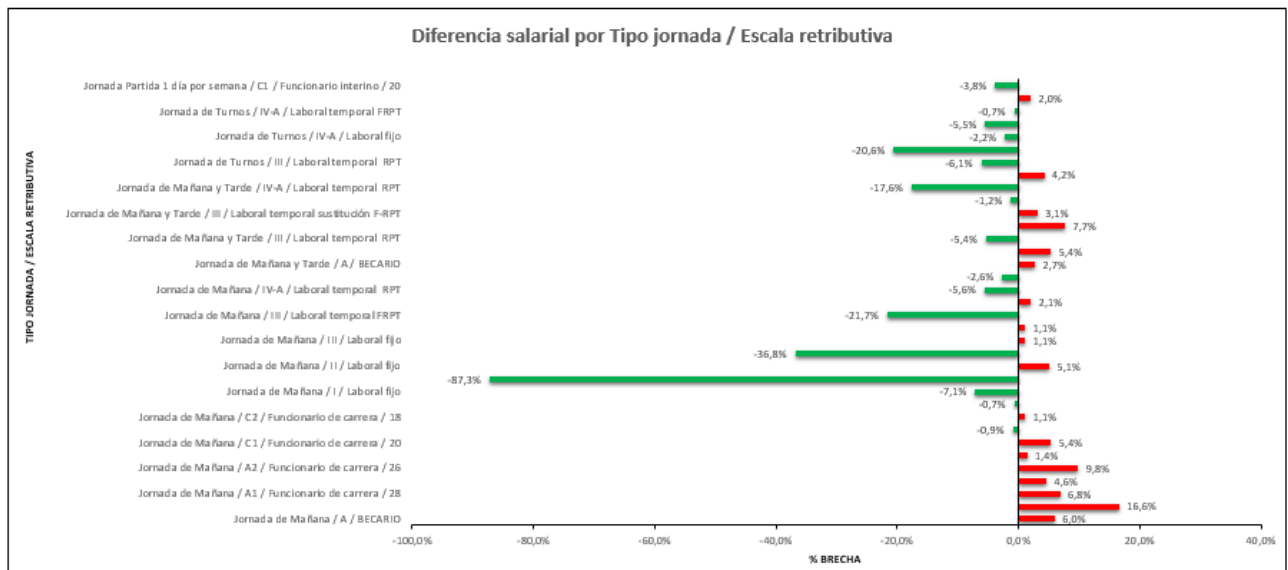
El porcentaje de personal PAS con jornadas parciales asciende al 10,5% del total, desagregando los datos por sexo, el 60,27 % de las mujeres ostentan contratos de jornadas parciales y el 39,72 % en el caso de los hombres, no observándose diferencias relevantes en cuanto a la aplicación de las jornadas parcial en la contratación a favor de uno u otro sexo.

Para la **JORNADA COMPLETA**, el Grupo I / Laboral temporal RPT, con 1 plazas ocupadas por un hombre y 1 por una mujer, existe una brecha salarial del **87,3 %** a favor de las mujeres se debe a que la mujer tiene un Contrato de alta dirección. Retribuciones fuera de convenio.

Para la **JORNADA COMPLETA**, el Grupo II / Laboral temporal FRPT, con 3 plazas ocupadas por hombres y 3 por mujeres, existe una brecha salarial del **27,3 %** a favor de las mujeres, la justificación tiene que ver con que la mujer con más retribución tiene un Contrato subvencionado por la Junta de Castilla y León. Retribuciones fuera de convenio según aportaciones de la Junta. Y dos hombres con una retribución anual de unos 17.000€ tiene Contrato con cargo a un proyecto. Retribuciones según presupuesto del Proyecto



TIPO JORNADA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
Jornada de Mañana	A	BECARIO		26	35	27	35	9.714	10.052	9.453	6,0%
Jornada de Mañana	A1	Eventual		1	-	1	-	50.003	50.003		
Jornada de Mañana	A1	Funcionario de carrera	24	-	2	-	3	49.470		49.470	
Jornada de Mañana	A1	Funcionario de carrera	26	2	2	2	4	55.670	62.586	52.212	16,6%
Jornada de Mañana	A1	Funcionario de carrera	28	2	1	2	1	68.882	70.488	65.669	6,8%
Jornada de Mañana	A2	Eventual		-	1	-	1	63.096		63.096	
Jornada de Mañana	A2	Funcionario de carrera	22	-	3	-	3	40.658		40.658	
Jornada de Mañana	A2	Funcionario de carrera	24	4	13	7	26	42.396	43.989	41.967	4,6%
Jornada de Mañana	A2	Funcionario de carrera	25	1	-	1	-	53.582	53.582		
Jornada de Mañana	A2	Funcionario de carrera	26	2	5	2	7	53.506	57.944	52.237	9,8%
Jornada de Mañana	A2	Funcionario interino	22	-	3	-	3	37.074		37.074	
Jornada de Mañana	A2	Funcionario interino	24	-	3	-	3	42.196		42.196	
Jornada de Mañana	C1	Funcionario de carrera	18	8	26	9	39	32.477	32.859	32.388	1,4%
Jornada de Mañana	C1	Funcionario de carrera	20	2	16	5	22	33.619	35.166	33.268	5,4%
Jornada de Mañana	C1	Funcionario de carrera	22	8	37	15	62	35.771	35.501	35.836	-0,9%
Jornada de Mañana	C1	Funcionario de carrera	26	-	1	-	2	45.771		45.771	
Jornada de Mañana	C1	Funcionario interino	20	-	4	-	4	31.555		31.555	
Jornada de Mañana	C1	Funcionario interino	22	-	1	-	1	36.772		36.772	
Jornada de Mañana	C2	Funcionario de carrera	18	4	10	5	14	26.738	26.959	26.658	1,1%
Jornada de Mañana	C2	Funcionario de carrera	20	-	4	-	8	27.607		27.607	
Jornada de Mañana	C2	Funcionario interino	18	25	49	28	60	26.115	25.995	26.171	-0,7%
Jornada de Mañana	I	Laboral fijo		5	3	5	3	48.124	46.874	50.206	-7,1%
Jornada de Mañana	I	Laboral temporal RPT		1	1	1	1	51.512	35.863	67.161	-87,3%
Jornada de Mañana	I	Laboral temporal FRPT		-	2	-	2	18.576		18.576	
Jornada de Mañana	II	Laboral fijo		13	8	13	8	36.847	37.575	35.666	5,1%
Jornada de Mañana	II	Laboral temporal RPT		-	1	-	1	28.449		28.449	
Jornada de Mañana	II	Laboral temporal FRPT		3	4	3	4	25.178	20.804	28.459	-36,8%
Jornada de Mañana	II	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	34.933		34.933	
Jornada de Mañana	III	Laboral fijo		30	23	31	23	34.592	34.760	34.366	1,1%
Jornada de Mañana	III	Laboral temporal RPT		9	11	9	11	27.123	27.290	26.987	1,1%
Jornada de Mañana	III	Laboral temporal FRPT		4	6	4	6	25.088	22.202	27.012	-21,7%
Jornada de Mañana	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		4	5	4	6	26.117	26.446	25.898	2,1%
Jornada de Mañana	IV-A	Laboral fijo		-	1	-	1	33.301		33.301	
Jornada de Mañana	IV-A	Laboral temporal RPT		3	4	3	4	24.692	23.924	25.268	-5,6%
Jornada de Mañana	IV-A	Laboral temporal FRPT		-	3	-	3	20.041		20.041	
Jornada de Mañana	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	5	2	5	26.243	25.758	26.437	-2,6%
Jornada de Mañana	IV-B	Laboral Indefinido		-	1	-	1	27.091		27.091	
Jornada de Mañana y Tarde	A	BECARIO		4	8	4	8	8.533	8.692	8.454	2,7%
Jornada de Mañana y Tarde	I	Laboral fijo		6	-	6	-	49.731	49.731		
Jornada de Mañana y Tarde	I	Laboral temporal RPT	24	-	1	-	1	98.936		98.936	
Jornada de Mañana y Tarde	I	Laboral temporal FRPT		-	1	-	1	45.005		45.005	
Jornada de Mañana y Tarde	II	Laboral fijo		2	-	2	-	46.280	46.280		
Jornada de Mañana y Tarde	III	Laboral fijo		22	6	22	6	34.817	35.222	33.334	5,4%
Jornada de Mañana y Tarde	III	Laboral temporal RPT		5	1	5	1	27.878	27.632	29.110	-5,4%
Jornada de Mañana y Tarde	III	Laboral temporal FRPT		1	1	1	2	26.446	27.873	25.732	7,7%
Jornada de Mañana y Tarde	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		4	5	5	5	27.670	28.109	27.231	3,1%
Jornada de Mañana y Tarde	IV-A	Laboral fijo		2	8	2	11	31.129	30.810	31.187	-1,2%
Jornada de Mañana y Tarde	IV-A	Laboral temporal RPT		2	3	2	3	28.475	25.752	30.291	-17,6%
Jornada de Mañana y Tarde	IV-B	Laboral temporal RPT		1	-	1	-	26.257	26.257		
Jornada de Plena Disponibilidad	III	Laboral fijo		1	-	1	-	50.726	50.726		
Jornada de Plena Disponibilidad (50%)	I	Laboral fijo		-	1	-	1	44.723		44.723	
Jornada de Plena Disponibilidad (75%)	I	Laboral fijo		1	-	1	-	46.939	46.939		
Jornada de Plena Disponibilidad (75%)	IV-A	Laboral fijo		-	2	-	3	31.976		31.976	
Jornada de Turnos	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	1	49.665		49.665	
Jornada de Turnos	E	Funcionario de carrera	14	1	-	1	-	6.695	6.695		
Jornada de Turnos	II	Laboral fijo		1	-	1	-	35.412	35.412		
Jornada de Turnos	III	Laboral fijo		18	17	23	23	31.674	32.361	30.987	4,2%
Jornada de Turnos	III	Laboral temporal RPT		1	4	1	5	24.512	23.317	24.750	-6,1%
Jornada de Turnos	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		1	9	1	11	25.937	21.824	26.311	-20,6%
Jornada de Turnos	IV-A	Laboral fijo		11	19	16	25	31.435	31.017	31.702	-2,2%
Jornada de Turnos	IV-A	Laboral Indefinido		-	1	-	1	26.996		26.996	
Jornada de Turnos	IV-A	Laboral temporal RPT		5	18	6	20	23.636	22.679	23.923	-5,5%
Jornada de Turnos	IV-A	Laboral temporal FRPT		4	6	4	8	23.953	23.840	24.009	-0,7%
Jornada de Turnos	IV-A	Laboral temporal sustitución F-RPT		6	13	9	18	24.408	24.740	24.242	2,0%
Jornada de Turnos	IV-B	Laboral temporal RPT		-	4	-	4	21.733		21.733	
Jornada de Turnos	IV-B	Laboral temporal sustitución F-RPT		2	-	2	-	21.070	21.070		
Jornada Partida 1 día por semana	A2	Funcionario de carrera	24	-	1	-	2	38.890		38.890	
Jornada Partida 1 día por semana	C1	Funcionario de carrera	20	-	1	-	3	32.856		32.856	
Jornada Partida 1 día por semana	C1	Funcionario de carrera	22	-	1	-	2	32.046		32.046	
Jornada Partida 1 día por semana	C1	Funcionario interino	20	1	2	1	2	29.436	28.706	29.801	-3,8%
Jornada Partida 4 días por semana	C1	Funcionario de carrera	22	-	1	-	2	34.784		34.784	
Tarde	III	Laboral fijo		1	-	1	-	34.919	34.919		
Tarde	III	Laboral temporal sustitución F-RPT		-	1	-	1	29.224		29.224	
Tarde	IV-A	Laboral temporal RPT		1	-	1	-	22.996	22.996		
TOTAL				263	431	298	548	30.242	30.365	30.175	0,6%



Del análisis se desprenden los siguientes resultados:

Para la **jornada de mañana**, el Grupo I / Laboral temporal RPT, con 1 plazas ocupadas por hombres y 1 por mujeres, existe una brecha salarial del **87,3 %** a favor de las mujeres, si bien esta diferencia se debe a la existencia de un contrato de alta dirección, por lo que se trata de retribuciones fuera de convenio.

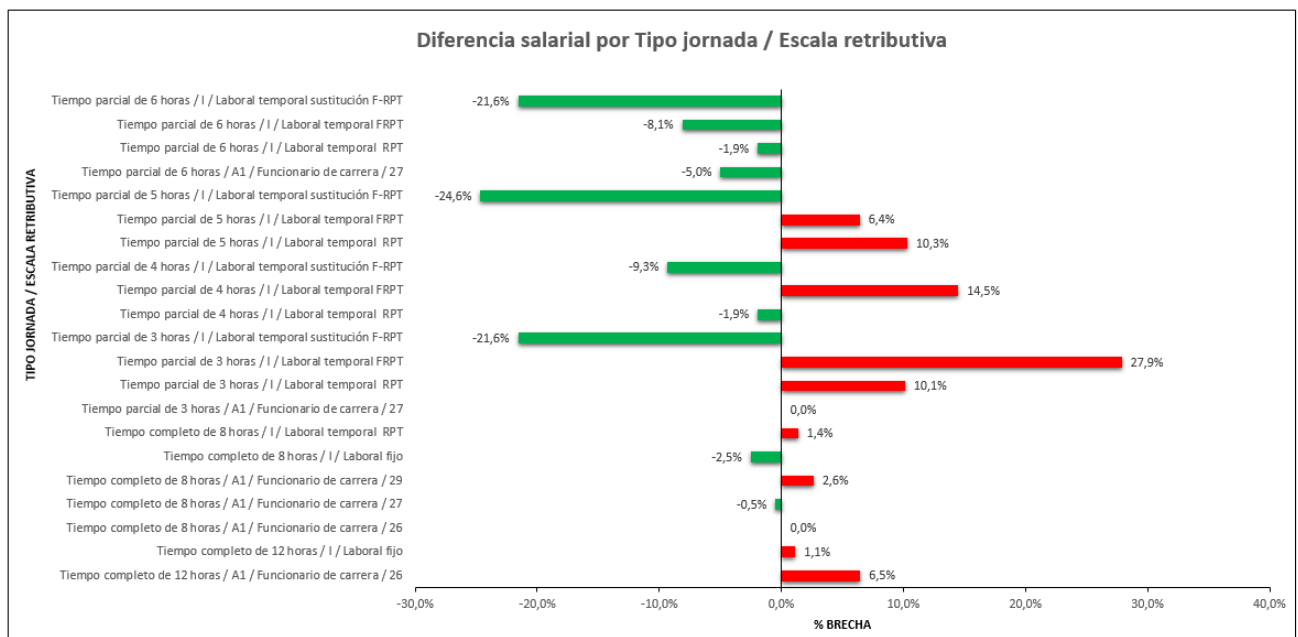
Para la **jornada de mañana**, el Grupo II / Laboral temporal FRPT, con 3 plazas ocupadas por hombres y 4 por mujeres, existe una brecha salarial del **36,8 %** a favor de las mujeres. En este caso la mujer con mayor retribución tiene un Contrato subvencionado por la Junta de Castilla y León, se justifica la diferencia retributiva por tratarse de retribuciones fuera de convenio según aportaciones de la Junta. Respecto a la menor percepción retributiva de los hombres se justifica tal diferencia por tratarse de contratos con cargo a un proyecto, y por ello se trata de retribuciones según presupuesto del Proyecto realizado.



PDI

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tipo de jornada, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

TIPO JORNADA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
Tiempo completo de 12 horas	A1	Funcionario de carrera	26	11	17	11	17	46.942	48.858	45.701	6,5%
Tiempo completo de 12 horas	I	Laboral fijo	(en blanco)	7	16	7	16	38.797	39.107	38.662	1,1%
Tiempo completo de 8 horas	A1	Funcionario de carrera	26	1	-	1	-	52.604	52.604		
Tiempo completo de 8 horas	A1	Funcionario de carrera	27	166	154	166	154	56.555	56.425	56.695	-0,5%
Tiempo completo de 8 horas	A1	Funcionario de carrera	29	89	46	89	46	75.139	75.819	73.824	2,6%
Tiempo completo de 8 horas	I	Laboral fijo	(en blanco)	29	46	29	46	44.678	43.999	45.106	-2,5%
Tiempo completo de 8 horas	I	Laboral temporal RPT	(en blanco)	90	79	92	79	28.687	28.869	28.475	1,4%
Tiempo parcial de 3 horas	A1	Funcionario de carrera	27	1	-	1	-	71.703	71.703		
Tiempo parcial de 3 horas	I	Laboral temporal RPT	(en blanco)	64	60	74	65	26.243	27.546	24.759	10,1%
Tiempo parcial de 3 horas	I	Laboral temporal FRPT	(en blanco)	2	8	2	8	26.615	34.253	24.706	27,9%
Tiempo parcial de 3 horas	I	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	1	3	1	3	31.012	26.695	32.452	-21,6%
Tiempo parcial de 4 horas	I	Laboral temporal RPT	(en blanco)	60	31	75	36	28.321	28.144	28.689	-1,9%
Tiempo parcial de 4 horas	I	Laboral temporal FRPT	(en blanco)	12	7	12	7	31.027	32.776	28.028	14,5%
Tiempo parcial de 4 horas	I	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	5	5	5	5	28.946	27.658	30.234	-9,3%
Tiempo parcial de 5 horas	I	Laboral temporal RPT	(en blanco)	45	31	58	34	28.418	29.542	26.500	10,3%
Tiempo parcial de 5 horas	I	Laboral temporal FRPT	(en blanco)	4	5	4	5	29.470	30.558	28.600	6,4%
Tiempo parcial de 5 horas	I	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	1	1	1	1	32.509	28.942	36.076	-24,6%
Tiempo parcial de 5 horas	A1	Funcionario de carrera	27	2	1	2	1	68.374	67.258	70.606	-5,0%
Tiempo parcial de 6 horas	I	Laboral temporal RPT	(en blanco)	84	53	124	64	28.722	28.534	29.086	-1,9%
Tiempo parcial de 6 horas	I	Laboral temporal FRPT	(en blanco)	16	8	16	8	30.155	29.360	31.744	-8,1%
Tiempo parcial de 6 horas	I	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	4	4	4	4	31.716	28.629	34.804	-21,6%
TOTAL				694	575	774	599	41.090	41.188	40.963	0,5%



Del análisis se desprenden los siguientes resultados:

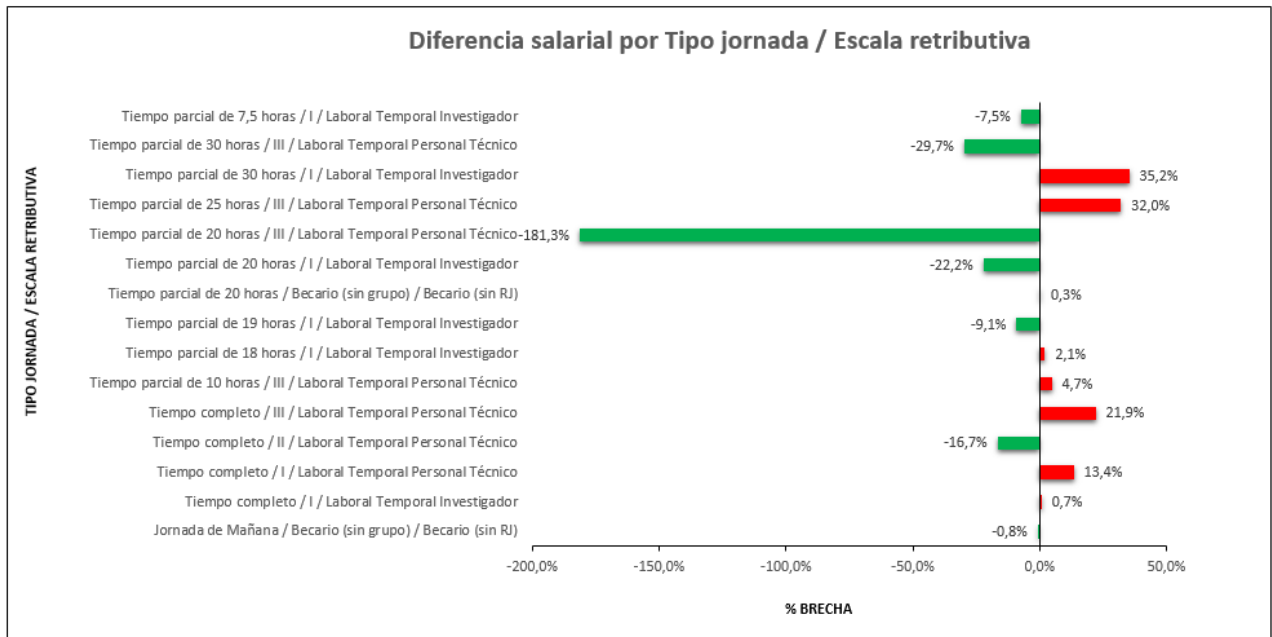
El porcentaje de personal PDI con jornadas menores de 8 horas semanales asciende al 40,81 % del total, desagregando los datos por sexo, el 37,7 % de las mujeres ostentan contratos de jornadas parciales y el 43,3 % en el caso de los hombres, no observándose diferencias relevantes en cuanto a la aplicación de la temporalidad en la contratación a favor de uno u otro sexo.

Tampoco a nivel salarial se observan diferencias salvo en un supuesto correspondiente al caso de jornada Tiempo parcial 3 horas, el Grupo I / Laboral temporal FRPT, con 2 plazas ocupadas por hombres y 8 por mujeres, existe una brecha salarial del 27,9 % a favor de los hombres, esta diferencia porcentual se debe a que las diez personas cobran sueldo a excepción de uno de los hombres que además del sueldo, cobra trienios.

PI

En el siguiente cuadro se recogen, para cada tipo de jornada, el número de hombres y mujeres en cada escala, las percepciones salariales medias, así como las variaciones retributivas o brechas porcentuales.

TIPO JORNADA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO	Número H	Número M	Nº plazas ocupadas H	Nº plazas ocupadas M	TOTAL RETRIBUCION MEDIA			
								MEDIA TOTAL	H	M	Variación
Jornada de Mañana	Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		5	4	5	4	4.897	4.879	4.919	-0,8%
Tiempo completo	I	Laboral Temporal Investigador		94	107	100	116	21.308	21.386	21.240	0,7%
Tiempo completo	I	Laboral Temporal Personal Técnico		11	34	11	34	16.213	18.035	15.624	13,4%
Tiempo completo	II	Laboral Temporal Personal Técnico		3	1	3	1	19.277	18.507	21.589	-16,7%
Tiempo completo	III	Laboral Temporal Personal Técnico		24	22	26	23	16.031	17.873	13.950	21,9%
Tiempo parcial de 10 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	17.951		17.951	
Tiempo parcial de 10 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		4	4	4	4	18.691	19.140	18.242	4,7%
Tiempo parcial de 11 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	17.807		17.807	
Tiempo parcial de 11 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	1	-	14.494	14.494		
Tiempo parcial de 12 horas	I	Laboral Temporal Investigador		-	1	-	1	18.897		18.897	
Tiempo parcial de 15 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	1	-	18.729	18.729		
Tiempo parcial de 15 horas	III	Laboral Temporal Investigador		-	1	-	1	14.461		14.461	
Tiempo parcial de 15 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	13.040		13.040	
Tiempo parcial de 18 horas	I	Laboral Temporal Investigador		2	1	2	1	18.643	18.771	18.386	2,1%
Tiempo parcial de 19 horas	I	Laboral Temporal Investigador		1	3	1	3	18.275	17.102	18.666	-9,1%
Tiempo parcial de 19 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	2	-	28.647	28.647		
Tiempo parcial de 20 horas	Becario (sin grupo)	Becario (sin RJ)		5	8	5	8	4.850	4.859	4.844	0,3%
Tiempo parcial de 20 horas	I	Laboral Temporal Investigador		3	2	3	2	20.181	18.534	22.651	-22,2%
Tiempo parcial de 20 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	66.926		66.926	
Tiempo parcial de 20 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		5	1	5	1	21.837	16.771	47.168	-181,3%
Tiempo parcial de 25 horas	I	Laboral Temporal Investigador		-	4	-	4	18.309		18.309	
Tiempo parcial de 25 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		3	2	3	2	10.776	12.359	8.403	32,0%
Tiempo parcial de 27,5 horas	II	Laboral Temporal Personal Técnico		-	1	-	1	28.565		28.565	
Tiempo parcial de 28 horas	I	Laboral Temporal Investigador		-	1	-	1	9.463		9.463	
Tiempo parcial de 3 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	1	-	18.807	18.807		
Tiempo parcial de 30 horas	I	Laboral Temporal Investigador		1	4	1	4	21.013	29.261	18.951	35,2%
Tiempo parcial de 30 horas	II	Laboral Temporal Personal Técnico		-	3	-	3	16.458		16.458	
Tiempo parcial de 30 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		1	2	1	2	16.776	14.000	18.163	-29,7%
Tiempo parcial de 33,5 horas	I	Laboral Temporal Investigador		1	-	1	-	19.143	19.143		
Tiempo parcial de 35 horas	I	Laboral Temporal Investigador		-	2	-	2	25.223		25.223	
Tiempo parcial de 5 horas	I	Laboral Temporal Personal Técnico		1	-	1	-	53.932	53.932		
Tiempo parcial de 7,5 horas	I	Laboral Temporal Investigador		1	2	1	2	18.894	18.000	19.341	-7,5%
Tiempo parcial de 7,5 horas	III	Laboral Temporal Personal Técnico		2	2	2	2	9.621	9.621	9.621	0,0%
TOTAL				171	216	180	226	18.865	19.314	18.508	4,2%



Desagregando los datos por sexo, los hombres del PI realiza en un porcentaje del 80 % jornadas completas, similar porcentaje se observa en las mujeres el 77,77%, por lo que los contratos de jornadas parciales no afectan más a un sexo sobre otro.

A nivel salarial se observan diferencias en los siguientes casos:

Jornada Tiempo parcial de 20 horas, el Grupo III / Laboral Temporal Personal Técnico, con 5 plazas ocupadas por hombres y 1 por mujer, existe una brecha salarial del **181,3 %** a favor de las mujeres.

Jornada Tiempo parcial de 25 horas, el Grupo III / Laboral Temporal Personal Técnico, con 3 plazas ocupadas por hombres y 2 por mujer, existe una brecha salarial del **32,0 %** a favor de los hombres.

Jornada Tiempo parcial de 30 horas, el Grupo I / Laboral temporal Investigador, con 1 plaza ocupadas por hombre y 4 por mujeres, existe una brecha salarial del **35,2 %** a favor de los hombres.

Jornada Tiempo parcial de 30 horas, el Grupo III / Laboral Temporal Personal Técnico, con 1 plaza ocupada por hombre y 2 por mujeres, existe una brecha salarial del **29,7 %** a favor de las mujeres.

Las retribuciones del personal investigador contratado con cargo a proyectos, convenios y contratos del art. 83 están excluidas del Convenio Colectivo y se calculan en función del presupuesto que el Proyecto, contrato o convenio tenga asignado para gastos de personal.

10.3 Promociones

Tal y como detalla el RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Respecto a los criterios empleados en los procesos de promoción son los legalmente establecidos y no condicionan, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres. Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades.

En el análisis de las promociones se observa que el mayor porcentaje de personas promocionadas (6 PAS, 28 PDI) son mujeres en un 61,8% frente al 38,2% de los hombres.

A nivel retributivo se ha realizado la comparación de cada persona promocionada con la retribución media del personal de igual escala retributiva y plaza. No se observan diferencias, salvo en las celdas señaladas en donde se observan valores inferiores a la media.

PAS/PDI	SEXO	TOMA POSESION	PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO / TIPO CATEGORIA	RETRIBUCION TOTAL NORMALIZADA	RETRIBUCION MEDIA SEGÚN PLAZA / NIVEL RETRIBUTIVO	Variación
PAS	M	09/03/2021	JEFE DE UNIDAD DE MOVILIDAD E INTERNACIONALIZACIÓN EN CASA	A2	Funcionario de carrera	24	42,111.80	40,039.86	-5.2%
PAS	M	22/10/2021	JEFE UNIDAD DE PROYECTOS Y CONTRATOS	A2	Funcionario de carrera	24	36,322.20	40,039.86	9.3%
PAS	M	22/10/2021	JEFE DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	A2	Funcionario de carrera	26	45,360.56	55,158.62	17.8%
PAS	M	09/03/2021	JEFE DE LA UNIDAD DE BECAS	A2	Funcionario de carrera	24	42,367.56	40,039.86	-5.8%
PAS	M	22/10/2021	SECRETARIO/A DIRECC. VICERR. GESTIÓN RECURSOS E INFRA.	A2	Funcionario de carrera	24	47,662.85	47,662.85	0.0%
PAS	M	09/03/2021	JEFE DE LA UNIDAD DE COORDINACIÓN DE CENTROS	C1	Funcionario de carrera	22	42,264.89	36,030.58	-17.3%
PDI	M	05/08/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	66,487.23	75,139.27	11.5%
PDI	V	01/06/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral temporal RPT		34,170.26	41,195.39	17.1%
PDI	M	23/02/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	67,472.67	75,139.27	10.2%
PDI	M	06/04/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	68,040.10	75,139.27	9.4%
PDI	V	18/01/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	72,621.78	75,139.27	3.4%
PDI	M	04/02/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	66,389.52	75,139.27	11.6%
PDI	M	15/03/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	66,035.98	75,139.27	12.1%
PDI	V	22/03/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	63,642.79	75,139.27	15.3%
PDI	V	04/03/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	69,746.34	75,139.27	7.2%
PDI	M	03/02/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	69,254.15	75,139.27	7.8%
PDI	M	16/02/2021	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	29	58,838.87	75,139.27	21.7%
PDI	M	28/09/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		28,458.17	28,759.84	1.0%
PDI	V	06/09/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		28,209.45	28,759.84	1.9%
PDI	M	08/07/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		25,563.66	28,759.84	11.1%
PDI	M	01/09/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		30,176.85	28,759.84	-4.9%
PDI	V	10/06/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		31,454.87	28,759.84	-9.4%
PDI	V	06/09/2021	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	I	Laboral temporal RPT		27,791.90	28,759.84	3.4%
PDI	M	27/04/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		40,764.33	45,340.96	10.1%
PDI	M	23/04/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		39,614.74	45,340.96	12.6%
PDI	V	29/01/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		34,854.35	45,340.96	23.1%
PDI	M	29/03/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		34,021.61	45,340.96	25.0%
PDI	V	06/04/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		34,549.01	45,340.96	23.8%
PDI	V	29/03/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		32,747.85	45,340.96	27.8%
PDI	M	01/07/2021	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR BÁSICO	I	Laboral fijo		31,979.87	45,340.96	29.5%
PDI	V	27/01/2021	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	27	52,165.25	56,861.78	8.3%
PDI	V	19/03/2021	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	27	49,005.16	56,861.78	13.8%
PDI	M	08/01/2021	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	27	37,437.31	56,861.78	34.2%
PDI	V	11/01/2021	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	A1	Funcionario de carrera	27	38,348.88	56,861.78	32.6%

Mujeres	21	61,8%
Hombres	13	38,2%
TOTAL	34	

10.4 Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

En la ULE, como ya se ha analizado en el diagnóstico, las mujeres han sido el personal que más han solicitado este tipo de permisos retribuidos, llegando casi al 60% del total de las solicitudes en los años de estudio, frente al 40 % de los hombres

En todo caso salvo los permisos por lactancia y los relacionados con el embarazo, los permisos retribuidos y no retribuidos son voluntarios, de acceso a toda la plantilla y con independencia del género de la persona trabajadora.

Respecto de la guarda legal, el 83 % de las personas que han solicitado este permiso son mujeres.

En cuanto a la comparativa salarial, como se observa en la tabla adjunta, no se visibilizan diferencias retributivas de aquellas personas que han solicitado este permiso con la media salarial del resto de personas trabajadores en la misma plaza y nivel retributivo.

En cuanto a las suspensiones de contrato, en el 2021 se aprecia un mayor porcentaje de solicitudes por parte de los hombres con un 54,84 % que de mujeres con un 45,16%.

En resumen, respecto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad no se visibilizan desigualdades en razón del género.



PAS/PDI	SEXO	MOTIVO	PLAZA	GRUPO PROFESIONAL	REGIMEN JURIDICO	NIVEL RETRIBUTIVO / TIPO CATEGORIA	RETRIBUCION TOTAL NORMALIZADA	RETRIBUCION MEDIA SEGÚN PLAZA / NIVEL RETRIBUTIVO	Variación
PAS	M	Guarda legal. Red. Jorn. a 5 horas	JEFE DE UNIDAD DE INVENTARIO Y GESTIÓN DE ESPACIOS	C1	Funcionario de carrera	22	31.981,01	36.018,23	-11,2%
PAS	M	Guarda legal. Red. Jorn. a 4,5 horas	GESTOR	C2	Funcionario de carrera	18	23.482,20	26.199,68	-10,4%
PAS	M	Guarda legal. Red. Jorn. a 6 horas	TÉCNICO ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN	III	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	26.031,48	26.893,01	-3,2%
PAS	V	Guarda legal. Red. Jorn. a 5,5 horas	RESPONSABLE DE GESTIÓN	C2	Funcionario interino	18	27.840,94	27.532,26	1,1%
PAS	M	Guarda legal. Red. Jorn. a 4,5 horas	GESTOR	C2	Funcionario interino	18	22.946,10	25.583,33	-10,3%
PAS	M	Guarda legal. Red. Jorn. a 6 horas	TÉCNICO ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA	III	Laboral temporal sustitución F-RPT	(en blanco)	28.906,84	26.893,01	7,5%

Mujeres	5	83,3%
Hombres	1	16,7%
TOTAL	6	

11. CONCLUSIONES

La ULE es una Institución compleja cuyo personal está organizado en PAS, PDI, PI, según su régimen jurídico en personal laboral y funcionario, con diferentes puestos y funciones asignados a cada plaza ocupada y distintos niveles retributivos que le otorgan un salario y complementos específicos.

Durante el ejercicio de referencia 2021 han sido analizados los datos retributivos de un total de 2.115 personas trabajadoras, de las que un 51,5 % son mujeres frente al 48,5 % de representación masculina.

Respecto a la valoración de puestos, con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla se ha realizado una equivalencia que ofrece un resultado de 21 grupos PAS, 8 PDI y 5 PI.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, se ha desarrollado un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

La variación porcentual de la media de la retribución total del PAS arroja un resultado del **0,3 %**, PDI 0,7 %, PI **3,3 %**, no se determinan diferencias retributivas significativas entre hombres y mujeres.

El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento

No se han encontrado en los registros retributivos equiparados, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas, desagregando los datos por sexo, régimen jurídico, nivel retributivo y plaza ya que las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales, bajas de IT, complementos personales en función del cargo, diferencias por antigüedad, diferencias en función de contratos de dirección y otras variables.

Se ha realizado análisis de los complementos salariales utilizando el criterio de aquellos que tuvieran mayor incidencia en las desigualdades de género y con mayor entidad económica, relativos a la categoría profesional, el tiempo trabajado, y los que suponen una compensación del riesgo, sin que se determine la existencia de diferencias significativas que no sean justificadas.

Se han analizado también otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, tales como los rangos de antigüedad, el tipo de jornada, factores relativos a la corresponsabilidad como los permisos y reducciones de jornada, o aquellos que inciden sobre la promoción profesional, en ninguno de ellos se han encontrado diferencias retributivas significativas en la plantilla de cada género.

12. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Las actuaciones sugeridas en el presente informe y/o cualquier otras que se acuerden por la Comisión de igualdad, deberán de plasmarse en un cronograma y deberá determinarse la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales

Designar una comisión que recoja y determine las mejoras necesarias en los registros salariales a fin de que la información pueda ser evaluada siguiendo los criterios de veracidad, claridad y celeridad.

Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio.

Crear y mantener un registro de permisos, excedencias, reducciones de jornada y suspensiones contractuales que permita visibilizar y corregir, en su caso, los desequilibrios.

GLOSARIO

Media

El promedio o media de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores

Mediana

La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor

Diferencias porcentuales

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, así como sobre sus correspondientes medias y medianas, se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

$(\text{Cantidad correspondiente a los hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las mujeres}) / \text{Cantidad correspondiente a los hombres} * 100$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es negativo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es positivo, la interpretación es la contraria.

Total salario

Resultado de la suma de todos los conceptos salariales (salario base + complementos salariales)

Total retribución

Resultado de la suma de todos los conceptos retributivos (salario base + complementos salariales + percepciones extrasalariales)

Brecha salarial no ajustada

Es aquella que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y de mujeres sin tener en cuenta sus características socioeconómicas nivel educativo años de experiencia o del puesto de trabajo

Brecha salarial ajustada,

Es aquella que mide la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres controlando las características individuales y estableciendo las comparaciones ente mueres y hombres que comparten características.