



UNIVERSIDAD  
DE  
CÓRDOBA

# III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba

(2023 - 2026)

- Diagnóstico -



**diferencia2**  
consultoría • formación • animación

[www.diferencia2.es](http://www.diferencia2.es) | [info@diferencia2.es](mailto:info@diferencia2.es) | 956 75 16 22

## Índice:

---

1. Introducción .....	4
1.1. Motivación de partida.....	4
1.2. Finalidad y objetivos .....	8
1.3. Marco normativo.....	9
1.4. Metodología .....	30
2. Características de la Universidad de Córdoba.....	40
2.1. Tipología de la Universidad de Córdoba.....	40
2.2. Cultura organizacional y responsabilidad social corporativa .....	42
3. Análisis sobre la situación de la Universidad de Córdoba en materia de igualdad .....	48
3.1. Composición y características de la plantilla .....	54
3.2. Gestión de Recursos Humanos .....	90
3.3. Opiniones de la plantilla .....	131
4. Conclusiones .....	148
4.1. Fortalezas.....	148
4.2. Principales problemas detectados.....	152
4.3. Propuestas de mejora .....	157
5. Bibliografía.....	162
6. Anexos .....	168
6.1. Glosario de términos .....	168



6.2. Documentación analizada.....	183
6.3. Entrevistas en profundidad.....	185
6.4. Grupos focales realizados.....	186

*“Por un mundo donde seamos socialmente iguales,  
humanamente diferentes y totalmente libres.”.*

Rosa Luxemburgo (1871 - 1919).

## 1. Introducción

---

### 1.1. Motivación de partida

La Universidad de Córdoba sigue trabajando en su apuesta por integrar la igualdad de oportunidades y de trato en su seno, lo que se pone de manifiesto con la elaboración de este **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**, que está liderado por la Unidad de Igualdad y respaldado por la Corporación, así como la representación sindical.

Un Plan de Igualdad de Empresa es un instrumento que asegura y promueve la eliminación de las posibles discriminaciones y brechas de género que puedan persistir de forma indirecta o sutil en cualquier Organismo. No obstante, debe basarse en la especificidad y las características de la propia empresa, convirtiéndose en una herramienta práctica y efectiva para asegurar la integración de la igualdad dentro de la gestión de sus recursos humanos.

Así, 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<sup>1</sup>**, que modifica la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, extiende la exigencia de redactar planes de igualdad a las empresas de más de 50 personas en su

---

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

plantilla para la consecución de la igualdad efectiva en el ámbito laboral. De esta forma, la Universidad de Córdoba atiende a la normativa vigente por la cual debe disponer de un Plan de Igualdad de Empresa al contar con más de cincuenta personas en su plantilla.

Así, este Organismo continúa la labor que viene desarrollando desde hace años en materia de igualdad con la elaboración del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba. Previamente, elaboró y aprobó dos planes de igualdad anteriores<sup>2</sup> que incluían medidas específicas dirigidas a asegurar la eliminación de posibles brechas de género y los desequilibrios que pudieran mantenerse en su gestión de los recursos humanos, así como de establecer acciones dirigidas a la población universitaria y a la ciudadanía.

Un Plan de Igualdad de Empresa se trata de una hoja de ruta que guía de manera transversal la gestión estructural de la plantilla, para lo que es imprescindible que exista un firme compromiso por parte de la Corporación en la consecución de todas las medidas y actuaciones que integre, tal y como ocurre en este Organismo.

De esta forma, es necesario aplicar el **principio de especificidad** con el propósito de conocer la realidad en materia de igualdad dentro de la Universidad de Córdoba, reconociendo las posibles discrepancias que puedan

---

<sup>2</sup> I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba <https://www.uco.es/igualdad/i-plan-de-igualdad> y II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba <https://www.uco.es/igualdad/ii-plan-de-igualdad>

seguir permaneciendo dentro de la gestión de los recursos humanos, así como en su cultura empresarial.

Para ello, hay que tener en cuenta el **enfoque de género**, reconociendo y transversalizando las diferencias culturales y sociales de mujeres y hombres, durante la recogida y análisis de la información obtenida. Por tanto, es necesario realizar un estudio de diferentes aspectos que conforman la política de empresa de este Organismo atendiendo a la óptica de género.

Este documento de Diagnóstico expone el proceso de estudio y posterior análisis de las posibles desigualdades entre mujeres y hombres que puedan coexistir en su seno exponiendo, además, el trabajo de campo que ha comprendido la ejecución del mismo.

Por otra parte, pormenoriza los resultados obtenidos en la fase de Diagnóstico, que sentará las bases para la elaboración del **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**.

A continuación, relatamos la **estructura** que vertebra este Diagnóstico:

- En primer lugar, expone el **marco normativo** referente a la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de la empresa, incidiendo en la obligatoriedad que marca la norma para la elaboración de un Plan de Igualdad.

- En segundo lugar, alude a la **metodología** utilizada durante el proceso de recogida y tabulación de la información y el análisis realizado. Durante toda la fase de Diagnóstico ha estado presente el **enfoque participativo** de las agencias clave, tales como la propia plantilla o la representación de las trabajadoras y trabajadores, y el uso de una metodología mixta, mediante el uso de datos cualitativos y cuantitativos.
- Posteriormente, este Documento especifica el **análisis** de las características de la Universidad de Córdoba, utilizando para ello una serie de **fuentes primarias y secundarias**, aplicando durante todo el proceso analítico la perspectiva de género. Los ejes estratégicos analizados son: **acceso al empleo y movimiento del personal, formación y promoción, política salarial, conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad, comunicación interna y externa, salud laboral, la atención a la diversidad y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- En último lugar, este Documento enumera las **conclusiones** y los **puntos de mejora** que servirán de base para la elaboración del Diseño del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.



## 1.2. Finalidad y objetivos

Esta fase de Diagnóstico pretende extraer las **conclusiones y propuestas de mejora** en materia de igualdad de mujeres y hombres en el seno de la UCO, con el propósito de servir de base para el Diseño del **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**.

Los **objetivos específicos** de la Fase de Diagnóstico que han guiado la elaboración del presente Documento son los siguientes:

- Conocer cuál es la situación actual en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres enmarcada en la gestión de la **Universidad de Córdoba**.
- Hacer partícipes a las agencias clave de la **Universidad de Córdoba** para determinar cuáles son las principales discriminaciones y brechas de género que pueden persistir en este Organismo.
- Servir de base para la elaboración del **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**.

### 1.3. Marco normativo

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba responde a un extenso marco normativo fundamentado en el corpus legislativo internacional, europeo, nacional y el autonómico.

#### 1.3.1. Legislación internacional

En cuanto al **nivel internacional**, las Naciones Unidas en 1948 proclamaron la Primera Declaración de Derechos Humanos para eliminar las discriminaciones, garantizando de esta forma una igualdad formal.

Además, la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** aprobada por las Naciones Unidas en 1979, reconoce el “principio de igualdad y no discriminación”. Esta Declaración supone un gran avance para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad y exige a los Estados Miembros a impedir discriminaciones por razón de género. Al mismo tiempo, pone en alza la importancia de la protección del derecho a la maternidad y promueve medidas de igualdad de oportunidades, facilitando así la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, define la discriminación de la siguiente manera: “Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** propició un cambio de mentalidad que quedaría reflejada posteriormente en la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades, debido a que adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”.

El *mainstreaming* de género es definido por el Consejo de Europa como la forma de integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas. Debido a que parte de la posición diferencial que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral, esta transversalidad de género permite la efectividad del principio de igualdad en la gestión organizativa de una empresa.

### 1.3.2. Legislación europea

Atendiendo a la **normativa europea**, el **Tratado de Roma de 1957** ya abordó el concepto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en 1999, y la igualdad fue considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros conceptualizando las discriminaciones indirectas y las acciones positivas en el **Tratado de Ámsterdam**.

A continuación, destacamos las **Directivas europeas** más relevantes en materia de igualdad de oportunidades que propiciaron el empuje para el desarrollo de las políticas públicas de género en España:

- **Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.**
- **Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.**
- **Directiva 96/34/CE. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).**
- **Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.**
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE en diversos apartados y convierte el anterior artículo 2.4 en el nuevo 2.8 con la siguiente dicción: "Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar**

las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”, y establece que “los Estados Miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas... así como la información sobre estas medidas y su aplicación”.

- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, refunde en un solo texto las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CEE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009. Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3 y declara que “los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”.

Asimismo, destacamos los siguientes **Protocolos, Cartas y Tratados** vinculados al **Ámbito Laboral**:

- **Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**, adoptada el 9 de diciembre de 1989, señala en su artículo 16 que “debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre

hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

- **Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992)**, afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la “igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres” y en el artículo 6.3 considera lícitas y no discriminatorias puesto que este artículo “no impedirá que cada Estado Miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.
- **Tratado de Ámsterdam (1997)** consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000)** declara asimismo en el artículo 23:

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

Más recientemente, la Comisión Europea presentó la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 - 2025**<sup>3</sup> que establece acciones clave en su compromiso para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. La Estrategia esboza una serie de actuaciones tales como acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y en alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.

### 1.3.3. Legislación estatal

En cuanto a la **normativa estatal**, es imprescindible mencionar la **Constitución Española de 1978**, que ya alude en su capítulo de Derechos Fundamentales la igualdad desde una doble perspectiva. Por una parte, en su **artículo 14** contempla la discriminación directa por razón de sexo desde una **perspectiva formal**: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer

---

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358)

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>4</sup>.

Por otra parte, y con el objetivo de alcanzar la **igualdad real**, el **artículo 9.2.** supone la aplicación de las medidas necesarias por parte de los poderes públicos para que la igualdad sea realmente efectiva, eliminando cualquier tipo de impedimento para su consecución: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Además, su **artículo 35** hace referencia al **ámbito laboral**, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo en condiciones de igualdad: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación”.

Atendiendo a la normativa específica que pretende facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral** responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de

---

<sup>4</sup> Constitución Española: Art. 14



lactancia y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental.

Esta Ley propone medidas con las que pretende dar respuesta a los cambios estructurales y sociales en el ámbito laboral que repercuten en el ámbito familiar, evitando así el reparto desequilibrado de las responsabilidades que suelen recaer sobre ellas, e inciden en las posibilidades de promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por su parte, el **Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre), tiene entre sus objetivos evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de desarrollar un diagnóstico fiable y válido sobre sus avances.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género** identifica este tipo de violencia en su primer artículo como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** supuso un punto de inflexión en el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política en España. Al tratarse de una norma con rango de ley es de obligatorio cumplimiento debido a su carácter sancionador, y se erige como ley - código de la igualdad de mujeres y hombres.

El objetivo de esta Ley es: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria”<sup>5</sup>.

Dicha Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para llevar a cabo el objetivo anteriormente descrito. Además, propone medidas y reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Asimismo, el **Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** “Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades”, determina las obligaciones generales tanto para empresas públicas como privadas y aboga por el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de los mismos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Por otro lado, en su **artículo 46.2**, enumera

---

<sup>5</sup> Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 1

los contenidos y medidas que debe contener un Plan de Igualdad y son los siguientes:

- **Proceso de selección y contratación.** Para garantizar el acceso al empleo respetando el principio de igualdad, deben existir prácticas de reclutamiento y selección con criterios objetivos y homogéneos.
- **Clasificación profesional.** Con el objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación en materia de género, la clasificación profesional de la plantilla debe ser la adecuada a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios y funciones.
- **Promoción profesional y formación.** Para lograr paridad deben ser examinados los puestos de responsabilidad y los procesos de promoción profesional para que hombres y mujeres desarrollen su carrera en igualdad de oportunidades. En cuanto a la formación, debe asegurarse que mujeres y hombres tengan igualdad de acceso y participación en las acciones formativas, puesto que estas implican una mejora de su perfeccionamiento profesional.
- **Condiciones de trabajo,** incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Se trata de la ordenación del tiempo de trabajo teniendo en cuenta las jornadas de trabajo, las vacaciones, los permisos y las ausencias para conocer bajo qué condiciones se realiza la conciliación. Además, especifica la creación de un registro salarial por categorías y

sexo, grupos profesionales o puestos de igual valor, entre otros aspectos, analizando la posible brecha de género existente.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Un aspecto básico en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato es conocer las prácticas en materia de conciliación en la organización empresarial.
- **Infrarrepresentación femenina.** Con el fin de evitar la existencia de categorías superiores masculinizadas realizando trabajos equiparables a categorías inferiores y feminizadas, la organización de las mismas debe ser revisadas en base a sus funciones para comprobar que no existen discriminaciones, evitando así la segregación horizontal.
- **Retribuciones.** El análisis de las retribuciones aplicando la perspectiva de género permite aplicar el principio de igualdad salarial dentro de la empresa.
- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.** Es esencial el respeto del principio de igualdad para garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Por ello, disponer de un Protocolo que recoja medidas y actuaciones en estos casos, se convierte en un aspecto indispensable para el correcto funcionamiento de la gestión organizativa.

Asimismo, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende asegurar el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados, con el objetivo de que mujeres y hombres utilicen las medidas de conciliación previstas con similar frecuencia. Para ello, incide en la implicación del padre en la crianza y en las tareas domésticas, promoviendo el permiso de paternidad.

Por otro lado, el **artículo 48** de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hace referencia a la obligación legal de las empresas para la promoción de las condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, este artículo prevé las siguientes medidas: código de buenas prácticas, campañas de información, acciones formativas y protocolos de actuación. Al mismo tiempo, dicha Ley específica que las entidades deberán incluir procedimientos específicos de prevención, denuncia y reclamación en estos casos, siendo previamente negociados con la representación sindical.

**El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 17.3 explicita de manera general que: “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.”

Además, el **Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes**, regula las condiciones laborales de las personas físicas que participan “en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo”.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado por unanimidad en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 15 de noviembre de 2016, determina “establecer el carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores / as” en la medida 90 del punto 2.3 del Ámbito Laboral del Eje 2 “Mejora de la respuesta institucional: coordinación. Trabajo en red”.

Más recientemente, 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**<sup>6</sup>, modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. Entre ellos, destacan la exigencia de la redacción de los mismos a empresas con más de 50 personas en su plantilla, así como un registro para su incorporación. Asimismo, determina las medidas sancionadoras en el caso de incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

---

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Por otro lado, este Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece la igualdad de remuneración sin discriminación, remarcando, además, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, con el objetivo de atender a la diversidad en la realidad familiar, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, especificando al “progenitor diferente de la madre biológica” en esta medida.

**El Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad<sup>7</sup>**, especifica: “La participación, junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes entre las percepciones salariales de hombres y mujeres mediante, entre otras medidas, el apoyo y facilitación de la implantación de planes de igualdad en las empresas”.

El Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España, firmaron un **Acuerdo el 30 de julio de 2020<sup>8</sup>**, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral. De esta forma, “garantizarán la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y

---

<sup>7</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515)

<sup>8</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720-acuerdo-igualdad.aspx>

su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor”.

Este Acuerdo ha sido ratificado tras un largo proceso participativo de consulta y negociación con distintas agencias sociales, dando un paso importante a favor de la igualdad real, con el compromiso del Ministerio de Trabajo, el cual desarrollará herramientas modelo con el fin de que las empresas puedan llevar a cabo lo que dispone 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.**

El **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, determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración.

Al mismo tiempo, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) determinando el contenido de las obligaciones. Este Real Decreto detalla aspectos como la valoración de los puestos, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro, y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo y, además, especifica el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.



Es reseñable la aprobación del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en nuestro país**, con el fin de regularizar el trabajo a distancia, como forma de prestación de servicios en la que las funciones del puesto de trabajo pueden desarrollarse fuera de las instalaciones de la Administración, siempre que el servicio lo permita, utilizando para ello diferentes tecnologías de la información y la comunicación. Además, esta Ley especifica los derechos del personal que realiza sus laborales desde su domicilio o el lugar que convenga, con el fin de regularizar y normativizar esta modalidad de trabajo, asegurando la desconexión digital.

El **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico**, adopta importantes actuaciones sociales para reducir la brecha de género y otras modificaciones en materia laboral. Una de las más destacadas es la transformación del complemento por maternidad en las pensiones contributivas en el que denomina complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de las y los menores y la pornografía infantil. Dicha Ley modifica algunas normativas anteriores, haciendo mención específica a la inhabilitación para el empleo o cargo público cuando la persona haya cometido un ejercicio de abuso, o un hecho delictivo relacionado con el mismo.

Recientemente, fue aprobado el **III Plan Estratégico para la Igualdad de Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 - 2025**, configurado como “la hoja de ruta del Gobierno, y por tanto, del conjunto de las Administraciones Públicas, para desplegar las políticas de igualdad”. Para ello, su segundo eje de intervención, que concentra el 91% de los recursos económicos del Plan, está dirigido a asegurar el empleo digno y la reducción de las brechas salarial y de pensiones, así como incidir en la corresponsabilidad de los cuidados.

Es destacable, además, mencionar la **Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, aprobada en febrero de 2023, que vela por los derechos de las personas LGTBI proponiendo una serie de acciones positivas. Entre las medidas que incluye, cabe destacar, la autodeterminación de género sin necesidad de ningún informe médico, tal y como reivindicaban las personas trans en su lucha hacia la despatologización de la transexualidad.

Esta Ley cuenta con medidas específicas para las personas trans en el ámbito laboral, prohibiendo toda forma de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo, la contratación y las condiciones de trabajo. También cuenta con medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las personas LGTBI al empleo, especialmente de las mujeres trans, así como de otras medidas de igualdad en el ámbito laboral para las personas pertenecientes al Colectivo. Especifica, además, un régimen de infracciones frente a actos de discriminación a personas LGTBI en el entorno de la empresa.

Por otro lado, también ha sido aprobada en febrero de 2023 la Reforma de la **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la**

**interrupción voluntaria del embarazo**, que asegura la realización de interrupciones voluntarias del embarazo en centros de salud públicos. Además, elimina la obligación de autorización por parte de las personas progenitoras para las menores de dieciséis y diecisiete años, así como regula la objeción de conciencia. Asimismo, cuenta con nuevas medidas, como las bajas laborales por menstruaciones incapacitantes o el permiso remunerado previo al parto, desde la semana 26.

Además, de manera específica, la Universidad de Córdoba se rige por lo establecido en el marco de la **Ley Orgánica 3/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de reciente aprobación**, que incluye medidas dirigidas a eliminar la precariedad universitaria a través de la estabilización de las plantillas.

#### 1.3.4. Legislación autonómica

Bajo el amparo de la **normativa autonómica**, el Capítulo 3 del Título III de la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** de Andalucía, determina la obligatoriedad de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, especialmente de las mujeres que viven o han vivido una situación de violencia de género.

Así, esta Ley pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas. Asimismo,

desarrolla medidas para fomentar un entorno laboral libre de acoso, por parte de la Administración Pública andaluza, siendo la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la encargada de impulsar la elaboración de los protocolos con medidas de prevención y actuación, así como de su seguimiento y evaluación.

En las siguientes líneas exponemos **otros procedimientos** que pretenden integrar la igualdad en las entidades laborales:

- El Título VII de la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** promueve la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Dirección.
- La **Responsabilidad Social Corporativa** insta a las empresas como agencias sociales a incorporar medidas, de manera voluntaria, para favorecer la interrelación entre el entorno y la sociedad.

Asimismo, la **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**<sup>9</sup>, entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

---

<sup>9</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

Esta Ley tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En el Capítulo VI del Título II de dicha Ley de “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, se recogen medidas de no discriminación que deberán implantarse en el ámbito laboral.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**<sup>10</sup>, tras el alto nivel de ejecución de las medidas implementadas y ampliadas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). Este Plan tiene la finalidad de establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de “alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral”.

Por último, la **Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía**<sup>11</sup> fue aprobada con el propósito de proteger a las y los menores, que incorpora, además, medidas para luchar contra la pobreza infantil y las adicciones y el acoso tecnológico. Esta Ley repercute en las pruebas de acceso

---

<sup>10</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>

<sup>11</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2021/146/2>

a la Función Pública Andaluza, que contendrá materias referentes a la perspectiva de los derechos de la infancia y la adolescencia.

## 1.4. Metodología

### 1.4.1. Procedimientos, herramientas y métodos de investigación

La elaboración del **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba** se inicia con esta fase de Diagnóstico en la que hemos realizado un exhaustivo análisis en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres aplicado a la realidad de este Organismo.

De esta forma, hemos estudiado una serie de variables relativas a la composición de la plantilla, las características de la UCO, la gestión de los recursos humanos, y la opinión y percepción del personal sobre la igualdad de género, entre otras.

Establecimos **dos fases** para este proceso de Diagnóstico:

1. La **primera fase** atendió a la contextualización de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la UCO, la delimitación de fuentes primarias y secundarias, la fase de compilación documental y la elaboración de herramientas y tarjetas de medida.
2. La **segunda fase** comprendió la realización de tres entrevistas y tres grupos focales de discusión, cuestionarios, tabulación de datos y la redacción del documento del Diagnóstico.

⇒ **Delimitación de fuentes primarias y secundarias:**

Para contextualizar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Córdoba, delimitamos las fuentes primarias y secundarias. Por un lado, las **fuentes primarias** sirven para extraer opiniones y creencias mientras que, por otro, las **fuentes secundarias** utilizan el análisis y la estructuración de los datos recogidos a través de la documentación obtenida.

De esta forma, las **fuentes primarias** utilizadas para la elaboración del Diagnóstico han sido tres entrevistas en profundidad y tres grupos focales de discusión y cuestionarios dirigidos al personal de la Universidad de Córdoba. Además, las **fuentes secundarias** analizadas han sido la documentación aportada por diferentes Áreas de la UCO, información obtenida por parte de la Consultora Diferencia2 a través de su página web<sup>12</sup>, bases de datos, publicaciones, portales estadísticos, etc.

### ⇒ Fase de compilación documental:

El análisis de la documentación relacionada con aspectos como la selección y gestión de personal, retribuciones, etc. es vital para conocer la situación de partida de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres dentro de la gestión organizativa en la UCO. Para facilitar el proceso de recopilación de esta información, D.<sup>a</sup> Silvia Medina Quintana, Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba, así como D.<sup>a</sup> Rocío Rubio Alegre, Técnica de la misma Unidad, han sido las personas de enlace con

---

<sup>12</sup> <http://www.uco.es/>



Diferencia2, habiendo colaborado en gran medida en el proceso de Diagnóstico.

De manera específica, solicitamos los siguientes datos:

Características plantilla segregada por sexo (edad, nivel de estudios actual, Área a la que pertenece, categoría profesional, puesto de trabajo, antigüedad y tipo de contrato)
Movimiento de la plantilla segregada por sexo (promoción, bajas temporales, permisos y excedencias)
Formación solicitada y realizada por la plantilla segregada por sexo (tipo de formación, modalidad, horario)
Personal que ejerce puestos de jefatura y de responsabilidad segregado por sexo
Plan de Formación Continua
Modelo de Nómina
Tablas salariales 2022
Registro salarial segregado por sexo diferenciado por categoría profesional y puesto de trabajo (retribución total y complementos)
Protocolo interno de acoso sexual o por razón de sexo
Protocolo interno de violencia de género
Organigrama
Relación de Puestos de Trabajo
Valoración de Puestos de Trabajo

Convenio Colectivo y Acuerdos Reguladores de las Condiciones Laborales
Plan de Prevención de Riesgos Laborales
Informe de siniestralidad 2020 - 21 segregado por sexo
Manual de acogida para personal de nueva incorporación
Pliego de contratación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Pliego de contratación del Seguro Médico dirigido a la plantilla
Manual de calidad
Manual de Responsabilidad Social Corporativa
Memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa
Libro o Manual de estilo de uso no sexista del lenguaje
Certificación de calidad en materia de igualdad de género
Otros documentos que puedan aportar información relevante acerca de la gestión de personal y política empresarial de la UCO

Asimismo, a través de la página web de la Universidad de Córdoba, pudimos obtener diferentes documentos relativos a reglamentos, normativas y otras informaciones susceptibles de análisis en esta fase de Diagnóstico.

Con la totalidad del material recopilado pretendimos evaluar el grado de aplicación de la perspectiva de género en la gestión y funcionamiento dentro del propio Organismo, como situación de partida sobre la que elaborar las medidas y propuestas de mejora para el **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**.

## ⇒ Elaboración de herramientas y tarjetas de medida:

Con el propósito de sistematizar la recogida de los datos relativos a la plantilla de la Universidad de Córdoba y facilitar su posterior análisis, desarrollamos una serie de herramientas y tarjetas de medida específicas consistentes en **guiones** para las **entrevistas en profundidad** y los **grupos focales de discusión** y un **cuestionario** dirigido al personal, en formato online, a través de la herramienta *Google Forms*.

Por una parte, los **guiones** de las entrevistas en profundidad y los grupos focales versaron en torno a las siguientes categorías de análisis: cultura organizativa y responsabilidad social corporativa, sensibilización y formación, prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, comunicación interna y externa, salud y prevención de riesgos laborales y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Y, por otra parte, el **cuestionario** online dirigido a la plantilla de la UCO estaba conformado por preguntas de respuesta cerrada y de respuesta abierta que aludían a cuestiones como datos sociodemográficos y profesionales, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, formación, acoso sexual y por razón de sexo, clima laboral y aportaciones para el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, entre otras.

- **Entrevistas en profundidad:**

Para la realización de las entrevistas en profundidad utilizamos un **muestreo intencional**, seleccionando a personas que, por su situación, puesto o trayectoria dentro de la UCO, pudieran aportar datos de interés para esta fase de Diagnóstico. Así, fueron realizadas **tres entrevistas en profundidad**, cuyas personas serán detalladas en el Apartado 1.4.2. Agencias implicadas de este Diagnóstico.

Así, las entrevistas en profundidad estuvieron conformadas por personal de la Unidad de Igualdad, del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y del Servicio de Prevención y Protección de Riesgos Laborales.

En estas reuniones planteamos un listado de preguntas abiertas categorizadas en las siguientes temáticas: cultura organizativa y responsabilidad social corporativa, sensibilización y formación, prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, comunicación interna y externa, salud y prevención de riesgos laborales y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Las personas asistentes contestaron de manera individual según sus opiniones y percepciones, favoreciéndose, además, la posibilidad de crear debate desde diferentes perspectivas.

- **Grupos focales:**

De la misma forma que en el caso de las entrevistas en profundidad, convocamos a una serie de personas para estos grupos focales, a través de un **muestreo intencional**. Así, llevamos a cabo **tres grupos focales de discusión**,

cuyas composiciones detallaremos de manera específica en el Apartado 1.4.2. Agencias implicadas en este Diagnóstico.

En este caso, los **grupos focales de discusión** estuvieron conformados por personal representante de los grupos sindicales con presencia en la UCO, personal técnico de la Unidad de Igualdad y por personal técnico vinculado a la gestión del personal de la UCO.

En estas reuniones expusimos una serie de preguntas abiertas relativas a las mismas temáticas que expusimos en las entrevistas en profundidad.

- **Cuestionario:**

Otro de los instrumentos utilizados para recabar información acerca de la visión y opinión de la plantilla es el cuestionario, que estaba dirigido a conocer la realidad de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres dentro de la Universidad de Córdoba.

Dicho cuestionario estaba constituido por **35 preguntas**, que alternaba cuestiones abiertas y cerradas que giraban en torno a los siguientes campos: datos socioeconómicos y profesionales, conciliación, formación, acoso sexual y por razón de sexo, clima y salud laboral, acceso al empleo y contratación y, por último, propuestas y medidas que consideraran interesantes incluir en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

Como hemos mencionado anteriormente, el cuestionario dirigido a la plantilla de la Universidad de Córdoba fue creado en **formato online** a través de la herramienta *Google Forms*<sup>13</sup>, y remitido el enlace para que pudiera ser cumplimentado en un correo electrónico a la Unidad de Igualdad para su difusión, estableciéndose la fecha límite para su cumplimentación el día **17 de marzo de 2023**.

Una vez finalizado el plazo para su entrega, los cuestionarios recibidos fueron revisados, previamente a la sistematización de los datos, con el fin de asegurar la fiabilidad en el análisis de la información aportada por todas las personas.

### 1.5. Agencias implicadas

En este Apartado detallamos las agencias clave implicadas en esta fase de Diagnóstico, que han garantizado un correcto desarrollo para contextualizar la realidad de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la Universidad de Córdoba.

Asimismo, y como hemos mencionado anteriormente, para esta Fase fue vital la colaboración de D.<sup>a</sup> Silvia Medina Quintana, Directora de la Unidad de Igualdad de la UCO, y de D.<sup>a</sup> Rocío Rubio Alegre, Técnica de dicha Unidad que, además de solicitar a cada una de las Áreas la información necesaria, coordinaron las convocatorias para la realización de las entrevistas en profundidad y los grupos focales.

---

<sup>13</sup> <https://forms.gle/sTD9eWfko91JuNoHA>

En las siguientes tablas detallamos las personas que acudieron a las entrevistas en profundidad y los grupos focales llevados a cabo durante el desarrollo de este proceso de Diagnóstico. Dichas reuniones fueron desarrolladas de **forma telemática** a través de la herramienta **Meet de Google**.

Como hemos mencionado anteriormente, la selección de las mismas fue determinada por la posición que ocupan dentro de la UCO, así como la información que pudieran aportar respecto a la igualdad de trato y oportunidades dentro de la gestión y organización empresarial.

A continuación, exponemos las **entrevistas en profundidad** realizadas:

**JEFA DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
D.<sup>a</sup> Luz Artime de la Torre

Fecha de realización: **jueves, 7 de febrero de 2023**      Hora: **09:30**

**RESPONSABLE DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Redel Macías

Fecha de realización: **jueves, 7 de febrero de 2023**      Hora: **11:00**

**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**  
D.<sup>a</sup> Silvia Medina Quintana

Fecha de realización: **jueves, 9 de febrero de 2023**      Hora: **10:00**

Por otro lado, pormenorizamos las personas que asistieron a los **grupos focales**:

**REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA UCO**

Fecha de realización: lunes, 6 de febrero de 2023 Hora: 10:00

D.<sup>a</sup> Virginia Alba Carrillo. Representante de UGTD.<sup>a</sup> Sara Isabel Ruiz Moreno. Representante de CCOO

No obstante, debido a que no pudo asistir representación del sindicato CSIF, le enviamos el guion con las cuestiones tratadas para que nos lo devolviera cumplimentado, aunque finalmente no obtuvimos respuesta.

**REPRESENTACIÓN DE GESTIÓN DEL PERSONAL**

Fecha de realización: lunes, 8 de febrero de 2023 Hora: 09:30

D.<sup>a</sup> Luisa M.<sup>a</sup> Gómez Barbero. Responsable de Gestión de PDID. Alfonso M.<sup>a</sup> Prados Baldomero. Responsable de la Unidad de Seguridad Social**PERSONAL TÉCNICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**

Fecha de realización: martes, 9 de febrero de 2023 Hora: 12:00

D.<sup>a</sup> Rocío Rubio Alegre. Administrativa de la Unidad de Igualdad

D. Francisco Javier de León Díaz. Administrativo de la Unidad de Igualdad



## 2. Características de la Universidad de Córdoba

---

### 2.1. Tipología de la Universidad de Córdoba

La Universidad de Córdoba se trata de una Institución de derecho público que dispone de autonomía, según lo dispuesto en el marco de la Ley, dotada de patrimonio propio y con plena capacidad jurídica. Este Organismo fue fundado en el año 1972, y cuenta con una amplia trayectoria y consolidación en el ámbito de la investigación y la docencia, disponiendo de estudios únicos en la Comunidad Andaluza, como los de Veterinaria.

La UCO abarca diferentes estudios de Humanidades, Ciencias Jurídico - Sociales, Ciencias de la Salud, y Científico - Técnicas, distribuidas en torno a tres áreas correspondientes a tres campus. El campus del centro urbano, que integra el Área Jurídico Social, el del oeste de la Capital, que acoge al Área de Ciencias de la Salud y el campus de Rabanales, situado en la zona este, que incluye el Área Agroalimentaria, Científica y Técnica. Asimismo, la UCO cuenta con la Escuela Politécnica Superior de Belmez, situada a unos 70 kilómetros de la Capital.

Para la elaboración de este Diagnóstico del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba debemos atender a la plantilla que la conforma.

Este Organismo está compuesto en el momento de llevar a cabo la elaboración del Diagnóstico, según los datos aportados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, por **2.558 personas**, de las que **1.171 son mujeres** y **1.387 son hombres**. Esto refleja una proporción equilibrada de mujeres y hombres, siendo del **54,2% de hombres frente al 45,8% de mujeres**, puesto que se encuentra en unos porcentajes que indican una representación paritaria de ambos sexos, dentro del intervalo 40 % - 60 %.

No obstante, analizaremos con detalle la composición de la plantilla en los siguientes apartados con el propósito de detectar si aún persisten algunas diferencias en la presencia de mujeres y hombres en este Organismo.

## 2.2. Cultura organizacional y responsabilidad social corporativa

La Universidad de Córdoba cuenta con la igualdad entre sus principios y misión, como indican algunos de los documentos que aluden a su cultura organizacional y su responsabilidad social corporativa. Concretamente, el III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba<sup>14</sup> incide en la importancia que otorga a esta materia a lo largo de su trayectoria.

En este sentido, este Organismo en su Declaración sobre Política de Responsabilidad y Compromiso Social de la Universidad de Córdoba expone en el quinto principio su “compromiso con el personal para desarrollar políticas de igualdad y conciliación, practicar una gestión responsable de los recursos humanos e incluir la Responsabilidad Social como principio en su formación y competencias”.

Esta Institución continúa actualmente el trabajo comenzado años atrás en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como muestra su **compromiso** e iniciativa de implementar su III Plan de Igualdad. Gracias a su amplia trayectoria trabajando en esta cuestión, la UCO ya cuenta con medidas y acciones específicas dirigidas a minimizar las posibles brechas que puedan existir en dicho Organismo. No obstante, es necesario incidir en un planteamiento transversal dentro de la propia gestión estructural de la Universidad de Córdoba.

---

<sup>14</sup> [https://www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/III\\_PEUCO21-24%20bouco.pdf](https://www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/III_PEUCO21-24%20bouco.pdf)

Cuando existe una **cultura empresarial** en la que está incluido un compromiso real con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, las organizaciones obtienen beneficios que pueden ser aglutinados en dos bloques: la disminución de costes que conllevan las situaciones discriminatorias - disminuye el absentismo laboral, la inestabilidad y por tanto refuerza la calidad de los servicios - y la riqueza que supone fomentar la diversidad, ampliando las posibilidades de afianzar el talento, reforzar las actitudes creativas y flexibles, y mejorar su imagen pública.

Por tanto, es indispensable entender que la igualdad de oportunidades revierte positivamente en las personas que trabajan en las diferentes entidades y organismos, en el caso que nos ocupa, en el personal de la Universidad de Córdoba y sus familias.

Este **cambio social** en favor de la igualdad de género trasciende e influye a la sociedad en su conjunto y, en la Comunidad Educativa de la UCO, lo que justifica la asunción del **principio de igualdad** como uno de los ejes prioritarios del Organismo, debiendo ser incorporado en la gestión de los recursos humanos de manera permanente.

La **responsabilidad social corporativa** regula el compromiso con la función social de las empresas, y la necesidad de establecer normas y programas concretos de acción para transmitir la ética social, laboral y de gestión de los recursos públicos, siendo la igualdad de género uno de sus ejes de acción.

El **Libro Verde de la Comisión Europea** define la responsabilidad social corporativa como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las

preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”<sup>15</sup>.

Por tanto, la responsabilidad social corporativa tiene carácter pluridimensional<sup>16</sup>, siendo relativa a varios ámbitos de la gestión de la empresa, tales como los derechos humanos, las prácticas de trabajo y empleo, la protección de la salud, cuestiones medioambientales, lucha contra el fraude y la corrupción, así como velar por los intereses de la clientela.

Con el firme propósito de alcanzar la consecución real de una responsabilidad social corporativa atenta con la igualdad de manera transversal en las organizaciones, las actividades desarrolladas deben tener una clara vocación de permanencia y un compromiso real de la alta dirección. De esta forma, no se trata de establecer únicamente medidas y acciones puntuales encaminadas al fomento de la igualdad, sino que implica la integración de la perspectiva de género de manera transversal en la política de los recursos humanos, en el diseño de sus proyectos y en las relaciones externas.

De esta forma, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, incide en la corrección de desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales y promueve medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. Concretamente, esta Ley

---

<sup>15</sup> Libro Verde relativo a la Responsabilidad Social de las empresas:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

<sup>16</sup> <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

confiere a las empresas la posibilidad de asumir, de manera voluntaria, acciones de responsabilidad social, con el fin de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de su entorno social o institucional.

Para el Diagnóstico de situación previo al desarrollo del futuro III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba hemos analizado la responsabilidad social corporativa a través de los datos analizados y las opiniones extraídas a la plantilla, en dos vertientes. Una **interna** que hace referencia a las acciones dirigidas a los trabajadores y trabajadoras, y otra **externa** que incluye a la comunidad local, proveedores y medio ambiente.

Así, para conocer cómo se integra la igualdad dentro de la Universidad de Córdoba en el marco de la responsabilidad social corporativa, utilizamos dos valores representativos como son las **contrataciones responsables** y la **transparencia**.

En primer lugar, analizamos la **contratación responsable** como un valor dentro de la responsabilidad social corporativa de la Universidad de Córdoba, como se demuestra en la inclusión de la igualdad en parte de los procesos de contratación de esta Institución.

No obstante, es llamativo que uno de los documentos que va dirigido a regular al personal de la UCO, como es el Pliego de Prescripciones Técnicas del Servicio de contratación de Seguro Colectivo de Asistencia Sanitaria para personas y familiares de la Universidad de Córdoba, no atiende a la igualdad en su descripción.

Por otra parte, la página web de la Universidad de Córdoba alude en uno de sus apartados a un valor añadido como es la **transparencia y la responsabilidad social universitaria**.

De esta forma apreciamos un alto interés en fomentar la transparencia puesto que detalla normativa relativa a la estructura y gestión del personal de la Universidad de Córdoba. Asimismo, dispone de información vinculada a las diferentes adscripciones contractuales a esta Institución, la oferta pública y expone los procedimientos relativos a la selección, promoción y contratación del personal.

Por otro lado, el III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba para el periodo 2021 - 2024 alude a su compromiso con la igualdad dentro de sus valores y misión. Concretamente, en el autoanálisis DAFO previo a su desarrollo especifica que una de las fortalezas detectadas para el desarrollo de dicho Plan es la existencia de políticas de conciliación e igualdad consolidadas en el Área Política Universitaria, siendo una de las acciones propuestas “promover la igualdad de género, tanto en el sujeto de la investigación como en la promoción equitativa de los investigadores” en el objetivo de “establecer una política de Investigación e Innovación Responsable”.

Además, aparece otra de las acciones propuestas para el “fomento de la igualdad en la proporción de las mujeres y hombres en las cátedras de universidad” dentro del objetivo “fomentar el compromiso universitario con la igualdad de género”.

Esto indica un gran interés y compromiso por integrar la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la gestión de los recursos humanos y en todos los procesos y procedimientos llevados a cabo en el seno de la Universidad de Córdoba. Además, esta implicación también va dirigida a incorporar la igualdad dentro de la propia Comunidad Educativa y en todos los proyectos y actuaciones que realiza.



### 3. Análisis sobre la situación de la Universidad de Córdoba en materia de igualdad

---

Con el fin de realizar el Diagnóstico del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba hemos analizado la información relativa a la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la UCO. Para ello, utilizamos una serie de **fuentes primarias y secundarias**, tal y como hemos descrito anteriormente.

A continuación, pormenorizamos las **fuentes primarias** utilizadas para la fase de Diagnóstico creadas específicamente para la UCO:

⇒ **Cuestionario cuantitativo y cualitativo**, dirigido a la plantilla de la Institución que recoge datos sobre su percepción dentro del Organismo en los siguientes aspectos:

- Datos socioeconómicos.
- Datos profesionales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Formación.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Clima laboral.
- Salud laboral.
- Igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

- Peticiones y medidas para el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

Este cuestionario, conformado por **35 ítems** y que combinaba preguntas cerradas y abiertas, fue enviado una vez elaborado a la persona de contacto en formato online, a través de un enlace a un formulario *Google*, siendo el día **17 de marzo de 2023** la fecha límite para su entrega.

Una vez finalizado el plazo para su entrega, dispusimos de **612 cuestionarios en total**, a través del cuestionario *Google Forms*. Estos datos suponen su realización por parte de un **23,9% de la plantilla**, de los que **395** fueron realizados por mujeres - correspondiente al **33,7% de las mujeres** que conforman la totalidad de la plantilla - y **214** fueron los entregados por hombres - representando el **15,4% de la plantilla masculina**.

Según los datos recogidos, apreciamos una baja participación por parte de la plantilla, especialmente por parte de los trabajadores.

⇒ **Información obtenida a través de las entrevistas en profundidad y grupos focales.**

Con el propósito de conocer la opinión de las personas convocadas, de manera que, dependiendo del Área o puesto del que provinieran, ahondaran en aspectos concretos que pudieran aportar, elaboramos unos guiones de preguntas abiertas específicas para cada una de las entrevistas en profundidad o de los grupos de discusión.

La información recabada mediante el uso de las fuentes primarias sirve para conocer cuál es la percepción de la plantilla en materia de igualdad, dentro de la gestión del Organismo y para entender el compromiso real de la UCO con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

De esta forma, las preguntas estaban destinadas a orientar las intervenciones hacia temas concretos, que pudieran aportar información en materia de igualdad para la fase de Diagnóstico, tales como:

- Reclutamiento, selección y contratación.
- Salario y condiciones laborales.
- Sensibilización y formación en igualdad de mujeres y hombres.
- Prácticas de corresponsabilidad y conciliación.
- Comunicación interna y externa.
- Salud laboral.
- Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Aportaciones para el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

Por otro lado, utilizamos una serie de **fuentes secundarias** proporcionadas por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba, que le fueron aportadas por el Servicio de Gestión de los Recursos Humanos, u obtenidas por parte de la Consultora Diferencia2, las cuales son enumeradas a continuación:

⇒ **Información relativa a la distribución de mujeres y hombres en la plantilla del Organismo según las siguientes variables:**

- Edad.
- Nivel educativo.
- Departamento de trabajo.
- Tipo de contratación.
- Categoría profesional.
- Antigüedad en la empresa.
- Formación.
- Procesos de selección y promoción interna.
- Permisos utilizados por la plantilla.
- Retribución salarial.

Para organizar la información y poder realizar un análisis de género de la plantilla de la Universidad de Córdoba, utilizamos los siguientes **indicadores**:

- **Índice de Participación (IP)**. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría. Este indicador resulta muy útil para conocer las diferencias y desigualdades entre los sexos, puesto que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres en cada categoría.
- **Índice de Representación (IR)**. Cociente entre el Índice de Participación (IP) y el porcentaje de mujeres (u hombres) sobre el total de la plantilla del Organismo, que en este caso corresponde a un 45,8% de mujeres y un 54,2% de hombres. Este indicador nos aporta información sobre la masculinización, la feminización o la equidad en cada una de las categorías analizadas. Cuando su valor es superior a 1 nos está indicando

que el sexo analizado está sobrerrepresentado en la categoría estudiada, y si es inferior a 1, que se encuentra infrarrepresentado.

- **Índice de Concentración (IC).** Cociente entre el número de hombres o mujeres en cada categoría y el total de hombres o mujeres en la plantilla del Organismo. Este indicador toma como referencia a cada uno de los sexos por separado, por lo que no aporta información sobre la relación entre las mujeres y los hombres de la plantilla del Organismo. Se utiliza para conocer la distribución de hombres o mujeres entre las categorías de una variable. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de los hombres o las mujeres respecto a sí mismos/as, es decir, describe la situación laboral de las mujeres en relación a sí mismas (y viceversa).
- **Brecha de Género (BG).** Diferencia entre el Índice de Concentración (IC) femenino y masculino en cada una de las variables. Hemos realizado el cálculo del IC femenino sobre el IC masculino, por lo que los valores positivos nos indican que la categoría analizada tiene mayor presencia de mujeres, y los valores negativos, por el contrario, que existe una mayor presencia de hombres en la categoría analizada.

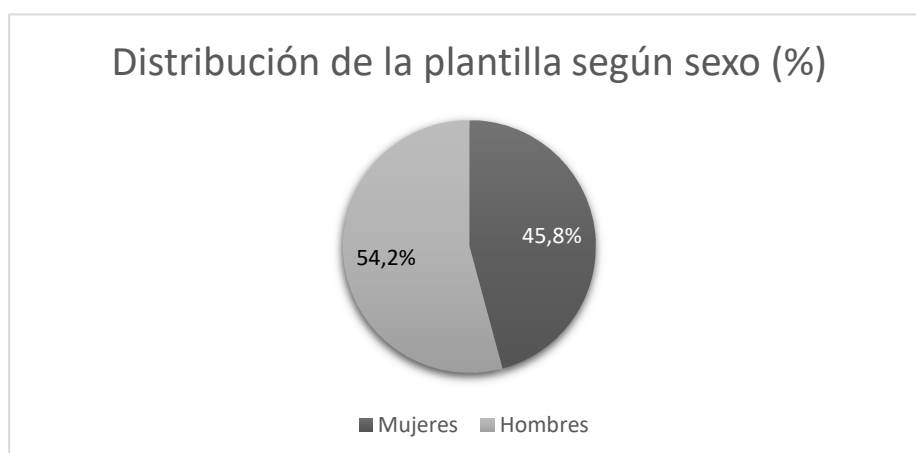
El Índice de Representación (IR) y la Brecha de Género (BG) son parecidos y nos aportan información complementaria, sin embargo, no son exactamente iguales. El primero parte de la diferencia existente en la participación laboral de mujeres y hombres en la plantilla del Organismo (45,8% de mujeres frente a 54,2% de hombres), mientras que el segundo - la Brecha de Género (BG) - no tiene en cuenta esta desigualdad inicial.

En resumen, hemos analizado toda la información recopilada, tanto por parte de la Consultora Diferencia2, a través de portales estadísticos y la página web del Organismo, como por parte de la UCO, a través de toda la documentación remitida y especificada en el anexo 6.2. de este Documento para esta fase de Diagnóstico de situación.

### 3.1. Composición y características de la plantilla

La UCO está conformado por **2.558 personas**, de las que **1.171 son mujeres** y **1.387 son hombres**, siendo el porcentaje de mujeres de un **45,8%**, mientras que el de hombres es de un **54,2%**.

Estos datos reflejan una situación equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres dentro del Organismo, puesto que los porcentajes están dentro del intervalo recomendable, 40% - 60%.



Gráfica 1. Elaboración propia.

En los siguientes apartados, analizaremos diferentes ítems relativos a la composición de la plantilla atendiendo de manera diferenciada al número de mujeres y hombres.

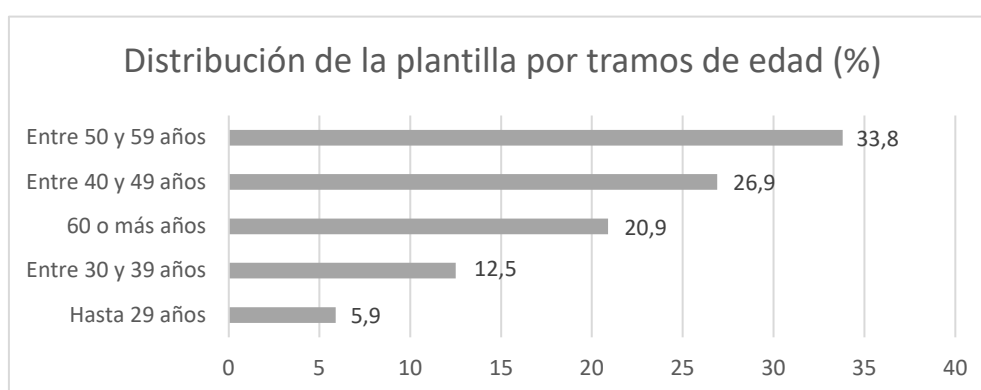
#### 3.1.1. Perfil de la plantilla

Con el fin de obtener una imagen lo más cercana posible al perfil de las personas que conforman la plantilla de la Universidad de Córdoba, basada en un análisis de género de las características de hombres y mujeres, utilizamos variables como edad, nivel educativo, tipo de adscripción, Departamento al que pertenecen y categoría profesional que poseen.

Es importante puntualizar en este Documento que hay tres tipos de adscripciones a la Universidad de Córdoba, aunque serán analizadas en el Apartado relativo al tipo de adscripción.

- **Edad de la plantilla:**

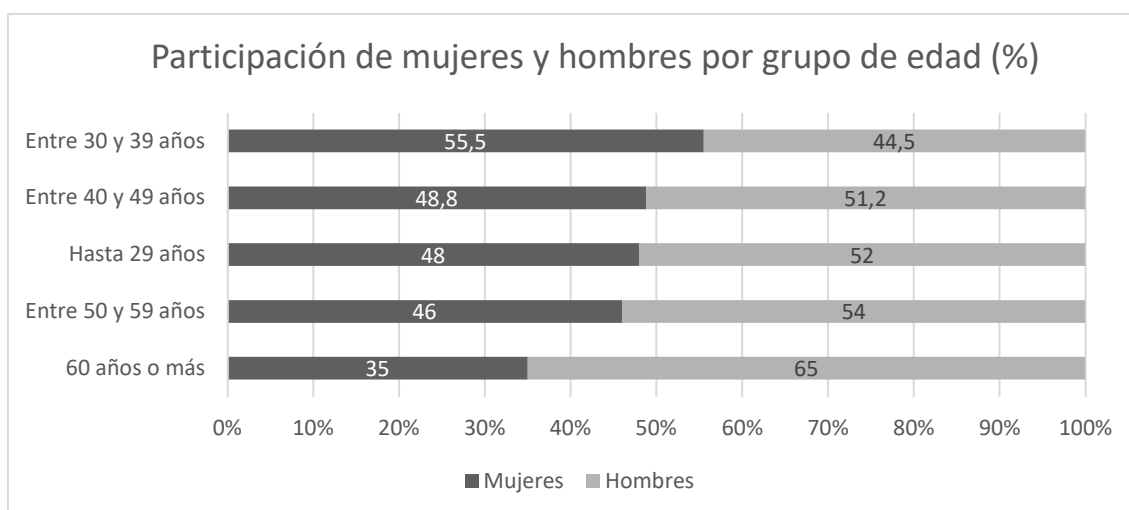
Según los datos proporcionados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el 33,8% de la plantilla de la Universidad de Córdoba tiene entre 50 y 59 años, el 26,9% tiene entre 40 y 49 años, y el 20,9% cuenta con una edad de 60 o más años. Además, existe una presencia del 12,5% de personas de entre 30 y 39 años y del 5,9% menores de 29 años.



Gráfica 2. Elaboración propia.



En cuanto a los grupos de edad diferenciados por sexo, observamos una tendencia similar a la presencia de mujeres y hombres de la plantilla, en general (54,2% - 45,8%). De esta forma, la mayor participación de trabajadoras es apreciada de manera más llamativa entre el personal de entre 30 y 39 años, siendo gradualmente descendiente hasta llegar al personal de 60 años o más, en la que cuenta con menor representación.



Gráfica 3. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta el Índice de Concentración (IC), - la distribución intrasexo en cada categoría de la variable edad -, es destacable que el 33,7% de los hombres y el 34% de las mujeres de la plantilla tiene entre 50 y 59 años, en la que apenas existe brecha de género (0,3 puntos porcentuales a favor de las trabajadoras). Asimismo, el 28,7% de las mujeres y el 25,4% de los hombres tienen entre 40 y 49 años, apreciándose una brecha de género de 3,3 puntos porcentuales a favor de ellas.

Por otro lado, el 15,2% de las mujeres y el 10,3% de los hombres se agrupan en el tramo de edad de 30 a 39 años, con una brecha de género femenina de 4,9 puntos. Además, el 16% de las mujeres y el 25% de los hombres de la plantilla tiene 60 años o más, disponiendo de una brecha a favor del personal masculino de 9 puntos porcentuales. La menor representación de la plantilla se encuentra entre el personal menor a 29 años, en la que apreciamos una brecha de género de 0,5 puntos a favor de las mujeres.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG				
Grupos de edad	Total	Mujeres	Hombres	BG
Hasta 29 años	5,9%	6,1%	5,6%	0,5
Entre 30 y 39 años	12,5%	15,2%	10,3%	4,9
Entre 40 y 49 años	26,9%	28,7%	25,4%	3,3
Entre 50 y 59 años	33,8%	34%	33,7%	0,3
60 años o más	20,9%	16%	25%	- 9

Tabla 1. Elaboración propia.

Respecto a la feminización o masculinización en cada grupo de edad, es decir, a las diferencias de género existentes teniendo en cuenta la desigualdad laboral inicial, el Índice de Representación (IR) nos muestra que las mujeres tienen una mayor representación en el tramo de edad de 30 a 39 años, mientras que los hombres lo hacen en el de mayor edad, más de 60 años.

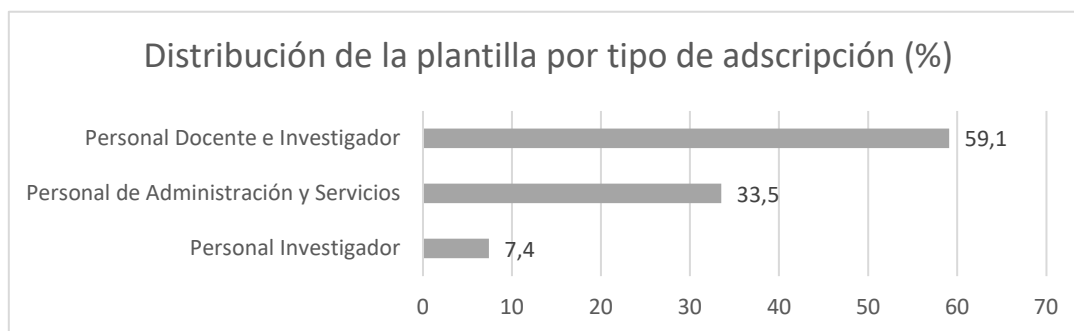
ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Grupo de edad	Mujeres	Hombres
Hasta 29 años	1	1
Entre 30 y 39 años	1,2	0,8
Entre 40 y 49 años	1	1
Entre 50 y 59 años	1	1
Más de 60 años	0,8	1,2

Tabla 2. Elaboración propia.

- **Tipo de adscripción:**

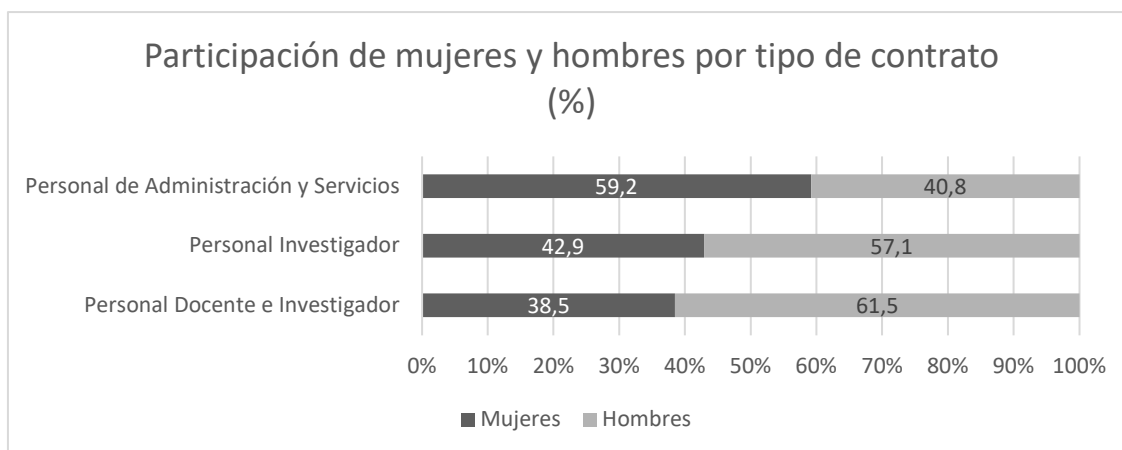
Otro de los elementos que requieren de un análisis en este Diagnóstico es el tipo de adscripción de la plantilla de la Universidad de Córdoba. En este sentido, y como hemos detallado anteriormente, existen tres modalidades de adscripción a la UCO, el Personal Docente e Investigador, el Personal Investigador y el Personal de Administración y Servicios.

La mayor parte de la plantilla de la Universidad de Córdoba está adscrita a este Organismo como PDI, en un 59,1%, el 33,5% está contratada como PAS, y el restante 7,4% pertenece al Personal Investigador.



Gráfica 8. Elaboración propia.

Observando las categorías de forma diferenciada entre mujeres y hombres, apreciamos una mayor participación masculina entre el Personal Docente e Investigador (61,5%), mientras que el resto de adscripciones se encuentra equilibrado puesto que está dentro del intervalo recomendado 40 - 60%.



Gráfica 9. Elaboración propia.

El Índice de Concentración (IC) nos muestra que el PDI, que agrupa al 59,1% de la plantilla, tiene una brecha de género de 17,3 puntos porcentuales a favor de los hombres, mientras que el PAS cuenta con una brecha a favor de las mujeres de 18,2 puntos, estando prácticamente equilibrado el PI.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Tipos de contratos	Total	Mujeres	Hombres	BG
Personal Docente e Investigador	59,1%	49,8%	67,1%	- 17,3
Personal de Administración y Servicios	33,5%	43,3%	25,1%	18,2
Personal Investigador	7,4%	6,9%	7,8%	- 0,9

Tabla 7. Elaboración propia.

En este caso, el Índice de Representación nos muestra las diferencias de género en torno a la sobrerrepresentación de las mujeres en el PAS (IR: 1,3), y de hombres en el PDI (IR: 1,1).

ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Tipos de contratos	Mujeres	Hombres
Personal Docente e Investigador	0,8	1,1
Personal de Administración y Servicios	1,3	0,8
Personal Investigador	0,9	1

Tabla 8. Elaboración propia.

Estos datos manifiestan que la plantilla femenina se concentra en mayor medida entre el Personal de Administración y Servicios, mientras que los hombres lo hacen más entre el Personal Docente Investigador.

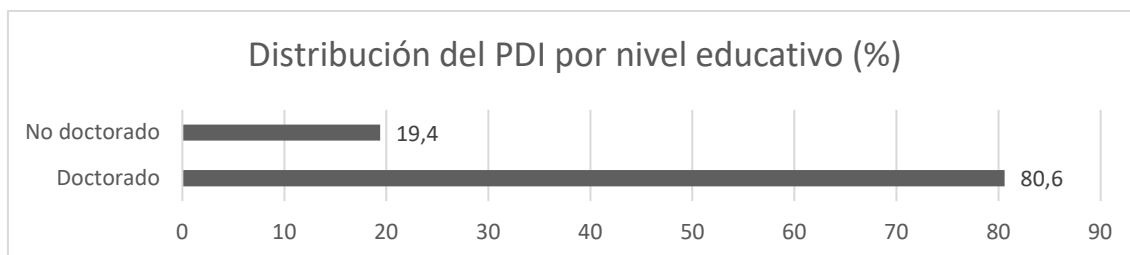
Asimismo, entre el Personal Docente e Investigador, atendiendo a los Departamentos a los que la plantilla está adscrita, apreciamos una cierta segregación en base a los roles de género tradicionales puesto que vemos más hombres, de manera más llamativa, en Ingeniería Eléctrica y Automática, en un 95,7%, en Zoología, en un 84,6%, Ingeniería Rural, Construcción Civil y Proyectos de Ingeniería, en un 81,3%, e Informática y Análisis Numérico, en un 79,4%.

En cambio, los Departamentos de Química Analítica, en un 76,9%, Educación, en un 72,9%, Filología Inglesa y Alemana, en un 65,4% y Ciencias del Lenguaje, 64,3% se encuentran más feminizados.

- **Nivel de estudios:**

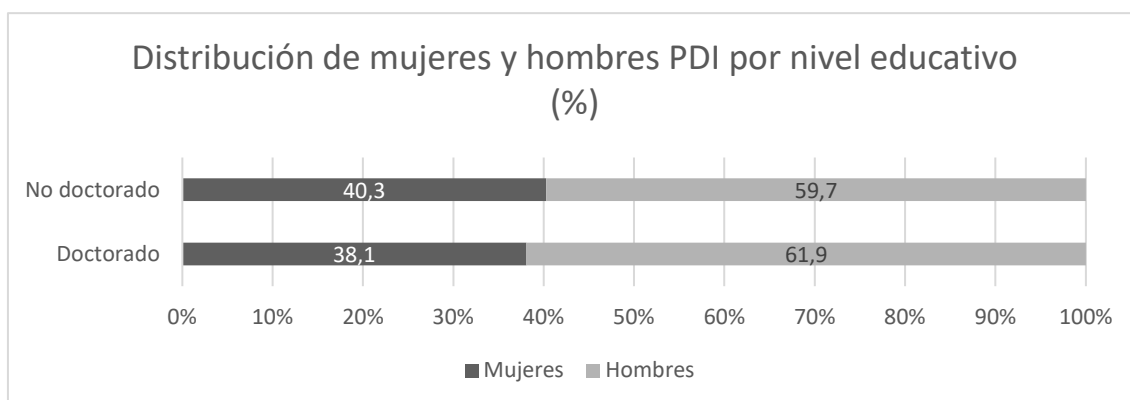
Para analizar el nivel de estudios de la plantilla de la Universidad de Córdoba solicitamos al Servicio de Gestión de Recursos Humanos dicha información, diferenciada según el tipo de personal.

En primer lugar, analizaremos la titulación del **Personal Docente e Investigador**. En este sentido, la UCO cuenta con un 80,6% del PDI que cuenta con un título de Doctorado y un 19,4% que no dispone del mismo.



Gráfica 4. Elaboración propia.

Por otro lado, atendiendo al nivel educativo desagregado por sexo de la plantilla, la titulación de Doctorado de la que dispone el 80,6% de la plantilla PDI, está representada en un 38,1% por mujeres y el restante 61,9% por hombres, mientras que las personas que no disponen de esta titulación son un 40,3% de mujeres y un 59,7% de hombres.



Gráfica 5. Elaboración propia.

Respecto a la concentración por sexo del nivel educativo de forma diferenciada del PDI, el personal que dispone de titulación de Doctorado cuenta con una brecha de género de 1,4 puntos a favor de los hombres, mientras que el personal PDI que no lo tiene dispone de una brecha de género a favor de las trabajadoras con el mismo valor.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Nivel educativo del PDI	Total	Mujeres	Hombres	BG
Doctorado	80,6%	79,8%	81,2%	- 1,4
No doctorado	19,4%	20,2%	18,8%	1,4

Tabla 3. Elaboración propia.

El Índice de Representación (IR) de mujeres y hombres nos confirma que las mujeres y los hombres tienen la misma representación entre el personal PDI con titulación de Doctorado y quienes no la tienen.

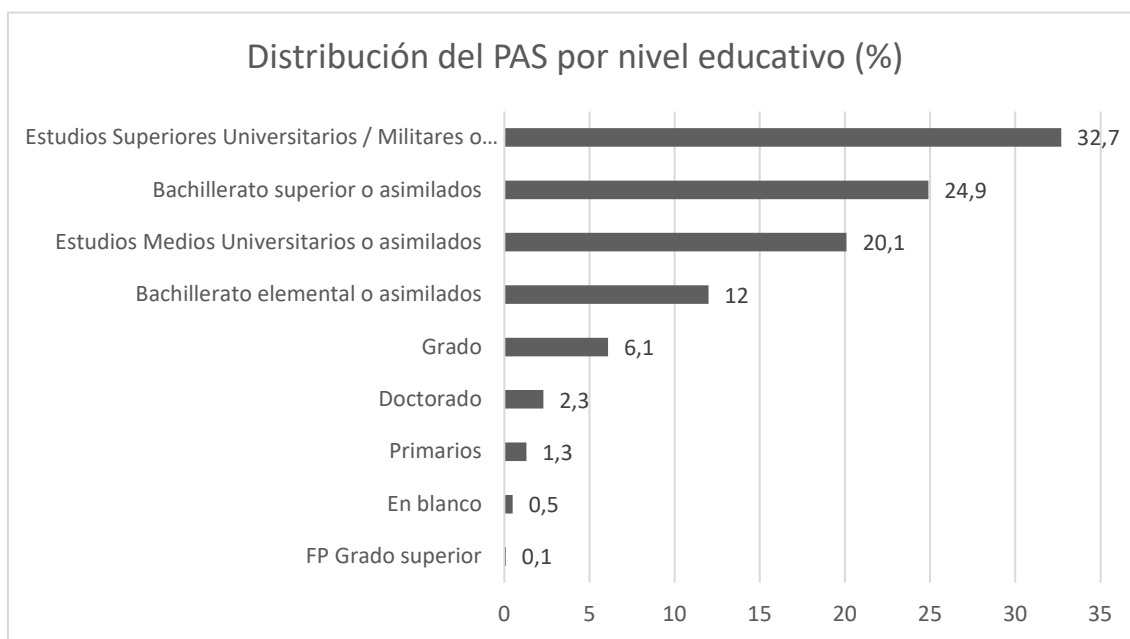
ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Nivel educativo	Mujeres	Hombres
Doctorado	1	1
No doctorado	1	1

Tabla 4. Elaboración propia.



En segundo lugar, analizaremos la titulación del **Personal de Administración y Servicios**, según los datos aportados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

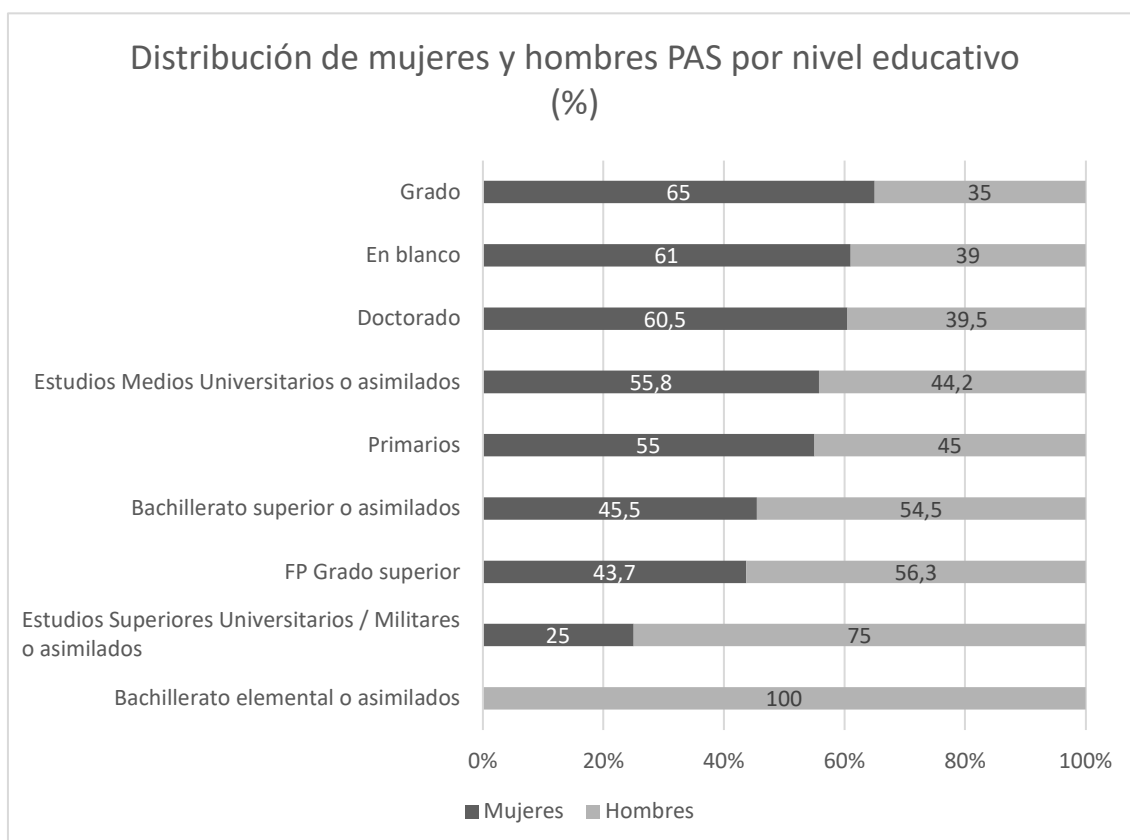
En este sentido, la UCO cuenta con un 32,7% del PAS que dispone de Estudios Superiores universitarios y / o Militares o asimilados, un 24,9% que dispone de Bachillerato superior o asimilados, un 20,1% de Estudios Medios Universitarios o asimilados y un 12% de Bachillerato elemental o asimilados.



Gráfica 6. Elaboración propia.

Por otro lado, atendiendo al nivel educativo desagregado por sexo de la plantilla PAS, el título de Grado, en blanco<sup>17</sup> y Doctorado cuenta con una mayor representación femenina, mientras que los Estudios Superiores Universitarios y / o Militares o asimilados, dispone de mayor presencia masculina.

Por otro lado, apreciamos una distribución equilibrada en los Estudios Medios Universitarios o asimilados, Primarios, Bachillerato superior o asimilado y FP Grado superior.



Gráfica 7. Elaboración propia.

<sup>17</sup> No se dispone de dicha información.

Respecto a la concentración por sexo del nivel educativo de forma separada del PAS, las mayores discrepancias aparecen en los Estudios Superiores Universitarios y / o Militares o asimilados, con una brecha de género de 7,8 puntos a favor de las mujeres, y entre el personal PAS que cuenta con Bachillerato elemental o asimilados, en un 7,7 a favor de los hombres.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Nivel educativo del PAS	Total	Mujeres	Hombres	BG
Bachillerato elemental o asimilados	12%	8,9%	16,6%	- 7,7
Bachillerato superior o asimilados	24,9%	25,6%	23,8%	1,8
Doctorado	2,3%	2,2%	2,6%	- 0,4
Estudios Medios Universitarios o asimilados	20,1%	20,5%	19,5%	1
Estudios Superiores Universitarios / Militares o asimilados	32,7%	35,9%	28,1%	7,8
FP Grado superior	0,1%	0	0,2%	- 0,2
Grado	6,1%	5,7%	6,6%	- 0,9
Primarios	1,3%	1%	1,7%	- 0,7
En blanco	0,5%	0,2%	0,9%	- 0,7

Tabla 5. Elaboración propia.

El Índice de Representación (IR) de mujeres y hombres nos indica que el personal PAS tiene una mayor representación de hombres en los niveles educativos de Bachillerato elemental o asimilados, de FP Grado superior, Primarios y de quienes no se dispone de información (en blanco).

ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Nivel educativo	Mujeres	Hombres
Bachillerato elemental o asimilados	0,7	1,4
Bachillerato superior o asimilados	1	1
Doctorado	0,9	1
Estudios Medios Universitarios o asimilados	1	1
Estudios Superiores Universitarios / Militares o asimilados	1	0,9
FP Grado superior	0	2,4
Grado	1	1
Primarios	0,8	1,3
En blanco	0,4	1,8

Tabla 6. Elaboración propia.

No disponemos de la información relativa al nivel educativo del Personal Investigador, por lo que no podemos hacer el análisis de ese aspecto en ese segmento de la plantilla.

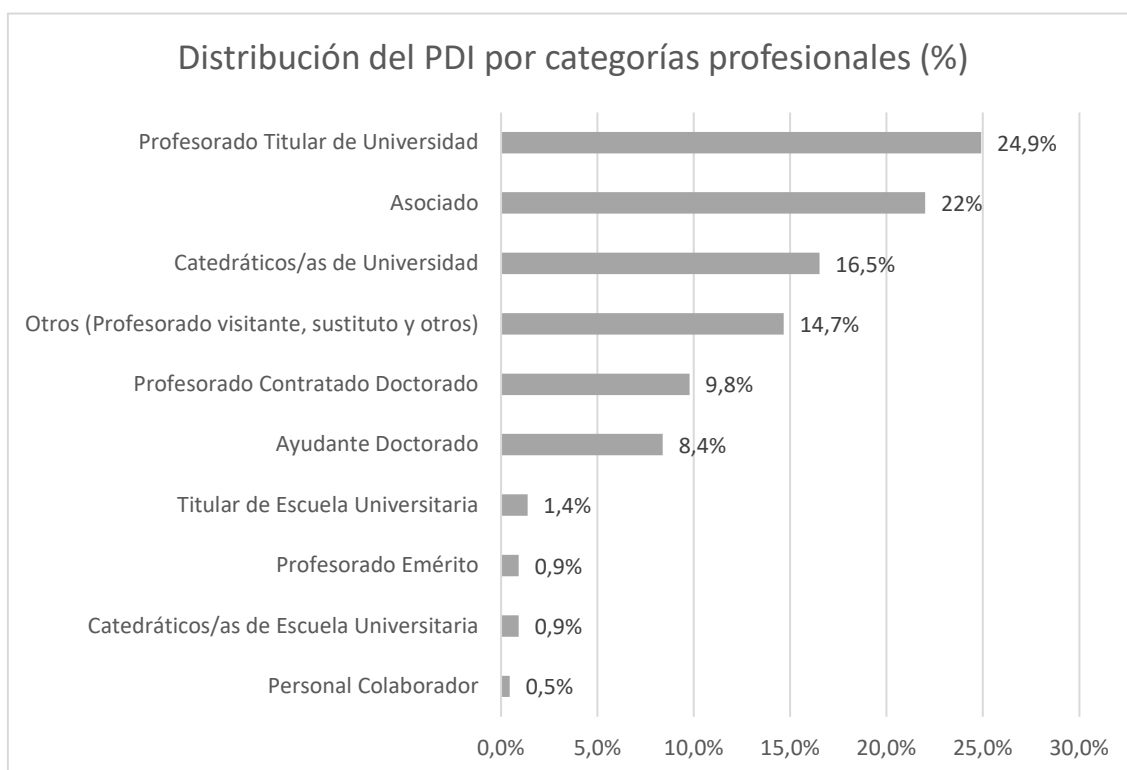
- **Antigüedad de la plantilla:**

No podemos realizar un análisis con perspectiva de género de la permanencia a este Organismo del personal puesto que no nos han sido remitidos los datos referentes a la antigüedad de la plantilla en la Universidad de Córdoba, cuestión que tendría un espacio en este Diagnóstico.

- **Categorías profesionales:**

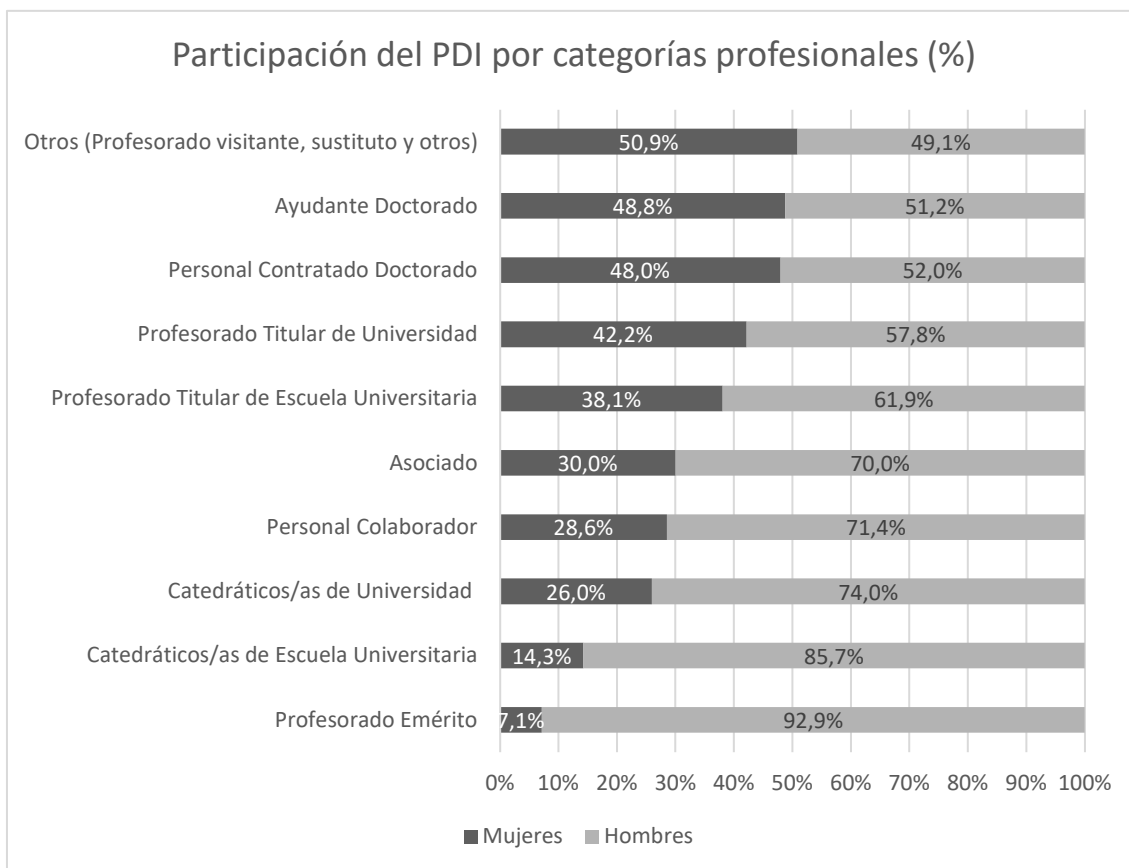
Según los datos aportados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos detallaremos las categorías profesionales del personal de la UCO en base a los tipos de adscripción analizados anteriormente.

En primer lugar, analizaremos las categorías profesionales del **Personal Docente e Investigador**.



Gráfica 10. Elaboración propia.

En este sentido, observamos que del PDI, el 24,9%, es Profesorado Titular de Universidad, seguido de personal Asociado, en un 22%, Catedráticos / as de Universidad, en un 16,5% y otros (Profesorado visitante, sustituto y otros), en un 14,7%. El resto de categorías solo cuenta con una menor representación de la plantilla.



Gráfica 11. Elaboración propia.

Respecto a la distribución de los hombres y las mujeres en cada una de las categorías profesionales, observamos algunas diferencias significativas. Los hombres participan en mayor medida entre el Profesorado Emérito, Catedráticos / as de Escuela Universitaria, Catedráticos / as de Universidad, Personal Colaborador, Asociado y Profesorado Titular de Escuela Universitaria. El resto de las categorías está equilibrado puesto que se encuentra dentro del intervalo recomendado 40 % - 60 %.

Respecto al análisis de género de la categoría profesional, el Índice de Concentración (IC) nos confirma algunas diferencias de género entre el PDI, que agrupa el 59,1% de la plantilla. En este sentido, existe una brecha de género de 8,8 puntos porcentuales a favor de los hombres entre el personal Catedrático de Universidad, y de 7,8 entre el personal Asociado.

Por otro lado, apreciamos una brecha a favor de las trabajadoras entre la categoría de Otros con 7,6 puntos porcentuales, y de 3,9 puntos entre el Personal Contratado Doctorado y Ayudante Doctorado.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Categorías Profesionales	Total	Mujeres	Hombres	BG
Profesorado Emérito	0,9%	0,2%	1,4%	- 1,2
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0,9%	0,3%	1,3%	- 1
Catedráticos/as de Universidad	16,5%	11,1%	19,9%	- 8,8
Personal Colaborador	0,5%	0,3%	0,5%	- 0,2
Asociado	22%	17,2%	25%	- 7,8
Profesorado Titular de Escuela Universitaria	1,4%	1,4%	1,4%	0
Profesorado Titular de universidad	24,9%	27,3%	23,4%	3,9
Personal Contratado Doctorado	9,8%	12,2%	8,3%	3,9
Ayudante Doctorado	8,4%	10,6%	7%	3,6
Otros	14,7%	19,4%	11,8%	7,6

Tabla 9. Elaboración propia.



El Índice de Representación nos vuelve a confirmar las diferencias señaladas anteriormente, mostrándonos una segregación por sexo en las categorías profesionales del PDI de la Universidad de Córdoba. Existe una sobrerrepresentación de mujeres entre el personal Catedrático de Universidad, Personal Contratado Doctorado, Ayudante Doctorado y otros.

Por otro lado, el Profesorado Emérito, el personal Catedrático de Universidad, Personal Colaborador y Asociado denotan una sobrerrepresentación masculina.

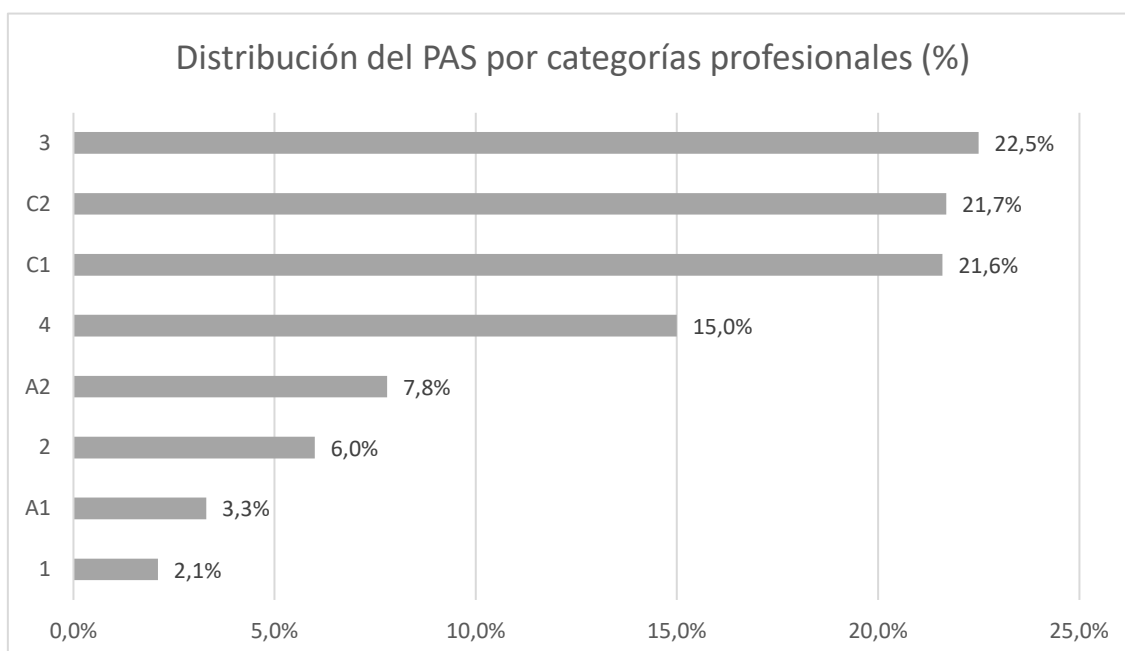
ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Categorías Profesionales	Mujeres	Hombres
Profesorado Emérito	0,8	1,5
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0,4	1
Catedráticos/as de Universidad	1,3	1,2
Personal Colaborador	0,7	1,2
Asociado	0,8	1,1
Profesorado Titular de Escuela Universitaria	1	1
Profesorado Titular de Universidad	1,1	0,9
Personal Contratado Doctorado	1,2	0,8
Ayudante Doctorado	1,3	0,8
Otros	1,3	0,8

Tabla 10. Elaboración propia.

En segundo lugar, analizaremos las categorías profesionales del **Personal de Administración y Servicios**.

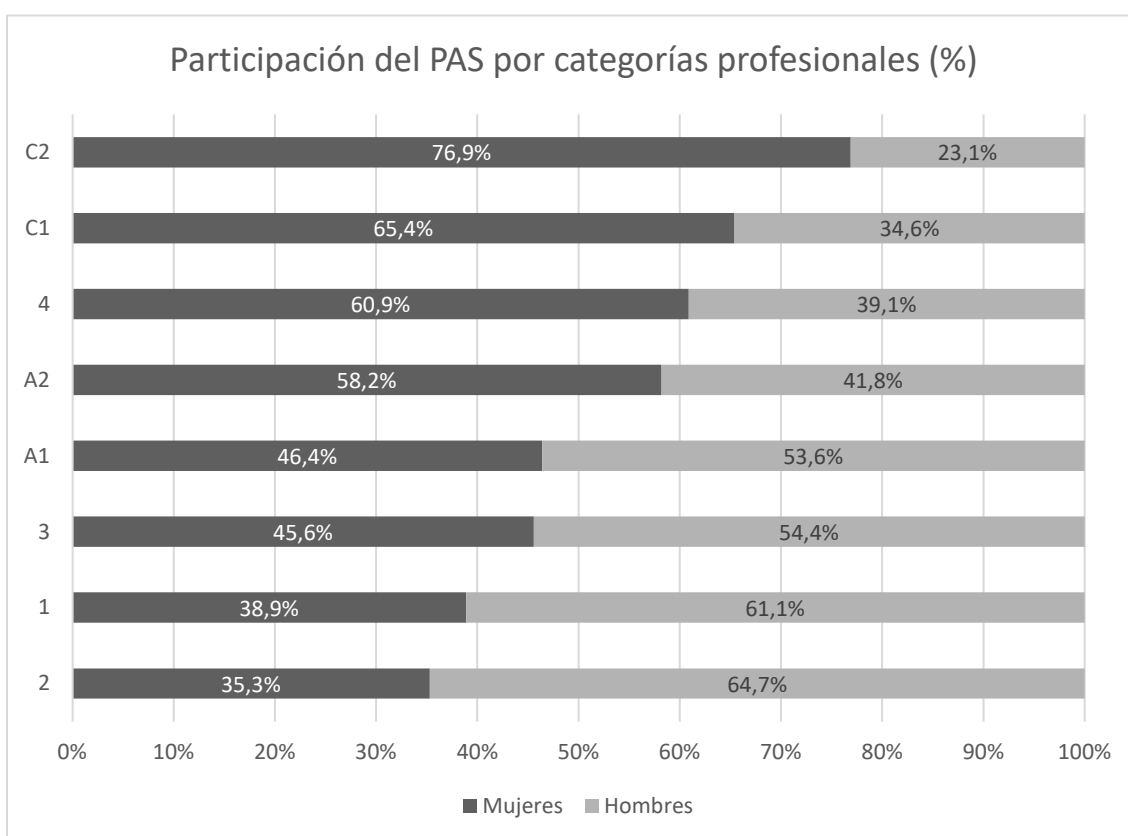
En este sentido, observamos que el PAS está diferenciado entre personal funcionario y personal laboral. El personal funcionario tiene descritas sus categorías en base a los grupos A1, A3, C1 y C2, mientras que el personal laboral lo hace en los grupos 1, 2, 3 y 4.

De esta forma, los grupos que contemplan a la mayor parte del PAS son el grupo 3 del personal laboral, con un 22,5%, seguido de las categorías C2 y C1 del personal funcionario, en un 21,7% y un 21,6% respectivamente. El grupo 4 del personal laboral del PAS incluye al 15% y el resto de categorías profesionales tiene una menor presencia entre la plantilla.



Gráfica 12. Elaboración propia.

Respecto a la distribución de los hombres y las mujeres en cada una de las categorías profesionales del personal funcionario y laboral del PAS, observamos algunas diferencias significativas. Los hombres participan en mayor medida entre los grupos 1 y 2 del personal laboral, mientras que las mujeres lo hacen más en las categorías C2, C1 del personal funcionario y del grupo 4 del personal laboral. El resto de las categorías está equilibrado puesto que se encuentra dentro del intervalo recomendado 40 % - 60 %.



Gráfica 13. Elaboración propia.

Respecto al análisis de género de la categoría profesional, el Índice de Concentración (IC) nos confirma algunas diferencias de género entre el PAS, que agrupa el 33,5% de la plantilla. En este sentido, entre el personal funcionario existe una brecha de género de 15,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres en el grupo C2 y de 5,5 puntos a su favor en el grupo C1.

Por otro lado, en el personal laboral observamos una brecha de género de 12,7 puntos en el grupo 3 a favor de los trabajadores y de 5,8 en el grupo 2 a su favor.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Categorías Profesionales	Total	Mujeres	Hombres	BG
A1	3,3%	2,6%	4,5%	- 1,9
A2	7,8%	7,7%	8%	- 0,3
C1	21,6%	23,8%	18,3%	5,5
C2	21,7%	28,1%	12,3%	15,8
1	2,1%	1,4%	3,1%	- 1,7
2	6%	3,6%	9,4%	- 5,8
3	22,5%	17,4%	30,1%	- 12,7
4	15%	15,4%	14,3%	1,1

Tabla 11. Elaboración propia.

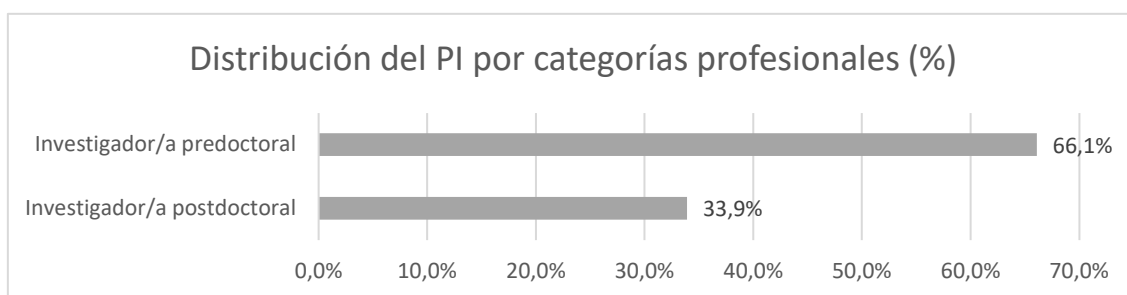
El Índice de Representación nos vuelve a confirmar las diferencias señaladas anteriormente, mostrándonos una segregación por sexo en las categorías profesionales del PAS de la Universidad de Córdoba. Existe una sobrerrepresentación de mujeres en la categoría C2 del personal funcionario y de hombres en la categoría A1 del personal funcionario y de los grupos 1, 2 y 3 del personal laboral.

ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Categorías Profesionales	Mujeres	Hombres
A1	0,8	1,3
A2	1	1
C1	1,1	0,8
C2	1,3	0,6
1	0,7	1,5
2	0,7	1,6
3	0,8	1,3
4	1	1

Tabla 12. Elaboración propia.

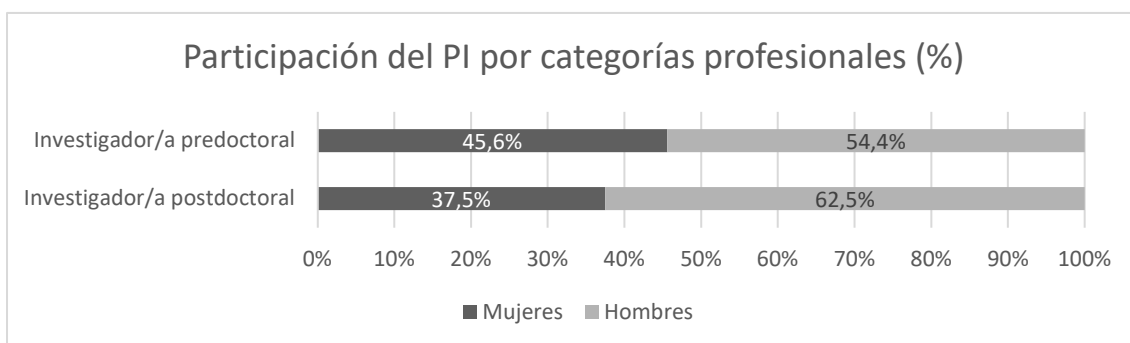
Por último, analizaremos las categorías profesionales del **Personal Investigador**.

En este sentido, observamos que el PI está distribuido en torno a dos categorías profesionales, siendo el 66,1% como personal Investigador predoctoral y el 33,9% como personal Investigador postdoctoral.



Gráfica 14. Elaboración propia.

Respecto a la distribución de los hombres y las mujeres en cada una de las categorías profesionales del personal funcionario y laboral del PI, observamos que los hombres participan en la categoría de personal Investigador postdoctoral, mientras que el personal Investigador predoctoral está equilibrado.



Gráfica 15. Elaboración propia.

Respecto al análisis de género de la categoría profesional, el Índice de Concentración (IC) nos confirma algunas diferencias de género entre el PI. Así, observamos una brecha de género de 7,4 puntos entre el personal Investigador postdoctoral a favor de los trabajadores y del mismo valor en el personal Investigador predoctoral a favor de las trabajadoras.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Y BG (%)				
Categorías Profesionales	Total	Mujeres	Hombres	BG
Investigador/a postdoctoral	33,9%	29,6%	37%	- 7,4
Investigador/a predoctoral	66,1%	70,4%	63%	7,4

Tabla 13. Elaboración propia.

El Índice de Representación nos indica que, prácticamente la representación de mujeres y hombres en las dos categorías profesionales del Personal Investigador cuenta con un resultado equilibrado de mujeres y hombres.

ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN (IR)		
Categorías Profesionales	Mujeres	Hombres
Investigador/a postdoctoral	0,9	1,1
Investigador/a predoctoral	1	1

Tabla 14. Elaboración propia.

### Análisis de género de la plantilla:

A continuación, recogemos la información anteriormente descrita en la siguiente tabla, atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres señaladas por el Índice de Representación (IR), por ser el que más información aporta sobre las diferencias de género. Las categorías con un Índice de Representación cercano al 1.0 las hemos desestimado por presentar equilibrio de género.

Feminización	IR	% Total	VARIABLES	% Total	IR	Masculinización
Entre 30 y 39 años	1,2	12,5%	EDAD	20,9%	1,2	Más de 60 años
Personal de Administración y Servicios	1,3	33,5%	TIPO DE ADSCRIPCIÓN			
No doctorado	1,4	19,4%	NIVEL DE ESTUDIOS PDI	80,6%	1,4	Doctorado
			NIVEL DE ESTUDIOS PAS	12%	1,4	Bachillerato elemental o asimilados
				0,1%	2,4	FP Grado superior
				1,3%	1,3	Primarios
				0,5%	1,8	En blanco
Contratado/a Doctorado	1,3	9,8%	CATEGORÍAS PROFESIONALES PDI	0,9%	1,5	Profesorado emérito
Ayudante Doctorado	1,2	8,4%		16,5%	1,2	Catedrático/as de universidad
Otros	1,3	14,7%		0,5%	1,2	Colaborador/a
C2	1,3	21,7%		3,3%	1,3	A1
				2,1%	1,5	1



Feminización	IR	% Total	VARIABLES	% Total	IR	Masculinización
			CATEGORÍAS PROFESIONALES PAS	6%	1,6	2
				22,5%	1,3	3

Tabla 15. Elaboración propia.

Una vez analizadas las diferentes variables relativas a la plantilla de la Universidad de Córdoba podemos destacar que existe una mayor presencia de mujeres con una **edad** comprendida entre los 30 y los 39 años, mientras que apreciamos una mayor concentración de hombres entre el personal de 60 años en adelante.

Respecto al **tipo de adscripción** existe un equilibrio en cuanto a la participación de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador y el Personal Investigador, pero existe una mayor concentración de mujeres entre el Personal de Administración y Servicios.

Por otra parte, existe una sobrerrepresentación de mujeres en el **nivel de estudios** relativo al personal Investigador no doctorado entre el Personal Docente e Investigador, mientras que los hombres del mismo tipo de adscripción tienen una mayor presencia entre el personal Investigador doctorado. En cuanto al nivel de estudios del Personal de Administración y Servicios apreciamos una mayor presencia de hombres que cuentan con estudios de Bachillerato elemental o asimilados, FP Grado superior, Primarios o de quienes no se disponen de datos. No disponemos de la información relativa al nivel educativo del Personal Investigador.

Otro de los puntos a destacar, es la diferenciación existente entre la plantilla atendiendo a las **categorías profesionales**, denotando una mayor presencia de mujeres entre el PDI de personal Contratado Doctorado, Ayudante Doctorado, y Otros, mientras que los hombres de esa misma adscripción a la UCO lo hacen como Profesorado Emérito, Catedráticos / as de universidad y Colaborador / a.

Por otro lado, las categorías profesionales del PAS denotan una mayor concentración de mujeres entre el personal funcionario C2 y los hombres del A1. En cuanto al personal laboral PAS existe una presencia mayoritaria de hombres en los grupos 1, 2, y 3.

### 3.1.2. Organigrama

El Organigrama es la representación gráfica de la estructura interna de una empresa pormenorizando los diferentes Servicios que la conforman y pone de manifiesto la jerarquía y los roles de la plantilla, según su posición dentro de la misma.

A continuación, detallamos el **organigrama** que regula la estructura organizativa de la Universidad de Córdoba, según aparece recogido en su web:

<b>Órganos Colegiados Centrales</b>	
Consejo Social	Órgano de participación de la sociedad en la Universidad.
Claustro Universitario	Máximo órgano de representación de la Comunidad Universitaria.
Consejo de Gobierno	Órgano de Gobierno de la Universidad.
Consejo de Dirección	Asiste al Rector para el desarrollo de sus competencias. En él estarán presentes los Vicerrectores, la Secretaria General y el Gerente.

<b>Órganos Unipersonales Centrales</b>	
Rector	Máxima autoridad académica que ostenta la representación de la Universidad. Elegido por la Comunidad Universitaria.
Vicerrectores y Vicerrectoras	Les corresponde coordinar y dirigir las actividades en el ámbito de competencias que el Rector les delegue.
Secretaria General	Se encarga de dar fe de todos los actos y acuerdos de los órganos de representación, gobierno y administración general de la universidad.
Gerente	Se ocupa, bajo la dependencia del Rector, de la gestión de los servicios administrativos y económicos de la universidad.

<b>Órganos de Gobierno de Facultades o Escuelas</b>	
<b>Órganos Colegiados</b>	
Junta de Facultad o Escuela	Aprueba las líneas generales de actuación en el ámbito de la Facultad o Escuela y supervisa la labor de sus órganos de dirección y gestión.
<b>Órganos Unipersonales</b>	
Decano/a o Director/a	Ostenta la representación de su centro y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria del mismo
Vicedecano/a o Subdirector/a	Coordina o dirige, bajo la autoridad del Decano o Director, el área o áreas de competencias que se les asigne.
Secretario/a	Da fe de los actos y acuerdos de los órganos de gobierno, representación y administración del centro.

<b>Órganos de Gobierno de los Departamentos</b>	
<b>Órganos Colegiados</b>	
Consejo de Departamento	Máximo órgano de gobierno y representación del Departamento. A él corresponden la planificación y coordinación de la docencia y la coordinación de la actividad investigadora, así como la validación de programas docentes y sistemas de evaluación de las materias de las que sea responsable.
<b>Órganos Unipersonales</b>	
Director/a	Representa al Departamento, ejerce su dirección, preside la actuación de sus órganos colegiados y ejecuta sus acuerdos.
Secretario/a	Da fe de los actos y acuerdos de los órganos de gobierno, representación y administración del Departamento.

<b>Órganos de Gobierno de los Institutos Universitarios de Investigación</b>	
<b>Órganos Colegiados</b>	
Consejo de Instituto	Órgano superior de Gobierno del mismo.
<b>Órganos Unipersonales</b>	
Director/a	Ostenta la representación de éste y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria del mismo.

En esta Institución existen **Órganos Centrales Colegiados**, como el Consejo Social, el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno y el Consejo de Dirección, así como Unipersonales, representados por el Rector<sup>18</sup>, las Vicerrectoras y Vicerrectores, la Secretaria General y el Gerente.

Por otro lado, cuenta con los **Órganos de Gobierno de las Facultades o Escuelas Colegiados**, siendo la Junta de Facultad o Escuela y Unipersonales, ostentando el Decanato, Vicedecanato, Subdirección y Secretaría.

En cuanto a los **Órganos de Gobierno de los Departamentos** están los Colegiados, a través de los Consejos de Departamento, y los Unipersonales, representados por la Dirección y Secretaría. En último lugar, encontramos los **Órganos de Gobierno de los Institutos Universitarios de Investigación**, teniendo Órganos Colegiados, mediante el Consejo de Instituto, y Unipersonales, ostentado por la Dirección.

En las siguientes líneas, exponemos los **doce Vicerrectorados** que conforman la Universidad de Córdoba:

- Política Científica.
- Salud y Bienestar de la Comunidad Universitaria.
- Innovación y Transferencia.
- Formación Continua, Empleabilidad y Emprendimiento.

---

<sup>18</sup> Reproducimos de manera literal la denominación Rector, tal y como aparece en el organigrama.

- Campus Sostenible.
- Personal Docente e Investigador.
- Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.
- Transformación Digital y Gestión de Datos.
- Estudios de Posgrado.
- Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente.
- Internacionalización.
- Estudiantes y Cultura.

### 3.1.3. Condiciones laborales

En cuanto a las condiciones laborales del personal de la UCO, cada uno de los colectivos dispone de una normativa específica.

Por un lado, el Personal Docente e Investigador se rige por la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario**. Por otro lado, el Personal de Administración y Servicios y el Personal Investigador se basa en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público** y el Personal con contrato laboral lo hace por el **Acuerdo entre las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, por el que se establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral**.

Estas normativas y convenios tienen como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre cada uno de los tipos de personal adscrito a la UCO.

Por un lado, la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario** alude a la existencia de requisitos como los planes de igualdad, la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso, integrando la igualdad como uno de los valores de manera transversal en sus diferentes actuaciones. Así, alude al compromiso de impulsar, en coordinación con la Unidad de Igualdad, un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria.

Además, especifica en su artículo 65. Promoción de la equidad entre el Personal Docente e Investigador la posibilidad de establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de Personal Docente e Investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso a las mujeres. A tal efecto, "se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate". Asimismo, alude al compromiso en materia de conciliación y de corresponsabilidad por parte de las Universidades.

Por otro lado, el artículo 12 del citado **Acuerdo entre las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, por el que se establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral** alude a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) que contendrá una subcomisión de igualdad de oportunidades, de contenido paritario, con los objetivos de garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la ejecución de los derechos y deberes previstos en el

Convenio, proponer la implantación de medidas positivas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades y a evitar medidas discriminatorias.

No obstante, este Documento no recoge que quienes participen en la Comisión paritaria deban disponer de formación especializada en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. Este aspecto es esencial para asegurar que quienes deben supervisar porque se cumpla esta cuestión dentro del Organismo, tengan unos conocimientos previos en los que basar sus decisiones y negociaciones, aplicando una necesaria perspectiva de género que aporte beneficios a la totalidad de la plantilla.

Dicho Documento también alude en el artículo 18 a que los procedimientos para la provisión de vacantes, de selección y contratación del personal laboral fijo, mediante los sistemas de oposición, concurso y concurso oposición, así como del personal temporal, se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Además, el Título VIII Estructura salarial indica que este Organismo está obligado a ordenar el pago de su personal con carácter preferente y a entregar a su plantilla un justificante individual con sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

En cuanto al **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público** incide en los mismos puntos atendiendo a la igualdad en los criterios relativos a la promoción, selección y contratación.

Por otro lado, expone la importancia de atender a la obligatoriedad de la que disponen las Administraciones Públicas de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incidiendo en la aprobación de un plan de igualdad en sus respectivos ámbitos.

Asimismo, este Organismo dispone de una Relación de Puestos de Trabajo del año 2017 que se mantiene vigente, aunque tuvo una modificación en el mismo año para el Personal de Administración y Servicios que, de igual manera, no responde a criterios que pudieran considerarse discriminatorios al establecer los puestos de trabajo y sus categorías y retribuciones.

Por otro lado, cada uno de los acuerdos y convenios especifican las **vacaciones, permisos y licencias** disponibles para el Personal Docente e Investigador con contrato laboral de la Universidad de Córdoba, así como las opciones disponibles para hacer uso de **excedencias y permisos no retribuidos**.

Además, la Universidad de Córdoba cuenta con el **I Plan Concilia** modificado en el año 2017, y dirigido a cumplir la acción 6.2 sobre Conciliación de la vida personal, familiar y laboral del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, destinado al PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario y PAS laboral. Es notable destacar que el Personal Investigador no puede acogerse específicamente a las mejoras que incluye este Plan sobre los que propone la Ley.

A continuación, enumeramos el listado de **permisos y medidas** especificados en este I Plan Concilia:



## **1. Flexibilidad horaria y reducción de jornada**

- 1.1. Distribución de la jornada y flexibilidad horaria
- 1.2. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros
- 1.3. Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad
- 1.4. Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género
- 1.5. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares de primer grado

## **2. Permisos retribuidos y licencia**

- 2.1. Permiso por riesgo durante el embarazo de riesgo o durante la lactancia natural
- 2.2. Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)
- 2.3. Permiso por nacimiento de hijo
- 2.4. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- 2.5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- 2.6. Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo
- 2.7. Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato
- 2.8. Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familia
- 2.9. Permiso por matrimonio
- 2.10. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses
- 2.11. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad
- 2.12. Permiso por asuntos particulares
- 2.13. Permiso por traslado del domicilio
- 2.14. Permiso para asistencia a examen
- 2.15. Permiso por parto
- 2.16. Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento
- 2.17. Permiso por paternidad
- 2.18. Licencia no retribuida

### **3. Excedencias**

- 3.1.** Excedencia voluntaria por interés particular
- 3.2.** Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 3.3.** Excedencia para el cuidado de hijos y familiares
- 3.4.** Excedencia por razón de violencia de género

### **4. Movilidad geográfica**

- 4.1.** Movilidad por violencia de género
- 4.2.** Movilidad por agrupación familiar
- 4.3.** Movilidad de trabajador con discapacidad

### **5. Carrera profesional**

- 5.1.** Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de hijos
- 5.2.** Derecho a la formación/permisos y excedencias para conciliar

### **6. Medidas de Acción Social**

Fuente: extraída del documento del I Plan Concilia de la UCO.

Este Organismo dispone de un amplio listado de medidas y permisos que aseguran la posibilidad de conciliar la vida familiar, laboral y personal de los colectivos pertenecientes a la UCO.

Dichas medidas, en su descripción, no recaen en ningún tipo de discriminación ni sesgo de género de manera directa o indirecta. No obstante, en el punto 3.2.2 Movimientos del personal analizaremos con detalle si la plantilla hace un uso igualitario de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de su personal que permite este Organismo.

## 3.2. Gestión de Recursos Humanos

### 3.2.1. Reclutamiento, selección y contratación

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación de la plantilla de la Universidad de Córdoba son llevados a cabo utilizando las diferentes normativas que regulan las condiciones laborales y salariales de cada uno de los colectivos. Dichos procesos están totalmente exentos de sesgos sexistas y vienen determinados según lo que establece la Ley. Así, la opinión del personal recogida en los grupos focales y el cuestionario manifiesta que el sexo no es un determinante para la selección y promoción.

“Aquí todo el mundo entra por mérito, capacidad e igualdad”.  
(GF).

Como hemos mencionado anteriormente, en todos los procesos relativos a la selección, reclutamiento y selección de los distintos colectivos pertenecientes a la plantilla de la UCO no apreciamos ningún sesgo de género, incluso algunos de estos procedimientos incluyen la posibilidad de disponer de medidas de acción positiva para equilibrar los puestos que dispongan de un sexo infrarrepresentado.

No obstante, no en todos los procesos parece llevarse a cabo de manera sistemática, según ha expuesto parte de las personas consultadas, por lo que sería necesario sistematizarlo y asegurar que siempre se lleven a cabo.

Conjuntamente, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO aludía a asegurar el establecimiento de medidas para promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados y las comisiones de selección y evaluación, cuestión que no ha sido llevada a cabo en todos estos procesos.

Es necesario asegurar que sea aplicadas de forma sistemática estas medidas en todos los procesos, asegurando que sigan manteniéndose exentos de prejuicios asociados al género.

Por otro lado, el II Plan también incluía medidas de acción positiva encaminadas a reequilibrar el colectivo infrarrepresentado, mujeres u hombres, en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes, así como en las categorías y cuerpos profesionales.

Esta cuestión parece haber sido incluida en los procesos, según las personas encuestadas y que nos han trasladado su parecer a través del cuestionario dirigido a la plantilla y a través de los grupos focales y entrevistas en profundidad.

### 3.2.2. Movimiento del personal

Para entender cómo se gestiona desde la UCO la igualdad de oportunidades y de trato debemos analizar el uso que hace la plantilla de las diferentes **licencias** y **permisos** para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, diferenciado por sexo.

Según los datos remitidos por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, vamos a exponer un análisis pormenorizado de los permisos utilizados por la plantilla, para conocer de qué manera hacen uso de ellos y si existiera alguna tendencia vinculada al sexo de la persona que lo disfruta para poder establecer medidas destinadas a fomentar el uso de los mismos en materia de conciliación y corresponsabilidad.

En cuanto a las ausencias al puesto de trabajo en base a los diferentes permisos utilizados, tanto por el PAS, como por el PDI, desde enero del año 2018 hasta enero del año 2023, han sido utilizados 14.684 permisos<sup>19</sup>.

Por una parte, 89 trabajadoras han hecho uso de la ampliación del permiso de maternidad, 3 personas de la plantilla (dos mujeres y un hombre) han hecho uso de un año sabático y 25 personas (16 hombres y 9 mujeres) han utilizado las estancias para personas becarias.

La ausencia por asistencia a tribunales, tesis, conferencias, congresos, sin parte de baja médica, o para cargos docentes, han sido 1.280, utilizada por 458 mujeres y el restante 822 hombres. En cuanto a las horas por asistencia a cursos, solo ha sido usado por 6 personas, siendo cinco hombres y una mujer, y 136 han sido quienes han hecho uso del permiso por derecho a huelga, siendo 28 hombres y el restante 108 mujeres.

---

<sup>19</sup> En dicho listado, como en otros aspectos de análisis, no disponemos de los datos del Personal Investigador, por no disponer de ellos en dicho Servicio.

El permiso por cuidado de familiar o persona con discapacidad ha sido usado por dos mujeres, y 21 mujeres han disfrutado del permiso por cuidado de menor de 12 años. Respecto al permiso por fallecimiento y enfermedad grave de una persona pariente, ha sido disfrutado por 94 personas, siendo 48 mujeres y 46 hombres, y 799 han sido quienes han usado la licencia para estudios de investigación y de tareas de perfeccionamiento de más de seis meses, siendo 324 mujeres y el restante 475 hombres. Además, 27 personas han hecho uso de la licencia por matrimonio, siendo 10 mujeres y 17 hombres.

La licencia sin sueldo ha sido disfrutada por 9 personas (5 hombres y cuatro mujeres), 108 han hecho uso del permiso de maternidad (103 mujeres y 5 hombres) y 49 hombres del permiso de paternidad. El permiso de lactancia ha sido utilizado por 144 personas, de las que 76 son mujeres y 68 hombres.

Además, 14 personas (1 mujer y 13 hombres) han solicitado el permiso para concurrir a exámenes y 1.782 han hecho uso del permiso para prestación de comisión de servicio, siendo 610 mujeres y 1.172 hombres. El permiso por adopción fue usado por 4 personas (1 mujer y 3 hombres) y el permiso por asuntos particulares por 946, de las que 418 fueron mujeres y el restante 528 hombres.

Por otro lado, una mujer ha hecho uso de la reducción por enfermedad grave de menor y otra mujer de la baja por riesgo durante el embarazo. El permiso por tareas de investigación fue usado por 158 personas de la plantilla, siendo 29 mujeres y 129 hombres, el permiso por cuidado de menor de 6 años o con discapacidad fue usado por una mujer y por hospitalización e intervención quirúrgica por 114 personas, siendo 57 mujeres y 57 hombres. Además, 19

hicieron uso del permiso de investigación, de las que 2 fueron mujeres y 17 hombres, y un hombre del permiso por guarda legal.

El restante de los permisos está vinculado al uso de las vacaciones y visitas de trabajo, entre otros.

En este sentido, apreciamos un mayor porcentaje de mujeres que hacen uso de los permisos y licencias relativas al cuidado de familiares, mientras que en el resto de permisos parece existir un mayor equilibrio entre el uso de los mismos por parte de mujeres y hombres. Este hecho pone de manifiesto que los roles y estereotipos de género siguen estando presentes en parte de la plantilla puesto que el disfrute de estos permisos denota que las mujeres siguen estando más vinculadas a los procesos de cuidado.

“Las mujeres siguen teniendo más peso en el cuidado de la familia y eso repercute en su carrera profesional”. (E).

Para el personal es muy importante y necesario poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, y algunos de los mecanismos existentes para facilitarla son el trabajo a tiempo parcial, la reducción de jornada, la posibilidad de flexibilizar horarios, los permisos retribuidos y no retribuidos, las excedencias y el teletrabajo.

Regular y aplicar de manera efectiva las medidas y permisos de conciliación y, siempre que las necesidades del puesto lo permitan, atendiendo a las

necesidades y requerimientos de la plantilla, promovería un mejor clima laboral dentro de la Universidad de Córdoba.

En el Apartado 3.2.5 Conciliación y corresponsabilidad y en el Apartado 3.2.7 Salud laboral, retomaremos de nuevo algunos datos relacionados con estos permisos.



### 3.2.3. Formación y promoción

En cuanto a la **formación para la plantilla**, la Universidad de Córdoba cuenta con formación específica dirigida al Personal Docente e Investigador regulada a través del **Reglamento 1/2018 de Formación al Profesorado de la Universidad de Córdoba**, así como el Plan Integral de Formación para el PAS.

No obstante, según la opinión de parte de las personas consultadas, desde el curso escolar 2019 - 20 no se ha reactivado el Plan de Formación, por lo que una de las peticiones es que vuelva a desarrollarse, aunque sí son llevadas a cabo actuaciones formativas puntuales destinadas a la plantilla.

Según dicho **Reglamento 1/2018 de Formación al Profesorado de la Universidad de Córdoba**, que regula las características de la oferta formativa, existen cuatro programas formativos diferenciados: la formación inicial, la formación permanente, pudiendo ser sobre formación docente en competencias transversales o en competencias instrumentales, y la formación específica.

Este Reglamento, además, determina el procedimiento para su desarrollo e indica que, en los casos en los que las solicitudes excedan al número de plazas en el Programa de formación inicial, se tendrá en cuenta la fecha de incorporación de las personas solicitantes al Plan Docente del Departamento, dando prioridad al profesorado sobre el personal becario. Y, por otro lado, en el resto de programas de formación se efectuará la selección dando prioridad a la mayor categoría y antigüedad, excepto en la formación en inglés que priorizará a quienes imparten docencia en inglés.

Por otro lado, en cuanto a la formación propuesta actualmente para el PDI, según aparece en la página web de la UCO, son ofrecidas acciones formativas relativas al manejo del inglés, a las nuevas tecnologías aplicadas a la docencia, el uso de la voz, y otro tipo de cuestiones relativas a la enseñanza.

En cuanto a la información aportada por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la UCO que nos ha trasladado el Plan Integral de Formación para el PAS de 2019, vemos que la mayor parte de la misma está relacionada con la actualización de los procedimientos y procesos que se desarrollan desde estos servicios, inglés, contratación, tramitación electrónica, habilidades informáticas, protocolos y temas administrativos, siendo algunas de ellas específicas para determinados servicios del PAS de la UCO. La modalidad en la que se oferta dicha formación varía, desde presencial, hasta semipresencial, disponiendo de una parte presencial y otra parte online.

Uno de los requerimientos solicitados por gran parte de la plantilla a través de los cuestionarios, es el de disponer de mayor información sobre los cursos disponibles y de que sean realizados en horario laboral. De hecho, en los datos recogidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, solo el 44,9% de las trabajadoras y el 62,7% de los trabajadores que lo cumplimentaron, consideran que el horario de implantación de la formación es compatible con la vida personal y familiar.

En cuanto a la respuesta de quienes no lo aprecian compatible, aluden, mayoritariamente, a que suelen ser presenciales y en horarios muy extensos fuera de la jornada laboral y que, en ocasiones, finalizan muy tarde. Además, aluden a la rigidez del horario que obstaculiza la conciliación y que debería

existir la opción de realizarlo de forma telemática. Así, hay quienes aluden a que, en base a la 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, el personal funcionario tiene el derecho de realizar la formación continua y la capacitación profesional en horario de trabajo preferentemente y, además, hay quienes indican que, actualmente, no existe formación continua dirigida al PAS.

Por otro lado, el 6,3% de las personas que cumplimentó el cuestionario detalla que, en alguna ocasión, la UCO le ha puesto dificultades para poder acceder a la formación, justificando su respuesta en base a la necesidad de cubrir el servicio, a la falta de personal, o por prioridad a otras personas del mismo servicio.

Hay que tener en cuenta, además, que puesto que las mujeres siguen ocupándose de más horas que los hombres para el cuidado y las responsabilidades del hogar<sup>20</sup>, podrían tener mayores dificultades a la hora de realizar alguna formación si no es dentro del horario laboral, lo que les obstaculizaría su desarrollo profesional y posibilidades de promoción dentro de la empresa.

Al mismo tiempo, en lo que repercute a la **formación en igualdad**, desde la Universidad de Córdoba se ofrece de manera puntual algunas acciones

---

<sup>20</sup>[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INSEccion\\_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INSEccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

formativas dirigidas a la plantilla a la que acceden de manera voluntaria, y, por otro lado, analizado el Plan Integral de Formación Continua del PAS del año 2019, hemos apreciado que existió un curso sobre “El debate actual del feminismo: mitos y realidades”, dirigida al PAS y de la UCO y especialmente destinado a la Unidad de Igualdad.

De las personas consultadas en el cuestionario dirigido a la plantilla, solo el 44,4% de las mujeres y el 36,3% de los hombres afirma disponer de formación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, aludiendo a diferentes cursos realizados a través de la propia UCO o de otras entidades.

Sin embargo, es destacable que parte de la plantilla, aunque no dispone de una formación como tal en esta materia, sí dispone de cierta sensibilización y conocimientos puesto que la igualdad está integrada en ciertos procedimientos y el hecho de contar con dos planes de igualdad anteriores ha ayudado a trabajar en esta materia previamente.

En este sentido, y a pesar de la sensibilidad que reconoce gran parte de la plantilla en estos temas, consideramos muy oportuno propiciar una mayor formación en materia de igualdad dirigida a los diferentes colectivos de la UCO, siendo además interesante dotar de formación específica en temáticas concretas.

### 3.2.4. Política salarial

Otro de los aspectos que requiere de un espacio de análisis en este documento de Diagnóstico es la política salarial de una empresa, que determina el modo en el que se gestiona y se realiza la retribución económica de la plantilla, en este caso de la Universidad de Córdoba.

La política salarial agrupa diferentes conceptos retributivos divididos en básicos y complementarios, que aparecen desglosados en la nómina del personal, tal y como detallan los acuerdos reguladores y convenios de los diferentes colectivos del personal detallados anteriormente. La información referente a las condiciones retributivas, que aparece detallada en dichos documentos no incurre en su descripción técnica en ningún tipo de desigualdad de género.

Así, una parte importante de la retribución económica de la nómina depende del salario base, vinculada al tipo de adscripción a la UCO, la categoría laboral, el puesto de trabajo y los complementos que tengan vinculados.

En relación a los complementos o pluses salariales, el 27,3% de las personas que respondió a esta pregunta en el cuestionario afirma no cobrarlos. Es interesante, además, destacar que el 1,8% de las personas que realizó el cuestionario no contestó a este ítem, y el 0,8% alude desconocer este aspecto.

A continuación, detallamos un **análisis salarial** diferenciado por sexo, pormenorizado en base a las categorías profesionales y atendiendo al total de

retribuciones y a los complementos salariales, según los datos remitidos por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

Las tablas que aparecen a continuación recogen las diferencias en base a la retribución total, según las categorías profesionales de los diferentes colectivos del personal de la UCO, haciendo posible identificar discrepancias de retribución entre mujeres y hombres, si existieran. Para ello, hemos calculado las medias aritméticas del total percibido por la plantilla de forma desagregada por sexo.

<b>Promedio retribución anual por categorías Personal Docente e Investigador</b>			
	<b>Promedio Mujeres</b>	<b>Promedio Hombres</b>	<b>Brecha de género salarial</b>
Asociado / a	4.755,70 €	6.631,70 €	<b>- 13,2%</b>
Ayudante Doctorado	29.851,30 €	32.145,49 €	<b>- 7,1%</b>
Catedráticos / as de Escuela Universitaria	106.039,46 €	68.506,57 €	<b>35,4%</b>
Catedráticos / as de universidad	78.688,30 €	83.758,55 €	<b>- 6,1%</b>
Colaborador / a	46.479,43 €	42.670,34 €	<b>8,2%</b>
Contratado / a Doctorado	42.549,75 €	43.821,71 €	<b>- 2,9%</b>
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	17.489,66 €	19.267,38 €	<b>- 9,2%</b>
Profesorado Emérito	9.000,00 €	27.346,11 €	<b>- 67,1%</b>
Titulares de Escuela Universitaria	52.090,66 €	52.599,34 €	<b>- 1%</b>
Titulares de universidad	57.408,74 €	59.506,99 €	<b>- 3,5%</b>

14. Elaboración propia.

Si atendemos a la tabla anterior, podemos observar cómo en algunos casos del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Córdoba, los hombres perciben mayores retribuciones que las mujeres, como ocurre de manera más llamativa entre el Profesorado Emérito, con un 67,1% y el personal Asociado, en un 13,2%. Mientras que las mujeres perciben más en las categorías de Catedráticos / as de Escuela Universitaria, en un 35,4%, especialmente.

<b>Promedio retribución anual por categorías Personal de Administración y Servicios</b>			
	<b>Promedio Mujeres</b>	<b>Promedio Hombres</b>	<b>Brecha de género salarial</b>
<b>Personal Funcionario</b>			
<b>A1</b>	56.874,62 €	56.589,67 €	<b>0,5%</b>
<b>A2</b>	47.298,51 €	47.481,93 €	<b>- 0,4%</b>
<b>C1</b>	35.024,40 €	35.829,52 €	<b>- 2,2%</b>
<b>C2</b>	24.294,95 €	24.655,19 €	<b>- 1,5%</b>
<b>Personal Laboral</b>			
<b>1</b>	49.442,71 €	47.886,00 €	<b>3,1%</b>
<b>2</b>	36.193,83 €	39.409,85 €	<b>- 8,2%</b>
<b>3</b>	31.134,97 €	31.909,78 €	<b>- 2,4%</b>
<b>4</b>	20.967,60 €	23.260,34 €	<b>- 9,8%</b>

14. Elaboración propia.

En cuanto al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba, observamos que, en todos los casos, excepto en el grupo del personal laboral 1, existe una brecha de género a favor de los trabajadores, especialmente en el grupo 4 del personal 4, con 9,8 puntos a su favor.



Promedio retribución anual por categorías Personal Investigador			
	Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Brecha de género salarial
Investigador / a Postdoctoral	24.001,72 €	26.950,77 €	- 10,9%
Investigador / a Predoctoral	15.945,28 €	16.607,52 €	- 4%

14. Elaboración propia.

Por otro lado, el Personal Investigador denota en sus retribuciones una brecha de género a favor de los hombres en las dos categorías profesionales de las que dispone, siendo mayoritaria en el caso del personal Investigador Postdoctoral, con 10,9 puntos.

Otro de los objetos de análisis en esta fase de Diagnóstico es conocer quienes ostentan el ejercicio de los **puestos de responsabilidad** de las diferentes Áreas de este Organismo.

CONSEJO DE DIRECCIÓN	Mujeres	Hombres
Rector		1
Vicerrector/a	6	6
Secretaria General	1	
Gerente		1
TOTAL	7	8
Porcentaje	40	60

CONSEJO SOCIAL	Mujeres	Hombres
Presidente	0	1
Miembros natos	1	2
Cargo en el Consejo	1	2
Designación por CG de entre sus miembros	0	2
Personas propuestas por el CG	1	2
Designación por el Parlamento Andaluz	1	1
Designación por el CG de la JA	0	2
Designación por las organizaciones sindicales	1	1
Designación por las Organizaciones Empresariales	0	2
Designación por las organizaciones de Economía Social	0	1
Designación por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>26,1</b>	<b>73,9</b>

CONSEJO DE GOBIERNO	Mujeres	Hombres
Miembros natos	1	2
Miembros designados por el Rector	6	6
Miembros en representación de Decanatos y Direcciones de Facultades y Escuelas y de	5	7

<b>Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación</b>		
<b>Miembros en representación del Claustro</b>	9	8
<b>Miembros del Consejo Social</b>	0	3
<b>Personas invitadas</b>	1	3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>29</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>43,13</b>	<b>56,87</b>

<b>CLAUSTRO</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Miembros natos</b>	1	2
<b>Sector A1 Profesorado Doctor de los Cuerpos Docentes Universitarios</b>	80	79
<b>Sector A2 Profesorado Contratado Doctor y Profesorado Colaborador con doctorado</b>	10	17
<b>Sector B1 Profesorado no Doctor de Cuerpos Docentes Universitarios, Profesorado Colaborador no Doctor y personal contratado del Programa Ramón y Cajal</b>	3	4
<b>Sector B2 Profesorado Contratado sin vinculación permanente, Contratado en Formación y Becarias/os y otro Personal Contratado conforme al art. 34 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba. En los dos últimos casos, con al menos un año de adscripción continuada a tiempo completo</b>	0	6
<b>Sector C Personal de Administración y Servicios</b>	15	15
<b>Sector D1 Estudiantes de Grado de Centros propios de la Universidad de Córdoba</b>	4	12

Sector D2 Estudiantes de Másteres oficiales y doctorandos de Centros propios de la Universidad de Córdoba	2	1
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>136</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>45,81</b>	<b>54,19</b>

**EQUIPO DECANAL / DIRECCIÓN DE FACULTADES / ESCUELAS (EDFE)**

	Líder del EDFE		Vicedecanas/os o subdirectoras /es		Demás miembros del EDFE (2)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Facultad de Veterinaria	0	1	1	2	1	0
E.T.S. de Ingeniería Agronómica y de Montes	1	0	1	2	1	0
Facultad de Medicina y Enfermería	0	1	0	3	0	2
Facultad de Ciencias	1	0	2	1	1	0
Facultad de Filosofía y Letras	0	1	2	1	1	0
Facultad de Derecho y CC.EE.	0	1	2	1	0	1

Facultad de Ciencias de la Educación	1	0	2	2	1	0
Escuela Politécnica Superior de Córdoba	0	1	1	2	0	1
Facultad de Ciencias del Trabajo	1	0	2	1	0	1
Escuela Politécnica Superior de Belmez	0	1	1	2	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>45,16</b>	<b>54,84</b>	<b>45,45</b>	<b>54,55</b>

DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS E INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN	Directoras / es	
	Mujeres	Hombres
Total Departamentos	12	32
Total Institutos Universitarios de Investigación	1	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>34</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>27,66</b>	<b>72,34</b>

Así, podemos detallar que el porcentaje de quienes conforman el Consejo de Dirección de la UCO corresponde a un 46,7% de mujeres y un 53,3% a hombres, el Consejo de Gobierno a un 43,13% de mujeres y un 56,87% de hombres y entre el Claustro a un 45,81% de mujeres y un 54,19% de hombres. En estos grupos apreciamos un mayor equilibrio de género, puesto que los porcentajes se encuentran dentro del intervalo 40% - 60% recomendable, al igual que ocurre con el Equipo Decanal / Dirección de Facultades y Escuelas (EDFE).

En cuanto al Consejo Social, está formado en un 26,1% de mujeres y un 73,9% de hombres, y la Dirección de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación por un 27,66% de mujeres y un 72,34% de hombres. En estos sectores sí denota una mayor presencia de hombres que de mujeres.

### 3.2.5. Conciliación y corresponsabilidad

Aunque actualmente encontramos cierto equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la esfera laboral, aún permanecen algunas cuestiones que, a pesar de ser más sutiles, siguen generando desigualdades, tal y como hemos expuesto anteriormente en el apartado relativo al análisis del uso de los diferentes permisos existentes para el personal de la UCO.

Esto es debido, en muchos casos, a la falta de disponibilidad de muchas mujeres por las responsabilidades del ámbito doméstico y de cuidados que asumen en

mayor medida que los hombres<sup>21</sup>, lo que además también propicia una menor inclinación o posibilidad de asumir puestos de responsabilidad.

Por tanto, y tal y como indican los estudios referentes a esta materia, aún queda mucho camino por recorrer para que los hombres asuman estas responsabilidades de forma equilibrada. Para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, es necesario promover un cambio de mentalidad para que el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana sea una realidad, y con el fin último de facilitar la permanencia en igualdad de condiciones de ambos sexos en el mercado laboral.

A continuación, vamos a analizar la estructura de las familias del personal del Organismo y sus necesidades de conciliación, tal y como recoge en el cuestionario y la percepción que el personal tiene de esta cuestión y de las medidas que se están demandando.

- **Composición familiar de la plantilla:**

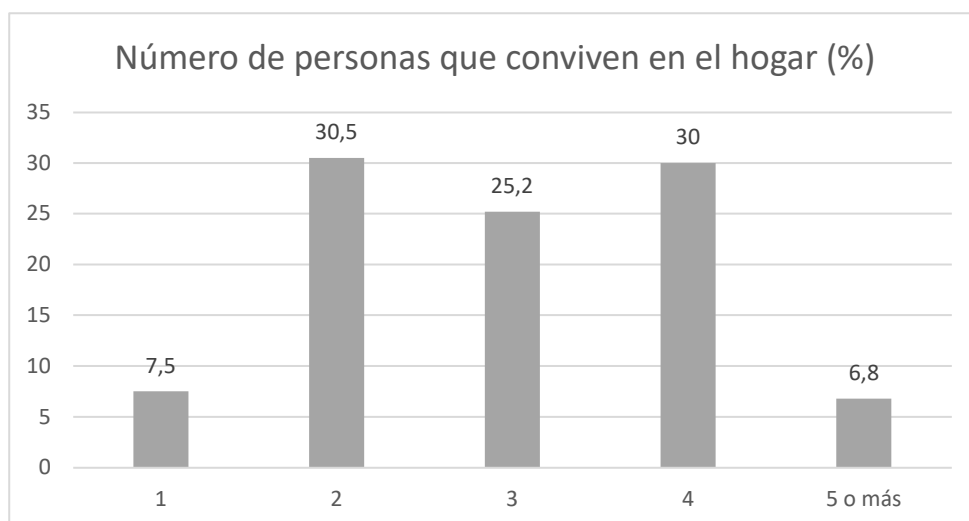
Para conocer la composición familiar de la plantilla hemos utilizado la información recogida en el cuestionario proporcionado a la misma. Este ha sido cumplimentado por un 23,9% del personal, por lo que la realidad que vamos a reflejar aquí corresponde a una pequeña parte de la plantilla que ha sido quien ha aportado sus opiniones y requerimientos.

---

<sup>21</sup> <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html>

El 30,5% de las personas que ha contestado el cuestionario convive con una persona más en el hogar, el 30% con tres más y el 25,2% incluye las familias conformadas por tres personas.

En cuanto a los modelos familiares con menor representación dentro de la plantilla, están los constituidos por una sola persona con un porcentaje de 7,5 puntos y por cinco o más personas, en un 6,8%.

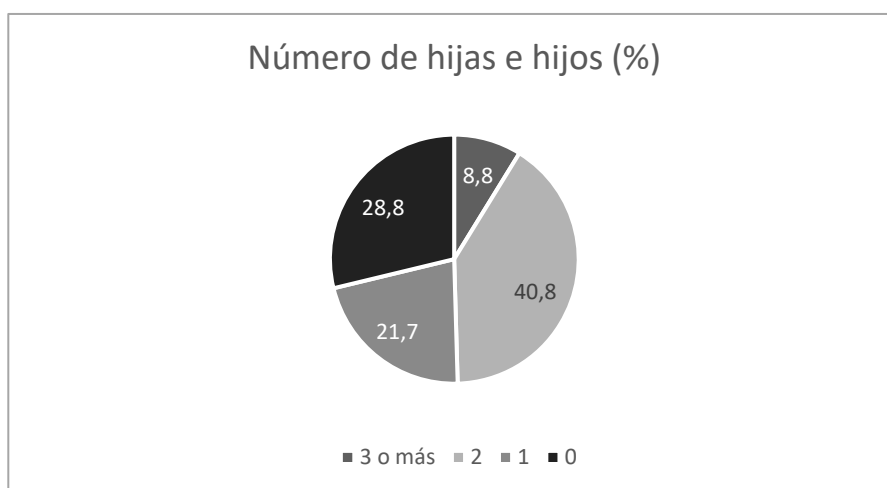


Gráfica 16. Elaboración propia.



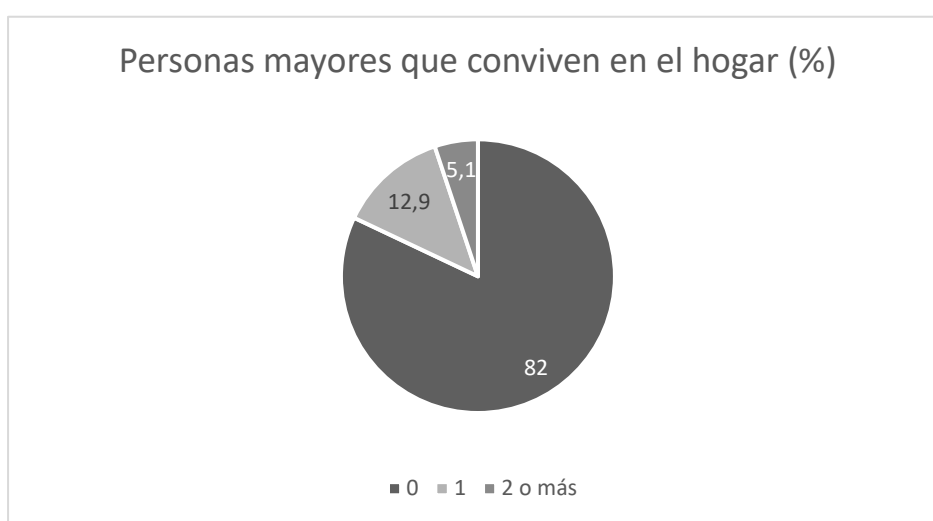
En cuanto a la **descendencia**, el 71,2% de las personas que cumplimentó el cuestionario tiene hijas e hijos a su cargo. Concretamente, el 40,8% convive con dos hijas o hijos, el 21,7% tiene una hija o hijo, y el 8,8% tiene tres o más.

Además, un 3% de las personas que cumplimentaron el cuestionario tiene menores con **discapacidad** a su cargo.



Gráfica 17. Elaboración propia.

Respecto a las **personas mayores** que dependen de los cuidados de la plantilla, el 18% convive en el hogar con una o más personas de estas edades. Por tanto, no solo las personas con hijas e hijos necesitarán especialmente hacer uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, sino también personas que tengan mayores a su cargo.



Gráfica 18. Elaboración propia.

De esta forma, podemos concluir que las mujeres y los hombres de la plantilla que han contestado el cuestionario conviven mayoritariamente con hijos / as - el 79,2% -, y en algunos casos con personas mayores - un 18% -, lo que pone de manifiesto sus necesidades específicas de utilizar medidas para poder conciliar su vida laboral, familiar y personal.

- **Necesidades de conciliación:**

Atendiendo al tipo de jornada del personal perteneciente a la UCO, el 93,5% trabaja a jornada completa, el 5,2% dispone de jornada parcial y el restante 1,3% cuenta con una jornada reducida.

En este sentido, es destacable comentar que la **jornada parcial** es una modalidad que suele tener importantes consecuencias en la vida económica de las mujeres, puesto que afecta al tiempo cotizado en la vida laboral y, por tanto, influye en la cuantía de la jubilación, reduciéndola y aumentando así su vulnerabilidad económica<sup>22</sup>. Por este motivo, el Tribunal Constitucional modificó la norma para el cálculo de las pensiones de quienes han trabajado a tiempo parcial, por considerarse discriminatorio hacia las mujeres<sup>23</sup>.

Lo mismo ocurre con las **excedencias** por el cuidado de menores, que generan huecos en la vida laboral de las mujeres con la consiguiente merma económica en su jubilación. Del total de excedencias solicitadas en España en el primer semestre de 2022 para poder cuidar a alguien de su familia, el 87,2% correspondió a mujeres<sup>24</sup>, lo que sigue generando una desigualdad importante por sexo.

---

<sup>22</sup><https://www.lavanguardia.com/economia/20190411/461586873951/brecha-de-genero-pensiones-closingap-afi-estudio.html>

<sup>23</sup> [https://elpais.com/economia/2019/07/03/actualidad/1562166921\\_522159.html](https://elpais.com/economia/2019/07/03/actualidad/1562166921_522159.html)

<sup>24</sup><https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/las-excedencias-por-cuidado-de-hijos-o-familiares-por-genero-872-mujeres-vs-128-hombres-primer-trimestre-de->

Otra de las acciones que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el **horario de trabajo**. El 64,1% del personal que ha contestado al cuestionario trabaja en un horario intensivo - continuo, el 41,1% lo hace a jornada partida y el 13,5% a turnos. El restante 8,3% está sujeto a las necesidades de su puesto de trabajo.

El horario intensivo – continuo que puede dificultar la conciliación si no existe la posibilidad de flexibilizarlo, debido a que suele coincidir con el horario de entrada y salida de los centros escolares, dificultando en muchos casos la organización familiar.

Sin embargo, según nos traslada parte de la plantilla, la flexibilización horaria que posibilita el Convenio Colectivo no suele aplicarse a las personas que conforman la plantilla, debido a la necesidad de cubrir el servicio o a la falta de personal que lo cubra.

En este punto, tenemos que retomar una cuestión trasladada anteriormente en este Documento como es el **teletrabajo**. La posibilidad del trabajo a distancia sin la necesidad de acudir físicamente a su puesto de trabajo es una petición solicitada por una importante parte de la plantilla con motivo de conciliación.

---

[2022/#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20el%20permiso,de%20adopci%C3%B3n%2C%20guarda%20o%20acogimiento.](#)

Recientemente, se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en nuestro país, con el fin de regularizarlo<sup>25</sup>. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que las funciones del puesto de trabajo pueden desarrollarse fuera de las instalaciones de la empresa, siempre que el servicio lo permita, utilizando para ello diferentes tecnologías de la información y la comunicación.

Esta normativa determina y especifica que se podría llevar a cabo al menos un 30% de la jornada laboral, sin repercusión en su nómina, y con carácter voluntario por parte de la empresa y la plantilla. Asimismo, la trabajadora o trabajador podrá solicitar a la empresa a que se haga cargo de los medios, equipos y herramientas necesarios para el adecuado desarrollo de la actividad, teniendo derecho a un horario laboral flexible garantizando la desconexión digital del personal fuera del horario de trabajo.

- **Percepción de la conciliación:**

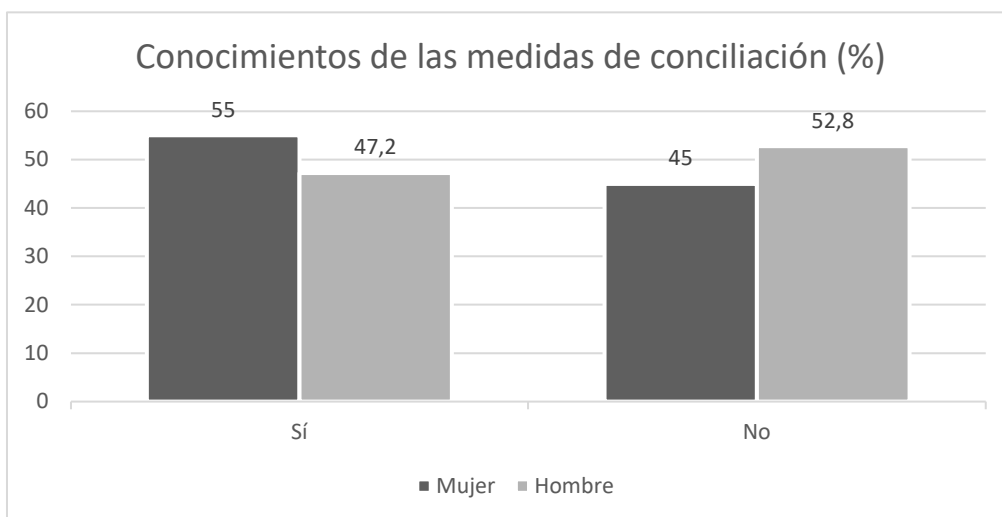
La conciliación, entendida como la necesidad de organizar la vida personal, familiar y laboral, debe ser facilitada por el órgano de gestión de los recursos humanos, en este caso de la Universidad de Córdoba, y así aparece en los distintos documentos que regulan a la plantilla, y en el I Plan Concilia. El personal conoce qué es la conciliación y entiende que es necesario que desde la Entidad se proporcionen medidas para facilitar la vida personal, familiar y laboral.

---

<sup>25</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

En los datos recogidos a través del cuestionario proporcionado al personal de la Universidad de Córdoba, solo el 55% de las trabajadoras y el 45% de los trabajadores que lo cumplimentaron, consideran tener conocimiento acerca de medidas de apoyo a la vida personal, familiar y laboral.

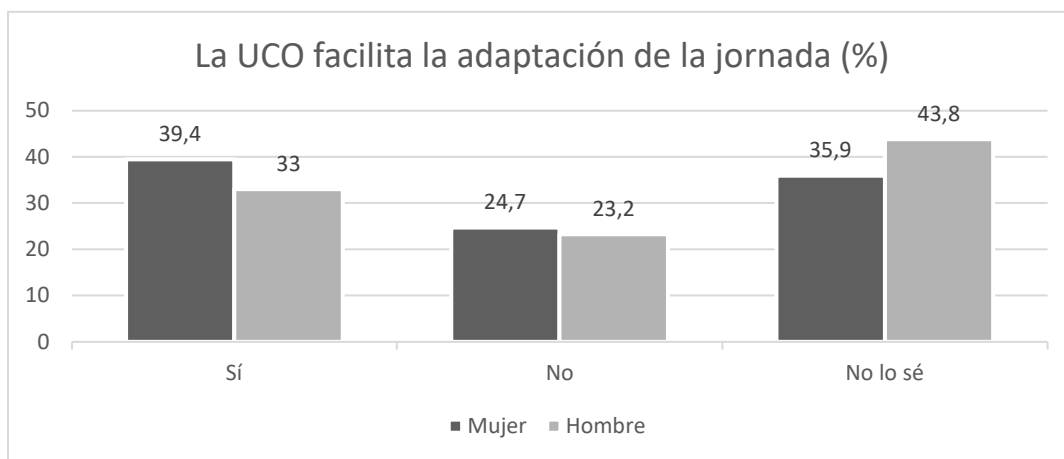
De las personas que exponen estar al corriente de las medidas de conciliación, la mayoría describe la reducción de jornada, la flexibilidad horaria, la reducción de la carga docente por crianza y, en general, los permisos que recoge el I Plan Concilia y la Ley.



Gráfica 19. Elaboración propia.

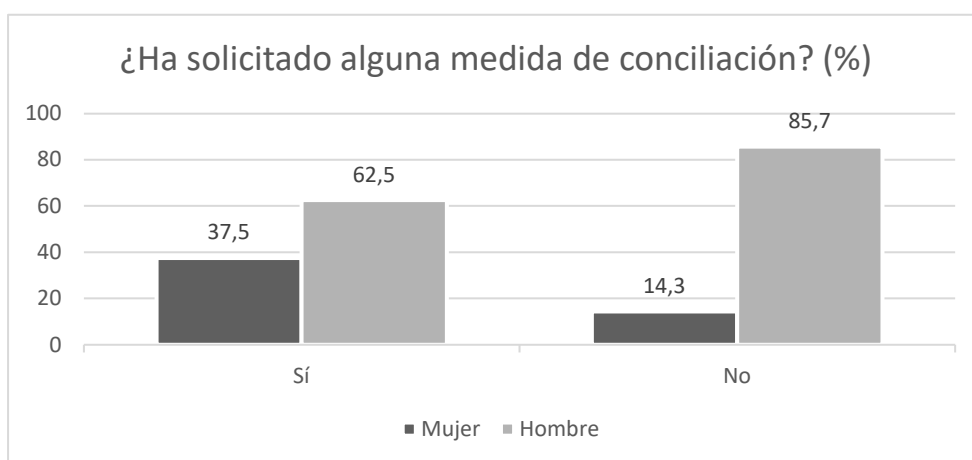
Por otra parte, el 39,4% de las mujeres y el 33% de los hombres de la plantilla que cumplimentó el cuestionario, afirman que el Organismo facilita la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la vida personal, familiar y laboral. Por otro lado, el 24,7% de las trabajadoras y el 23,2% de los trabajadores considera que no la facilita, y el restante 35,9% de mujeres y el 43,8% de los hombres no sabe responder a esta cuestión.

Estos datos ponen de manifiesto, en primer lugar, que existe parte del personal que no percibe que, desde la Universidad de Córdoba, sea facilitada la adaptación de la jornada laboral para fomentar la conciliación y, por otro lado, que existe un alto porcentaje de personas que no sabe responder a esta pregunta, cuestión que pudiera deberse a la falta de conocimiento de estas medidas o a que no han necesitado disponer de las mismas.



Gráfica 20. Elaboración propia.

Por otro lado, el 17% de las trabajadoras y el 13,4% de los hombres de quienes cumplimentaron el cuestionario, reconocen haber solicitado alguna medida de conciliación. De quienes lo solicitaron, pidieron la adaptación de horarios, ampliación de la prestación de maternidad, jornada reducida, y reducción de la carga docente, entre otras.



Gráfica 21. Elaboración propia.

Asimismo, hay una alta demanda relativa trasladada a través del cuestionario y parte del personal consultados en los grupos focales y entrevistas en profundidad a que el personal Profesorado Sustituto Interino disponga del derecho a la reducción de créditos para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica, cuestión que actualmente no tiene recogida.

### 3.2.6. Comunicación interna y externa

Para conocer los procesos comunicativos existentes dentro de la Universidad de Córdoba, tanto a nivel interno como a nivel externo, analizamos toda la



documentación remitida por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, y aquella recopilada a través de la página web del Organismo.

Esta Institución denota en parte de su documentación un cierto interés en hacer un uso no sexista e incluyente del lenguaje, especialmente en los de más reciente elaboración, tanto a nivel interno como a nivel externo, y en la elaborada por el personal de la Unidad de Igualdad y quienes disponen de cierta sensibilización en esta materia. No obstante, la mayor parte de la documentación sigue haciendo un uso que utiliza el masculino genérico para denominar a las mujeres y los hombres.

Revisando los documentos a fondo encontramos ciertas palabras utilizadas en masculino para referirse a la población universitaria en general, como ocurre en el III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba que, aunque utiliza mayoritariamente palabras genéricas, a veces incluye otras como “investigadores” o “los estudiantes”.

Además, existen otros documentos que utilizan el masculino genérico a lo largo de su redacción, como la Relación de Puestos de Trabajo o el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que aluden constantemente a “los trabajadores”.

En cuanto a las ofertas y las convocatorias de empleo públicas, también es utilizado, generalmente, un uso sexista del lenguaje denominando los puestos en masculino, como ocurre al detallar “profesor contratado doctor” o “profesor titular de Universidad”.

Es importante sensibilizar a la plantilla, especialmente a las personas que redactan la documentación que la regula o que es dirigida al exterior en este uso no sexista del lenguaje, evitando el uso del masculino genérico que invisibiliza a las mujeres o el uso excesivo del desdoblamiento como un intento fallido de utilizar el lenguaje incluyente, como suele ocurrir en otras organizaciones.

Como hemos verificado en la documentación analizada y en los comentarios vertidos por las personas entrevistadas, solo una parte del personal es consciente de la importancia del lenguaje y dispone de formación para facilitarle aplicar este aspecto en su puesto de trabajo.

Por otro lado, la Universidad de Córdoba no dispone de una guía propia que facilite al personal la aplicación del uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la documentación que elabora, cuestión que sería importante materializar para utilizar un lenguaje escrito, visual e iconográfico que visibilice a la totalidad de la plantilla.

Sin embargo, el personal de la UCO sí puede acceder a diferentes manuales o guías de otros organismos sobre este uso no sexista e inclusivo del lenguaje.

### **3.2.7. Salud laboral: atención a la diversidad y acoso sexual y por razón de sexo**

Otra de las cuestiones que debe atender un Diagnóstico de un Plan de Igualdad de Empresa es la salud laboral. La **vigilancia de la salud** de una empresa está

dirigida a atender a su personal en materia de prevención de los riesgos laborales, y tiene entre sus objetivos identificar los problemas de salud y evaluar las actuaciones preventivas destinadas a aminorar sus riesgos.

El Servicio de Prevención y Protección de la Universidad de Córdoba dispone del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado en el año 2015 y mencionado en el apartado anterior. El objetivo de este Plan era integrar la prevención de riesgos laborales en todas las estructuras de la Universidad, mediante un sistema de gestión de la prevención que abarcara no solo las relaciones laborales, sino que contemplara la docencia, la investigación y la gestión, así como determinados aspectos en la protección del alumnado en su relación con la UCO.

Este Documento es aportado al personal de nuevo ingreso, así como el Manual General de Prevención, a través de un enlace en la página web del Servicio de Prevención y Protección de la UCO. Asimismo, a este personal se le informa de su derecho a realizarse un reconocimiento médico voluntario al inicio de su actividad, y la obligación de realizar la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

Los **reconocimientos médicos** para analizar y mejorar la salud laboral de la plantilla, y según determina el Plan de Prevención, son específicos, de acuerdo a los posibles riesgos laborales que los que pueda estar expuesto el personal. Para ello, existe la posibilidad de desarrollar pruebas diferenciadas para mujeres y hombres.

Asimismo, esta Entidad dispone de ciertos estudios diagnósticos dirigidos a la plantilla diferenciales para mujeres y hombres. Así, la Universidad de Córdoba cuenta con la posibilidad de que los hombres de más de 50 años puedan solicitar un estudio de heces y las mujeres una citología o un estudio de mamas, dependiendo de la edad y los antecedentes familiares.

No obstante, gran parte de las personas consultadas nos trasladan que en este Organismo no se llevan a cabo aspectos diferenciales por sexo en estos reconocimientos, sino que se trata de exámenes genéricos para todo el personal y no se analizan ni estudian cuestiones concretas específicas diferenciales en mujeres y hombres.

Esto indica que no existe una adecuada difusión de los estudios que pueden ser solicitados por la plantilla en el caso de cumplir con los requisitos, cuestión que sería necesaria para obtener un adecuado examen y una detección precoz de determinados aspectos vinculados a la salud del personal.

Además, sería interesante ampliarlos de manera que facilitara la evaluación de las situaciones que pueden provocar lesiones, o enfermedades diferenciadas por sexo, incluyendo tanto a hombres como a mujeres, puesto que es importante para la prevención y detección, tales como cáncer testicular, cáncer de próstata, endometriosis y osteoporosis, entre otros. Estas dolencias, además, son detectadas en la mayoría de los casos con un simple análisis de sangre u orina en el propio reconocimiento médico, por lo que sería importante incluirlas.

En este sentido, aluden a que no hay un enfoque de la salud laboral que atienda a otros parámetros, como el estrés laboral, entre otros aspectos, ni disponga de la óptica de género. Así, indican que actualmente tampoco se tiene en cuenta los aspectos psicosociales, sin embargo, desde este Servicio de Prevención existe interés en incluirlo, puesto que ya existe un procedimiento para su evaluación con fecha de marzo del año 2022 pero que no se está desarrollando, aunque se pretende llevar a cabo.

Por otro lado, en cuanto a las medidas de **protección de la mujer en situación de embarazo y lactancia**, la UCO se acoge a lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en los términos previstos en los artículos del 25 al 27 y en la posterior modificación establecida en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Asimismo, la página web de la UCO pone a disposición del personal, para su consulta, el **Procedimiento para la protección de la maternidad ante los riesgos laborales**. En dicho Procedimiento, asegurando en todo momento la confidencialidad, la trabajadora deberá poner en conocimiento del Servicio de Prevención su situación que, tras una evaluación de las condiciones de trabajo y las tareas realizadas por la trabajadora valorará las recomendaciones preceptivas, en el caso de necesitarlas. Además, expone un cuadrante que recoge los riesgos relevantes para la vigilancia de la salud por puesto y el protocolo aplicable en cada uno de ellos.

Sería necesario asegurar que este procedimiento fuera sistematizado para todas las trabajadoras, certificando la protección del embarazo y la lactancia, tanto para el feto, como para la madre.

En cuanto al conocimiento que tiene la plantilla acerca de estas acciones destinadas a la protección de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, solamente el 34,7% de las personas que ha cumplimentado el cuestionario reconoce tener conocimiento de ellas, siendo el 68,4% de las mujeres y el 31,6% de los hombres. En este sentido, aluden a la adaptación del puesto y horario, la reducción horaria, cambio de tareas, reducción de la carga docente, medidas respecto al uso de sustancias nocivas y productos tóxicos, y la baja, si fuera necesario, entre otros.

No obstante, hay trabajadoras que nos trasladan que han estado en situación de embarazo y que no han percibido dicha protección al embarazo, ni le ha sido facilitada la lactancia natural en su puesto de trabajo, a la hora de poder extraerse leche al no tener espacios para ello.

Con la información detallada en este apartado, consideramos necesario incluir no solo los aspectos físicos y ergonómicos derivados del puesto de trabajo que puedan suponer un riesgo para el personal, sino también los posibles aspectos emocionales o psicológicos intrínsecos a determinados puestos, y que también pudieran generar consecuencias negativas en el estado de salud o integridad física o psicológica.

Respecto a los **puestos de trabajo**, no existe una diferenciación por sexo según una valoración previa del mismo como tal en la empresa, cuestión que sería

interesante incluir entre sus valoraciones. Así, solo el 5,6% de las trabajadoras y el 0,9% de los trabajadores que cumplimentaron el cuestionario, afirman que los puestos de trabajo tienen en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres.

En este sentido, hay personas que nos trasladan que consideran que los periodos de adaptación tras las bajas de maternidad no suponen lo mismo para los hombres que para las mujeres, en cuanto a la recuperación física y mental. Por otro lado, afirman que para alcanzar las mismas cotas profesionales las mujeres necesitan trabajar más que los hombres y las dificultades en la conciliación que, sobre todo, afectan a las mujeres.

Hay quienes además, aluden a que el mobiliario no está desarrollado teniendo en cuenta las medidas estándar de las mujeres por lo que, en algunos casos, las mesas al ser muy grandes, no son adecuadas para una gran parte de ellas, habiéndoles puesto elevadores de pie que no solucionan el problema.

Por otra parte, el 11% de las personas que cumplimentó el cuestionario, siendo el 5,1% mujeres y el 6,8% hombres de quienes nos trasladaron sus respuestas, afirma que sí se tienen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en periodo reproductivo, embarazo y lactancia, a la hora de diseñar los uniformes para el personal que lo requiere. No obstante, entre quienes no lo creen, hay quienes indican que suministran tallaje más grande, o que han tenido que comprarse sus propios Equipos de Protección Individual (EPI) para el laboratorio.

Sería necesario que el personal que cuenta con uniformidad pudiera disponer de un tallaje y patronaje específico y, en el caso de las mujeres trabajadoras en situación de embarazo o lactancia que lo requieren, puedan tener las adaptaciones necesarias para asegurar un buen desarrollo de su trabajo también en estas circunstancias.

Además, el 32,6% del personal, siendo el 35,9% de las mujeres y el 26,6% de los hombres, considera conocer los puestos de trabajo que pueden suponer un riesgo para las mujeres en situación de embarazo o lactancia. Estas personas identifican los puestos de trabajo relacionados con el uso del laboratorio, de esfuerzo físico, productos tóxicos o peligrosos, y bipedestación prolongada en el tiempo, entre otros.

Asimismo, hay quienes indican que deberían valorarse e incluirse todos los aspectos que puedan suponer un riesgo en estos casos, como ocurre con los riesgos asociados a trabajar con animales o derivados, como los alimentos y los patógenos, el estrés laboral, muy presente en la docencia, la radiación, vibraciones o conducción, entre otras.

Así, aluden también a que existen determinados espacios utilizados para ejercer la actividad docente y tutorías en los que hay que acceder a través de escaleras estrechas sin posibilidad de usar el ascensor, lo que genera un cierto riesgo sobre las mujeres que se encuentran en dicha situación.

Por tanto, es importante que sean incluidos tanto en los reconocimientos médicos, como en la adaptación de los puestos de trabajo, los aspectos



diferenciales derivados del género y atendiendo especialmente a situaciones de embarazo o lactancia.

De esta forma, puede darse respuesta de prevención y actuación precoz frente a determinadas lesiones o enfermedades derivadas del puesto de trabajo en mujeres y hombres, aumentando así su competencia y garantizando mayor ganancia tanto para el Organismo como empresa, como para la plantilla.

Por otro lado, en cuanto al **ámbito del acoso sexual y por razón de sexo**, el 8,7% de las personas que cumplimentó el cuestionario afirma conocer casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la empresa, habiendo sido ejercido en un 55,7% por parte de otro trabajador y del 44,3% restante por parte de un superior.

En cuanto a las medidas que se llevaron a cabo en estas situaciones, el personal que nos traslada sus respuestas alude a que fue activado el Protocolo de acoso, o que fue trasladada a la trabajadora acosada o al agresor a otro puesto de trabajo, amonestado al acosador, dado un año sabático a la persona que acosaba, o que no se adoptaron medidas o no se conocen, según las opiniones que nos dan las personas consultadas a través del cuestionario.

Es importante destacar que la UCO dispone de un **Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en 2013 y modificado en 2020**, tal y como mandata la Ley. El ámbito subjetivo de aplicación es el Personal Docente e Investigador, el Personal de Administración y Servicios, el alumnado y cualquier persona que preste sus

servicios en la UCO, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Dicho Protocolo tiene un doble ámbito de actuación, por un lado, desarrollar medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte de la Comunidad Educativa. Y, por otro lado, tramitar, en su caso, el informe de las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho a las trabajadoras y los trabajadores a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de género.

Asimismo, es importante destacar que en dicho Protocolo aparece que la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo encargada de intervenir en los casos que puedan existir en el ámbito laboral, debe poseer una formación suficiente en temas relacionados con discriminación por razón de género y acoso sexual, o adquirirla mediante un curso de formación organizado por la Unidad de Igualdad. En este sentido, las personas que la integran disponen de una reconocida trayectoria en igualdad e investigación con perspectiva de género.

No obstante, el 35,3% de las personas que cumplimentó el cuestionario desconoce que la UCO desarrolle medidas específicas para prevenir, detectar, actuar y proteger en caso de acoso sexual, y acoso por razón de sexo. De quienes sí conocen medidas aluden a los puntos violeta, folletos informativos, cursos y jornadas, el propio Protocolo, y la Unidad de Igualdad, especialmente.

Es necesario trasladar a este apartado que la UCO, además de contar con el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, ha establecido puntos violeta en las entradas de todas las facultades que, además, cuentan con un código QR que deriva al propio Protocolo y a la página web que indica cómo actuar en estos casos. Esta iniciativa parece haber tenido repercusión y ser conocida ampliamente por la Comunidad Educativa.

No obstante, solo el 52% del personal consultado en el cuestionario sabría cómo actuar si percibiera o sufriera un caso de acoso sexual o por razón de sexo. De las personas que afirman saber qué hacer en estos casos, especifican que denunciando a superiores y vicerrectorado correspondiente, a la Policía y otros Cuerpos de Seguridad, acompañando a la víctima, atendiendo al Protocolo, o acudiendo al Servicio de Prevención o a la Unidad de Igualdad.

La existencia del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, como herramienta para actuar frente a posibles casos que puedan ocurrir en la UCO y se circunscriban a estas situaciones, debe asegurar la resolución de estas situaciones de manera eficaz, y permite que el personal aprenda a reconocer y distinguir estas conductas consideradas como inapropiadas o sancionables, teniendo un importante papel preventivo entre la plantilla.

### 3.3. Opiniones de la plantilla

#### 3.3.1. Percepciones generales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Tras las consultas realizadas a la plantilla, que nos ha trasladado su opinión a través del cuestionario y mediante los grupos focales y entrevistas en profundidad, podemos afirmar que existe parte del personal que dispone de cierta sensibilización y formación en materia de igualdad de género.

De esta forma, hay quienes sí identifican situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en las distintas esferas de la sociedad y reconocen que se trata de una discriminación de carácter estructural y sistémico, al igual que ocurre con la violencia de género.

“En la Universidad, en general, si una mujer se queda embarazada tiene las mismas exigencias curriculares que un hombre y no se encuentra en la misma situación”. (C).

“Existen todavía muchos aspectos a mejorar dentro de la sociedad para que las mujeres estemos al mismo nivel de oportunidades que los hombres” (GF).

No obstante, hay quienes consideran que la igualdad ya está conseguida en todos los ámbitos de la sociedad y que la esfera laboral es uno de los que asegura la misma participación de las mujeres y de los hombres.

Además, al estar encuadrada dentro de una Universidad Pública, creen que todos los procesos y procedimientos enmarcados en su ámbito de gestión disponen de un mayor seguimiento y control que en otros espacios de la sociedad y, por tanto, la igualdad está más integrada.

“La igualdad prácticamente está conseguida, y más en nuestro país y en las universidades”. (C).

“Las mujeres y los hombres ya tienen conseguidos los mismos derechos, eso viene por Ley”. (C).

El género es un constructo social, creado por la sociedad y determina las normas, valores y actitudes aceptables para mujeres y para hombres de forma diferenciada, y que además son jerárquicas y dicotómicas. Debido a esta estructura diferenciada de la relación entre mujeres y hombres, la violencia de género está basada en la dominación y la diferencia de poder de hombres hacia mujeres, que la socialización diferencial establece a través de roles, estereotipos y mandatos de género.

Por este motivo, el rol tradicionalmente asignado a las mujeres - rol reproductivo - está invisibilizado e infravalorado socialmente, mientras que el

rol asociado a los hombres - rol productivo - es visible, y está reconocido y valorado socialmente.

No obstante, como hemos mencionado anteriormente, en este Organismo, de manera general, apreciamos una cierta sensibilización e interiorización de conocimientos acerca de las discriminaciones de género existentes en la sociedad actualmente en parte de la plantilla y hay que reconocer el trabajo realizado durante los años anteriores que ha revertido en esta situación.

Este sector de la plantilla que dispone de mayor sensibilización en esta materia reconoce diferentes aspectos que, a pesar de no ser tan directos y evidentes, siguen generando una discrepancia en la participación de mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida.

### 3.3.2. Percepciones sobre la igualdad en la UCO

Como hemos expuesto en el Apartado anterior, a través del análisis realizado a la plantilla de la Universidad de Córdoba ha sido puesta de manifiesto la amplia trayectoria en materia de igualdad de la que dispone este Organismo y la formación y la sensibilidad en materia de igualdad de parte de su plantilla.

Así, debido a que esta Entidad cuenta entre sus principios y objetivos con la atención a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y de hombre, y ya cuenta con dos Planes de Igualdad anteriores, hay quienes consideran que la igualdad ya está integrada dentro de la Universidad de Córdoba y las mujeres

y los hombres ya disponen de las mismas oportunidades y de trato en el ámbito laboral.

“No veo situaciones discriminatorias en mi entorno laboral”. (C).

“Las medidas son iguales para ambos sexos”. (C).

Aunque hay otras personas con mayor formación y sensibilidad en materia de igualdad que reconocen la necesidad de seguir trabajando en este aspecto para conseguir integrar de manera real la igualdad en todos los procesos internos y externos de la UCO.

“Como institución y formalmente, el nivel de paridad e igualdad es razonable, pero los comportamientos individuales hacen que sea mucho más difícil para las mujeres llegar a puestos de responsabilidad y que sean tenidas en cuenta”. (C).

“Considero que aún queda un largo camino, desde que dejen de escucharse comentarios sexistas hasta alcanzar la verdadera conciliación familiar”. (C).

“Es evidente que aún hay problemas para conciliar trabajo y vida familiar, haciendo que muchas compañeras renuncien a continuar ascendiendo en su carrera profesional o a parte de su vida familiar como tener hijos”. (C).

Como ya comentamos, parte de las personas entrevistadas afirman no tener formación en igualdad de género, lo que se confirma con la información que expusimos anteriormente extraída del cuestionario dirigido a la plantilla, en el que el 56,3% de las mujeres y el 63,7% hombres reconocen disponer de formación en igualdad a través de cursos y jornadas.

No obstante, consideramos que estos datos no son extrapolables al total de la plantilla, teniendo en cuenta que solo el 23,9% de la misma ha cumplimentado el cuestionario, por lo que solo responde a una parte del personal de la UCO que, además, tendrá especial interés en estos temas por lo que ha dedicado parte de su tiempo en trasladarnos sus respuestas.

En resumen, dentro de la UCO existe una mentalidad heterogénea en materia de igualdad de género dentro de su propia gestión de los recursos humanos, considerando, en algunos casos, que ya está alcanzada y no existen discriminaciones. Sin embargo, cuando analizamos diferentes aspectos relacionados con la igualdad, podemos apreciar determinadas discrepancias que pueden estar normalizadas o pasar desapercibidas para una parte de la plantilla.

El 5,3% de las personas que ha cumplimentado el cuestionario, siendo el 94,5% mujeres y el resto 5,5% hombres, considera que en las bases de las convocatorias de plazas para este Organismo existen ciertos requisitos que puedan tener consecuencias discriminatorias hacia las mujeres, de manera directa o indirecta.



En este sentido, afirman que no se tiene en cuenta en muchos procesos a las mujeres que han dado a luz recientemente o se encuentran de baja por este motivo, como ocurre con los plazos de las convocatorias de concursos, la tutorización del TFG, las estancias en el extranjero, y que la valoración de los méritos debería ser más cuantitativa. Además, también identifican un aspecto discriminatorio en el hecho de redactar las ofertas de empleo con un uso sexista del lenguaje.

Asimismo, también hay quienes indican que los baremos establecidos de contratación y acreditaciones no tienen en cuenta las tareas de cuidados y reproducción, por lo que genera una discriminación a las mujeres en el acceso a estos procesos, debido a no poder alcanzar los umbrales establecidos.

Además, afirman que las bases del Personal Docente e Investigador atienden a generar mucho expediente sacrificando parte de la vida personal y familiar para poder cubrir la carrera profesional, considerando innecesario el modelo de conciliación que ofrece la UCO para que este personal pueda construir un curriculum investigador competitivo.

Es repetitivo en este punto que parte de las personas consultadas reconocen que la mujer ve disminuida su producción científica en los periodos vinculados a la reproducción, así como debidos a la falta de integración de un modelo conciliador real que permita seguir produciendo material investigador sin que vaya en detrimento de la vida familiar y personal.

Asimismo, el 5,4% de las trabajadoras y el 2,9% de los trabajadores que cumplieron el cuestionario consideran que existen pruebas de selección

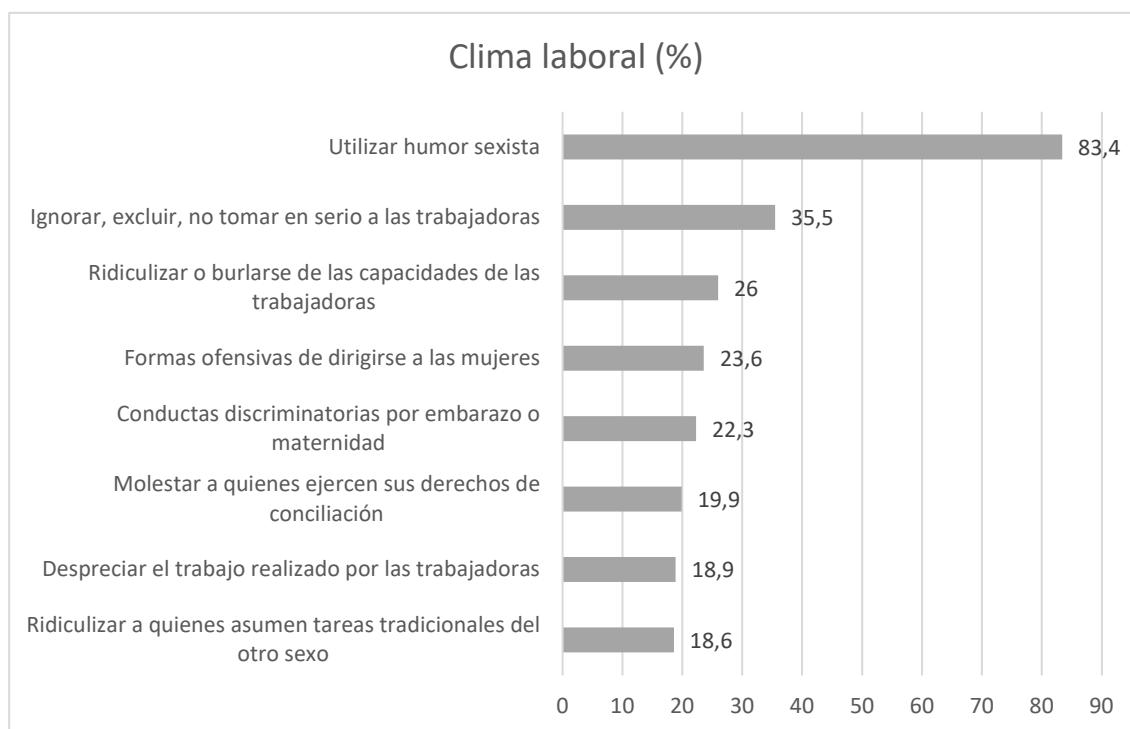
que puedan ser discriminatorias para las mujeres o para los hombres. En este caso, aluden a exigir ciertos requisitos que son más difíciles de alcanzar en base a los obstáculos para conciliar, y que el concurso de méritos dificulta el acceso y promoción de quienes no pueden trabajar 12 horas al día y / o fines de semana a las plazas, penalizando, de manera indirecta, a quienes se encargan del cuidado de personas dependientes, o no tener en cuenta la disminución de producción científica en los periodos reproductivos.

Por otro lado, el 8,4% de las trabajadoras y el 4,9% de los trabajadores que contestaron el cuestionario consideran que pueden existir ciertos aspectos discriminatorios a la hora de ocupar los puestos de trabajo con diferentes valoraciones, tareas o responsabilidades en los trabajos. Quienes aprecian estas cuestiones justifican su respuesta en base a las dificultades descritas anteriormente motivadas por la dificultad en la conciliación, y hay quienes indican que, en algunos puestos, las mujeres realizan los trabajos más incómodos e infravalorados, y que a la hora de repartir los turnos no se tiene en cuenta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Al mismo tiempo, debido a que aún siguen persistiendo en la sociedad determinados **micromachismos**, consultamos a la plantilla por algunas cuestiones relativas a este aspecto.

En este sentido, parecen seguir existiendo dentro de la Universidad de Córdoba ciertos comportamientos que aún siguen ridiculizando y despreciando las capacidades de las trabajadoras o el ignorar sus comentarios, aportaciones u opiniones, e incluso despreciar su trabajo, tal y como recoge la opinión de la

plantilla que ha cumplimentado el cuestionario, y exponemos en forma de gráfica a continuación:



Gráfica 22. Elaboración propia.

La gráfica que aparece anteriormente muestra que el 83,4% de quienes cumplimentaron el cuestionario aluden a que existe un uso normalizado del humor sexista, ignorar comentarios, aportaciones y / o acciones, excluir o no tomar en serio a otras trabajadoras, y ridiculizar o burlarse de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres, tal y como expone el 35,5% y el 26%, respectivamente de la plantilla.

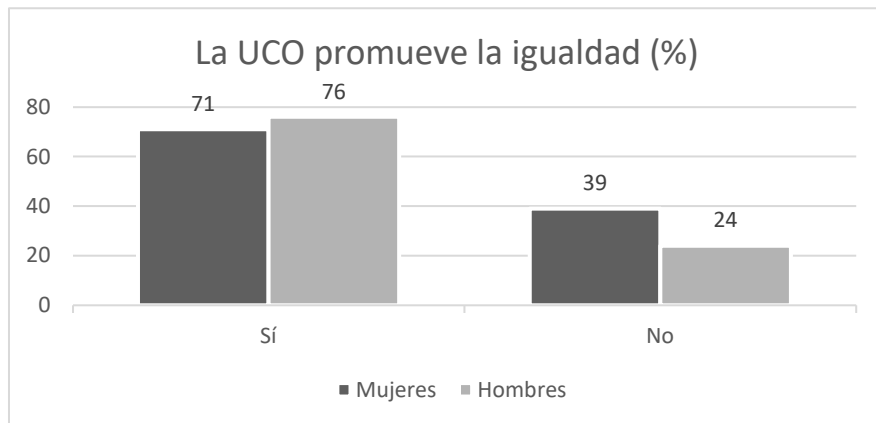
Por otra parte, el 23,6% de las personas consultadas en el cuestionario aprecia formas ofensivas de dirigirse a las mujeres, el 22,3% conductas discriminatorias

por motivo de embarazo o maternidad y el 19,9% molestar con el objetivo de obligar a dimitir a quien quiere ejercer sus derechos de conciliación.

El 18,9% indica que aprecia situaciones en las que se desprecia el trabajo realizado por las mujeres de la plantilla, y el 18,6% dirigidas a ridiculizar a las personas que asumen tareas tradicionales del otro sexo.

Estos datos vuelven a incidir en la existencia de determinados comportamientos y situaciones que son percibidas por parte de la plantilla generándoles cierto malestar y están vinculadas a los roles y estereotipos de género.

La opinión de la plantilla que respondió el cuestionario refleja que el 71% de las trabajadoras y el 76% de los trabajadores consideran que la Universidad de Córdoba promueve hacia su plantilla la igualdad de derechos y oportunidades. Esta percepción está vinculada a todo lo expuesto anteriormente y expresa que, a pesar de la idea de que existe una igualdad real, tras el análisis pormenorizado de cada uno de los puntos estudiados, ya se pone de manifiesto el camino recorrido por esta Entidad en integrar la igualdad de mujeres y hombres dentro del Organismo.



Gráfica 23. Elaboración propia.

No obstante, la UCO, a pesar de tratarse de un Organismo que promueve la igualdad en parte de sus proyectos y actuaciones, cuenta con determinados aspectos susceptibles de mejora en esta materia debido a las cuestiones trasladadas anteriormente con el fin de asegurar un espacio más igualitario para todas las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.

Esto vuelve a incidir en el hecho de que, aunque las mujeres se encuentran en una presencia equilibrada en algunas de las cuestiones analizadas, todavía

siguen existiendo diferencias en cuanto a la carrera profesional, sobre todo en puestos que requieren de una mayor responsabilidad.

Por tanto, es necesario un cambio en el modelo que asegure que las personas que conforman la plantilla de la Universidad de Córdoba puedan, además de cumplir con sus tareas y completar sus objetivos, disponer de las mismas oportunidades para poder acceder a una mejora en sus condiciones laborales.

Al mismo tiempo, es importante en este punto que, además, no solo se disponga de mejoras y medidas puntuales en materia de conciliación, sino que pueda existir una estructura que, aunque facilite la organización individual del trabajo, tenga en cuenta las diferentes necesidades y demandas de las trabajadoras en el periodo reproductivo y les asegure las mismas oportunidades que a los trabajadores.

### 3.3.3. Sugerencias para el I Plan de Igualdad de Empresa

Con todos los datos analizados y la información expuesta a lo largo de este Documento, hemos recogido en este apartado la opinión de la plantilla, tanto en el cuestionario como en los grupos focales y las entrevistas en profundidad, relativa a sus requerimientos para la puesta en marcha de este III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

Estas recomendaciones han sido proporcionadas por un 41,6% de quienes contestaron el cuestionario, siendo el 58,3% de las trabajadoras y el 31,8% de los trabajadores de este Organismo.

Para facilitar la lectura de dicha información, hemos estructurado las peticiones en base a los temas expuestos anteriormente y la hemos completado con el análisis de todo el trabajo de campo realizado. A continuación, señalamos las principales **propuestas** realizadas por el personal de la Universidad de Córdoba de cara a la elaboración del II Plan de Igualdad.

En primer lugar, aseguran que el **II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Córdoba** ya contemplaba y mejoraba muchas de las cuestiones que demandaban una revisión y que debería trabajarse en esa misma línea asegurando que se cumplen las medidas que incluía.

Además, solicitan que la **perspectiva de género** se integre en todos y cada uno de los procesos relativos a la gestión del personal como en los procesos de selección, los concursos de traslados, las asignaciones a proyectos singulares, etc. y que la Universidad de Córdoba se erija como una Institución ejemplar en materia de igualdad como una prioridad estratégica. Para ello, proponen la elaboración de manuales y guías de apoyo para integrar la perspectiva de género.

En cuanto a las **condiciones de trabajo** solicitan que sea incluido el personal contratado y becario pre y postdoctoral entre las personas beneficiarias de las ayudas, se les contemple la baja en el embarazo y se les facilite la conciliación familiar. Así, inciden en la importancia de que se tenga en cuenta el periodo reproductivo de las trabajadoras y no sea un detrimento en su desarrollo profesional, como ocurre al solicitar la reducción docente de horas durante la baja de maternidad, con la contraprestación de condiciones difíciles de cumplir teniendo en cuenta su situación.

En este sentido, además, solicitan que sean equiparadas las condiciones y el Reglamento de la UCO en referencia al Profesorado Sustituto Interino, a efectos de reducciones de creditaje por compaginación de cuidado de menor y producción científica, complementos, e incluirlo en las medidas de conciliación para la investigación, entre otros.

Por otro lado, hay quienes inciden en la necesidad de reactivar y promover la **formación**, promoviéndola entre los Departamentos, con grupos reducidos y especialmente con los hombres. También inciden en la necesidad de que la formación sea dentro de la jornada laboral y, en el caso de que deba desarrollarse fuera del horario laboral, se lleve a cabo preferiblemente, de manera telemática, con el fin de facilitar la conciliación.

Por otro lado, solicitan que dentro del Plan de Formación exista una línea específica de formación con perspectiva de género y sean llevadas a cabo actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad, diversidad LGTBI, violencia de género, y promoción de la corresponsabilidad, entre otras. Así, solicitan de manera específica formación para el personal responsable del Departamento de Comunicación, sobre un uso no sexista e inclusivo del lenguaje, tanto en el uso escrito, como visual e iconográfico.

Respecto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, el personal solicita un aumento de las medidas y los permisos disponibles generándose un cambio en el modelo de trabajo que atienda a las necesidades familiares y personales, y amplíe el modelo de familia mononuclear, e incluya a abuelas y abuelos, parejas sin que exista un registro, etc. Asimismo, existe una alta demanda relativa a facilitar que las mujeres puedan seguir desarrollando su



carrera académica en igualdad de condiciones que los hombres y asumir puestos de más responsabilidad en la gestión universitaria, especialmente entre el Personal Docente e Investigador y sean tenidas en cuentas los condicionantes derivados de las etapas reproductivas.

Además, el PDI demanda que sean revisadas las medidas de conciliación para que se ajusten a la realidad de las familias y que el reglamento lo tenga en cuenta para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica, eliminando, por discriminatorio, el requisito de que ambas personas progenitoras estén empleadas, o la elección de turno por cuidado de menores sin la obligación de reducción de jornada con el consecuente perjuicio económico que supone.

De la misma forma, estudiar la mejor opción para todas las personas del Departamento sin menoscabo de la calidad del servicio, pero favoreciendo las opciones de conciliación a su personal a la hora de organizar los turnos.

Por otro lado, parte del Personal de Administración y Servicios solicita una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, disponer de bolsa de horas y de mayor promoción profesional, y que sea ampliada la opción de jornada intensiva continua.

Asimismo, hay peticiones relativas a instalar una guardería y / ludoteca en el Campus Universitario de Rabanales, ofrecer clases de apoyo en horario de tarde, que se lleven a cabo convenios o acuerdos con colegios y guarderías y la posibilidad de realizar reuniones de Departamento de manera telemática.

En esta misma línea, solicitan la facilitación del **teletrabajo** por motivo de conciliación, con personas dependientes o enfermas y sea establecido, al menos, de manera parcial.

El personal también incide en cuestiones relativas a la **promoción interna**, puesto que solicitan medidas para evitar aspectos discriminatorios que puedan existir en los procesos de promoción, favoreciendo la posibilidad de ascender de categorías profesionales de manera igualitaria.

Los **procesos comunicativos** que existen dentro de la Universidad de Córdoba también son atendidos en estas peticiones, puesto que el personal incide en la importancia de tener en cuenta la diversidad del personal, y que se haga un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en toda la documentación que se emita, así como en las ofertas de empleo, tanto en la información escrita, como visual.

Reconocer y poner en valor el papel de las mujeres que han conseguido una próspera carrera profesional en la Universidad de Córdoba y que sirva como referente para las estudiantes, así como de reconocer el trabajo investigador y docente del personal que trabaja aplicando la perspectiva de género para que sirva de ejemplo para el resto, son otras de las mejoras que proponen quienes nos trasladaron sus opiniones. En este sentido, proponen fomentar la presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, y en el liderazgo de proyectos, grupos y contratos de investigación.

Para atajar los posibles casos que puedan aparecer y puedan circunscribirse al ámbito del acoso, y debido al desconocimiento de parte de la plantilla en

disponer de un **Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual**, es necesario aumentar su difusión entre toda la Comunidad Educativa.

Además, hay quienes solicitan que aumenten las campañas y la formación sobre esta materia y sobre cómo actuar en estos casos y que se dispusiera de un número de teléfono específico para atender a los casos y que se conociera mediante publicidad. Por otro lado, requieren un mayor compromiso en la actuación inmediata y más firme frente al acoso sexual y por razón de sexo y que se incorpore un procedimiento de detección temprana y de seguimiento de los casos. Igualmente, hay quienes especifican que deben existir medidas para evitar la discriminación en todos los sentidos, atendiendo especialmente a la diversidad sexo - genérica.

Por otra parte, muchas de las personas consultadas aluden a la importancia de que exista una mayor **transparencia y difusión** de todos los procedimientos relacionados con la gestión de los recursos humanos, puesto que ayudaría a toda la plantilla a conocer las opciones de las que disponen asegurando un mejor mejoraría el clima laboral.

En cuanto al plano de la **salud laboral** el personal demanda más protección al embarazo y la lactancia, atendiendo a asegurar que se cumple en todos los casos el procedimiento estipulado y que los espacios y puestos de trabajo sean adecuados a su situación. Además, solicitan que sean habilitados espacios como salas de lactancia en el campus y que las mujeres que han dispuesto de una baja o permiso por maternidad puedan recuperar el tiempo y no sea un detrimento para su carrera profesional. Por otro lado, solicitan la realización de un estudio

sobre el personal expuesto a riesgos psicosociales y sobre el clima laboral existente en la UCO.

## 4. Conclusiones

---

Una vez realizado el Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades y de trato dentro de la gestión de los recursos humanos de la Universidad de Córdoba exponemos, a continuación, las principales conclusiones extraídas.

En primer lugar, pormenorizamos las estructuras y aspectos que pueden considerarse **fortalezas** sobre las que empezar a cimentar las bases del III Plan. En segundo lugar, detallamos las **dificultades** que pueden obstaculizar la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro de la UCO y, por último, presentamos las **propuestas y recomendaciones** que servirán de base para elaborar las medidas que incluya el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

### 4.1. Fortalezas

En las siguientes páginas, vamos a enumerar cada una de estas fortalezas de las que ya dispone este Organismo y que, a su vez, van a facilitar e impulsar la implementación de cada una de las medidas que aparezcan en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba:

- **Elaboración de los dos planes de igualdad anteriores:**

La Universidad de Córdoba pone de manifiesto su interés en trabajar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades dentro de su seno. De esta forma, este

Organismo, que dispone de una amplia trayectoria, sigue la senda trazada anteriormente elaborando el que será el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, que estará basado en los resultados obtenidos en la Evaluación del II Plan y en este Diagnóstico previo.

Por tanto, la Universidad de Córdoba cuenta con un extenso recorrido en esta materia que ya integra en muchos de sus procesos y procedimientos, tanto de cara a la gestión de su personal, como a nivel externo, al resto de la Comunidad Educativa y a la ciudadanía. Este hecho pone de manifiesto su interés y compromiso en conseguir la igualdad real y efectiva en su propia gestión.

- **Implicación de la Unidad de Igualdad:**

La elaboración de este III Plan de Igualdad ha sido liderada por la Unidad de Igualdad que, además, ha mostrado una alta colaboración e implicación durante todo el proceso, facilitando la información solicitada, e impulsando la colaboración y la participación de la plantilla.

Por otro lado, es necesario destacar la implicación del personal que ha servido de contacto en esta Fase, cuya respuesta ante las dudas y los requerimientos solicitados ha servido de gran ayuda para la elaboración de este Diagnóstico.

- **Constitución de la Comisión de Igualdad:**

Con el fin de atender a lo que indica la normativa, durante la elaboración y el desarrollo de este proceso de Diagnóstico, que continuará con el diseño del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, fue constituida la Comisión de Igualdad.

Esta estructura tiene entre sus funciones la de validar este Diagnóstico, así como de aprobar las medidas que serán incluidas en el III Plan, tras su negociación previa de buena fe, así como de implementar, evaluar y realizar el seguimiento de las medidas que incluya el Plan.

- **Medidas y acciones en materia de igualdad y conciliación para el personal de la UCO:**

En los diferentes documentos que regula la gestión del personal de la Universidad de Córdoba aparece una serie de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades dentro del Organismo. Asimismo, es necesario destacar el I Plan Concilia, que dispone de medidas específicas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de la Universidad de Córdoba.

Este hecho pone de manifiesto la implicación de este Organismo en asegurar un espacio más amable para sus trabajadoras y trabajadores y que, además, quiere seguir mejorando para poder cubrir las necesidades de su personal y obtener un mejor clima laboral entre su plantilla.

- **Ciertos aspectos de análisis equilibrados:**

Hemos observado, tras el análisis realizado en base a los datos aportados de la plantilla, que existen algunos aspectos que denotan un equilibrio entre mujeres y hombres. Esto ocurre, por ejemplo, en el nivel de estudios del Personal Docente e Investigador o en las categorías profesionales del Personal Investigador, que atienden a un equilibrio y no denota brecha de género.

Asimismo, y como hemos expuesto, aunque existen ciertas Áreas de mejora, existe un alto interés y compromiso en integrar la igualdad de oportunidades y de trato en este Organismo y en visibilizar a las mujeres de la plantilla y a las diferentes realidades que atraviesan a todas las personas que la conforman.

- **Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo:**

El hecho de que la Universidad de Córdoba disponga de un Protocolo específico para prevenir, detectar y actuar ante los casos que puedan circunscribirse a estas situaciones, supone un gran avance para alcanzar una gestión igualitaria y en equidad dirigida a la Comunidad Educativa.

Sería necesario, además, que se difundiera en mayor medida entre toda la plantilla y en el resto de colectivos implicados para asegurar que todo el mundo conoce el procedimiento y sepa cómo actuar en el caso de que recibiera o percibiera una situación relativa a estas situaciones. Asimismo, es importante que el Consistorio mantenga una actitud firme y directa frente a estos casos.



## 4.2. Principales problemas detectados

Una vez realizado el análisis de la información descrita en este Diagnóstico, hemos identificado ciertas **dificultades** que obstaculizan la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro de la Universidad de Córdoba, las cuales hemos agrupado en distintas temáticas con el fin de facilitar su comprensión.

- **Edad:**

La plantilla de la Universidad de Córdoba es bastante homogénea si atendemos al ítem de edad de cada una de las personas que la conforman, puesto que en la mayor parte de los tramos encontramos una presencia paritaria de trabajadoras y trabajadores.

No obstante, apreciamos cierta discrepancia en el tramo de edad de 30 a 39 años en el que existe una mayor presencia de mujeres que de hombres.

- **Tipo de adscripción:**

La plantilla de la Universidad de Córdoba cuenta con tres colectivos: el Personal Docente e Investigador, el Personal de Administración y Servicios y el Personal Investigador.

Una vez realizado el análisis de género de cada uno de los grupos, podemos afirmar que existe una presencia mayoritaria de mujeres entre el Personal de Administración y Servicios, mientras que en el resto de colectivos que conforman la Universidad de Córdoba, Personal Docente e Investigador y Personal Investigador, existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- **Segregación horizontal:**

Otro de los aspectos susceptibles de análisis ha sido la segregación horizontal, entendida como la diferente concentración de hombres y mujeres en base a la diferenciación de los puestos de trabajo, y en aquellas actividades asociadas con las tareas tradicionalmente femeninas o masculinas, según la división sexual del trabajo.

De esta forma, comprobamos cómo el Personal Docente Investigador que compone la plantilla de la UCO tiene una presencia diferenciada atendiendo a estos estereotipos de género. Así, existe una alta concentración de profesores en Departamentos más vinculados a las ingeniería, oficios y otras áreas tradicionalmente masculinas y, en el caso contrario, más profesoras en Departamentos relacionados con la educación, la salud y áreas tradicionalmente feminizadas.

- **Segregación vertical:**

Otra de las cuestiones que debe atender este análisis de la realidad existente en el ámbito de la Universidad de Córdoba, es la relativa a la diferente

ocupación de mujeres y hombres en las relaciones de mando, es decir, en la escala jerárquica dentro de la estructura empresarial.

Como hemos expuesto anteriormente, aunque no disponemos de los datos cuantitativos sobre las personas que ocupan puestos directivos e intermedios, según la opinión general de las personas consultadas y de quienes nos han trasladado sus respuestas, existe una percepción generalizada acerca de una mayor representación de hombres en estos puestos.

- **Segregación en la categoría profesional:**

Asimismo, atendiendo a las categorías profesionales del personal de la UCO hay que diferenciar entre las categorías profesionales del Personal Docente e Investigador, que denota una presencia mayoritaria de mujeres entre el personal contratado y ayudante doctorado y en otros, mientras que los hombres lo hacen más en las categorías de profesorado emérito, catedrático / as de universidad y personal colaborador.

Por otro lado, analizado la categoría profesional del Personal de Administración y Servicios encontramos que las mujeres tienen una mayor concentración en el grupo C2 del personal funcionario, mientras que los hombres lo hacen en mayor medida en los grupos A1 entre el personal funcionario y 1,2 y 3 entre el personal laboral.

- **Nivel de estudios:**

En cuanto al análisis del nivel de estudios de la plantilla de la Universidad de Córdoba debemos diferenciar entre el nivel de estudios del Personal Docente e Investigador, que no denota ningún tipo de desequilibrio, como expusimos en el apartado anterior, y el Personal de Administración y Servicios.

Este último colectivo perteneciente a la UCO sí cuenta con cierta discrepancia, puesto que hay determinados niveles, como el Bachillerato elemental o asimilados, el FG Grado superior, Primarios y otros, en los que es apreciada una mayor concentración de trabajadores que de trabajadoras.

- **Ciertos comportamientos micromachistas:**

En otro orden de cosas, aún persisten determinados comportamientos dentro de la Universidad de Córdoba que podemos considerar micromachistas, especialmente en ciertos aspectos relativos a la valoración de sus capacidades y al reconocimiento de las opiniones y propuestas de las trabajadoras.

En este sentido, permanecen algunas situaciones que puedan ocasionar cierto malestar entre las trabajadoras por actitudes generadas por parte de sus propios compañeros y otros segmentos de la Comunidad Educativa. De esta forma, sería necesario incidir en un trato más igualitario entre toda la plantilla y, en el caso de que ciertos comportamientos puedan circunscribirse al ámbito del acoso sexual o por razón de sexo, aplicar de manera firme el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo de la UCO.

- **Uso sexista del lenguaje:**

A pesar de que hemos apreciado un cierto interés en parte del personal en hacer un uso no sexista e incluyente del lenguaje en los documentos elaborados más recientemente, tanto de cara al exterior, como destinados a la gestión y las condiciones laborales de la plantilla, apreciamos una falta de conocimiento en hacerlo de manera adecuada y sistematizada. Además, existen muchos procesos que siguen utilizando un lenguaje sexista y utilizando el masculino genérico para englobar a la totalidad de la plantilla.

Por otro lado, al no disponer de manual o guía de estilo propio que facilite el uso y disponer de una cierta falta de sensibilización y conocimiento en esta materia por parte del personal, sigue existiendo este déficit que debería ser solventado para poder ofrecer una imagen más adecuada e integradora de la Universidad de Córdoba.

### 4.3. Propuestas de mejora

A continuación, exponemos las **propuestas y recomendaciones** dirigidas a alcanzar la igualdad real de oportunidades y trato de mujeres y hombres dentro de la Universidad de Córdoba, una vez analizados los datos y extraídas las conclusiones pertinentes:

- Asegurar el **cumplimiento** de las medidas aprobadas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO que no han sido desarrolladas en su totalidad.
- **Mayor transparencia y difusión** de los procesos relativos a la gestión de los recursos humanos y de las condiciones laborales de la plantilla.
- Establecer un **itinerario formativo en igualdad** dirigido a todo el personal de la Universidad de Córdoba que incluya materias específicas, como la transversalidad de género e interseccionalidad, o el uso adecuado y no sexista del lenguaje escrito y visual, entre otras.
- **Reactivar el Plan de Formación** a la plantilla, aumentar su difusión y el acceso al mismo por parte de todo el personal.
- **Incluir módulos de igualdad** en las formaciones de mayor extensión dirigidas al personal.

- **Facilitar la formación** a todo el personal, dentro del horario laboral, siempre que sea posible, u online, en el caso de que no lo sea.
- Certificar el establecimiento de **medidas de acción positiva** para incorporar a mujeres a los puestos de coordinación y de mayor responsabilidad de la Universidad de Córdoba.
- Asegurar la paridad en la composición de los **tribunales de selección** en los procesos de la UCO e integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del personal.
- **Visibilizar y reconocer** el trabajo de las mujeres de la Universidad de Córdoba, especialmente en el ámbito de la docencia y la investigación.
- Valorar la **formación en igualdad** en todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción.
- Formación al personal que ejerce funciones de mando en **gestión de equipos** y habilidades comunicativas con perspectiva de género.
- Elaborar la **Valoración de los Puestos de Trabajo** incluyendo todos los riesgos que puedan existir.

- Realizar un **estudio** de las necesidades en materia de conciliación de la plantilla prestando especial atención a las necesidades de los diferentes segmentos que la conforman.
- **Facilitar** el uso de los permisos y medidas de conciliación a todo el personal, especialmente al grupo de Profesorado Sustituto Interino, que dispone de menos opciones para ello.
- Proponer **nuevas medidas de conciliación** o ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal.
- Crear **espacios** dirigidos a facilitar la conciliación por parte del personal de la Universidad de Córdoba, como ludoteca, guardería o sala de lactancia.
- Regular y facilitar el uso del **teletrabajo**, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la **Salud Laboral**.
- Atender a los **periodos reproductivos** de las mujeres investigadoras con el fin de establecer medidas que aseguren que estas situaciones no generen un detrimento en su carrera profesional.



- Tener en cuenta la **situación de baja** de las mujeres en situación de embarazo o lactancia en las convocatorias de los concursos, la tutorización del TFG, en las estancias en el extranjero, etc.
- Valorar e incluir los **riesgos psicosociales** dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- Asegurar la sistematización de la **protección a la maternidad y la lactancia**, así como en las diferentes situaciones que puedan generar especial riesgo para las mujeres en esas circunstancias.
- Aumentar la **difusión** del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Universidad de Córdoba.
- Realizar **Campañas y acciones** de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos, LGTBIfobia y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- Promover la **investigación con enfoque de género** en la UCO.
- Elaborar, aplicar y difundir una guía para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la Universidad de Córdoba.

- Promover la formación al personal de Comunicación de la UCO acerca del **uso no sexista e incluyente del lenguaje**, escrito, visual e iconográfico.
- Desarrollar un **Plan de Comunicación** conducente a informar y sensibilizar a la plantilla y a la Comunidad Educativa sobre la elaboración del **III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**.

## 5. Bibliografía

---

- Acuerdo entre las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, por el que se establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral.

[https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/images/doc/docs/documentos/iv\\_convenio\\_laboral.pdf](https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/images/doc/docs/documentos/iv_convenio_laboral.pdf)

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Asamblea General de la ONU.

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm>

- Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

<http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/erse/index.htm>

- Constitución Española. BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978.

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

- Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba.

[https://www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/III\\_PEUCO21-24%20bouco.pdf](https://www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/III_PEUCO21-24%20bouco.pdf)

- Implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas. Curso 2017 - 2018. Escuela Virtual de Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<https://www.escuelavirtualigualdad.es/>

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.  
<https://www.boe.es/eli/es-an/l/2007/11/26/12/dof/spa/pdf>
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-4117-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.  
<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.  
<https://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
- Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía.  
<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2021/146/2>
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.  
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.  
<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-3514>

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad.

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta2019\\_Estudio.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta2019_Estudio.pdf)

- Nueva Agenda Urbana de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Sostenible.

<https://habitat3.org/wp-content/uploads/NUA-Spanish.pdf>

- Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa.

<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017.

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)

- Página web de la Universidad de Córdoba.

<https://www.uco.es>

- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 - 2025. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/Plan\\_Estrategico\\_2022\\_2022.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/Plan_Estrategico_2022_2022.pdf)

- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Concejalía de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/240499.html>

- Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

- 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.

<https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOEn>

- Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/10/455>

- 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.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- 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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

- Unión Europea (2005). Libro Verde relativo a la Responsabilidad Social de las empresas.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:n26039>



## 6. Anexos

---

### 6.1. Glosario de términos

◆ **Acciones positivas.**

Son las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

◆ **Acoso por razón de sexo.**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 Art.7.2.).

◆ **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 (Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 Art.7.1.).

◆ **Análisis de género.**

El género como categoría de análisis sirve para interpretar cómo las relaciones entre hombres y mujeres dependen de las construcciones culturales y sociales, vinculadas a los roles que tradicionalmente les han sido asignados.

◆ **Atributos.**

Son aquellas características de la población no susceptibles de ser medidas numéricamente. La observación de un atributo da lugar a diversas modalidades.

◆ **Brecha de género.**

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en diferentes variables. Por lo general, se calcula restando a la tasa femenina, la tasa masculina (tasa femenina - tasa masculina), por lo que los valores positivos nos indican que la categoría analizada tiene mayor presencia de mujeres, y los valores negativos, por el contrario, que existe una mayor presencia de hombres en la categoría analizada. Cuanto menor sea la brecha, más cercana estará la categoría analizada a la igualdad.

◆ **Brecha salarial.**

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. Según la definición de la Oficina Europea de Estadística, Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para la población asalariada que trabaja en unidades de 10 y más de plantilla, y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

◆ **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.**

Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

La Comisión Transversal de Género se constituye para la gestión, coordinación, implementación y seguimiento de un Plan Estratégico de Igualdad, de cara a la gestión pública de las políticas de igualdad dirigidas a grupos de población (municipio, diputación, comunidad autónoma...). En la Comisión Transversal de Género participan personal técnico y político de diferentes Áreas de gestión pública, representantes de los Consejos de la Mujer y otros agentes claves en la gestión de las políticas públicas de igualdad para el grupo de población (personal sanitario, policía, otras representaciones del tejido asociativo...).

◆ **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

Estrategia dirigida a obtener la compatibilidad de los diferentes aspectos de un proyecto de vida, articulando de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto

de las actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

◆ **Corresponsabilidad.**

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo referente a compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico en un reparto equilibrado de las tareas del hogar, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo. También son corresponsables los agentes sociales y económicos en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

◆ **Cuestionario.**

Es un instrumento de investigación de recogida de datos mediante el cual se formulan una serie de preguntas a las personas objeto de estudio.

◆ **Datos desagregados por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, lo que permite un análisis cuantitativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

◆ **Diagnóstico de igualdad.**

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. Este estudio aborda las diferencias sobre las condiciones, las necesidades, los índices de participación, el acceso a los recursos, el control de activos, el poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente les han sido asignados, y debe incluir información acerca de los recursos que dispone la empresa para plantear el cambio necesario que obtenga la igualdad real.

Por su parte, el Diagnóstico de igualdad previo al diseño de un Plan Estratégico de Igualdad consiste en el análisis con perspectiva de género de la situación diferenciada de hombres y mujeres de un grupo de población, así como del conjunto de las políticas públicas que se

realizan desde las administraciones públicas dirigidas a dicho grupo de población y recogerá las conclusiones que marquen las líneas de trabajo del Plan Estratégico de Igualdad.

◆ **Discriminación directa por razón de sexo.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 Art. 6.1, BOE de 23 de marzo de 2007). Algunas mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo, aunque este factor sólo explica una parte limitada de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, debido a la efectividad de la legislación europea y nacional.

◆ **Discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Un ejemplo de discriminación indirecta es la elaboración de una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de hombres y mujeres por igual, pero que, en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas de unas y otros, se traduce en menor disponibilidad horaria de las mujeres frente a sus compañeros que tienen, por lo tanto, más posibilidad de ascenso.

◆ **Discriminación salarial.**

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

◆ **División sexual del trabajo.**

Reparto del trabajo, remunerado y no remunerado, en función de los roles de género asignados a las personas.

◆ **Entrevista en profundidad.**

La entrevista en profundidad es una técnica de investigación cualitativa en la que el entrevistador o entrevistadora, a través de un guion prediseñado con los temas a abordar, le confiere a la persona entrevistada la palabra para que converse sobre sus vivencias o ideas. La conversación se suele grabar para su posterior transcripción y análisis.

◆ **Equidad, igualdad, diferencia y desigualdad.**

Igualdad y equidad no son sinónimos, aunque se utilicen comúnmente de este modo. En el caso de la igualdad, implica recibir el mismo trato, sin considerar las diferencias, teniendo los mismos derechos, por ejemplo, ante la ley.

La equidad introduce el principio de justicia a la igualdad, pues considera las desigualdades que puedan afectar a las personas por una cuestión de discriminación histórica basada en las diferencias (de sexo, clase, raza, creencia...).

La equidad de género es “un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad en las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por eso, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades”.

◆ **Estereotipos de género.**

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Estos estereotipos de género actúan en la cultura empresarial, por una parte, en la creencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro. Y, por otra parte, en la consideración de que los valores estereotipados atribuidos a los hombres tales como la competitividad, el riesgo, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el mundo empresarial.

◆ **Feminismo.**

Movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado, bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

◆ **Género.**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

◆ **Género como categoría de análisis.**

El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica.

El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Las elaboraciones históricas de los géneros son sistemas de poder, con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales.

El género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual. Marcela Lagarde plantea que “la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones”.

◆ **Grupo focal.**

El grupo focal es una técnica de investigación cualitativa en la que el grupo es interrogado por la persona moderadora respondiendo individualmente a las preguntas de relevancia para la investigación. En el grupo focal cabe admitir una dinámica de debate sobre las temáticas abordadas. Esta técnica es especialmente útil para identificar las percepciones del grupo en cuanto a determinadas temáticas, así como detectar la frecuencia de las mismas.

◆ **Hembrismo.**

El término hembrismo indica la defensa de la superioridad de la mujer sobre el varón, y aparece por la necesidad de cubrir el hueco semántico que dejaría hablar de lo “contrario al machismo”. Se trata de una voz correctamente formada y que se emplea, por tanto, como par lingüístico de machismo.

Sin embargo, mientras que machismo designa tanto una actitud como una estructura social históricamente asentada, el hembrismo no se define como un sistema con existencia real, sino meramente como la actitud particular de algunas personas que abogan por la prevalencia de las mujeres sobre los hombres.

No obstante, muchos colectivos rechazan el término, pues entienden que se emplea de forma peyorativa para atacar los postulados feministas y que designa una realidad que no existe.

Conviene subrayar que la voz hembrismo, que está adquiriendo ese significado en los últimos tiempos, tiene otro menos usual y restringido a los campos de la psicología y la sociología. En concreto, algunos especialistas emplean esa voz para aludir a una exagerada actitud de sumisión, pasividad y resignación frente al hombre.

◆ **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educación, formación, empleo, etc.) sobre bases de igualdad.

Según la Ley Orgánica 3/2007, en su Artículo 3, la igualdad de trato y oportunidades es la “ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

◆ **Igualdad efectiva.**

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

En la Constitución Española encontramos, en su artículo 9.2, el texto que insta a los poderes públicos a “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

◆ **Impacto de género.**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios. Para ello, los informes de impacto de género analizan si las propuestas, en su puesta en práctica, afectarán de forma diferencial a mujeres y hombres. Este análisis del impacto de género facilita la adopción de propuestas para así neutralizar los posibles efectos discriminatorios que puedan conllevar y fomentar, de esta forma la igualdad real entre mujeres y hombres.

◆ **Indicador de género.**

Variable de análisis que describe la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Esta herramienta de medida pretende recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



◆ **Interseccionalidad.**

Teoría sociológica que examina cómo la interacción de diferentes categorías de discriminación, creadas social y culturalmente, contribuyen a una desigualdad sistemática. Según la interseccionalidad, los modelos tradicionales de opresión basados en el racismo, el género, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad, la edad, la clase y la discapacidad, están relacionados entre sí creando un sistema de opresión que refleja la intersección de las diversas formas de discriminación. (Platero, 2013).

El concepto de interseccionalidad lo introduce Kimberlé Crenshaw en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Sudáfrica en 2001, la cual consideró que había categorías como la raza y el género que interseccionaban e influían en la vida de las personas. Para ella, el racismo no tenía las mismas consecuencias sobre los hombres que sobre las mujeres negras y tampoco estas vivían los efectos del sexismo de igual forma que las mujeres blancas. Partía de una estructura primaria donde se cruzaban con la raza y el género otros parámetros como la clase social, a las que, además, podían añadirse otras desigualdades como la condición de inmigrantes u orientación sexual.

◆ **Lenguaje inclusivo.**

El artículo 14 de Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Apartado 11 como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras.

◆ **Machismo.**

El machismo es la ideología que sostiene que por naturaleza los hombres son superiores a las mujeres, y se traduce en actitudes y maneras de pensar. Esta ideología se ha reforzado y perpetuado a lo largo de la historia mediante el sistema patriarcal (ver “Patriarcado” en este Glosario).

◆ **Mainstreaming de género.**

Según la Comisión Europea (1996): “Es la integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Esta es la manera de hacer de la igualdad de género una realidad concreta en la vida de mujeres y hombres, creando espacios comunes tanto en las organizaciones como en las comunidades para contribuir a articular una visión compartida del desarrollo humano sostenible, transformándolo en una realidad”.

Por su parte, las Naciones Unidas, desde el Consejo Económico y Social (1997) afirman: “*Mainstreaming* de género es un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres, así como las de los hombres (...) para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de *mainstreaming* es lograr la igualdad de género”.

◆ **Micromachismos.**

Amplio abanico de maniobras y estrategias para intentar mantener las relaciones de poder del hombre sobre la mujer, reafirmar o recuperar dicho dominio ante una mujer y/o resistir al aumento de poder de la mujer con quien se vincula. Se alejan mucho de la violencia física, pero tienen, a la larga, sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de derechos y oportunidades.

Los micromachismos son microabusos y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de las mujeres, mensajes que están por todos los lados, que parecen no tener importancia y que no afectan. Es una forma de discriminación oculta, invisible y sutil, casi imperceptible para quien la recibe. Se podría decir que es algo subliminal que le hace el juego al patriarcado.

◆ **Muestra o tamaño muestral.**

Es el número de observaciones que componen un estudio estadístico. En un análisis sociológico, se trata del subconjunto representativo de la población, de forma que las conclusiones obtenidas se generalizan a la población objeto del estudio.

◆ **Necesidades prácticas de género / intereses estratégicos de género.**

Las necesidades prácticas de género son aquellas que las mujeres - y los hombres - tienen como consecuencia de desempeñar los roles predeterminados socialmente, y de ser responsables de obligaciones sociales preestablecidas. En las mujeres están relacionadas básicamente con la familia inmediata y la comunidad local, y en los hombres con el mercado laboral y la participación política. Las necesidades prácticas de género tienen que ver con las condiciones de vida, con situaciones de insatisfacción y de falta de recursos, y por ello, resultan fácilmente observables y cuantificables. Las políticas dirigidas específicamente a las mujeres compensan y reparan las necesidades prácticas de género de las mujeres.

Los intereses estratégicos de género son aquellos que surgen del análisis de la subordinación de las mujeres respecto de los hombres y están relacionados con las normas y tradiciones socioculturales que mantienen y reproducen las desigualdades de género: la división sexual del trabajo, las desigualdades en la incorporación y participación en el mercado laboral, la doble normatividad sexual, el concepto de familia y la doble valoración de la maternidad y la paternidad, la violencia de género como manifestación de poder y dominio sobre las mujeres, el acceso y el control de los recursos y los beneficios, la discriminación cultural de las mujeres y de los valores tradicionalmente considerados femeninos, el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en la vida familiar, social y política. Los intereses estratégicos de género están relacionados con la posición social de mujeres y hombres y son más difíciles de identificar y cuantificar.

◆ **Participación equilibrada de mujeres y hombres.**

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

◆ **Paternidad responsable.**

Es la paternidad activa que, frente a la paternidad proveedora, implica a los hombres en la crianza y el cuidado de hijos e hijas, ejerciendo una corresponsabilidad efectiva y real del reparto de tareas en el ámbito doméstico y de los cuidados.

◆ **Patriarcado.**

El patriarcado es un sistema de organización social regido por unas relaciones jerárquicas donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto a las mujeres en relación al acceso y uso de los recursos existentes. Por tanto, el patriarcado es una característica común a todas las sociedades e implica que, por una parte, los puestos clave en el ámbito político, económico, religioso y Militares se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de hombres. Y, por otra parte, situaciones de dominación e incluso explotación de las mujeres.

◆ **Perspectiva/enfoque de género.**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

◆ **Plan de Igualdad.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Ley Orgánica de Igualdad 3/2007: Art. 46).

Por su parte, un Plan Estratégico de Igualdad, dirigido a la ciudadanía, es un Documento que recoge el conjunto de Medidas y Acciones Positivas que se incorporarán en las políticas públicas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de un grupo de población (municipio, diputación, comunidad autónoma...).

◆ **Población, universo o colectivo.**

Es el conjunto de personas, objetos, animales, plantas, instituciones o entes en general que son portadores de una serie de características que nos interesa estudiar. Deben estar definidas con absoluta precisión de tal manera que siempre se pueda discernir si un elemento pertenece o no a la misma.

◆ **Roles de género.**

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

◆ **Segregación horizontal.**

En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos - servicios o industrias de menor desarrollo - , al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Entre las causas que explican la segregación horizontal se encuentra la influencia de los estereotipos de género y roles de género, las dinámicas internas y externas del sistema educativo, etc..., puesto que marcan profundamente la vida de las mujeres y de los hombres, influyendo en sus opciones académicas y posteriormente profesionales, tal y como refleja la estructura ocupacional del mercado laboral.

◆ **Segregación vertical.**

Es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres. Entre las causas se encuentra la escasa transparencia en las políticas de promoción de las empresas que responde a una endogamia que propicia, en muchas ocasiones, que sean los hombres los que ocupan los puestos de mayor valor en el mercado y, para ello, se dificulta a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

◆ **Sexismo.**

El sexismo es la “discriminación de las personas por razón de sexo”.

El sexismo se refuerza a través de la socialización diferenciada de mujeres y hombres, como fruto de las características que se atribuyen a uno u otro sexo atendiendo a las diferencias biológicas entre los sexos. El sexismo se transmite a través del lenguaje visual y escrito, de construcciones culturales, sociales y, en general, desde todos los ámbitos de la sociedad. Por ejemplo, en el ámbito del deporte, encontramos la creencia generalizada de que algunas prácticas deportivas son más aptas para el público masculino porque haya que ejercer más fuerza, y otras para el femenino porque requieran una mayor expresión artística (boxeo / danza).

◆ **Sexismo encubierto.**

El sexismo encubierto lo provocan aquellas formas neutras que, enmascaradas desde la benevolencia, el respeto o el civismo, perpetúan las discriminaciones entre mujeres y hombres de manera sutil, siempre atendiendo a una lógica biológica que justificaría las características diferentes de mujeres y hombres.

◆ **Techo de cristal.**

Es un fenómeno específico derivado de la generalizada segregación vertical del mercado laboral. Se compone de una serie de elementos psicosociales que impiden que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, no accedan a los puestos de máxima responsabilidad.

◆ **Transversalidad.**

Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

◆ **Variables.**

Son aquellas características de la población susceptibles de ser medidas numéricamente.

◆ **Violencia de género.**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. (Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

## 6.2. Documentación analizada

Documento	Obtención	Información que recoge
Acuerdos y Convenios	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Detalla los aspectos laborales y salariales del personal
Características plantilla desagregada por sexo	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Datos socioeconómicos del personal
II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Plan previo en materia de igualdad de la UCO
III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Planificación estratégica de la UCO
Acuerdo y Plan Integral de Formación del PAS 2019	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Organiza el Plan formativo al PAS de la UCO
Declaración sobre Política de Responsabilidad y Compromiso Social de la UCO y memoria sobre Responsabilidad Social Universitaria de la UCO	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Alude al compromiso de la UCO en materia de Responsabilidad Social



Manual de Acogida UCO	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Documento que recibe el personal de nuevo ingreso en la UCO
Web corporativa	Diferencia2	Información relativa a la igualdad en varios aspectos
Registro salarial y tablas salariales 2022	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Indica la información salarial
Organigrama	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Detalla la estructura jerárquica de la Entidad
Relación de Puestos de Trabajo	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Alude a los puestos de trabajo que integra la UCO
Plan de Prevención y ficha al personal de nuevo ingreso	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Documento que recibe el personal sobre el compromiso en materia de PRL y documento que gestiona este Servicio
Pliego contratación seguro médico	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Informa sobre los requisitos
Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo	Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Establece el procedimiento en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la UCO
Transparencia	Diferencia2	Facilita información sobre la gestión y política empresarial

### 6.3. Entrevistas en profundidad

**JEFA DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
D.<sup>a</sup> Luz Artime de la Torre

Fecha de realización: jueves, 7 de febrero de 2023      Hora: 09:30

**RESPONSABLE DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Redel Macías

Fecha de realización: jueves, 7 de febrero de 2023      Hora: 11:00

**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**  
D.<sup>a</sup> Silvia Medina Quintana

Fecha de realización: jueves, 9 de febrero de 2023      Hora: 10:00

#### 6.4. Grupos focales realizados

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA UCO

Fecha de realización: lunes, 6 de febrero de 2023    Hora: 10:00

D.ª Virginia Alba Carrillo. Representante de UGT

D.ª Sara Isabel Ruiz Moreno. Representante de CCOO

##### REPRESENTACIÓN DE GESTIÓN DEL PERSONAL

Fecha de realización: lunes, 8 de febrero de 2023    Hora: 09:30

D.ª Luisa M.ª Gómez Barbero. Responsable de Gestión de PDI

D. Alfonso M.ª Prados Baldomero. Responsable de la Unidad de Seguridad Social

##### PERSONAL TÉCNICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Fecha de realización: martes, 9 de febrero de 2023    Hora: 12:00

D.ª Rocío Rubio Alegre. Administrativa de la Unidad de Igualdad

D. Francisco Javier de León Díaz. Administrativo de la Unidad de Igualdad

*"La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo, es una condición previa para afrontar el desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sustentable y construir una buena gobernanza".*

Kofi Annan (1938 - 2018).