

Contenido

Qué busca este ODS.....	1
Cómo se relaciona con otros ODS.....	1
Qué hace la UVa en este campo.....	1
Protección frente al acoso.....	2
Igualdad de género en el trabajo.....	3
Datos sobre igualdad de género en el estudiantado.....	4

Qué busca este ODS

Las mujeres y las niñas continúan sufriendo discriminación y violencia en todas partes del mundo. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y la base de un mundo pacífico, próspero y sostenible. Ofrecer a las mujeres y niñas un acceso a la educación igualitario es una parte fundamental para conseguir la igualdad de género, pero las universidades también tienen un papel más amplio para promover la igualdad de género en sus comunidades.

Cómo se relaciona con otros ODS

Garantizar la igualdad de género es crítico para abordar la pobreza y el hambre (ODS 1 y ODS 2), y la educación de las mujeres puede ser una vía clave para reducir la desigualdad (ODS 10). Es necesario que las mujeres desempeñen su función para generar una sociedad justa y equitativa (ODS 16).

Qué hace la UVa en este campo

La UVa, a través de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria que coordina los servicios y programas del Secretariado de Asuntos Sociales, Unidad de Igualdad, Oficina de Cooperación Internacional al Desarrollo y la Oficina de información y gestión del Voluntariado universitario, cuenta con una serie de servicios destinados a facilitar la integración de los estudiantes con dificultades por problemas económicos, de discapacidad, de género, de origen, de edad... Entre ellos, la **Unidad de Igualdad**¹ fue creada en junio de 2013 con el fin de contar con un servicio específico encargado de ejecutar la planificación en materia de igualdad y controlar su cumplimiento por el resto de Servicios y Centros.

Además concede anualmente ayudas económicas a estudiantes de la UVa con importantes dificultades socioeconómicas u otras circunstancias sociales que puedan dificultar la continuidad de sus estudios, con el objetivo de paliar los factores que impiden o complican su progreso académico. Se presta especial consideración a las estudiantes víctimas de violencia de género (incluidos los hijos de las víctimas), cuya situación pueda repercutir en su bienestar académico y socioeconómico. Estas ayudas están destinadas a cubrir los gastos relacionados con la matrícula del curso académico en curso y, en

¹ <https://rsu.uva.es/igualdad/>

Iniciativas y acciones UVa para el progreso en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género”

los casos que determine la Comisión de Asuntos Sociales, podrán cubrir también los gastos de manutención y alojamiento.

Como mejora de las obligaciones constitucionales y de las derivadas de la legislación vigente, especialmente la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**², que obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar y poner en marcha planes de igualdad, así como a las instituciones públicas como las universidades a diseñar y poner en marcha políticas y estructuras de igualdad que contribuyan solidariamente a la consecución de la igualdad efectiva, la UVa aprobó en 2021 su **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2021/2025)**³ con la misión no sólo de gestionar con perspectiva de género los recursos humanos y las relaciones laborales de la institución, sino de incluirla también en la transmisión del conocimiento e investigación. El gran objetivo sobre el que se desarrolla este plan se basa en la promoción del desarrollo de una cultura universitaria en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de todo su capital humano.

Además de los recursos recogidos en el Plan de Igualdad, la UVa cuenta con la **Defensoría universitaria**⁴ de toda la comunidad universitaria que vela por el estricto cumplimiento de las diferentes normativas (nacional, autonómica y de la propia universidad). Además, la UVa convoca ayudas económicas para estudiantes con especiales dificultades socioeconómicas, o con otras circunstancias sociales que interfieran en la continuidad de sus estudios.

El convenio también regula una política de maternidad y paternidad que apoye la participación de las mujeres en la universidad, y ofrece el **servicio de Guardería UVa**⁵, centro educativo infantil cuya finalidad es contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños, atendiendo a todas sus necesidades en un entorno de seguridad, afecto y confianza. Pueden beneficiarse los niños de edades comprendidas entre los 4 meses y los 3 años si son familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de los estudiantes, profesores, personal de administración y servicios, así como los trabajadores de las distintas Fundaciones e Institutos de la Universidad de Valladolid. La distribución de las plazas es proporcional a los porcentajes de solicitudes de cada colectivo (personal académico, personal no académico, estudiantes).

Debido a la reducción de niños, la Universidad de Valladolid ha decidido cesar el funcionamiento de la Sala de Lactancia a partir del 1 de agosto de 2024. A partir de entonces, contamos con una sala de lactancia en los cuatro campus de la Universidad de Valladolid: Palencia, Segovia, Soria y Valladolid, donde se está habilitando una segunda sala.

Protección frente al acoso

Además, desde 2019 dispone de una **Política institucional contra las diferentes formas de acoso**⁶ en ámbito universitario, incluyendo la no discriminación para las personas transgénero o el procedimiento para el cambio de nombre y sexo a nivel administrativo de los estudiantes transexuales.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

³ <https://secretariageneral.uva.es/wp-content/uploads/Plan-de-igualdad-UVa.pdf>

⁴ <https://fyl.uva.es/recursos-uva/defensoria-de-la-comunidad-universitaria/>

⁵ <https://rsu.uva.es/guarderia/>

⁶ <https://secretariageneral.uva.es/documentos/III.5.-Regimen-desarrollo-politica-institucional-diferentes-formas-acoso.pdf>

Iniciativas y acciones UVa para el progreso en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género”

Por su apuesta por la cultura de la igualdad como motor de cambio de la comunidad educativa, la Uva se ha dotado de unas **Normas de convivencia**⁷ en 2023 que establecen un nuevo marco acorde con los principios democráticos y el pleno ejercicio de los derechos, que trasciende el enfoque meramente sancionador para promover una convivencia activa basada en la tolerancia, el pluralismo, el respeto a la diversidad, la corresponsabilidad y la resolución pacífica de los conflictos, fomentando el uso preferente de formas alternativas de resolución de conflictos.

La UVa ofrece apoyo a los estudiantes en situación de víctimas de violencia de género, tanto en su acceso (matrícula gratuita) como durante el curso académico (ayudas específicas), y también ofrece apoyo a los estudiantes de grados subrepresentados (STEM). En cuestión de género, ofrece planes de acceso a las mujeres (por ejemplo, tutorías, becas u otras medidas).

Igualdad de género en el trabajo

La UVa aplica políticas y acciones para respaldar el éxito de las mujeres en la universidad y la política de no discriminación de la mujer desde su **Convenio colectivo del personal de la UVa**⁸ que recoge como faltas muy graves las actuaciones que supongan discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, la UVa participa activamente en cada edición del **Estudio de la Brecha Salarial de Género del Ministerio de Universidades**⁹, remitiendo información salarial para la eliminación de las diferencias salariales de género.

La normativa emanada de la Constitución, artículo 14, prohíbe la discriminación por razón de sexo y es fuente inspiradora de la actuación de la UVa. Las retribuciones de todos sus trabajadores están ligadas a la categoría profesional, siendo el grupo de clasificación profesional en el caso del PAS y la categoría en el caso del PDI, junto con la antigüedad, lo que marca la percepción salarial. Se ha realizado junto con el II Plan de Igualdad de la UVa una auditoría retributiva de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. En ella se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, a excepción del profesorado emérito y del personal en situación de jubilación parcial. Tras su elaboración se ha evidenciado que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados.

Esta métrica permite comprobar cómo la UVa promueve la presencia de las mujeres de forma adecuada y que su liderazgo refleja un equilibrio de género. Se indican a continuación los valores ETC (equivalente tiempo completo) del número de empleados en la UVa, el número de PDI y género del PDI, a 31 de diciembre:

Año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Plantilla	3.488	3.602	3.612	3.600	3.507	3.479
Plantilla de sexo femenino	1.708 (49%)	1.767 (49%)	1.769 (49%)	1.786 (50%)	1.733 (49%)	1.750 (50%)
PDI	2.025	2.114	2.118	2.089	1.785	1.759
PDI de sexo femenino	934 (46%)	974 (46%)	984 (46%)	963 (46%)	816 (46%)	811 (46%)

Tabla 1: Igualdad de género entre los empleados

⁷ <https://secretariageneral.uva.es/competencias/convivencia-universitaria/>

⁸ <http://www.uva.es/export/sites/uva/7.comunidaduniversitaria/7.02.pas/7.02.10.comiteempresa/7.02.10.02.conveniocolectivo/index.html>

⁹ <https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/>

Iniciativas y acciones UVa para el progreso en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género”

Igualdad de género en el estudiantado

En relación con el estudiantado, la Universidad de Valladolid realiza anualmente un diagnóstico desagregado por sexo en el que se recogen todos los datos de acceso, finales, notas y otros, para detectar tendencias que puedan servir para identificar dificultades en el acceso a los estudios universitarios en igualdad de condiciones, así como a su permanencia y graduación. En los últimos cursos, y considerando el número de estudiantes ETC (*equivalentes a tiempo completo*) en todos los cursos y de todos los programas que conducen a un título, certificado, crédito institucional u otra cualificación, la UVa tuvo los siguientes datos referidos a la igualdad de género en el acceso a estudios universitarios:

Curso	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Estudiantes matriculados	20.231	20.834	20.621	20.750
Estudiantes que inician estudios	5.791	6.466	6.374	6.419
	28,62%	31,04%	30,91%	30,93%
Estudiantes de sexo femenino que inician estudios	3.274	3.736	3.821	3.716
	16,18%	17,93%	18,53%	17,91%

Tabla 2: Igualdad de género entre los estudiantes que inician estudios

La métrica se establece para asegurar que hay una proporción adecuada de mujeres que son admitidas a la universidad y su graduación. A continuación, el número graduadas y su proporción por áreas del conocimiento:

Curso	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Total de estudiantes graduados	4.645	4.589	4.616	4.495
Artes y Humanidades	348	334	364	309
Ciencias	302	290	306	285
Ciencias de la Salud	667	643	655	670
Ciencias Sociales y Jurídicas	2.490	2.504	2.509	2.485
Ingeniería y Arquitectura	838	818	782	746
Estudiantes graduadas (personas)				
Artes y Humanidades	194	231	220	214
Ciencias	111	129	131	133
Ciencias de la Salud	495	490	502	484
Ciencias Sociales y Jurídicas	1.474	1.674	1.642	1.700
Ingeniería y Arquitectura	320	298	265	255
Estudiantes graduadas (porcentaje)				
Artes y Humanidades	56%	69%	60%	69%
Ciencias	37%	44%	43%	47%
Ciencias de la Salud	74%	76%	77%	72%
Ciencias Sociales y Jurídicas	59%	67%	65%	68%
Ingeniería y Arquitectura	38%	36%	34%	34%

Tabla 3: Igualdad de género entre los graduados

Estos datos se añaden al estudio de la **demanda de estudiantes**¹⁰ provenientes de la educación preuniversitaria.

Se publican además los **datos de nuevo ingreso**¹¹ y los **datos de graduación**¹² por sexo, no directamente comparables con los anteriores ya que incluyen estudiantes no matriculados a tiempo completo:

¹⁰ <https://transparencia.uva.es/informacion/academica/#demanda-de-estudiantes>

¹¹ <https://rank.uva.es/indicadores/numero-de-estudiantes-de-nuevo-ingreso-por-curso-academico/>

¹² <https://rank.uva.es/indicadores/numero-de-estudiantes-graduados-as-por-curso-academico/>

Iniciativas y acciones UVa para el progreso en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género”



Imagen 1: Estudiantes - Nuevo ingreso por sexo

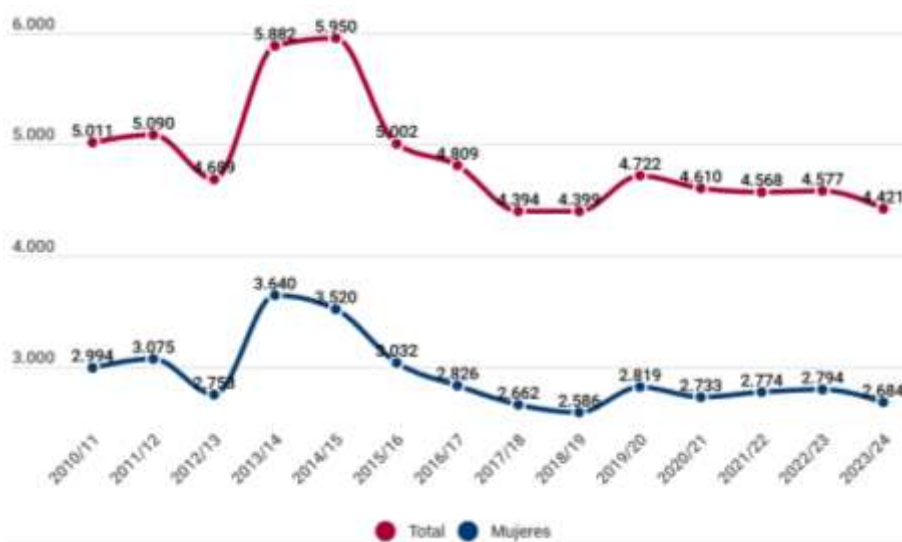


Imagen 2: Estudiantes – Graduación

La matrícula de las mujeres en ámbitos en las que están infrarrepresentadas se fomenta mediante actividades de información en los centros preuniversitarios como el caso de **InGenias**¹³, mediante la convocatoria de becas para realizar estudios de Máster Universitario Oficial en nuestra Universidad en las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) destinadas a profesoras de universidades socias y a egresadas universitarias de Iberoamérica y Asia, preferentemente de Brasil e India en el marco del programa **STEM Women Iberoamérica Asia**¹⁴, o las **Jornadas de puertas abiertas**¹⁵ en las que participan todos los Centros de los Campus.

¹³ <https://ucc.uva.es/actividades/InGenias/>

¹⁴ <https://stem-women-iberoamerica-asia.uva.es/>

¹⁵ <https://extension.campusvirtual.uva.es/course/view.php?id=8566§ion=17>

Iniciativas y acciones UVa para el progreso en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género”



Imagen 3: Tablón de acceso de las jornadas de puertas abiertas 2021