



**ULPGC**

**Universidad de  
Las Palmas de  
Gran Canaria**

# **Diagnóstico de igualdad de género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria**

## Preámbulo

El diagnóstico de situación de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria es el resultado de la toma, recogida y análisis de los datos relativos a indicadores cuantitativos y cualitativos de las desigualdades, las diferencias, las desventajas, las dificultades y los obstáculos existentes para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad.

El mismo comprende información relativa a todos los puestos de trabajo: personal de administración y servicios, personal docente e investigador y órganos de gobierno y representación y a todos los centros de la institución universitaria, acercándose además al alumnado, entendiendo a este último como observador imparcial y fundamental para realizar una lectura real de la situación y estrategias de promoción que se llevan a cabo en la materia a la hora de establecer formas de comunicación interna y externa eficaces para la consecución de objetivos englobados en la eliminación de la discriminación por razón de sexo-género.

Este informe se establece como parte clave del proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, con el objetivo del cumplimiento del desarrollo de políticas de igualdad en consonancia con la legalidad vigente, véase:

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

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



# Índice de contenido

<b>EJE 1. Selección y contratación.</b>	<b>15</b>
1.1. Personal Docente e Investigador (PDI)	16
1.1.1. Personal Docente e Investigador por rama de conocimiento.	16
1.1.2. Personal Docente e Investigador por departamentos.	19
1.1.3. Evolución a tres años de la distribución del PDI.	25
1.1.4. Selección PDI Funcionario.	25
1.1.5. Selección PDI Contratado.	26
1.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).	26
1.2.1. Contrataciones PAS.	29
1.3. Conclusiones.	32
<b>EJE 2. Clasificación profesional.</b>	<b>34</b>
2.1. Personal Docente e Investigador (PDI).	35
2.1.1. Datos Globales.	35
2.1.2. Personal Docente e Investigador Funcionario.	36
2.1.3 Personal Docente e Investigador Contratado Laboral.	38
2.1.4. Distribución por ramas de conocimiento.	40
2.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).	41
2.2.1. Personal de Administración y Servicios Funcionario.	41
2.2.2. Personal de Administración y Servicios Laboral.	43
2.3. Conclusiones.	45
<b>EJE 3. Investigación.</b>	<b>47</b>
3.1. Personal Investigador y de apoyo a la investigación.	48
3.1.1. Distribución por género.	48
3.1.2. Composición de los grupos de investigación.	49
3.1.3. Presentación de proyectos de investigación en convocatorias competitivas.	50
3.1.4. Tesis doctorales con mención premio extraordinario.	50
3.1.5. Sexenios de investigación.	51
3.2. Conclusiones.	53
<b>EJE 4. Participación en órganos de gobierno y representación.</b>	<b>54</b>
4.1. Análisis.	55
4.1.1. Composición de los equipos directivos de los departamentos.	55
4.1.1.1. Análisis por rama de conocimiento.	64
4.1.2. Composición de los Órganos de Gobierno.	67

4.1.3. Escuelas y facultades.....	73
4.1.4. Tribunales.....	78
4.2. Conclusiones.....	80
<b>EJE 5. Estructura y clasificación del alumnado.....</b>	<b>82</b>
5.1. Análisis del alumnado matriculado.....	83
5.2. Análisis de la demanda de ingreso.....	84
5.2.1. Análisis de demanda de Grados por ramas de conocimiento.....	84
5.2.2. Análisis de demanda de Máster por ramas de conocimiento.....	86
5.2.3. Análisis de demanda de Doctorados por ramas de conocimiento.....	87
5.3. Análisis de alumnado de nuevo ingreso por rama de conocimiento.....	89
5.3.1. Artes y Humanidades.....	89
5.3.2. Ciencias.....	90
5.3.3. Ciencias de la Salud.....	91
5.3.4. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	92
5.3.5. Ingenierías y Arquitectura.....	93
5.4. Análisis del alumnado egresado.....	94
5.5. Resumen.....	97
5.6. Conclusiones.....	98
<b>EJE 6. Formación.....</b>	<b>100</b>
6.1. Personal Docente e Investigador (PDI).....	101
6.1.1. Plan de Formación Continua del Personal Docente e Investigador de la ULPGC 2017-2021 (PFDI).....	101
6.1.2. Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador PFDI 2021-25 (PFDI).....	103
6.1.3. Participación.....	105
6.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).....	105
6.2.1. Participación.....	106
6.3. Conclusiones.....	107
<b>EJE 7. Promoción profesional.....</b>	<b>108</b>
7.1. Personal Docente e Investigador (PDI).....	109
7.1.1. Promoción por año.....	110
7.1.2. Promoción por categoría.....	111
7.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).....	114
7.3. Conclusiones.....	114
<b>EJE 8. Condiciones de trabajo.....</b>	<b>115</b>
8.1. Personal Docente e Investigador (PDI).....	116

8.1.1. Vacaciones anuales.....	116
8.1.2. Permisos y licencias.....	116
8.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).....	117
8.2.1. Provisión de puestos de trabajo.....	118
8.2.2. Jornada laboral.....	119
8.2.3. Vacaciones.....	120
8.2.4. Permisos.....	121
8.2.5. Reducción de jornada de trabajo.....	123
8.2.6. Excedencias.....	124
8.3. Conclusiones.....	128
<b>EJE 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ____</b>	<b>129</b>
9.1. Análisis.....	130
9.2. Conclusiones.....	133
<b>EJE 10. Prevención del acoso sexual y sexista.....</b>	<b>134</b>
10.1. Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género.....	135
10.1.1. Evaluación.....	135
10.2. Conclusiones.....	137
<b>EJE 11. Lenguaje y comunicación.....</b>	<b>138</b>
11.1. Análisis.....	139
11.2. Conclusiones.....	140
<b>EJE 12. Análisis de percepción.....</b>	<b>142</b>
12.1. Percepción en igualdad de oportunidades.....	143
12.1.1. PDI y PAS.....	143
12.1.1.1. Conclusiones.....	154
12.1.1.2. Observaciones.....	155
12.1.2. Alumnado.....	155
12.1.2.1. Conclusiones.....	163
<b>EJE 13. Auditoría salarial.....</b>	<b>165</b>
13.1. Análisis del salario base por grupos profesionales.....	168
13.2. Análisis de los complementos salariales por grupos profesionales.....	174
13.3. Análisis del total de las retribuciones equiparadas por grupos profesionales.....	181
13.4. Conclusiones.....	186
<b>CONCLUSIONES FINALES.....</b>	<b>188</b>

# Índice de figuras

## EJE 1. Selección y contratación. 15

1.1.1.1. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Artes y Humanidades. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.....	16
1.1.1.2. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias Sociales y Jurídicas. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020. ....	17
1.1.1.3. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias de la Salud. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.....	17
1.1.1.4. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020. ....	18
1.1.1.5. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ingeniería y Arquitectura. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.....	18
1.1.1.6. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género: datos globales. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020. ....	19
1.1.2.1. Distribución de docentes por departamentos: Artes y Humanidades. Curso académico 2019/2020.....	20
1.1.2.2. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias sociales y jurídicas. Curso académico 2019/2020. ....	21
1.1.2.3. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias de la salud. Curso académico 2019/2020.....	22
1.1.2.4. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias. Curso académico 2019/2020. .	23
1.1.2.5. Distribución de docentes por departamentos: Ingeniería y Arquitectura. Curso académico 2019/2020. ....	24
1.1.3.1. Evolución a tres años de la distribución del PDI por género .....	25
1.2.1. Evolución en los últimos cinco años naturales del PAS por género: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. Fuente: ULPGC en cifras.....	27
1.2.2. Distribución del PAS por tipo de personal y género. Curso académico 2019/2020. ....	27
1.2.3. Distribución del PAS por edad. Curso académico 2019/2020.....	29
1.2.1.1. Contrataciones realizadas en el año 2020 por tipo de personal y género.....	30

1.2.1.2. Contrataciones realizadas en el año 2020 por modalidad de acceso y género .....	30
1.2.1.3. Contrataciones realizadas en el año 2021 por tipo de personal y género.....	31
1.2.1.4. Contrataciones realizadas en el año 2021 por modalidad de acceso y género .....	31
1.2.1.5. Contrataciones realizadas en el primer semestre de 2022 por tipo de personal y género.....	31
1.2.1.6. Contrataciones realizadas en el primer semestre de 2022 por modalidad de acceso y género.....	32
<b>EJE 2. Clasificación profesional. _____</b>	<b>34</b>
2.1.1.1. Distribución y segregación por género del PDI por categorías. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	35
2.1.1.2. y 2.1.1.3. Distribución del PDI: gráfica y Distribución porcentual del PDI por género. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	36
2.1.2.1. Distribución y segregación del PDI funcionario por categorías. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	37
2.1.3.1. Distribución y segregación del PDI contratado laboral indefinido por categorías. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	38
2.1.3.4. Acrónimos del personal contratado laboral temporal. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	39
2.1.3.5. y 2.1.3.6. Distribución del ATP por categorías y por género. Fuente: Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. ....	40
2.1.4.1. Personal docente investigador por rama y género: números absolutos y brecha de género. 2020/2021.....	41
2.2.1.1. PAS funcionario por cualificación y género. Curso académico 2019/2020. ....	42
2.2.1.2. Distribución del PAS funcionario por nivel. Curso académico 2019/2020. ....	43
2.2.2.1. PAS laboral por grupo profesional. Curso académico 2019/2020. ....	44
2.2.2.2. Cualificación del PAS laboral por género. Curso académico 2019/2020. ....	45
<b>EJE 3. Investigación. _____</b>	<b>47</b>
3.1.1.1. Tabla de acrónimos del PI. ....	48
3.1.1.2. Distribución del PI por tipo de personal y género. A la derecha, gráfica de sectores de los totales por género. Año 2020. ....	48

3.1.2.1. Composición por género de los GIR. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.....	49
3.1.3.1. Presentación de proyectos y concesión de proyectos por género y año: 2016-2021 .50	
3.1.4.1. Menciones premio extraordinario por género. 2016-2021.....	51
3.1.5.1. Sexenios de investigación del PDI funcionario por género. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.....	51
3.1.5.2. Sexenios del investigación del PDI contratado por género. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.....	52
3.1.5.3. Sexenios de Transferencia. Año 2019.....	52
<b>EJE 4. Participación en órganos de gobierno y representación. _____</b>	<b>54</b>
4.1.1.1. Composición de los equipos directivos de departamentos. La gráfica de sectores refleja los porcentajes totales. Segundo trimestre 2022.....	58
4.1.1.2. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos .....	59
4.1.1.3. Brechas de género existentes en los cargos de los equipos directivos de los departamentos a lo largo de seis cursos académicos consecutivos: 2016/2017-2021/2022...60	
4.1.1.4. Brecha de género en los equipos directivos de los departamentos: resultados globales a lo largo de seis cursos académicos consecutivos: 2016/2017-2021/2022.....	61
4.1.1.5., 4.1.1.6., 4.1.1.7: Distribución por género y año de los cargos en los departamentos. 2016-2022.....	61
4.1.1.8. Brechas de género existentes en los equipos directivos de los departamentos, por curso académico (2016/2017-2021/2022) y rama de conocimiento.....	63
4.1.1.9. Brecha de género en los equipos directivos: resultados globales de todos los cargos que conforman los equipos por rama de conocimiento y seis cursos académicos consecutivos (2016/2017-2021/2022). .....	63
4.1.1.1.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Artes y Humanidades: 2016/2017-2021/2022. ....	64
4.1.1.1.2.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias: 2016/2017-2021/2022.....	65
4.1.1.1.3.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias de la Salud: 2016/2017-2021/2022.....	65
4.1.1.1.4.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas: 2016/2017-2021/2022.....	66
4.1.1.1.5.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ingenierías y Arquitectura: 2016/2017-2021/2022.....	67
4.1.2.1. Tabla de acrónimos de los Órganos de Gobierno .....	70
4.1.2.2. Composición de los Órganos de Gobierno de la ULPGC por género. Primer trimestre 2022.....	70

4.1.2.3. Tabla resumen del Gobierno. Segundo trimestre 2022. ....	71
4.1.2.4. Brecha de género en el Gobierno: resultados globales. Segundo trimestre 2022. ....	71
4.1.2.5. Tabla resumen del Equipo de Dirección. Primer trimestre 2022.....	72
4.1.2.6. Brecha de género en el Equipo de Dirección: resultados globales. Primer trimestre 2022. ....	72
4.1.3.1. Equipos de dirección por género. Primer trimestre 2022. ....	73
4.1.3.2. Reparto de competencias en los equipos de dirección de las escuelas. Primer trimestre 2022.....	75
4.1.3.3. Brecha de género en los equipos directivos de las escuelas: resultados globales. Primer trimestre 2022. ....	75
4.1.3.4. Reparto de competencias en los equipos directivos de facultades. Primer trimestre 2022.....	75
4.1.3.5. Reparto de competencias en los equipos directivos de las escuelas y facultades. Primer trimestre 2022. ....	77
4.1.3.6. Brecha de género en los equipos directivos de las escuelas y facultades: resultados globales. Primer trimestre 2022.....	77
4.1.4.1. Brechas de género en la composición de los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.....	78
4.1.4.2. Presencia de hombres y mujeres en los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.....	79
4.1.4.3. Brechas de género en la presidencia de los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.....	79
4.1.4.4. Mujeres y hombres que ocupan la presidencia en los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.....	80
<b>EJE 5. Estructura y clasificación del alumnado. _____</b>	<b>82</b>
5.1.1. Distribución por género y año en todos los niveles de estudio del alumnado matriculado. 2017/2018-2020/2021.....	83
5.1.2. Distribución por género y año en todos los niveles de estudio del alumnado matriculado: gráfica. 2017/2018-2020/2021.....	84
5.2.1.1. Demanda de titulaciones de grado en primera opción por rama y género, 2019/2020.....	85
5.2.1.2. Demanda de titulaciones de grado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica.....	86
5.2.2.1. Demanda de titulaciones de máster en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020.....	87
5.2.2.2. Demanda de titulaciones de máster en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica.....	87

5.2.3.1. Demanda de titulaciones de doctorado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020 .....	88
5.2.3.2. Demanda de titulaciones de doctorado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica.....	88
5.2.3.3. Brecha de género en la demanda de titulaciones por nivel académico. Curso académico 2019/2020 .....	89
5.3.1.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Artes y Humanidades. Gráfica. 2019/2020.....	90
5.3.1.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Artes y Humanidades. 2019/2020.....	90
5.3.2.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias. 2019/2020.....	91
5.3.2.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias. Gráfica. 2019/2020. .	91
5.3.3.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias de la Salud. 2019/2020.....	92
5.3.3.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias de la Salud. Gráfica. 2019/2020.....	92
5.3.4.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias Sociales y Jurídicas. 2019/2020.....	93
5.3.4.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias Sociales y Jurídicas. Gráfica. 2019/2020.....	93
5.3.5.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ingenierías y Arquitectura. 2019/2020-2020/2021.....	94
5.3.5.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ingenierías y Arquitectura. Gráfica. 2019/2020-2020/2021.....	94
5.4.1. Brechas de género en alumnado egresado de grados. 2019/2020.....	95
5.4.2. Alumnado egresado de grados. 2019/2020.....	95
5.4.3. Brechas de género en alumnado egresado de máster. 2019/2020.....	96
5.4.4. Alumnado egresado de máster. 2019/2020.....	96
5.4.5. Brechas de género en alumnado egresado de doctorados. 2019/2020.....	96
5.4.6. Alumnado egresado de doctorados. 2019/2020.....	97
5.5.1. Tabla resumen de brechas de género por ramas de conocimiento, contando con todos los niveles formativos en alumnado de nuevo ingreso en los cursos académicos consecutivos 2019/2020 y 2020/2021.....	98
5.5.2. Tabla resumen de brechas de género por niveles formativos de alumnado egresado. 2019/2020.....	98

**EJE 6. Formación. \_\_\_\_\_ 100**

6.1.3.1. PDI inscrito y apto en actividades formativas por curso académico y género: 2017/2018-2020/2021.....	105
6.2.1.1. PAS que ha realizado materias formativas en igualdad en los años 2017, 2018 y 2021. 106	

**EJE 7. Promoción profesional. \_\_\_\_\_ 108**

7.1.1.1. Brechas de género en promoción profesional en los últimos cuatro años. 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	110
7.1.1.2. Total promoción a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021.....	111
7.1.1.3. Promoción del PDI por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	111
7.1.2.1. Promoción a Catedrático/a de Universidad a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	112
7.1.2.2. Promoción CU por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	112
7.1.2.3. Promoción a Titular de Universidad a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	113
7.1.2.4. Promoción a TU por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	113

**EJE 8. Condiciones de trabajo. \_\_\_\_\_ 115**

**EJE 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. \_\_\_\_ 129**

9.1.1. Evolución del personal (tanto PDI como PAS) acogido a permisos o licencias por género. 130 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	130
9.1.2. Distribución por género del PDI y del PAS que se ha acogido a permisos o licencias relativas a conciliación o corresponsabilidad. Sumatorio de 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	131
9.1.3. Brecha de género en el personal acogido a permisos o licencias por conciliación: resultados globales en un análisis a cuatro años, 2018, 2019, 2020 y 2021. ....	132

**EJE 10. Prevención del acoso sexual y sexista. \_\_\_\_\_ 134**

**EJE 11. Lenguaje y comunicación. \_\_\_\_\_ 138**

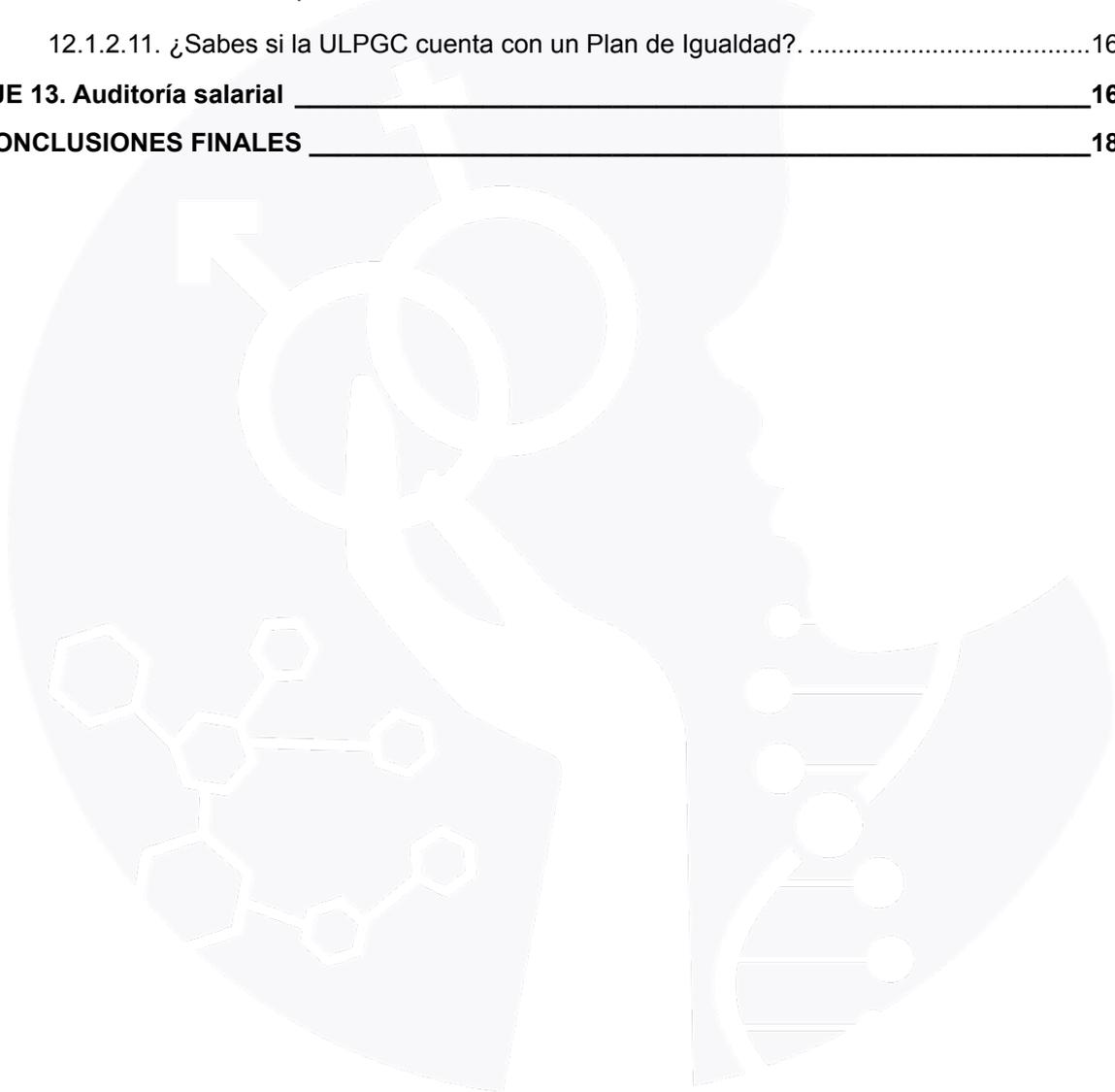
11.1.1. Ejemplo de lenguaje no inclusivo en la web institucional. ....	140
--	-----

**EJE 12. Análisis de percepción. \_\_\_\_\_ 142**

12.1.1.1. Participación por género en la encuesta. ....	143
12.1.1.2. Sobre las responsabilidades de cuidado. ....	144
12.1.1.3. Antigüedad de la plantilla encuestada. ....	144

12.1.1.4. ¿Hay igualdad de trato y oportunidades en la ULPGC?.....	145
12.1.1.5. ¿La dirección de la ULPGC está sensibilizada y comprometida para la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?.....	145
12.1.1.6. ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y la cultura de la Universidad en la actualidad?.....	146
12.1.1.7. ¿La selección de personal en la Universidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?.....	147
12.1.1.8. ¿La formación que ofrece la Universidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?.....	147
12.1.1.9. ¿A la hora de promocionar a puestos directivos, la Universidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?.....	148
12.1.1.10. ¿Crees que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas hombre o mujer?.....	148
12.1.1.11. ¿La retribución se establece desde criterios se igualdad de mujeres y hombres?.....	149
12.1.1.12. ¿La ULPGC favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?.....	150
12.1.1.13. ¿La universidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?.....	150
12.1.1.14. ¿La ULPGC favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres?.....	151
12.1.1.15. ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la ULPGC superan las establecidas por la ley?.....	152
12.1.1.16. ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?.....	152
12.1.1.17. ¿La ULPGC ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?.....	153
12.1.1.18. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la ULPGC?.....	154
12.1.2.1. Participación en la encuesta por género.....	156
12.1.2.3. ¿Crees que el profesorado está concienciado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?.....	158
12.1.2.4. ¿Has sido testigo de comportamientos machistas en las aulas?.....	158
12.1.2.5. ¿Has recibido formación sobre igualdad en los últimos dos años?. Y 12.1.2.6: ¿Has acudido o has conocido de alguna formación en materia de igualdad de género promovida por la ULPGC?.....	159

12.1.2.7. ¿Consideraría positivo que hubieras más asignaturas con perspectiva de género en la.....	160
ULPGC? .....	160
12.1.2.8. ¿Conoces la Unidad de Igualdad de la ULPGC? .....	160
12.1.2.9. ¿Sabes si la ULPGC cuenta con un protocolo de detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo? Y 12.1.2.10. ¿Sabes a quién acudir en caso de sufrir un comportamiento discriminatorio en la universidad? .....	162
12.1.2.11. ¿Sabes si la ULPGC cuenta con un Plan de Igualdad? .....	162
<b>EJE 13. Auditoría salarial</b> .....	<b>165</b>
<b>CONCLUSIONES FINALES</b> .....	<b>188</b>



## EJE 1. Selección y contratación.

---

El análisis y la interpretación de los datos siguientes hacen referencia a los cursos académicos o años naturales a los que se hace específica alusión.

## 1.1. Personal Docente e Investigador (PDI)

### 1.1.1. Personal Docente e Investigador por rama de conocimiento.

El análisis de los datos referidos a este apartado se hace contando con los últimos datos actualizados y recabados en la materia, correspondiendo al **curso académico 2019/2020**.

#### A) Artes y Humanidades

En la rama de Artes y Humanidades, los **hombres suponen el 41% del total, frente al 59% que suponen las mujeres**<sup>1</sup>, lo que indica que la rama de Artes y Humanidades, en lo que respecta a la distribución por género de su plantilla, cuenta con una composición equilibrada.

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	35	44	79
Mujeres	58	57	115
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>101</b>	<b>194</b>



1.1.1.1. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Artes y Humanidades. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

#### B) Ciencias Sociales y Jurídicas

En esta rama de conocimiento los resultados nos ofrecen prácticamente porcentajes similares a la expuesta anteriormente, aunque, en esta ocasión, son los hombres los que superan por un leve porcentaje a las mujeres docentes. Así se obtiene un

<sup>1</sup> Se entiende que existe una composición equilibrada cuando el porcentaje de la presencia de mujeres y hombres se encuentra dentro del rango 60-40%

porcentaje de **44% de mujeres frente a un 56% de hombres**, confirmando que en esta rama la composición no solo es equilibrada, sino que, además, sus cifras están más cercanas a la paridad que en Artes y Humanidades (pág. 16).

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	130	106	236
Mujeres	101	88	189
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>194</b>	<b>425</b>



1.1.1.2. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias Sociales y Jurídicas. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

### C) Ciencias de la Salud

En Ciencias de la Salud un **48% de la plantilla son mujeres mientras que un 52% son hombres**, lo que indica porcentajes equilibrados y cercanos a la paridad.

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	146	59	205
Mujeres	152	34	186
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>93</b>	<b>391</b>



1.1.1.3. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias de la Salud. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

### D) Ciencias

En Ciencias las mujeres **suponen un 35% frente a un 65% de hombres**. Esta es la primera rama de conocimiento analizada que no cuenta con datos equilibrados entre sus docentes, que se alejan del 60/40 de equilibrio de género. Analizando la distribución entre docentes resalta que existan más mujeres docentes contratadas, mientras que el número de las mismas disminuye considerablemente cuando nos

referimos al personal docente funcionario. Analizando a los **docentes funcionarios** (tercera columna de la figura 1.1.1.4) se observa que los hombres suponen un **70,15%** y las mujeres un **29,85%**.

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	19	94	113
Mujeres	21	40	61
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>134</b>	<b>174</b>



1.1.1.4. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ciencias. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

### E) Ingeniería y Arquitectura

Por último, en la rama de Ingeniería y Arquitectura los porcentajes evidencian diferencias mucho más significativas en la presencia desigual de mujeres y hombres. Los datos indican que se cuenta con un **18% de mujeres frente a un 82% de hombres**. Se constata que el porcentaje de mujeres es cuatro veces menor que el de los hombres, por tanto, la representatividad de las profesoras en Ingeniería y Arquitectura es evidentemente mucho más baja que la de los profesores. De esta manera, habría que fomentar medidas que corrijan estos datos.

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	91	191	282
Mujeres	27	35	62
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>226</b>	<b>344</b>



1.1.1.5. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género en Ingeniería y Arquitectura. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

**El análisis del PDI de la ULPGC indica que éste se distribuye de forma diferente en función de la rama de conocimiento.** En las ramas de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, la distribución entre

profesoras y profesores es equilibrada. Respecto a las ciencias, nos encontramos con diferencias en plantilla, sobre todo a nivel de Docentes Funcionarios, lo que da como resultado una composición desequilibrada entre hombres y mujeres. En el caso de Ingeniería y Arquitectura la presencia de profesoras es muy inferior al porcentaje que supondría una composición equilibrada.

Sin embargo, la **perspectiva global** indica que **el total del Personal Docente e Investigador llega a los niveles de equilibrio exigidos entre hombres y mujeres**, como se muestra en la figura 1.1.1.6.

Género	Docentes Contratados/as	Docentes Funcionarios/as	TOTAL
Hombres	439	494	933
Mujeres	367	254	621
<b>Total</b>	<b>806</b>	<b>748</b>	<b>1554</b>



1.1.1.6. Distribución de docentes contratados/as y funcionarios/as por género: datos globales. Las variables docentes por género se presentan en la gráfica de sectores, a la derecha. Curso académico 2019/2020.

### 1.1.2. Personal Docente e Investigador por departamentos.

A continuación, se analiza la distribución del profesorado por departamentos en el **curso académico 2019/2020**, dividiendo las ramas de conocimiento y realizando un análisis porcentual para una mayor organización y comprensión.

#### A) Artes y Humanidades

Esta rama de conocimiento se presenta equilibrada en número de hombres y mujeres: aunque las segundas tienen mayor presencia en los departamentos de Filología Hispánica, Clásica y de Estudios Árabes y Orientales y de Filología Moderna, Traducción e Interpretación, los hombres tienen mayor presencia en el de Ciencias Históricas y el de Geografía. Una visión general de la rama muestra que existe equilibrio, dentro del 60/40, aunque dos de los cuatro departamentos presentan una brecha acusada: en el de Ciencias Históricas a favor de los hombres

[www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

y en el de Filología Moderna, Traducción e Interpretación a favor de las mujeres. Se presenta en la siguiente tabla (Figura 1.1.2.1.).

Rama de conocimiento	Departamentos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	Ciencias históricas	20	9	29	68,96 %	31,03 %	✗	-37,93 %
	Filología hispánica, clásica y de estudios árabes y orientales	22	31	53	41,50 %	58,49 %	✓	16,99 %
	Filología moderna, traducción e interpretación	26	67	93	27,95 %	72,04 %	✗	44,09 %
	Geografía	11	8	19	57,89 %	42,10 %	✓	-15,79 %
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>115</b>	<b>194</b>	<b>40.72%</b>	<b>59,27 %</b>	<b>✓</b>	<b>18,55 %</b>

1.1.2.1. Distribución de docentes por departamentos: Artes y Humanidades. Curso académico 2019/2020.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H  
Los porcentajes asociados al **Total** se calculan en función de la fila, no de la columna.

## B) Ciencias Sociales y Jurídicas

Se trata de una rama de conocimiento donde **cuatro departamentos de un total de diez no presentan cifras equilibradas**. Estos departamentos son el de Análisis Económico Aplicado, el de Ciencias Jurídicas Básicas, el de Derecho Público y el departamento de Educación Física. Se observa que **en siete de los departamentos de la rama la presencia de hombres es mayor a la de mujeres**, aunque los resultados generales son equilibrados. **En ningún caso las mujeres superan el 60%**, aunque sí lo hacen los hombres en los departamentos referidos anteriormente. Se presentan los datos en la siguiente tabla (Figura 1.1.2.2.).

[www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

[athenaequality.eu](http://athenaequality.eu)

Rama de conocimiento	Departamentos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Ciencias sociales y jurídicas	Análisis económico aplicado	25	13	38	65,78 %	34,21 %	✗	-31,57 %
	Ciencias jurídicas básicas	38	22	60	63,33 %	36,66 %	✗	-26,67 %
	Derecho publico	29	15	44	65,90 %	34,09 %	✗	-31,81 %
	Didácticas específicas	22	20	42	52,38 %	47,61 %	✓	-4,77 %
	Economía financiera y contabilidad	14	19	33	42,42 %	57,57 %	✓	15,15 %
	Economía y dirección de empresas	36	30	66	54,54 %	45,45 %	✓	-9,09 %
	Educación	14	19	33	42,42 %	57,57 %	✓	15,15 %
	Educación física	20	8	28	71,42 %	28,57 %	✗	-42,85 %
	Métodos cuantitativos en economía y gestión	16	11	27	59,25 %	40,74 %	✓	-18,51 %
	Psicología, sociología y trabajo social	22	32	54	40,74 %	59,25 %	✓	18,51 %
<b>Total</b>		<b>236</b>	<b>189</b>	<b>425</b>	<b>55,53 %</b>	<b>44,47 %</b>	<b>✓</b>	<b>-11,06 %</b>

1.1.2.2. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias sociales y jurídicas. Curso académico 2019/2020.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H  
Los porcentajes asociados al **Total** se calculan en función de la fila, no de la columna.

### C) Ciencias de la Salud

Esta rama de conocimiento presenta cifras equilibradas en dos de sus cuatro departamentos. El de Ciencias Médicas y Quirúrgicas cuenta con una presencia de hombres mayor del 60% y el de Enfermería una presencia de mujeres también mayor al 60%. El departamento de Ciencias Clínicas, Patología Animal, Producción Animal y Ciencia y el departamento de Tecnología de los Alimentos presentan cifras dentro del 60/40%. La **visión global refleja una brecha de género prácticamente inexistente, con una presencia de hombres y mujeres muy cerca del 50%**. Se presentan los datos en la siguiente tabla (Figura 1.1.2.3.).

Rama de conocimiento	Departamentos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Ciencias de la Salud	Ciencias clínicas	24	21	45	53,33 %	46,66 %	✓	-6,67 %
	Ciencias médicas y quirúrgicas	100	60	160	62,5 %	37,5 %	✗	-25 %
	Enfermería	45	80	125	36 %	64 %	✗	28 %
	Patología animal, producción animal y ciencia y tecnología de los alimentos	36	25	61	59,01 %	40,98 %	✓	-18,03 %
<b>Total</b>		<b>205</b>	<b>186</b>	<b>391</b>	<b>52,43 %</b>	<b>47,57 %</b>	<b>✓</b>	<b>-4,86 %</b>

1.1.2.3. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias de la salud. Curso académico 2019/2020.

#### Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗ = no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓ = existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H  
Los porcentajes asociados al **Total** se calculan en función de la fila, no de la columna.

## D) Ciencias

De sus seis departamentos, la rama de Ciencias tan solo cuenta con dos que presentan una composición equilibrada entre mujeres y hombres: el departamento de Morfología y el de Química. En los departamentos de Biología, de Bioquímica, Biología Molecular, Fisiología, Genética e Inmunología, de Física y de Matemáticas los hombres suponen más de un 60% del total y destacan los dos últimos, donde la presencia de los mismos supera el 70%. Los datos globales de esta rama presentan una composición desequilibrada, donde la brecha de género se establece en **-29,89% a favor de los hombres**. Se presentan los datos en la tabla que sigue (Figura 1.1.2.4.).

Rama de conocimiento	Departamentos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Ciencias	Biología	14	9	23	60,86 %	39,13 %	✗	-21,73 %
	Bioquímica, biología molecular, fisiología, genética e inmunología	13	7	20	65 %	35 %	✗	-30 %
	De física	26	10	36	72,22 %	27,77 %	✗	-44,45 %
	Matemáticas	27	9	36	75 %	25 %	✗	-50 %
	Morfología	20	16	36	55,55 %	44,44 %	✓	-11,11 %
	Química	13	10	23	56,52 %	43,47 %	✓	-13,05 %
<b>Total</b>		<b>113</b>	<b>61</b>	<b>174</b>	<b>64,94 %</b>	<b>35,05 %</b>	<b>✗</b>	<b>-29,89 %</b>

1.1.2.4. Distribución de docentes por departamentos: Ciencias. Curso académico 2019/2020.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H  
Los porcentajes asociados al **Total** se calculan en función de la fila, no de la columna.

## E) Ingeniería y Arquitectura

Hay que subrayar que se trata de la rama de conocimiento con menor porcentaje de mujeres. **Tan solo se encuentra una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el departamento de Arte, Ciudad y Territorio**, siendo éste tan solo uno de los doce departamentos que la conforman. Se presentan los datos en la tabla que sigue (Figura 1.1.2.5.).

Rama de conocimiento	Departamentos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Ingeniería y arquitectura	Arte, ciudad y territorio	9	6	15	60 %	40 %	✓	-20 %
	Cartografía y expresión gráfica en la ingeniería	14	8	22	63,63 %	36,36 %	✗	-27,27 %
	Construcción arquitectónica	14	1	15	93,33 %	6,66 %	✗	-86,67 %
	Expresión gráfica y proyectos arquitectónicos	23	9	32	71,87 %	28,12 %	✗	-43,75 %
	Informática y sistemas	53	7	60	88,33 %	11,66 %	✗	-76,67 %
	Ingeniería civil	28	5	33	84,84 %	15,15 %	✗	-69,69 %
	ingeniería de procesos	17	11	28	60,71 %	39,28 %	✗	-21,43 %
	Ingeniería eléctrica	16	0	16	100 %	0 %	✗	-100 %
	ingeniería electrónica y automática	38	4	42	90,47 %	9,52 %	✗	-80,95 %
	ingeniería mecánica	21	4	25	84 %	16 %	✗	-68 %
	ingeniería telemática	16	4	20	80 %	20 %	✗	-60 %
	Señales y comunicaciones	33	3	36	91,66 %	8,33 %	✗	-83,33 %
<b>Total</b>		<b>282</b>	<b>62</b>	<b>344</b>	<b>81,98 %</b>	<b>18,02 %</b>	<b>✗</b>	<b>-63,96 %</b>

1.1.2.5. Distribución de docentes por departamentos: Ingeniería y Arquitectura. Curso académico 2019/2020.

Leyenda:

**E**= equilibrio entre mujeres y hombres.

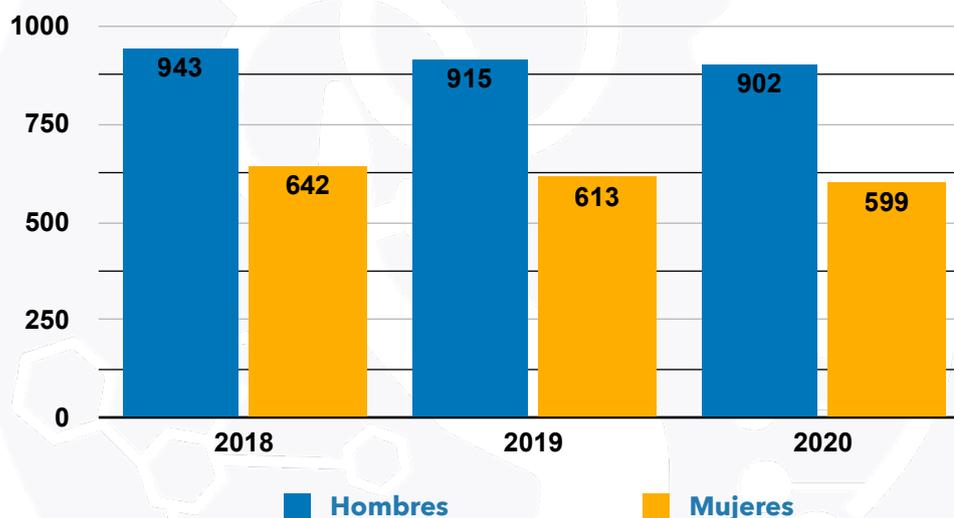
**X**= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

**✓**= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

**BG**= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H  
 Los porcentajes asociados al **Total** se calculan en función de la fila, no de la columna.

### 1.1.3. Evolución a tres años de la distribución del PDI.

Se observa una estabilidad en los datos a lo largo de tres años en la presencia de hombres y mujeres del PDI total, manteniéndose una **mayor representación masculina frente a la femenina**, como se muestra de forma gráfica a continuación (figura 1.1.3.1).



1.1.3.1. Evolución a tres años de la distribución del PDI por género

### 1.1.4. Selección PDI Funcionario.

Las resoluciones de los listados provisionales de las Convocatorias de Acceso Público a Plazas de Cuerpos Docentes Universitarios (disponibles en la página web de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria) de los años 2020, 2021 y el primer semestre de 2022 arrojan que en el primer caso fueron admitidos 8 hombres y 5 mujeres, en el segundo 13 hombres y 4 mujeres y en el último 8 hombres y ninguna mujer, lo que hace un total de **29 hombres y 9 mujeres** que aspiran a las plazas de Personal Docente e Investigador Funcionario ofertadas en el periodo

analizado. No se informa en todos los casos sobre la resolución definitiva de la adjudicación de la plaza.

### 1.1.5. Selección PDI Contratado.

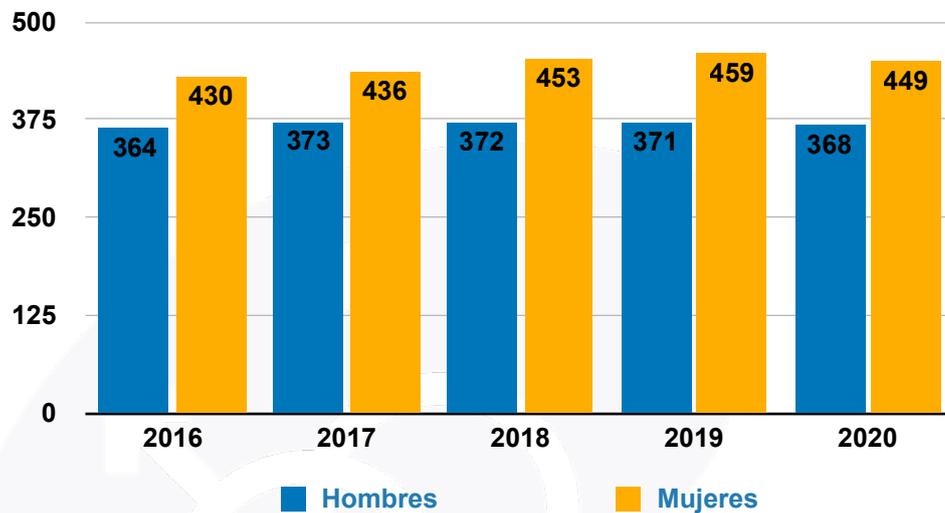
Las resoluciones de los listados provisionales de las Convocatorias de contratación de Personal Docente e Investigador del primer semestre de 2022 y el año 2021 arrojan que en el primer caso fueron admitidos 5 hombres y 5 mujeres y en el segundo 55 hombres y 37 mujeres, lo que hace un total de **60 hombres y 52 mujeres en el período analizado**. La página web de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria no informa en todos los casos sobre la resolución definitiva de la adjudicación de la plaza.

## 1.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).

En este apartado se muestra la distribución del PAS en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. La Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se acuerda por el Consejo de Gobierno y el Consejo Social de 24 y 25 de noviembre de 2015, respectivamente, y se hace pública en el Boletín Oficial de Canarias número 251, el 29 de diciembre del mismo año. Los cambios en la adscripción de puestos de trabajo y de funcionarios consecuencia de las modificaciones de la misma respecto a la anterior se llevan a efecto a partir de febrero del 2016. En la misma se recogen los niveles del personal Funcionario: A1, A2, C1 y C2 y los grupos del personal Laboral: grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5.

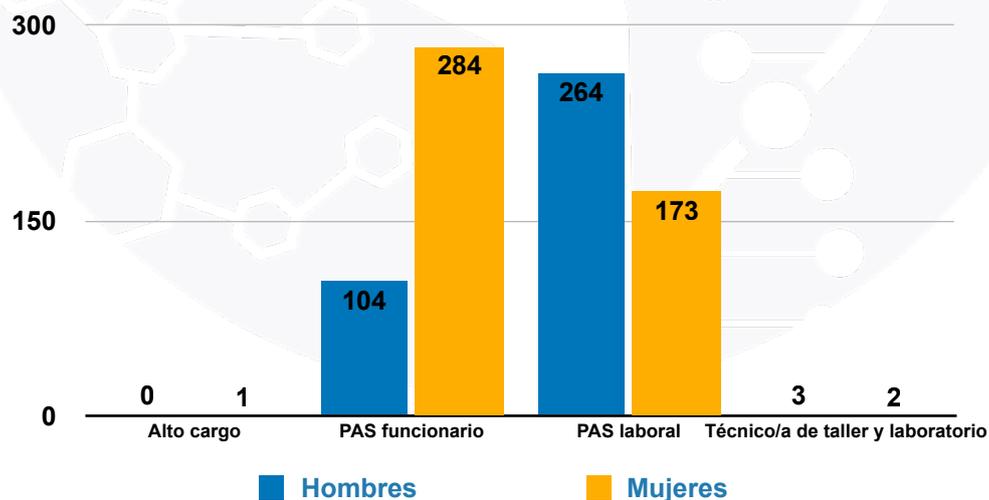
En el año natural 2020 la Universidad cuenta con 817 miembros del personal de administración y servicios, de los cuales 368 son hombres y 449 mujeres. Al realizar una **aproximación evolutiva de los últimos 5 años naturales (2020, 2019, 2018, 2017, 2016)**, se observa que la media de personal es de 815, siendo el promedio de **hombres 369,6 y de mujeres 445,4**, de lo que se extrae una tendencia a una

mayor presencia de mujeres que de hombres. La siguiente gráfica (figura 1.2.1) permite realizar una observación global:



1.2.1. Evolución en los últimos cinco años naturales del PAS por género: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. Fuente: ULPGC en cifras

La presencia de mujeres a lo largo del período analizado supone un **54,65% del total, frente al 45,35% que suponen los hombres**, encontrándose dentro del 40/60% que estipula que la distribución de hombres y mujeres en esta categoría es equilibrada.

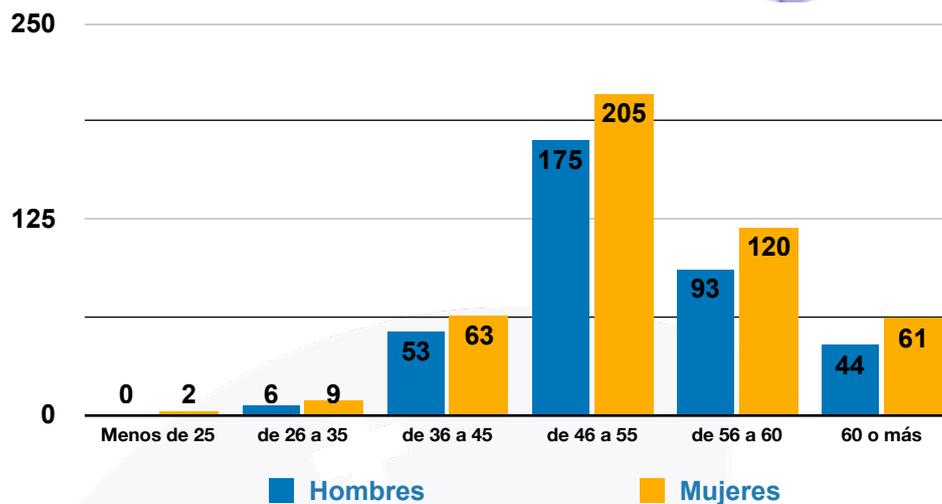


1.2.2. Distribución del PAS por tipo de personal y género. Curso académico 2019/2020.

El PAS por tipo de personal en el **curso académico 2019/2020** se distribuye en PAS funcionario (388 personas), PAS laboral (437 personas) y Personal Técnico de taller [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

y laboratorio (5 personas). Es decir que se cuenta con una cifra ligeramente superior de Personal de Administración y Servicios de tipo Laboral. Se vuelca de forma gráfica para una mejor apreciación y cruzando las cifras con la variable género, cuestión fundamental del análisis (figura 1.2.2., página anterior.). En este caso se observa una mayor presencia de hombres en el PAS Laboral, mientras que en el tipo Funcionario las mujeres tienen una mayor representación, suponiendo los hombres algo más de un cuarto del total: **26,8% de hombres frente al 73,2% de mujeres**. Al no encontrarse los porcentajes dentro de la horquilla 40/60% se extrae que la representación de mujeres y hombres en la categoría PAS Funcionario no es equilibrada, mientras que en el PAS Laboral los porcentajes son un **60,5% de hombres frente a un 39,5% de mujeres**.

Si la aproximación se realiza desde las variables edad y género se observa que, en general, en todos los grupos de edad del PAS analizados en el **curso académico 2019/2020**, las mujeres tienen una mayor representación. El grosso del personal se encuentra a partir de los 46 años, siendo casi anecdótica la presencia de personal en los grupos de menos de 36 años y observando como aumenta a partir de aquí, lo cual encaja con la media de edad de población asalariada en las categorías directiva y técnica, administrativa, trabajo cualificado y trabajo no cualificado en el territorio autonómico según la web abierta del ISTAC (Instituto Canario de Estadística). La siguiente gráfica refleja esta circunstancia de modo visual (figura 1.2.3., página siguiente):



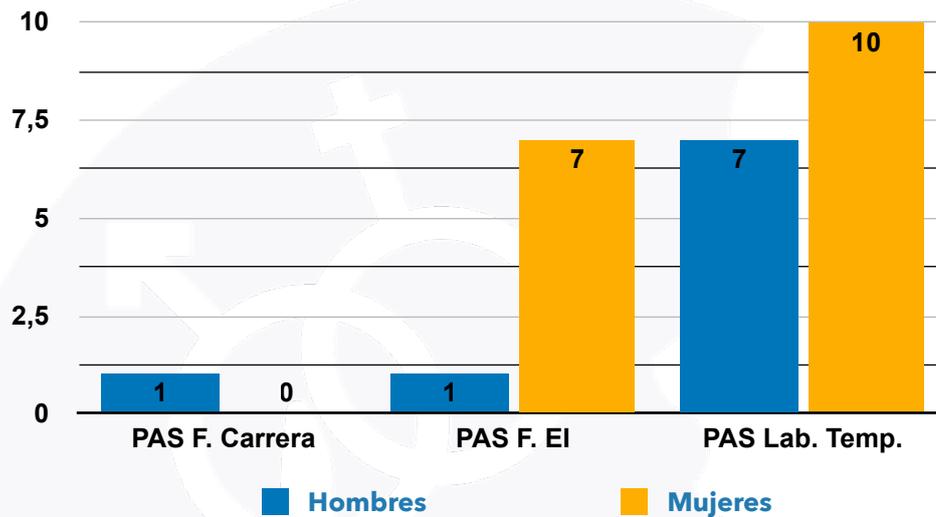
1.2.3. Distribución del PAS por edad. Curso académico 2019/2020.

### 1.2.1. Contrataciones PAS.

Se analizan las contrataciones realizadas en los **años 2020, 2021 y en el primer trimestre del 2022** del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria por tipo de personal y género. De forma general, se observa que existe una composición equilibrada en el acceso a las plazas adscritas al tipo funcionario de carrera y PAS Laboral Temporal, aunque en el caso del PAS Funcionario de Empleo Interino los datos de mujeres son mucho mayores que los de hombres, suponiendo éstos últimos no más de un 25 por ciento del total.

La modalidad de acceso puede ser la libre designación, funcionario interino, contrato de relevo, contrato temporal, oferta de empleo en el Servicio Canario de Empleo (SCE) y concurso de méritos. En relación al Personal de Administración y Servicios de la ULPGC y en los años 2020, 2021 y el primer trimestre de 2022 se observa que la principal vía de acceso es aquella derivada de ofertas de empleo del SCE, seguida por la ocupación por personal funcionario interino, en donde ocupan plazas que se hallan reservadas a personal funcionario de carrera y ocupan de forma transitoria plazas que serán ocupadas definitivamente por funcionarios que gocen del derecho de reserva de plaza y destino o que se dedican a programas estrictamente temporales o en el caso de situaciones urgentes. En los **años 2020 y 2021** accedieron más mujeres que hombres a puestos de empleo en el PAS, con

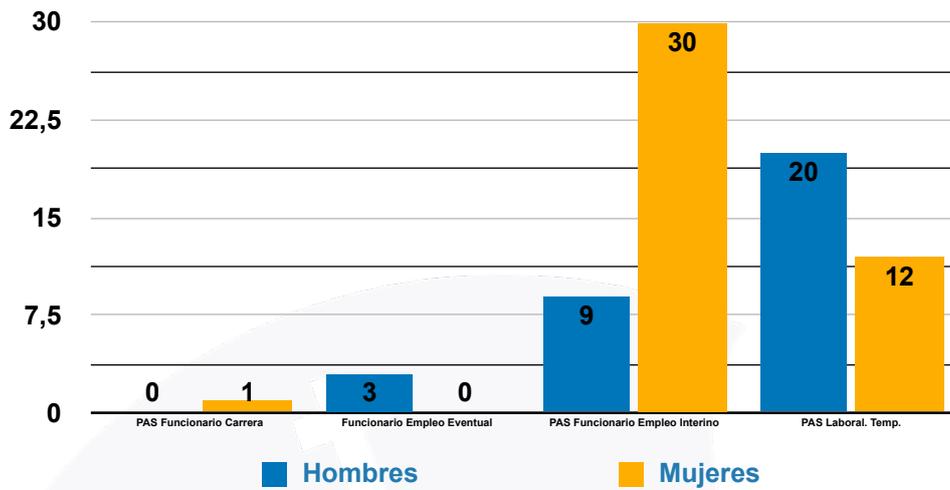
una media de 30,5 en el caso de las mujeres frente a una media de 19 en el caso de los hombres. En el **primer trimestre de 2022** no existen diferencias intergénero en la modalidad de acceso, aunque los dos contratos de relevo han sido concedidos a mujeres. Se muestra de forma gráfica en las figuras 1.2.1.1, 1.2.1.2, 1.2.1.3, 1.2.1.4, 1.2.1.5 y 1.2.1.6 (página actual y siguientes).



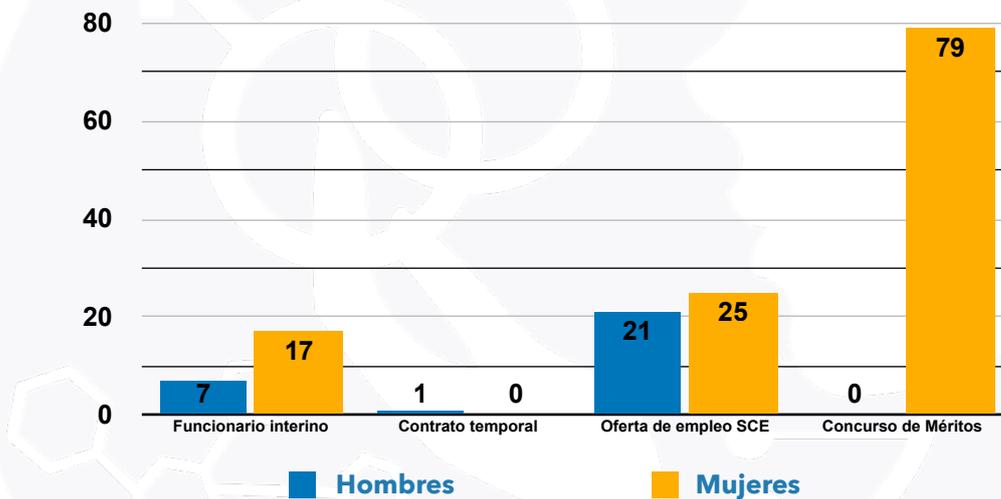
1.2.1.1. Contrataciones realizadas en el año 2020 por tipo de personal y género.



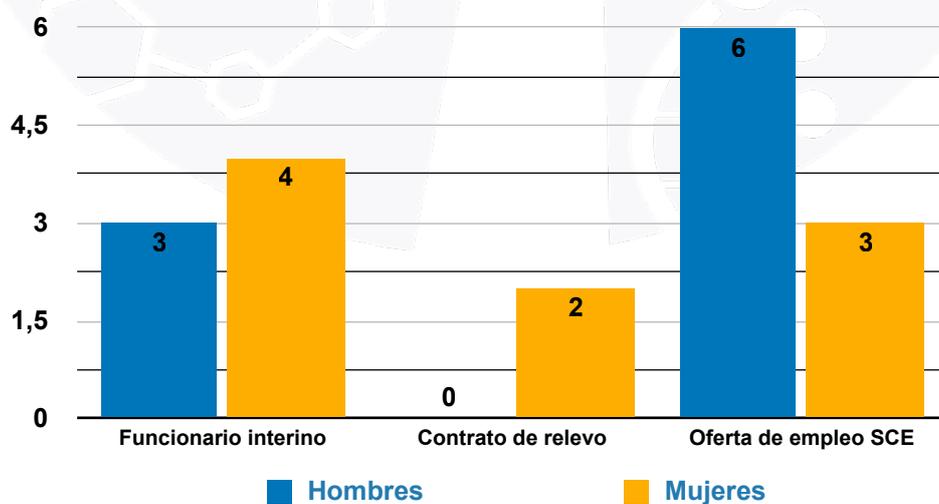
1.2.1.2. Contrataciones realizadas en el año 2020 por modalidad de acceso y género



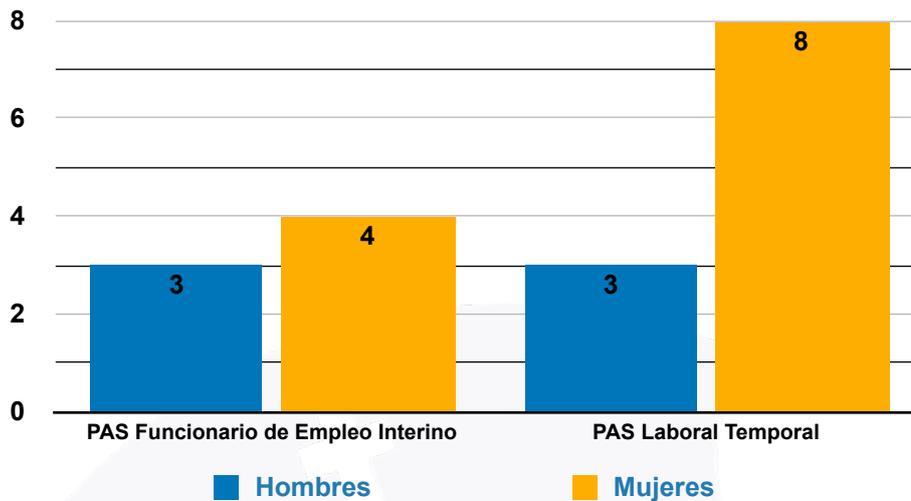
1.2.1.3. Contrataciones realizadas en el año 2021 por tipo de personal y género



1.2.1.4. Contrataciones realizadas en el año 2021 por modalidad de acceso y género



1.2.1.5. Contrataciones realizadas en el primer semestre de 2022 por tipo de personal y género



1.2.1.6. Contrataciones realizadas en el primer semestre de 2022 por modalidad de acceso y género

### 1.3. Conclusiones.

- La visión general de los departamentos por rama de conocimiento indica que aquellos incluidos en las relativas a Ciencias y a Ingeniería y Arquitectura no se conforman de manera equilibrada y presentan brechas de género, en el primer caso de un -29,89% y en el segundo de un -63,96%, en ambos casos por infrarrepresentación femenina. Sí que existe composición equilibrada en los departamentos relativos a las ramas de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud.
- En la rama de Artes y Humanidades se cuenta con mayor presencia de mujeres que de hombres, siendo la única rama de conocimiento en que esto sucede, llegando la presencia de mujeres a superar el 60% en el departamento de Filología Moderna, Traducción e Interpretación. Esta realidad en la que las mujeres superan el 60% no se da en ningún otro de los departamentos estudiados, en ninguna de las demás ramas de conocimiento, aunque un porcentaje de hombres superior al 60% se encuentra en 21 de los 36 departamentos estudiados.
- De los datos analizados se dirime que en un período de cinco años ha existido una composición equilibrada en el total del Personal de Administración y Servicios en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, aunque destacan las composiciones no equilibradas que se dan en el número de hombres y mujeres en

el PAS Funcionario, suponiendo éstas más de un 70 por ciento del total en el curso académico 2019/2020; y en el PAS Laboral, estando los hombres representados un 20 por ciento más que ellas.



## EJE 2. Clasificación profesional.

---

## 2.1. Personal Docente e Investigador (PDI)<sup>2</sup>.

### 2.1.1. Datos Globales.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria cuenta en el **curso académico 2020/2021** con 1596 personas en distintas categorías, divididas en personal Funcionario, Contratado Laboral Indefinido, Contratado Laboral Temporal y Emérito. Es importante destacar la implicación de la ULPGC en relación al personal docente temporal, que supone un 41% del global de la plantilla, ya que actualmente se está trabajando para tratar de estabilizar al personal, a fin de que dicho porcentaje sea menor del 40%, cumpliendo así el requisito del Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios.

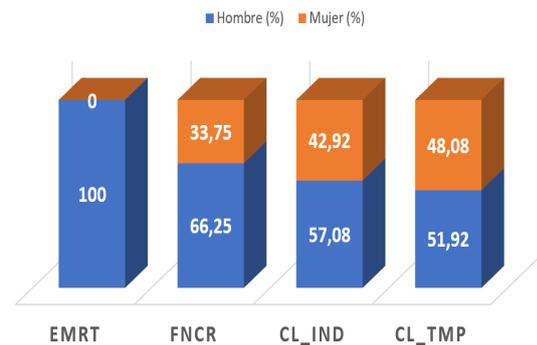
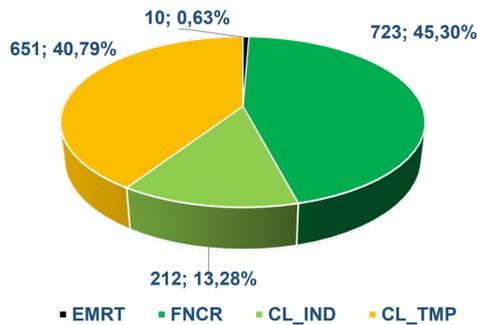
Respecto a la segregación del profesorado por categorías nos encontramos con los datos de la siguiente tabla:

Acrónimo	Categoría	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer (%)	TOTAL
EMRT	Emérito	10	100,00%	0	0,00%	10
FNCR	Funcionario	479	66,25%	244	33,75%	723
CL_IND	Contratado Laboral Indefinido	121	57,08%	91	42,92%	212
CL_TMP	Contratado Laboral Temporal	338	51,92%	313	48,08%	651
Total		948	59,40%	648	40,60%	1596

2.1.1.1. Distribución y segregación por género del PDI por categorías. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Se hace uso de los acrónimos a los que se hace referencia en la figura 2.1.1.1. en las siguientes gráficas, que ilustran los datos reflejando los datos absolutos y la distribución porcentual del PDI por género (figuras 2.1.1.2. y 2.1.1.3., página siguiente):

<sup>2</sup> A lo largo del documento las referencias al PDI contendrán datos tanto del personal docente como del personal investigador. En los casos en los que los datos que se trabajen se presenten desagregados se especificará.



2.1.1.2. y 2.1.1.3. Distribución del PDI: gráfica y Distribución porcentual del PDI por género. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

La categoría “Funcionario” se compone por 479 hombres (66.25%) y 244 mujeres (33.75%) rozando porcentajes equilibrados, aunque **siendo el número de mujeres insuficiente**. La categoría “Contratado Laboral Indefinido” se concreta en 121 hombres (57.08%) y 91 mujeres (42.92%) llegando a niveles de una composición equilibrada entre ambos géneros. La categoría “Contratado Laboral Temporal” contempla a 338 hombres (51.92%) y 313 mujeres (48.08%) repitiendo resultados equilibrados entre hombres y mujeres. Sin embargo, la categoría de “Emérito” presenta un desequilibrio intergénero que se concreta en la **inexistencia de mujeres en la misma**, por lo que ha de resaltarse su nula presencia frente a los diez profesores eméritos con los que contaba la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en el curso 2020/2021.

## 2.1.2. Personal Docente e Investigador Funcionario.

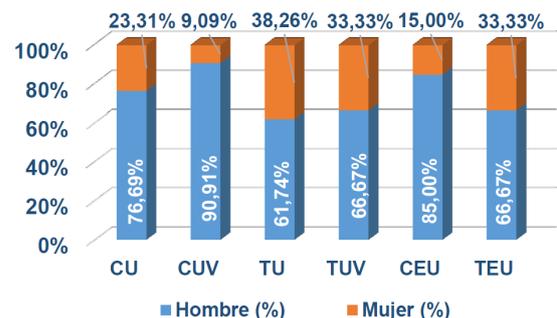
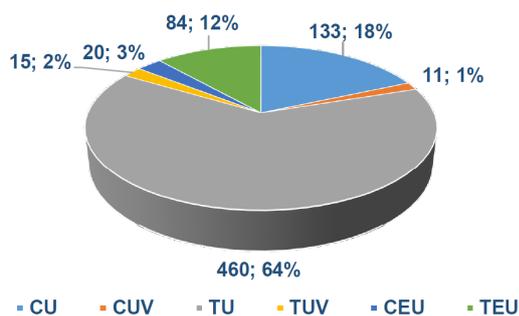
El personal funcionario de la ULPGC, **durante el curso 2020/2021**, al que harán referencia todos los datos de este epígrafe, se conforma por 723 docentes, de los cuáles: 479 hombres (66.25%) y 244 mujeres (33.75%), lo que significa que aproximadamente 2 de cada 3 docentes funcionarios son hombres. La diferencia por géneros es aún más acusada en figuras de personal Catedrático/a universitario (Universitario, Universitario Vinculado y de Escuela Universitaria). Se observa que, específicamente en la **categoría de Catedrático/a universitario, la presencia de mujeres es de tan solo un 23,31%**, mientras que los hombres suponen un **76,69% del total: 102 hombres y 31 mujeres**, pudiendo observarse en la [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

primera fila de la tabla de la figura 2.1.2.1. A fecha de 26 de junio de 2020, han tomado posesión de plazas mediante concursos de acceso a Plazas de Cuerpos Docentes Universitarios 6 Catedráticos de Universidad y 7 Titulares de Universidad.

Acrónimo	Categoría	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer (%)	TOTAL
CU	Catedrático/a de Universidad	102	76,69%	31	23,31%	133
CUV	Catedrático/a de Universidad Vinculado/a	10	90,91%	1	9,09%	11
TU	Profesor/a Titular de Universidad	284	61,74%	176	38,26%	460
TUV	Profesor/a Titular de Universidad Vinculado/a	10	66,67%	5	33,33%	15
CEU	Catedrático/a de Escuela Universitaria	17	85,00%	3	15,00%	20
TEU	Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	56	66,67%	28	33,33%	84
<b>Total</b>		<b>479</b>	<b>66,25%</b>	<b>244</b>	<b>33,75%</b>	<b>723</b>

2.1.2.1. Distribución y segregación del PDI funcionario por categorías. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Se hace uso de los acrónimos a los que se hace referencia en la figura 2.1.2.1 en las siguientes gráficas, que reflejan los datos absolutos y la distribución porcentual del PDI por género.



2.1.2.2. y 2.1.2.3. Distribución del PDI funcionario: gráfica y distribución porcentual del PDI por género. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Se cuenta con 723 personas en distintas categorías de Personal Docente e Investigador funcionario, estando el mismo conformado por 479 hombres (66.25%) y 244 mujeres (33.75%). Se observa que **ninguna categoría presenta una composición equilibrada entre hombres y mujeres**, destacando aquella referente a personal Catedrático/a de Universidad Vinculado/a: siendo 10 hombres (90.91%) y 1 mujeres (9.09%) al igual que la de Catedrático/a de Escuela Universitaria siendo 17 hombres (85%) y tan solo 3 mujeres (15%). Este punto responde a la entrada en vigor de la **Ley orgánica 4/2007**, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que elimina esta figura y en la que se

estipula que los miembros del Cuerpo de Catedráticos/as de Escuelas Universitarias podrán integrarse en el Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad manteniendo todos sus derechos y computándose la fecha de ingreso en el Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad la que tuvieran en el cuerpo de origen, mientras que aquellas personas que no soliciten la integración permanecerían en la situación actual y conservarían la capacidad docente e investigadora, pudiendo además presentar la solicitud para obtener la acreditación para catedrático/a de universidad prevista en el artículo 60.1 de la misma Ley Orgánica de Universidades. Sin embargo es conveniente recoger de nuevo la presencia de hombres y mujeres en la categoría de **Catedrático/a de Universidad y calcular la brecha de género existente por lo relevante de la categoría, que resulta en un -53,38%: suponiendo las mujeres un 23,31% y los hombres un 76,69%** (la brecha de género se calcula según la siguiente fórmula: %mujeres - %hombres).

### 2.1.3 Personal Docente e Investigador Contratado Laboral.

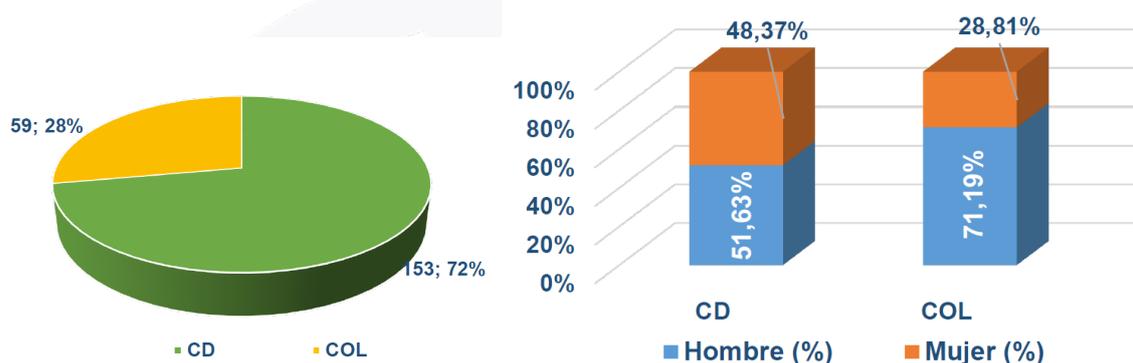
#### A) Personal Contratado Laboral Indefinido

El personal contratado laboral indefinido está formado por 212 docentes, 121 hombres (57.08%) y 91 mujeres (42.92%). Aproximadamente **3 de cada 5 docentes contratados laborales indefinidos son hombres**. Se presentan los datos en la siguiente tabla (2.1.3.1) y de forma más visual en las figuras 2.1.3.2 y 2.1.3.3 (página siguiente).

Acrónimo	Categoría	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer (%)	TOTAL
CD	Contratado Doctor	79	51,63%	74	48,37%	153
COL	Colaborador	42	71,19%	17	28,81%	59
	<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>57,08%</b>	<b>91</b>	<b>42,92%</b>	<b>212</b>

2.1.3.1. Distribución y segregación del PDI contratado laboral indefinido por categorías. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

En este marco se observa que en la categoría de Personal Contratado Doctor los porcentajes entre mujeres y hombres se acercan al 50%, garantizando un equilibrio en este sector de la ULPGC. Sin embargo, **en lo que refiere al Personal Colaborador los datos ofrecen que existe una diferencia porcentual de hasta un 42.38% entre hombres (71,19%) y mujeres (28,81%)**, lo que muestra que no existe una composición equilibrada en dicha categoría.



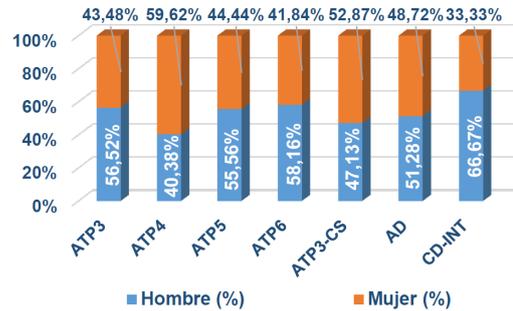
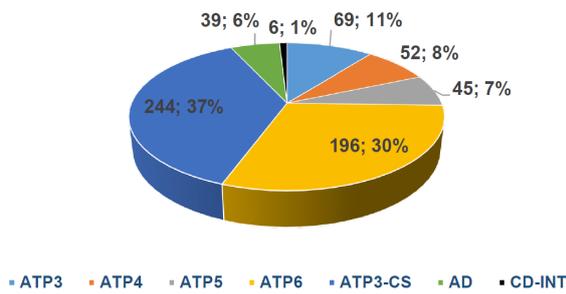
2.1.3.2. y 2.1.3.3. Distribución del personal contratado laboral indefinido: gráficas. Fuente: Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

## B) Personal Contratado Laboral Temporal

Los acrónimos a los que se hará alusión en las gráficas 2.1.3.5 y 2.1.3.6 (página siguiente) se presentan en forma de tabla en la figura 2.1.3.4.:

Acrónimo	Categoría
ATP3	Asociado a Tiempo Parcial - 3 horas
ATP4	Asociado a Tiempo Parcial - 4 horas
ATP5	Asociado a Tiempo Parcial - 5 horas
ATP6	Asociado a Tiempo Parcial - 6 horas
ATP3-CS	Asociado a Tiempo Parcial - 3 horas de Ciencias de la Salud
AD	Ayudante Doctor/a
CD-INT	Contratado/a Doctor/a Interino/a

2.1.3.4. Acrónimos del personal contratado laboral temporal. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.



2.1.3.5. y 2.1.3.6. Distribución del ATP por categorías y por género. Fuente: *Personal Docente e Investigador de la ULPGC. Resumen curso 2020/2021*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Los datos referidos al Personal Contratado Laboral Temporal presentan una presencia cercana a la paridad entre hombres y mujeres en las categorías que hacen alusión al personal Asociado a Tiempo Parcial, cuya media es de un 51,55% de presencia de hombres frente a 48,45% de mujeres (para el cálculo de la media se ha sumado y dividido por cinco los porcentajes de mujeres que aparecen en la figura 2.1.2.6. referidos a la categoría “Asociado a tiempo parcial”, al margen de las horas por las que este personal se encuentra contratado). En el caso de profesorado con categoría Ayudante Doctor la presencia de hombres y mujeres está cerca de cifras paritarias. No así en el caso de la categoría de **Profesorado Contratado/a Doctor/a Interino/a, donde los hombres suponen casi un 70 por ciento del total** (figura 2.1.2.6, categoría CD-INT: hombres 66,67% - mujeres 33,33%), lo que indica que existe infrarrepresentación femenina en esta categoría.

En el eje 1 se ha otorgado una visión por ramas de conocimiento del PDI. En el siguiente epígrafe se procede a profundizar, valorar la existencia de posibles brechas de género en cada una de ellas y subrayar la clasificación global del Personal Docente e Investigador.

#### 2.1.4. Distribución por ramas de conocimiento.

En el **curso académico 2020/2021** y haciendo alusión a todo el Personal Docente e Investigador de la universidad, se observa mayor presencia de mujeres en las ramas de Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades, con una infrarrepresentación en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias, donde no existe una

composición equilibrada. La representación masculina es mayor, también en Ciencias Sociales y Jurídicas. A continuación se presentan los totales (figura 2.1.4.1):

Ramas de conocimiento	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	72	110	182	39,56 %	60,44 %	✗	20,88 %
Ciencias	111	58	169	65,68 %	34,32 %	✗	-31,36 %
Ciencias Sociales y Jurídicas	230	187	417	55,16 %	44,84 %	✓	-10,32 %
Ingeniería y Arquitectura	282	61	343	82,22 %	17,78 %	✗	-64,44 %
Ciencias de la Salud	207	599	806	25,68 %	74,32 %	✗	48,54 %

2.1.4.1. Personal docente investigador por rama y género: números absolutos y brecha de género. 2020/2021

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

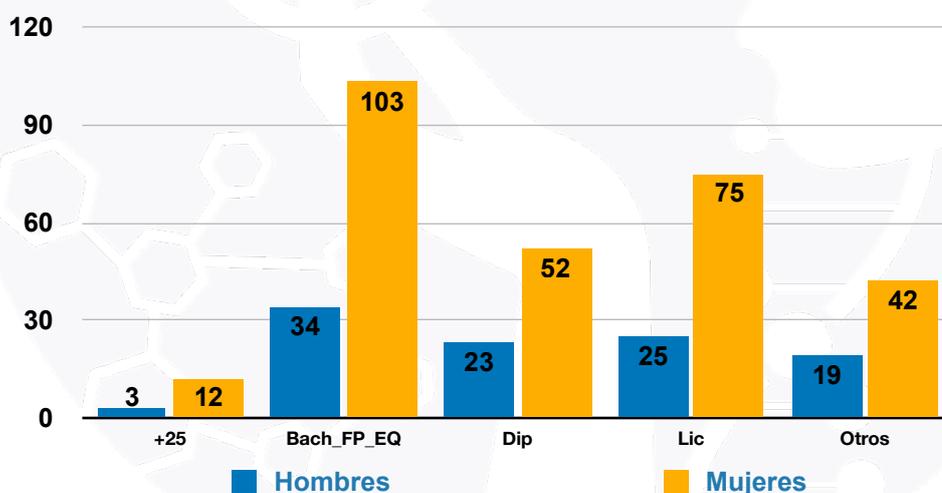
## 2.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).

### 2.2.1. Personal de Administración y Servicios Funcionario.

La categoría de PAS Funcionario supone una mayor estabilidad en el puesto de trabajo frente a la de PAS Laboral. Las retribuciones serán en función de su categoría (A1, A2, C1, C2): para el acceso a los grupos A se exige estar en posesión del título universitario de Grado y para el grupo C el contar con el título de bachiller o técnico (en el caso del grupo C1) o tener el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (en el caso del grupo C2).

En la categoría de PAS Funcionario el total de personal en números absolutos es de 388, siendo **104 los hombres (26,8%) y 284 las mujeres (73,2%)**.

La cualificación resulta relevante precisamente por las diferencias categoriales que existen. En el **curso académico 2019/2020**, la mayor parte del PAS funcionario accede con el título de Bachiller, FP2 o equivalente<sup>3</sup>, seguido del acceso a través de una licenciatura y de diplomaturas. Se observa que en el primer caso (título de Bachiller, FP2 o equivalente) las mujeres suponen un 75,2% frente a un 24,8% de hombres, en el segundo (licenciatura) las mujeres son un 75% frente a un 35% que suponen los hombres y en el tercero (diplomatura) las mujeres son un 70% del total. En ninguna de las cualificaciones se observa una composición equilibrada, por lo que resultará imposible que en las categorías profesionales del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria de tipo Funcionario la tasa de mujeres y hombres sea equitativa.

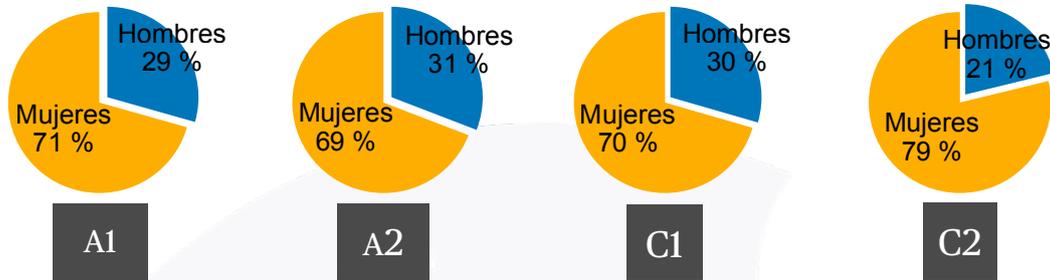


2.2.1.1. PAS funcionario por cualificación y género. Curso académico 2019/2020.

En la gráfica de barras (figura 2.2.1.1, página anterior) se muestran los números absolutos por cualificación y género del PAS Funcionario en el **curso 2019/2020** y

<sup>3</sup> El acceso al PAS Funcionario se lleva a cabo a través de una prueba de acceso para mayores de 25 años (en las gráficas siguientes “+25”, por estar en posesión de titulaciones de Bachillerato, Formación Profesional o equivalente (“Bach\_FP\_EQ”), por estar en posesión de una Diplomatura (“Dip”), por estar en posesión de una Licenciatura (“Lic”) o con titulación de enseñanza secundaria obligatoria o una titulación equivalente o personal en posesión de certificado cualificación profesional inicial o equivalente (“Otros”).

en las siguiente gráficas por sectores la distribución por género del PAS según el nivel profesional durante el mismo curso (figura 2.2.1.2.):



2.2.1.2. Distribución del PAS funcionario por nivel. Curso académico 2019/2020.

## 2.2.2. Personal de Administración y Servicios Laboral.

El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria de tipo Laboral es aquel que presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas y, a diferencia del personal Funcionario, la duración del contrato podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

En el Anexo II del Convenio con los grupos y especialidades y en el Anexo III, donde aparece el encuadre de los mismos, se encuentra la clasificación que se articula por el II Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias, resolución de 4 de noviembre de 2013. Se cuenta en cada grupo con las siguientes categorías:

L1: Titulado Superior

L2: Titulado Medio

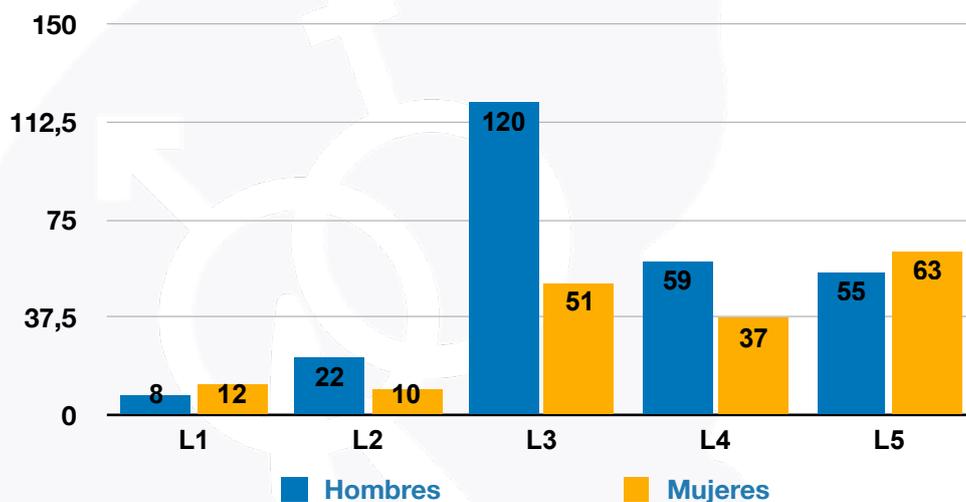
L3: Técnico de laboratorio, técnico de mantenimiento, técnico especialista, técnico interpretación de la lengua de signos

L4: Oficial

L5: Auxiliar

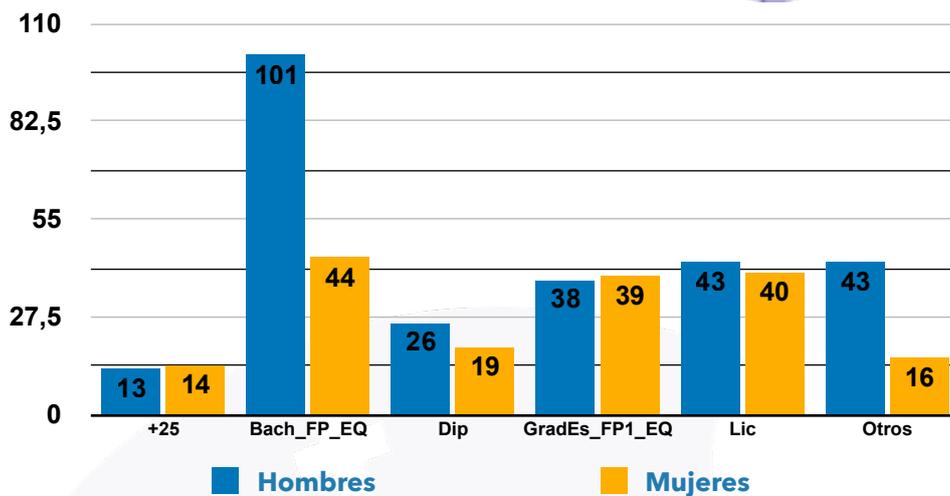
Durante el **curso académico 2019/2020** hay un total de 264 hombres y 173 mujeres en el PAS Laboral: un **60,4% frente a un 39,6%**. En la distribución por grupos

profesionales se observa una mayor presencia de hombres en el L3, suponiendo más del doble de la presencia de mujeres: 70% frente a un 30%. Esta diferencia podría explicarse por cuestiones relativas a la especialización en puestos de trabajo, ya que se trata de la categoría que incluye al personal técnico de mantenimiento. Existe una presencia ligeramente mayor de mujeres en los grupos L1 y L5, aunque sin diferencias significativas intergénero. Se observa de forma gráfica en la siguiente figura (2.2.2.1.):



2.2.2.1. PAS laboral por grupo profesional. Curso académico 2019/2020.

La cualificación del personal de PAS Laboral nos indica que la mayor parte de hombres cuentan con el título de Bachiller, FP2 o equivalente, mientras que la mayor presencia de mujeres se divide en tres grupos: aquellas que cuentan con el título de Bachiller, FP2 o equivalente, las que tienen el graduado escolar, FP1 o equivalente y las licenciadas, no existiendo en estos dos últimos grupos diferencias significativas entre mujeres y hombres. Aquellas que son ingenieras de telecomunicaciones o ingenieras técnicas tienen muy poca presencia (en categoría Otros). Se observa en la figura 2.2.2.2 (página siguiente):



2.2.2.2. Cualificación del PAS laboral por género. Curso académico 2019/2020.

## 2.3. Conclusiones.

- Todas las categorías de la Universidad cuentan con más representación masculina destacando al Personal Docente Emérito que cuenta con 10 hombres (100%) y ninguna mujer (0%) en el curso académico 2020/2021. Solamente dos categorías cumplen con una composición equilibrada de género entre hombres y mujeres (60%/40%), que son las categorías de Personal Contratado Laboral Indefinido y Personal Contratado Temporal.
- Existe un desequilibrio notorio en cuando al PDI Funcionario, que se traduce en infrarrepresentación femenina: 33,75% de mujeres frente a un 66,35% de hombres.
- En los resultados de la distribución del PDI Funcionario se muestra una presencia mayor de hombres que de mujeres en todas las categorías, resaltando la figura de Catedrático/a de Universidad que cuenta con 102 hombres (76,69%) frente 31 mujeres (23,31%) en el curso académico 2020/2021.
- Respecto a la distribución del PDI Contratado Laboral Indefinido la categoría de Colaborador cuenta con un reparto desigual de género, ya que, de un total de 59 personas que lo conforman, 42 son hombres (71,19%) mientras que 17 son mujeres (28,81%) en el curso académico 2020/2021.

- En relación al PAS, las mujeres tienen una mayor representación en la categoría de personal funcionario. En la categoría de personal laboral los hombres tienen una mayor representación.



## EJE 3. Investigación.

---

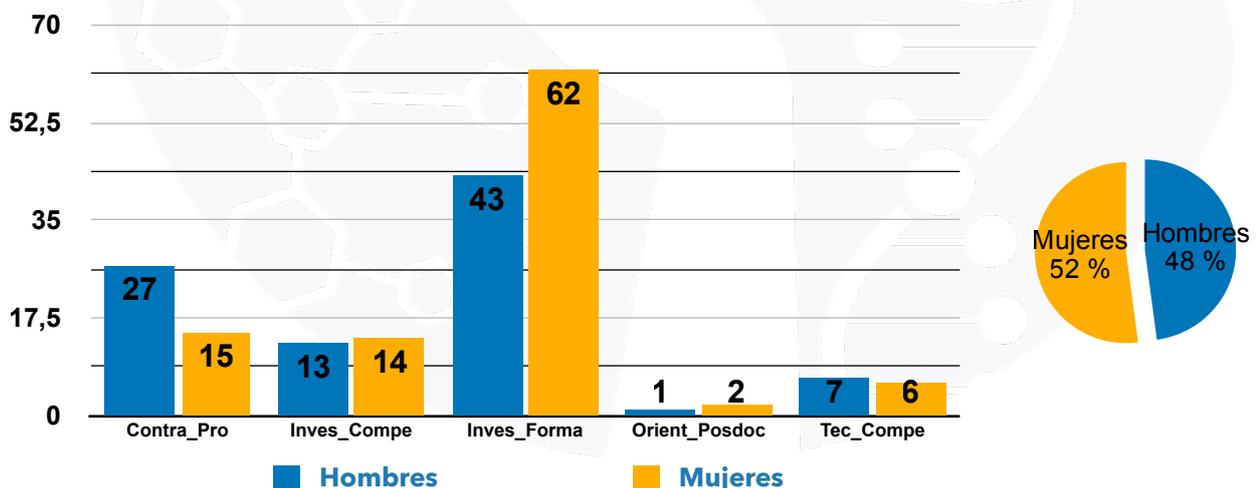
### 3.1. Personal Investigador y de apoyo a la investigación.

#### 3.1.1. Distribución por género.

A continuación se hace alusión de forma específica al **Personal Investigador y de apoyo a la investigación en el año 2020** y se encuentra una composición equilibrada en la distribución por género del personal investigador, sin embargo se observa mayor presencia de hombres en el personal contratado en proyectos y más mujeres en el personal investigador en formación.

Acrónimo	Tipo de personal
Contra_Pro	Personal contratado en proyectos
Inves_Compe	Personal investigador competitivo
Inves_Forma	Personal investigador en formación
Orient_Posdoc	Personal orientación posdoctoral
Tec_Compe	Personal técnico competitivo

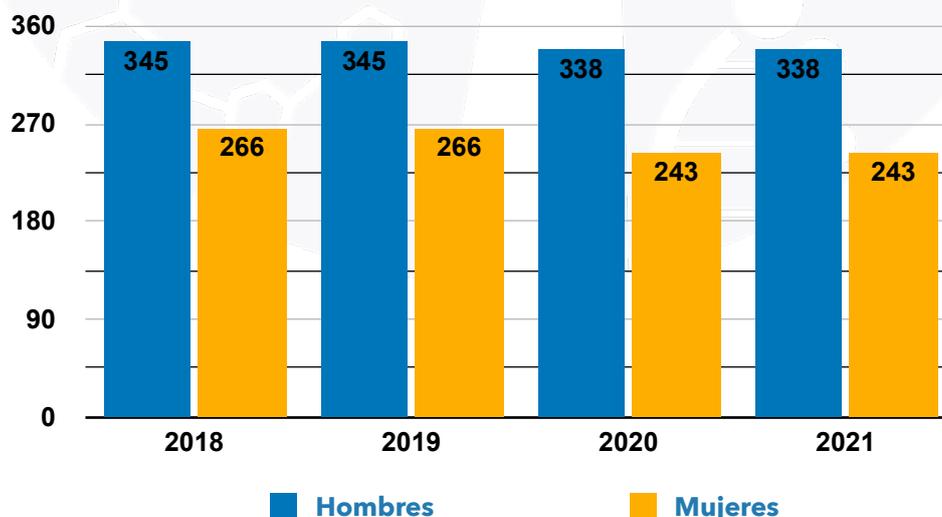
3.1.1.1. Tabla de acrónimos del PI.



3.1.1.2. Distribución del PI por tipo de personal y género. A la derecha, gráfica de sectores de los totales por género. Año 2020.

### 3.1.2. Composición de los grupos de investigación.

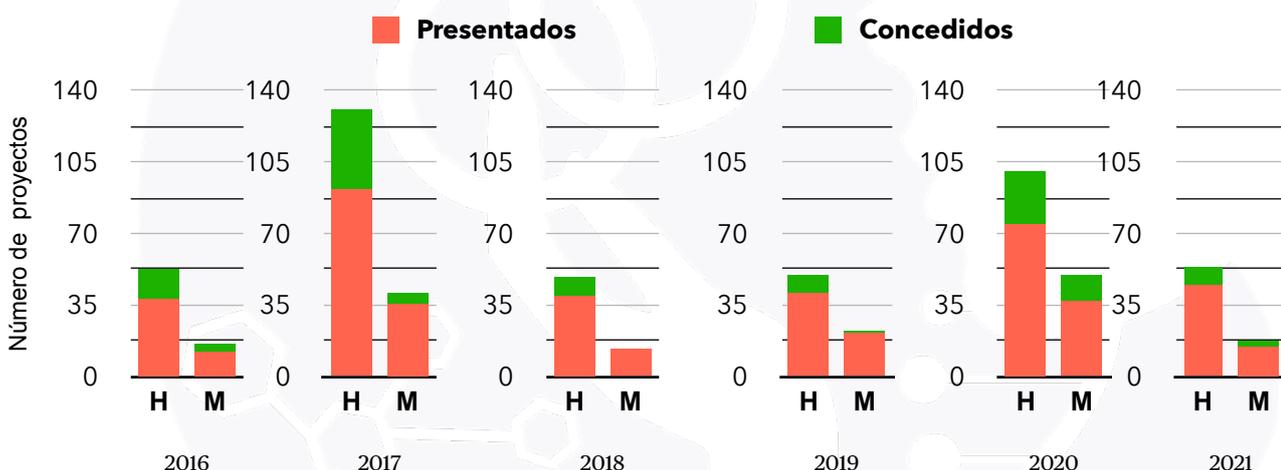
Los Grupos de Investigación Reconocidos (GIR) son estructuras organizativas dedicadas a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación. Los mismos están formados por un mínimo de tres doctores/as funcionarios/as o vinculados/as contractualmente con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, de los que, al menos dos, deberán estar a tiempo completo. Las personas integrantes deberán contar con tres tramos de investigación (sexenios) distribuidos entre, al menos, dos de las mismas, existiendo excepciones. Existen **118 grupos de investigación en el año 2021**, de los cuáles algunos se adscriben a dos ramas de conocimiento: en la **rama de Artes y Humanidades son 24 GIR**, en **Ciencias de la Salud se cuenta con 31 GIR**, en **Ciencias con 37 GIR**, en **Ciencias Sociales y Jurídicas 36 GIR** y en la rama de **Ingeniería y Arquitectura 29 GIR**. La rama en donde las mujeres tienen su mayor representación es aquella donde menos GIR existen. La presencia en los grupos de investigación de las mujeres en el **periodo 2018/2019** es de un **43,54%**, frente a un **56,46% de hombres**. Las cifras en los años posteriores varían, pero los porcentajes se mantienen dentro del equilibrio intergénero recomendado: las mujeres son un **41,82% frente a los hombres, un 58,18%**. En la siguiente gráfica se observa la evolución a cuatro años (**2018, 2019, 2020 y 2021**) de **la composición por género** de los grupos de investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria:



3.1.2.1. Composición por género de los GIR. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.

### 3.1.3. Presentación de proyectos de investigación en convocatorias competitivas.

Las siguientes gráficas presentan la comparativa entre los proyectos presentados y concedidos a hombres y mujeres de la ULPGC en convocatorias competitivas a seis años vista. Los resultados muestran que la media de proyectos presentados a lo largo de seis años consecutivos entre el 2016 y el 2021 por **hombres se conforma en 54,83**. En el caso de las **mujeres esto disminuye casi a la mitad quedando en 22,33 la media de proyectos presentados por mujeres** a lo largo de estos mismos seis años. En el caso de los **proyectos concedidos, la media de aquellos presentados y aprobados por hombres (17,6) es más del triple que el de las mujeres (4,5)**.



3.1.3.1. Presentación de proyectos y concesión de proyectos por género y año: 2016-2021

### 3.1.4. Tesis doctorales con mención premio extraordinario.

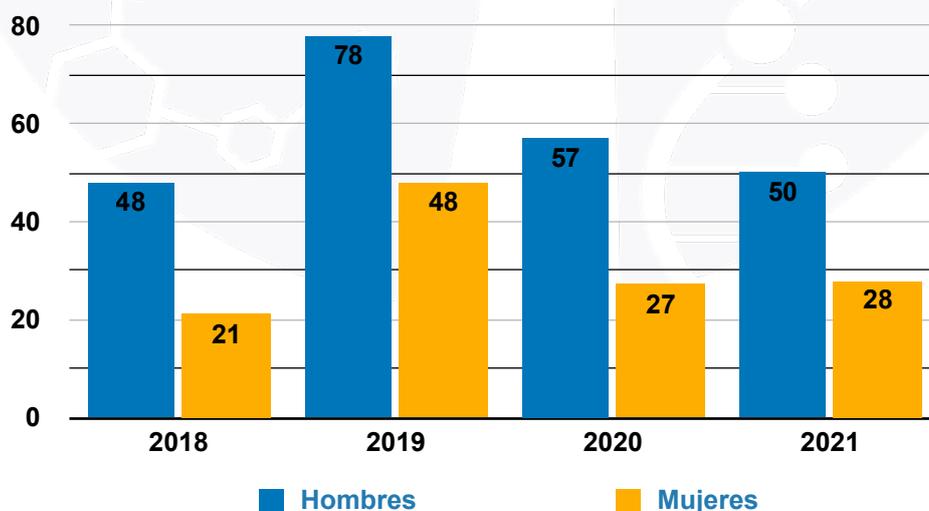
En los **últimos seis años** se ha otorgado la mención premio extraordinario a 23 proyectos de tesis. En el cómputo global se observa que **no existen diferencias entre mujeres (12) y hombres (11)** (figura 3.1.4.1., página siguiente).

AÑO	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Género	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	1	0	2	5	3	0	3	2	2	3	1	1

3.1.4.1. Menciones premio extraordinario por género. 2016-2021

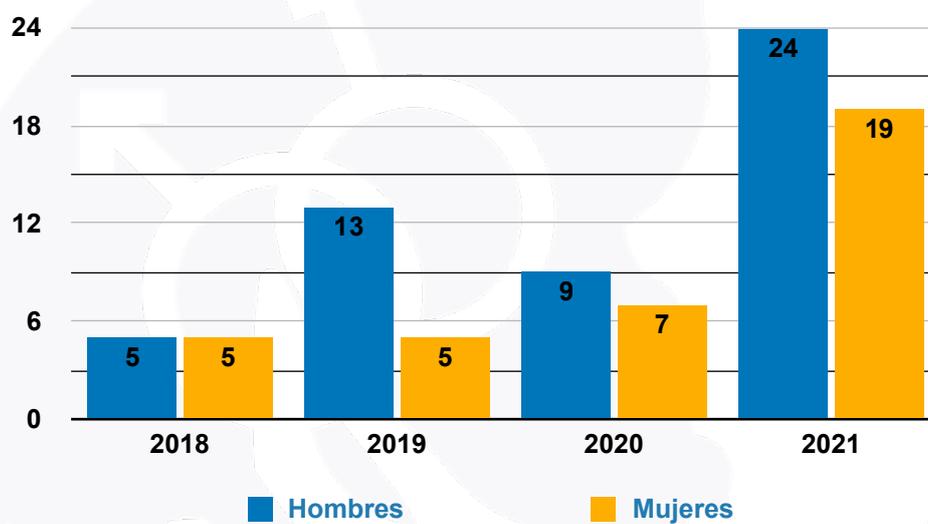
### 3.1.5. Sexenios de investigación.

Los sexenios de investigación suponen el reconocimiento de un tramo de investigación de seis años, pudiendo ser consecutivos o no. Los datos de los mismos se desgranán a continuación en tres tipos: los sexenios de investigación del PDI funcionario, los sexenios de investigación que corresponden al PDI contratado, y los sexenios de transferencia, que hacen referencia a un tramo complementario al tramo de investigación. En el caso de los sexenios de investigación del PDI funcionario, en el año 2019 aumenta el número de hombres y mujeres, que disminuye en el año 2020 y que **mantiene durante todo el período de análisis** (cuatro años naturales) y de forma destacada una **representación muy superior de hombres frente a mujeres**, llegando incluso a suponer el doble de éstas en un mismo año. Se observa en la figura 3.1.5.1.



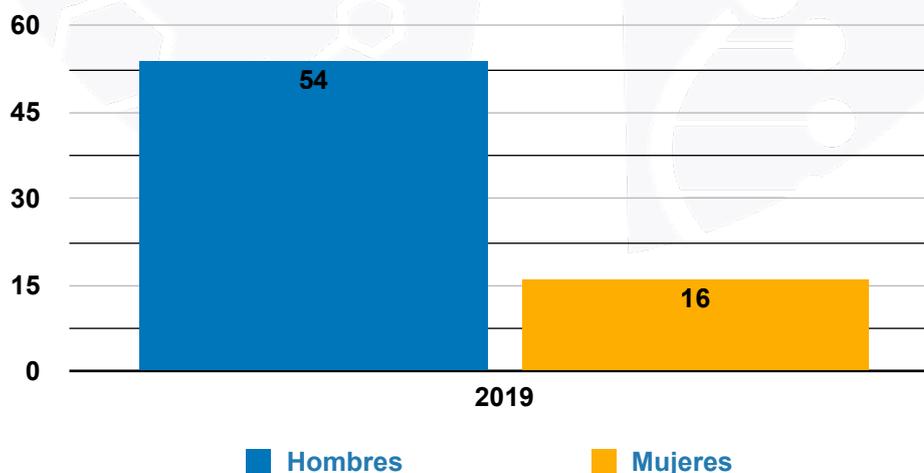
3.1.5.1. Sexenios de investigación del PDI funcionario por género. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.

En el caso de los sexenios de investigación del PDI contratado se destaca la existencia de **paridad entre mujeres y hombres en el año 2018**. En el año 2019 la composición ya no es paritaria y los datos se presentan a favor de los hombres. Esta tendencia se mantiene hasta el 2021 resultando en un desequilibrio menos relevante que en el caso de los sexenios de investigación del personal funcionario, aunque **siempre contando con una mayor presencia de hombres que de mujeres**. Se observa en la figura 3.1.5.2:



3.1.5.2. Sexenios de investigación del PDI contratado por género. Años 2018, 2019, 2020 y 2021.

Con respecto a los Sexenios de Transferencia se presentan a continuación los datos de la convocatoria del año 2019 (figura 3.1.5.3.):



3.1.5.3. Sexenios de Transferencia. Año 2019.

## 3.2. Conclusiones.

- Hay menos mujeres que hombres en los grupos de investigación de la universidad. Esta tendencia se mantiene desde el año 2018 hasta el año 2021.
- Las mujeres presentan la mitad de proyectos de investigación en convocatorias competitivas que los hombres.
- El número de proyectos concedidos a hombres en convocatorias competitivas triplica al número de proyectos concedidos a mujeres en convocatorias competitivas.
- Los hombres PDI cuentan con más sexenios que las mujeres PDI.

## EJE 4. Participación en órganos de gobierno y representación.

---

## 4.1. Análisis.

### 4.1.1. Composición de los equipos directivos de los departamentos.

Según la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, *los departamentos son las unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado y de ejercer aquellas otras funciones que sean determinadas por los estatutos. Los estatutos de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria establecen en su Artículo 104 y 105 que será el Consejo de Departamento quién elegirá la figura que ostentará el cargo de Dirección* -que corresponderá a un/a profesor/a doctor/ con vinculación permanente a la ULPGC y dedicación a tiempo completo- mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto de los miembros del Consejo de Departamento. Según el Artículo 106, será competencia de la dirección del departamento la proposición del nombramiento de las figuras que ostenten la secretaría y la jefatura de servicio, que deberán ser nombradas por el Rector a propuesta de la persona cuyas funciones sean las de dirección.

Los consejos de departamento se renuevan cada cuatro años. Están constituidos por personal docente e investigador y por personal de administración y servicios suficiente para desempeñar las tareas que les sean propias, como se recoge en la Relación de Puestos de Trabajo de la ULPGC y al que se puede acceder a través de la página web de la institución.

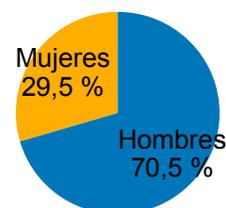
A continuación, se presenta una relación ordenada alfabéticamente de los 36 departamentos a los que se ha de adscribir el Personal Docente e Investigador de la Universidad en forma de tabla. Estos datos inciden en la conformación de los

equipos directivos de los mismos y se presentan desagregados por género **en el segundo trimestre del año 2022:**

Departamentos	Equipo directivo	TOTAL
Análisis económico aplicado	Hombres	2
	Mujeres	0
Arte, ciudad y territorio	Hombres	2
	Mujeres	0
Biología	Hombres	2
	Mujeres	1
Bioquímica y biología molecular, fisiología, genética e inmunología	Hombres	2
	Mujeres	0
Cartografía y expresión gráfica en la ingeniería	Hombres	2
	Mujeres	1
Ciencias clínicas	Hombres	2
	Mujeres	0
Ciencias históricas	Hombres	2
	Mujeres	0
Ciencias jurídicas básicas	Hombres	1
	Mujeres	1
Ciencias médicas y quirúrgicas	Hombres	2
	Mujeres	0
Construcción arquitectónica	Hombres	3
	Mujeres	0
Derecho público	Hombres	0
	Mujeres	2
Didácticas específicas	Hombres	1
	Mujeres	1
Economía financiera	Hombres	1

Departamentos	Equipo directivo	TOTAL
y contabilidad	Mujeres	1
	Hombres	1
Economía y dirección de empresas	Mujeres	2
	Hombres	0
Educación	Mujeres	2
	Hombres	1
Educación física	Mujeres	1
	Hombres	1
Enfermería	Mujeres	2
	Hombres	1
Expresión gráfica y proyectos arquitectónicos	Mujeres	0
	Hombres	2
Filología hispánica clásica y estudios árabes y orientales	Mujeres	2
	Hombres	0
Filología moderna, traducción e interpretación	Mujeres	3
	Hombres	0
Física	Mujeres	1
	Hombres	2
Geografía	Mujeres	0
	Hombres	2
Informática y sistemas	Mujeres	0
	Hombres	3
Ingeniería civil	Mujeres	0
	Hombres	2
Ingeniería de procesos	Mujeres	0
	Hombres	3
Ingeniería eléctrica	Mujeres	0
	Hombres	3
Ingeniería electrónica	Hombres	2

Departamentos	Equipo directivo	TOTAL	
y automática	Mujeres	1	
	Hombres	2	
Ingeniería mecánica	Mujeres	1	
	Hombres	2	
Ingeniería telemática	Mujeres	0	
	Hombres	2	
Matemáticas	Mujeres	1	
	Hombres	1	
Métodos cuantitativos en economía y gestión	Mujeres	1	
	Hombres	1	
Morfología	Mujeres	0	
	Hombres	3	
Patología animal, producción animal, bromatología y tecnología de los alimentos	Mujeres	1	
	Hombres	2	
Psicología, sociología y trabajo social	Mujeres	0	
	Hombres	2	
Química	Mujeres	1	
	Hombres	2	
Señales y comunicaciones	Mujeres	0	
	Hombres	3	
<b>Total</b>		<b>Hombres</b>	<b>62</b>
		<b>Mujeres</b>	<b>26</b>

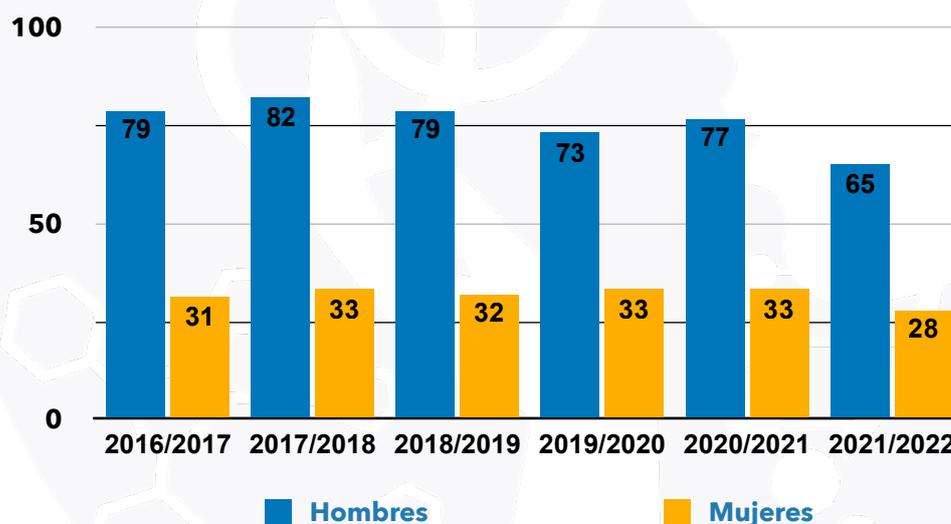


4.1.1.1. Composición de los equipos directivos de departamentos. La gráfica de sectores refleja los porcentajes totales. Segundo trimestre 2022.

Son 88 las personas que conforman los equipos directivos de los departamentos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, de las cuales **26 son mujeres y 62 son hombres**: no llega a un 30% la representación femenina, quedando en una composición de **mujeres del 29,5% frente a un importante 70,5% de hombres** a

la que las medidas recogidas en el futuro Plan de Igualdad deberán hacer referencia.

El análisis por cursos académicos para ver la evolutiva de la presencia de hombres y mujeres en los equipos de dirección de los diferentes departamentos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se contempla en la siguiente gráfica, realizada con datos entregados por el servicio de informática que, aunque existan diferencias en el último año con aquello que aparece en la página web de la misma y que se desgrana en el punto anterior, no devuelve resultados diferenciales significativos, lo que permite contemplar **la tendencia: siempre a la baja en los últimos seis cursos académicos de presencia femenina**. La **infrarrepresentación femenina en los equipos directivos de los departamentos se mantiene** de forma notoria y continuada:



4.1.1.2. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos

En el **análisis por cargo** dentro de los equipos directivos de los departamentos de la universidad se observa que **la brecha de género existe a lo largo de todos los cursos académicos analizados** tanto en los puestos de dirección como en los de secretariado y que tan solo en los puestos de jefatura de servicios y en los dos últimos cursos (2020/2021 y 2021/2022) la presencia de mujeres y hombres es equilibrada (4.1.1.3, página siguiente).

Cursos académicos	Cargo en equipo	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
2016/2017	Dirección	27	14	41	65,85%	34,15%	✗	-31,7%
	Jefatura de servicios	19	6	25	76 %	24 %	✗	-52 %
	Secretaría	33	11	44	75 %	25 %	✗	-50 %
2017/2018	Dirección	31	12	43	72,09 %	27,91 %	✗	-44,18 %
	Jefatura de servicios	18	8	26	69,23 %	30,77 %	✗	-38,46 %
	Secretaría	33	13	46	71,74 %	29,26 %	✗	-42,48 %
2018/2019	Dirección	28	15	43	65,12 %	34,88 %	✗	-30,24 %
	Jefatura de servicios	16	6	22	72,73 %	27,27 %	✗	-45,46 %
	Secretaría	35	11	46	76,09 %	23,91 %	✗	-52,18 %
2019/2020	Dirección	29	14	43	67,44 %	32,56 %	✗	-34,88 %
	Jefatura de servicios	13	8	21	61,9 %	38,1 %	✗	-23,8 %
	Secretaría	31	11	42	73,81 %	26,19 %	✗	-47,62 %
2020/2021	Dirección	33	12	45	73,33 %	26,67 %	✗	-46,66 %
	Jefatura de servicios	10	9	19	52,63 %	47,37 %	✓	-5,26 %
	Secretaría	34	12	46	73,91 %	26,09 %	✗	-47,82 %
2021/2022	Dirección	28	10	38	73,68 %	26,32 %	✗	-47,36 %
	Jefatura de servicios	9	8	17	52,94 %	47,06 %	✓	-5,88 %
	Secretaría	28	10	38	73,68 %	26,32 %	✗	-47,36 %

4.1.1.3. Brechas de género existentes en los cargos de los equipos directivos de los departamentos a lo largo de seis cursos académicos consecutivos: 2016/2017-2021/2022.

La brecha de género en los equipos directivos de los departamentos se concreta en -41,08%, como se observa en la siguiente tabla de totales:

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
<b>TOTAL</b>	<b>455</b>	<b>190</b>	<b>645</b>	<b>70,54 %</b>	<b>29,46 %</b>	<b>✗</b>	<b>-41,08%</b>

4.1.1.4. Brecha de género en los equipos directivos de los departamentos: resultados globales a lo largo de seis cursos académicos consecutivos: 2016/2017-2021/2022.

Leyenda:

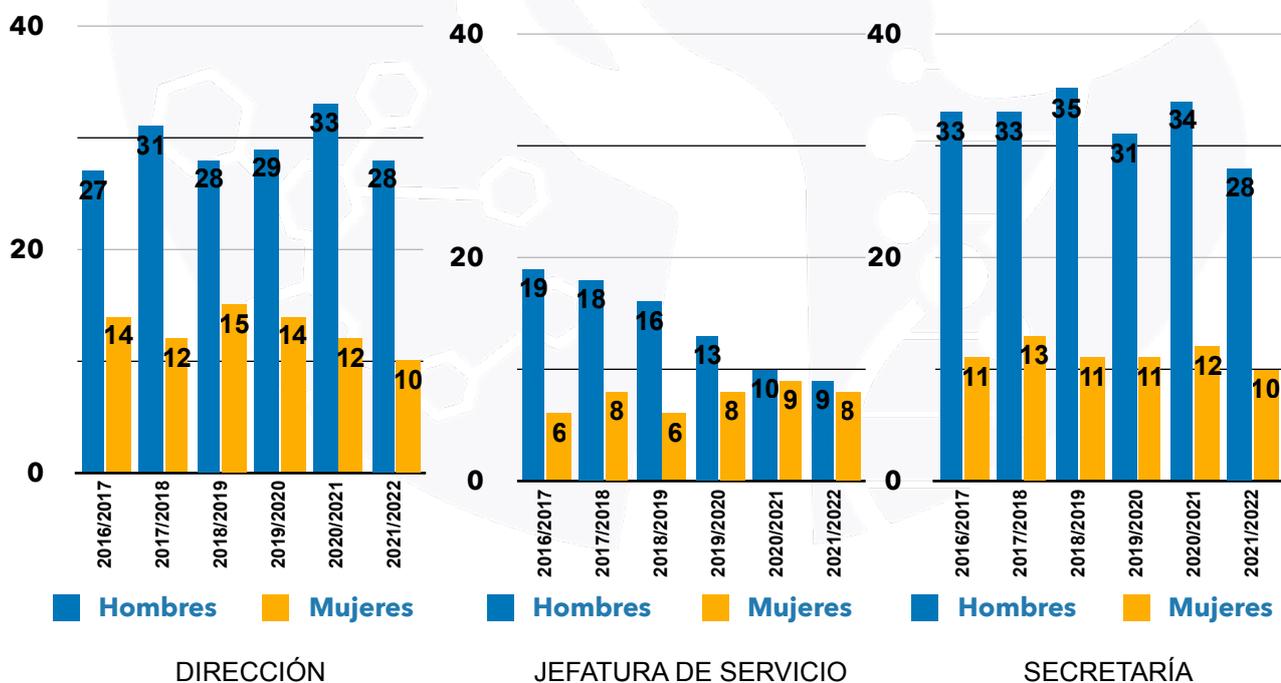
E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

Las gráficas de la distribución evolutiva por cargos y género nos muestra esta realidad de una forma aún más gráfica (figuras 4.1.1.5., 4.1.1.6. y 4.1.1.7.):



4.1.1.5., 4.1.1.6., 4.1.1.7: Distribución por género y año de los cargos en los departamentos. 2016-2022.

Los datos relacionados con la **distribución por rama de conocimiento del personal en los equipos directivos de departamentos** a lo largo de **seis cursos académicos** se presentan a continuación (figura 4.1.1.8):

Rama de conocimiento	Cursos académicos	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	2016/2017	5	6	11	45,45%	54,55 %	✓	9,1 %
	2017/2018	5	4	9	55,56 %	44,44 %	✓	-11,12 %
	2018/2019	4	3	7	57,14 %	42,86 %	✓	-14,28 %
	2019/2020	5	4	9	55,56 %	44,44 %	✓	-11,12 %
	2020/2021	5	4	9	55,56 %	44,44 %	✓	-11,12 %
	2021/2022	3	6	9	33,33 %	66,67 %	✗	33,34 %
Ciencias	2016/2017	6	2	8	75 %	25 %	✗	-50 %
	2017/2018	5	2	7	71,43 %	28,57 %	✗	-42,86 %
	2018/2019	4	2	6	66,67 %	33,33 %	✗	-33,34 %
	2019/2020	3	2	5	60 %	40 %	✓	-20 %
	2020/2021	4	3	7	57,14 %	42,86 %	✓	-14,28 %
	2021/2022	4	3	7	57,14 %	42,86 %	✓	-14,28 %
Ciencias de la Salud	2016/2017	11	4	15	73,33 %	26,67 %	✗	-46,66 %
	2017/2018	11	4	15	73,33 %	26,67 %	✗	-46,66 %
	2018/2019	11	3	14	78,57 %	21,43 %	✗	-57,14 %
	2019/2020	14	5	19	73,68 %	26,32 %	✗	-47,36 %
	2020/2021	13	3	16	81,25 %	18,75 %	✗	-62,5 %

	2021/2022	12	3	15	80 %	20 %	✗	-60 %
Ciencias Sociales y Jurídicas	2016/2017	20	9	29	68,97 %	31,03 %	✗	-37,94 %
	2017/2018	22	10	32	68,75 %	31,25 %	✗	-37,5 %
	2018/2019	21	14	35	60 %	40 %	✓	-20 %
	2019/2020	21	13	34	61,76 %	38,24 %	✗	-23,52 %
	2020/2021	18	15	33	54,55 %	45,45 %	✓	-9,1 %
	2021/2022	14	12	26	53,85 %	46,15 %	✓	-7,7 %
Ingenierías y Arquitectura	2016/2017	34	8	42	80,95 %	19,05 %	✗	-61,9 %
	2017/2018	36	11	47	76,6 %	23,4 %	✗	-53,2 %
	2018/2019	34	9	43	79,07 %	20,93 %	✗	-58,14 %
	2019/2020	28	9	37	75,68 %	24,32 %	✗	-51,36 %
	2020/2021	34	7	41	82,93 %	17,07 %	✗	-65,86 %
	2021/2022	31	4	35	88,57 %	11,43 %	✗	-77,14 %

4.1.1.8. Brechas de género existentes en los equipos directivos de los departamentos, por curso académico (2016/2017-2021/2022) y rama de conocimiento.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
<b>TOTAL</b>	<b>438</b>	<b>184</b>	<b>622</b>	<b>70,42 %</b>	<b>29,58 %</b>	<b>✗</b>	<b>-40,84%</b>

4.1.1.9. Brecha de género en los equipos directivos: resultados globales de todos los cargos que conforman los equipos por rama de conocimiento y seis cursos académicos consecutivos (2016/2017-2021/2022).

Leyenda:

**E**= equilibrio entre mujeres y hombres.

**✗**= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

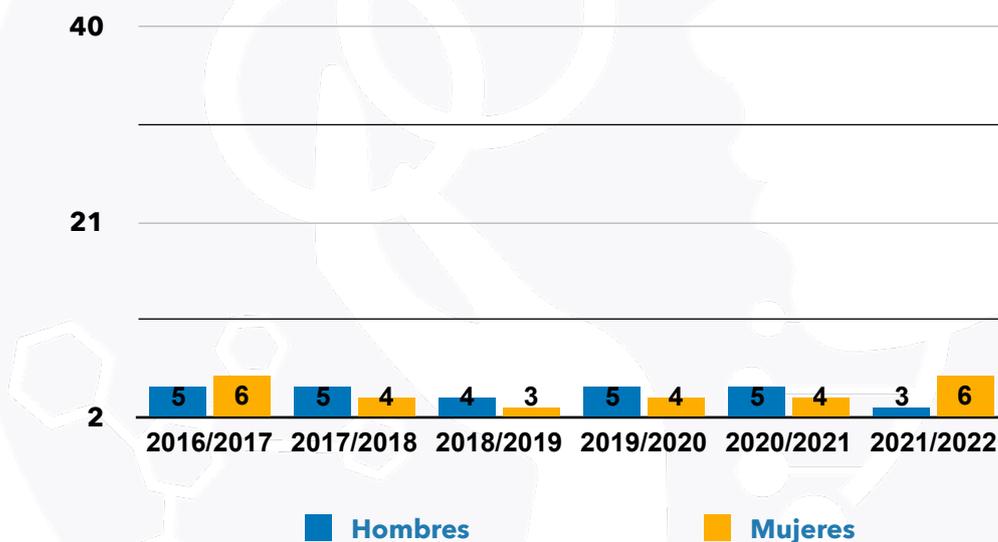
**✓**= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

**BG**= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

### 4.1.1.1. Análisis por rama de conocimiento.

#### 4.1.1.1.1. Artes y Humanidades

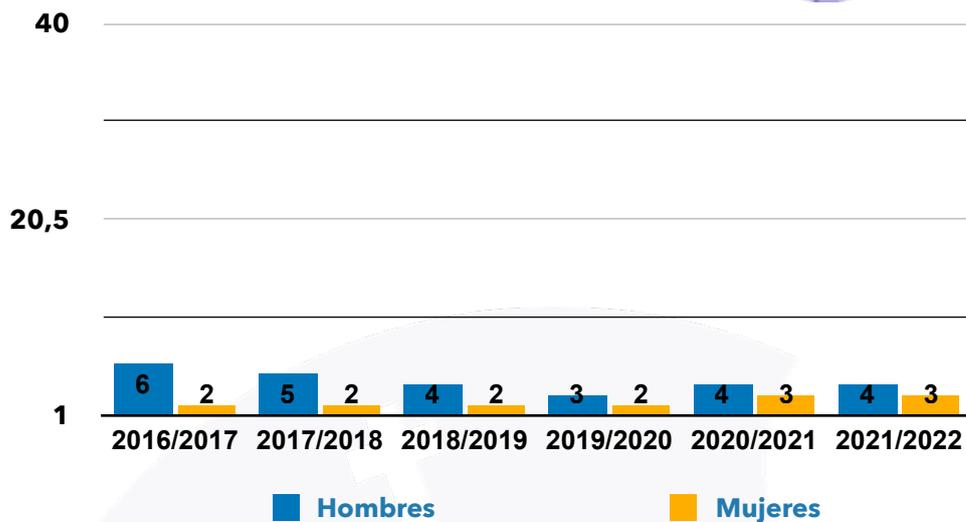
Los porcentajes son equilibrados a lo largo de los cursos estudiados salvo en el curso 2021/2022, donde las mujeres superan el 60%. En el curso académico 2021/2022 la presencia de mujeres es el doble que la de hombres. Esto no ha sido así en cursos anteriores: **en la mayoría la presencia de hombres supera la de mujeres**, se ha de ir al curso 2016/2017 para ver que había una mujer más que el total de hombres en los equipos directivos de los departamentos de la rama de Artes y Humanidades. Se observa en la siguiente gráfica (figura 4.1.10.)



4.1.1.1.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Artes y Humanidades: 2016/2017-2021/2022.

#### 4.1.1.1.2. Ciencias

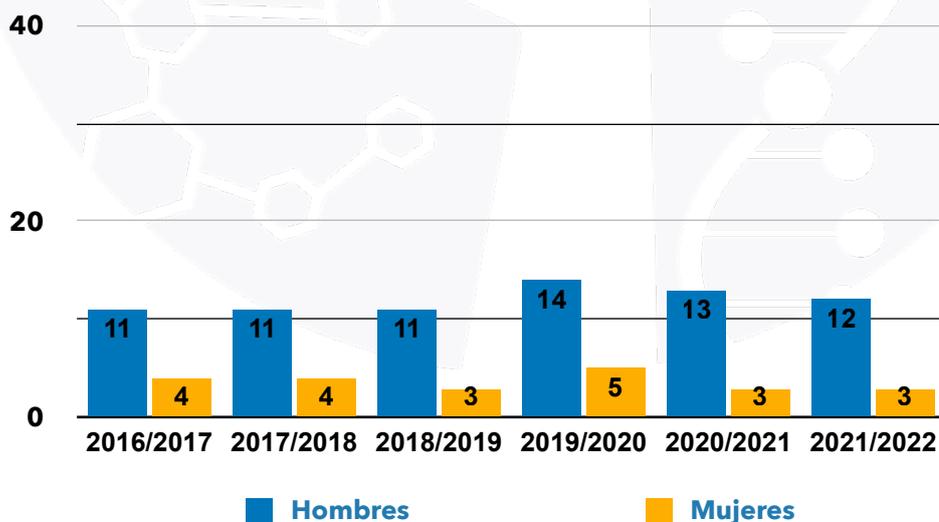
Los porcentajes entre mujeres y hombres son equilibrados a partir del curso académico 2019/2020, no así en los tres anteriores objeto de análisis. En ninguno de los cursos académicos analizados la presencia de mujeres supera la de hombres. Se observa en la siguiente gráfica (figura 4.1.1.1.2.1., página siguiente)



4.1.1.1.2.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias: 2016/2017-2021/2022.

#### 4.1.1.1.3. Ciencias de la Salud

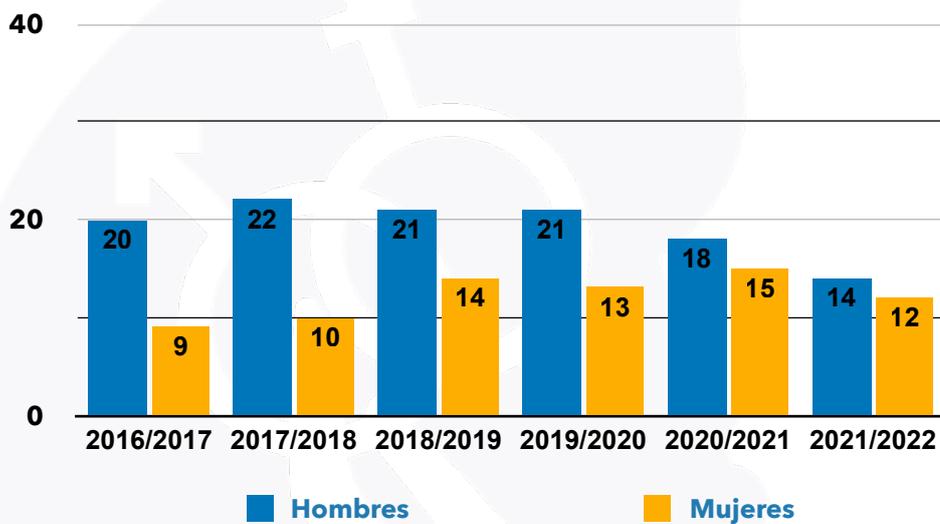
Los porcentajes no son equilibrados en ninguno de los cursos estudiados. Las brechas de género superan el 45% a favor de los hombres en todo el periodo, por lo que existe infrarrepresentación femenina de forma continuada. La presencia de hombres es mucho mayor que la de mujeres a lo largo de todo el período. Se observa de forma gráfica a continuación (figura 4.1.1.1.3.1.):



4.1.1.1.3.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias de la Salud: 2016/2017-2021/2022.

#### 4.1.1.1.4. Ciencias Sociales y Jurídicas

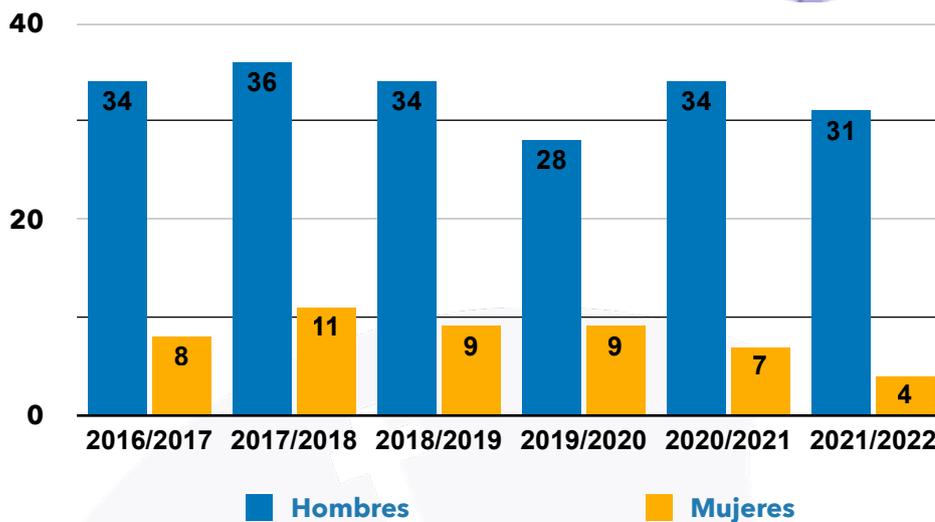
Los porcentajes de mujeres no llegan al 40% en los cursos 2016/2017, 2017/2018 y 2019/2020. En el resto existe equilibrio entre hombres y mujeres. Se observa una amplia diferencia en la presencia de hombres y mujeres en los cursos académicos 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020, reduciéndose en los siguientes (figura 4.1.1.1.4.1.):



4.1.1.1.4.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas: 2016/2017-2021/2022.

#### 4.1.1.1.5. Ingenierías y Arquitectura

No existe equilibrio en la representación de hombres y mujeres en todo el periodo estudiado. La brecha de género supera el 50% en todos los casos, de lo que se concluye que existe infrarrepresentación femenina en la rama. En la siguiente gráfica se observa una amplia diferencia de forma más visual en la presencia de hombres y mujeres a lo largo de todo el periodo, llegando a triplicarse en la mayoría, incluso a cuadruplicarse (figura 4.1.1.1.5.1., página siguiente):



4.1.1.1.5.1. Distribución por género y año de los equipos directivos de departamentos en la rama de Ingenierías y Arquitectura: 2016/2017-2021/2022.

#### 4.1.2. Composición de los Órganos de Gobierno.

Este epígrafe muestra una imagen global de los Órganos de Gobierno de la Universidad y de la distribución de los cargos por género en el momento de la realización del diagnóstico, entre finales de 2021 y principios de 2022.

El **Claustro Universitario**, el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria, está compuesto por 89 hombres y 99 mujeres. En cuanto al **Consejo de Gobierno**, está conformado por 27 hombres y 23 mujeres.

En relación al **Consejo Social**, como órgano de participación de la sociedad en la universidad, tiene la misión de asegurar una adecuada interconexión entre la actividad académica e investigadora y las necesidades intelectuales, culturales, sociales, científicas, económicas y laborales de Canarias. Sus miembros son un total de veintiocho, seis en representación de la comunidad universitaria y veintidós en representación de los intereses sociales. De los veintiocho, 11 son mujeres y en los cargos que no son de representación de agentes sociales hay cuatro hombres y dos mujeres.

El **Área del Rector**, a su vez, está compuesto por el Rector, el Jefe de Gabinete, la Coordinadora de la Unidad de Mediación, Convivencia y Resolución de Conflictos, la Directora del Servicio de Inspección, la Directora de la Unidad de Igualdad, la Directora de Salud y Bienestar, el Director de la Oficina de Planificación Estratégica, el Director de Calidad, el Director de Sostenibilidad, el Director de Digitalización Orientada al Usuario, el Gestor de la Secretaría y la Secretaria.

En el equipo de Dirección, encontramos el **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia**. Está compuesto por la Vicerrectora, el Director de Investigación y Desarrollo Tecnológico, el Director de Innovación y Transferencia, la Directora de Infraestructuras Científicas, la Directora de la Escuela de Doctorado, el Director de Recursos Humanos de Investigación, la Directora de Promoción y Marco Normativo de Investigación y la Secretaria.

En el **Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa** se cuenta con la Vicerrectora, la Directora de Profesorado, la Directora de Plantilla, la Directora de Ordenación y Planificación Académica, el Director de Innovación Educativa y Formación del Profesorado y la Secretaria.

El **Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación** se compone por la Vicerrectora, el Director de Comunicación, la Directora de Proyección Social, el Director de Gestión Web y Accesibilidad y el Secretario.

El **Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones** está compuesto por el Vicerrector, la Directora de Titulaciones, el Director de Títulos Propios, el Director del Campus Virtual, el Director de Calidad-Gabinete de Evaluación Institucional (GEI), la Directora de Política Lingüística y la Secretaria.

El **Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Proyección Internacional** se compone por un Vicerrector, un Director de Movilidad y Programas Internacionales, el Director del Campus Internacional, el Director de Cooperación y la Secretaria.

El **Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad** cuenta con un Vicerrector, un Director de Acceso, una Directora de Prácticas Externas y Empleabilidad, un Director de Alumni y Formación Transversal, un Director de Estudiantes y Acción Social y dos Secretarías.

El **Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Activación Social de los Campus** se compone por la Vicerrectora, la Directora de Activación Social de los Campus, la Directora de Deportes, el Director del Servicio de Publicaciones, la Directora de Cultura y el Secretario.

La **Secretaría General** se compone por la Secretaria General, la Directora de Transparencia y Servicios de la Secretaría General, la Directora de Servicios de Simplificación Normativa, el Director de Protocolo, Convenios y Otros Acuerdos y la Secretaria.

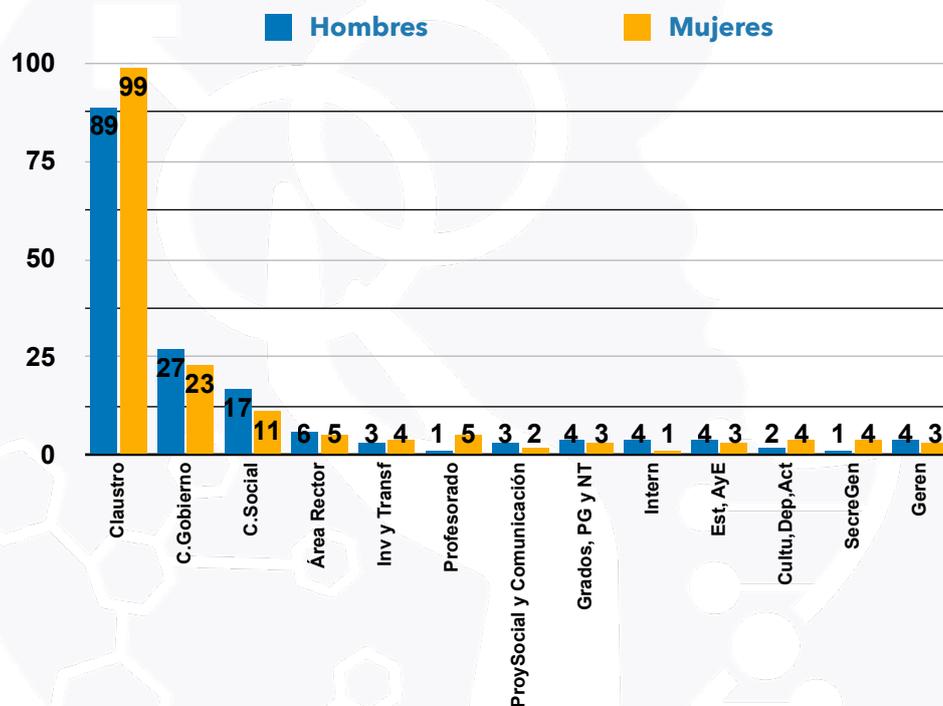
En la **Gerencia** se cuenta con el Gerente, el Vicegerente de Asuntos Económicos, el Vicegerente de Recursos Humanos, la Directora de Contabilidad Analítica, el Vicegerente de Agenda Digital, la Gestora de la Secretaría y la Secretaria.

Se presenta una tabla de acrónimos a continuación (4.1.2.1.) para un mejor entendimiento de la gráfica que le sigue (4.1.2.2., página siguiente):

Acrónimo	Categoría
C.Gobierno	Consejo de Gobierno
C.Social	Consejo Social
Inv y Transf	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Profesorado	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
ProySocial y Comunicación	Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Grados, PG y NT	Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones

Acrónimo	Categoría
Intern	Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Proyección Internacional
Est., AyE	Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad
Cultu,Dep,Act	Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Activación Social de los Campus
SecreGen	Secretaría General
Geren	Gerencia

4.1.2.1. Tabla de acrónimos de los Órganos de Gobierno



4.1.2.2. Composición de los Órganos de Gobierno de la ULPGC por género. Primer trimestre 2022.

Los datos muestran **que existe brecha de género en la mitad de los equipos de gobierno** (figura 4.1.2.3., página siguiente). Se encuentra **presencia desequilibrada entre hombres y mujeres en 5 de 7 vicerrectorados** (figura 4.1.2.5, página siguiente).

Frecuencias				Porcentajes			
Equipos	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Claustro Universitario	89	99	188	47,34 %	52,66 %	✓	5,32 %
Consejo Social	18	11	28	62,06 %	37,93 %	✗	-24,13 %
Consejo de Gobierno	27	23	50	54 %	46 %	✓	-8 %
Área del Rector	7	5	12	58,33 %	41,66 %	✓	-16,67 %
Defensoría de la Comunidad Universitaria	1	2	3	33,33 %	66,66 %	✗	33,33 %
Junta Electoral Central	3	3	6	50 %	50 %	✓	0 %

4.1.2.3. Tabla resumen del Gobierno. Segundo trimestre 2022.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>138</b>	<b>283</b>	<b>51,23 %</b>	<b>48,76 %</b>	<b>✓</b>	<b>-2,47%</b>

4.1.2.4. Brecha de género en el Gobierno: resultados globales. Segundo trimestre 2022.

Leyenda:

**E**= equilibrio entre mujeres y hombres.

**✗** = no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

**✓** = existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

**BG**= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

Frecuencias				Porcentajes			
Equipos	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Área del Rector	7	5	12	58,33 %	41,66 %	✓	-16,67 %
Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	3	5	8	37,5 %	62,5 %	✗	25 %

Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa	1	5	6	16,66 %	83,33 %	✗	66,67 %
Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación	3	2	5	60 %	40 %	✓	-20 %
Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones	4	3	7	57,14 %	42,85 %	✓	-14,29 %
Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Proyección Internacional	4	1	5	80 %	20 %	✗	-60 %
Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad	4	2	6	66,66 %	33,33 %	✗	-33,33 %
Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Activación Social del Campus	2	4	6	33,33 %	66,66 %	✗	33,33 %
Secretaría General	1	4	5	20 %	80 %	✗	60 %
Gerencia	5	2	7	71,42 %	28,57 %	✗	11,15 %

4.1.2.5. Tabla resumen del Equipo de Dirección. Primer trimestre 2022.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>50,74 %</b>	<b>49,25 %</b>	<b>✓</b>	<b>-1,49%</b>

4.1.2.6. Brecha de género en el Equipo de Dirección: resultados globales. Primer trimestre 2022.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

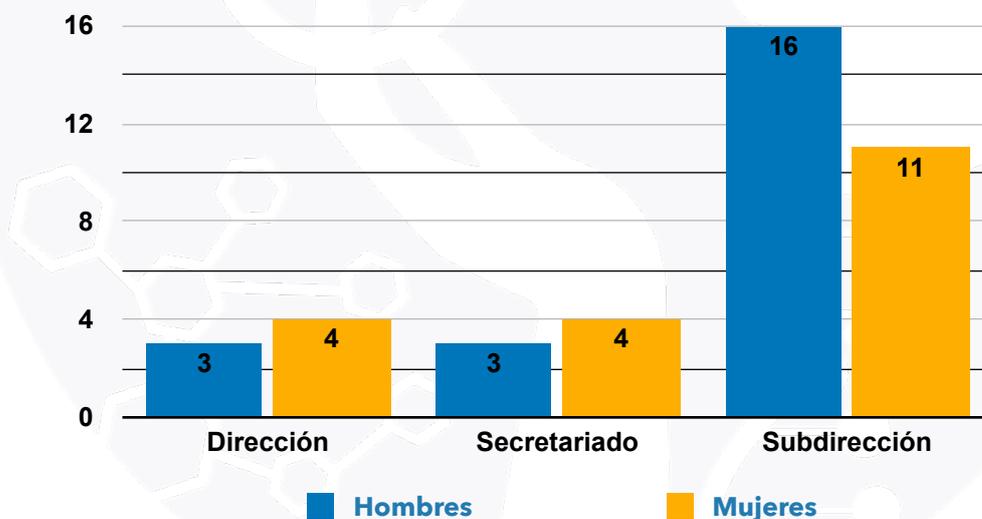
✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

### 4.1.3. Escuelas y facultades.

El análisis de la dirección de escuelas y facultades actual muestra que existe un reparto equilibrado a nivel global de direcciones y subdirecciones. Sin embargo, es interesante resaltar que en la Escuela de Ingeniería Industrial y Civil los hombres ocupan prácticamente todas las ramas mientras que las mujeres solo aparecen en el área de subdirección con una única representación femenina. Por su parte, las Escuelas de Veterinaria Adscrita de Turismo de Lanzarote y la Escuela de Doctorado están conformadas únicamente por mujeres, lo que supone una infrarrepresentación de los hombres en estos centros.

La distribución total por cargos indica que existe un **reparto equilibrado entre hombres y mujeres en lo referente a los puestos de Dirección, Secretaría y Subdirección**, como se muestra en la figura 4.1.3.1:



4.1.3.1. Equipos de dirección por género. Primer trimestre 2022.

En la tabla donde se muestran las brechas de género por centros y por equipos de dirección de los mismos (4.1.3.2., página siguiente) se observa que destaca la poca presencia de mujeres en la Escuela de Ingenierías Civiles e Industriales. Al estar analizando frecuencias reducidas lo más relevante recae en el análisis de la brecha global (figura 4.1.3.3., página siguiente), que confirma la presencia de equilibrio de representación femenina y masculina.

Escuelas	Cargo en equipo	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Escuela de Arquitectura	Dirección	0	1	5	60 %	40 %	✓	-20 %
	Secretaría	1	0					
	Subdirección	2	1					
Escuela de Ingeniería de Telecomunicaciones y Electrónica	Dirección	1	0	5	40 %	60 %	✓	20 %
	Secretaría	0	1					
	Subdirección	1	2					
Escuela de Ingeniería e Informática	Dirección	0	1	6	66,67 %	33,33 %	✗	-33,34 %
	Secretaría	0	1					
	Subdirección	4	0					
Escuela de Ingenierías Industriales y Civiles	Dirección	1	0	10	90 %	10 %	✗	-80 %
	Secretaría	1	0					
	Subdirección	7	1					
Escuela Veterinaria Adscrita de Turismo de Lanzarotes	Dirección	0	1	4	0 %	100 %	✗	100 %
	Secretaría	0	1					
	Subdirección	0	2					
Estructura de Teleformación ULPGC	Dirección	1	0	8	50 %	50 %	✓	0 %
	Secretaría	1	0					
	Subdirección	2	4					
Escuela de Doctorado	Dirección	0	1	3	0 %	100 %	✗	100 %
	Secretaría	0	1					

	Subdirección	0	1				
--	--------------	---	---	--	--	--	--

#### 4.1.3.2. Reparto de competencias en los equipos de dirección de las escuelas. Primer trimestre 2022.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
TOTAL	22	19	41	53,66 %	46,34 %	✓	-7,32%

#### 4.1.3.3. Brecha de género en los equipos directivos de las escuelas: resultados globales. Primer trimestre 2022.

Leyenda:

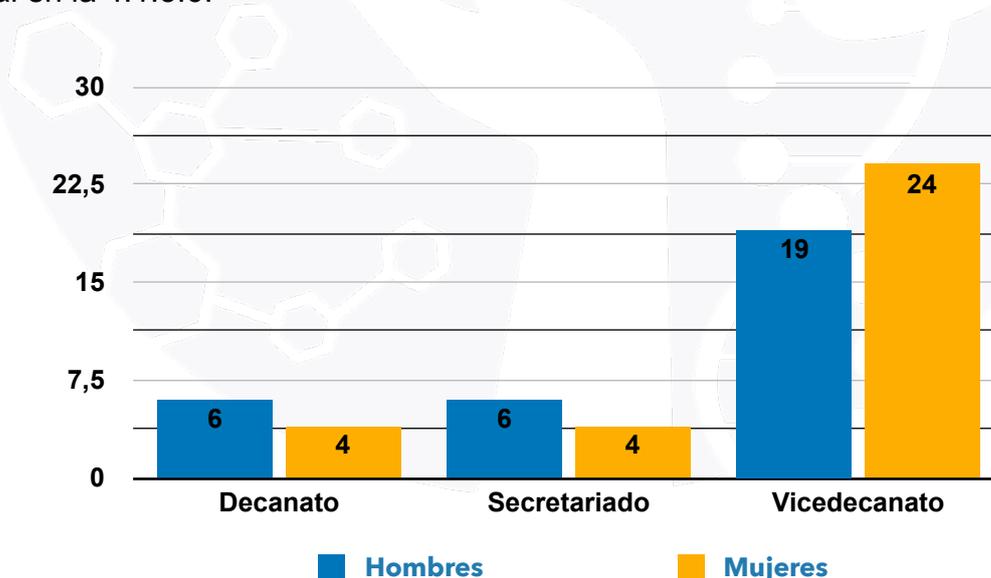
E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

Por otro lado, el análisis de los **equipos de dirección de las facultades de la universidad** indica mayor presencia de hombres Decanos, aunque se cuentan más mujeres Vicedecanas que hombres. Se muestra de forma gráfica en la figura 4.1.3.4. y en formato tabla en la 4.1.3.5., con el resultado de la brecha de género global en la 4.1.3.6.



#### 4.1.3.4. Reparto de competencias en los equipos directivos de facultades. Primer trimestre 2022.

Centros	Cargo en equipo	Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	Decanato	1	0	4	75 %	25 %	✗	-50 %
	Secretaría	0	1					
	Vicedecanato	2	0					
Ciencias de la Educación	Decanato	1	0	8	50 %	50 %	✓	0 %
	Secretaría	1	0					
	Vicedecanato	2	4					
Ciencias de la Salud	Decanato	0	1	7	57,14 %	42,86 %	✓	-14,28 %
	Secretaría	1	0					
	Vicedecanato	3	2					
Ciencias del Mar	Decanato	0	1	5	40 %	60 %	✓	20 %
	Secretaría	0	1					
	Vicedecanato	2	1					
Ciencias Jurídicas	Decanato	1	0	9	44,44 %	55,56 %	✓	11,12 %
	Secretaría	1	0					
	Vicedecanato	2	5					
Economía, Empresa y Turismo	Decanato	1	0	10	60 %	40 %	✓	20 %
	Secretaría	1	0					
	Vicedecanato	4	4					
Filología	Decanato	0	1	5	60 %	40 %	✓	20 %
	Secretaría	1	0					

	Vicedecanato	2	1					
Geografía e Historia	Decanato	1	0	5	40 %	60 %	✓	20 %
	Secretaría	0	1					
	Vicedecanato	1	2					
Traducción e Interpretación	Decanato	0	1	5	0 %	100 %	✗	100 %
	Secretaría	0	1					
	Vicedecanato	0	3					
Veterinaria	Decanato	1	0	5	60 %	40 %	✓	20 %
	Secretaría	1	0					
	Vicedecanato	1	2					

4.1.3.5. Reparto de competencias en los equipos directivos de las escuelas y facultades. Primer trimestre 2022.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

De nuevo, al calcular la brecha de género con frecuencias reducidas resulta más significativo observar la global, que se presenta en la tabla siguiente (4.3.6.) y muestra un equilibrio en la representación de hombres y mujeres en los equipos directivos de las facultades de la universidad cercano a cifras paritarias:

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
<b>TOTAL</b>	31	32	63	49,21 %	50,79 %	✓	1,58%

4.1.3.6. Brecha de género en los equipos directivos de las escuelas y facultades: resultados globales. Primer trimestre 2022.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗ = no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓ = existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

#### 4.1.4. Tribunales.

Se analiza la composición de los tribunales de selección de todas las convocatorias para Personal Docente e Investigador desde el año 2019: en tres años la presencia de mujeres siempre se ha mantenido en cifras ínfimas en comparación con la presencia de hombres. Como se ve en la figura 4.1.4.1, el **desequilibrio está presente a lo largo de todo el periodo estudiado y la brecha de género no baja del 20% a favor de los hombres**: la infrarrepresentación femenina en los tribunales de selección del PDI se mantiene hasta el año 2021.

Año	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
2019	47	25	72	65,28 %	34,72 %	✗	-30,56 %
2020	26	13	39	66,67 %	33,33 %	✗	-33,34 %
2021	31	20	51	60,78 %	39,22 %	✗	-21,56 %

4.1.4.1. Brechas de género en la composición de los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.

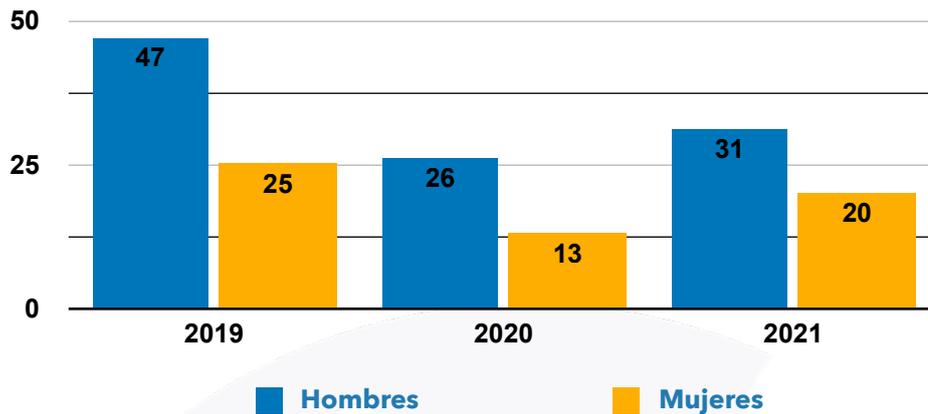
Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

✗ = no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓ = existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H



4.1.4.2. Presencia de hombres y mujeres en los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.

A continuación se presentan los datos desagregados por género sobre quién ostenta la **presidencia en los tribunales**, entre los años 2019, 2020 y 2021, en donde la brecha aumenta en relación a la composición de los tribunales y se mantiene entre un **-41,18%** y un **-53,84%**:

Año	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
2019	15	6	21	71,43 %	28,57	✗	-42,86 %
2020	10	3	13	76,92 %	23,08 %	✗	-53,84 %
2021	12	5	17	70,59 %	29,41 %	✗	-41,18 %

4.1.4.3. Brechas de género en la presidencia de los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.

Leyenda:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

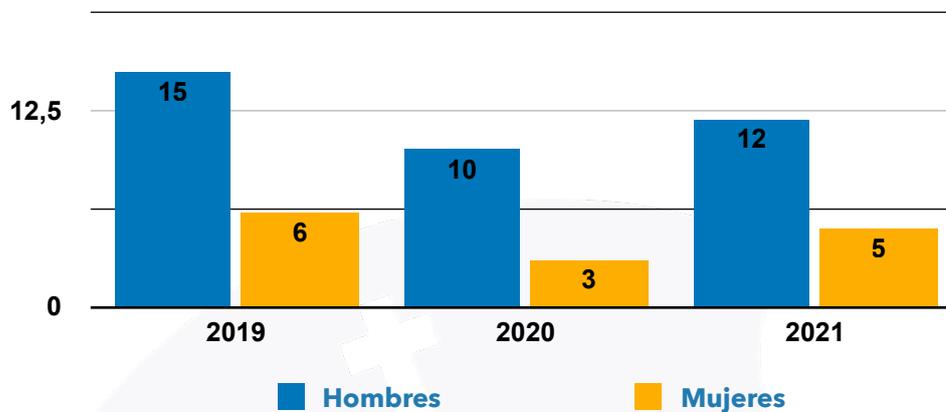
✗= no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓= existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%H

En la página siguiente se presenta de forma gráfica:

25

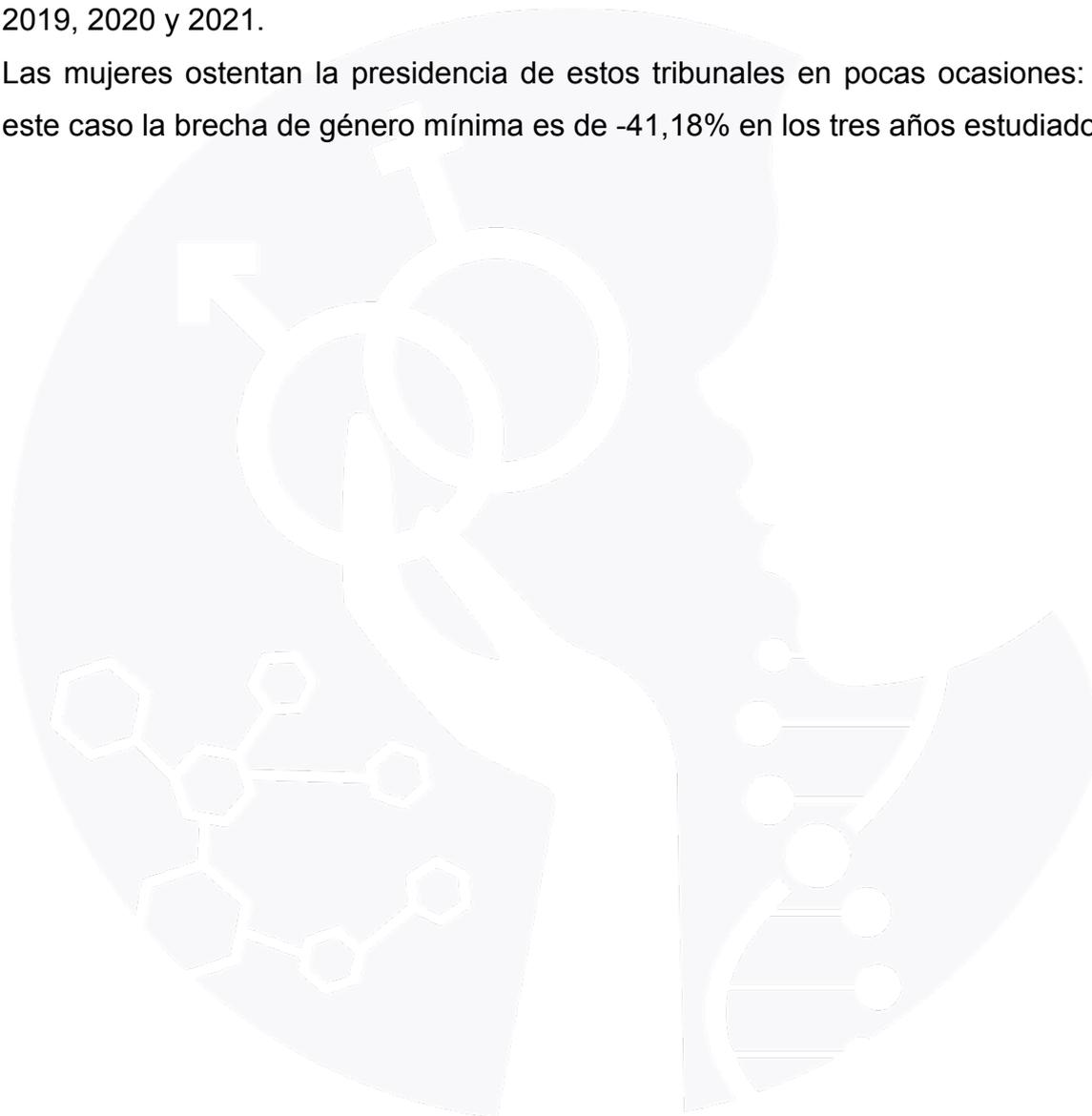


4.1.4.4. Mujeres y hombres que ocupan la presidencia en los tribunales de selección del PDI, años 2019, 2020 y 2021.

## 4.2. Conclusiones.

- Existe infrarrepresentación femenina en la composición de los equipos directivos del total de los departamentos y se mantiene desde el curso académico 2016/2017 hasta el 2021/2022.
- Existe infrarrepresentación femenina en todos los cargos que componen el equipo directivo desde el curso académico 2016/2017 hasta el 2021/2022.
- La brecha de género en los equipos directivos de los departamentos es de un -37,06%.
- Los desequilibrios de género existentes en el resumen del Gobierno se encuentran en los equipos del Consejo Social y en la Defensoría de la Comunidad Universitaria, el primero por infrarrepresentación femenina y el segundo por la presencia de dos mujeres y un hombre, aunque en este caso el cargo principal lo ocupa una mujer.
- El resumen del Equipo de Dirección da como resultado que existe infrarrepresentación femenina en los equipos de Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Proyección Internacional, Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad y la Gerencia.

- Las competencias en los equipos de dirección de centros, escuelas y facultades de la universidad se encuentran equilibradas en relación a la presencia de mujeres y hombres.
- Las mujeres tienen poca presencia en los tribunales de selección del Personal Docente e Investigador sin llegar a una representación equilibrada en los años 2019, 2020 y 2021.
- Las mujeres ostentan la presidencia de estos tribunales en pocas ocasiones: en este caso la brecha de género mínima es de -41,18% en los tres años estudiados.



## EJE 5. Estructura y clasificación del alumnado.

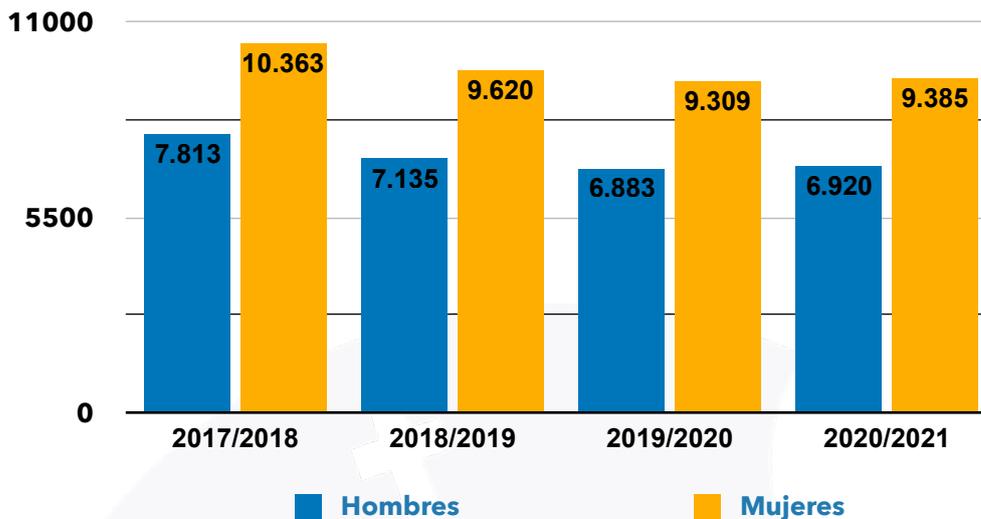
---

## 5.1. Análisis del alumnado matriculado.

Los datos globales en el **alumnado matriculado** arrojan información sobre la **mayor presencia de mujeres matriculadas en la universidad a lo largo de los últimos cuatro cursos** en todos los niveles de estudio. La tendencia se mantiene en los cuatro años de los que se recaban datos, con una diferencia media de 2481,5 mujeres más que hombres matriculados y con un **porcentaje de 42,6 hombres frente a un 57,4% de mujeres**. Se arrojan los datos en la tabla (5.1.1.) y se refleja en la gráfica siguiente (5.1.2., página siguiente).

Año	17/18		18/19		19/20		20/21	
Rama	H	M	H	M	H	M	H	M
Artes y Humanidades	535	1221	476	1109	489	1074	488	1121
Ciencias	144	167	125	152	136	160	136	172
Ciencias Sociales y Jurídicas	3744	6089	3482	5661	3365	5420	3410	5493
Ingeniería y Arquitectura	2571	1096	2310	969	2180	912	2177	856
Ciencias de la Salud	819	1790	742	1729	713	1743	709	1743
<b>TOTAL</b>	<b>7813</b>	<b>10363</b>	<b>7135</b>	<b>9620</b>	<b>6883</b>	<b>9309</b>	<b>6920</b>	<b>9385</b>
Media hombres	<b>7187,75</b>							
Media mujeres	<b>9669,25</b>							

5.1.1. Distribución por género y año en todos los niveles de estudio del alumnado matriculado. 2017/2018-2020/2021.



5.1.2. Distribución por género y año en todos los niveles de estudio del alumnado matriculado: gráfica. 2017/2018-2020/2021

De modo general y en el periodo estudiado, el total de **mujeres matriculadas cuenta con mayor representación y en primer lugar en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en segundo lugar en Ciencias de la Salud y en tercer lugar en Artes y Humanidades, seguidas por Ingeniería y Arquitectura y Ciencias.** Mientras, el total de **hombres cuenta con un mayor número de representación en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguido por Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades y Ciencias.** Para ahondar se procede a analizar por género al alumnado de grado, máster y doctorado de la universidad: dentro de este marco, hacer un estudio de la progresión de mujeres y hombres a nivel académico permitirá descubrir si existe una desigualdad a la hora de solicitar el acceso a estudios más complejos.

## 5.2. Análisis de la demanda de ingreso.

### 5.2.1. Análisis de demanda de Grados por ramas de conocimiento

En **Artes y Humanidades** las mujeres representan más de la mitad del estudiantado en cada uno de los años en que se hace la demanda. En Ciencias el número de mujeres y hombres es casi similar llegando a ser una de las titulaciones en donde la brecha de género es prácticamente imperceptible. En Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres están presentes en más de un 60% respecto a los hombres.

No obstante, se aprecia un cambio significativo a lo largo de los años reduciéndose ligeramente la brecha de género entre el estudiantado. Respecto a la Ingeniería y la Arquitectura, se puede observar que se trata de una rama masculinizada en donde la demanda de hombres representa más del 70%. Preocupan los datos a medida que se analizan año tras año, ya que el sector femenino tiene menor presencia a medida que avanza la demanda por nivel formativo. Por último, en Ciencias de la Salud, el número de mujeres demandantes representa más del 65% del total año tras año y se percibe, al igual que en Ingeniería y Arquitectura, un descenso significativo de los hombres a lo largo de los años en la demanda de este tipo de estudios.

La tabla de porcentajes (figura 5.2.1.1.) muestra que en términos generales y en el curso académico 2019/2020 las dos ramas de demanda educativa donde existe una mayor brecha de género entre hombres y mujeres son la Ingeniería y Arquitectura con una brecha del 40.52% y las Ciencias de la Salud con una brecha de género del 44.84%.

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	184	304	488	37.7%	62.3%	✗	24.6%
Ciencias	62	89	151	41.06%	58.94%	✓	17.88%
Ciencias Sociales y Jurídicas	1435	2286	3721	38.56%	61.44%	✗	22.88%
Ingeniería y Arquitectura	756	320	1076	70.26%	29.74%	✗	-40.52%
Ciencias de la Salud	691	1814	2505	27.58%	72.42%	✗	44.84%

5.2.1.1. Demanda de titulaciones de grado en primera opción por rama y género, 2019/2020.

Leyenda<sup>4</sup>:

E= equilibrio entre mujeres y hombres.

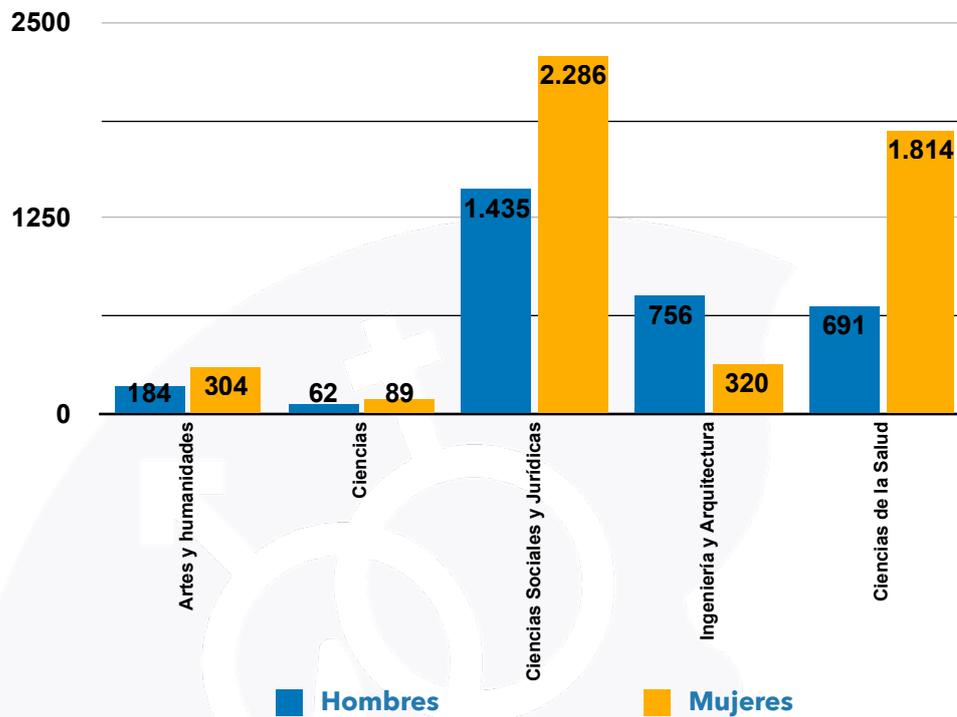
✗ = no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

✓ = existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%)

BG= Brecha de Género. Diferencia entre mujeres y hombres en una categoría determinada. %M-%

<sup>4</sup> Aplicable a todo el epígrafe

La gráfica siguiente nos muestra la información de forma más visual (figura 5.2.1.2.)



5.2.1.2. Demanda de titulaciones de grado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica

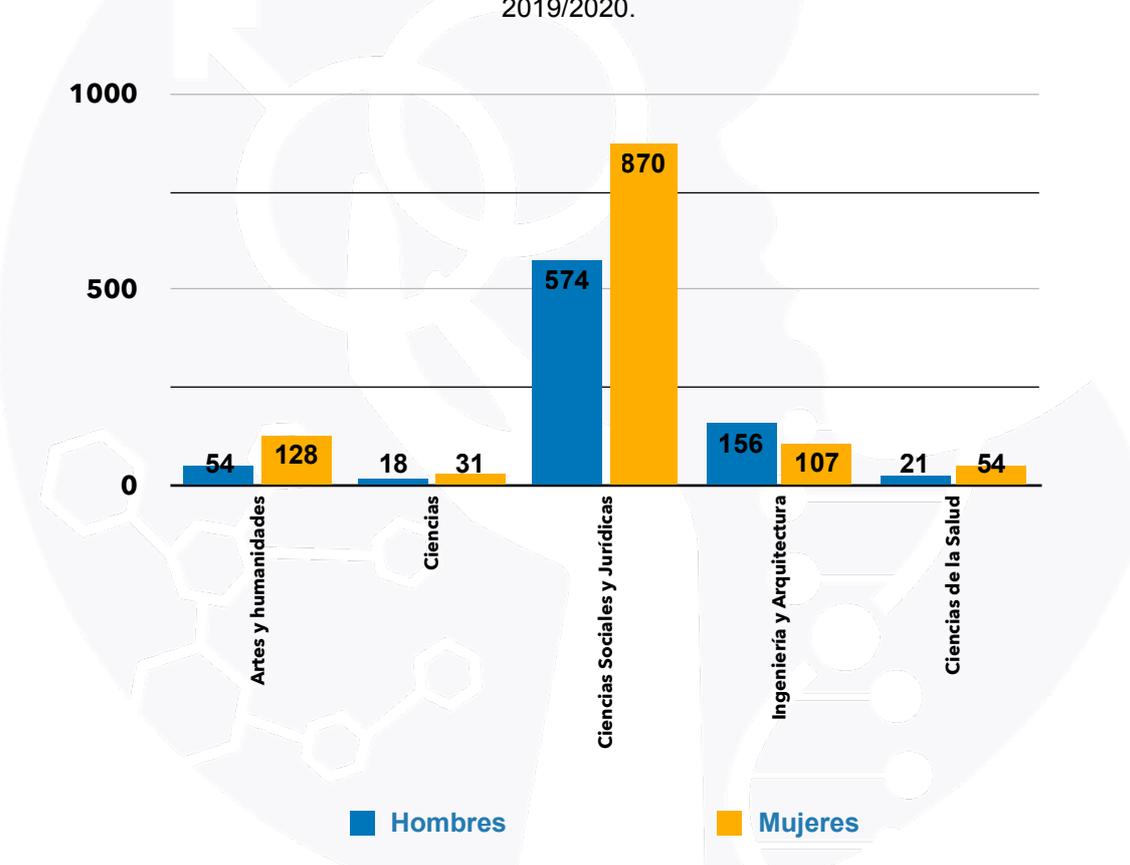
## 5.2.2. Análisis de demanda de Máster por ramas de conocimiento

En **titulaciones de Máster en el curso académico 2019/2020** se observa que las ramas que más solicitan las mujeres tienen que ver con Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud. Mientras que los hombres solicitan las Ciencias Sociales y Jurídicas, la Ingeniería y Arquitectura y las Artes y Humanidades. Es importante destacar la gran demanda de Ciencias Sociales y Jurídicas respecto a otro tipo de titulaciones que en principio no son tan atractivas para el alumnado (figura 5.2.2.1., página siguiente).

Si se profundiza un poco más en los resultados, se observa un leve descenso de las mujeres en comparación a los hombres a la hora de demandar los distintos másteres que ofrece la ULPGC. Sin embargo, siguen estando presentes en cada una de las ramas de conocimiento que ofrece la Universidad.

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	54	128	182	29.67%	70.33%	✗	40.66%
Ciencias	18	31	49	36.73%	63.27%	✗	26.54%
Ciencias Sociales y Jurídicas	574	870	1444	39.75%	60.25%	✗	20.5%
Ingeniería y Arquitectura	156	107	263	59.32%	40.68%	✓	-18.64%
Ciencias de la Salud	21	54	75	28%	72%	✗	44%

5.2.2.1. Demanda de titulaciones de máster en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020.



5.2.2.2. Demanda de titulaciones de máster en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica

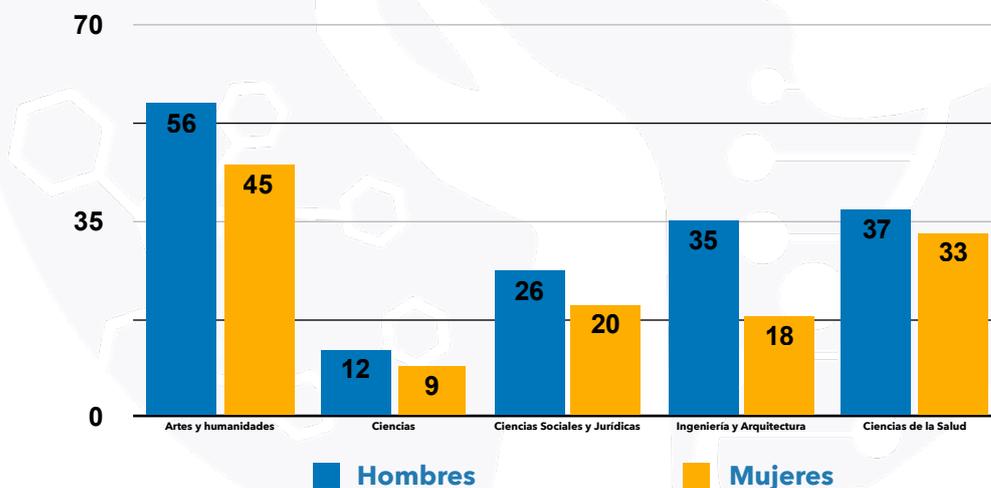
### 5.2.3. Análisis de demanda de Doctorados por ramas de conocimiento

En relación a la **demanda de Doctorados**, en el curso 2019/2020 las ramas más solicitadas por mujeres tienen que ver con Artes y Humanidades, Ciencias de la

Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas. Mientras, los hombres solicitan Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura. Destaca la escasa brecha de género que se visibiliza en la mayoría de las ramas exceptuando la Ingeniería y Arquitectura que supone un 32.08% entre hombres y mujeres.

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	56	45	101	55.45%	44.55%	✓	-10.9%
Ciencias	12	9	21	57.14%	42.86%	✓	-14.28%
Ciencias Sociales y Jurídicas	26	20	46	56.52%	43.48%	✓	-13.04%
Ingeniería y Arquitectura	35	18	53	66.04%	33.96%	✗	-32.08%
Ciencias de la Salud	37	33	70	52.86%	47.14%	✓	-5.72%

5.2.3.1. Demanda de titulaciones de doctorado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020



5.2.3.2. Demanda de titulaciones de doctorado en primera opción por rama y género, curso académico 2019/2020: gráfica

La progresión en los estudios universitarios responde a la especificidad de los mismos. Al ser de carácter voluntario, se deduce que las condiciones sociales, económicas y vitales inciden de forma directa en los resultados que arrojan los datos relativos a la brecha de género en la demanda de acceso a los distintos

niveles de formación. Aunque en los **estudios de grado**, aquellos que ofrecen una formación de carácter más general, la brecha de género es de un 21,22% y **la presencia demandas efectuadas por mujeres superan a las de los hombres**, a medida que se avanza en los niveles formativos esa brecha va disminuyendo: aunque en demanda de titulaciones de máster y doctorado existe una composición equilibrada, no ha de pasar por alto que, **a medida que las mujeres pueden elegir realizar estudios de posgrado en pos de la especialización profesional, el número de las mismas disminuye**. En titulaciones de doctorado las mujeres son menos que los hombres, aunque se mantiene dentro del equilibrio estipulado (60%/40%). Se muestra en la tabla siguiente (figura 5.2.3.3.):

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	Brecha de género
<b>TOTAL Grado</b>	<b>3128</b>	<b>4813</b>	<b>7941</b>	<b>39,39 %</b>	<b>60,61 %</b>	<b>✗</b>	<b>21,22%</b>
<b>TOTAL Máster</b>	<b>823</b>	<b>1190</b>	<b>2013</b>	<b>40,88 %</b>	<b>59,12 %</b>	<b>✓</b>	<b>18,24 %</b>
<b>TOTAL Doctorado</b>	<b>166</b>	<b>125</b>	<b>291</b>	<b>57,04 %</b>	<b>42,96 %</b>	<b>✓</b>	<b>-14,08 %</b>

5.2.3.3. Brecha de género en la demanda de titulaciones por nivel académico. Curso académico 2019/2020

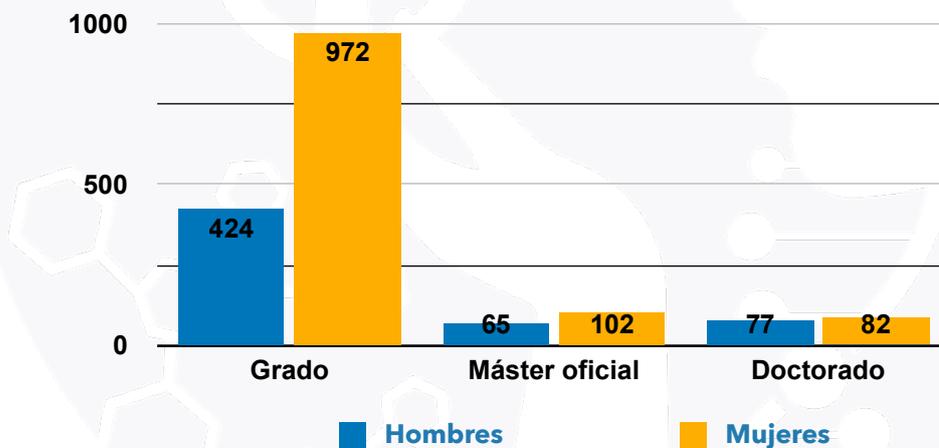
## 5.3. Análisis de alumnado de nuevo ingreso por rama de conocimiento.

### 5.3.1. Artes y Humanidades

El número de mujeres sobresale en cada uno de los niveles formativos, aunque en los doctorados se observa que el número de mujeres y hombres es equilibrado. **La diferencia porcentual que refleja la presencia de mujeres frente a la de hombres se reduce a medida que se aumenta el nivel educativo.**

Curso	Nivel formativo	Frecuencias			Porcentaje			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	E	BG
2019-20	Doctorado	77	82	159	48.43%	51.57%	✓	4,14 %
	Grado	424	972	1396	30.37%	69.63%	✗	39,26 %
	Master Oficial	65	102	167	38.92%	61.08%	✗	22,16 %
2020-21	Doctorado	85	93	178	47.75%	52.25%	✓	4,5 %
	Grado	433	980	1413	30.64%	69.36%	✗	38,72 %
	Master Oficial	55	141	196	28.06%	71.94%	✗	43,88 %

5.3.1.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Artes y Humanidades. Gráfica. 2019/2020.



5.3.1.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Artes y Humanidades. 2019/2020.

## 5.3.2. Ciencias

Se observa que sigue una línea equilibrada que se mantiene a lo largo de los dos años estudiados. Cabe destacar el aumento de mujeres y hombres en grados, la disminución de hombres en los estudios de Máster y del aumento de un 5.5% de las mujeres en los mismos (figura 5.3.2.1.):

Curso	Nivel formativo	Frecuencias			Porcentaje			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	E	BG
2019-20	Doctorado	45	38	83	54.22%	45.78%	✓	-8,44 %
	Grado	112	134	246	45.53%	54.57%	✓	9,04 %
	Master Oficial	24	26	50	48%	52%	✓	4 %
2020-21	Doctorado	50	49	99	50.51%	49.49%	✓	-1,02 %
	Grado	119	149	268	44.4%	55.6%	✓	11,2 %
	Master Oficial	17	23	40	42.5%	57.5%	✓	15 %

5.3.2.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias. 2019/2020.



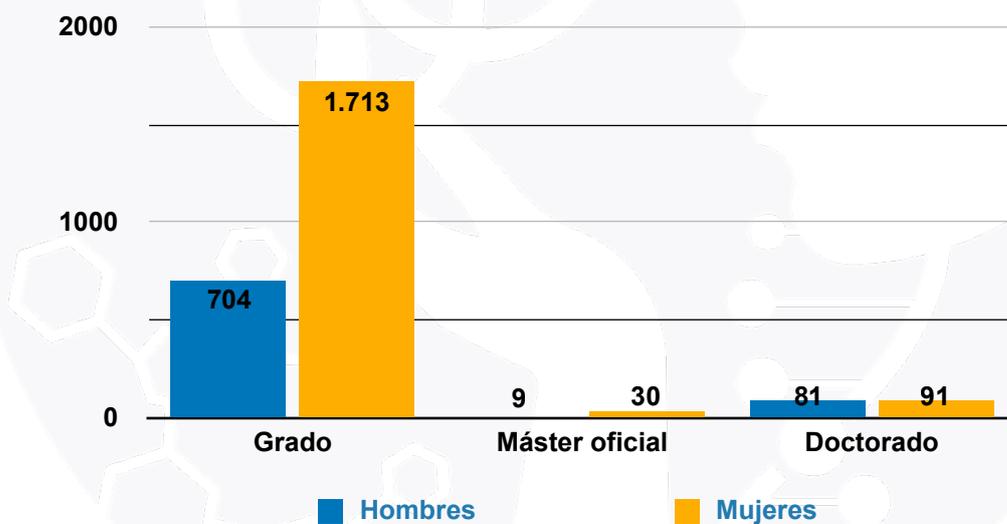
5.3.2.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias. Gráfica. 2019/2020.

### 5.3.3. Ciencias de la Salud

Ciencias de la Salud es una rama prácticamente feminizada, exceptuando los doctorados, que presentan porcentajes equilibrados. La diferencia entre años es muy similar, sin embargo destaca el bajo porcentaje de mujeres que cursan programas de Doctorado pese al alto índice de mujeres en grados y másteres que se constata a través de los datos (figuras 5.3.3.1. y 5.3.3.2.).

Curso	Nivel formativo	Frecuencias			Porcentaje			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	E	BG
2019-20	Doctorado	81	91	172	47.09%	52.91%	✓	5,82 %
2019-20	Grado	704	1713	2417	29.13%	70.87%	✗	41,74 %
2019-20	Master Oficial	9	30	39	23.08%	76.92%	✗	53,84 %
2020-21	Doctorado	82	110	192	42.71%	57.29%	✓	14,58 %
2020-21	Grado	702	1716	2418	29.03%	70.97%	✗	41,94 %
2020-21	Master Oficial	7	27	34	20.59%	79.41%	✗	58,82 %

5.3.3.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias de la Salud. 2019/2020.



5.3.3.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias de la Salud. Gráfica. 2019/2020.

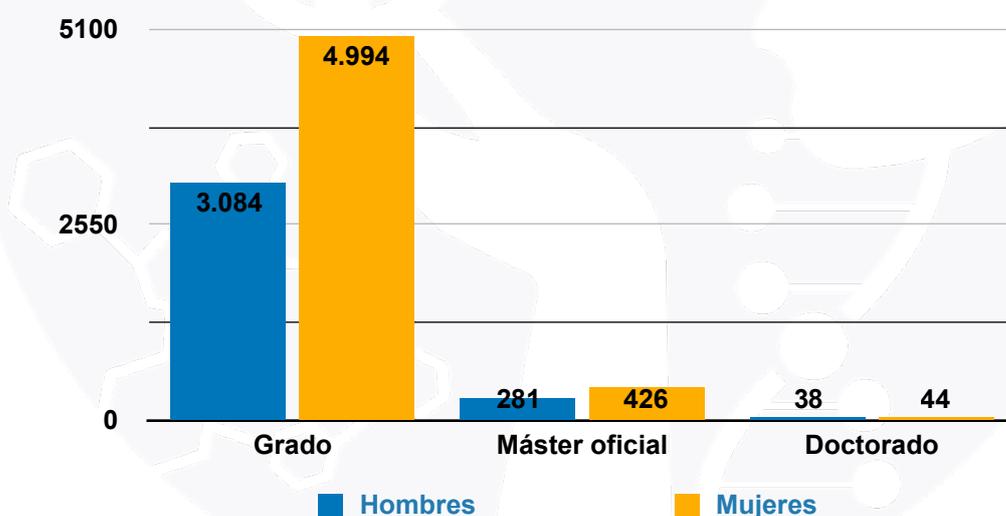
### 5.3.4. Ciencias Sociales y Jurídicas

En este caso el número de mujeres es superior al de hombres. La representación masculina se encuentra por debajo del 40% en grados, másteres y solo existe una composición equilibrada a la hora de consultar los datos estadísticos de los doctorados. La brecha de género a favor de las mujeres se mantiene en los dos

primeros niveles educativos, mientras que en los doctorados el equilibrio entre ambos géneros es equilibrado (figura 5.3.4.1.).

Curso	Tipo Titulación	Frecuencias			Porcentaje			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	E	BG
2019-20	Doctorado	38	44	82	46.34%	53.66%	✓	7,32 %
2019-20	Grado	3084	4994	8078	38.18%	61.82%	✗	23,64 %
2019-20	Master Oficial	281	426	707	39.75%	60.25%	✗	20,5 %
2020-21	Doctorado	132	109	241	54.77%	45.23%	✓	-9,54 %
2020-21	Grado	3163	5101	8264	38.27%	61.73%	✗	23,46 %
2020-21	Master Oficial	247	392	639	38.65%	61.35%	✗	22,7 %

5.3.4.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias Sociales y Jurídicas. 2019/2020.



5.3.4.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ciencias Sociales y Jurídicas. Gráfica. 2019/2020.

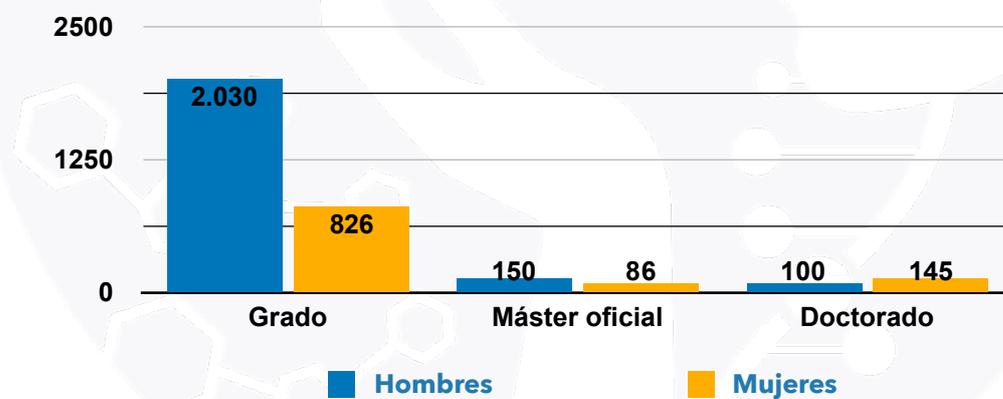
### 5.3.5. Ingenierías y Arquitectura

Las mujeres cuentan con muy poca representación, sobre todo en las titulaciones de Grado. Cabe destacar que entre el curso 19/20 y el 20/21 ha descendido el número de las matrículas en Grado por parte del alumnado femenino. Se trata de la rama de

conocimiento actualmente más masculinizada, encontrando una brecha de género notoria en todos los niveles de educación superior (figura 5.3.5.1. y figura 5.3.5.2.).

Curso	Tipo Titulación	Frecuencias			Porcentaje			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	E	BG
2019-20	Doctorado	100	45	145	68.97%	31.03%	✗	-37,94 %
2019-20	Grado	2030	826	2856	71.08%	28.92%	✗	-42,16 %
2019-20	Master Oficial	150	86	236	63.56%	36.44%	✗	-27,12 %
2020-21	Doctorado	160	102	262	61.07%	38.93%	✗	-22,14 %
2020-21	Grado	2011	762	2773	72.52%	27.48%	✗	-45,04 %
2020-21	Master Oficial	166	94	260	63.85%	36.15%	✗	-27,7 %

5.3.5.1. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ingenierías y Arquitectura. 2019/2020-2020/2021



5.3.5.2. Alumnado de nuevo ingreso en los últimos dos cursos: Ingenierías y Arquitectura. Gráfica. 2019/2020-2020/2021.

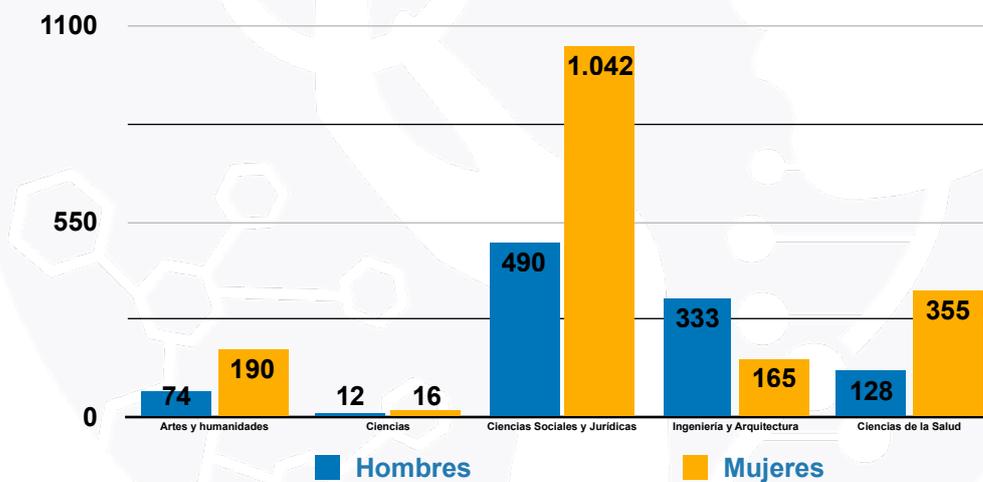
## 5.4. Análisis del alumnado egresado.

Se observa una brecha de género en el alumnado **egresado de Grados** en el curso 2019-2020 que afecta, por un lado, a ramas como Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud están feminizadas, mientras que las Ingenierías y

Arquitectura están masculinizadas. En este sentido, la única rama de conocimiento equilibrada serían las Ciencias con una diferencia del 14.28% entre hombres y mujeres:

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	74	190	264	28,03%	71,97%	✗	43,94%
Ciencias	12	16	28	42,86%	57,14%	✓	14,28%
Ciencias Sociales	490	1042	1532	31,98%	68,02%	✗	36,04%
Ingeniería y Arquitectura	343	166	509	67,39%	32,61%%	✗	-34,78%
Ciencias de la Salud	128	355	483	26,5%	73,5%	✗	47%

5.4.1. Brechas de género en alumnado egresado de grados. 2019/2020.



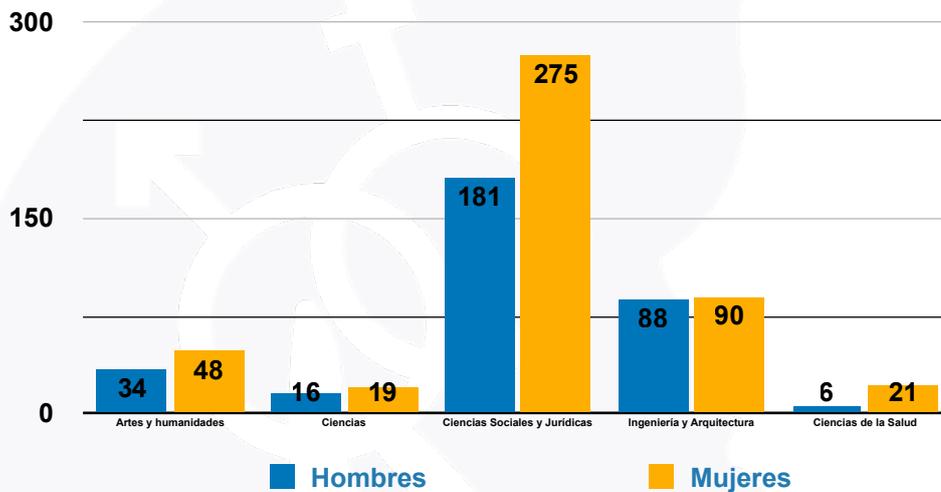
5.4.2. Alumnado egresado de grados. 2019/2020.

En el caso de alumnado **egresado de Máster** cabe destacar la brecha de género que existe en ramas como las Ciencias Sociales y de la Salud en donde predomina el alumnado femenino:

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	34	48	82	41.46%	58.54%	✓	17.08%

Ciencias	16	19	35	45.71%	54.29%	✓	8.58%
Ciencias Sociales	181	275	456	39.69%	60.31%	✗	20.62%
Ingeniería y Arquitectura	88	90	178	49.44%	50.56%	✓	1.12%
Ciencias de la Salud	6	21	27	22.22%	77.78%	✗	55.56%

5.4.3. Brechas de género en alumnado egresado de máster. 2019/2020.

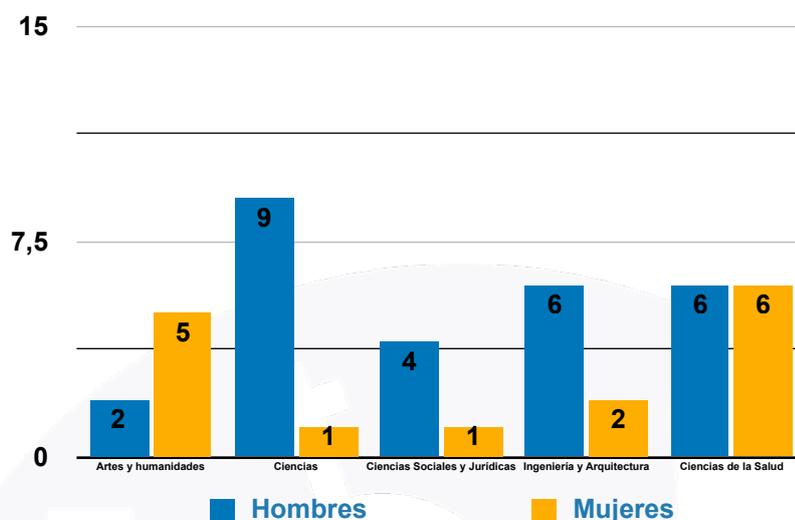


5.4.4. Alumnado egresado de máster. 2019/2020.

Al incidir en el alumnado **egresado de Doctorados** destaca la brecha de género que existe en prácticamente todas las ramas, exceptuando las Ciencias de la Salud, donde se da el mismo número de alumnado femenino y masculino (figuras 5.4.5 y 5.4.6., ésta en página siguiente):

Rama	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
Artes y Humanidades	2	5	7	28.57%	71.43%	✗	42.86%
Ciencias	9	1	10	90%	10%	✗	-80%
Ciencias Sociales	4	1	5	80%	20%	✗	-60%
Ingeniería y Arquitectura	6	2	8	75%	25%	✗	-50%
Ciencias de la Salud	6	6	12	50%	50%	✓	0%

5.4.5. Brechas de género en alumnado egresado de doctorados. 2019/2020.



5.4.6. Alumnado egresado de doctorados. 2019/2020.

## 5.5. Resumen.

Como cierre al presente epígrafe se presentan tablas resumen de brechas de género **por ramas de conocimiento, contando con todos los niveles formativos en los cursos académicos 2019/2020 y 2020/2021 en alumnado de nuevo ingreso**, en donde se encuentran desequilibrios de forma habitual salvo en ciencias. En el resto, este desequilibrio responde a una mayor presencia de mujeres que de hombres, menos en la rama de Ingenierías y Arquitectura, en donde la infrarrepresentación femenina se ve reflejada en una brecha de género de más del 40% durante todo el período (figura 5.5.1.).

		Frecuencias			Porcentajes			
		H	M	TOTAL	H	M	E	Brecha de género
Artes y Humanidades	Total 2019/2020	566	1156	1722	32.87%	67.13%	✗	34,26 %
	Total 2020/2021	573	1214	1787	32.06%	67.94%	✗	35,88 %
Ciencias	Total 2019/2020	181	198	379	47.76%	52.24%	✓	4,48 %
	Total 2020/2021	186	221	407	45.7%	54.3%	✓	8,6 %
Ciencias de la	Total 2019/2020	794	1834	2628	30.21%	69.79%	✗	39,58 %

		Frecuencias			Porcentajes			Brecha de género
		H	M	TOTAL	H	M	E	
Salud	Total 2020/2021	791	1853	2644	29.92%	70.08%	✗	40,16 %
Ciencias Sociales y Jurídicas	Total 2019/2020	3403	5464	8867	38.38%	61.62%	✗	23,24 %
	Total 2020/2021	3542	5602	9144	38.74%	61.26%	✗	22,52 %
Ingenierías y Arquitectura	Total 2019/2020	2280	957	3237	70.44%	29.56%	✗	-40,88 %
	Total 2020/2021	2337	958	3295	70.93%	29.07%	✗	-41,86 %

5.5.1. Tabla resumen de brechas de género por ramas de conocimiento, contando con todos los niveles formativos en alumnado de nuevo ingreso en los cursos académicos consecutivos 2019/2020 y 2020/2021.

Además, las tablas resumen de brechas de género por niveles formativos en alumnado egresado muestran desequilibrio tanto en los grados como en los doctorados en la presencia de mujeres y hombres: en el primer caso por infrarrepresentación masculina y en el segundo por infrarrepresentación femenina (figura 5.5.2.).

	Frecuencias			Porcentajes			Brecha de género
	H	M	TOTAL	H	M	E	
TOTAL Grado	957	1769	2726	35,11%	64,89%	✗	29,78%
TOTAL Máster	325	453	778	41.77%	58.23%	✓	16.46%
TOTAL Doctorados	27	15	42	64.29%	35.71%	✗	-28.58%

5.5.2. Tabla resumen de brechas de género por niveles formativos de alumnado egresado. 2019/2020.

## 5.6. Conclusiones.

El estudio de la estructura y clasificación del alumnado ha permitido identificar los diferentes desequilibrios entre hombres y mujeres a la hora de demandar, ingresar y terminar los estudios que la ULPGC ofrece. En esta ocasión se destaca lo siguiente:

- Las mujeres matriculadas se encuentran en mayor medida en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud.
- Los hombres matriculados se encuentran en mayor medida en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura.
- En grados, mujeres y hombres demandan ingresar en la ULPGC para cursar estudios en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas en mayor número. En el caso de las mujeres, la siguiente rama con mayor número de demandantes de ingreso es Ciencias de la Salud, mientras que la de los hombres es Ingeniería y Arquitectura.
- En el caso de titulaciones de máster la tendencia de la demanda de los grados se mantiene en ambos géneros, y ambos géneros cuentan con un mayor número de solicitudes de ingreso en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Se observa un leve descenso de la demanda de ingreso de las mujeres en los estudios de máster, donde, en relación al grado, el porcentaje de hombres aumenta y el de mujeres disminuye.
- La demanda de doctorados por parte de mujeres y de hombres cae en comparación con el resto de niveles formativos. La rama principal de demanda de ingreso para ambos géneros es la de Artes y Humanidades.
- De cara al alumnado egresado se observa que más mujeres terminan estudios de grado, suponiendo un 64,89% del total, mientras que los doctorados son fundamentalmente finalizados por hombres, conformando un 64,29% del total. En el caso del máster los porcentajes de hombres y mujeres que finalizan tienden al equilibrio.
- En el periodo analizado y de forma genérica la presencia de mujeres en grados supera el 60%, generando una brecha de género a favor de las mismas. En el caso de estudios de máster el porcentaje de mujeres disminuye, generando un porcentaje equilibrado dentro del 40-60%. En el caso de estudios de doctorado el porcentaje de mujeres supone menos del 40%, lo que genera una brecha, en este caso, a favor de los hombres. La presencia de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel formativo de forma más acusada que la de los hombres.

## EJE 6. Formación.

---

Se analizan a continuación los planes de formación del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios de la Universidad en pro de mostrar las distintas acciones realizadas en la materia y se incluyen los datos de participación desagregados por género.

## 6.1. Personal Docente e Investigador (PDI).

### 6.1.1. Plan de Formación Continua del Personal Docente e Investigador de la ULPGC 2017-2021 (PFDI).

El Plan se aprueba por Consejo de Gobierno de 29 de septiembre de 2017, como resultado de la negociación realizada con la representación sindical de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en concreto, con la Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI) y el Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral (CEPDIL).

El documento tiene como objetivo dar respuesta a la necesidad de formación del profesorado. En el mismo se establece como objetivo ofrecer diferentes herramientas y recursos que ayuden a implementar iniciativas de innovación y mejora de la calidad de la actividad docente, dentro del marco de la Convergencia Europea.

Se destaca la necesidad de incorporar teoría y práctica dentro de la formación para proporcionar una especial relevancia a la reflexión a través de la práctica con la finalidad de lograr la transformación mediante el análisis del propio desarrollo profesional.

Se trata de un marco sobre el que se diseñará la formación anualmente, por lo tanto, se entiende el Plan como un ente flexible en función de la cantidad de asistentes a los cursos, de las necesidades que se vayan detectando o de la valoración del profesorado demandante.

En definitiva, lo que se propone en el PFDI es ir hacia un modelo integrado de formación en el que la formación general y la específica conviven en un modelo mixto pero que, además, interactúan entre ellas.

Los cursos cuentan con formación presencial y no presencial.

Las plazas entre el profesorado que solicita cada curso se asignaron por una comisión de seguimiento formada por dos representantes de la JPDI, dos del CEPDIL y dos del Vicerrectorado de Titulaciones y Formación Permanente, que estableció los criterios que se utilizarían.

Los cuatro pilares que se consideraron fundamentales son los siguientes:

1. Acciones formativas para la docencia, la acción tutorial y la innovación educativa
2. Acciones formativas para la investigación
3. Acciones formativas para la gestión y la calidad
4. Acciones formativas para la internacionalización
5. Acciones formativas específicas por área

Tan solo en el epígrafe titulado “Acciones formativas para la gestión y calidad”, en su punto 5, titulado “Plan de Igualdad” los cursos ofertados por la Unidad de Igualdad. No se encuentran especificados en el documento relativo el Plan de Formación Continua del PDI ni los títulos, ni los contenidos, ni las horas de duración de los mismos.

2. Acciones formativas planteadas o realizadas al personal PDI.

En el primer semestre del curso académico 2017-2018 se plantean tres acciones formativas para la gestión y calidad (punto 3 del Plan de Formación Continua del Personal Docente e Investigador 2017-2021):

1. “Masculinidades”

2. “La Transexualidad en el Ámbito Universitario, Situación Actual y Retos Futuros”
3. “Abrazar la Diversidad-Acciones Formativas para Combatir el Acoso Homofóbico y Transfóbico en el Aula”

Se trata de tres acciones planteadas de un total de 15 en el mismo periodo, sin embargo no existe información acerca de su realización.

En el segundo semestre del curso académico 2017-2018 la Unidad de Igualdad plantea tres acciones formativas en el marco del punto 3 del Plan:

1. “Análisis de Género en la Investigación”
2. “Autoestima. Propuestas de mejora”
3. “El Perfil de la Persona Acosadora en el Ámbito Universitario”

Son 3 acciones de un total de 29 en el mismo periodo. No existe información sobre si se llevaron a cabo ni el nivel de participación.

En el segundo semestre del curso académico 2019-2020 se encuentra el curso titulado “Acción tutorial y atención a la diversidad en la formación en red”, con 30 personas inscritas de las que 10 eran mujeres y que el 100 por ciento de personas participantes superaron.

### **6.1.2. Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador PFDI 2021-25 (PFDI).**

El Plan es el resultado de la negociación realizada con la representación sindical de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en concreto con la Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI) y el Comité de Empresa del Personal Docente Investigador Laboral (CEPDIL). El 26 de mayo de 2021 se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación Continua de Docentes y Personal Investigador de la ULPGC para la elaboración del Plan. El fin de esta Comisión es evaluar la marcha del plan de formación propuesto y facilitar la definición de las

acciones formativas a realizar en cada semestre de los cuatro cursos académicos a los que se refiere el mismo Plan en su título.

Se presentan cuestiones clave como las competencias digitales docentes, la alineación de mecanismos de investigación y transferencia, la comprensión de estructuras de gestión, calidad e igualdad o el fomento de la internacionalización y las habilidades idiomáticas.

En el marco gestión, calidad e igualdad se incluyen acciones formativas transversales para potenciar la gestión, calidad e igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Como acciones formativas marco contenidas por el Plan se establecen:

1. Acciones formativas para la docencia, la acción tutorial y la innovación educativa (en línea con el plan homónimo del periodo comprendido entre 2017-2021)
2. Acciones formativas para la investigación y la transferencia
3. Acciones formativas para la gestión, la calidad y la igualdad (en este punto se incluye el concepto igualdad, mejorando la proyección del anterior Plan y su alineación con la agenda política y legislativa)
4. Acciones formativas para la internacionalización y las habilidades idiomáticas

Precisamente en el punto 3, se encuentra el epígrafe titulado “Plan de igualdad” (pág.27 del documento al que se hace referencia, “Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador PFDI 2021-25”, disponible en la web institucional de la universidad) y se encuentra dividido en dos puntos, siendo estos:

1. La Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria
2. Prevención y actuación en supuestos de Acoso por Razón Sexual y/o por Razón de Género.

No se encuentra desglosado en el propio plan el contenido de estos puntos.

### 6.1.3. Participación.

La siguiente tabla trata de reflejar la participación de mujeres y hombres del PDI en acciones formativas en el continuo 2017-2021 desglosada por cursos académicos. Se observa, salvo en el curso 2019/2020, mayor presencia de mujeres inscritas que de hombres. Los porcentajes de personas que han logrado realizar las actividades y cursos de formación presentan una realidad en la que **las mujeres, salvo en el curso académico 2019/2020, logran en menor medida que los hombres resultar aptas en estas acciones formativas**. Los porcentajes de **hombres que logran resultar aptos en estas actividades oscilan entre el 67,19% y el 55,3%**, mientras que los de **mujeres se encuentran entre un 64,52% y un 53,39%** (figura 6.1.2.1.).

Curso académico	Género	Personas Inscritas	Personas Aptas	Total Inscritas	Total Aptas	% APTAS
2017/2018	Hombres	445	299	963	593	67,19 %
	Mujeres	518	294			56,76 %
2018/2019	Hombres	528	292	1117	610	55,3 %
	Mujeres	589	318			53,99 %
2019/2020	Hombres	583	331	1096	662	56,78 %
	Mujeres	513	331			64,52 %
2020/2021	Hombres	507	291	1133	644	57,4 %
	Mujeres	626	353			56,39 %
Total		4309	2509	4309	2509	

6.1.3.1. PDI inscrito y apto en actividades formativas por curso académico y género: 2017/2018-2020/2021.

## 6.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).

En el año 2017 se llevan a cabo cursos de Igualdad de Género en las siguientes fechas:

Del 18 al 25 de septiembre

Del 30 de octubre al 6 de noviembre

Del 27 de noviembre al 1 de diciembre

Se trata de cursos de 20 horas de duración dirigidos a **todo el personal de Administración y Servicios** de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en formato presencial.

En el año 2018 se desarrolló el curso titulado “*Igualdad para el siglo XXI*”, en su cuarta edición, que se llevó a cabo del 12 al 16 de marzo, con una duración de 11 a 15 horas, dirigido a todo el personal PAS en formato presencial.

Además, en el mismo año se pone en marcha a través de la oferta formativa en Prevención de Riesgos Laborales el curso “*Acoso psicológico en el trabajo*”, siendo su tercera edición y realizándose en los días 25 de octubre, 29 de noviembre y 13 de diciembre.

Durante el primer semestre del año 2019 se ofertó el curso “*Feminismo e igualdad*”, en formato presencial los días 13, 20 y 27 de marzo y 3 y 10 de abril.

### 6.2.1. Participación.

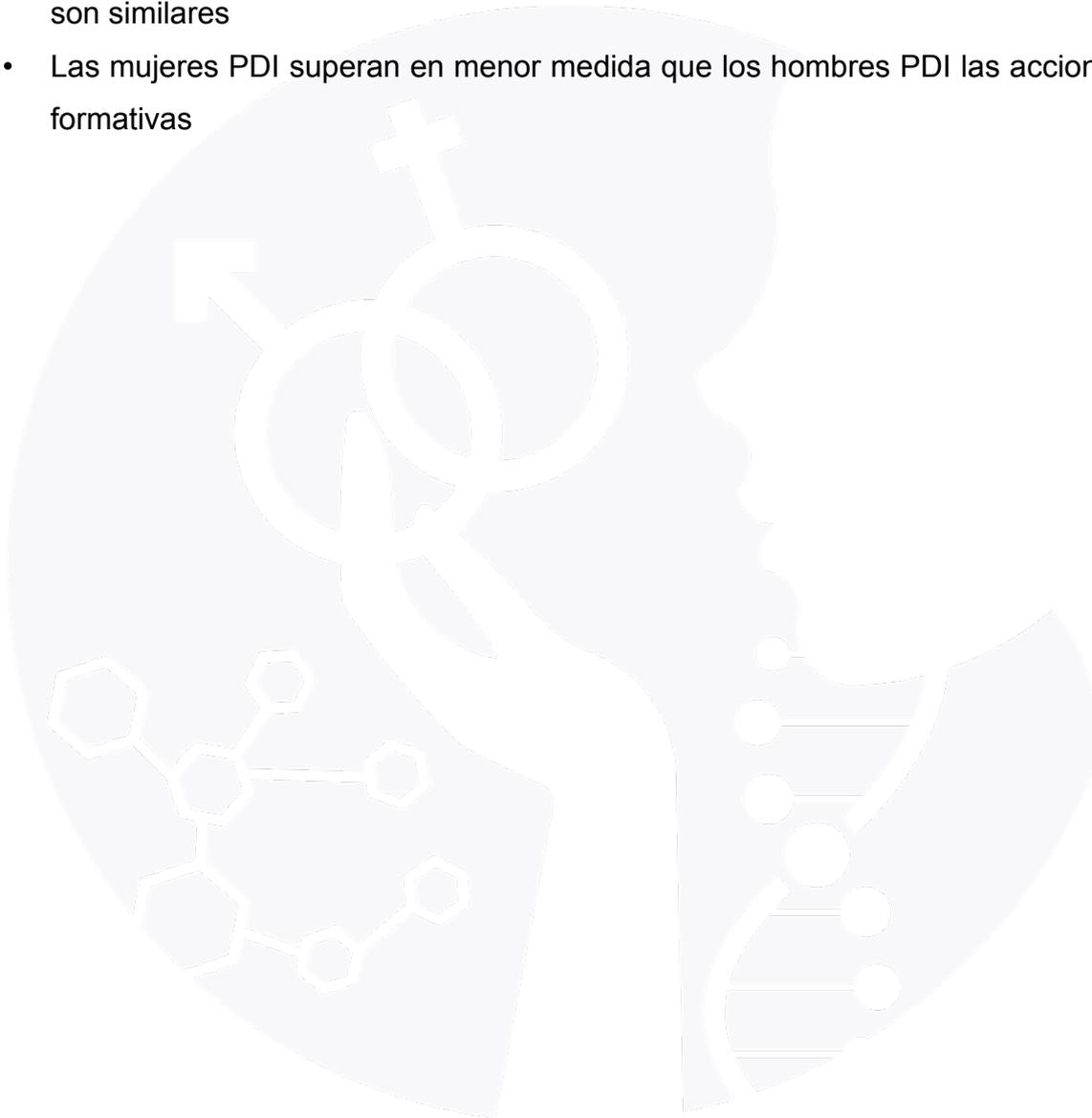
Los datos de participación del Personal de Administración y Servicios de la universidad tan solo están desagregados por género en tanto las formaciones cursadas hacen referencia a la materia de igualdad. Se presenta a continuación:

Fechas de realización	Nombre del curso	Género	Personas Asistentes	Total Asistentes
2017/2018	Igualdad para el siglo XXI	Hombres	22	79
		Mujeres	57	
2021	Feminismo e igualdad	Hombres	2	8
		Mujeres	6	

6.2.1.1. PAS que ha realizado materias formativas en igualdad en los años 2017, 2018 y 2021.

### 6.3. Conclusiones.

- A lo largo de cuatro años consecutivos las mujeres PDI se inscriben más en las acciones formativas que los hombres
- A lo largo de cuatro años consecutivos los porcentajes del PDI apto por género son similares
- Las mujeres PDI superan en menor medida que los hombres PDI las acciones formativas



## EJE 7. Promoción profesional.

---

Según el acuerdo de la mesa sectorial por el que se aprueban las bases generales por las que se registrarán los procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna a las diversas escalas funcionariales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria disponible en la página web de la misma el sistema selectivo para el turno de promoción interna será el de concurso-oposición. El mismo incluye los temarios que registrarán estas pruebas.

El Tribunal Calificador se nombrará en cada orden de convocatoria y les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas, estará constituido por cinco miembros contará con el mismo número de miembros suplentes, siendo todos ellos nombrados por el Rector, habitualmente de entre el personal funcionario de carrera de la ULPGC. La composición de los mismos deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los miembros que los compongan. La norma, además, hace alusión sobre esta composición a que se tenderá a una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

## 7.1. Personal Docente e Investigador (PDI).

Como se ha visto con anterioridad en este mismo documento y en su eje 2 referido a la clasificación profesional, el Personal Docente e Investigador funcionario se compone de las siguientes categorías profesionales:

- Catedrático/a de Universidad (CU)
- Catedrático/a de Universidad Vinculado (CUV)
- Profesor/a Titular de Universidad (TU)
- Profesor/a Titular de Universidad Vinculado/a (TUV)
- Catedrático/a de Escuela Universitaria (CEU)
- Profesor/a Titular de Escuela Universitaria (TEU);

El PDI contratado laboral indefinido en dos:

- Contratado doctor (CD)
- Colaborador (COL);

Y el PDI contratado laboral temporal en tres:

- Asociado a tiempo parcial (ATP)
- Ayudante Doctor/a (AD)
- Contratado/a Doctor/a Interino/a (CD-INT).

El interés de este eje reside en analizar los movimientos de las personas trabajadoras de la universidad a un puesto de mayor categoría, responsabilidad y/o nivel jerárquico por género: según el Ministerio de Igualdad en su página web referida a la igualdad en la empresa, “nuestro país tiene la generación de mujeres mejor preparadas de la historia, sin embargo, las mujeres siguen encontrando múltiples dificultades para el acceso y permanencia en empleo y para su promoción profesional, así como diferencias notables en las condiciones de trabajo”. A partir de los datos ofrecidos por la Universidad, se procede a valorar como funcionan estos movimientos y si existen diferencias en las categorías profesionales a las que acceden mujeres y hombres en los últimos cuatro años (2018, 2019, 2020 y 2021).

### 7.1.1. Promoción por año.

En los cuatro años estudiados la promoción de hombres se ha dado en mayor número que la de mujeres: los porcentajes reflejan que, en cada uno de los años estudiados las promociones no se han realizado de forma equilibrada. **Los porcentajes de promoción de hombres se encuentran en una horquilla entre el 62,5% y un 85,71% y los de mujeres entre un 14,29% y un 37,5%** (figura 7.1.1.1.).

Año	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
2018	11	4	15	73,33 %	26,66 %	✗	-46,67 %
2019	10	6	16	62,5 %	37,5 %	✗	-25 %
2020	6	1	7	85,71 %	14,29 %	✗	-75,42 %
2021	18	5	23	78,26 %	21,74 %	✗	-56,52 %

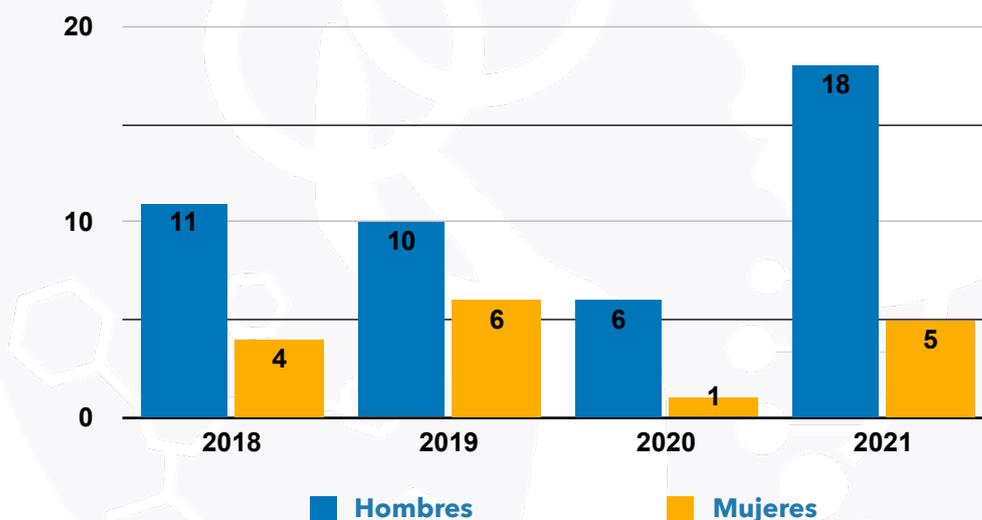
7.1.1.1. Brechas de género en promoción profesional en los últimos cuatro años. 2018, 2019, 2020 y 2021.

La brecha de género en función del sumatorio de las promociones en el periodo 2018-2021 refleja un -47,54% (figura 7.1.1.2.) que supone que las mujeres del PDI de la universidad no promocionan en igual medida que los hombres.

	Frecuencias			Porcentajes			Brecha de género
	H	M	TOTAL	H	M	E	
<b>TOTAL promoción</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>61</b>	<b>73,77 %</b>	<b>26,23 %</b>	<b>✗</b>	<b>-47,54 %</b>

7.1.1.2. Total promoción a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

A continuación se presenta, para una mejor visualización, los números absolutos en forma de gráfica, desagregados por género (7.1.1.3.):



7.1.1.3. Promoción del PDI por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021.

## 7.1.2. Promoción por categoría.

### a: Catedrático/a de Universidad (CU)

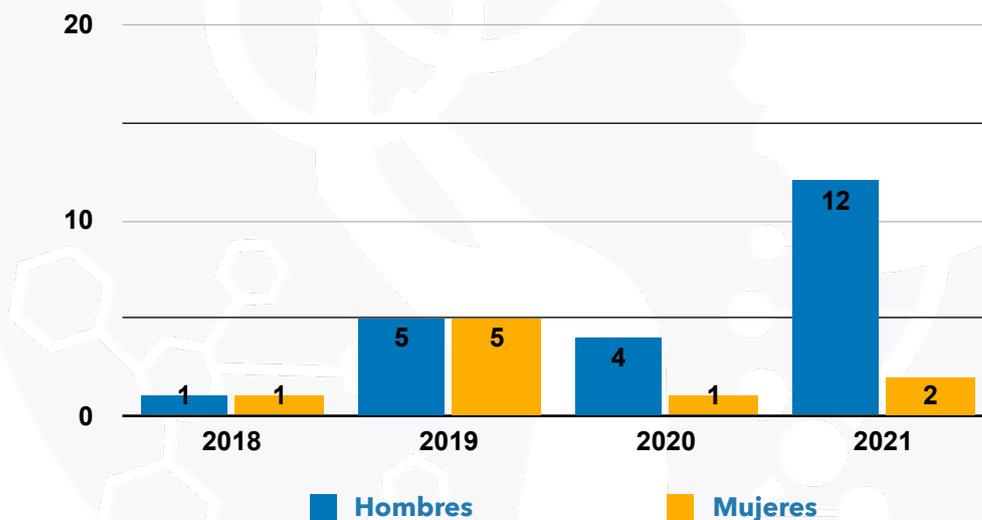
La promoción de profesor/a titular de universidad a catedrático/a de universidad supone una cuestión fundamental ya que es el grado más alto en la jerarquía universitaria. En el eje 2 de este documento se hace referencia a la diferente presencia de hombres y mujeres catedráticas, que resultó en el curso académico 2020/2021 en 102 hombres frente a 31 mujeres. Se presenta en la figura 7.1.2.1. la [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

brecha de género resultante del sumatorio de los datos de la promoción de hombres y mujeres a la categoría de Catedrático/a de Universidad en los últimos cuatro años (2018, 2019, 2020 y 2021). La brecha de género en este caso se establece en un importante -41,94%: la infrarrepresentación femenina en la categoría de Catedrático/a de Universidad es notoria, relevante y mantenida.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	Brecha de género
<b>TOTAL promoción</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>70,97 %</b>	<b>29,03 %</b>	<b>✗</b>	<b>-41,94 %</b>

7.1.2.1. Promoción a Catedrático/a de Universidad a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

En la figura 7.1.2.2. se presenta esta realidad gráficamente:



7.1.2.2. Promoción CU por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021.

### a: Titular de Universidad (TU)

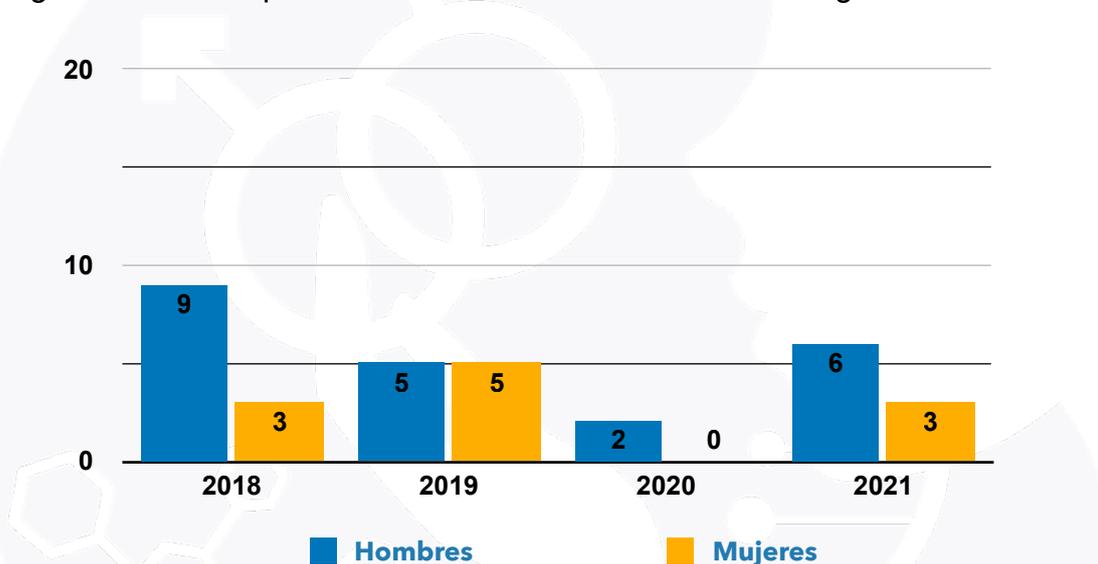
Las plazas de Profesor/a Titular de Universidad están ocupadas, como ya se ha visto en el análisis del PDI por categoría realizado en el eje 2 de este mismo documento y en el curso académico 2020/2021, mayoritariamente por hombres. La presencia de hombres supone un 61,74%, frente a la de mujeres que se establece en 38,26%. A continuación se analiza la promoción a Titular de Universidad por género en los últimos cuatro años, datos que casan con los expuestos en el análisis [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

del PDI por categorías y reflejan que la brecha de género de promoción a la categoría TU es de un -33,34%.

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	Brecha de género
<b>TOTAL promoción</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>66,67 %</b>	<b>33,33 %</b>	<b>×</b>	<b>-33,34 %</b>

7.1.2.3. Promoción a Titular de Universidad a cuatro años por género: brecha de género del sumatorio de los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

En la figura 7.1.2.4. se presentan los datos absolutos de forma gráfica:



7.1.2.4. Promoción a TU por género en los últimos cuatro años. Gráfica. 2018, 2019, 2020 y 2021.

De estos, en todo el periodo estudiado (2018-2021):

- 22 hombres y 5 mujeres promocionaron desde Profesor Titular de Universidad a Catedrático/a de Universidad
- 1 hombre promocionó desde Titular de de Universidad Vinculado a Catedrático/a de Universidad Vinculado/a
- 7 hombres promocionaron desde Profesor Ayudante Doctor a Titular de Universidad
- 15 hombres y 11 mujeres promocionaron desde Titular de Escuela Universitaria a Titular de Universidad

## 7.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).

No ha habido promociones en el Personal de Administración y Servicios en el periodo estudiado.

## 7.3. Conclusiones.

- Los hombres han promocionado en mayor medida que las mujeres entre el año 2018 y el 2021.
- Los años 2020 y 2021 son los que presentan una mayor brecha de género del periodo de cuatro años estudiado en relación a la promoción profesional, llegando respectivamente a 75,42% y 56,52% a favor de los hombres.
- La promoción a la categoría de Catedrático/a de Universidad presenta una brecha del 41,94% a favor de los hombres, corroborando los datos analizados en el eje referente a la clasificación profesional.

## EJE 8. Condiciones de trabajo.

---

## 8.1. Personal Docente e Investigador (PDI).

Las condiciones de trabajo del PDI se recogen en el **Primer Convenio Colectivo del personal docente e investigador de las Universidades Públicas Canarias**, publicado en el Boletín Oficial de Canarias núm. 124 el martes 26 de junio de 2012, de libre disposición.

En esta ocasión y teniendo en cuenta el objeto del diagnóstico de igualdad se hará referencia al **Reglamento sobre permisos, licencias y vacaciones del Personal Docente e Investigador de Las Palmas de Gran Canaria**, aprobado en Consejo de Gobierno de 21 de abril de 2006.

### 8.1.1. Vacaciones anuales.

Se establece en la norma que las vacaciones anuales del PDI **se deberán disfrutar en el mes de agosto**. Para solicitarlas en distinto periodo habrá de hacerse por un supuesto excepcional debidamente justificado y documentado, siempre entendiendo que el disfrute del periodo vacacional deberá ser compatible con la actividad del departamento del personal docente e investigador y particularmente con la actividad docente, por lo que su concesión tan sólo se aprobará en caso de que la persona solicitante no tenga docencia asignada.

### 8.1.2. Permisos y licencias.

Se aplicarán, por norma general, las licencias y permisos previstas en la legislación general de personal funcionario. Se hace referencia de forma explícita a licencias por estudios o actividades investigadoras o al derecho de licencia de año sabático. La norma no hace alusión de forma específica a permisos y licencias por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (como sí encontramos en la normativa citada en el epígrafe 8.2. relativo al Personal de Administración y Servicios).

## 8.2. Personal de Administración y Servicios (PAS).

Las condiciones de trabajo del PAS laboral se encuentran en la Resolución de 4 de noviembre de 2013, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del **Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias**, publicado en el Boletín Oficial de Canarias núm. 222, el lunes 18 de noviembre de 2013. Se desarrolla al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación de aplicación y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre las Universidades Públicas Canarias y su Personal de Administración y Servicios Laboral. También en la **Instrucción de 26 de febrero de 2018 sobre permisos, licencias, vacaciones, jornadas y horario del personal de Administración y Servicios**, de libre disposición, y que recopila el régimen de permisos, licencias, vacaciones, jornadas y horario aplicable al personal de administración y servicios en un único instrumento. En este caso, se hace referencia tanto al PAS laboral como al PAS funcionario.

En el primero se estipula la clasificación profesional:

- Grupo profesional de titulados superiores: personal con titulación universitaria de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.
- Grupo profesional de titulados medios: personal con titulación universitaria de Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente.

Las personas graduadas universitarias se encuadrarán en alguno de los dos grupos anteriores. La inclusión de un concreto título de grado en uno u otro grupo se realizará por la Comisión Paritaria, en el acuerdo de creación de la correspondiente especialidad profesional, conforme a la definición de funciones y tareas específicas que se le atribuyan:

- Grupo profesional de personal técnico de mantenimiento: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para

mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- Grupo profesional de personal técnico especialistas: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- Grupo profesional de personal técnico de laboratorio: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos/as trabajadores/as que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- Grupo profesional de oficiales: personal titulación de enseñanza secundaria obligatoria o una titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- Grupo profesional de auxiliares: personal en posesión de certificado cualificación profesional inicial, o titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

Además, este convenio contiene un **eje completo sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, cuestiones relativas a la formación y el perfeccionamiento, a la salud laboral y a los derechos de representación sindical, que pueden consultarse en el mismo. A continuación se procede a analizar las cuestiones más relevantes a lo largo de la norma atribuidas a la materia estudiada, de las que muchas tendrán relación directa con el eje 9 de este documento, *Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*:

### 8.2.1. Provisión de puestos de trabajo.

El convenio establece que el procedimiento de provisión de vacantes subraya que los órganos de selección han de ser colegiados, que su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se

tenderá a la una composición equilibrada entre mujeres y hombres. A la hora de proveer los puestos de trabajo de PAS Laboral, con carácter definitivo o temporal, se subraya la *Movilidad por razón de violencia de género*: para hacer efectivo el derecho contemplado en el art. 78.2, **las Universidades estarán obligadas a comunicarle a la trabajadora víctima de violencia de género las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.** A estos efectos tendrán la consideración de vacantes los puestos de trabajo que no se encuentren ocupados o reservados a PAS Laboral fijo.

### 8.2.2. Jornada laboral.

En relación a la jornada y los horarios de trabajo se determinan **37,5 horas semanales de trabajo efectivo** y seis tipos de jornada en el convenio colectivo:

- La jornada ordinaria, realizada de forma continuada, de lunes a viernes en turnos de mañana o de tarde, con un horario de 7,45 a 15,15 horas en el primero y de 13,45 a 21,15 horas en el segundo, con un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada y a la salida
- La jornada ordinaria con turnos de asistencia en sábados, domingos y festivos: en los lugares de trabajo en los que la Gerencias y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios en los turnos preferidos en una jornada diferenciada sin sobrepasar el computo de horas, donde se turnaran todas las trabajadoras del mismo destino, salvo acuerdo entre ellos y tendrán derecho al disfrute de un día de descanso a la semana siguiente. El horario de trabajo correspondiente será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad y la Relación de Puestos de Trabajo reflejará el horario designado a cada puesto
- La jornada rotatoria, en los lugares de trabajo en los que la Gerencias y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios con turno rotatorio se establecerá una jornada con variación de turnos de mañana y tarde, sin sobrepasar el cómputo de horas. El horario de trabajo correspondiente será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad y la Relación de Puestos de Trabajo reflejará el horario designado a cada puesto

- La jornada partida de mañana y tarde, realizándose de lunes a viernes en dos periodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por otro periodo de una hora y media como mínimo. Aplican los puestos de trabajo de los laboratorios durante el periodo de impartición de prácticas cuando estas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse el servicio por turnos y los otros puestos de trabajo que por sus condiciones especiales así lo requieran, nunca superándose el 10 por ciento de la plantilla. El horario de trabajo correspondiente será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad y la Relación de Puestos de Trabajo reflejará el horario designado a cada puesto
- La jornada especial, que previo acuerdo del comité de empresa aplica en puestos de trabajo en que por sus circunstancias se requiera, no superará los límites de las nueve horas diarias ni las 37,5 horas semanales, contemplando además un descanso consecutivo de al menos doce horas entre jornada y jornada, además, deberá ser acordada o negociada con los trabajadores y trabajadoras afectados/as. El horario de trabajo correspondiente será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad y se refleja en la Relación de Puestos de Trabajo del PAS Laboral.
- La jornada reducida, a la que tendrá derecho el PAS laboral siendo ésta de carácter general y no recuperable, en determinados periodos acordados para cada año en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias. El horario de trabajo correspondiente será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad y la Relación de Puestos de Trabajo reflejará el horario designado a cada puesto.

### 8.2.3. Vacaciones.

En relación a las vacaciones, en el convenio colectivo se establece que se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, aunque la normativa subraya que se pueden conceder fuera de dicho periodo en función de las necesidades del servicio. De esta casuística se determina que si no se pudieran disfrutar las vacaciones en los meses referidos se tendrá derecho a treinta días hábiles. Además, apunta a que cuando el período de vacaciones fijado en el

calendario de vacaciones **coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, o bien con el periodo de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por dichos motivos le correspondiera**, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **8.2.4. Permisos.**

En relación a los permisos retribuidos el PAS Laboral dispondrá al menos de los siguientes, según el convenio colectivo y la Instrucción suprarreferidos:

- Tres días de asuntos particulares al año, que podrá disfrutar de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Siete días naturales consecutivos durante las festividades de Semana Santa y Navidad.
- Por **matrimonio o por inscripción de unión de hecho** en el Registro de la Comunidad Autónoma 20 días naturales consecutivos al año. Dicho permiso se podrá iniciar 15 días antes y hasta tres meses después del hecho causante.
- Por **nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo; por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad**, 3 días laborables, ampliables a 5 días laborables si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.
- Por **traslado del domicilio habitual**, un día sí es en el mismo municipio y dos días si es en otro municipio.
- Para **concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales**, durante los días de su celebración.

- Con la correspondiente justificación y por el tiempo indispensable, de conformidad con la legislación vigente, se concederá **permiso retribuido a la mujer trabajadora para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**
- **Por lactancia de un hijo o hija menor de catorce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo,** que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho **podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.**
- Igualmente, el PAS Laboral podrá solicitar la **sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente,** acumulables a su vez, a los permisos por parto, por adopción o acogimiento o de paternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por razón de **violencia de género:** las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Por **nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto,** la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Permiso para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral,** por el tiempo indispensable.

### 8.2.5. Reducción de jornada de trabajo.

El acceso a la reducción de jornada se dará al menos en los siguientes supuestos, según el convenio colectivo:

- Quien por razones de guarda legal tenga **a su cuidado directo algún menor de 12 años, o de persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida**, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la respectiva Universidad.
- Tendrá el mismo derecho quien precise **encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida**.
- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, **si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio**.
- Por ser preciso **atender el cuidado de un familiar de primer grado, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral**, con carácter retribuido, por razones de **enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes**. En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran un trabajador o trabajadora de la Universidad, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- Las **trabajadoras víctimas de violencia de género**, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la **reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución**, o la **reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo** de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la respectiva universidad.
- El PAS Laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una **reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario** de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el **cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por **cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente**, acreditado por el informe del Servicio Canario de la Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, **hasta que el menor cumpla los 18 años**.
- Cuando lo permitan las necesidades del servicio, esta **reducción de jornada** se podrá acumular en jornadas completas.
- Si ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajan para la misma Universidad, el **derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos**.
- Por **nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la **disminución proporcional de sus retribuciones**.

### 8.2.6. Excedencias.

En el convenio colectivo:

- Se determina que El PAS laboral tendrá derecho a un período de excedencia de **duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Se recoge el derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para **atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida**. Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio. Durante el tiempo que dure la excedencia para cuidado de hijo o de familiares, se tendrá **derecho a la reserva de su puesto de trabajo**. Si antes de la finalización del período de excedencia no solicita el reintegro al servicio activo, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- **Las trabajadoras víctimas de violencia de género**, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a **solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma**. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho a la protección de la víctima.

Es relevante mencionar la existencia del **Reglamento 4/2022, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por el personal de Administración y Servicios de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria**, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria el 29 de marzo de 2022 y publicado en el Boletín Oficial de la ULPGC de 18 de abril de 2022. Es aplicable tanto al PAS Laboral como al PAS funcionario.

En el mismo se conceptualiza la modalidad de teletrabajo y se subraya que deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, además de la voluntariedad y reversibilidad de la misma y la posible revocación de ésta por la Universidad.

La duración no excederá los seis meses, prorrogables en caso de que las condiciones en las que se lleva a cabo la solicitud de la modalidad de teletrabajo se mantengan y la jornada de trabajo se distribuirá de forma que como máximo diez días al mes puedan ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

El reglamento hace alusión, a su vez, al derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Asimismo apunta a los criterios preferentes de autorización a dicha modalidad y a las circunstancias que se valorarán de forma consecutiva, que incluyen:

- Grupo 1: personal empleado que sea víctima de violencia de género, personal empleado con movilidad reducida que tenga reconocido un grado de dependencia o una discapacidad, personal en procesos de recuperación por enfermedad muy grave y tratamientos oncológicos y empleadas embarazadas
- Grupo 2: personal con hijos o hijas a su cargo de 0 hasta 3 años, personal con familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave que requieran cuidado directo, continuo y

permanente y personal que conformen familia monoparental con hijos o hijas menores de 14 años

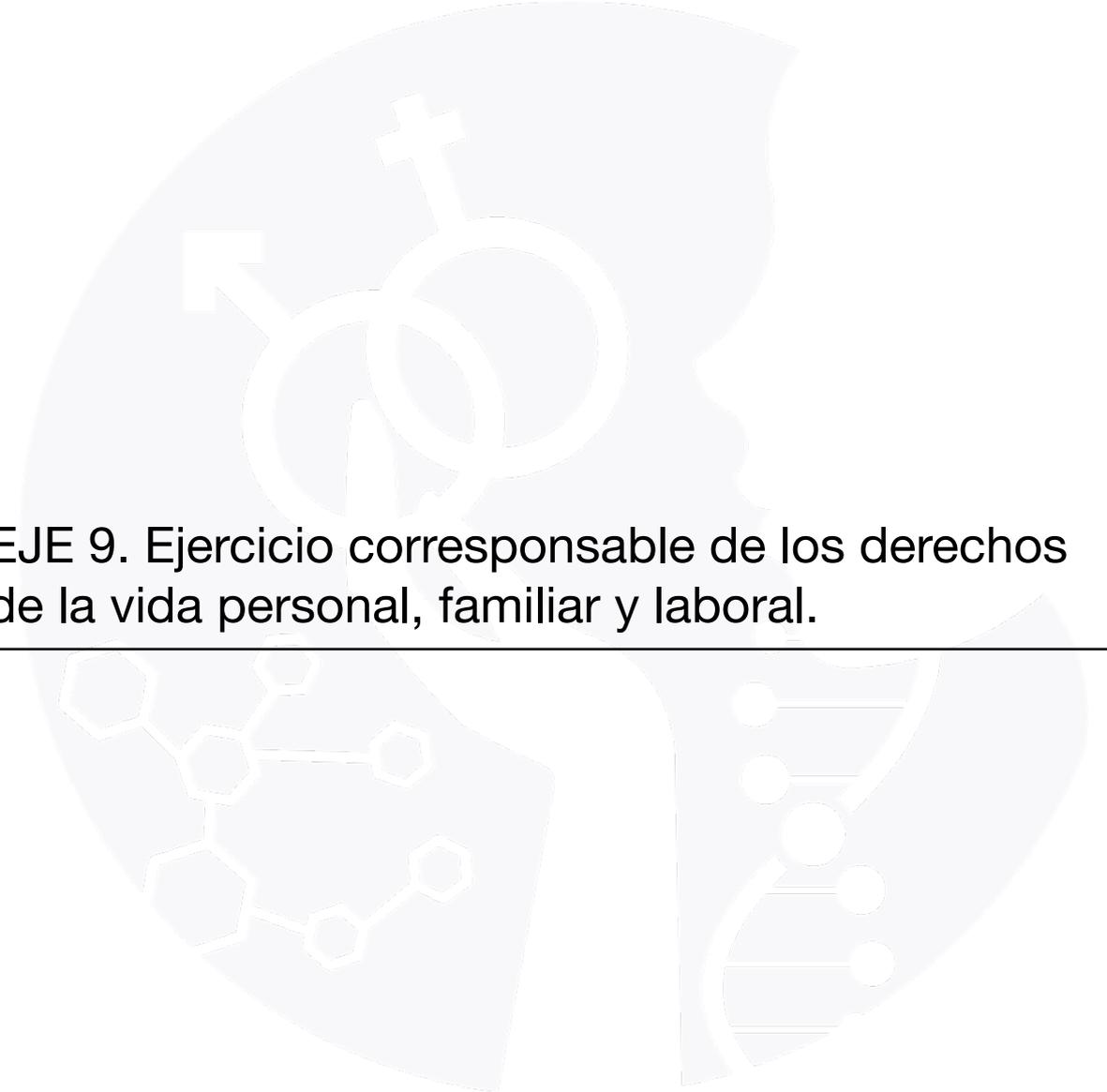
- Grupo 3: personal con hijos o hijas de 3 a 14 años de los que cuiden
- Grupo 4: resto de empleados/as público

Las preferencias suprarreferidas conforman una realidad que aboga por la conciliación y la corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, sin olvidar la disposición adicional segunda, *Teletrabajo por motivos de conciliación de vida familiar, laboral y por razón de violencia de género*, en donde se recoge:

- La posibilidad de que la Gerencia autorice la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo en caso de enfermedad grave o accidente de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho (aquella que, respecto a la autorizada para el desempeño en teletrabajo, mantenga una relación que se pueda acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho).
- La solicitud de prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo por parte de personas víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral
- La prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo por motivos de conciliación de vida familiar, laboral y por razón de violencia de género, que se formalizará mediante una declaración responsable
- El periodo máximo de tres meses que podrá ser prorrogado por tiempos equivalentes tras la manifestación expresa mediante declaración responsable de que persisten las circunstancias que justificaron la autorización inicial
- La posibilidad de que la jornada mediante la prestación del servicio en modalidad teletrabajo alcance todos los días laborables de la semana
- Además, en este caso se gozará de la misma preferencia como criterio de autorización que la suprarreferida, Grupo 1

### 8.3. Conclusiones.

- El Reglamento sobre permisos, licencias y vacaciones del Personal Docente e Investigador de Las Palmas de Gran Canaria es del año 2006 y se trata de una norma desfasada que, en la práctica, y sobre todo en materia de conciliación, genera mucha problemática ya que entre otras cuestiones no está adaptada a las novedades en igualdad que introduce la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Este reglamento tampoco se adapta a las variaciones en materia de conciliación que se han suscitado en estos últimos años y que han generado múltiples y relevantes cambios en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Un ejemplo de ello es el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que ha introducido notables cambios en esta materia y que sin embargo no están recogidos en este reglamento de 2006.
- El Personal de Administración y Servicios cuenta con una norma sobre la modalidad de teletrabajo en donde se regula a favor de la conciliación personal o familiar.



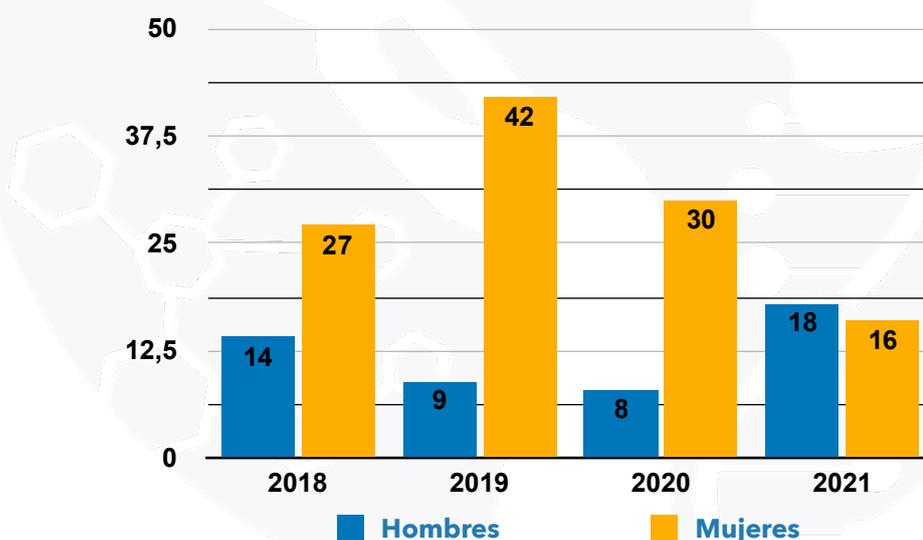
## EJE 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

---

## 9.1. Análisis.

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, los resultados del personal acogido a permisos y licencias de corresponsabilidad a cuatro años permiten hacer un análisis de género acerca de la progresión del personal de la ULGPC.

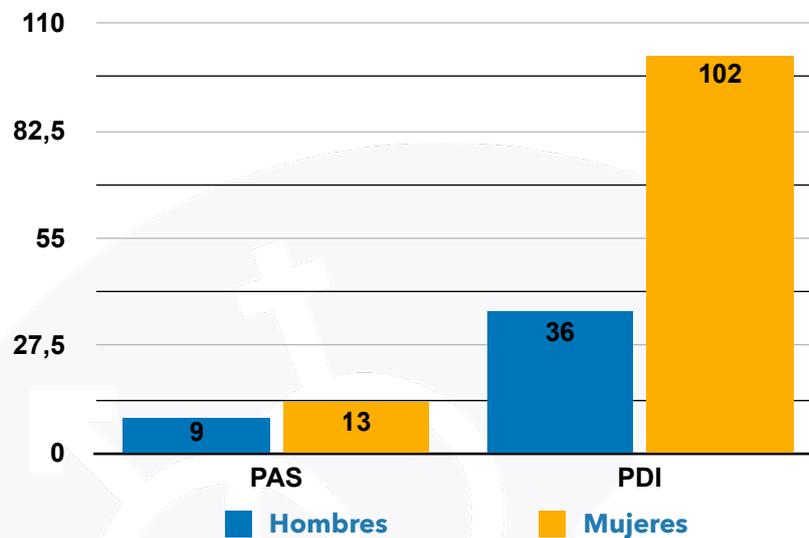
Los resultados globales arrojan que durante los años 2018-2019-2020 las mujeres se acogían mucho más que los hombres a los permisos y licencias relativos a la corresponsabilidad. Destacan los años 2019 y 2020 por la gran diferencia existente, ya que **las mujeres se acogieron casi cinco veces más que los hombres en el año 2019 y tres veces más en el año 2020**. No obstante, hubo un cambio significativo en el año 2021 donde los hombres y las mujeres se acogieron a dichas licencias y permisos de una manera totalmente equilibrada siendo 18 hombres por 16 mujeres. Esta evolución se ve de forma gráfica a continuación:



9.1.1. Evolución del personal (tanto PDI como PAS) acogido a permisos o licencias por género. 2018, 2019, 2020 y 2021.

Apuntando a los datos globales sobre cuatro años consecutivos (2018, 2019, 2020 y 2021) se observa que el total de mujeres en este periodo que se ha acogido a permisos y licencias relativas a corresponsabilidad es de 115, frente a los 45 hombres en el mismo periodo. En función a esto, se presenta en la siguiente gráfica

(figura 9.1.2.) la distribución por género en función de si el personal pertenece al PDI o al PAS:



9.1.2. Distribución por género del PDI y del PAS que se ha acogido a permisos o licencias relativas a conciliación o corresponsabilidad. Sumatorio de 2018, 2019, 2020 y 2021.

En el caso del PAS se puede afirmar que existe un reparto equilibrado entre la plantilla con 9 hombres que se han acogido a los permisos de corresponsabilidad por 13 mujeres que también han decidido pedir dichos permisos: quedando los porcentajes en un 59,09% mujeres y un 40,91% hombres. Es importante destacar al PDI, ya que el análisis de género ha dado como resultado que tan solo 36 hombres se acogieran a permisos de corresponsabilidad frente a 102 mujeres. Estos datos suponen que se acogen a permisos de corresponsabilidad en el PDI un 26,09% de los hombres, mientras que el 73,91% de los permisos los solicitan mujeres PDI.

Los porcentajes de hombres y mujeres tanto del PDI como del PAS que se han acogido a permisos o licencias relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el cálculo de la brecha de género se exponen en la siguiente tabla (figura 9.1.3., página siguiente):

	Frecuencias			Porcentajes			
	H	M	TOTAL	H	M	E	BG
TOTAL	45	115	160	28,13 %	71,87 %	✗	43,74 %

9.1.3. Brecha de género en el personal acogido a permisos o licencias por conciliación: resultados globales en un análisis a cuatro años, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Por tipos de permiso o licencias, los datos muestran que en estos cuatro años de referencia tan solo **un hombre, en el año 2018, se ha acogido al permiso por maternidad y adopción de la Seguridad Social, frente a las 75 mujeres que en estos cuatro años han hecho uso del mismo.** Éste es al que más se ha acogido el personal de la universidad, aunque **el permiso de paternidad de la Seguridad Social ha sido solicitado y concedido a 42 hombres en el periodo 2018-2021.** Es relevante subrayar que a partir del 1 de enero de 2021 las prestaciones de maternidad y paternidad vigentes hasta entonces equivalen a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, cuando el permiso de ambos progenitores pasa a tener la misma duración. La diferente duración y obligatoriedad tornan en dificultoso comparar datos de años anteriores de forma homogénea.

El **permiso por lactancia** determina que la persona trabajadora con una hija o hijo menor de diez meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, tiempo del que podrá hacer uso en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral al comienzo o antes de la finalización de la misma. Será de uso indistinto por la madre o el padre, aunque en caso de que sea este último deberá presentar el certificado de empresa donde trabaje la madre donde conste que no ha solicitado el mismo. Sin embargo, al mismo **no se ha acogido ningún hombre a lo largo del periodo estudiado (2018-2021) frente a 31 mujeres que sí que lo han hecho.**

MUFACE es un organismo público de la Administración General del Estado que proporciona prestaciones sociales y asistencia sanitaria únicamente a los funcionarios del Estado. En este caso, los **permisos de paternidad se han**

**concedido a 5 hombres en el periodo 2016-2021 y el permiso de maternidad y adopción a 3 mujeres.**

El **riesgo durante el embarazo** es una situación laboral protegida por la Seguridad social a la que tan solo pueden acogerse mujeres. En el periodo estudiado han sido seis las que lo han hecho.

## 9.2. Conclusiones.

- Los datos recabados muestran que el personal que se ha acogido a un mayor número de licencias y permisos en materia de conciliación es el docente e investigador.
- El Personal Docente e Investigador que se ha acogido a permisos o licencias en materia de conciliación presenta una brecha de género del 47,82%.
- El Personal de Administración y Servicios muestra una representación equilibrada en cuanto a acogerse a estas licencias.
- Existe una brecha de género del 43,74% en el total del personal a cuatro años que se ha acogido a licencias y permisos en materia de conciliación.

## EJE 10. Prevención del acoso sexual y sexista.

---

## 10.1. Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género.

### 10.1.1. Evaluación.

El Protocolo aprobado en su versión original en Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2017 tiene como objeto fijar una serie de procedimientos de actuación para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista basándose en cualquier persona que pertenezca a la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, con la misión de respetar la dignidad del alumnado, de la plantilla y demás personas que presten servicios a la Universidad.

Además, en el I Plan de Igualdad Género de la ULPGC 2016-2019, aprobado en Consejo de Gobierno el 28 de julio de 2016, se argumenta que, tanto desde la Unidad de Igualdad como desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, entre las medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género, se lleve a cabo la creación de protocolos, que determinarán, entre otras cuestiones, los procedimientos, las personas, las unidades organizativas, los comités y comisiones de referencia en la ULPGC. Dicho protocolo de la ULPGC asume la prevención del acoso sexual o por razón de sexo-género en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con la finalidad de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. En este sentido, el protocolo cuenta con un desarrollo muy completo sobre las medidas y acciones que la Universidad adopta para prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de conducta que propicie situaciones de acoso sexual y por razón de sexo-género.

El artículo 7 Acciones de Difusión en Información, desarrolla la realización de acciones de difusión e información en esta materia contempladas en diversas medidas del Eje 7 del I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019. Con el fin de proporcionar su acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporó en la página web de la ULPGC espacios dedicados a la

difusión de información sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo-género, con especial atención en un primer momento a la difusión del protocolo y de una guía sencilla destinada a orientar respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones y denuncias en esta materia. Sin embargo, se detecta que al entrar a la web de la ULPGC este tipo de documentación está bastante oculta y poco visible, teniendo que entrar en el buscador de la web para encontrar todo este tipo de información.

Se recomienda añadir una pestaña en la web que facilite el acceso a toda esta información que ya de por sí está recogida adecuadamente en la web pero que favorecería a visibilizar las herramientas que posee la ULPGC contra el acoso sexual o por razón de sexo-género.

En relación a la presentación de reclamaciones o denuncias, se considera adecuado la forma en que la ULPGC facilita un modelo que puede cumplimentarse a través del Gabinete de Inspección de Servicios dando inicio al correspondiente procedimiento y respondiendo en un periodo no superior a siete días lectivos al Rector o Rectora. Igualmente, es importante que el citado Gabinete informe de la existencia de la denuncia a la Unidad de Igualdad y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Estos podrán emitir, si les fuera solicitado, un informe que se acompañará al expediente.

Los datos reflejan que a lo largo del año 2021 existieron cuatro expedientes en este ámbito: dos partieron del alumnado hacia personal del PDI, uno de alumnado a alumnado y uno de personal del PDI a personal del PDI. Los relativos a quejas de alumnado a personal del PDI se resolvieron a través de sendos expedientes sancionadores, el segundo se archivó al no proceder llevarlo a fiscalía por la falta de encaje en los tipos legalmente previstos de las conductas relatadas, y el último se encuentra aún en práctica de prueba de expediente disciplinario. En el año 2018 hubo una queja que terminó en 2019 con informe al rector.

## 10.2. Conclusiones.

- Se recomienda una actualización de la web de la Universidad visibilizando las herramientas con que cuenta contra el acoso sexual o por razón de sexo-género favoreciendo que los y las integrantes de la ULGPC puedan acceder con más rapidez a los servicios de los que se dispone: aunque los datos a los que se ha tenido acceso devuelven que tan solo 5 personas en los últimos cuatro años (2018, 2019, 2020, 2021) han acudido a denunciar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, la realidad puede distar del número de quejas o denuncias que se presentan por distintos factores.

## EJE 11. Lenguaje y comunicación.

---

## 11.1. Análisis.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, a partir del Plan de Igualdad de Género 2016-2019 y tras ser aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016, desarrolla un protocolo con el objetivo general de mejorar el cumplimiento de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la comunicación institucional. Tal es así, que el EJE 3 del citado Plan de Igualdad se centra en corregir los desajustes lingüísticos desarrollando unos objetivos específicos y unas medidas correctoras acorde a sus necesidades.

El protocolo se titula “*Lenguaje No Sexista ULPGC*” y ofrece orientaciones detalladas para una práctica inclusiva del lenguaje, tanto interna como externa, en las diferentes vías de información y comunicación dentro de la institución. Este documento aporta diferentes alternativas correctamente desarrolladas para su uso en la Universidad, exponiendo distintos ejemplos con los que romper, por ejemplo, con el masculino genérico.

En efecto, se observa que dichas prácticas de lenguaje inclusivo están desarrolladas en los diferentes documentos llevando a cabo un desdoblamiento del género a la hora de plasmar la información que desean transmitir. Sin embargo, cabe destacar que todavía quedan pasos que dar en cuestiones como la imagen y lenguaje institucional ya que la forma de acceder a una parte de la información de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, su página web, adolece de una adaptación real a un uso del lenguaje que visibilice y sea acorde a la realidad actual. Se recomienda así un análisis lingüístico de la web para corregir apartados donde la visibilidad de las mujeres es insuficiente, modificando palabras como “bienvenido”, “profesores” o “alumnos”, que perpetúan este tipo de desigualdades sociales y lenguaje sexista (Imagen 3.1.1.1). Se han analizado las subpáginas o apartados o secciones tales como la Bienvenida e Historia de la ULPGC, Centros, Departamentos, Normativas, Estudios, Rectores, Secretarios Generales, Honores y distinciones, Grupos de Investigación, Comisiones, Biblioteca Universitaria y Noticias.

A continuación se presenta un ejemplo de lenguaje no inclusivo en la web institucional.

## **Bienvenido a la ULPGC**

municipal de Arucas (Gran Canaria) y otros dos en las islas de Lanzarote y **Fuerteventura**. La ULPGC cuenta con más de **1.500 profesores** que desempeñan una importante actividad

impresos, como en soportes utilizables en las nuevas tecnologías. **Los estudiantes de la ULPGC** pueden estudiar diferentes idiomas europeos en el **Aula de Idiomas**, así como chino y coreano en los institutos oficiales: **Instituto Confucio** e

### 11.1.1. Ejemplo de lenguaje no inclusivo en la web institucional.

En relación a este punto se recomienda revisar la nueva perspectiva para abordar una realidad más inclusiva y así redundar en la misión y los objetivos generales de la universidad, que en su artículo 5 de los estatutos establece, en su punto f., que la ULPGC velará por el principio de igualdad entre mujeres y hombres (pág. 5). En los mismos, esta vez en el artículo 7, se establece que la ULPGC, en el ámbito de sus competencias, promoverá y facilitará el desarrollo de medidas de fomento y de instrumentos y mecanismos de protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades, mediante la adopción de medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades [...] (pág. 6).

## 11.2. Conclusiones.

Con estas cuestiones como parte de los objetivos de la entidad se entiende que el lenguaje, como expresión última de los mecanismos sociales y realidad que atraviesa a todas las partes actantes de la comunidad, tanto universitaria como extrauniversitaria, se torna en un factor relevante para generar una forma de comunicación en la que los hombres y las mujeres tengan un tratamiento ético e igualitario. Aplicar el enfoque de género en la comunicación interna y externa de la organización tan solo requiere la asunción por parte de la misma de la importancia que tiene la lengua a la hora de describir la realidad en que se vive, sin embargo se

[www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

adjuntan cuestiones relevantes que, a lo largo del desarrollo de este informe, se han encontrado y son relevantes para aterrizar en una igualdad efectiva y para que la imagen de la propia institución transmita aquello que, en sus estatutos, como expresión de su autonomía y norma básica de su régimen de autogobierno, estipula.

- Evitar el uso del gramatical masculino como genérico.
- Recurrir a los genéricos universales que incluyan a mujeres y hombres.
- Usar nombres abstractos.
- Usar sustantivos referidos a colectivos.
- Evitar el uso sistemático del masculino.
- Usar perífrasis.
- Usar construcciones metonímicas.
- Desdoblar los términos.
- Omitir el determinante.

A su vez, se recomienda llevar a cabo una lectura profunda del contenido con formato texto presente en la web institucional y de los documentos a los que se accede a través de la misma.

## EJE 12. Análisis de percepción.

---

## 12.1. Percepción en igualdad de oportunidades.

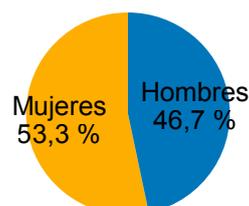
### 12.1.1. PDI y PAS.

Se lleva a cabo un cuestionario de carácter anónimo y confidencial que se pasa a la plantilla de trabajadoras y trabajadores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las aulas. Se pretende recabar toda la información posible, así que se incorporan preguntas relacionadas con el conocimiento de las estructuras, recursos e impacto de acciones en materia de igualdad.

El mismo se pasa en el mes de diciembre del año 2021 y se solicita la colaboración de las y los participantes. Sobre el mismo se genera este informe de resultados sobre la percepción de las y los trabajadoras y trabajadores de la entidad. Cuenta con trece preguntas de las cuáles once se elaboran en formato de respuesta cerrada y dos en formato de respuesta abierta. En total, el tiempo máximo a la hora de responder no superó los cinco minutos y no existía obligatoriedad de respuesta.

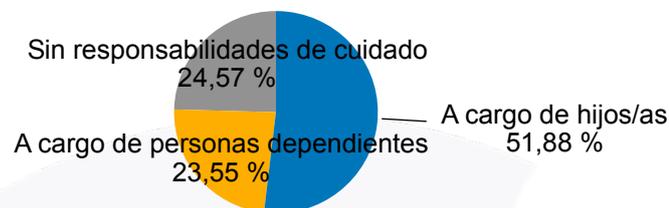
El total de participantes se conformó en 259 personas al cierre del cuestionario, de las cuales 121 se identificaron como hombres, 138 como mujeres y nadie se identificó con otras identidades de género.

La **participación de hombres se concreta en un 46,7%**, mientras que la **participación de las mujeres se sitúa en un 53,3%**. Respecto a la edad de la plantilla encuestada los resultados ofrecen que **129 personas tienen 45 o más años mientras que 27 personas cuentan menos de 45 años**. El resto de personas participantes ha decidido no responder a esta cuestión.



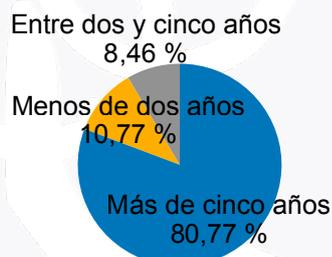
12.1.1.1. Participación por género en la encuesta.

En el apartado de responsabilidades de cuidados **152 personas están a cargo de hijos/as**, **69 personas tienen a personas dependientes** y **72 personas no tienen responsabilidades de cuidados**.



#### 12.1.1.2. Sobre las responsabilidades de cuidado.

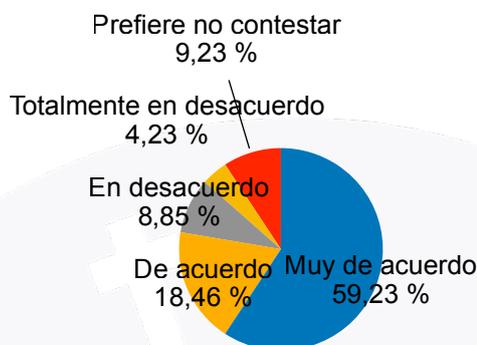
Además y en relación con la antigüedad, los resultados de la encuesta revelan que **210 personas (80,77%) llevan más de cinco años** trabajando en la ULPGC, **28 personas (10,77%) menos de 2 años** y **22 personas (8,46%) entre 2 y 5 años**.



#### 12.1.1.3. Antigüedad de la plantilla encuestada.

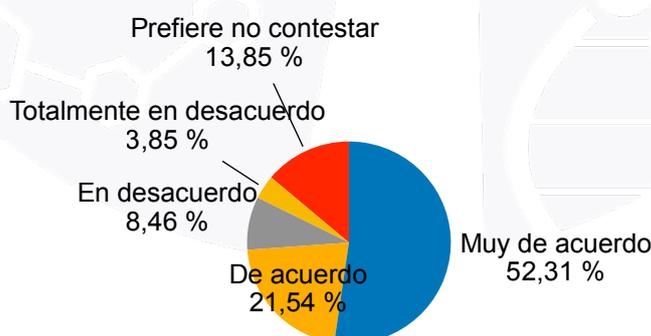
**154 personas (59,23%) de la plantilla encuestada están muy de acuerdo en que en la ULPGC hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, 48 personas (18,46%) están de acuerdo, 23 personas (8,85%) no están de acuerdo, 11 personas (4,23%) están totalmente en desacuerdo y 24 personas (9,23%) prefieren no contestar. A la pregunta “*¿Hay igualdad de trato y oportunidades en la ULPGC?*” es sumamente importante para comenzar a analizar el pensamiento de la plantilla de la ULPGC, ya que se puede apreciar que **más de la mitad de las personas encuestadas (77,7%) creen que existe una igualdad de oportunidades** en la ULPGC. Aun así se destaca un relevante 13% de personas que opinan que no existe una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres y el 9 por ciento que prefiere no contestar, por lo que resulta imprescindible

comprobar en cada momento que se esté velando por una igualdad real de trato a la hora de que la ULPGC realice cualquier acción que influya a su plantilla.



#### 12.1.1.4. ¿Hay igualdad de trato y oportunidades en la ULPGC?.

En la misma línea, las respuestas a la pregunta “¿La dirección de la ULPGC está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?” muestran una perspectiva significativa con la que poder medir cómo las acciones en igualdad de la dirección de la Universidad son percibidas por sus empleados y empleadas. En este sentido, los resultados ofrecen que **136 personas (52,31%) están muy de acuerdo en que la dirección de la ULPGC está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad**, 56 personas (21,54%) están de acuerdo, 22 personas (8,46%) no están de acuerdo, 10 personas (3,85%) están totalmente en desacuerdo y 36 personas (13,85%) prefieren no contestar.

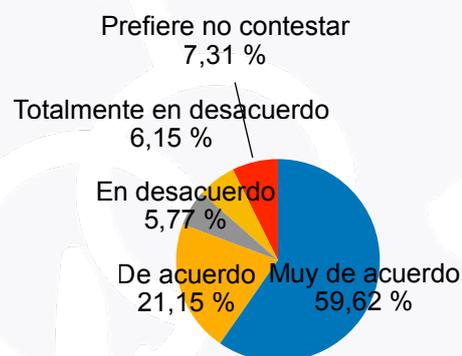


#### 12.1.1.5. ¿La dirección de la ULPGC está sensibilizada y comprometida para la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?.

La filosofía y cultura con valores en igualdad que una institución universitaria desarrolle en la actualidad contribuye a un mayor rendimiento y producción tanto del

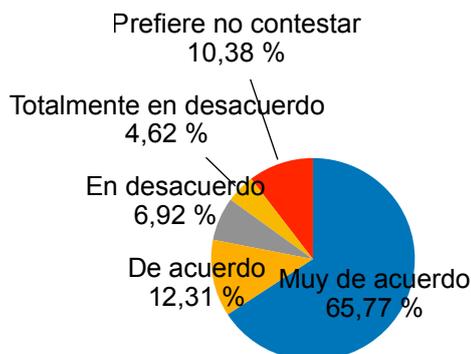
[www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

alumnado como de la plantilla de la ULPGC. De este modo, el resultado relativo a la pregunta “¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Universidad en la actualidad?” ofrece que **155 personas (59,62%)** están muy de acuerdo en que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Universidad en la actualidad, 55 personas (21,15%) están de acuerdo, 15 personas (5,77%) no están de acuerdo, 16 personas (6,15%) están totalmente en desacuerdo y 19 personas (7,31%) prefieren no contestar.



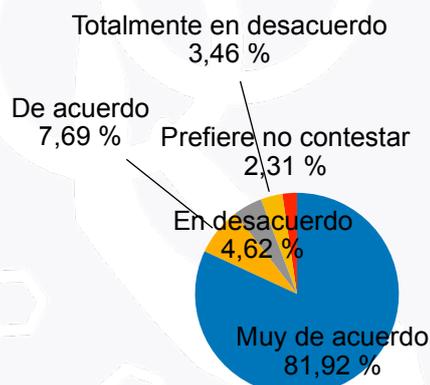
#### 12.1.1.6. ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y la cultura de la Universidad en la actualidad?.

La percepción de una igualdad real de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras de la ULPGC es fundamental para un correcto rendimiento y motivación en la entidad. De esta manera, los resultados muestran que **171 personas (65,77%)** están muy de acuerdo en que la selección de personal en la Universidad se realiza de forma objetiva (“¿La selección de personal en la Universidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?”), 32 personas (12,31%) están de acuerdo, 18 personas (6,92%) no están de acuerdo, 12 personas (4,62%) están totalmente en desacuerdo y 27 personas (10,38%) prefieren no contestar.



12.1.1.7. ¿La selección de personal en la Universidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?.

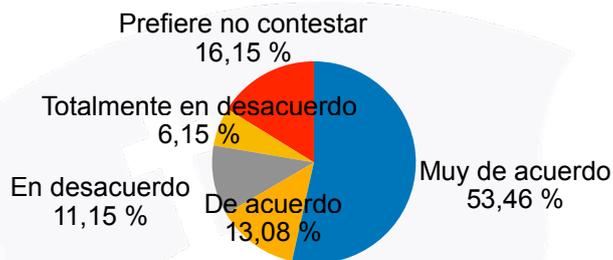
En relación a la pregunta “¿La formación que ofrece la Universidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?”, las respuestas indican que **213 personas (81,92%) están muy de acuerdo** con lo planteado, 20 personas (7,69%) están de acuerdo, 12 personas (4,62%) no está de acuerdo, 9 personas (3,46%) está totalmente en desacuerdo y 6 personas (2,31%) prefieren no contestar.



12.1.1.8. ¿La formación que ofrece la Universidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?.

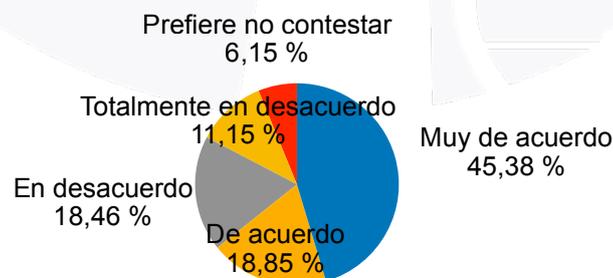
La promoción en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación por sexo-género es un deber que toda entidad debe asumir y cumplir. Las respuestas a la cuestión planteada (“¿A la hora de promocionar a puestos directivos, la Universidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?”) nos muestra que 139 personas (53,46%) están muy de acuerdo en que así es, 34 personas (13,08%) están de acuerdo, 29 personas (11,15%) no están de acuerdo, 16 personas (6,15%) están totalmente en desacuerdo y 42 personas (16,15%) prefieren no contestar. **Pese a que un 66,54% de la plantilla están de acuerdo con que las posibilidades de promoción son igualitarias**, es relevante destacar el 17,03% de personas que no están de acuerdo y llama la atención el 16,15% de la plantilla que

no sabe o no contesta al respecto. Estos resultados, pese a ser en su mayoría positivos, deberían de servir para que en futuras promociones a cargos directivos la ULPGC sea consciente de que no exista ningún tipo de discriminación para que tanto las mujeres y los hombres de la plantilla puedan acceder a este tipo de puestos de trabajo.



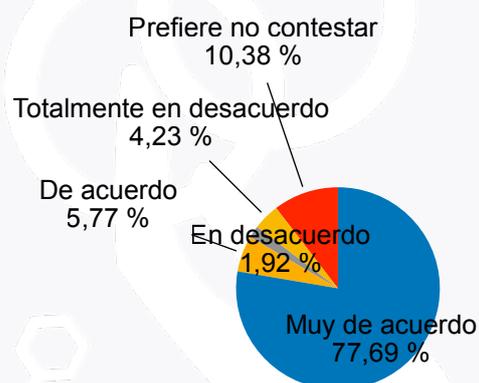
12.1.1.9. ¿A la hora de promocionar a puestos directivos, la Universidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?.

Una de las barreras que la plantilla puede encontrar a la hora de su progreso profesional tiene que ver directamente con la falta de oportunidades y flexibilidad de la empresa para acceder a puestos de responsabilidad. En muchos casos, las responsabilidades de cuidados afectan directamente a este tipo de situaciones que impiden al trabajador o trabajadora progresar a nivel profesional. La plantilla de la ULPGC responde a la siguiente pregunta “¿Crees que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas hombre o mujer?” con que **118 personas (45,38%) están muy de acuerdo en que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre**, 49 personas (18,85%) está de acuerdo, **48 personas (18,46%) no están de acuerdo**, 29 personas (11,15%) está totalmente en desacuerdo y 16 personas (6,15%) prefieren no contestar.



12.1.1.10. ¿Crees que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas hombre o mujer?.

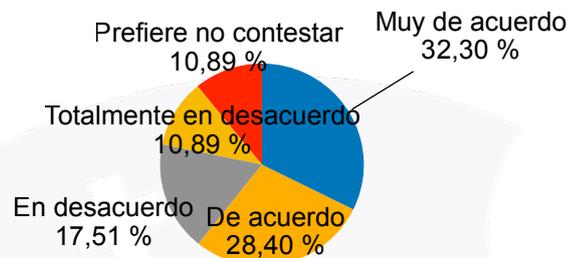
El Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben tener un registro retributivo de la totalidad de su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Cuando la diferencia de las retribuciones sea superior al 25%, la empresa debe identificar las causas, determinar si está justificada o no y, en su caso, corregir la desigualdad: las respuestas a la pregunta “¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?” aportan una perspectiva importante sobre la plantilla encuestada acerca de los sistemas de retribución en la Universidad. **202 personas (77,69%) están muy de acuerdo en que así es**, 15 personas (5,77%) están de acuerdo, 5 personas (1,92%) no están de acuerdo, 11 personas (4,23%) están totalmente en desacuerdo y 27 personas (10,38%) prefieren no contestar.



12.1.1.11. ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

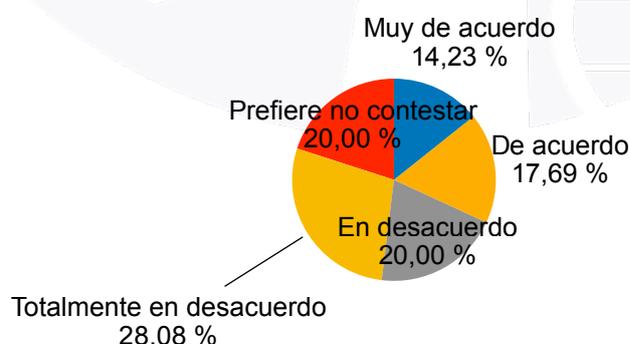
En relación a la Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. De ahí que se señale que estos derechos “se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (artículo 44.1). Es por ello, que la ULPGC debe velar por que este tipo de ejercicio corresponsable se cumpla mediante diferentes medidas que garanticen su puesta en marcha. Los resultados a la pregunta “¿La ULPGC favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?” muestran que **86 personas (32,30%) están muy de acuerdo** en que se

favorece en la ULPGC el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, 73 personas (28,40%) está de acuerdo, 45 personas (17,51%) no están de acuerdo, 28 personas (10,89%) están totalmente en desacuerdo y 28 personas (10,89%) prefieren no contestar.



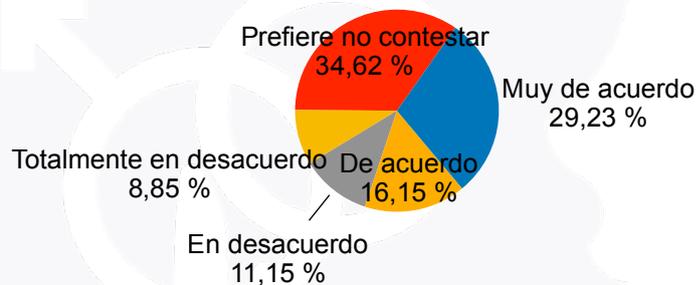
12.1.1.12. ¿La ULPGC favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?.

Respecto a la información que la ULPGC ofrece a su plantilla sobre las medidas para favorecer la conciliación se encuentra que 37 personas (14,23%) están muy de acuerdo en que la Universidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación (“¿La universidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?”), 46 personas (17,69%) están de acuerdo, 52 personas (20%) no están de acuerdo, 73 personas (28,08%) están totalmente en desacuerdo y 52 personas (20%) prefieren no contestar. Este resultado visibiliza la falta de información por parte de la comunidad universitaria respecto a las medidas que pueden favorecer dicha conciliación. Tal es así que un **48,08% de la plantilla dice desconocer esas medidas y un destacable 20% duda o no contesta**. Siendo así, se recomienda desarrollar diferentes acciones que permitan a la plantilla conocer sus derechos y medidas a las que se pueden acoger con el fin de garantizar una correcta conciliación en la ULPGC.



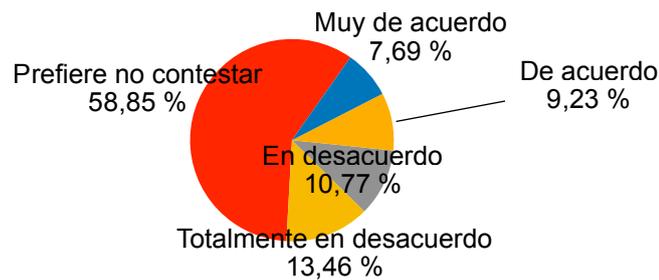
12.1.1.13. ¿La universidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?.

En lo referente al uso del ejercicio de conciliación y corresponsabilidad, tanto de mujeres como de hombres en la ULPGC, son **76 personas (29,23%) quienes están muy de acuerdo** en la siguiente cuestión: “¿La ULPGC favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?”, 42 personas (16,15%) está de acuerdo, 29 personas (11,15%) no están de acuerdo, 23 personas (8,85%) están totalmente en desacuerdo y 90 personas (34,62%) prefiere no contestar. Cabe destacar como dato relevante **esas 90 personas (34,62%) que no saben o no contestan a la pregunta, por lo que una vez más se visibiliza la falta de información en lo referido a las medidas de conciliación por parte de la ULPGC.**



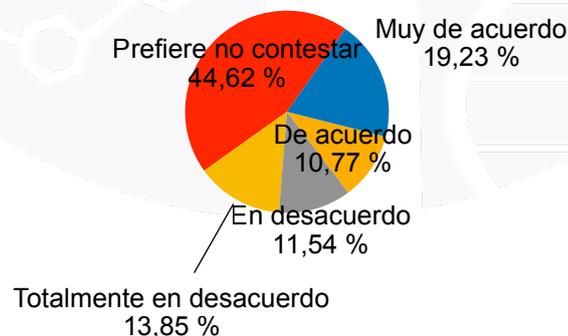
#### 12.1.1.14. ¿La ULPGC favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres?.

Las medidas que una entidad estructure en materia de conciliación para sus empleados y empleadas garantizan una motivación y un rendimiento apropiado para las tareas que se designen. Con siguiente pregunta “¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la ULPGC superan las establecidas por la ley?” se puede conocer hasta qué punto la plantilla encuestada reconoce estos esfuerzos de la ULPGC para crear diferentes acciones que favorezcan dicha conciliación y los resultados muestran que 20 personas (7,69%) están muy de acuerdo en que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la ULPGC superan las establecidas por la ley, 24 personas (9,23%) están de acuerdo, **28 personas (10,77%) no están de acuerdo, 35 personas (13,46%) están totalmente en desacuerdo y 153 personas (58,85%) prefieren no contestar.** Ésta última respuesta puede asociarse a la formulación de la propia pregunta: es posible que parte de la plantilla no conozca las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que se establecen por ley.



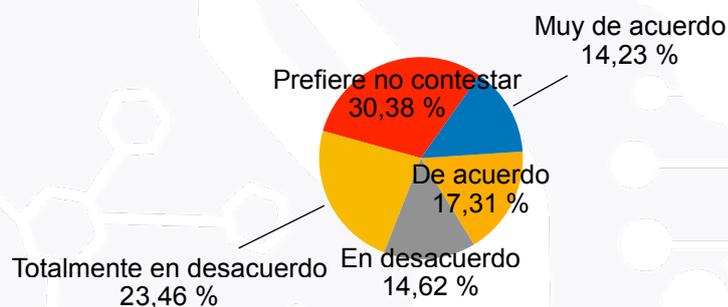
12.1.1.15. ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la ULPGC superan las establecidas por la ley?.

Para determinar la percepción de la plantilla sobre si existe una relación entre el desarrollo profesional y las medidas temporales de conciliación o reducción de jornada que un empleado o empleada pueda acogerse se plantea la siguiente cuestión: “¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?”. Es sumamente importante conocer la percepción de la plantilla encuestada en este tipo de aspectos con la intención de conocer si detectan obstáculos que no permitan el desarrollo de su carrera profesional y, a partir de ahí, tomar medidas concretas. El resultado muestra que tan solo 50 personas (19,23%) están muy de acuerdo en que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto, 28 personas (10,77%) está de acuerdo, **30 personas (11,54%) no están de acuerdo, 36 personas (13,85%) están totalmente en desacuerdo y 116 personas (44,62%) prefieren no contestar.**



12.1.1.16. ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?.

Actualmente la ULPGC cuenta con un protocolo bien estructurado contra el acoso sexual o por razón de sexo que permite afrontar este tipo de situaciones en la Universidad. Es de vital importancia que la plantilla conozca dicho protocolo y los caminos a seguir con el fin de proteger a la víctima. Las respuestas a la pregunta “¿La ULPGC ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?” muestran que **37 personas (14,23%) están muy de acuerdo, 45 personas (17,31%) están de acuerdo, 38 personas (14,62%) no están de acuerdo, 61 personas (23,46%) están totalmente en desacuerdo y 79 personas (30,38%) prefieren no contestar**. Esta es la realidad que viven las trabajadoras y trabajadores de la Universidad a la hora de afrontar o conocer las rutas a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Tal es así, que un importante **39% no ha sido informado de las acciones que se deberían de tomar y un 30% no sabría que hacer, o ha decidido no responder**. Ante esta circunstancia se recomienda una formación en igualdad a la plantilla de la ULPGC con la intención de que conozcan tanto los diferentes conceptos del acoso como las estrategias y rutas a seguir.



#### 12.1.1.17. ¿La ULPGC ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?.

La última pregunta cerrada de este cuestionario a la plantilla de la ULPGC permite conocer hasta qué punto están comprometidos con la puesta en marcha de un plan de igualdad que permite crear diferentes acciones y medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad (“¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la ULPGC?”). El resultado ofrece que **209 personas (80,38%) están de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la ULPGC**, mientras que 23 personas (8,85%) no están de acuerdo y 28 personas (10,77%) prefieren no contestar. Estos datos son muy positivos ya

que la mayoría de la plantilla encuestada ve necesario este tipo de iniciativas y planes que fomenten una igualdad real y efectiva en la Universidad.



12.1.1.18. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la ULPGC?.

### 12.1.1.1. Conclusiones.

Las conclusiones dirimidas del análisis de los resultados de los cuestionarios resueltos por la plantilla de la ULPGC se pueden enfocar en tres cuestiones a destacar para la mejora de la información y desarrollo profesional.

- La plantilla encuestada en general es consciente de los esfuerzos de la Universidad por lograr un entorno en igualdad de condiciones entre ambos sexos. No obstante, una parte de la plantilla encuestada desconoce los procedimientos que se desarrollan en los procesos de selección del personal, puestos de responsabilidad y criterios de retribución. Es por ello que una mayor transparencia por parte de la ULPGC en este ámbito resolvería todas esas dudas que se han percibido en el cuestionario.
- Respecto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se visibiliza cierto desconocimiento sobre las medidas, su uso e incluso si las medidas de conciliación afectan por igual a mujeres y hombres. Por tanto, se recomienda una formación a la plantilla con la intención de que conozcan las acciones, medidas y situaciones que pueden acceder en lo referido al uso corresponsable.
- En este eje, se contempla que la plantilla no está formada correctamente para afrontar una situación de acoso sexual o por razón de sexo, pese a que se cuenta con un protocolo perfectamente diseñado. Es sumamente importante realizar una

serie de formaciones para que la plantilla sea consciente de estas circunstancias y de las herramientas con las que cuenta la ULPGC.

### 12.1.1.2. Observaciones.

Tras analizar el resultado de las preguntas que la plantilla ha respondido, es de vital importancia destacar las observaciones que han querido plasmar en el cuestionario. A continuación se ofrece un resumen de las impresiones y peticiones que la plantilla encuestada demanda y aconseja para implementar en la ULPGC.

- En primer lugar, una de las observaciones que más se repite y demanda la plantilla es que pese a que a priori parece que la Universidad es un entorno que permite las mismas oportunidades de promoción para hombres y mujeres, lo cierto es que las respuestas de la plantilla apuntan a que no se ofertan alternativas para conciliar la vida familiar y laboral, siendo las mujeres las que asumen en gran medida el cuidado de familiares descendientes y ascendientes.
- En segundo lugar, se exigen campañas de formación en igualdad para la plantilla a través de un personal cualificado que pueda educar y sensibilizar de la mejor manera posible.
- En tercer lugar, la plantilla encuestada es consciente de los esfuerzos de la Universidad en el contexto de la igualdad, pero muchas personas coinciden en que no se lleva a la práctica debido al desconocimiento que existe al respecto.

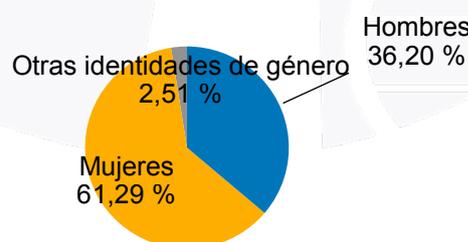
### 12.1.2. Alumnado.

Se lleva a cabo un cuestionario de carácter anónimo y confidencial que se pasa al alumnado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, al que se entiende como parte actante y fundamental de la comunidad universitaria y como fuente ideal para recabar las diversas opiniones existentes sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las aulas. Se pretende recabar toda la información posible, así que se incorporan preguntas relacionadas con el conocimiento de las estructuras, recursos e impacto de acciones en materia de igualdad.

[www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

El mismo se pasa en el mes de diciembre del año 2021 y se solicita la colaboración de las y los participantes. Sobre el mismo se genera este informe de resultados sobre la percepción de las y los estudiantes de la entidad. Cuenta con trece preguntas de las cuáles once se elaboran en formato de respuesta cerrada y dos en formato de respuesta abierta. En total, el tiempo máximo a la hora de responder no superó los cinco minutos.

**El total de participantes se conformó en 279 personas al cierre del cuestionario, de las cuales 101 se identificaron como hombres, 171 como mujeres y 7 con otras identidades de género.** Así, la participación de hombres se concreta en un 14% menos de la mitad de la comunidad del estudiantado universitario, lo cual aún se encuentra alejado de los resultados de la distribución de estudiantes por género según sexo que aparece en el documento nacional de identidad, que estipula que en los grados y en el curso escolar 2019-2020, los estudiantes matriculados hombres conforman un total del 42,5 por ciento; en másteres oficiales y en el mismo ciclo los hombres matriculados conforman un 43,84% y en doctorados oficiales los hombres matriculados suponen un 53,2% en el mismo espacio temporal. Es decir que, incluso contando con los datos de matriculación en los grados, en donde los hombres matriculados son menos que en el resto de estudios ofrecidos por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, **la participación en este cuestionario específico es de forma mayoritaria de mujeres: casi el doble.**

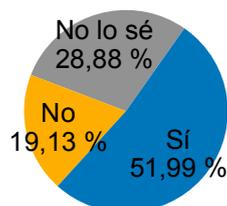


12.1.2.1. Participación en la encuesta por género.

Se encuentra que un **48 por ciento de la comunidad encuestada considera que la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria tiene entre sus prioridades la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, mientras que un 16 por

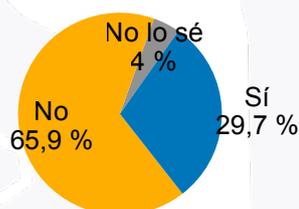
ciento considera que esta materia no está entre las prioridades de la entidad y un nada desdeñable 36 por ciento dice no saberlo. Mientras que 134 personas asumen que así es, 100 personas de las encuestadas no sabrían contestar a esta pregunta de forma clara. La revisión de las estrategias que se llevan a cabo desde la entidad para poner sobre la mesa principios básicos de convivencia en pos de la igualdad y la no discriminación resulta fundamental para que la idea arribe a todos los participantes de la convivencia universitaria. La imagen corporativa no ha de mantenerse al margen de esta realidad: de cara a su posicionamiento como una Universidad que ofrece una formación integral, en su apuesta basada en la innovación, la calidad, la cultura y la internacionalización, sería interesante subrayar los objetivos de igualdad que se plantean desde la entidad para que se perciba que se trata de una prioridad según las normas comunitarias, estatales y europeas. La imagen de una organización ha de tener en cuenta a aquellas personas que participan de la misma. Éstas serán las mejores y principales embajadoras de su misión, su visión y sus valores.

A la pregunta “¿Crees que el profesorado está concienciado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?” las respuestas muestran que más de la mitad de las mismas apuntan a que **la percepción de las alumnas y alumnos de la Universidad sobre la concienciación del profesorado en materia de igualdad de género es positiva**, frente a poco menos de un veinte por ciento, que considera que los profesores y profesoras de la entidad no se muestran concienciadas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El análisis de este punto resulta relevante para entender la percepción de aquellos y aquellas alumnas que se encuentran participando de la comunidad universitaria. La concienciación en igualdad de oportunidades se ve reflejada en comportamientos, conductas y actitudes, en las ideas que se exponen en las aulas y en el trato directo que reciben y perciben las alumnas y alumnos. Aunque debiera resultar suficiente que la mitad de la población estudiantil reconozca esta realidad entre el equipo docente, en el Plan de Igualdad 2020-2024 se recomienda establecer medidas concretas que mejoren este dato, convirtiéndolo en un indicador que avance en pos de los objetivos que se establezcan para el siguiente periodo.



12.1.2.3. ¿Crees que el profesorado está concienciado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?.

Los datos sobre las experiencias machistas vividas en el entorno universitario ofrecen una imagen dual: por un lado, **más del 65 por ciento del total de respuestas en esta línea apunta a que no se han vivido comportamientos machistas en las aulas**, frente a casi un treinta que afirma que sí ha sido testigo de situaciones que se engloban, en este cuestionario, bajo el paraguas “comportamientos machistas”. Se entienden éstos como acciones, conductas y actitudes dirigidas a promover la inferioridad de las mujeres frente a los hombres y suponen un gran impedimento para el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de los marcos de desarrollo social, cultural, económico y laboral actuales. La mejor herramienta para la medición de la perspectiva de las partes actantes sobre la realidad de discriminación que se vive es la pregunta directa, y la escucha de la subjetividad es fundamental para establecer objetivos conscientes y reales.



12.1.2.4. ¿Has sido testigo de comportamientos machistas en las aulas?.

En la misma línea y para poder identificar estos comportamientos y procurar mejoras en el área, la formación es de vital importancia. De cara a resolver el interés que suscita y lo importante que resulta conocer sobre la formación en materia de igualdad del alumnado, se concreta a través de las respuestas a la pregunta “¿Has recibido formación sobre igualdad en los últimos dos años?” que **más de la mitad del total determinan no haber recibido formación en el área en los últimos dos años**, un 42,29 por ciento establece que sí la ha recibido y un 5,61 por ciento no recuerda haberla recibido. Para llevar a cabo una lectura sobre la oferta real se [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

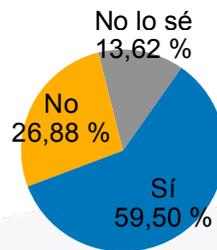
recomienda elaborar un documento en que figuren las asignaturas cuyo eje principal sea el género y en qué ramas se concentran, además de una relación de acciones atravesadas por este área. Promover que se encuentren de manera sencilla en la web institucional, subrayando así la importancia de la misma en el ámbito educativo, resultaría interesante de cara a la mejora de este aspecto en la comunicación externa.



12.1.2.5. ¿Has recibido formación sobre igualdad en los últimos dos años?. Y 12.1.2.6: ¿Has acudido o has conocido de alguna formación en materia de igualdad de género promovida por la ULPGC?.

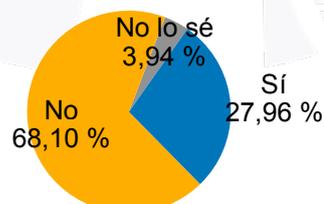
Al mismo tiempo se encuentra que un 26,16 por ciento de las respuestas indican que 73 personas han acudido o han conocido de alguna formación en materia de igualdad de género que haya sido promovida por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (“¿Has acudido o has conocido de alguna formación en materia de igualdad de género promovida por la ULPGC?”). Es decir **un cuarto de las personas del total han accedido de una manera u otra a acciones llevadas a cabo desde la institución en esta materia**. Si se quisieran mejorar estos datos habría que establecer una estrategia concreta de difusión y de creación de plataformas en red para que el alumnado acceda a formaciones relativas a la igualdad de género y conozca de su existencia. Para concluir esta línea de exploración, se pregunta a la comunidad estudiantil si les gustaría ampliar la oferta de asignaturas que versen o que contengan en sus principios la igualdad de oportunidades (“¿Consideraría positivo que hubiera más asignaturas con perspectiva de género en la ULPGC?”). Se encuentra que un **59,5 por ciento del estudiantado consideraría positivo que hubiera más asignaturas con perspectiva de género en la Universidad, frente a un 26,88 que no lo considera así y un 13,62 que no sabría contestar**. Ese casi sesenta por ciento sienta una base lógica y alineada con la perspectiva de desarrollo futuro de la sociedad canaria

actual y de las líneas de promoción europeas de una educación con perspectiva de género inclusiva e igualitaria.



12.1.2.7. ¿Consideraría positivo que hubiera más asignaturas con perspectiva de género en la ULPGC?.

Otra de las cuestiones fundamentales que se plantean en el formulario versa sobre la Unidad de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Saber si el alumnado conoce de su existencia resulta imprescindible para poder valorar las estrategias de difusión que se llevan a cabo desde la misma y poder establecer medidas encaminadas al posicionamiento de la Unidad en la realidad tangible del estudiantado, generando mecanismos de acercamiento a la comunidad de alumnas y alumnos (“¿Conoces la Unidad de Igualdad de la ULPGC?”). Las actividades realizadas desde la misma resultarán aún más eficaces si todas las personas que participan de la comunidad saben de su existencia y la establecen como parte real de la entidad. Los resultados a esta cuestión nos indican que **la mayor parte de las alumnas y alumnos de la universidad no conocen la Unidad de Igualdad**, en concreto, un 68,1 por ciento, frente a un 27,96 por ciento que admiten conocerla y un 4 que dice no saber. 78 personas de 279 supone algo más de una cuarta parte del total que se torna en algo a mejorar, teniendo en cuenta que se crea hace casi doce años, según se recoge en el Plan de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria 2016-2019.

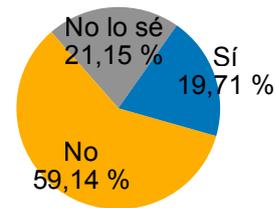
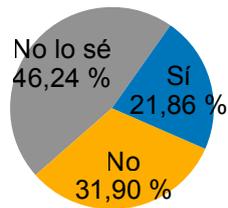


12.1.2.8. ¿Conoces la Unidad de Igualdad de la ULPGC?.

La siguiente cuestión nos resuelve la importancia de la difusión de la Unidad de Igualdad y de su actividad. El protocolo para la detección, prevención y actuación en [www.athenaequality.eu](http://www.athenaequality.eu)

los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se aprueba por el Consejo de Gobierno, en su forma más reciente, en el año 2017. En su artículo 7 (Acciones de difusión e información) se establecen estrategias a seguir para que el protocolo en sí y una guía sintetizada del mismo arriben a la totalidad de la comunidad universitaria. Según el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, *el acoso sexual y/o por razón de sexo constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres [...] El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación [...]* (Pág. 1, Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, 2021). Para ello y desde la misma entidad se subraya la importancia de que toda la comunidad interna conozca la adopción del protocolo y su difusión por todos los medios disponibles, de forma eficaz y continuada.

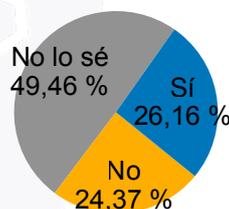
Según los resultados extraídos del cuestionario en materia de igualdad que se hace llegar al alumnado en relación a la pregunta “¿Sabes si la ULPGC cuenta con un protocolo de detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo?”, tan solo un **31,90 por ciento del total de las respuestas dice conocer la existencia del mismo**. Sería recomendable establecer acciones periódicas de difusión, sin embargo, este punto se desarrollará en el dedicado de forma específica al Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Lo peligroso de no llevar a cabo una publicidad adecuada, con infografías concretas y de lectura sencilla y de fácil acceso resulta en los datos siguientes: tan solo un **19,71 por ciento del total de la comunidad estudiantil de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria dice conocer de forma certera a quién puede acudir en caso de sufrir un comportamiento discriminatorio en la Universidad** (“¿Sabes a quién acudir en caso de sufrir un comportamiento discriminatorio en la universidad?”).



12.1.2.9. ¿Sabes si la ULPGC cuenta con un protocolo de detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo? Y 12.1.2.10. ¿Sabes a quién acudir en caso de sufrir un comportamiento discriminatorio en la universidad?.

Se ha de tener en cuenta que las vivencias de vejación o discriminación pueden funcionar como catalizador de la búsqueda de ayuda y, de este modo, esta búsqueda de ayuda promueve la investigación sobre los derechos con los que cuentan las alumnas y alumnos de la Universidad. Por lo tanto, la necesidad pondría en marcha la búsqueda de mecanismos de acción. Aún así, se recomienda encarecidamente que en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se establezcan medidas directas y más eficaces para que las opciones con las que cuentan las alumnas y alumnos de la entidad lleguen realmente al total de la comunidad.

Por otro lado y según las respuestas a la pregunta “¿Sabes si la ULPGC cuenta con un Plan de Igualdad?” la existencia del Plan de Igualdad 2016-2019 de la Universidad tan solo es conocida por un **poco más de un cuarto del total de las personas** que respondieron al cuestionario.



12.1.2.11. ¿Sabes si la ULPGC cuenta con un Plan de Igualdad?.

Tras analizar el resultado de la preguntas abiertas que contenía el formulario (La primera relativa a la edad, la segunda “¿Hay algo que eches en falta en materia de igualdad de género en la ULPGC?”) que el alumnado ha respondido, resulta importante destacar las observaciones que han querido plasmar en el cuestionario sobre igualdad de género en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Se

ofrece a continuación un resumen de las impresiones y peticiones que el estudiantado aconseja y demanda implementar en la misma. Véase:

- Cursos, formaciones e incluso asignaturas que tengan que ver con estudios de género y políticas de igualdad.
- Introducción de la perspectiva de género en las enseñanzas ofertadas.
- Visibilización y promoción del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de las medidas que adopta la ULPGC y su Unidad de Igualdad.
- Formación en igualdad para el profesorado de la ULPGC.

### **12.1.2.1. Conclusiones.**

Las conclusiones dirimidas del análisis de los resultados de los cuestionarios resueltos por la comunidad estudiantil de la Universidad se podrían vertebrar en tres líneas. La primera en relación a la difusión de las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación de trato que se llevan a cabo desde la entidad, la segunda se concretaría en la importancia de la formación en materia de igualdad de género y la tercera en la mejora de la imagen corporativa de la entidad en la línea de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **1. Difusión y publicidad.**

- La mayor parte de las y los estudiantes no conocen la existencia de la Unidad de Igualdad.
- La mayor parte de las y los estudiantes no conoce la existencia del Plan de Igualdad del año 2016.
- La mayor parte de las y los estudiantes no conocen la existencia de un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo ni a quién deben dirigirse en caso de ser víctimas o testigos de un comportamiento discriminatorio y/o violento. Este punto es especialmente relevante por los criterios de referencia que se establecen en para los indicadores 7.2 y 7.3 del apartado 7. Acoso, actitudes sexistas y

percepción de discriminación y sus criterios de referencia, recogidos en el Plan de Igualdad 2016-2019.

## 2. Formación en igualdad de género.

- La mayor parte de las y los estudiantes solicita ampliar la formación en igualdad de género. Este punto casa perfectamente con el criterio de referencia adscrito al indicador 2.1 (Oferta educativa en materia de igualdad de género), en el eje 2. Políticas de impacto social e institucional de la ULPGC, recogido en el Plan de Igualdad 2016-2019.
- Las y los estudiantes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria observan comportamientos machistas en las aulas. Aumentar las acciones para promover la participación del personal en las propuestas de participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género que aparecen en los criterios de referencia para el indicador 2.3 (Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de género) en el eje 2. Políticas de impacto social e institucional de la ULPGC se torna en esencial.

## 3. Imagen de la entidad.

- El acceso a las actividades y acciones de la ULPGC en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta dificultoso y tiene poco impacto sobre el estudiantado.



# CONCLUSIONES FINALES

---

Gracias a un diagnóstico exhaustivo de la situación de la ULPGC se ha conseguido visibilizar los diferentes desequilibrios de género existentes con la finalidad de realizar una serie de medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la universidad. A continuación se procede a detallar **los aspectos a mejorar y a tener en cuenta** para conseguir una igualdad real y efectiva.

- Los datos recabados del Personal Docente Investigador en el curso académico 2019/20 han mostrado la distribución por ramas de conocimiento y departamentos denotando los diferentes desequilibrios de género que se encuentran en la Universidad. Por ramas de conocimiento se puede concluir que son las Artes y Humanidades, las Ciencias Sociales y Jurídicas y las Ciencias de la Salud las que cuentan con representación equilibrada entre hombres y mujeres. Sin embargo, las ramas de conocimiento de las Ciencias y la Ingeniería y Arquitectura no cuentan con datos equilibrados y se encuentra infrarrepresentación femenina en ambas.
- El estudio de la evolución del Personal de Administración y Servicios en los años 2016 a 2020 demuestra que la presencia de las mujeres a lo largo de esos años supone un 54,65% del total, frente al 45,35% de hombres: la distribución de hombres y mujeres en esta categoría es equilibrada.
- En lo concerniente al Personal Docente e Investigador Funcionario en el curso académico 2020/21 se ha observado un desequilibrio notorio en distintas categorías que suponen una infrarrepresentación femenina en este sector de la ULPGC. Esta situación es muy evidente en las categorías de Catedrático/a de Universidad con 102 hombres (76,69%) frente a 31 mujeres (23,31%), la categoría de Catedrático/a de Universidad Vinculado/a con 10 hombres (90,91%) frente a 1 mujer (9,09%) y la categoría de Catedrático/a de Escuela Universitaria con 17 hombres (85%) frente a 3 mujeres (15%). Es importante tener en cuenta que todas las categorías de la Universidad cuentan con más representación masculina

destacando al Personal Docente Emérito que cuenta con un 100% de hombres (10) y ninguna mujer (0%).

- Tras analizar los diferentes Sexenios del PDI Funcionario de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se puede concluir que las mujeres de la ULPGC están infrarrepresentadas en cada uno de los años propiciando que los hombres estén presentes en más del doble. Es importante visibilizar que las mujeres del PDI se presentan a menos convocatorias y se les conceden menos proyectos en comparación al sector masculino tal y como hemos analizado en el eje de investigación. De la misma manera las mujeres tienen poca presencia en los tribunales de selección de Personal Docente e Investigador sin llegar a una representación equilibrada en los años 2019, 2020 y 2021.
- Respecto a la composición de los equipos directivos de departamentos en el segundo trimestre del año 2022, se ha observado una infrarrepresentación femenina en las personas que conforman dichos equipos quedando en una composición de mujeres del 29,5% frente a un importante 70,5% de hombres. Del mismo modo, los datos de los diferentes equipos de gobierno muestran que existe una brecha de género en en el Consejo Social, donde existe infrarrepresentación femenina.
- En lo referido al alumnado matriculado de la ULPGC en los años 2017/2018 a 2020/2021 se perciben diferentes ramas de conocimiento que siguen estando masculinizadas o feminizadas. En este caso, las ramas con más presencia de mujeres tienen que ver con Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. Mientras, los hombres se distribuyen de forma mayoritaria en las ramas en Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura. El análisis del alumnado a medida que aumenta el nivel formativo muestra que, a medida que las mujeres acceden a titulaciones más exigentes su representación decae en comparación a la de los hombres.

- En cuanto a la formación de la plantilla de la ULPGC se concluye que no existe ninguna diferencia destacable entre hombres y mujeres a la hora de desarrollarse a nivel profesional en los distintos cursos que puede ofrecer la universidad. Ahora bien, es mejorable la cantidad de formaciones que se pueden impartir en materia de igualdad ya que son mínimas. Un ejemplo de ello son los cursos destinados al Personal de Administración y Servicios que han contado con dos cursos de igualdad en el periodo de 2017 a 2021.
- Existe una brecha de género en la promoción profesional del Personal Docente Investigador que ha persistido a lo largo de los cuatro años analizados (2018 a 2021) y que muestra una infrarrepresentación femenina en cada uno de los años presentados.
- Se recomienda actualizar el reglamento sobre permisos, licencias y vacaciones del Personal Docente e Investigador de Las Palmas de Gran Canaria del año 2006, ya que como anotamos en el eje de Condiciones de Trabajo resulta desfasado en diferentes cuestiones como en materia de conciliación. Este reglamento se podría actualizar siguiendo la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Los resultados globales en materia de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral arrojan que durante los años 2018-2019-2020 las mujeres se acogían mucho más que los hombres a los permisos y licencias relativos a la corresponsabilidad. Destacan los años 2019 y 2020 por la gran diferencia existente, ya que las mujeres se acogieron casi cinco veces más que los hombres en el año 2019 y tres veces más en el año 2020. Respecto al permiso de lactancia de uso indistinto por la madre o el padre se ha recogido que en el periodo (2018-2021) no se ha acogido ningún hombre frente a 31 mujeres que sí que lo han hecho.

- La ULPGC cuenta con un protocolo aprobado en Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2017 contra la prevención del acoso sexual y sexista con distintos procedimientos de actuación. No obstante, se recomienda exponer de una manera más visible y notoria las herramientas con las que se cuenta en la web de la Universidad. Todo ello facilitará a que la comunidad universitaria sea consciente de este tipo de recurso ya que por ejemplo, tan solo un 32% del alumnado encuestado dice conocer la existencia del mismo.
- El lenguaje y la comunicación de la universidad es de vital importancia para aplicar el enfoque de género tanto en la comunicación interna como externa de la entidad. Es por ello, que se recomienda revisar las distintas expresiones gramaticales en la web institucional y diferentes documentos se proporcionen para garantizar un correcto uso del lenguaje inclusivo.
- Las encuestas proporcionadas a la plantilla de la ULPGC dan como resultado que se tenga que seguir mejorando en las posibles alternativas para conciliar la vida familiar y laboral, formaciones en igualdad o la práctica real de las acciones previstas en materia de igualdad.
- Las encuestas proporcionadas al alumnado de la ULPGC, dan como resultado que se tenga que seguir mejorando en cuestiones que tienen que ver con ofrecer una mayor formación en igualdad de género, promover actos y acciones que garanticen la igualdad de género y dar más visibilidad a la existencia de la Unidad de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Los datos arrojados por la auditoría retributiva indican que existe brecha salarial de género en los complementos asociados a la mayor presencia histórica de hombres en la Institución y en investigación, lo que va en consonancia con los resultados que devuelven los estudios de otras universidades públicas nacionales y con el análisis realizado a lo largo del presente informe diagnóstico. Las diferencias porcentuales existentes que no se explican por la alta variabilidad

intragrupo no llegan al 25%, lo cual no significa que no deban llevarse a cabo acciones en pos de una retribución igualitaria.

