

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS

Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 16 de julio de 2013



UNIVERSIDAD DE BURGOS
UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y CALIDAD



**UNIVERSIDAD
DE BURGOS**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.....	7
3. DIAGNÓSTICO: análisis de la situación actual desde la perspectiva de género y discapacidad de la Universidad de Burgos	9
3.1. SEXO	9
3.1.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU	10
3.1.2. GOBIERNO DE LA UBU	11
3.1.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	16
3.1.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	23
3.1.5. ESTUDIANTES.....	26
3.2. CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR	33
3.3. DISCAPACIDAD	33
3.4. PUNTOS FUERTES.....	38
3.5. PUNTOS DE MEJORA (O PUNTOS DÉBILES... SE UTILIZA MENOS)	40
3.6. SÍNTESIS.....	42
4. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD	43
EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE UN ESTADO DE OPINIÓN.....	43
EJE 2: EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD	44
EJE 3: ORGANIZACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O NECESIDADES ESPECIALES.....	45
EJE 4: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN.....	46
EJE 5: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIONES.....	46
 ANEXO: Cursos relacionados con la igualdad de oportunidades y discapacidad.....	 47

TABLAS Y GRÁFICOS DEL DIAGNÓSTICO

TABLAS

Tabla 1: Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU.....	10
Tabla 2: Mujeres y Hombres en los Órganos de Gobierno de la UBU. Año 2013	11
Tabla 3: Mujeres y Hombres en el Consejo Social de la UBU. Año 2013.....	12
Tabla 4: Mujeres y Hombres en el Claustro de la UBU. Año 2013	12
Tabla 5: Mujeres y Hombres en el Consejo de Gobierno de la UBU. Año 2013.....	13
Tabla 6: Mujeres y Hombres en el Equipo de Gobierno de la UBU. Año 2013.....	13
Tabla 7: Mujeres y Hombres adjuntos a los Vicerrectorados de la UBU. Año 2013	13
Tabla 8: Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de los Centros, Facultades e Institutos de la UBU	14
Tabla 9: Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de cada Centro, Facultad e Instituto de la UBU.....	15
Tabla 10: Distribución del Personal Docente e Investigador por Departamento en la UBU. Año 2012.....	17
Tabla 11: Evolución de mujeres y hombres PDI por rama de conocimiento en la UBU	18
Tabla 12: Personal Docente e Investigador por categoría en la UBU	19
Tabla 13: Personal Docente e Investigador en máximas categorías en la UBU.....	20
Tabla 14: Evolución de Mujeres y Hombres Doctores por Centro en la UBU	20
Tabla 15: Distribución del Personal Docente e Investigador por rango de edad en la UBU.....	21
Tabla 16: Participación del Personal Docente e Investigador en proyectos de investigación	22
Tabla 17: Tesis leídas por rama de conocimiento	23
Tabla 18: Distribución del Personal de Administración y Servicios por centro de destino en la UBU	23
Tabla 19: Distribución del Personal de Administración y Servicios por categoría laboral en la UBU	24
Tabla 20: Distribución del Personal de Administración y Servicios por rango de edad en la UBU	25
Tabla 21: Distribución del número de estudiantes de la UBU por rama de conocimiento	27
Tabla 22: Distribución del número de titulados de la UBU por rama de conocimiento	28
Tabla 23: Evolución y distribución de los estudiantes por tipo de titulación	28
Tabla 24: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de 1º y 2º ciclo.....	29
Tabla 25: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Curso de Adaptación al Grado.....	30
Tabla 26: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Grado.....	30
Tabla 27: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Máster.....	31
Tabla 28: Calificaciones obtenidas según rama de conocimiento. Año 2012	32
Tabla 29: Corresponsabilidad del Personal de la UBU	33
Tabla 30: Estudiantes con discapacidad por tipo de discapacidad. Curso 2012/13	35
Tabla 31: Evolución estudiantes con discapacidad por rama de conocimiento	36
Tabla 32: Estudiantes con discapacidad por Centro y Facultad. Curso 2012/13.....	37

GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución de los porcentajes de mujeres en la UBU	10
Gráfico 2: Porcentajes de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno de la UBU. Año 2013	12
Gráfico 3: Directores/as y Decanos/as de Centros, Facultades e Institutos de la UBU	14
Gráfico 4: Evolución de los porcentajes de Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de los Centros, Facultades e Institutos de la UBU	14
Gráfico 5: Directores/as de los Departamentos de la UBU	15
Gráfico 6: Mujeres y Hombres en la Dirección de cada Departamento de la UBU	16
Gráfico 7: Distribución del Personal Docente e Investigador por Departamento en la UBU. Año 2012	17
Gráfico 8: Evolución del porcentaje de mujeres PDI por rama de conocimiento en la UBU.....	18
Gráfico 9: Gráfico de tija de las categorías del personal docente e investigador de la UBU.....	20
Gráfico 10: Evolución del porcentaje de mujeres doctoras por Centro en la UBU.....	21
Gráfico 11: Pirámide poblacional del docente e investigador de la UBU. Año 2012.....	22
Gráfico 12: Evolución de mujeres del personal de administración y servicios por régimen de la UBU	24
Gráfico 13: Gráfico de tija del personal de administración y servicios funcionario de la UBU por categoría	25
Gráfico 14: Gráfico de tija del personal de administración y servicios laboral de la UBU por categoría	25
Gráfico 15: Pirámide poblacional gráfico de tija de las categorías del personal de administración y servicios de la UBU	26
Gráfico 16: Evolución del número de estudiantes en la UBU.....	26
Gráfico 17: Evolución de la proporción de mujeres tituladas sobre el total de titulados de la UBU por rama de conocimiento	27
Gráfico 18: Evolución y distribución de los estudiantes por tipo de titulación	28
Gráfico 19: Pirámide poblacional de los estudiantes de la UBU. Curso 2012/13.....	32
Gráfico 20: Calificaciones obtenidas por los alumnos presentados según rama de conocimiento. Año 2012	32
Gráfico 21: Evolución de estudiantes con discapacidad en la UBU	35
Gráfico 22: Evolución porcentual de estudiantes con discapacidad por rama de conocimiento.....	36
Gráfico 23: Porcentaje de estudiantes con discapacidad por Centro y Facultad. Curso 2012/13	37
Gráfico 24: Porcentaje de PDI y PAS con discapacidad por tipo de discapacidad. Curso 2012/13	37

1. INTRODUCCIÓN

Tras la RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2013 (BOCYL de 26 de febrero de 2013) de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos, ésta asume el compromiso de establecer un Plan de Igualdad basado en *un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*, según lo define el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Universidad de Burgos, a través del Plan de Igualdad, promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integre sean reales y efectivas; comprometiéndose al establecimiento y desarrollo de políticas que integren estos principios, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo o discapacidad, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Este Plan se concibe como: trianual, transversal, amplio, ajustado a la realidad de la Universidad de Burgos, fruto del mayor consenso posible y con ejes prioritarios cuya finalidad última es dar respuesta a las singularidades de la UBU y potenciar el Campus de Excelencia en Evolución Humana. Este plan, una vez aprobado por Consejo de Gobierno, se complementará con un detalle de ejecución que incluya las acciones que la Comisión de Igualdad de Oportunidades apruebe, así como sus responsables y sistemas de evaluación.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos se elabora bajo la convicción de que se convertirá en un instrumento útil para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de la comunidad universitaria, haciendo así efectivo el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres y atender a la diversidad educativa de los estudiantes y dar cumplimiento al marco normativo básico en el que se ha inspirado este plan:

- Constitución Española de 1978, Art. 14
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (modificada en 2007).
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

- Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, del Consejo Superior de Deportes.
- Ley 14 / 2008, de 18 de diciembre, por la que se crea y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007/2011.
- Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León para el periodo 2013-2018. (Nota 1, final del documento)
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León 2007-2011.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la ciudad de Burgos (2011-2013).
- Estatutos de la UBU

La Universidad de Burgos cuenta en su estructura organizativa con la Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Los motivos que justifican la defensa de la igualdad real entre mujeres y hombres, como entre cualquier ser humano, son éticos, morales, legales y también de eficiencia. Ante los retos que el actual entorno plantea a la universidad, ésta requiere la responsabilidad y el esfuerzo de todas las personas, con independencia del sexo o género de pertenencia. Más allá de la reglamentación general universitaria, la Universidad de Burgos pretende implicarse en mayor medida en acciones concretas que favorezcan la equidad y la igualdad de oportunidades, el respeto de las ideas en libertad, la convivencia intercultural y la justicia social y atención a la diversidad, al igual que considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor de primordial importancia para conseguir una sociedad más desarrollada y más justa. En este marco puede también citarse el Aula de Paz y Desarrollo, creada a iniciativa de un grupo de profesores, alumnos y personal de administración y servicios de la UBU. Surge en línea con lo establecido en los Estatutos de la Universidad, y menciona entre sus fines: "*El fomento de la educación y cultura para la paz, encaminada a la consecución de una sociedad más justa, solidaria y tolerante, con especial énfasis hacia la cooperación con los países en vías de desarrollo*". Constituida en el año 2000 y con una intensa trayectoria de actividades, resulta un referente imprescindible en el diseño de este plan de igualdad, al igual que lo es el Centro de Cooperación y Acción Solidaria. Este centro es un servicio de la UBU dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación, que nace en 2008 con el fin de desarrollar el compromiso institucional de la universidad en materia de Cooperación Universitaria al Desarrollo.

La Universidad de Burgos, en su voluntad de progreso frente a los problemas que afectan hoy a una sociedad cada vez más compleja, desea promover un comportamiento responsable con todos sus

grupos de interés, asumiendo el compromiso moral que implica el ejercicio de la función pública. La igualdad ante la ley, sin que prevalezca discriminación entre mujeres y hombres, solo se puede lograr a través de un compromiso asumido por toda la comunidad universitaria. Esto supone incorporar la perspectiva de género al conjunto de las políticas que se desarrollan en el ámbito universitario, promover programas específicos que compensen las situaciones de desigualdad y combatir activamente toda clase de discriminaciones por razón de sexo o de discapacidad.

2. FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos se basa e inspira en las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad en la normativa reguladora de la misma anteriormente mencionada, las cuales son las siguientes:

- La promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Burgos.
- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo o discapacidad en todos los ámbitos de la Universidad de Burgos.
- Velar por el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de atención a las personas con discapacidad.
- Promover la transversalidad de género en todas las políticas universitarias.
- Recabar la información estadística elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación a su preparación.
- Redactar estudios y propuestas para promover la igualdad efectiva de oportunidades en la Universidad, así como favorecer la adopción de políticas y medidas que contribuyan a ese fin.
- Impulsar la realización de investigaciones en materia de igualdad de oportunidades
- Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación en la definición de los planes y medidas de igualdad de oportunidades y en la evolución de su cumplimiento.
- Fomentar que el personal de la Universidad y el alumnado conozcan el alcance y el significado del principio de igualdad de oportunidades mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y de campañas informativas.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.
- Impulsar campañas de sensibilización e información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas a la comunidad universitaria.
- Fomentar el trabajo en red con otras instituciones y Universidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la participación de la Universidad de Burgos en convocatorias públicas con el objetivo de captar recursos económicos externos que contribuyan al desarrollo de las políticas institucionales de igualdad de género.

- Coordinar los trabajos de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de la Universidad y establecer los cauces de participación de la Comisión de Igualdad en dichos procesos.
- Fomentar las sinergias con otras unidades, entidades o colectivos que trabajan en otros ámbitos donde existe discriminación, como la discapacidad.
- Prevenir y, en su caso, tratar los episodios de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad.

3. DIAGNÓSTICO: análisis de la situación actual desde la perspectiva de género y discapacidad de la Universidad de Burgos

El objetivo de este diagnóstico es conocer la situación actual de la Universidad de Burgos desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como respecto al reconocimiento de los derechos de personas con discapacidad o necesidades especiales. Ha de servir de referencia para establecer las políticas de igualdad que se observen más aconsejables una vez detectados los puntos a mejorar.

Se trata pues de conocer la situación de los hombres y las mujeres en la organización, desde la perspectiva de la paridad, en los distintos estamentos, tanto desde un punto de vista horizontal como vertical, así como el estado de la cuestión en lo relativo a las personas con discapacidad.

El periodo del estudio comprende el año 2012, incluyendo datos de los tres ejercicios anteriores cuando se requiere observar la tendencia de las variables analizadas. Para los sectores de PDI y PAS, los datos mostrados son por año natural a fecha 31 de diciembre. Para el sector de estudiantes los datos se distribuyen por curso académico, correspondiendo el último al 2012-2013. Este diagnóstico actualiza el anteriormente realizado para el período 2009-2011.

(<http://www.ubu.es/es/organizacion/organos-universitarios/vicerrectorado-ordenacion-academica-calidad/unidad-igualdad/informe-diagnostico-igualdad-oportunidades>).

Desde el punto de vista metodológico, a partir de los datos y gráficos proporcionados por la Unidad de Calidad -volcados en su mayoría de la base de datos del Sistema de Información de la Universidad (SIUBU), de la página web de la Universidad de Burgos, así como la Unidad de Apoyo a estudiantes con discapacidad- se han analizado estos con el fin de describir el estado de la cuestión en la Universidad de Burgos, sintetizando finalmente por colectivos sus características más significativas, sus puntos fuertes y débiles, con el fin de detectar las posibles vías de actuación que se detallan en los siguientes apartados de este Plan.

3.1. SEXO

La información disponible en este ámbito indica que la composición de la Universidad de Burgos no es completamente equilibrada, destacando no obstante el avance en las categorías superiores de Profesorado -algo superior a la media nacional-, del predominio de mujeres entre el Alumnado, de las mejores cifras de participación de las profesoras en actividades de I+D a lo largo de los cuatro últimos años, y del personal femenino cualificado en el sector de Administración y Servicios. Ello es también debido a la conciencia colectiva y el compromiso de los/las responsables con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, unido a la paulatina eliminación de obstáculos y reforzamiento de las medidas previstas por la legislación vigente para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y

hombres, objetivo al cual se refiere la reciente Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de mujeres y hombres de la Universidad de Burgos.

3.1.1. HOMBRES Y MUJERES EN LA UBU

Tal y como se observa en la tabla 1, que a continuación se presenta, el porcentaje de mujeres matriculadas se ha mantenido en unos valores constantes en los últimos cuatro años, si bien su número supera al de los hombres en todos los cursos. Estas diferencias aumentan significativamente en cuanto a los/las estudiantes egresados, donde el porcentaje de mujeres supera en casi veinte puntos porcentuales al de hombres. En relación con el personal docente la tendencia es la contraria, detectándose no obstante una tendencia favorable hacia un mayor equilibrio. En el PAS la situación se invierte, siendo el porcentaje de mujeres muy superior al de hombres.

Tabla 1: Evolución de Mujeres y Hombres en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Estudiantes matriculados	4779	55,4%	3848	44,6%	4822	55,3%	3904	44,7%	4954	54,9%	4065	45,1%	4839	55,6%	3867	44,4%
Personal Docente e Investigador	273	37,4%	456	62,6%	278	37,5%	463	62,5%	298	38,6%	475	61,4%	294	39,6%	449	60,4%
Personal de Administración y Servicios	213	62,1%	130	37,9%	215	62,5%	129	37,5%	217	62,7%	129	37,3%	221	63,3%	128	36,7%

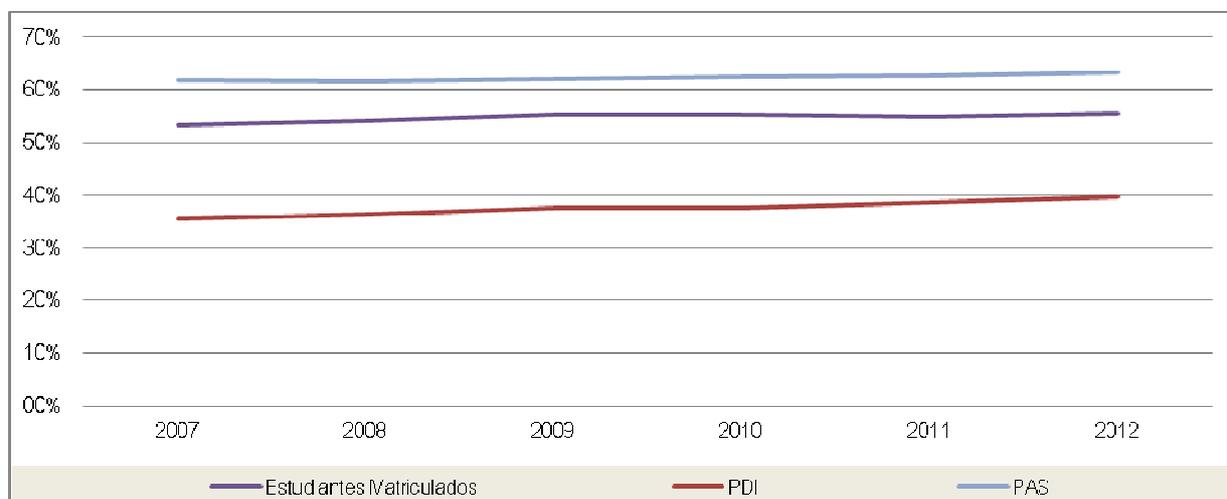
Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

Nota: Los datos referidos a estudiantes son por curso académico y los datos del PDI y el PAS por año natural.

En el siguiente gráfico se observa la tendencia prácticamente lineal y constante en todos los segmentos representativos de la Universidad de Burgos. La ausencia de cambios es más significativa para el personal de administración y servicios, cuyos datos se mantienen prácticamente idénticos. Puede observarse igualmente como en los tres segmentos el porcentaje final supera en todo caso al inicial y muestra la una ligera tendencia favorable respecto a la presencia de mujeres en la UBU.

Gráfico 1: Evolución de los porcentajes de mujeres en la UBU



3.1.2. GOBIERNO DE LA UBU

Rectorado

Conviene señalar, como puede verse en la tabla 2, en primer lugar que, debido a la juventud y reducido tamaño de la Universidad de Burgos, con el consiguiente pequeño número de órganos de gobierno, los datos ofrecidos a continuación deben ser interpretados con precaución; teniendo además en cuenta que el análisis cuantitativo no puede incorporar la confluencia de variables cualitativas que pudieran ayudar a su correcta interpretación.

El cómputo general de datos permite observar la reducida presencia de mujeres en los órganos de gobierno, acentuándose de forma significativa en los puestos de mayor nivel de responsabilidad.

La UBU, desde su creación en 1994, ha tenido, en los órganos de mayor rango, una Secretaria General y una Gerente, pero nunca una mujer rectora, si bien durante el periodo 1989-1994, en el que fue campus dependiente de la Universidad de Valladolid, ostentó una mujer el cargo de Vicerrectora del Campus de Burgos.

Teniendo en cuenta que el artículo 13b de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU), de 21 de diciembre, establece que las normas electorales deberán propiciar que en los órganos de gobierno colegiados la presencia de mujeres y hombres sea paritaria, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional Primera, explicita que se entenderá por presencia equilibrada aquella en la cual las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, cabe señalar que, si bien no se alcanzan los porcentajes mencionados en los Órganos de Gobierno, se observa una tendencia favorable en los últimos años.

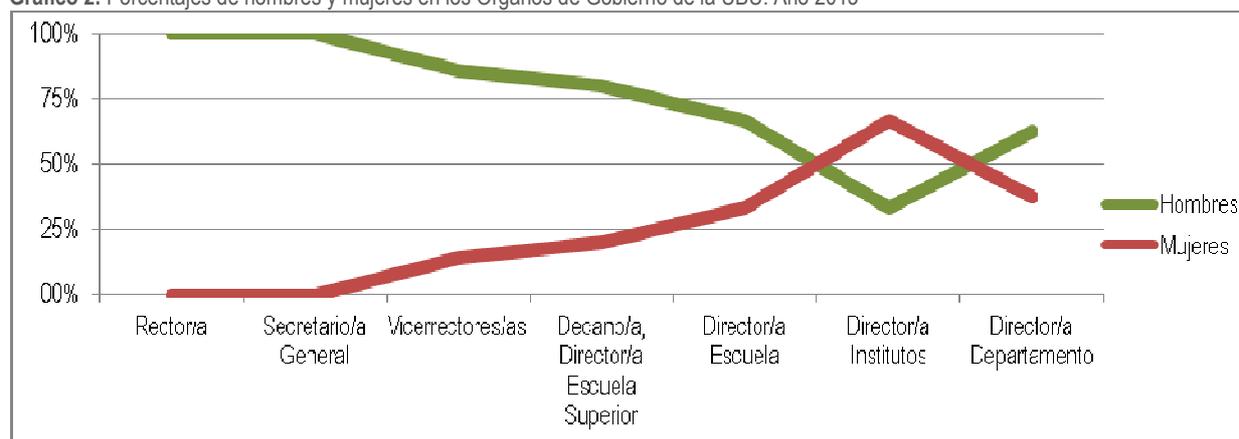
Tabla 2: Mujeres y Hombres en los Órganos de Gobierno de la UBU. Año 2013

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Rector/a	0		1	
Secretario/a General	0		1	
Vicerrectores/as	1	14,3%	6	85,7%
Decano/a, Director/a Escuela Superior	1	20,0%	4	80,0%
Director/a Escuela	1	33,3%	2	66,7%
Director/a Instituto	2	66,7%	1	33,3%
Director/a Departamento	6	37,5%	10	62,5%
Total	11	30,6%	25	69,4%

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

El gráfico 2 muestra los datos anteriores desglosados por sexos, observándose como en los puestos de mayor influencia se alcanzan diferencias de hasta el 100%, mientras que a medida que se desciende en el rango jerárquico estas diferencias disminuyen hasta igualarse en algunos casos, pero nunca siendo la presencia de mujeres superior a la de hombres.

Gráfico 2: Porcentajes de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno de la UBU. Año 2013

En el Consejo Social de la UBU la presidencia, secretariado y la totalidad de los miembros natos están ocupados por hombres, mientras que la representatividad de mujeres se limita al apartado de miembros designados, donde las 6 mujeres que ostentan ese cargo representan el 23% frente al 77% de los hombres. El cómputo global señala una presencia de las mujeres minoritaria (ver tabla 3).

Tabla 3: Mujeres y Hombres en el Consejo Social de la UBU. Año 2013

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Presidencia	0	0,0%	1	100,0%
Secretaría	0	0,0%	1	100,0%
Miembros natos	0	0,0%	3	100,0%
Miembros designados	6	23,1%	20	76,9%
Total	6	19,4%	25	80,6%

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

El Claustro Universitario, máximo órgano representativo de la comunidad universitaria, está presidido por el/la Rector/a, y compuesto por 100 claustrales electos, además de los representantes natos. En el Claustro de la Universidad la situación cambia respecto del Consejo Social, pues la presencia de mujeres alcanza el 32%, superando en alguno de sus estamentos al número de hombres. En general, la presencia de varones es superior en unos veinte puntos porcentuales en cada una de las categorías, a excepción de la de profesorado.

Considerados globalmente los colectivos, la representación de los miembros electos es paritaria (ver tabla 4).

Tabla 4: Mujeres y Hombres en el Claustro de la UBU. Año 2013

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Miembros natos	0	0,0%	4	100,0%
Miembros electos profesorado	41	61,2%	26	38,8%
Miembros electos alumnado	7	36,8%	12	63,2%
Miembros electos PAS	3	37,5%	5	62,5%
Total	51	32,3%	47	67,7%

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

El Consejo de Gobierno, presidido por el/la Rector/a, está compuesto por 27 miembros, además de los representantes natos (Rector/a, Secretario/a General y Gerente) y de los miembros designados por el Consejo Social (tres personas), lo que hace un total de 34 personas, de las que el 20% (7 mujeres) son mujeres; entre los miembros natos y los designados por el Consejo Social no hay representación femenina (ver tabla 5).

Tabla 5: Mujeres y Hombres en el Consejo de Gobierno de la UBU. Año 2013

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Miembros	7	25,0%	21	75,0%
Miembros natos	0	0,0%	3	100,0%
Miembros designados por Consejo Social	0	0,0%	3	100,0%
Total	7	20,6%	27	79,4%

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

En el Equipo de Gobierno de la UBU de nuevo la presencia masculina es notoriamente más elevada que la de las mujeres, sólo un vicerrectorado es ostentado por una mujer, frente al resto de puestos que hacen un total de 9, con lo que la posición de las mujeres en este órgano se ve reducida al 11% (ver tabla 6).

Tabla 6: Mujeres y Hombres en el Equipo de Gobierno de la UBU. Año 2013

	M	H
Rector/a	0	1
Vicerrectores/as	1	6
Secretario/a General	0	1
Gerente	0	1
Total	1	9

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

Esta situación debiera ser, bajo una perspectiva de igualdad de derechos y obligaciones, tema de reflexión y debate en la comunidad universitaria, considerando que en la Universidad de Burgos la participación de las mujeres en la toma de decisiones de mayor nivel se encuentra por debajo de la media nacional, según las estadísticas dadas a conocer por el Ministerio de Educación.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>.

El análisis comparativo con universidades europeas sólo aporta información adicional en el mismo sentido, una participación no equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y en la toma de decisiones en la Universidad. No obstante, teniendo en cuenta los puestos de adjuntos a los Vicerrectorados, se alcanza un equilibrio en este segundo nivel de responsabilidad (ver tabla 7).

Tabla 7: Mujeres y Hombres adjuntos a los Vicerrectorados de la UBU. Año 2013

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Vic. Ordenación Académica y Calidad	3	60,0%	2	40,0%
Vic. Estudiantes y Extensión Universitaria	1	33,3%	2	66,7%
Vic. Profesorado y Personal de Administración y Servicios	1	33,3%	2	66,7%
Vic. Internacionalización y Cooperación	2	66,7%	1	33,3%
Total	7	50,0%	7	50,0%

Fuente: Rectorado de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

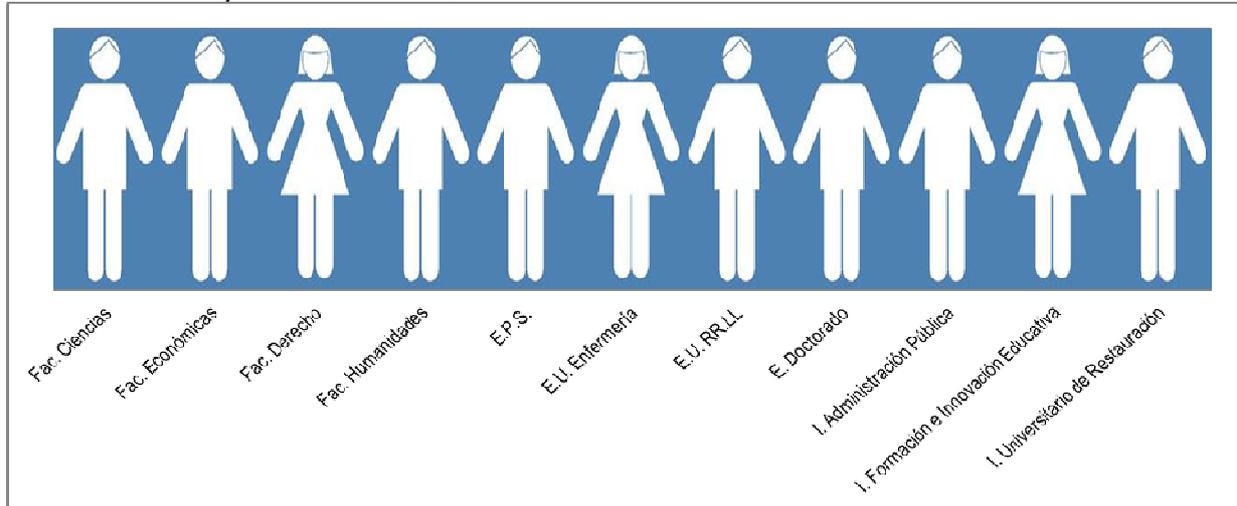
Centros, Facultades e Institutos

La Universidad de Burgos cuenta con cuatro Facultades (Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, y Humanidades y Educación), una Escuela Politécnica Superior, dos Escuelas Adscritas (Enfermería,

Relaciones Laborales), una Escuela de Doctorado, recientemente creada, y tres Institutos (Administración Pública, Universitario de Restauración y Formación e Innovación Educativa).

Al frente de los Decanatos de Facultad y las Direcciones de Escuela se encuentran mayoritariamente hombres, estando dirigidas por mujeres la Facultad de Derecho y la Escuela Universitaria de Enfermería. Igualmente es una mujer la Directora del Instituto de Formación e Innovación Educativa.

Gráfico 3: Directores/as y Decanos/as de Centros, Facultades e Institutos de la UBU



Bajo estas líneas se muestra una tabla que recoge la composición de los equipos de gobierno en los Centros y Facultades, de modo que se observa la desigual presencia de las mujeres. Los cargos representados por mujeres (13) suponen un 33,3%, frente a los cargos que ocupan los hombres (26), el doble.

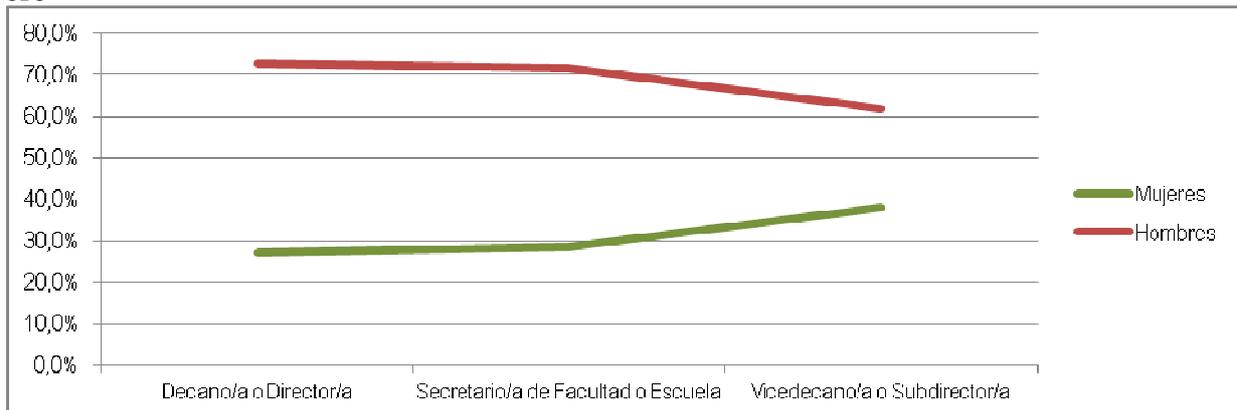
Tabla 8: Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de los Centros, Facultades e Institutos de la UBU

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Decano/a o Director/a	3	27,3%	8	72,7%
Secretario/a de Facultad o Escuela	2	28,6%	5	71,4%
Vicedecano/a o Subdirector/a	8	38,1%	13	61,9%
Total	13	33,3%	26	66,7%

Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.
Fecha: junio de 2013

De nuevo, se observa un menor número de mujeres en los equipos de gobierno de los centros.

Gráfico 4: Evolución de los porcentajes de Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de los Centros, Facultades e Institutos de la UBU



Desglosando la información anterior por centros y facultades, la situación es más equitativa en las Facultades de Ciencias, Derecho y Humanidades, donde los porcentajes oscilan en torno al 50%. Sin embargo, destacan los datos de la Escuela de Enfermería, donde la presencia de estos cargos en hombres es nula, y los datos de la Escuela Politécnica, de la Escuela de Doctorado y de Relaciones Laborales, donde la presencia femenina es del 0% (ver tabla 9).

Tabla 9: Mujeres y Hombres en los equipos de gobierno de cada Centro, Facultad e Instituto de la UBU

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Facultades				
Ciencias	2	40,0%	3	60,0%
Económicas	2	33,3%	4	66,7%
Derecho	2	50,0%	2	50,0%
Humanidades	4	57,1%	3	42,9%
Escuelas				
Esc.P.S.	0	0,0%	8	100,0%
Esc.U. Enfermería	2	100,0%	0	0,0%
Esc.U. RR.LL	0	0,0%	2	100,0%
Esc. Doctorado	0	0,0%	2	100,0%
Institutos				
Formación e Innovación Educativa	1	100,0%	0	0,0%
Universitario de Restauración	0	0,0%	1	100,0%
Administración Pública	0	0,0%	1	100,0%
Total	13	33,3%	26	66,7%

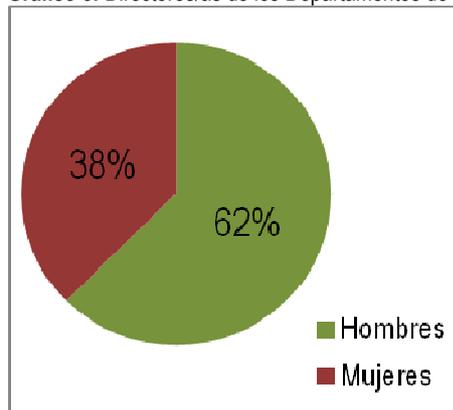
Fuente: Página web de la Universidad de Burgos.

Fecha: junio de 2013

Los Departamentos son los órganos encargados de promover el estudio y la investigación universitarios y de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios Centros, de acuerdo con la programación docente de éstos. Los Departamentos se constituyen por áreas de conocimiento científico, técnico o artístico, según criterios de afinidad. Cada área de conocimiento cuenta con un/a Director/a. La Universidad de Burgos cuenta en la actualidad con 16 Departamentos, de los que sólo 6 (38%) tienen a una mujer como Directora. Son varios los Departamentos en los que no se cumple con la definición de composición paritaria según recoge la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH.

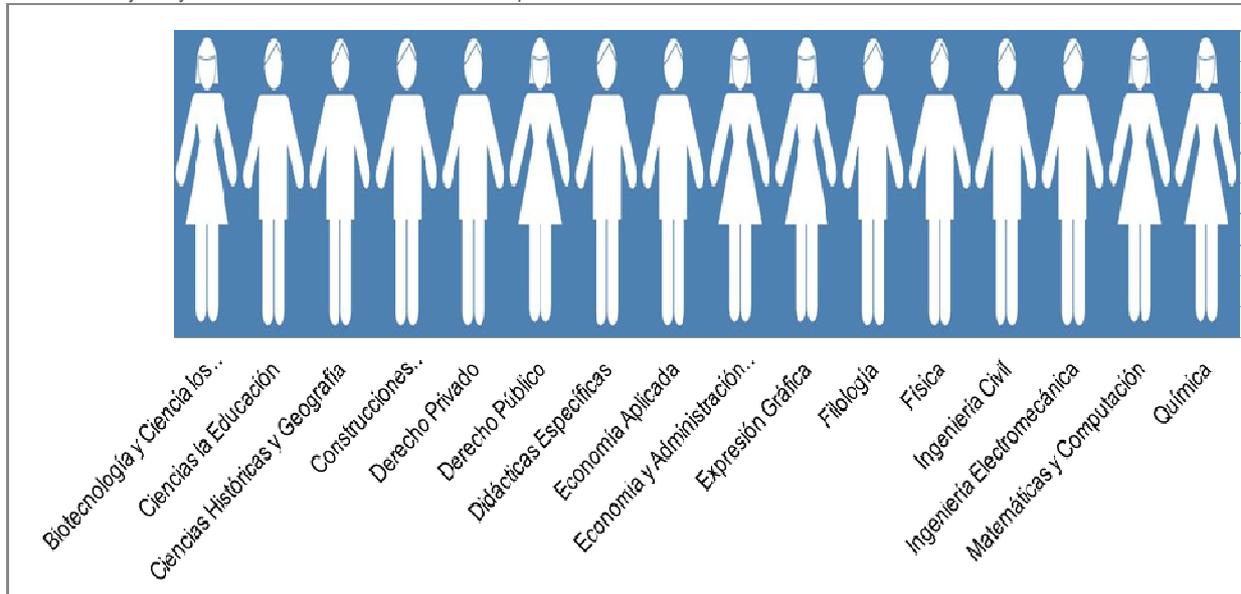
En el gráfico 5 se muestra la situación de las direcciones de departamento en la UBU, ostentada por hombres en un 62%, quedando en un 38% el peso de las mujeres.

Gráfico 5: Directores/as de los Departamentos de la UBU



En el gráfico 6 se muestran los diferentes departamentos con directoras y directores. En total son 6 las mujeres que ocupan este cargo y 10 los hombres. Proporción que se mantiene para las Direcciones de Área, 35 mujeres y 55 hombres.

Gráfico 6: Mujeres y Hombres en la Dirección de cada Departamento de la UBU



3.1.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

“El Personal Docente e Investigador (PDI) es el que desarrolla las tareas docentes e investigadoras como funcionario de los cuerpos docentes universitarios o como personal contratado”. La UBU muestra una mayor presencia de hombres entre el Personal Docente e Investigador. El PDI está formado por un total de 743 docentes, en 2012, de los cuales el 294 son mujeres, el 39,6%, y 449 hombres, el 60,4%.

Si contrastamos este dato con los que se registran a nivel nacional, comprobamos que las mujeres representan un 36,2% del PDI en las universidades públicas españolas, lo que sitúa a la UBU por encima de la media nacional.

Además, la evolución del PDI en la UBU refleja una tendencia hacia la representación paritaria. En la distribución por departamentos, como se observa a continuación, el personal docente e investigador muestra una tendencia heterogénea y con importantes desequilibrios, en algunos casos. Se constata una significativa segregación horizontal en las enseñanzas técnicas. En las áreas de Ciencia de los Alimentos, Ciencias de la Educación, Derecho Privado y Didácticas Específicas, la presencia de mujeres es mayor que la de hombres. Por el contrario, destaca una menor presencia de mujeres en Construcciones, Expresión Gráfica, Física e Ingenierías, con porcentajes muy inferiores.

Tabla 10: Distribución del Personal Docente e Investigador por Departamento en la UBU. Año 2012

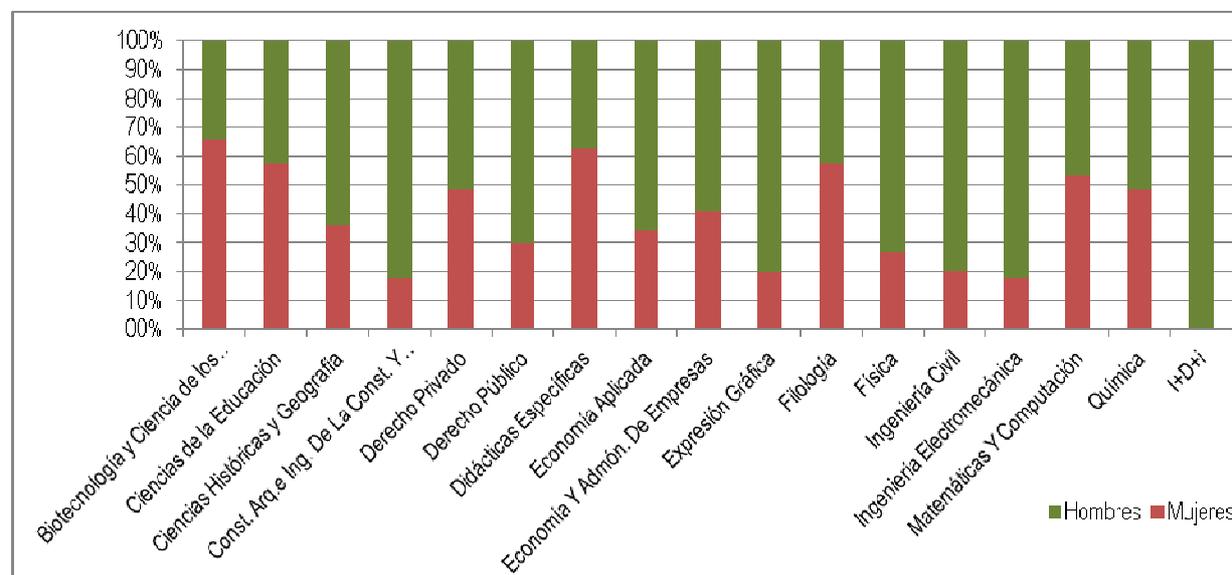
	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Biotecnología y Ciencia de los alimentos	31	66,0%	16	34,0%
Ciencias de la Educación	42	57,5%	31	42,5%
Ciencias Históricas y Geografía	18	36,0%	32	64,0%
Const. Arq.e Ing. De La Const. Y El Terr.	8	17,8%	37	82,2%
Derecho Privado	20	48,8%	21	51,2%
Derecho Público	12	30,0%	28	70,0%
Didácticas Específicas	22	62,9%	13	37,1%
Economía Aplicada	9	34,6%	17	65,4%
Economía Y Admón. De Empresas	21	41,2%	30	58,8%
Expresión Gráfica	5	20,0%	20	80,0%
Filología	19	57,6%	14	42,4%
Física	7	26,9%	19	73,1%
Ingeniería Civil	23	20,2%	91	79,8%
Ingeniería Electromecánica	6	17,6%	28	82,4%
Matemáticas Y Computación	15	53,6%	13	46,4%
Química	36	48,6%	38	51,4%
I+D+i	0	0,0%	1	100,0%
Total	294	39,6%	449	60,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

El PDI asignado a I+D+i se corresponde con el Centro de Investigación de Tecnologías Industriales, y dentro de él a la Unidad de Biofísica y Nanobiomateriales, ubicados en el Parque Científico Tecnológico.

El gráfico 7 muestra de forma esquemática los datos anteriores, de modo que se observan las diferencias ya señaladas y se aprecian claramente las tendencias dispares en algunas ramas de conocimiento.

Gráfico 7: Distribución del Personal Docente e Investigador por Departamento en la UBU. Año 2012

Observando los datos por años y ramas de conocimiento, se aprecian datos equitativos en todas las ramas a excepción de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura, donde, en la primera, la presencia de mujeres supera a la de hombres, y la de hombres supera a la de mujeres, para la segunda; lo cual se explica por la tradicional tendencia de mujeres y hombres, respectivamente, de estas ramas del conocimiento, aunque para el caso de la rama de Ingeniería-Arquitectura la tendencia parece favorable.

Tabla 11: Evolución de mujeres y hombres PDI por rama de conocimiento en la UBU

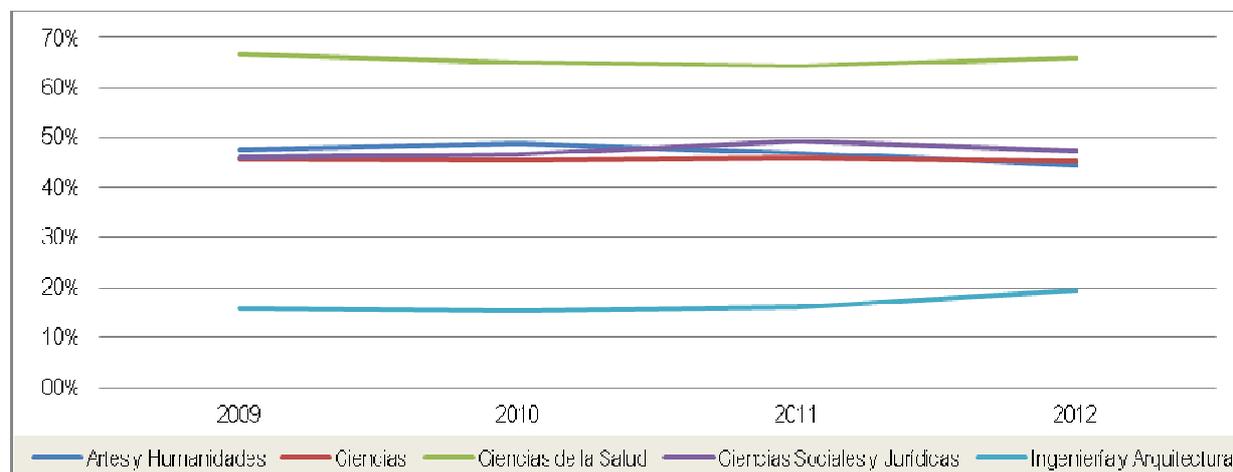
	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Artes y Humanidades	41	47,7%	45	52,3%	40	48,8%	42	51,2%	38	46,9%	43	53,1%	37	44,6%	46	55,4%
Ciencias	59	45,7%	70	54,3%	55	45,5%	66	54,5%	56	45,9%	66	54,1%	58	45,3%	70	54,7%
Ciencias de la Salud	24	66,7%	12	33,3%	26	65,0%	14	35,0%	29	64,4%	16	35,6%	31	66,0%	16	34,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	112	45,9%	132	54,1%	120	46,7%	137	53,3%	135	49,3%	139	50,7%	126	47,4%	140	52,6%
Ingeniería y Arquitectura	37	15,8%	197	84,2%	37	15,4%	204	84,6%	40	16,0%	210	84,0%	42	19,3%	176	80,7%
I+D+i																
Total	273	37,4%	456	62,6%	278	37,5%	463	62,5%	298	38,6%	475	61,4%	294	39,6%	449	60,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En el gráfico 8 se presentan estos datos, mostrando una clara tendencia a la estabilidad de las cifras y un ligero descenso o ascenso, según los casos, que apenas modifican las cifras iniciales. Además, se observan los saltos en los datos entre las diferentes ramas, siendo los más patentes los referidos a Ingeniería - Arquitectura y Ciencias de la Salud con los de Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades.

Gráfico 8: Evolución del porcentaje de mujeres PDI por rama de conocimiento en la UBU



El PDI se clasifica en dos grupos atendiendo al régimen jurídico al que queda sujeto su vinculación con la Universidad: PDI funcionario y PDI contratado.

Teniendo en cuenta la población total de PDI, referida en la tabla siguiente, se destaca que del total de mujeres PDI un 46 % son funcionarias, mientras que del total de hombres PDI, un 54 % son funcionarios. Dentro de la categoría de PDI funcionario, las mujeres representan el 39,9% en nuestra Universidad.

En cuanto al personal Docente e Investigador, por categorías, puede observarse a continuación como en las plazas de profesores y profesoras titulares y ayudantes la igualdad es máxima, mientras que en el caso de los catedráticos/as, los asociados/as, los eméritos/as y los interinos/as, la balanza se inclina a favor de los hombres. Si se descartan las categorías minoritarias (emérito, visitante), la categoría de profesor asociado es en la que se produce mayor desigualdad, con una presencia femenina próxima al 30% en los últimos años. Por el contrario, en el caso de profesoras colaboradoras los datos favorecen a las mujeres. Es reseñable que en este lapso de 4 años los datos se han mantenido prácticamente estáticos con variaciones mínimas, excepto en el cuerpo de catedráticos/as, en los que el porcentaje de mujeres ha incrementado en un 15%, alcanzando un 30,6% del total de dicho cuerpo docente, cifra muy superior a la media nacional próxima al 20%, según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación para el sistema universitario español. La estructura actual del profesorado en la UBU propiciará que se mantenga esta última tendencia (ver tabla 12).

Tabla 12: Personal Docente e Investigador por categoría en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Profesorado funcionario	136	37,2%	230	62,8%	136	38,1%	221	61,9%	138	39,4%	212	60,6%	135	39,9%	203	60,1%
Catedráticos/as de Universidad	4	16,0%	21	84,0%	8	25,0%	24	75,0%	11	28,9%	27	71,1%	11	30,6%	25	69,4%
Titular de Universidad	66	44,4%	85	55,6%	68	44,7%	84	55,3%	69	44,8%	85	55,2%	69	45,1%	84	54,9%
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	2	9,5%	19	90,5%	2	10,0%	18	90,0%	2	11,1%	16	88,9%	1	6,3%	15	93,8%
Titular de Escuela Universitaria	62	37,1%	105	62,9%	58	37,9%	95	62,1%	56	40,0%	84	60,0%	54	40,6%	79	59,4%
Profesorado Contratado	137	37,7%	226	62,3%	142	37,0%	242	63,0%	160	37,8%	263	62,2%	159	39,3%	246	60,7%
Ayudante	22	53,7%	19	46,3%	22	57,9%	16	42,1%	19	47,5%	21	52,5%	28	50,9%	27	49,1%
Colaborador	11	61,1%	7	38,9%	9	60,0%	6	40,0%	9	60,0%	6	40,0%	8	57,1%	6	42,9%
Contratado Doctor	12	40,0%	18	60,0%	16	42,1%	22	57,9%	23	43,4%	30	56,6%	25	44,6%	31	55,4%
Asociado	62	27,6%	163	72,4%	59	27,8%	153	72,2%	65	29,1%	158	70,9%	55	30,2%	127	69,8%
Emérito	1	25,0%	3	75,0%	2	33,3%	4	66,7%	2	18,2%	9	81,8%	3	23,1%	10	76,9%
Visitante										1	100,0%			1	100,0%	
Interino	3	33,3%	6	66,7%	13	37,1%	22	62,9%	17	51,5%	16	48,5%	15	40,5%	22	59,5%
Otros	26	72,2%	10	27,8%	2	52,5%	19	47,5%	25	53,2%	22	46,8%	25	53,2%	22	46,8%
Total	273	37,4%	456	62,6%	278	37,5%	463	62,5%	298	38,6%	475	61,4%	294	39,6%	449	60,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

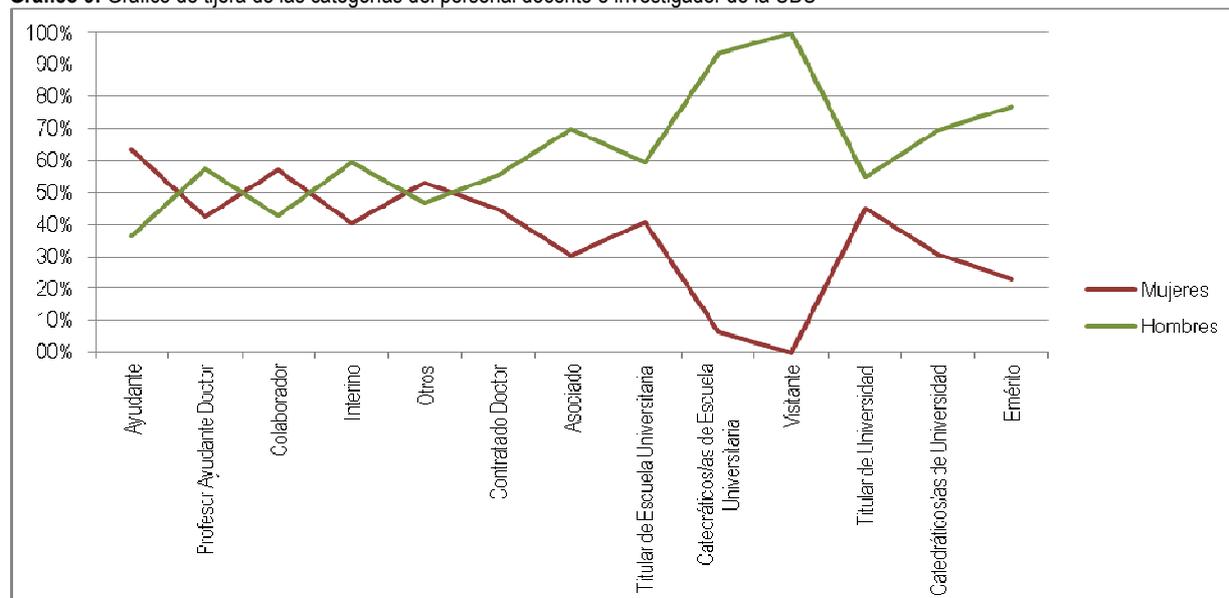
Fecha: junio de 2013

En el gráfico 9 se muestra por categorías la distribución del PDI y se observa claramente cómo en algunas el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Al igual que la parte derecha del gráfico muestra la superioridad que ostentan los hombres en las categorías de mayor rango.

No obstante, en la UBU existe una representación paritaria -según la definición legal- en la categoría de Profesorado Titular de Universidad (45.1% de mujeres), y muy próxima en la categoría de Profesorado Titular de Escuela Universitaria (40,6% de mujeres).

De manera vertical, un análisis para cada sexo muestra que del total de hombres perteneciente al grupo de PDI funcionario, el 12,3 % son catedráticos, mientras que del total de mujeres PDI funcionario sólo el 8.14 % son catedráticas. Una comparación con cifras nacionales en este sentido nos muestra que resulta superior el porcentaje de catedráticos UBU frente al nacional (11% del total de hombres PDI funcionario son catedráticos), e inferior el porcentaje de catedráticas UBU frente al 26% nacional.

Estos datos confirman y acentúan una cuestión que afecta al conjunto de universidades españolas, en las que las mujeres registran una menor presencia a medida que se asciende a las categorías superiores de la carrera universitaria.

Gráfico 9: Gráfico de tijera de las categorías del personal docente e investigador de la UBU

En la tabla 13 los datos se centran sólo en las categorías de catedráticos/as y profesores/as titulares, puede observarse como las diferencias en ambos casos se van estrechando, si bien se mantiene una diferencia significativa en la primera de ellas, donde la presencia femenina es menor. Sin embargo existe en ambos casos una tendencia favorable para la mujer.

Tabla 13: Personal Docente e Investigador en máximas categorías en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Catedráticos/as Titulares	6	13,0%	40	87,0%	10	19,2%	42	80,8%	13	23,2%	43	76,8%	12	23,1%	40	76,9%
Total	136	37,2%	230	62,8%	136	38,1%	221	61,9%	138	39,4%	212	60,6%	135	39,9%	203	60,1%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

La siguiente tabla muestra la evolución de doctores y doctoras por centro en la UBU, de modo que, salvo en la Escuela Politécnica y en la Facultad de Derecho, donde la presencia masculina es superior, las cifras de doctores mujeres y hombres se equiparan.

Tabla 14: Evolución de Mujeres y Hombres Doctores por Centro en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Escuela Politécnica Superior	23	25,6%	67	74,4%	24	25,0%	72	75,0%	26	24,5%	80	75,5%	25	23,4%	82	76,6%
Fac. Ciencias Económicas y Empresariales	16	44,4%	20	55,6%	16	43,2%	21	56,8%	17	43,6%	22	56,4%	17	41,5%	24	58,5%
Fac. Ciencias	41	50,0%	41	50,0%	45	52,9%	40	47,1%	49	54,4%	41	45,6%	50	55,6%	40	44,4%
Fac. Derecho	13	31,7%	28	68,3%	13	33,3%	26	66,7%	14	35,9%	25	64,1%	14	37,8%	23	62,2%
Fac. Humanidades y Educación	45	45,0%	55	55,0%	48	48,0%	52	52,0%	50	48,5%	53	51,5%	56	50,0%	56	50,0%
I+D+I											1	100,0%				
Total	138	39,5%	211	60,5%	146	40,9%	211	59,1%	156	41,3%	222	58,7%	162	41,6%	227	58,4%

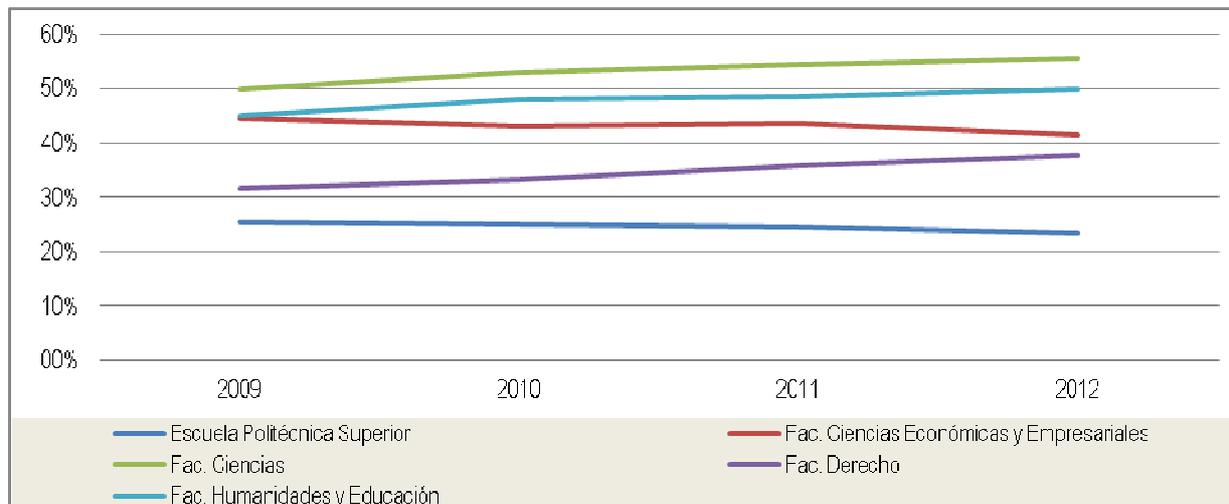
Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

Los datos de mujeres doctoras por centro muestran una clara tendencia al alza, superando en algunos casos la presencia de los hombres (Facultad de Ciencias) y quedándose en otros muy por debajo (Escuela Politécnica),

donde el porcentaje de doctoras en 2012 ha disminuido por el doble efecto de su disminución en número –de 26 a 25- y el incremento de doctores –de 80 a 82-.

Gráfico 10: Evolución del porcentaje de mujeres doctoras por Centro en la UBU



En la tabla 15 se muestra la distribución del PDI por rango de edad y sexo en los últimos 4 años; el grueso de los/las docentes se encuentra en la franja de edad comprendida entre los 40-49 años, tendencia que se mantiene en todos los años e incluso se ha visto incrementada, seguida muy de cerca por el siguiente tramo de edades (50-59). La representatividad media de las mujeres está por debajo del 50% en la mayoría de los tramos, salvo en el primero (por debajo de 30) y el segundo (30-39), donde las posiciones están más igualadas. Finalmente, cabe observar una clara tendencia hacia la equidad en los últimos años que se materializa en los cuatro primeros tramos de edades, manteniéndose mayores diferencias a partir de los 59 años.

Tabla 15: Distribución del Personal Docente e Investigador por rango de edad en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
<30	10	76,9%	3	23,1%	15	60,0%	10	40,0%	25	61,0%	16	39,0%	22	48,9%	23	51,1%
30-39	51	52,6%	46	47,4%	46	43,4%	60	56,6%	53	43,1%	70	56,9%	54	45,8%	64	54,2%
40-49	104	37,5%	173	62,5%	107	38,6%	170	61,4%	112	39,0%	175	61,0%	117	41,8%	163	58,2%
50-59	80	35,7%	144	64,3%	83	36,7%	143	63,3%	83	37,1%	141	62,9%	80	36,9%	137	63,1%
60-65	20	27,4%	53	72,6%	20	27,8%	52	72,2%	19	27,9%	49	72,1%	18	29,0%	44	71,0%
>65	8	17,8%	37	82,2%	7	20,0%	28	80,0%	6	20,0%	24	80,0%	3	14,3%	18	85,7%
Total	273	37,4%	456	62,6%	278	37,5%	463	62,5%	298	38,6%	475	61,4%	294	39,6%	449	60,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En el gráfico 11 se muestran los datos anteriores representando claramente una pirámide regresiva, esto es, una base estrecha y un ensanchamiento de la parte central. La Universidad de Burgos está formada por un colectivo de PDI que se puede considerar joven dado que un 83% tiene una edad comprendida entre 30 y 59 años, estando cada uno de los tres tramos en los que se consideran los datos, 30-39, 40-49 y 50-59 años, representados por un 16%, 38 % y 29 % respectivamente. Con excepción del PDI menor de 29 años, en el que hay el mismo porcentaje de mujeres y de hombres, la presencia de hombres en este colectivo es mayor y la diferencia se incrementa en cuanto avanza la edad. Cabe interpretar una mayor tendencia al equilibrio en el transcurso de los próximos años.

Gráfico 11: Pirámide poblacional del docente e investigador de la UBU. Año 2012

Con respecto a la participación en proyectos de investigación se observan dos claras tendencias, diferenciándose en dos grandes grupos: investigador/a e investigador/a principal, por un lado, y becario/a y contratado/a, por otro; en el primer grupo la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres en líneas generales, mientras que en el segundo grupo ocurre todo lo contrario, ostentando mayor representación los hombres.

Tabla 16: Participación del Personal Docente e Investigador en proyectos de investigación

	2009		2010		2011		2012									
	M	H	M	H	M	H	M	H								
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%								
Investigador/a principal	164	70,4%	69	29,6%	100	75,2%	33	24,8%	86	80,4%	21	19,6%	57	68,7%	26	31,3%
Investigador/a	489	70,0%	210	30,0%	131	26,3%	368	73,7%	257	80,1%	64	19,9%	169	67,9%	80	32,1%
Becario/a	21	30,4%	48	69,6%	37	35,6%	67	64,4%	11	23,9%	35	76,1%	7	35,0%	13	65,0%
Contratado/a	10	27,8%	26	72,2%	13	54,2%	11	45,8%	17	42,5%	23	57,5%	14	28,6%	35	71,4%
Total	684	66,0%	353	34,0%	281	37,0%	479	63,0%	371	72,2%	143	27,8%	247	61,6%	154	38,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En la tabla 16 se muestran datos equitativos respecto de las tesis leídas en las ramas de Artes, Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, y Ciencias Sociales y Jurídicas, observándose un gran salto entre las cifras de hombres y mujeres en la rama de Ingeniería y Arquitectura, a favor de estas últimas. Se pone de manifiesto en dicho período una tendencia hacia el equilibrio entre mujeres y hombres que consiguen el máximo grado en su carrera académica.

Si comparamos estos datos con los últimos publicados por el Ministerio de Educación, observamos que el porcentaje de Tesis Doctorales leídas por mujeres en las universidades públicas españolas es de un 48,37%; lo cual revela un porcentaje inferior a la media registrada por la Universidad de Burgos en los últimos años.

Tabla 17: Tesis leídas por rama de conocimiento

	2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H	
	Nº	%										
Artes y Humanidades	1	50,0%	1	50,0%	3	75,0%	1	25,0%	2	40,0%	3	60,0%
Ciencias	2	33,3%	4	66,7%	3	60,0%	2	40,0%	3	60,0%	2	40,0%
Ciencias de la Salud	1	25,0%	3	75,0%	2	50,0%	2	50,0%	1	50,0%	1	50,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	6	37,5%	10	62,5%	6	35,3%	11	64,7%	8	40,0%	12	60,0%
Ingeniería y Arquitectura	4	80,0%	1	20,0%	4	57,1%	3	42,9%	6	85,7%	1	14,3%
Total	14	42,4%	19	57,6%	18	48,6%	19	51,4%	20	51,3%	19	48,7%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

3.1.4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

“El Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UBU constituye el sector de la comunidad universitaria al que corresponden las funciones de gestión, apoyo, asistencia y asesoramiento para la prestación de los servicios universitarios”.

En la Universidad de Burgos, el Personal de Administración y Servicios se componía, al cierre de 2012, de 349 personas, de las cuales 128 son hombres, el 36.7%, y 221 son mujeres, el 63.3 %. Si comparamos estos datos con los publicados por el Ministerio de Educación curso 2012-2013, observamos que el porcentaje de mujeres entre el PAS de los centros públicos es de un 59,9%, es decir por debajo del porcentaje registrado en la Universidad de Burgos.

La distribución del PAS por centros durante los últimos cuatro años mantiene la superioridad de las mujeres en todos los casos, salvo en la Facultad de Ciencias, donde las mujeres oscilan entre el 32% y el 42%. La Facultad de Económicas y Empresariales y la Facultad de Derecho mantienen para 2012 porcentajes de mujeres superiores al 80%. No obstante, los cambios del período, por centros, obedecen más a reubicación física entre los servicios que a cambios en la estructura por sexo de la plantilla.

Tabla 18: Distribución del Personal de Administración y Servicios por centro de destino en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Escuela Politécnica Superior	35	58,3%	25	41,7%	35	59,3%	24	40,7%	33	57,9%	24	42,1%	34	54,8%	28	45,2%
Fac. Ciencias	19	32,8%	39	67,2%	17	30,9%	38	69,1%	18	31,6%	39	68,4%	18	42,9%	24	57,1%
Fac. Ciencias Económicas y Empresariales	23	57,5%	17	42,5%	23	57,5%	17	42,5%	23	59,0%	16	41,0%	18	85,7%	3	14,3%
Fac. Derecho	10	83,3%	2	16,7%	9	81,8%	2	18,2%	9	81,8%	2	18,2%	9	81,8%	2	18,2%
Fac. Humanidades y Educación	11	61,1%	7	38,9%	13	61,9%	8	38,1%	12	60,0%	8	40,0%	12	57,1%	9	42,9%
Rectorado	14	63,6%	8	36,4%	13	61,9%	8	38,1%	13	59,1%	9	40,9%	10	55,6%	8	44,4%
Servicios Centrales	95	77,9%	27	22,1%	98	78,4%	27	21,6%	101	78,9%	27	21,1%	84	64,1%	47	35,9%
Otros	6	54,5%	5	45,5%	7	58,3%	5	41,7%	8	66,7%	4	33,3%	36	83,7%	7	16,3%
Total	213	62,1%	130	37,9%	215	62,5%	129	37,5%	217	62,7%	129	37,3%	221	63,3%	128	36,7%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: 6 de junio de 2013

En la distribución por escalas del PAS se observa como en general la presencia de las mujeres es mayoritaria en la totalidad de las categorías con la única excepción del grupo III de PAS contratado. Estos datos se mantienen apenas invariables a lo largo de los cuatro ejercicios que se muestran. Del total de PAS funcionario las mujeres representan el 68,6% y los hombres un 31,4%. Este dato se encuentra en sintonía con la situación media registrada en el resto de Universidades públicas españolas, en el que las mujeres son mayoría entre el PAS funcionario, representando el 68,6 % del PAS funcionario (para el curso 2010-2011).

Tabla 19: Distribución del Personal de Administración y Servicios por categoría laboral en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
PAS funcionario	138	68,7%	63	31,3%	142	68,3%	66	31,7%	142	67,6%	68	32,4%	140	68,6%	64	31,4%
Grupo A	3	75,0%	1	25,0%	3	60,0%	2	40,0%								
Grupo A1									3	50,0%	3	50,0%	3	60,0%	2	40,0%
Grupo A2									30	68,2%	14	31,8%	30	69,8%	13	30,2%
Grupo B	29	69,0%	13	31,0%	29	67,4%	14	32,6%								
Grupo C	92	67,6%	44	32,4%	94	68,1%	44	31,9%								
Grupo C1									93	67,9%	44	32,1%	93	67,9%	44	32,1%
Grupo C2									16	69,6%	7	30,4%	14	73,7%	5	26,3%
Grupo D	14	73,7%	5	26,3%	16	72,7%	6	27,3%								
PAS Laboral	75	52,8%	67	47,2%	73	53,7%	63	46,3%	75	55,1%	61	44,9%	81	55,9%	64	44,1%
Grupo I	6	50,0%	6	50,0%	8	61,5%	5	38,5%	10	66,7%	5	33,3%	11	57,9%	8	42,1%
Grupo II	18	54,5%	15	45,5%	13	50,0%	13	50,0%	14	58,3%	10	41,7%	18	64,3%	10	35,7%
Grupo III	12	25,5%	35	74,5%	14	28,0%	36	72,0%	13	26,0%	37	74,0%	15	28,8%	37	71,2%
Grupo IV-A	25	71,4%	10	28,6%	22	73,3%	8	26,7%	22	73,3%	8	26,7%	22	73,3%	8	26,7%
Grupo IV-B	14	93,3%	1	6,7%	16	94,1%	1	5,9%	16	94,1%	1	5,9%	15	93,8%	1	6,3%
Total	213	62,1%	130	37,9%	215	62,5%	129	37,5%	217	62,7%	129	37,3%	221	63,3%	128	36,7%

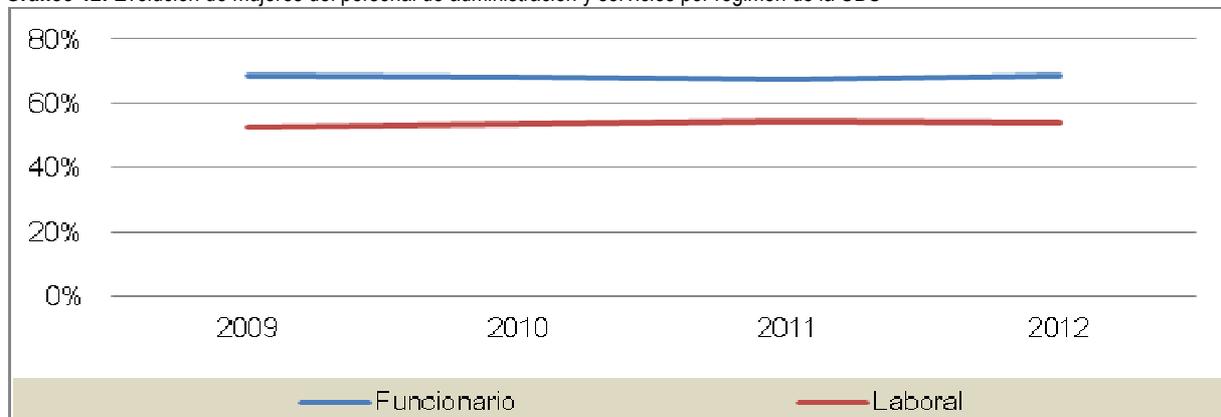
Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

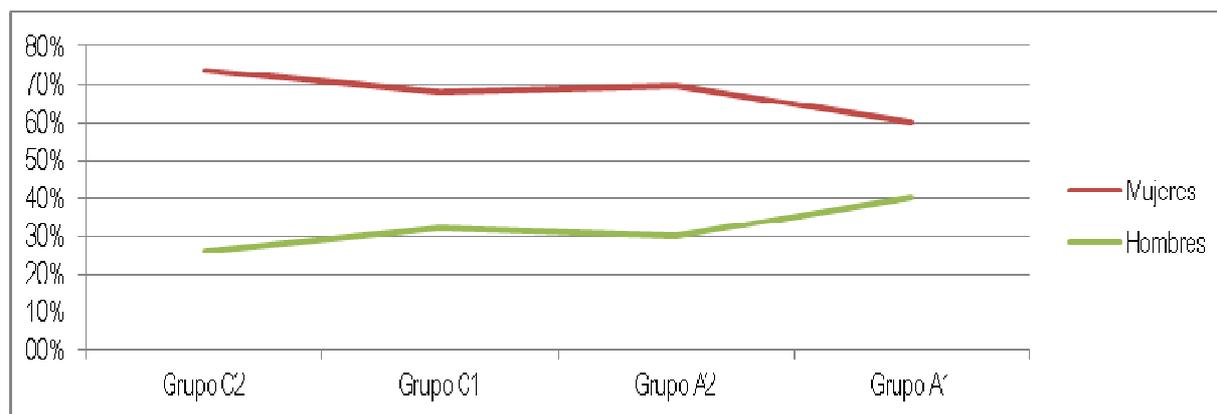
Nota: El cambio de legislación produjo cambios en los grupos del PAS funcionario a partir del 2011.

El gráfico 12 muestra la tendencia estable en la representatividad de las mujeres en el PAS de la Universidad de Burgos. Se observa igualmente como el porcentaje de mujeres es superior dentro del PAS funcionario, comparado con el personal laboral.

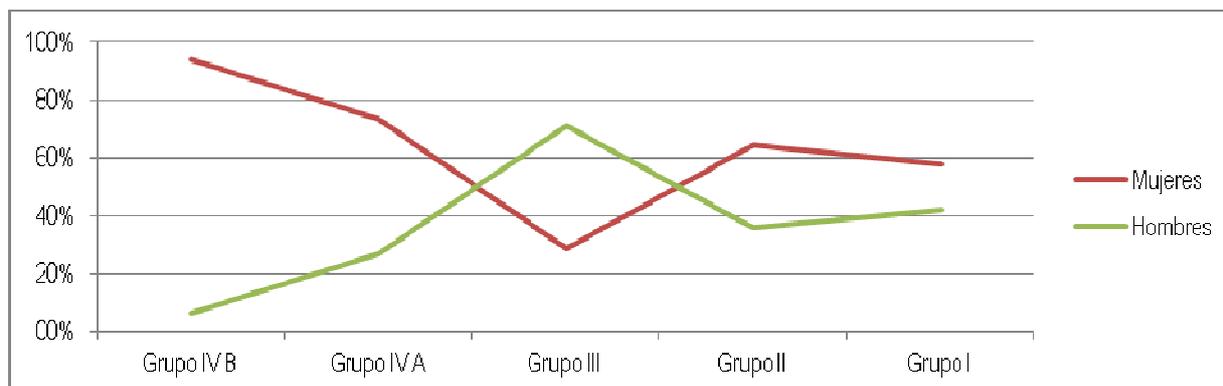
Gráfico 12: Evolución de mujeres del personal de administración y servicios por régimen de la UBU



El gráfico siguiente muestra la situación de hombres y mujeres por categorías, se observa claramente la situación predominante de las mujeres frente a los hombres en todas ellas, si bien se produce cierta convergencia a medida que se asciende de categoría (de grupo A2 a grupo A1).

Gráfico 13: Gráfico de tijera del personal de administración y servicios funcionario de la UBU por categoría

El gráfico 14 representa al PAS Contratado por escalas, observándose claramente la posición mayoritaria de las mujeres en todas las categorías, salvo en el citado anteriormente Grupo III, al cual se adscribe el personal de la Unidad Técnica, con mayor proporción de hombres.

Gráfico 14: Gráfico de tijera del personal de administración y servicios laboral de la UBU por categoría

En la tabla 20 se clasifican al PAS por edad y sexo, poniendo de manifiesto que la mayoría del PAS está compuesto por mujeres entre los 40 y los 49 años, cifras que apenas han variado en los últimos cuatro años.

Tabla 20: Distribución del Personal de Administración y Servicios por rango de edad en la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
<30	2	66,7%	1	33,3%			1	100,0%	2	66,7%	1	33,3%	7	63,6%	4	36,4%
30-39	21	47,7%	23	52,3%	22	50,0%	22	50,0%	25	56,8%	19	43,2%	24	54,5%	20	45,5%
40-49	132	64,4%	73	35,6%	133	64,6%	73	35,4%	131	63,0%	77	37,0%	132	64,1%	74	35,9%
50-59	50	64,1%	28	35,9%	52	65,0%	28	35,0%	52	65,0%	28	35,0%	51	66,2%	26	33,8%
60-65	8	66,7%	4	33,3%	8	66,7%	4	33,3%	7	63,6%	4	36,4%	7	63,6%	4	36,4%
>65			1	100,0%			1	100,0%								
Total	213	62,1%	130	37,9%	215	62,5%	129	37,5%	217	62,7%	129	37,3%	221	63,3%	128	36,7%

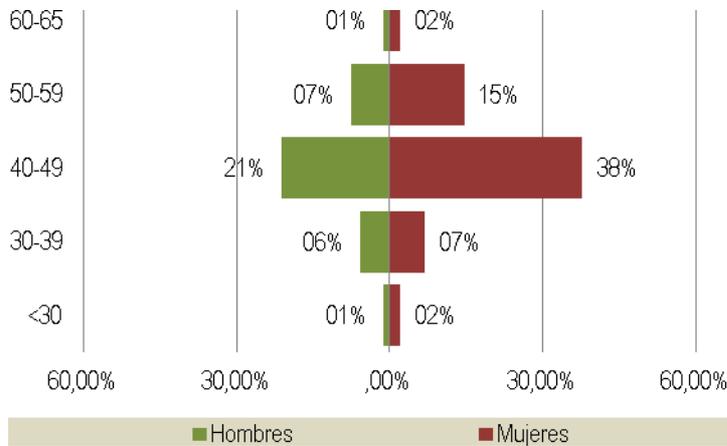
Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En el gráfico 15 se muestra claramente dónde se encuentra el grueso del personal de administración de la Universidad de Burgos. Por comparación, se observan grandes similitudes con la pirámide poblacional de PDI, base estrecha que se ensancha en los puntos medios; repitiéndose un esquema similar con la población centrada entre los 40 y los 49 años. La Universidad de Burgos está formada por un colectivo de PAS que se puede considerar joven dado que un 94 % tiene una edad comprendida entre 30 y 59 años, estando cada uno de los tres

tramos en los que se consideran los datos, 30-39, 40-49 y 50-59 años, representados por un 13 %, 59% y 22 % respectivamente. La presencia de mujeres en este colectivo es mayor en todos los tramos de edad.

Gráfico 15: Pirámide poblacional gráfico de tijera de las categorías del personal de administración y servicios de la UBU



3.1.5. ESTUDIANTES

En el gráfico 16 se puede observar la evolución del número de estudiantes de la UBU desde el curso académico 2000-2001 al curso 2012-2013. Se aprecia una clara tendencia de mujeres estudiantes, con cifras superiores a las de los hombres, siempre más igualadas en la primera etapa (hasta 2004) y más diferenciadas (hasta 1000 alumnos de diferencia) en los últimos cursos académicos. También es reseñable el descenso en el número de estudiantes desde el inicio del periodo de referencia hasta 2012, de unos 500 alumnos en el caso de las mujeres y de unos 1000 en el caso de los hombres. Pérdida similar a la experimentada en la universidad pública española, según los datos globales del Ministerio para dicho periodo. No obstante, cabe destacar que la última mitad del periodo, durante la implantación de los grados, muestra tendencias al alza.

Gráfico 16: Evolución del número de estudiantes en la UBU



Atendiendo a la distribución del alumnado por ramas de conocimiento, en todas ellas, a excepción de Ingeniería y Arquitectura, la presencia de las mujeres es mayor a la de los hombres y especialmente elevada en el caso de Ciencias, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas. Las cifras más igualadas se encuentran en la rama de Artes y Humanidades. En general, los datos se mantienen similares en los últimos cuatro años, salvo en Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud, donde la presencia de hombres ha aumentado en 5 puntos porcentuales.

Tabla 21: Distribución del número de estudiantes de la UBU por rama de conocimiento

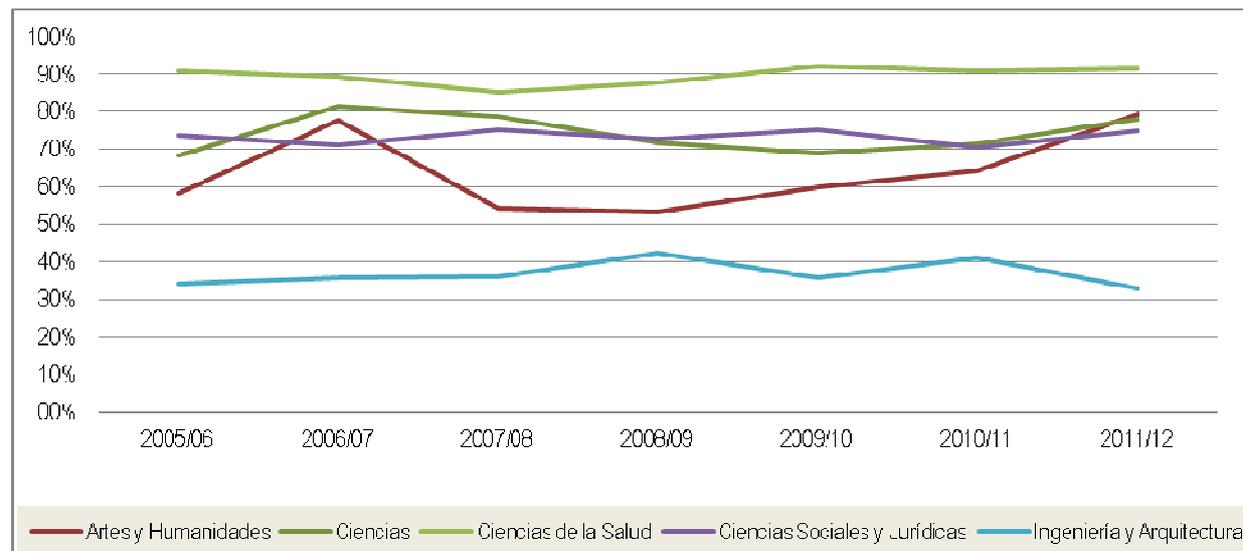
	2009/10				2010/11				2011/12				2012/13			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Artes y Humanidades	53	58,9%	37	41,1%	76	58,0%	55	42,0%	103	54,5%	86	45,5%	108	51,7%	101	48,3%
Ciencias	143	67,8%	68	32,2%	127	66,5%	64	33,5%	133	63,0%	78	37,0%	115	62,2%	70	37,8%
Ciencias de la Salud	429	89,9%	48	10,1%	471	86,6%	73	13,4%	506	86,1%	82	13,9%	595	85,0%	105	15,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	2754	69,7%	1197	30,3%	2752	68,6%	1259	31,4%	2945	68,6%	1350	31,4%	2910	67,9%	1376	32,1%
Ingeniería y Arquitectura	1262	34,1%	2437	65,9%	1244	34,2%	2393	65,8%	1140	32,1%	2410	67,9%	984	31,4%	2152	68,6%
Total	4641	55,1%	3787	44,9%	4670	54,9%	3844	45,1%	4827	54,6%	4006	45,4%	4712	55,3%	3804	44,7%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013.

Nota: No se contabilizan los estudiantes Erasmus al matricularse de diferentes planes de estudios.

En el gráfico 17 se observa como la mayor presencia de mujeres se centra en Ciencias de Salud con un 90%, Ciencias con un 75% y Ciencias Sociales y Jurídicas con un 70%, mientras que la menor presencia se observa en la rama de Ingeniería y Arquitectura con apenas un 30% de estudiantes. Cabe destacar la notable caída del porcentaje de alumnas en la rama de Artes y Humanidades en el último año.

Gráfico 17: Evolución de la proporción de mujeres tituladas sobre el total de titulados de la UBU por rama de conocimiento

En la tabla 15 se muestran las cifras de los/las titulados/as por género para cada rama de conocimiento, las cuales mantienen tendencias similares que las de estudiantes, si bien el porcentaje de mujeres tituladas se eleva con respecto al de estudiantes de manera significativa en Artes y Humanidades y Ciencias, con horquillas que superan los 15 puntos entre las cifras de entrada y salida, y de forma más discreta se sigue observando la misma tendencia en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, e ingenierías.

Tabla 22: Distribución del número de titulados de la UBU por rama de conocimiento

	2009/10				2010/11				2011/12			
	M		H		M		H		M		H	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Artes y Humanidades	6	60,0%	4	40,0%	9	64,3%	5	35,7%	23	79,3%	6	20,7%
Ciencias	40	69,0%	18	31,0%	45	71,4%	18	28,6%	53	77,9%	15	22,1%
Ciencias de la Salud	119	92,2%	10	7,8%	109	90,8%	11	9,2%	109	91,6%	10	8,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	554	75,3%	182	24,7%	573	70,6%	239	29,4%	754	74,8%	254	25,2%
Ingeniería y Arquitectura	156	35,8%	280	64,2%	259	41,2%	370	58,8%	288	33,0%	585	67,0%
Total	875	63,9%	494	36,1%	995	60,7%	643	39,3%	1227	58,5%	870	41,5%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

La tabla 23 muestra la distribución por nivel de titulación durante los últimos cuatro años. Cabe subrayar la mayor representación de las mujeres en todos los tipos de titulación, alcanzando su mayor proporción en el nivel de máster en 2009 y 2011, si bien estos datos se han ido moderando hasta alcanzar cifras muy similares en 2012, con porcentajes cercanos al 50% en ambos sexos. Del total de estudiantes matriculados/as en 2012, 8.706, el 55,6% fueron mujeres, lo que supone 4.839 alumnas. Las mujeres representan un porcentaje similar al resto de las Universidades españolas donde las alumnas son mayoría.

Tabla 23: Evolución y distribución de los estudiantes por tipo de titulación

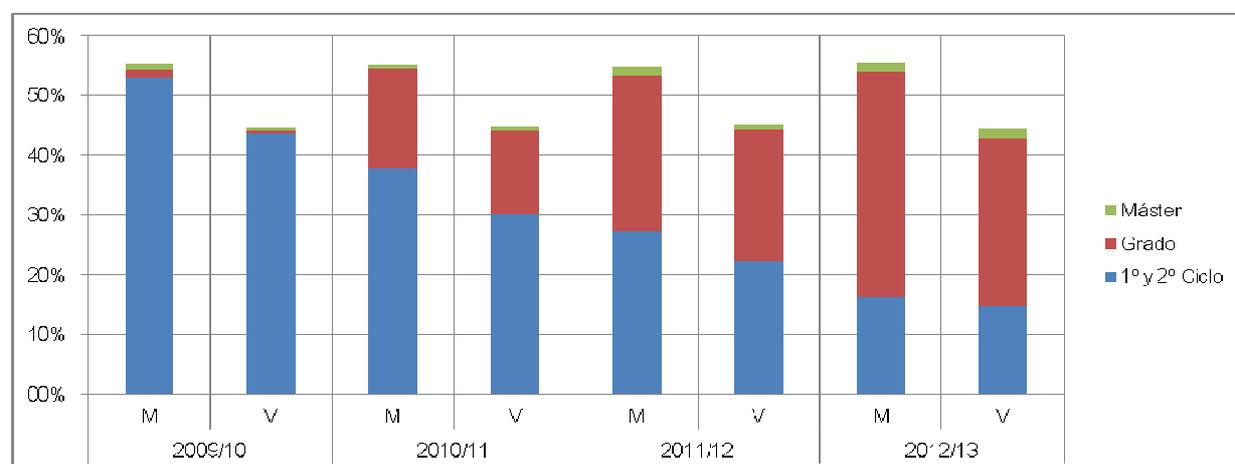
	2009/10				2010/11				2011/12				2012/13			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
1º y 2º Ciclo	4578	54,9%	3759	45,1%	3305	55,8%	2618	44,2%	2458	55,2%	1991	44,8%	1431	52,6%	1291	47,4%
Grado	101	68,2%	47	31,8%	1435	53,9%	1227	46,1%	2352	54,0%	2002	46,0%	3274	57,1%	2455	42,9%
Máster	100	70,4%	42	29,6%	82	58,2%	59	41,8%	144	66,7%	72	33,3%	134	52,5%	121	47,5%
Total	4779	55,4%	3848	44,6%	4822	55,3%	3904	44,7%	4954	54,9%	4065	45,1%	4839	55,6%	3867	44,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En el gráfico 18 se puede apreciar como el grueso de los/las estudiantes cursa primer y segundo ciclo, o grado (conforme a la adaptación al nuevo espacio de educación superior europeo), y sólo residualmente máster. De nuevo se observan valores superiores para mujeres que para hombres.

En la UBU, las mujeres representan el 52,6% del alumnado matriculado en titulaciones de 1º y 2º ciclo, que en relación con la media registrada en las Universidades públicas españolas, el 54,3%, se sitúa por debajo

Gráfico 18: Evolución y distribución de los estudiantes por tipo de titulación

Los datos muestran a continuación, tabla 24, que aún persisten titulaciones caracterizadas por una presencia mayoritaria de hombres, en unos casos, y de mujeres, en otros; es decir, con un porcentaje superior al 70% de uno u otro sexo. La presencia mayoritaria de estudiantes hombres se encuentra en las titulaciones de Ingeniería de Organización Industrial, Ingeniería de Informática, Ingenierías Técnicas de Obras Públicas, Industriales (de Electrónica Industrial y Mecánica) y de Informática de Gestión, mientras que la mayoría de estudiantes mujeres se encuentra en las Diplomaturas de Enfermería (Plan 1996), Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, y Educación Social, y en las Licenciaturas de Ciencias del Trabajo, Ciencias Políticas y de la Administración, Pedagogía y Química, así como en las de Maestros Especialistas en Educación Especial, Educación Infantil, Educación Primaria y Lengua Extranjera.

Tabla 24: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de 1º y 2º ciclo

	2009/10				2010/11				2011/12				2012/13			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%														
Arquitectura téc. (plan 1999)	511	48,7%	539	51,3%	208	50,9%	201	49,1%	119	48,4%	127	51,6%	69	49,6%	70	50,4%
Dipl. En ciencias empresariales (plan 1999)	326	58,3%	233	41,7%	236	59,1%	163	40,9%	164	58,0%	119	42,0%	84	55,3%	68	44,7%
Dipl. En educación social (plan 2001)	130	76,0%	41	24,0%	79	68,1%	37	31,9%	54	67,5%	26	32,5%	19	70,4%	8	29,6%
Dipl. En enfermería (plan 1996)	197	91,6%	18	8,4%	127	89,4%	15	10,6%	73	90,1%	8	9,9%	10	71,4%	4	28,6%
Dipl. En gestión y admón. Pública (plan 2001)	16	72,7%	6	27,3%	8	61,5%	5	38,5%	5	100,0%			4	100,0%		
Dipl. En relaciones laborales	90	69,8%	39	30,2%	58	65,2%	31	34,8%	49	67,1%	24	32,9%	19	63,3%	11	36,7%
Dipl. En terapia ocupacional	149	89,8%	17	10,2%	106	90,6%	11	9,4%	68	88,3%	9	11,7%	33	86,8%	5	13,2%
Dipl. En turismo	53	80,3%	13	19,7%	33	78,6%	9	21,4%	22	75,9%	7	24,1%	1	100,0%		
Ing. De caminos, canales y puertos	222	31,7%	478	68,3%	184	32,7%	379	67,3%	168	32,5%	349	67,5%	139	32,8%	285	67,2%
Ing. De organización industrial	45	28,7%	112	71,3%	36	28,3%	91	71,7%	32	29,4%	77	70,6%	26	32,9%	53	67,1%
Ing. En informática	19	28,4%	48	71,6%	14	25,5%	41	74,5%	12	19,7%	49	80,3%	9	24,3%	28	75,7%
Ing. Téc. Agrícola (industrias agrarias y alimentarias)	89	55,6%	71	44,4%	60	58,8%	42	41,2%	33	55,9%	26	44,1%	15	62,5%	9	37,5%
Ing. Téc. OOPP (construcciones civiles) (plan 1998)	148	31,0%	330	69,0%	114	32,2%	240	67,8%	73	30,8%	164	69,2%	49	30,6%	111	69,4%
Ing. Téc. OOPP (transportes y servicios urbanos)	57	35,2%	105	64,8%	36	30,3%	83	69,7%	24	29,6%	57	70,4%	16	28,1%	41	71,9%
Ing. Téc. Informática de gestión	80	24,0%	253	76,0%	59	24,7%	180	75,3%	38	23,8%	122	76,3%	20	24,7%	61	75,3%
Ing. Téc. Industrial: electrónica industrial (plan 1999)	46	17,2%	222	82,8%	35	17,6%	164	82,4%	23	16,0%	121	84,0%	11	13,4%	71	86,6%
Ing. Téc. Industrial: mecánica (plan 1999)	45	14,0%	277	86,0%	32	15,2%	178	84,8%	21	14,1%	128	85,9%	5	9,3%	49	90,7%
Lic. En admón. Y dirección de empresas (plan 1999)	321	61,4%	202	38,6%	297	62,9%	175	37,1%	268	65,0%	144	35,0%	219	65,4%	116	34,6%
Lic. En ciencia y tecnología de los alimentos (plan 1999)	33	75,0%	11	25,0%	11	68,8%	5	31,3%	2	50,0%	2	50,0%			1	100,0%
Lic. En ciencias del trabajo	71	76,3%	22	23,7%	60	76,9%	18	23,1%	44	77,2%	13	22,8%	18	81,8%	4	18,2%
Lic. En ciencias políticas y de la admón.	9	45,0%	11	55,0%	7	50,0%	7	50,0%	3	75,0%	1	25,0%	1	50,0%	1	50,0%
Lic. En comunicación audiovisual	211	55,4%	170	44,6%	158	54,3%	133	45,7%	123	55,2%	100	44,8%	84	55,6%	67	44,4%
Lic. En derecho	70	53,4%	61	46,6%	45	63,4%	26	36,6%								
Lic. En derecho (plan 2003)	107	56,3%	83	43,7%	88	58,3%	63	41,7%	81	59,1%	56	40,9%	64	55,2%	52	44,8%
Lic. En humanidades (plan 2001)	42	58,3%	30	41,7%	30	58,8%	21	41,2%	19	57,6%	14	42,4%	9	42,9%	12	57,1%
Lic. En pedagogía	59	85,5%	10	14,5%	43	78,2%	12	21,8%	107	79,9%	27	20,1%	81	81,0%	19	19,0%
Lic. En química (plan 2000)	77	73,3%	28	26,7%	66	75,9%	21	24,1%	41	78,8%	11	21,2%	17	70,8%	7	29,2%
M. Esp. En educación especial (plan 2001)	171	88,6%	22	11,4%	134	89,3%	16	10,7%	78	91,8%	7	8,2%	19	86,4%	3	13,6%
M. Esp. En educación infantil (plan 2001)	497	94,8%	27	5,2%	368	95,3%	18	4,7%	256	94,8%	14	5,2%	91	94,8%	5	5,2%
M. Esp. En educación musical (plan 2001)	34	53,1%	30	46,9%	26	52,0%	24	48,0%	18	56,3%	14	43,8%	4	50,0%	4	50,0%
M. Esp. En educación primaria (plan 2001)	156	70,3%	66	29,7%	113	69,3%	50	30,7%	93	72,1%	36	27,9%	32	66,7%	16	33,3%
M. Esp. En lengua extranjera (plan 2001)	261	79,1%	69	20,9%	189	78,4%	52	21,6%	142	78,9%	38	21,1%	77	82,8%	16	17,2%
Programa conjunto derecho y admón. Y dirección de empresas	98	64,5%	54	35,5%	93	66,4%	47	33,6%	78	65,0%	42	35,0%	59	65,6%	31	34,4%
Total	4578	54,9%	3759	45,1%	3305	55,8%	2618	44,2%	2458	55,2%	1991	44,8%	1431	52,6%	1291	47,4%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

Tendencias similares se observan en los cursos de Adaptación al Grado.

Tabla 25: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Curso de Adaptación al Grado

	2011/12				2012/13			
	M		H		M		H	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CA Gr ingeniería agroalimentaria y del medio rural (exp.)	5	50,0%	5	50,0%	6	75,0%	2	25,0%
CA Gr ingeniería agroalimentaria y del medio rural (ind.)	6	37,5%	10	62,5%	15	65,2%	8	34,8%
CA Gr educación social					43	74,1%	15	25,9%
CA Gr ingeniería electrónica industrial y au	3	13,6%	19	86,4%	1	7,7%	12	92,3%
CA Gr ingeniería mecánica	2	6,3%	30	93,8%	7	13,2%	46	86,8%
CA Gr maestro de educación infantil					55	94,8%	3	5,2%
CA Gr maestro de educación primaria (especial)					18	81,8%	4	18,2%
CA Gr maestro de educación primaria (extranjera)					29	85,3%	5	14,7%
CA Gr maestro de educación primaria (musical)					6	85,7%	1	14,3%
CA Gr maestro en educación primaria (primaria)					16	61,5%	10	38,5%
CA Gr terapia ocupacional					63	90,0%	7	10,0%
CA Gr Ing. obras públicas en construcciones civiles	39	25,3%	115	74,7%	28	27,2%	75	72,8%
CA Gr Ing. obras públicas transportes y servicios u	8	44,4%	10	55,6%	11	55,0%	9	45,0%
Total	63	25,0%	189	75,0%	298	60,2%	197	39,8%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En la tabla 26 se señala que en la UBU las mujeres representan el 56.9 % del alumnado matriculado en Grados, unas décimas por encima de la media registrada en las Universidades públicas españolas, curso 2010-2011, que se sitúa en el 55,4%. Para las titulaciones de Grado, los datos muestran una tendencia similar a lo anteriormente comentado para las titulaciones de 1º y 2º Ciclo, con mayor presencia masculina en los Grados y Cursos de Adaptación al Grado en titulaciones técnicas y una mayor presencia femenina en el resto de los Grados. Los datos a nivel estatal muestran similares tendencias a la presentada en la UBU.

Tabla 26: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Grado

	2009/10				2010/11				2011/12				2012/13			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Doble Gr. Derecho y Admón. y dir. de empresas	42	63,6%	24	36,4%	64	61,0%	41	39,0%	42	63,6%	24	36,4%	64	61,0%	41	39,0%
Gr. administración y dirección de empresas	169	55,8%	134	44,2%	226	55,4%	182	44,6%	169	55,8%	134	44,2%	226	55,4%	182	44,6%
Gr. arquitectura técnica	346	47,3%	385	52,7%	304	49,1%	315	50,9%	346	47,3%	385	52,7%	304	49,1%	315	50,9%
Gr. ciencia política y gestión pública	33	45,2%	40	54,8%	51	53,7%	44	46,3%	33	45,2%	40	54,8%	51	53,7%	44	46,3%
Gr. ciencia y tecnología de los alimentos	161	78,9%	43	21,1%	188	78,3%	52	21,7%	161	78,9%	43	21,1%	188	78,3%	52	21,7%
Gr. comunicación audiovisual	98	56,6%	75	43,4%	135	56,0%	106	44,0%	98	56,6%	75	43,4%	135	56,0%	106	44,0%
Gr. derecho	109	52,9%	97	47,1%	142	51,1%	136	48,9%	109	52,9%	97	47,1%	142	51,1%	136	48,9%
Gr. educación social	97	81,5%	22	18,5%	150	82,0%	33	18,0%	97	81,5%	22	18,5%	150	82,0%	33	18,0%
Gr. enfermería	102	91,1%	10	8,9%	157	89,7%	18	10,3%	102	91,1%	10	8,9%	157	89,7%	18	10,3%
Gr. español: lengua y literatura	21	63,6%	12	36,4%	28	63,6%	16	36,4%	21	63,6%	12	36,4%	28	63,6%	16	36,4%
Gr. finanzas y contabilidad	51	52,6%	46	47,4%	74	55,6%	59	44,4%	51	52,6%	46	47,4%	74	55,6%	59	44,4%
Gr. historia y patrimonio	48	47,1%	54	52,9%	61	47,7%	67	52,3%	48	47,1%	54	52,9%	61	47,7%	67	52,3%
Gr. Ing. agroalimentaria y del medio rural	19	38,8%	30	61,2%	34	42,5%	46	57,5%	19	38,8%	30	61,2%	34	42,5%	46	57,5%
Gr. Ing. de OOPP en construcciones civiles	41	32,5%	85	67,5%	48	32,7%	99	67,3%	41	32,5%	85	67,5%	48	32,7%	99	67,3%
Gr. Ing. de OOPP en transportes y servicios urbanos	9	47,4%	10	52,6%	6	40,0%	9	60,0%	9	47,4%	10	52,6%	6	40,0%	9	60,0%
Gr. Ing. de organización industrial	26	51,0%	25	49,0%	39	42,4%	53	57,6%	26	51,0%	25	49,0%	39	42,4%	53	57,6%
Gr. Ing. de tecnologías de caminos (plan 2010)	41	23,6%	133	76,4%	53	27,5%	140	72,5%	41	23,6%	133	76,4%	53	27,5%	140	72,5%
Gr. Ing. electrónica industrial y automática	18	19,8%	73	80,2%	21	13,5%	135	86,5%	18	19,8%	73	80,2%	21	13,5%	135	86,5%
Gr. Ing. informática	15	12,8%	102	87,2%	18	11,7%	136	88,3%	15	12,8%	102	87,2%	18	11,7%	136	88,3%
Gr. Ing. mecánica	17	10,0%	153	90,0%	27	9,8%	248	90,2%	17	10,0%	153	90,0%	27	9,8%	248	90,2%
Gr. maestro de educación infantil	266	95,0%	14	5,0%	320	94,7%	18	5,3%	266	95,0%	14	5,0%	320	94,7%	18	5,3%
Gr. maestro de educación primaria	233	64,9%	126	35,1%	323	68,4%	149	31,6%	233	64,9%	126	35,1%	323	68,4%	149	31,6%
Gr. pedagogía	85	90,4%	9	9,6%	131	91,0%	13	9,0%	85	90,4%	9	9,6%	131	91,0%	13	9,0%
Gr. química	53	52,5%	48	47,5%	70	57,4%	52	42,6%	53	52,5%	48	47,5%	70	57,4%	52	42,6%
Gr. relaciones laborales y recursos humanos	80	62,0%	49	38,0%	124	67,8%	59	32,2%	80	62,0%	49	38,0%	124	67,8%	59	32,2%
Gr. terapia ocupacional	88	91,7%	8	8,3%	132	91,7%	12	8,3%	88	91,7%	8	8,3%	132	91,7%	12	8,3%
Gr. turismo	21	77,8%	6	22,2%	50	71,4%	20	28,6%	21	77,8%	6	22,2%	50	71,4%	20	28,6%
Total	101	68,2%	47	31,8%	1435	53,9%	1227	46,1%	2289	55,8%	1813	44,2%	2976	56,9%	2258	43,1%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En las titulaciones de Máster, tabla 27, las mujeres representan el 52,5% del alumnado matriculado, un porcentaje con relación a la media registrada en los Másteres Oficiales de las Universidades públicas españolas, 54,6%, que se queda algo más de dos puntos porcentuales por debajo. El alumnado masculino se concentra en los Másteres en Historia Medieval de Castilla y León (Plan 2010), en Investigación en Ingeniería Industrial (Plan 2009), en Integridad y Durabilidad de Materiales, Componentes y Estructuras e Ingeniería Informática. Sin embargo, la presencia de mujeres es mayoritaria en los Másteres de Cultura del Vino (Enoturismo en la Cuenca del Duero), Evolución Humana, Educación en Sociedad, Investigación en Economía de la Empresa (Plan 2006) y Química Avanzada.

Tabla 27: Evolución y distribución de los estudiantes por titulación de Máster

	2009/10		2010/11		2011/12		2012/13									
	M	H	M	H	M	H	M	H								
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%								
MU. integridad y durabilidad de materiales, componentes y estructuras							1	12,5%	7	87,5%						
MU. administración de empresas							9	37,5%	15	62,5%						
MU. cooperación internacional para el desarrollo					3	50,0%	3	50,0%	3	37,5%	5	62,5%				
MU. cultura del vino: enoturismo en la cuenca del duero					11	73,3%	4	26,7%	10	71,4%	4	28,6%				
MU. derecho de la empresa y de los negocios							6	50,0%	6	50,0%						
MU. educación y sociedad inclusivas							9	75,0%	3	25,0%	3	42,9%	4	57,1%		
MU. electroquímica. Ciencia y tecnología							1	100,0%								
MU. evolución humana							11	84,6%	2	15,4%	8	72,7%	3	27,3%		
MU. historia medieval de castilla y león (plan 2010)							2	100,0%			1	100,0%				
MU. ingeniería industrial											11	100,0%				
MU. ingeniería informática										5	18,5%	22	81,5%			
MU. ingeniería térmica (plan 2009)			2	100,0%			4	100,0%	1	16,7%	5	83,3%	1	50,0%		
MU. investigación en economía de la empresa (plan 2006)	7	58,3%	5	41,7%	8	57,1%	6	42,9%	4	100,0%			2	100,0%		
MU. investigación en ingeniería termodinámica de fluidos (pl)							1	100,0%								
MU. patrimonio y comunicación							15	78,9%	4	21,1%	10	66,7%	5	33,3%		
MU. profesor en eso y bachillerato, fp y enseñanzas idiomas	53	72,6%	20	27,4%	35	49,3%	36	50,7%	60	63,8%	34	36,2%	43	65,2%	23	34,8%
MU. química avanzada (plan 2009)	14	56,0%	11	44,0%	16	69,6%	7	30,4%	15	57,7%	11	42,3%	9	75,0%	3	25,0%
MU. seguridad y biotecnología alimentarias (plan 2009)	26	86,7%	4	13,3%	23	85,2%	4	14,8%	14	77,8%	4	22,2%	12	63,2%	7	36,8%
Total	100	70,4%	42	29,6%	82	58,2%	59	41,8%	144	66,7%	72	33,3%	134	52,5%	121	47,5%

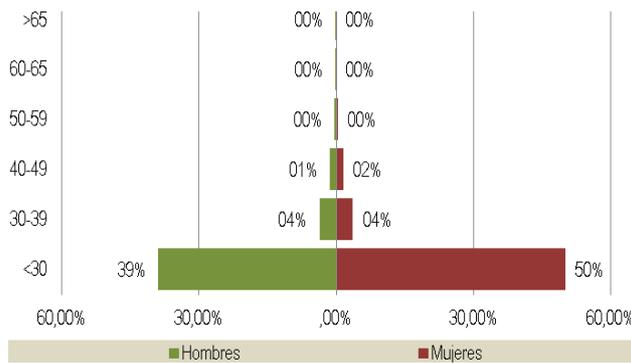
Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

En los últimos 10 años la estructura por edades de los/las estudiantes de primer y segundo ciclo ha variado significativamente, duplicándose prácticamente la presencia de estudiantes mayores de 30 años (en el curso 1999-00 representaban el 8,5% y en el curso 2009-10 el 16,9%), mientras que el alumnado menor de 25 años ha reducido su presencia en más de 10 puntos (el 79,1% en el curso 1999-00 frente al 67,7% en el curso 2009-10).

En el gráfico siguiente se observa la pirámide de la población estudiantil, obviamente muy diferente a la del PAS y el PDI, con el grueso de la población en la base (el 89% de los estudiantes tiene menos de 30 años), y apuntada en edades más avanzadas (con nula representación a partir de los 49 años). En la distribución por sexo se aprecia la coherencia entre ésta y la que se refiere a la presencia de la mujer en el total de la matrícula de la UBU, algo por encima de la presencia del hombre.

Gráfico 19: Pirámide poblacional de los estudiantes de la UBU. Curso 2012/13



En cuanto a las calificaciones obtenidas, como puede apreciarse en la tabla 28 y en el gráfico 20, en Artes y Humanidades la calificación de notable es la de mayor frecuencia, obteniéndose de forma equitativa por sexos; sin embargo, en la rama de Ciencias y Ciencias de la Salud, Las calificaciones para las mujeres son el aprobado (64,7%) y el notable (86,2%), respectivamente, mientras que para los hombres son el suspenso en ambas (41,5% y 19,8%). En las ramas de Ingeniería - Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas la calificación más repetida coincide para ambos sexos (suspenso en el primer caso y aprobado en el segundo).

Tabla 28: Calificaciones obtenidas según rama de conocimiento. Año 2012

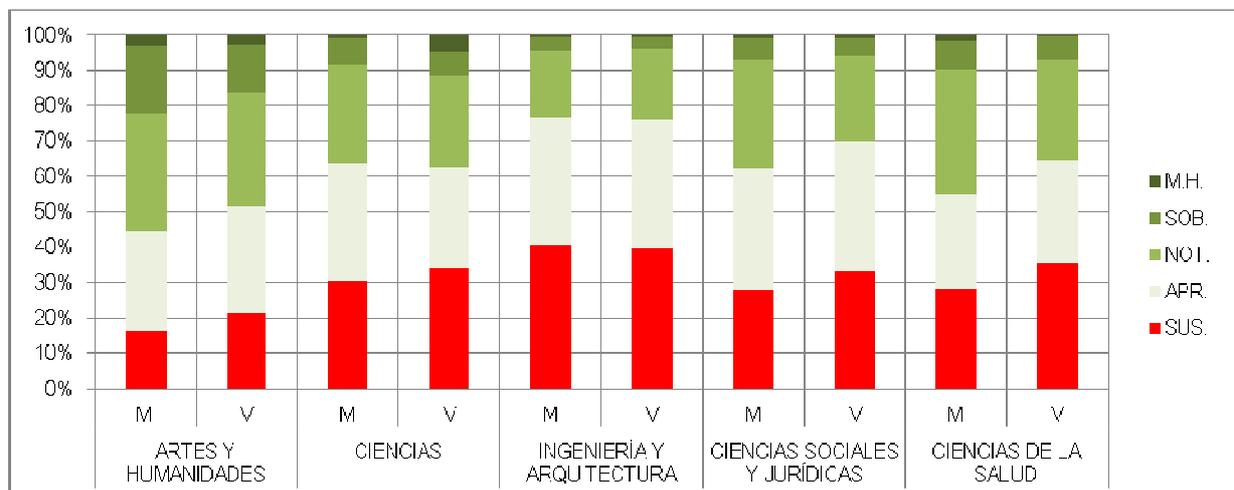
	ARTES Y HUMANIDADES		CIENCIAS				INGENIERÍA Y ARQUITECTURA				CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS				CIENCIAS DE LA SALUD					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H						
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
SUS.	91	46,2%	106	53,8%	166	58,5%	118	41,5%	1787	32,5%	3715	67,5%	3784	62,7%	2252	37,3%	904	80,2%	223	19,8%
APR.	157	51,3%	149	48,7%	183	64,7%	100	35,3%	1592	31,7%	3433	68,3%	4654	65,4%	2464	34,6%	865	82,8%	180	17,2%
NOT.	183	53,2%	161	46,8%	152	62,8%	90	37,2%	828	30,3%	1906	69,7%	4117	71,6%	1634	28,4%	1118	86,2%	179	13,8%
SOB.	106	61,3%	67	38,7%	40	62,5%	24	37,5%	165	36,8%	283	63,2%	855	72,5%	325	27,5%	269	86,5%	42	13,5%
M.H.	18	56,3%	14	43,8%	6	27,3%	16	72,7%	31	33,3%	62	66,7%	133	65,8%	69	34,2%	46	93,9%	3	6,1%
APC.					1	100,0%			4	100,0%			4	66,7%	2	33,3%	1	100,0%		
APTO									1	100,0%			4	100,0%						
INC.									3	17,6%	14	82,4%	26	52,0%	24	48,0%				
N.A.													6	66,7%	3	33,3%				
N.P.	20	74,1%	7	25,9%	8	53,3%	7	46,7%	265	28,2%	675	71,8%	643	57,9%	467	42,1%	5	100,0%		
NPS.	61	40,9%	88	59,1%	40	40,0%	60	60,0%	601	27,9%	1554	72,1%	1075	54,0%	917	46,0%	165	76,4%	51	23,6%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: junio de 2013

Nota: No se incluyen las calificaciones de estudiantes Erasmus

Gráfico 20: Calificaciones obtenidas por los alumnos presentados según rama de conocimiento. Año 2012



Nota 1: No se incluyen las calificaciones de estudiantes Erasmus

Nota 2: Gráfico sobre las calificaciones (SUS, APR, NOT, SOB y M.H)

3.2. CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

En la tabla 29 se identifican los motivos explicitados en el servicio de RRHH en relación con la asunción de corresponsabilidad familiar de las mujeres y los hombres de la UBU, la cual ha dado lugar a permisos, reducciones de jornada, etc. dentro de la legalidad vigente. Como se observa, el concepto maternidad no va necesariamente ligado al sexo, dado que la legislación al respecto así lo ha contemplado. En lo que se refiere a la Universidad de Burgos, y en relación con los datos referidos al curso 2010-11, las mujeres ejercitan los permisos de maternidad y lactancia (70%), la reducción de jornada (90,9%) o la excedencia por cuidado de hijos/as (100%). Por otro lado, la excedencia voluntaria motivada por razones personales o profesionales es un derecho ejercido exclusivamente por los hombres, no habiéndose producido ninguna excedencia por cuidado de familiares, por ejemplo.

Tabla 29: Corresponsabilidad del Personal de la UBU

	2009				2010				2011				2012			
	H		M		H		M		H		M		H		M	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Maternidad RGSS	1	6,3%	15	93,8%			15	100,0%			17	100,0%			14	100,0%
Paternidad MUFACE	1	100,0%			4	100,0%							1	100,0%		
Paternidad RGSS	8	100,0%			9	100,0%			6	100,0%			7	100,0%		
Acumulación permiso Lactancia			10	100,0%			8	100,0%			11	100,0%			6	100,0%
Permiso por adopción internacional			1	100,0%												
Reducción de jornada por guarda legal	3	21,4%	11	78,6%			7	100,0%			14	100,0%	1	6,3%	15	93,8%
Total	13	26,0%	37	74,0%	13	30,2%	30	69,8%	6	12,5%	42	87,5%	9	20,5%	35	79,5%

Fuente: Coordinador del Sistema de Información de la UBU.

Fecha: 3 de junio de 2013

3.3. DISCAPACIDAD

El Informe Mundial sobre la Discapacidad, de la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial (2011), señala que las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. No obstante, en los últimos años se han puesto en marcha políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. Así el presente diagnóstico se concibe como una herramienta de referencia y soporte para la Universidad de Burgos, a la hora de materializar uno de los mandatos de la vigente legislación universitaria que obliga a disponer de un plan de atención al alumnado, y en general a todos los miembros de la comunidad con discapacidad en la universidad.

La Disposición Adicional Séptima de 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 (LOMLOU) establece la elaboración de planes destinados a personas con necesidades especiales, de la siguiente manera:

“Las Universidades, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, y previa consulta de las organizaciones representativas de los respectivos sectores sociales concernidos, elaborarán los planes que den cumplimiento al mandato previsto en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por esta Ley”.

Así pues, la Disposición Adicional Vigésima Cuarta («De la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades»), queda redactada de la siguiente manera:

“1. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.

2. Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocido.

3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.

4. Los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad.

5. Los entornos universitarios deberán ser accesibles de acuerdo a las condiciones y en los plazos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones de desarrollo.

6. Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.

7. Con arreglo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y en sus normas de desarrollo, los estudiantes con discapacidad, considerándose por tales aquellos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario”.

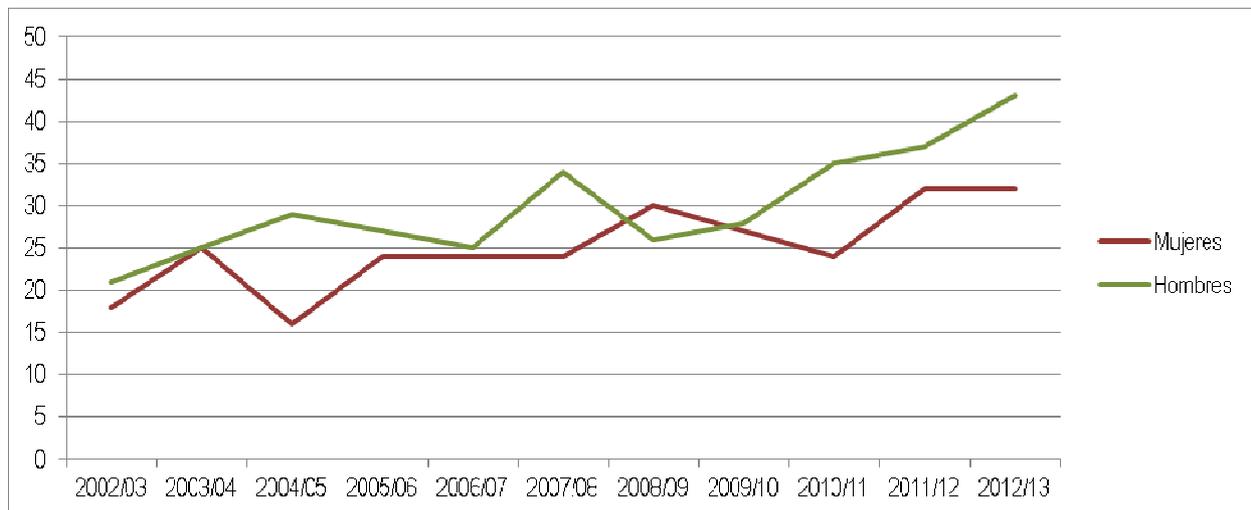
El propio Estatuto de la Universidad de Burgos reconoce a los y las estudiantes “el derecho a la igualdad de oportunidades, y a no ser objeto de discriminación por motivos de sexo, raza, religión, ideología, nacionalidad o por cualquier otra circunstancia personal o social, incluida la discapacidad, en el ejercicio de sus derechos académicos” (artículo 148.2.b).

Este apartado tiene en cuenta de modo transversal el enfoque de género, a fin de que las personas con discapacidad dispongan de visibilidad y se les proporcionen las medidas de acción positiva adicionales que garanticen su derecho a la plena inclusión y la no discriminación por razones derivadas de su discapacidad y sexo. Así, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU); también el Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El esfuerzo que en este sentido se viene realizando en la Universidad de Burgos se concreta en las cifras que a continuación se expresan.

En el gráfico 21 puede apreciarse una tendencia creciente a la incorporación (o visualización) de estudiantes con discapacidad en la UBU, que ha duplicado el número de alumnos en el caso de los hombres (en una cifra significativamente mayor a la de las mujeres, con casi 50 hombres frente a las 30 mujeres).

Gráfico 21: Evolución de estudiantes con discapacidad en la UBU



Fuente: Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad.

Fecha: junio de 2013

En la tabla 30 se puede apreciar la clasificación de los/las estudiantes con discapacidad según se trate de discapacidad física (31 alumnos/as, 56%), auditiva (8 alumnos/as, 15%), visual (4 alumnos/as, 7%) o psíquica (12 alumnos/as, 22%). Se observa la mayor presencia de alumnos/as discapacitados/as de tipo físico, con porcentajes muy igualados para ambos sexos. Le sigue la discapacidad psíquica con un 67% de alumnos hombres y un 33% de mujeres.

Tabla 30: Estudiantes con discapacidad por tipo de discapacidad. Curso 2012/13

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Física	16	51,6%	15	48,4%
Auditiva	2	25,0%	6	75,0%
Visual	1	25,0%	3	75,0%
Psíquica	4	33,3%	8	66,7%
No identificada	24			

Fuente: Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad.

Fecha: junio de 2013

En la tabla 31 y en el gráfico 22 se puede apreciar la a la distribución del alumnado con discapacidad por rama de conocimiento. Tanto los hombres como las mujeres con discapacidad se concentran mayoritariamente en la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida por la de Ingeniería y Arquitectura en la Escuela Politécnica Superior.

En ambos casos hay un cierto equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres, si bien está sesgado hacia la mayor representación de hombres o mujeres acorde con la matrícula que para ambos sexos se ha descrito en la UBU. En el resto de ramas la representatividad es marginal. En todo caso, y a excepción de los datos del último curso, se observa en general una clara tendencia al alza en el número de estos alumnos y alumnas.

Tabla 31: Evolución estudiantes con discapacidad por rama de conocimiento

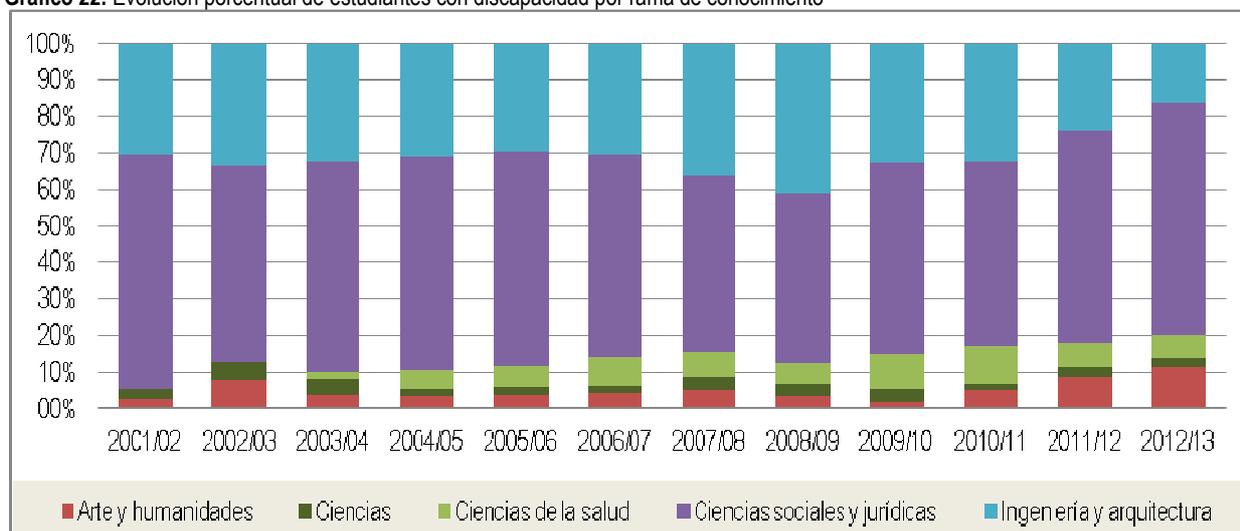
	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Artes y Humanidades	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	6	9
Ciencias	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
Ciencias de la Salud	0	0	1	3	3	4	4	3	5	6	5	5
Ciencias Sociales y Jurídicas	23	21	29	32	30	27	28	26	29	30	41	50
Ingeniería y Arquitectura	11	13	16	17	15	15	21	23	18	19	17	13
Total	36	39	50	55	51	49	58	56	55	59	71	79

Fuente: Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad.

Fecha: junio de 2013

Este gráfico representa visualmente los datos anteriormente comentados.

Gráfico 22: Evolución porcentual de estudiantes con discapacidad por rama de conocimiento



En la tabla 32 y en el gráfico 23 se presenta la clasificación de los alumnos y alumnas por centros y facultades en el curso académico 2012-2013, destacando la Facultad de Humanidades y Educación con 40 alumnos/as de estas características, muy equiparados en cuanto a sexos. En el caso de la Escuela de Enfermería hay un solo estudiante con discapacidad.

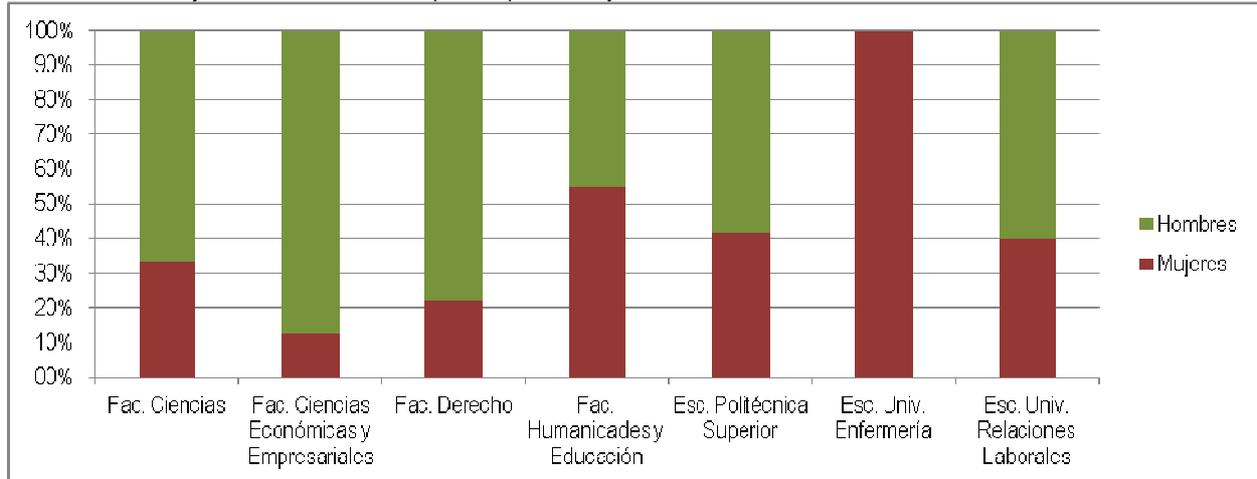
Tabla 32: Estudiantes con discapacidad por Centro y Facultad. Curso 2012/13

	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Fac. Ciencias	1	33,3%	2	66,7%
Fac. Ciencias Económicas y Empresariales	1	12,5%	7	87,5%
Fac. Derecho	2	22,2%	7	77,8%
Fac. Humanidades y Educación	22	55,0%	18	45,0%
Esc. Politécnica Superior	5	41,7%	7	58,3%
Esc. Univ. Enfermería	1	100,0%	0,0%	
Esc. Univ. Relaciones Laborales	2	40,0%	3	60,0%
Total	34	43,6%	44	56,4%

Fuente: Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad.

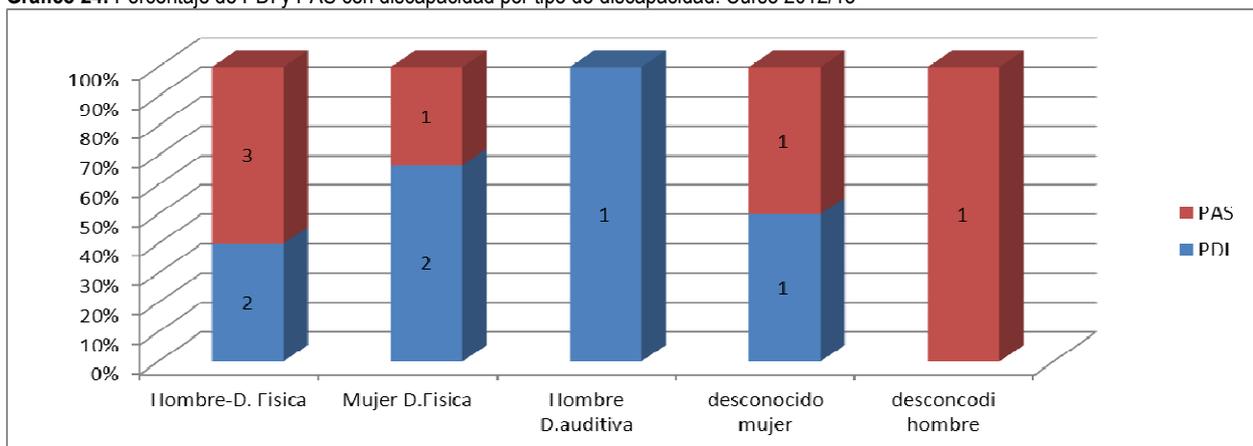
Fecha: junio de 2013

Gráfico 23: Porcentaje de estudiantes con discapacidad por Centro y Facultad. Curso 2012/13



Con respecto a los estamentos de PDI y PAS, si bien está pendiente de sistematizarse la información, los datos disponibles indican un total de 6 y 6 respectivamente, repartidos por igual entre hombres y mujeres para el PDI y en mayor proporción de hombres para el PAS (2/3).

Gráfico 24: Porcentaje de PDI y PAS con discapacidad por tipo de discapacidad. Curso 2012/13



3.4. PUNTOS FUERTES

- El compromiso declarado de la Universidad de Burgos para el establecimiento y desarrollo de una política que integre la igualdad de trato y oportunidades, en sesión de 15 de junio de 2010 del Consejo de Gobierno y en sesión de 13 de febrero de 2013. La Universidad de Burgos está al servicio, dentro del marco constitucional, del desarrollo intelectual y material de los pueblos y la defensa de los Derechos Humanos y se inspira en los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo. Es necesario que el principio de igualdad cale de forma transversal en toda la comunidad universitaria aumentando su grado de compromiso e implicación con el mismo. La Universidad como Institución, siendo fiel a sus principios, no elude la importante responsabilidad que le corresponde frente a la sociedad. Por el impacto que tienen en la sociedad las tareas de estudio, docencia e investigación que desarrolla, la Universidad debe ser un referente en materia de igualdad por las actuaciones que lleve a cabo y por el comportamiento de sus miembros. Así mismo, debe tener presente el principio de Igualdad en todo cuanto afecte a la inserción laboral de sus graduados y graduadas. La colaboración entre las Instituciones y otras entidades que trabajen en la defensa de la Igualdad debe originar sinergias positivas. El carácter transversal del principio de Igualdad exige la implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria. Para ello es necesario que la Institución adapte sus mecanismos de comunicación internos de forma que se faciliten las iniciativas y se hagan visibles las dificultades que se presenten y los avances conseguidos. Paralelamente es necesario cuidar las vías de comunicación externas que permitan el enriquecimiento de las políticas y prácticas propias y transmitan a la sociedad la imagen del compromiso de la Institución. Todo ello se verá facilitado con la generalización del uso de un lenguaje y una imagen, así como de unos contenidos en la comunicación, neutros.
- Existencia de un Protocolo de actuación para la resolución de conflictos interpersonales. <http://www.ubu.es/es/riesgoslaborales/destacados-unidad-prevencion-riesgos-laborales/protocolo-actuacion-resolucion-conflictos-interpersonales>
- Contar con el Sistema de Información de la UBU (SIUBU) cuyos datos se encuentran desagregados por sexo. <http://www.ubu.es/es/unidadcalidad/gestion-datos-informacion/sistema-informacion-ubu-siubu>
- Contar con la Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad <http://ubu.es/es/apoyodiscapacidad>
- Se evidencia una tendencia positiva en cuanto a la participación más equilibrada de ambos sexos en la estructura universitaria del personal docente, personal de administración y servicios y el alumnado, que no debe cambiar y sí incrementarse. En los órganos de representación y de decisión, el avance destacable en cuanto a composición paritaria se ha producido en fechas recientes. En ello ha influido decisivamente la aplicación de las leyes de Igualdad y el convencimiento de quien rige la política universitaria de la UBU en la actualidad. El avance debe continuar para conseguir la participación equilibrada en todos los estamentos potenciando las capacidades de toda la población, y especialmente la femenina por su nivel de infrarrepresentación, proporcionándoles oportunidades para la toma de decisiones a todos los sujetos en condiciones de Igualdad.

- Situación favorable de las mujeres en el PAS, prácticamente en todas las categorías y grupos. Cabe destacar la promoción de las mujeres en las máximas categorías del PAS tanto laboral (69%) como funcionario (60%).
 - Existe una mayor convergencia en el PAS a medida que se asciende de categoría.
 - El sistema de información de la Universidad, SIUBU, permite comprobar que se ha experimentado una mejora en términos de equiparación en los equipos de gobierno de los Centros y Facultades en los últimos cuatro años así como en la dirección de departamentos.
 - El PDI en 2012 estaba compuesto por un 39,6% de mujeres y un 60,4% de hombres, resultado de una tendencia favorable en los últimos años, y superior a la media nacional.
 - En el número de doctorados, las tesis leídas se reparten entre el 51,3% y 48,7% para mujeres y hombres respectivamente.
 - En la participación en proyectos de investigación las mujeres representaban en 2012 un 61,1% frente al 38,4% de los hombres.
 - La notable participación de las mujeres tanto PDI como PAS en los cursos de formación organizados por la UBU, sobre un total de 4405 participantes en los últimos tres años, 2539 (58%) fueron mujeres y 1866 hombres (42%).
 - Los datos del alumnado matriculado en estudios ofertados por la Universidad de Burgos, muestran destacables tasas de igualdad (44,7 % de hombres y 55,3 % de mujeres en 2012).
 - Entre los/las alumnos/as no existen claras diferencias en lo relativo al grado de enseñanza, es decir, acceden a licenciaturas, grados, máster y postgrado en porcentajes muy parejos.
 - Presencia femenina en el PDI igualada en los primeros tramos de edades con mayores diferencias a favor de los hombres a partir de los 59 años; en el caso del PAS la presencia femenina es superior en todos los tramos a la de los hombres con independencia de la edad (63,3% son mujeres frente al 36,7% de hombres).
- Atención a un mayor número de alumnos/as con discapacidad, que prácticamente se ha duplicado desde 2002 hasta 2012.
 - Incremento de actividades y cursos de formación tendentes a mejorar la integración de los alumnos con discapacidad (Ver anexo).
 - Una de las consecuencias extremas de la desigualdad de trato y oportunidades es la violencia de género en sus múltiples manifestaciones. La Universidad colabora en la erradicación de todo tipo de violencia, incluida la de género, para lo cual dispone del Servicio de Información y Orientación en Salud Joven Universitaria, el cual surge de un convenio entre la UBU y el Servicio de Salud Joven de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento. Es un servicio público y gratuito entre cuyos objetivos se incluyen la prevención de las actitudes sexistas y trato discriminatorio, informando y sensibilizando sobre esta lacra social.
 - El Plan de Igualdad de la Universidad de Burgos vincula los objetivos, las medidas y las actuaciones necesarias para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en todas las actividades y sectores, con la búsqueda de la excelencia y el buen gobierno de la UBU. Esto es necesario en un

contexto nacional en el que los datos indican que la proclamación de la igualdad legal, formal, no ha sido ni es todavía suficiente para favorecer la plena participación de las mujeres en la esfera pública.

- Se observa un incremento paulatino de la edad del PDI y del PAS, pudiéndose aún considerar como joven.
- Con carácter general se observa una tendencia favorable hacia la convergencia y la igualdad en todos los ámbitos.
- Existencia de normativa relativa a teletrabajo como medida que favorezca la corresponsabilidad.
- Existencia de un reglamento sobre jornada de trabajo, permisos y licencias y conciliación de la vida laboral y familiar del PAS.

3.5. PUNTOS DÉBILES

- Desequilibrios en el PDI de máximas categorías, donde los catedráticos representan un 69,4 % y los profesores titulares un 54,9%. Los porcentajes restantes, 30,6% y 45,1% corresponden a catedráticas y profesoras titulares.
- Se mantienen carreras con escasa participación de alguno de los dos sexos, por ejemplo en el Grado en Maestro en Educación Infantil con un 5% de hombres y en el Grado en Ingeniería Mecánica con un 10% de mujeres.
- Falta de datos sistemáticos sobre algunos de los indicadores básicos de análisis como los relativos al PDI y PAS con discapacidad o los relativos a la formación en materia de igualdad de oportunidades y discapacidad. Se dispone, no obstante, de esta información, no formalizada, desde los servicios que han organizado los cursos (ver anexo cursos de formación en igualdad de oportunidades y discapacidad), pero debe sistematizarse la misma con el fin de que no se halle dispersa.
- Ausencia de datos que permitan valorar el nivel de integración de las personas con discapacidad.
- La presencia no equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno (28,1 % mujeres frente al 71,9% de hombres), dirección y toma de decisiones. En el Consejo Social (19,4 % mujeres), Claustro (32,3% mujeres), Consejo de Gobierno (20,6 % mujeres) y equipo de Gobierno (10 % mujeres) se mantienen estas desigualdades. Puede hablarse de baja participación y presencia de mujeres en los puestos de alta gestión y decisión política. Más equilibrada aparece la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos de los centros y en el grupo de Adjuntos a Vicerrectores.
- La visualización de los cursos de formación y actividades en temas de género y discapacidad es insuficiente, encontrándose diseminados entre los diferentes órganos que los ofertan. Sin menoscabar la visualización de la oferta desde los diferentes ámbitos, que la propia concepción

transversal provoca, convendría que ésta pudiese visualizarse íntegramente en la página de la Unidad de Igualdad que al efecto se cree.

- La distribución de la corresponsabilidad es hacia las mujeres, siendo una minoría los hombres que la solicitan, en especial para el cuidado de descendientes y otros familiares dependientes. Por ejemplo, reducción de jornada por guarda legal: 6,25 % de hombres frente a un 93,75 % de mujeres.
- La dificultad de formar parte de la comunidad universitaria en sus diferentes estratos a determinadas edades. El 89 % de los/as alumnos/as matriculados/as tiene menos de 30 años, el 8% tienen entre 30 y 39 años y sólo un 3% se encuentra entre los 40 y los 49 años. La Universidad de Burgos dispone de mecanismos (matrícula de formación permanente) para incentivar la integración plural en este sentido.
- Aun existiendo el Servicio de Información y Orientación en Salud Joven Universitaria, deben complementarse estas acciones con la atención a las situaciones de acoso y discriminación que se produzcan en los miembros de la comunidad universitaria, así como con la creación de un protocolo de actuación.

3.6. SÍNTESIS

COLECTIVO	CARACTERÍSTICAS
ESTUDIANTES	<p>En general equilibrado salvo en la rama de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura con cierta tendencia a una mayor presencia de mujeres y hombres respectivamente.</p> <p>Se puede hablar de un avance hacia el equilibrio incluso en las carreras tradicionalmente asignadas a hombres y/o mujeres</p> <p>Sensibilización hacia temas de igualdad de oportunidades y discapacidad.</p>
PDI	<p>El 40% son mujeres (equilibrado)</p> <p>Baja presencia de las mujeres en las máximas categorías académicas, pero con tendencia favorable y superior a la media nacional. Mayor igualdad en el caso de profesores/as titulares, con porcentajes cercanos al 50%.</p> <p>Edad media relativamente joven pero con tendencia al envejecimiento.</p> <p>Sensibilización hacia los temas de igualdad de oportunidades y discapacidad.</p> <p>Grupos preocupados por temas de género y avance en la igualdad de oportunidades</p>
PAS	<p>El 63 % son mujeres (próximo al equilibrio)</p> <p>Presencia notable en puestos de decisión</p>
EQUIPO DE GOBIERNO	<p>Desequilibrado en los niveles más altos de decisión, con mayor número de hombres que de mujeres.</p> <p>Mayor igualdad en dirección de departamentos, pero aún no equilibrada.</p> <p>Paridad en el equipo de adjuntos.</p>
PERSONAL CON DISCAPACIDAD	<p>Tendencia favorable en cuanto a la incorporación de alumnos (actualmente duplicado el número de 2002)</p> <p>Tendencia sin cambios en el PDI y PAS</p>

4. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD

Se trata de consolidar la perspectiva de género e igualdad de trato y oportunidades en la institución. Las medidas a adoptar se organizan en torno a cinco ejes:

Las medidas se organizan en torno a cinco ejes:

1. Visibilización, sensibilización y creación de un estado de opinión.
2. Prevención contra la violencia de género y por razón de sexo.
3. Impulso de la organización laboral con perspectiva de género y respeto de los derechos de las personas con discapacidad o necesidades especiales.
4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

Su seguimiento se articulará a través de un plan de acciones y actividades en el que se detallen los objetivos, responsables e indicadores de desarrollo que permitan su medición, evaluación y control.

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE UN ESTADO DE OPINIÓN

OBJETIVO: visibilizar y transmitir a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto una imagen institucional de compromiso con el principio de igualdad de oportunidades.

MEDIDAS A ADOPTAR:

- Plantear una estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres, hombres y personas con discapacidad en el ámbito universitario.
- Sensibilizar al personal de diferentes servicios, en especial los de Comunicación, Actividades Culturales, Oficina de Atención al Estudiante, Deportes, Recursos Humanos, Relaciones Internacionales, Biblioteca y Gestión Académica.
- Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS, desagregadas por sexo.
- Visualizar los recursos destinados a políticas de igualdad de trato y oportunidades.
- Elaborar un informe sobre los resultados de los procesos de selección de PAS y PDI permanente y temporal, para identificar posibles sesgos de la igualdad de oportunidades.
- Crear una web institucional, dependiente de la Unidad de Igualdad, sobre temas de igualdad de oportunidades y discapacidad.

- Realizar una revisión periódica del equilibrio por sexos de toda la plantilla en todos los puestos y categorías profesionales.
- Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de planes de igualdad hombre-mujer, de conciliación de sus trabajadores, de integración de personas con discapacidad, o de responsabilidad social corporativa.
- Incrementar, en igualdad de excelencia universitaria, el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales.
- Asignar el desarrollo de las políticas de igualdad , entre los/las responsables de los equipos de gobierno de cada centro y departamentos.
- Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.

EJE 2: PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Prevenir y detectar las situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

MEDIDAS A ADOPTAR:

- Plantear actuaciones de sensibilización, formación, prevención e intervención directa con víctimas de violencia de género.
- Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación específicos ante cualquier violencia de género en los diferentes estamentos de la Universidad. Crear un "Protocolo de Actuación" que regule las acciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de actuación y medidas sancionadoras.
- Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario.
- Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.
- Colaborar con asociaciones, fundaciones y otras instituciones sin ánimo de lucro vinculadas con la lucha contra violencia de género, la defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el apoyo a la mujer ante embarazos imprevistos y la corresponsabilidad, así como con el tejido empresarial de la región, para el fomento de la igualdad de oportunidades.
- Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UBU.
- Favorecer la movilidad de las víctimas de violencia de género entre las diferentes Titulaciones o puestos de trabajo de la Universidad. Favorecer también dicha movilidad con otras universidades suscribiendo, cuando sea posible, los convenios oportunos para eximir del pago de tasas u otras condiciones que facilite dicha movilidad.

EJE 3: IMPULSO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O NECESIDADES ESPECIALES.

OBJETIVO: potenciar la conciliación entre la vida laboral, académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios, con perspectiva de género y respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

MEDIDAS A ADOPTAR:

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo. En caso de que se produzcan sesgos, impulsar medidas para superarlos.
- Velar por la igualdad de género en la composición de los tribunales de los concursos.
- Velar porque resulten efectivas las medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Adecuar los puestos de trabajo a las dificultades derivadas de discapacidad/enfermedad a través de diferentes medidas de apoyo.
- Velar porque en las solicitudes de permisos y licencias para conciliar la vida laboral y familiar no se produzca discriminación en las condiciones de trabajo.
- Informar sobre los programas de formación y promover el acceso de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por atender a una persona dependiente, una excedencia por cuidado de hijo/a o después de una baja por larga enfermedad.
- Implementar un programa de adecuación a sus necesidades específicas para las alumnas durante su embarazo y dos años siguientes al parto que posibilite la optimización de su rendimiento académico.
- Potenciar, en igualdad de condiciones de idoneidad, la participación en programas de movilidad de las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
- Difundir los derechos y obligaciones que corresponden a la comunidad universitaria en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y garantizar que todos los derechos sean accesibles a toda la plantilla de la UBU, con independencia de su sexo, antigüedad o modalidad contractual.
- Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.
- Impulsar modelos de trabajo conciliadores entre la vida familiar y laboral (por ejemplo horarios flexibles y teletrabajo) y/o que pueda tener en cuenta circunstancias derivadas de una discapacidad.
- Conocer el nivel real de integración de las personas con discapacidad y reforzar los mecanismos que favorezcan la misma.
- Fomentar los permisos de paternidad y las excedencias por cuidado de hijos/as menores y otros familiares.

EJE 4: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: fomentar en el contexto educativo una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad y los valores que conduzcan a un reparto equitativo de responsabilidades.

MEDIDAS A ADOPTAR:

- Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
- Potenciar la formación específica en materia de igualdad de oportunidades. Incluir en las enseñanzas sobre Derechos Humanos aspectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.
- Velar porque los contenidos de la docencia no sean sexistas y porque se incluya la dimensión de género en los programas de las asignaturas dónde sea pertinente considerarla.
- Introducir en la enseñanza el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Potenciar la formación para el PDI sobre la introducción de la perspectiva de género en la labor docente.
- Ofertar estudios dirigidos a la actualización profesional y mejora de la empleabilidad de las mujeres y hombres tras periodos prolongados de cuidado de descendientes y dependientes.

EJE 5: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIONES

OBJETIVO: fortalecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, velar por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UBU.

MEDIDAS A ADOPTAR:

- Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de mayor nivel en la toma de decisiones, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las comisiones permanentes de la Universidad, de los centros y de los departamentos.

ANEXO: Cursos relacionados con la igualdad de oportunidades y discapacidad

NOMBRE DEL CURSO	ORGANIZADOR	FECHA
<i>Jornadas Universitarias de Voluntariado y Discapacidad</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Realización habitual desde la creación del servicio
<i>"Aproximación a la discapacidad".</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	6 de octubre de 2005
<i>"Relaciones en Igualdad: prevención de la violencia de género"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Marzo de 2006
<i>"Relaciones en Igualdad: prevención de la violencia de género"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Abril de 2007
<i>Jornadas "Educando en la Igualdad"</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Marzo de 2009
<i>"Atención educativa del alumnado sordo"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Abril de 2009
<i>"Relaciones en Igualdad, amores de calidad. Prevención de la violencia interpersonal, en la pareja... y mucho más"</i>	Departamento de Ciencias de la Educación y Acción en Red	Noviembre de 2009
<i>"Atención educativa del alumnado sordo"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Octubre de 2010
<i>"Curso de verano "Accesibilidad y diseño para todos en el urbanismo, edificación y servicios"</i>	Vicerrectorado de Estudiantes. Cursos de Verano	Julio de 2010
<i>Curso de formación profesorado "Atención educativa del alumnado de los estudiantes universitarios con TDAH"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Curso 2009-2010
<i>"Género, Desarrollo y sostenibilidad"</i>	Cátedra de Cooperación Universitaria al Desarrollo	17 de marzo de 2010
<i>Curso de formación profesorado "Atención educativa del alumnado sordo"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Noviembre de 2010
<i>Jornada de Género y sexualidad: "La sexualidad en las mujeres con discapacidad y en las mujeres mayores"</i>	Programa de Acercamiento Intergeneracional y U. de A. a Estudiantes con Discapacidad	22 de octubre de 2010
<i>Curso de formación profesorado "La enfermedad mental en el contexto universitario. Criterios de actuación"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Febrero de 2011
<i>"Curso básico de comunicación en lengua de signos para el profesorado y el PAS"</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Formación habitual desde 2008 hasta la actualidad con diferentes ediciones en cada curso académico.
<i>"Curso Atención educativa al alumnado universitario con Síndrome de Asperger"</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Octubre 2011
<i>Aplicación de la perspectiva de género a la elaboración de guías docentes y uso de lenguaje inclusivo</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Noviembre 2011
<i>"Hoja de Ruta hacia los Buenos Tratos"</i>	Acción en Red e Instituto de formación e Innovación Educativa	Febrero de 2012
<i>"Hoja de Ruta hacia los Buenos Tratos y la Solidaridad"</i>	Acción en Red y Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria	Febrero 2013
<i>Curso de formación profesorado "Atención educativa de los estudiantes universitarios con TDAH"</i>	Instituto de Formación e Innovación Educativa	Abril de 2013

<i>“Diploma en Desarrollo Humano y sostenible” (incorpora un 20% de temas vinculados a género)</i>	Grupo de Innovación Docente en Desarrollo Humano y sostenible	Impartido anualmente 2012-2013
<i>“V Jornada Género, Urbanismo y Participación”</i>	Ayuntamiento y Escuela Politécnica	21 de mayo 2013
<i>“Soberanía alimentaria y género”</i>	Centro de Cooperación al Desarrollo con el IFIE	24 y 31 de mayo de 2013
<i>“Ansiedad ante los exámenes”</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Curso 2012/13
<i>“Autoestima, asertividad y resiliencia”</i>	Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad	Curso 2012/13

Además de los cursos mencionados, desde el inicio (2002) del servicio de ayuda a los estudiantes con discapacidad, se han realizado, bajo su tutela, otras actividades en este sentido: talleres de sensibilización sobre integración, ciclo de cine sobre “Cine y discapacidad”, edición de Guías de Orientación para el Profesorado de la UBU sobre el apoyo a los estudiantes con discapacidad, foros sobre inclusión y no discriminación, colaboraciones puntuales con asociaciones de discapacitados para diferentes acciones de sensibilización fuera y dentro de la universidad, etc. en ocasiones vinculadas a grupos de trabajo como el “Foro IntergrAcción 2003”, o a asociaciones de discapacidad - Aspanias, Alcer, EM, ADACEBUR, Comité anti-SIDA, Asociación Síndrome de Down, Esclerosis Múltiple, Autismo Burgos.

Especial mención requiere el Título Propio, de 22 créditos, organizado por la Fundación de la Universidad de Burgos “Enfoque de Género”. Durante el curso 2012-2013 se ha impartido la octava edición, siendo su objetivo general ofrecer una formación que permita a las personas egresadas desarrollar su trabajo en políticas de igualdad y/o prevención de la violencia de género en el marco legislativo actual, ofreciéndoles las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para ello.