



Informe de Seguimiento
Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres
de la Universidad Miguel Hernández de
Elche 2017-2020

Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Índice

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	METODOLOGÍA.....	5
III.	EJECUCIÓN DEL PLAN	6
1.	EVALUACIÓN DE PROCESO.....	6
	EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	6
	EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	25
	EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO ...	36
	EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES	42
	EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	46
2.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	49
3.	EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN	56
IV.	CONCLUSIONES	60

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) es el documento que recoge, tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Este Plan fue aprobado por Consejo de Gobierno en su sesión de 24 de julio de 2017 con un periodo de vigencia de tres años (2017-2020).

Siguiendo los preceptos legales, en el Plan de Igualdad de la UMH se contemplan tres grandes apartados.

En el primero, se aborda el diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la institución. Para ello, se analizaron los datos de la situación de las mujeres y de los hombres de la UMH en los órganos de gobierno y representación de nuestra universidad en el primer trimestre de 2017, así como diferentes aspectos relacionados con el PDI, el PAS y el estudiantado en el periodo comprendido entre los años 2010-2015. El análisis descriptivo realizado nos permitió detectar diferencias entre hombres y mujeres y orientar nuestras propuestas en aras a lograr una mayor equidad entre ambos sexos. Dichas propuestas se recogieron en el plan de igualdad propiamente dicho que constituye el segundo apartado. Dicho plan de acción se estructura en cinco ejes o ámbitos de actuación, a saber:

- 1) La promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades;
- 2) La docencia e investigación;
- 3) La igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo;
- 4) La participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.
- 5) La salud laboral, el rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista.

Cada uno de estos ejes se asocia a un objetivo general, que, en conjunto, se concretan en un total de 10 objetivos específicos, los cuales a su vez se materializan en diversas acciones sumando un total de 73. Estas últimas, de carácter evaluable y medible, son asignadas a los órganos responsables de su desarrollo y determinados sus plazos de ejecución.

El Plan de Igualdad es concebido como una herramienta dinámica y flexible que permita a la UMH alinear a la institución con los objetivos establecidos en el mismo. Para verificar si se está caminando en el sentido correcto y corregir el rumbo si fuese necesario, es fundamental contar con un sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

A este respecto, en el tercer apartado, se recoge el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que deberá llevar a cabo una comisión de seguimiento integrada por la comisión de igualdad de la UMH, un persona representante de cada una de las secciones sindicales con representación en nuestra universidad y una persona experta en materia de igualdad.

El seguimiento es un instrumento esencial para evaluar y registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, en cuanto que permite conocer el nivel de realización alcanzado, así como valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

Así pues, el objetivo de este informe es conocer el grado de implementación de las acciones previstas en el marco del “Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche”. Más concretamente:

- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Con todo ello, se pretende contar con información cualitativa que unida al diagnóstico de la situación de mujeres y hombres que acometeremos en los primeros meses del 2020 nos permita elaborar el II Plan de Igualdad de nuestra institución.

II. METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad¹. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis, el primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a los ejes del Plan.

En cuanto a las dimensiones son las siguientes:

- Proceso: se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- Resultados: mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- Impacto: valora el grado de consecución de los objetivos de los 5 ejes del Plan.

Para la recogida de Información se ha tenido en cuenta en primer lugar la memoria de actividades de la Unidad de Igualdad, se ha revisado documentación generada por la Universidad durante el periodo de estudio, como las memorias anuales, noticias, convocatorias, normativas, estudios, informes, guías, etc., también se ha solicitado información a distintos Vicerrectorados y Servicios de la UMH.

A continuación se expone la información recogida relativa a cada una de las 73 acciones, estructuradas en 10 objetivos, correspondientes a los 5 ejes que recoge el Plan. La evaluación de cada una de las acciones se presenta en una tabla en la que se recoge el órgano responsable, el plazo temporal el nivel de ejecución, los datos sobre cómo se ha realizado el proceso de ejecución y para aquellas acciones que no se hayan realizado o estén en proceso de realización, las recomendaciones que se deben tener en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad.

En cuanto al nivel de ejecución de las acciones, con la finalidad de lograr una mejor visualización, se han sombreado en distintos colores:

- Acción realizada, color **verde**.
- Acción en proceso de realización, color **amarillo**.
- Acción no realizada, color **rojo**.
- Acción realizada + en proceso, color **violeta**

¹ Fundación Mujeres. Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Madrid, 2008.

III. EJECUCIÓN DEL PLAN

1. EVALUACIÓN DE PROCESO

Evalúa cada una de las acciones, indicando su nivel de ejecución y los datos sobre cómo se ha realizado, qué se está haciendo o se va a hacer. A continuación se analizan las diferentes acciones que se han establecido atendiendo a cada uno de los objetivos que componen los diferentes ejes.

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades	Promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH: sensibilizar, visualizar y comunicar	Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.
		Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.
		Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
		Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.

ACCIONES

Acción 1.1: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Órgano responsable	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Publicación en la página web de la Unidad de Igualdad. Programas de radio “Iguales pero diferente”

Acción 1.2: Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros	
Órgano responsable	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. I Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer” - Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: Lectura de manifiesto - II concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”. - I premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad - VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad - Acto Conmemorativo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. Lectura del manifiesto - IV Jornada Género y Deporte: “Deporte, Igualdad y Violencia contra las Mujeres” - III Concurso de Tuits y Microrrelatos contra la Violencia Machista. - Programa de radio “iguales pero diferentes”. <p>Año 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. II Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer” - Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: Lectura de manifiesto - Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial” - III concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”

	<ul style="list-style-type: none"> - II premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad - IX Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad - Acto Conmemorativo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. Lectura del manifiesto elaborado por la RUIGEU - Inauguración del Punto de Atención a la Igualdad y a la Diversidad de la UMH en el edificio Altabix. - Seminario “Periodismo con perspectiva de género” y presentación por parte de Magda Bandera del proyecto “Por todas” - Programa de radio “iguales pero diferentes”. <p>Año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. III Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer” - Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: Lectura de manifiesto. - IV concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto” - III premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad. - X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad - Programa de radio “iguales pero diferentes”.
--	---

Acción 1.3: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente.	
Órgano responsable	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Curso académico 2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad” - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación” <p>Curso académico 2018-2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019 - “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019

Acción 1.4: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Plan de Formación del PAS.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Legislación laboral en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral” - “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH” - “El lenguaje no sexista” <p>Año 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "El lenguaje no sexista" <p>Año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Necesidad de igualdad de género” - “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno” - “El lenguaje no sexista”

Acción 1.5: Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. I Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”

	<ul style="list-style-type: none"> - VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: el papel de las mujeres en las series políticas. - IV Jornada Género y Deporte. Deporte, igualdad y violencia contra las mujeres. 24 de noviembre 2017. - Jornada “Un amor Revolucionari. Jornadas por la diversidad UMH”. - X Encuentro de Unidades de Igualdad. Córdoba. Junio 2017 - Programas de Radio “Iguales pero diferente” 2017 <p>Año 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - II Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer” - “Experiencia personal como mujer e ingeniera” Fátima Sánchez Marrero (EPSO) - Jornada de formación. “Creando realidades a través del lenguaje.” - Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”. - Curso: Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo. El papel de los objetivos de desarrollo sostenible. - Sesión Científica: Nuevas Masculinidades. - Seminario “Periodismo con perspectiva de género” Magda Bandera - I Congreso Internacional de violencia de género: “La trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual” - La I Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas - Inauguración del Punt d’atenció i visibilitat d’Igualtat i Diversitat per a la Comunitat Universitària - XI Encuentro de Unidades de Igualdad: La Coruña, Mayo 2018 - Programas de Radio “Iguales pero diferente” 2018 <p>Año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - III Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer” - Curso: Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo. El papel de los objetivos de desarrollo sostenible. - X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: Las agendas de Paz y Seguridad para las mujeres en el nuevo orden mundial - I Congreso Internacional sobre Masculinidades e Igualdad: en busca de buenas prácticas de masculinidades igualitarias desde el ámbito de la universidad – CIMASCIGUAL
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - XII Encuentro de Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). el liderazgo de las universidades españolas en la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres - Programas de Radio “Iguales pero diferente” 2019 - Mesa Redonda “La Mujer Emprendedora” en el I Congreso Internacional sobre Trabajo Autónomo. Problemas Actuales y Perspectivas organizado en la UMH con la colaboración de la Unidad de Igualdad y la participación de su Directora. http://congresotrabaautonomo.umh.es/
--	--

Acción 1.6: Elaborar y difundir materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se han difundido los cortometrajes ganadores de los Concursos “Igualdad en 1 minuto” 2017 y 2018 tanto en la web de la Unidad de Igualdad como a través del circuito de TV UMH y de las redes sociales. - Se ha realizado cuñas de radio emitidas en Radio UMH. - Se han abordado en el programa de radio “iguales pero diferentes”. - Se han elaborado 2 píldoras publicitarias sobre igualdad y diversidad que se emiten en el Punto de atención y visibilidad de la igualdad y diversidad para la comunidad universitaria UMH en el edificio Altabix y el circuito cerrado de televisión UMH. informativas con temática tiene previsto elaborar videos cortos píldoras. - Publicación del libro “Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo”. Convenio suscrito entre la UMH y la Generalitat Valenciana para visibilizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5: Igualdad de Género, incluido en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Acción 1.7: Estimular y apoyar aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Delegación de Estudiantes
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de formación. “Creando realidades a través del lenguaje.” - LVII Congreso Estatal de Estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. - V Jornadas de formación de representantes de estudiantes. - Manifestación virtual con motivo del 8 de marzo 2019

Acción 1.8: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado Infraestructuras
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	El Servicio de Contratación actualmente está trabajando en los nuevos pliegos para incluir criterios en esta línea. Además de, trabajar en la redacción de los pliegos de contratación en lenguaje inclusivo.

Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

ACCIONES

Acción 2.1: Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Dado el elevado número de sistemas de registro y bases de datos que se elaboran en la UMH por parte de todos los servicios, resulta difícil llegar a conocer si todas ellas tienen incorporadas la variable sexo. Las estadísticas de la UMH que se publican en el portal de transparencia se encuentran desagregadas por sexo. No obstante, en la web, en el apartado UMH en cifras no aparece dicha segregación.

Acción 2.2: Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de la mujeres a la sociedad y a la ciencia.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Actividades: - Feria de ciencia y tecnología de la UMH 2018: Taller robotas y Taller emoticonos.

	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de Puertas Abiertas UMH: Taller Mujeres Inventoras para primaria -Fecitelx 2018 - Asistencia a Institutos para dar charlas de Mujeres en la ciencia desde la unidad de igualdad. - En formato jornada o mesas redonda, en el curso académico 2017/2018 y actual, se han realizado: - Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”. 7 de marzo 2018. - IV Jornada Género y Deporte. Deporte, igualdad y violencia contra las mujeres. 24 de noviembre 2017 - I, II y III Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer”, en marzo 2017, febrero 2018 y marzo 2019 - VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: el papel de las mujeres en las series políticas”, 6 de marzo de 2017
--	---

Acción 2.3: Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales (actos de apertura, graduación, clausura...)	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Resulta difícil medir el número de mujeres con una participación activa y relevante en actos de la UMH, teniendo en cuenta la cantidad de actos organizados por la oficina del Rector, los distintos vicerrectorados, servicios, centros y departamentos con que cuenta la Universidad.</p> <p>Si nos centramos en los actos de apertura, clausura y Santo Tomas de Aquino, en los años de vigencia del plan se busca la paridad, pero el hecho de que todas las personas que deben presidir los actos en función de sus cargos sean mayoritariamente hombres (rector, presidente del Consejo Social...) complica el cumplimiento de la acción. Recientemente, se ha nombrado a una mujer como consellera de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital, se cuenta, además, con dos mujeres como rectoras de universidades del sistema universitario público de la CV y</p>

	<p>nuestra secretaría general está ocupada por una mujer, esperamos que, estas circunstancias equilibre la composición de las mesas. En este sentido, el acto de clausura del curso 2018-2019, así como el acto de apertura oficial del curso 2019-2020 la composición de las mesas presidenciales fue equilibrada.</p> <p>Con fecha 8-10-2019 se remitió correo a todo el PDI con el fin de Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos académicos organizados por los diferentes departamentos, facultades y escuelas.</p>
--	--

Acción 2.4: Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Departamentos Facultades y Escuelas Institutos de Investigación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Desde la creación de la UMH se ha otorgado esta distinción a 56 personas 49 son hombres y 7 son mujeres (12,5%). La labor de sensibilización que se está llevando a cabo con objeto de visibilizar la labor de las mujeres va dando sus frutos, ya que de las 7 doctoras honoris causa, 2 han sido nombradas recientemente (de 2017-actualidad). Desde el 2012 al 2017 ninguna mujer fue nombrada.</p> <p>Con fecha 8-10-2019 se remitió correo a todo el PDI con el fin de Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa. Como respuesta el Departamento de Ciencias del Comportamiento y Salud solicito nuestro apoyo para la propuesta de la profesora emérita Marie Johnston, apoyo que prestamos mediante carta dirigida al Rector.</p>

	Con fecha 29-1-2020 el Consejo de Gobierno aprobó la propuesta como Doctora Honoris Causa de Marie Johnson.
--	---

Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIONES	
Acción 3.1: Presentar y difundir el Plan de Igualdad (Jornada de presentación, distribución de folletos informativos, publicación en la web)	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Primer mes tras aprobación por Consejo de Gobierno
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>El Plan de Igualdad UMH está publicado en el Boletín Oficial de la UMH y en la página web de la Unidad de Igualdad http://igualdad.umh.es</p> <p>Se difunde regularmente su existencia a través de las jornadas de bienvenida, programas de radio, charlas, seminarios... y, en general, siempre que se realizan actuaciones vinculadas con el plan.</p>

Acción 3.2: Actualizar periódicamente el diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad en la UMH y publicar sus resultados	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso

Proceso de ejecución	<p>El diagnóstico previo al Plan de Igualdad UMH está a disposición en http://igualdad.umh.es</p> <p>Se han ido recogiendo datos, sin embargo, no se ha procedido antes a actualizar el diagnóstico, ya que la situación prácticamente no había variado.</p>
-----------------------------	---

Acción 3.3: Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Primer trimestre tras aprobación por Consejo de Gobierno
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Aunque no se ha elaborado una guía de lenguaje no sexista propia, si se han difundido guías elaboradas por otros organismos y universidades, organizado cursos específicos sobre esta cuestión y promovido su uso en la elaboración de las guías docentes.

Acción 3.4: Promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Se han programado acciones formativas sobre el uso de un lenguaje no sexista.</p> <p>Se ha solicitado al director del servicio de comunicación que se preste atención al lenguaje utilizado en las noticias UMH, en ocasiones se hace un uso sexista del mismo. Manifiesta su acuerdo y pide a la Unidad de Igualdad que le comentemos expresamente aquellas</p>

	<p>noticias que pudieran estar redactadas en lenguaje sexista a fin de ir corrigiendo y creando cultura en este sentido.</p> <p>Estamos trabajando sobre la propuesta de elaborar una serie de indicadores mínimos que combinen el lenguaje inclusivo y la eficiencia/eficacia del lenguaje/código periodístico. Dicha acción será coordinada por el Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes con la participación de la Unidad de Igualdad y la Oficina de Comunicación de la UM.</p>
--	--

Acción 3.5: Revisar y modificar, incorporando un lenguaje no sexista, la información contenida en la página web de la Universidad, tanto en sus contenidos textuales como audiovisuales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>El blog de la Unidad de Igualdad y las notas de prensa emitidas por la misma se redactan en lenguaje no sexista.</p> <p>Desde la Unidad de Igualdad se advierte al Servicio de Comunicación aquellas noticias que no han sido redactadas con un lenguaje inclusivo.</p>

Acción 3.6: Velar por la no utilización de contenidos sexistas en la publicidad interna y externa que se distribuye en la Universidad, tanto en imágenes como en texto escrito.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso

Proceso de ejecución	<p>Se ha enviado correo a las conserjerías con guías e indicaciones para solicitar su colaboración en caso de que se advierta sexismo en la cartelería que se publicita en los campus.</p> <p>Se está trabajando para que las camisetas de la fiesta de bienvenida al estudiantado (octubre) no contengan mensajes sexistas.</p>
-----------------------------	--

Acción 3.7: Revisar y modificar la documentación institucional para incorporar un lenguaje no sexista.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Resulta difícil llegar a conocer todas las medidas debido al elevado número de documentación que se elabora en la UMH por parte de todos los vicerrectorados, servicios, unidades administrativas, estructuras, centros y departamentos. Algunos servicios ya nos han pedido ayuda. Los cursos ofrecidos por la Unidad de Igualdad sobre lenguaje no sexista se completan y quedan en lista de espera.</p> <p>Algunas normativas ya han sido revisadas, p. ej. Normativa de progreso y permanencia, Normativa de estudios de formación continúa...</p>

Acción 3.8: Incorporar en las jornadas de bienvenida de los diferentes títulos de grado y postgrado información sobre la Unidad de Igualdad, el plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes Delegación de Estudiantes

Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Las personas que realizan las charlas de bienvenida al estudiantado de primer año, cuentan con la información de la Unidad de Igualdad (teléfono, mail, etc...) y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH.

Acción 3.9: Incorporar en la memoria académica que la Secretaria General presenta en el acto de apertura información sobre el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UMH.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaria General
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Las memorias académicas de la Unidad de Igualdad, son enviadas a la secretaría general cuando son solicitadas. En el mes de septiembre la Unidad de Igualdad envía a la Secretaria General, datos respecto al diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la UMH con el fin de solicitar su incorporación en la memoria académica.

Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.

ACCIONES

Acción 4.1: Analizar los porcentajes de participación de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Desde el año 2017 se han ido analizando de forma progresiva los porcentajes de participación de hombres y mujeres en las distintas actividades y proyectos que realizamos desde el Vicerrectorado/Unidad de Cultura. Fruto de ese análisis se han realizado acciones que permiten equilibrar los niveles de participación.

Acción 4.2: Promover el apoyo y la programación igualitaria de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Desde el año 2017 se trabaja por el equilibrio en una programación cultural igualitaria. Dicha programación se elabora siguiendo criterios de calidad y buscando una representación equilibrada. Así, para el año 2017 las Salas Universitas y Gris contaron con la representación de 7 artistas y comisarias frente a 27 artistas hombres y comisarios. En el año 2018 participaron en nuestras salas 26 artistas y comisarias, y 6 artistas hombre y comisarios En el año 2019 el número de mujeres que representan al colectivo de artistas y comisarias ascendió a 19 mientras que fueron 11 los artistas hombres y comisarios.

	En conjunto, en el trienio 2017-2019 de una participación total de 96 profesionales de la cultura, 52 fueron mujeres y 44 hombres.
--	--

Acción 4.3: Velar por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales que así lo requieran, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	De igual modo, los jurados y las comisiones de especialistas que se encargan de seleccionar los proyectos culturales, las becas, adquisiciones de patrimonio etc., están formados buscando la máxima equidad posible a igualdad de mérito, de tal manera que, durante el año 2017, 9 mujeres y 5 hombres conformaron los tribunales de especialistas. En el año 2018 fueron 4 las mujeres especialistas y 2 hombres. Finalmente, durante este año han sido 7 mujeres 7 hombres los integrantes de los jurados. En conjunto, en el trienio 2017-2019 de una participación como miembros de comisiones, jurado y/o tribunales de 34 especialistas, 14 fueron hombres y 20 mujeres.

Acción 4.4: Promover y apoyar proyectos culturales que favorezcan una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada

<p>Proceso de ejecución</p>	<p>Desde el año 2017 se trabaja con programaciones que fomentan actividades en materia de igualdad y diversidad. Muestra de ello es el convenio de colaboración específico suscrito con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. Fruto de este convenio se han realizado distintas actividades de investigación, formación y sensibilización en el marco de la igualdad en la diversidad afectivo-sexual, étnico-cultural, religiosa, familiar, etc. Podemos destacar entre otras:</p> <p>Año 2017: A Revolutionary Love. Proyecto cultural complejo que aborda a través del amor, la inclusión y la diversidad. Este proyecto se articuló alrededor de 5 activaciones principales: exposición, talleres de mediación, jornadas de investigación y divulgación científica, seminario de cine y publicación científica trilingüe.</p> <p>Año 2018: Visualidades diversales. Maniobras ecológicas desde el Sur re-existente es un proyecto transversal producido dentro del ámbito universitario que parte de la noción de “diversalidad” o “pluriversalidad”. Las diferentes activaciones que se han realizado han girado en torno a dos ejes fundamentales: la cultura visual y la presencia activa. Mientras alrededor del primero de ellos han girado dos exposiciones de tesis y varias acciones de mediación (además de la exposición Visualidades diversales. Maniobras ecológicas desde el Sur re-existente en la Sala Universitat, simultáneamente se ha expuesto El mundo zurdo: Gloria Anzaldúa y su galería del pensamiento, exhibición que ha sido posible gracias a la colaboración con la Benson Latin American Collection de la Universidad de Texas que ha prestado las digitalizaciones de los originales de Anzaldúa para su reproducción y con la Universidad Nacional Autónoma de México) el segundo eje ha supuesto la creación y puesta en marcha del primer Punto Violeta-Arcoiris de la UMH, un espacio físico para la visibilidad, la difusión y sensibilización de la igualdad y la diversidad, pero</p>
------------------------------------	--

	<p>también pensado para la atención y orientación personalizada de toda la comunidad universitaria.</p> <p>Año 2019: Pedagogías feministas. Otras formas de hacer mundo es un proyecto que ha utilizado el concepto de lo pedagógico y lo vincula a distintas prácticas artísticas que, situadas desde los feminismos, suponen un ejercicio crítico de resignificación y reaprendizaje de los marcos simbólicos que articulan distintas realidades. Junto a esta propuesta se une la exposición Aprendiendo a ser artistas. Videotutoriales feministas donde la performatividad que está en juego en todo proceso identitario, tiene gran peso. Se ha trabajado por lo tanto igualmente a través de exposiciones, talleres de mediación y publicación científica trilingüe.</p> <p>Asimismo, se ha puesto en marcha el I Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UMH se enmarca dentro del plan de actividades diseñadas por la UMH, fruto del convenio de colaboración suscrito entre la Universidad y la Generalitat Valenciana, a través de la Vicepresidencia y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para el fomento de actividades en materia de igualdad en la diversidad.</p>
--	--

<p>Acción 4.5: Analizar los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsar medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras</p>	
<p>Órganos responsables</p>	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria</p>
<p>Temporalización</p>	<p>Anual</p>
<p>Nivel de ejecución</p>	<p>Realizada</p>
<p>Proceso de ejecución</p>	<p>Desde el año 2017 a través del Certamen Colección que nace con el objetivo de redefinir e incrementar el patrimonio artístico de nuestra universidad de acuerdo con el contexto cultural contemporáneo, se busca equilibrar los porcentajes de representación procurado una correspondencia de sexo con respecto a la</p>

	<p>concurrancia, así, para la I edición del certamen de un total de 88 artistas que presentaron su trabajo, de las cuales 57 eran hombres y 31 eran mujeres se adquirieron obras de 2 hombres y 1 mujer.</p> <p>En el año 2018 con una participación de 154 artistas, de los cuales 84 eran hombres y 70 eran mujeres se seleccionaron 3 obras de mujeres artistas y en el año 2019, de una participación de 183 artistas de los cuales 80 fueron mujeres y 103 hombres y las piezas seleccionadas correspondieron a 2 hombres y 1 mujer.</p> <p>En conjunto, en el trienio 2017-2019 de una participación de 425 artistas de los cuales 244 fueron hombres y 181 mujeres se seleccionaron 4 obras de mujeres y 4 de hombres artistas.</p>
--	--

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Docencia e investigación	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.	Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
		Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

ACCIONES

Acción 5.1: Incorporar en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres en la materia: <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> en los estudios de grado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Hay una cierta resistencia a incorporar asignaturas optativas que no figuran en las memorias de verificación de los títulos, ya que se requiere la revisión y aprobación por parte de ANECA de dichas memorias de verificación y un periodo de anticipación muy amplio.</p> <p>No obstante, la materia <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> de los estudios de grado admite la posibilidad de reconocer como créditos optativos actividades y cursos extracurriculares. En este sentido, se ha organizado en 2018 y 2019 el curso “Necesidad de la Igualdad de Género para Transformar Nuestro Mundo. El Papel de los ODS reconocido con 1 crédito ECTS.</p>

Acción 5.2: Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, incentivando su ejecución.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>En el Anexo I se recogen los títulos y asignaturas que incorporan contenidos específicos en materia de igualdad.</p> <p>El grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives formado por las Unidades de Igualdad de las Universidades de la red, ha elaborado y publicado 11 guías para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia. http://igualdad.umh.es/recursos-docentes/</p> <p>Se ha enviado al PDI correo poniendo a disposición recursos docentes para la incorporación de la perspectiva de género en las asignaturas a través de las guías docentes con perspectiva de género de la Xarxa Vives.</p>

Acción 5.3: Promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, proponiendo su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Tras la solicitud de elaboración de guías docentes que realiza el vicerrectorado de estudios, la unidad de igualdad informa al profesorado de esta acción del plan, sugiere unos criterios de uso no sexista le lenguaje y anima su aplicación.

Acción 5.4: Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en una convocatoria de premios para incentivar y motivar en la elaboración y publicación de materiales docentes con perspectiva de género.

Acción 5.5: Promover la oferta de títulos propios específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en una propuesta de título propio, concretamente, un Diploma Superior Universitario en Feminismos y Estudios de Género (30 ECTS antes del 15 de febrero de 2020)

Acción 5.6: Ofertar actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <p>Curso académico 2017/2018</p> <p>Cursos de Invierno</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Sesión Científica: Nuevas Masculinidades</u> - <u>Jornada de Formación «Creando realidades a través del lenguaje»</u> <p>Curso de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con mucho power. Taller de empoderamiento y liderazgo con perspectiva de género - Atención a la diversidad afectivo sexual, familiar y de identidad de género en los centros educativos - Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes - Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas <p>Curso académico 2018/2019</p> <p>Curso de Invierno</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>La violencia de género no es un suceso. Taller de Periodismo</u> - <u>Seminario de periodismo con perspectiva de género</u> - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno - Lenguaje inclusivo - Formación y prevención de la(s) violencia(s) de género. Impartido en las Sedes de Elche, Jávea y Los Montesinos - Perspectiva de género en la ingeniería, construyendo nuevos espacios - Masculinidad y relaciones de género: de la construcción sociocultural de la identidad masculina tradicional a las nuevas masculinidades igualitarias - Escuela de Igualdad. Sede Ibi <p>Cursos de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de género y feminismo(s) en la actualidad: propuestas para la ciudadanía - Tratamiento informativo con enfoque de género de conflictos armados y violencia - Emociones que empoderan. Herramientas de inteligencia emocional, valores y autoconocimiento para liderar tu vida libre de estereotipos de género - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno - Curso lenguaje inclusivo
--	---

Acción 5.7: Promover la participación de la comunidad universitaria en las actividades recogidas en la acción anterior.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <p>Todas la actividades programas o en colaboración, por parte de la Unidad de Igualdad son publicitadas en los tablonos de anuncios al estudiantado, PAS y PDI, así como, publicitadas en las redes sociales de la Unidad de Igualdad y de la UMH.</p>

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.

ACCIONES

Acción 6.1: Organizar talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Se han organizado las siguientes actuaciones:</p> <p>Curso académico 2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación” - <u>“La introducción de la perspectiva de género en la investigación”</u> <p>Curso académico 2018-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019

	- “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019
--	--

Acción 6.2: Establecer un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en una convocatoria de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

Acción 6.3: Aumentar la difusión de las investigaciones, tesis doctorales y, en general, estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Facebook: https://www.facebook.com/unidadigualdadumh/ Twitter: https://twitter.com/UMH_igualdad/

Acción 6.4: Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente

Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Estudio y valoración de una posible modificación del baremo de concesión de ayudas del Programa Propio que impliquen la incorporación de nuevo personal investigador para aquellos grupos de investigación donde la participación de mujeres sea inferior al 50%

Acción 6.5: Analizar las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se pretende incentivar los estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador.

Acción 6.6: Valorar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora, tanto para mujeres como para hombres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Propuesta al Vicerrectorado de investigación, igual tratamiento (maternidad) para excedencias de personas dependientes y descendientes en el PAREDITT.

Acción 6.7: Crear y actualizar bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	La UMH cuenta con una herramienta para localizar las investigaciones efectuadas por su personal http://research.umh.es/vivo/

Acción 6.8: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar acciones positivas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Solicitud a Vicerrectorado de Investigación

Acción 6.9: Promover la realización de estancias de investigación, tanto nacional como internacional, por parte de las mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Análisis de la movilidad mujeres, nacional e internacional y solicitud al Vicerrectorado de Investigación.

Acción 6.10: Promover la elaboración de un sistema de indicadores	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han organizado cursos específicos para el PDI en los que se dan a conocer los indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.

Acción 6.11: Incluir en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Se han organizado las siguientes actuaciones:</p> <p>Curso académico 2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación” - <u>“La introducción de la perspectiva de género en la investigación”</u> <p>Curso académico 2018-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019 - “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019

Acción 6.12: Fomentar políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyar la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de ejecución	Para llevar a cabo esta acción es necesario conocer las causas del bajo porcentaje de investigadoras principales que se está pendiente de realizar.

Acción 6.13: Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Propuesta al vicerrectorado de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> - Valorar la presencia de mujeres en proyecto de investigación gestionados por la Universidad. - Valorar positivamente que la IP sea mujer.

EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo	Promover la igualdad de trato en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UMH, así como en las condiciones laborales.	Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.
		Objetivo 8: Desarrollar acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.

ACCIONES

Acción 7.1: Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se pretende incentivar estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador.

Acción 7.2: Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se ha elaborado una carta dirigida al Rector poniendo de manifiesto el desequilibrio que presentaban determinadas comisiones en cuanto a la infrarrepresentación de las mujeres respecto a los hombres.

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIONES

Acción 8.1: Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en una propuesta que: Recoja en la incorporación en la normativa y que aparezca en el desplegable punto 15.D la opción de “cuidado de

	ascendientes dependientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, máximo 5 días hábiles” Modificar el apartado 15.B - Contemplar la edad de cuidado hasta los 16 años (Pediatria)
--	---

Acción 8.2: Promover que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en la posibilidad de Incluir al PI y al personal laboral del PAS en su acceso a todas las medidas de conciliación.

Acción 8.3: Facilitar la movilidad del PDI y del PAS con responsabilidades familiares.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en la posibilidad de aumentar la cuantía de las ayudas en el caso de que por responsabilidades familiares los menores deban acompañar al PDI o al PAS en sus estancias.

Acción 8.4: Establecer convenios de ventajas comerciales con guarderías y centros para la atención de personas familiares dependientes.
--

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	En el blog de servicios a la comunidad se pueden consultar los convenios establecidos

Acción 8.5: Promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH con familiares dependientes, según criterios establecidos, atendiendo en especial a familias monoparentales, víctimas de violencia de género y personas con discapacidad.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de ejecución	Adecuar cuando sea posible el Plan de Acción Social de la UMH, teniendo en consideración el Plan de Igualdad

Acción 8.6: Permitir la realización de pausas para posibilitar la lactancia materna de los niños y niñas y el descanso de mujeres embarazadas dentro de la jornada laboral. Habilitar una sala para lactancia y descanso de embarazadas, debidamente equipada, al menos una en cada campus.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Ya se han dado pasos para solicitar una sala de descanso, convenientemente equipada con preferencia de uso de embarazadas y lactantes.

	<p>Cuando los espacios estén disponibles se promoverá entre las jefaturas de servicio que faciliten esta medida y ofrezcan la posibilidad de disponer del tiempo necesario durante la jornada para la extracción o amamantamiento.</p>
--	--

<p>Acción 8.7: Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia</p>
Temporalización	<p>Permanente</p>
Nivel de ejecución	<p>En proceso</p>
Proceso de ejecución	<p>Solicitar la colaboración de la Gerencia, Vdo. Estudios, Vdo. de Profesorado en promoción de esta medida mediante envío de mail a las jefaturas de servicio, facultades y escuelas, direcciones de Master y departamentos con la sugerencia de que las reuniones se convoquen preferentemente en estos horarios.</p>

<p>Acción 8.8: Considerar las necesidades de conciliación en la asignación de horarios de docencia del PDI.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios</p>
Temporalización	<p>Anual</p>
Nivel de ejecución	<p>En proceso</p>
Proceso de ejecución	<p>Se está trabajando en la elaboración de recomendaciones a departamentos, facultades y escuelas, sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad de horarios, atendiendo primera y última hora, dando prioridad a mujeres víctimas de violencia de género,</p>

	familias monomarentales, monoparentales (mayores y menores)
--	---

Acción 8.9: Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <p>Curso “Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad” para PAS y PDI – 2015/2016 – 2016/2017 – 2017/2018</p> <p>El curso “Necesidad de la Igualdad de género para transformar nuestro mundo. El Papel de los ODS”, que ya va por la II edición, contiene el Módulo: conciliación y corresponsabilidad – 2018 y 2019</p> <p>Conferencia y presentación de libro sobre nuevas masculinidades a cargo de Octavio Salazar Benítez (mayo 2018).</p> <p>Congreso “Masculinidades Igualitarias”</p>

Acción 8.10: Promover la elaboración de estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se va a incentivar los

	estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador.
--	---

EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones	Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria	Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

ACCIONES

Acción 9.1: Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	En el momento de su constitución
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se ha analizado la composición de los diferentes órganos y solicitando se adopten las medidas oportunas para evitar que esto suceda.

Acción 9.2: Asegurar que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	En el momento de la presentación de candidaturas
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se ha constatado que en la normativa UMH se recoge la representación equilibrada

Acción 9.3: Velar por el equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han analizado los cargos de vicerrector/a adjunto/a y las direcciones de área y en conjunto existe un equilibrio Hombre 60% Mujeres 40%

Acción 9.4: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMH: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Comité de empresa: 60% hombres y 40% mujeres Junta del PAS 31% Hombres y 69% Mujeres Junta del PDI: 61,5% hombres y 38,5% Mujeres

Acción 9.5: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de estudiantes.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Delegación general: 66% hombres y 34% mujeres Delegación centros: más Hombres que mujeres en la EPSE, EPSO Y sociales y Jurídicas de Elche

Acción 9.6: Promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones equilibradas salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Acción 9.7: Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones

	equilibradas salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.
--	---

Acción 9.8: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones equilibradas salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Acción 9.9: Garantizar que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia, salvo cambios en los equipos de gobiernos como consecuencia de procesos electorales. En estos supuestos, se designará una persona que la sustituya interinamente mientras dura la situación de baja.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	No se cesa a las mujeres en estos casos.

EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Salud laboral, rechazo al acoso sexual, acoso por razón de sexo y a la violencia machista	Prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista	Objetivo 10: Establecer acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

ACCIONES

Acción 10.1: Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
,Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han organizados los siguientes cursos de formación: Año 2017: - “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH” Año 2019: - “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno” -Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes -Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas

Acción 10.2: Divulgar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizado
Proceso de ejecución	Elaborar y difundir un código de buenas práctica

Acción 10.3: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Infraestructuras
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizado
Proceso de ejecución	Formar al personal del servició para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Acción 10.4: Garantizar la rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Contamos con medidas para la atención y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. No se nos ha dado ningún caso en el que hayamos tenido que intervenir.

Acción 10.5: Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidos tanto al PDI como al PAS y al Estudiantado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Becas comedor, adecuación normativa víctimas violencia género</p> <p>Acompañamiento y asesoramiento a víctimas de violencia de género – independientemente de que el acosador sea UMH o no</p> <p>Gestiones matrículas universitarias víctimas de violencia de género</p> <p>Charlas informativas a delegaciones de estudiantes UMH</p> <p>Gestiones para la admisión de traslados de expediente, mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Firma de convenio de las 5 universidades públicas de la CV y adaptación de la normativa UMH para el acceso por estudios parciales de víctimas de violencia de género</p> <p>Solicitud al Vicerrectorado de Estudiantes de la exención total del pago de las tasas por servicios universitarios para las alumnas víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.</p> <p>Formalizar el apoyo y asesoramiento psicológico a víctimas de violencia de género pertenecientes a la Comunidad Universitaria UMH</p>

Acción 10.6: Programar acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidas tanto al PDI como al PAS y al Estudiantado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Curso 2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH” • Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes <p>Curso 2018- 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno” • “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019 • La violencia de género no es un suceso. Taller de Periodismo • Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno • Formación y prevención de la(s) violencia(s) de género. Impartido en las Sedes de Elche, Jávea y Los Montesinos • Tratamiento informativo con enfoque de género de conflictos armados y violencia • Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas.

2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se realizará a partir de la evaluación de las acciones y mide el grado de consecución de los objetivos en función del nivel de realización de las acciones que conforman cada objetivo.

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.

El Objetivo 1 está organizado en ocho acciones. Se han realizado siete y está en proceso de realización 1 acción.



El Objetivo 1 se ha cubierto mayoritariamente, se ha difundido entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres; se ha organizado los actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres); se han programado acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente para el PDI, así como en el Plan de Formación del PAS; se ha fomentado foros y mesas de debate para impulsar el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria; se han elaborado y difundido materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres; y se ha estimular y apoyado actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes.

Respecto a la acción que está en proceso de realización, el servicio de contratación está trabajando la incorporación del cumplimiento de directrices sobre igualdad efectiva entre los criterios de adjudicación en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas.

Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

El Objetivo 2 está integrado por 4 acciones. Se han realizado 3 y está en proceso de realización 1 acción.



El Objetivo 2 se ha cubierto mayoritariamente, se han realizado campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia; se ha impulsado y apoyado la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales, así como el nombramiento de Doctoras Honoris Causa.

Respecto a la acción en proceso de realización, dado el elevado número de sistemas de registro y bases de datos que se elaboran en la UMH por parte de todos los servicios, resulta difícil llegar a conocer si todas ellas tienen incorporadas la variable sexo. De forma progresiva se irá efectuando dicha comprobación. Asimismo, aunque las estadísticas de la UMH que se publican en el portal de transparencia se encuentran desagregadas por sexo, en la página web de la universidad, en el apartado UMH en cifras no aparece dicha segregación. Respecto a esto último, la Unidad de Igualdad ya ha solicitado su modificación.

Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

De las 9 acciones propuestas, 4 de ellas han sido realizadas y 5 están en proceso de realización.



El objetivo 3 se ha cumplido en gran medida, se han difundido tanto el Plan de Igualdad como una guía para el empleo de un lenguaje no sexista, así como datos sobre igualdad entre mujeres y hombres de la UMH en la memoria académica en el acto de apertura e información sobre la Unidad de Igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual.

Por otro lado, se ha actualizado solo parcialmente el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, se está promoviendo el empleo de un lenguaje no sexista en las comunicaciones, pero dado el volumen de comunicaciones, sus múltiples fuentes y diversos medios resulta muy complicado llegar a todas ellas en el plazo temporal que abarca el plan, debemos seguir trabajando en esta línea. Asimismo, revisar y modificar de la documentación institucional con el fin de incorporar un lenguaje no sexista es otra de las acciones que por su volumen supera el plazo temporal del plan.

Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.

El objetivo 4 recoge 5 propuestas, todas ellas realizadas.



El objetivo 4 se ha cubierto totalmente. Se han analizado los porcentajes de participación en proyectos culturales de hombres y mujeres y promovido una programación igualitaria teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos; se ha velado por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos; se ha promovido y apoyado proyectos culturales que favorecen una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario; y se han analizado los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsado medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras.

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

El objetivo 5 contempla 7 acciones propuestas de las cuales 5 están en proceso de realización y 2 están realizadas.



El objetivo 5 se ha cubierto solo parcialmente. Si bien se han ofertado actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres; y se ha promovido la participación de la comunidad universitaria en estas actividades, se sigue trabajando en el resto de actividades: “Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas” y “Promover la oferta de títulos propios específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres”.

No se ha incorporado en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo se han ofertado cursos reconocidos con créditos dentro de la materia: Competencias Transversales y Profesionales en los estudios de grado.

Se está promoviendo la incorporación de contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, y trabajando en cómo incentivar su ejecución.

Asimismo, se está promoviendo el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, y trabajando en su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.

El objetivo 6 abarca 13 acciones propuestas de las cuales 5 están realizadas, 7 están en proceso de realización y 1 no realizada.



El objetivo 6 se ha cubierto solo parcialmente. Se ha organizado talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones; se están difundiendo investigaciones y estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género; se está actualizando las bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH; Acción 6.10: se están incorporando sistema de indicadores en la evaluación de proyectos de investigación desde una perspectiva de género; e incluyendo en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación.

Por otra parte, se está trabajando en una propuesta para la promoción de composiciones equilibradas de mujeres y hombres en los grupos de investigación, la realización de estancias de investigación por parte de las mujeres, así como la consideración del tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora (tanto para mujeres como para hombres) y la incorporación de acciones positivas en la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación.

Asimismo, se está elaborando un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, así como informes específicos de situación relativos a la UMH, como por ejemplo las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales.

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.

El objetivo 7 recoge 2 propuesta, las cuales están en proceso de realización.



Se han dado pasos para analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan, sin embargo se requiere un estudio en profundidad que no se ha podido llevar a cabo con los recursos disponibles en la Unidad de Igualdad. Se contempla la posibilidad de realizar un encargo específico dentro de la convocatoria de ayudas a la realización de investigaciones y estudios en materia de igualdad que pretende promover la Unidad de Igualdad.

Resulta difícil, dado el volumen, garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS, no obstante se está trabajando en medidas que puedan mejorar los resultados.

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo 8 contempla 10 acciones, de las cuales 2 están realizadas 7 están en proceso y 1 acción no está realizada.



Se cuenta en la UMH con convenios con empresas y entidades que ofrecen ventajas comerciales en relación a servicios de guarderías y atención a personas familiares dependientes y se han desarrollado campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.

La UMH cuenta con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que van más allá de lo legalmente establecido y de lo que se contempla en muchas universidades españolas. No obstante, se sigue trabajando en nuevas o mejoras de las existentes, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes, no solo menores sino

también mayores. Se pretende, asimismo, trabajar con horarios más flexibles y que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación.

La elaboración de un estudio que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH no ha sido posible llevarlo a cabo por falta de recursos y disponibilidad de tiempo, se está planteando la posibilidad de realizar un encargo específico dentro de la convocatoria de ayudas a la realización de investigaciones y estudios en materia de igualdad que pretende promover la Unidad de Igualdad.

No ha sido posible, por imperativo legal, promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH.

Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

El objetivo 9 alberga 9 acciones, de las cuales 4 están realizadas y 5 en proceso de realización.



Se ha asegurado que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales. Se han analizado las composiciones de los órganos de gobierno y elevado informe solicitando la adopción de medidas para garantizar la representación equilibrada de ambos sexos. Se ha constatado un equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación. Y, se ha garantizado que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia.

Se está trabajando en promocionar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMH, en los órganos de representación de estudiantes, en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH, en comités, tribunales, jurados de premios y en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto.

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

El objetivo 10 contempla 6 acciones, de las cuales 4 están realizadas y 2 no realizadas



Se han difundido criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista. Se ha constatado que hay garantías para una rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección. Se han promovido recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista. Y se han programar acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista.

No se ha elaborado un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres, ni tampoco se está trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

3. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN

A través de la evaluación de resultados llegamos a la evaluación global del Plan, en primer lugar, valoramos el nivel de consecución de los objetivos y posteriormente evaluamos el Plan en función de sus ocho ejes.

En la siguiente tabla se recoge el grado de consecución del plan por ejes y muestra las acciones realizadas, no realizadas y en proceso de realización en cada uno de los ejes del Plan.

EJES	Número de acciones			
	Total	Realizadas	En proceso	No Realizadas
1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	26	19	7	0
2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	20	7	12	1
3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	12	2	9	1

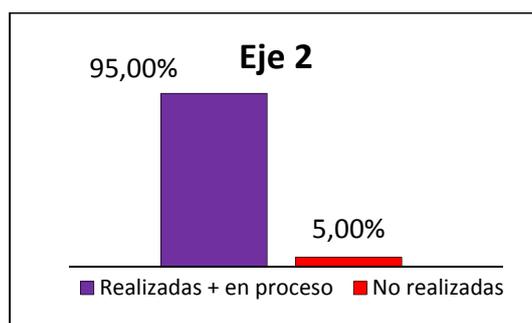
4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES	9	4	5	0
5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	6	4	0	2
TOTAL	73	36	33	4

A continuación se muestra la evaluación de cada uno de los ejes.

Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades. De las 26 acciones que componen el eje, se han realizado 19 y están en proceso de realización 7. Se han realizado el 73% de las acciones y están en proceso el 27%.



Eje 2: Docencia e investigación. De las 20 acciones que componen el eje, se han realizado 7, están en proceso de realización 12 y 1 no se ha realizado. Se han realizado el 35% de las acciones, están en proceso el 60% y no se han realizado el 5%.



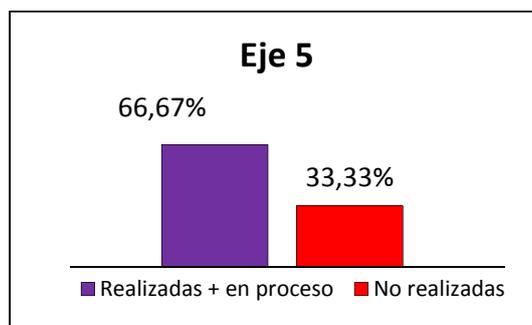
Eje 3: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo. De las 12 acciones que componen el eje, se han realizado 2, 9 están en proceso de realización y 1 no se ha realizado. Se han realizado el 16,7%, están en proceso de realización 75% y el 8,3% no se han realizado.



Eje 4: Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones. De las 9 acciones que componen el eje, 4 se han realizado y 5 están en proceso de realización. Se han realizado el 44,4% y están en proceso 55,6%.



Eje 5: Salud laboral, rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista. De las 6 acciones que componen el eje se han realizado 4 y 2 no se han realizado. Se han realizado el 66,7% y no se han realizado el 33,3%.



De este modo atendiendo a una evaluación global, es decir teniendo en cuenta el conjunto del plan, de las 73 acciones, se han realizado 36, están en proceso de realización 33 y 4 acciones no se han realizado.



Los resultados de la evaluación global del Plan de Igualdad nos muestran que se han realizado o se encuentran en proceso de realización el 95% de las acciones y no se han realizado el 5%.

IV. CONCLUSIONES

Tras la evaluación del Plan señalamos las siguientes conclusiones:

1. El plan estructurado en 5 ejes, 10 objetivos y 73 acciones, es un Plan muy amplio que se ha cumplido o se está cumpliendo en un alto porcentaje el 95%.
2. La consecución de gran parte del Plan se debe sin duda a la cooperación de los distintos centros y servicios de la Universidad y a la colaboración del Centro de Investigación de Estudios de Género (CIEG) y a todas aquellas personas, tanto de dentro como de fuera de la institución, comprometidas con la lucha por la Igualdad entre mujeres y hombres.
3. Aunque se ha contado con la colaboración de la mayoría de los Centros y Servicios de la UMH, creemos una mayor involucración de estos y de toda la comunidad universitaria daría lugar a un mayor grado de consecución.
4. Entre los aspectos más relevantes, destacar que la UMH está transmitiendo dentro y fuera de la institución una imagen de entidad comprometida con la Igualdad que hay que tener en consideración.