
UNIVERSITAS
Miguel Hernández
Plan de
Igualdad
2022 - 2026

UNIVERSITAS Miguel Hernández

Acuerdo COGO2022/08.197, de 20 de julio de 2022

0 Marco Normativo (pág 6)

0.1 Marco jurídico internacional (pág 6)
0.2 Marco jurídico europeo (pág 8)
0.3 Marco jurídico estatal (pág 9)
0.4 Marco jurídico autónomico (pág 23)

1 Evaluación de las políticas públicas de igualdad en la universidad (pág 28)

2 Metodología (pág 34)

Fase I: Estudio Cualitativo (pág 37)
Fase II: Estudio Cualitativo y Cuantitativo a la plantilla (pág 38)
Fase III: Estudio Cuantitativo y cualitativo al estudiantado (pág 41)
Fase IV: Recopilación de datos Cuantitativos y Cualitativos (pág 43)
Fase V: Elaboración del informe diagnóstico (pág 44)

3 Informe diagnóstico (pág 46)

3.1. Resultados del Informe Diagnóstico: Plantilla (pág 46)
3.1.1 Cuestiones Generales (pág 47)
3.1.1.1. Estudio Cuantitativo (pág 50)
3.1.1.2 Encuestas a la plantilla (pág 64)
3.1.2 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina (pág 67)
3.1.3 Participación en órganos de gobierno y de representación (pág 78)
3.1.4. Proceso de selección y contratación (pág 84)
3.1.5. Promoción profesional (pág 114)
3.1.6. Formación (pág 126)
3.1.7. Análisis retributivo (pág 133)
3.1.8. Condiciones de trabajo (pág 174)
3.1.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (pág 180)
3.1.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (pág 188)
3.1.11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género (pág 194)
3.1.12. Comunicación (pág 197)
3.2. Resultados del Informe Diagnóstico: Estudiantado (pág 204)
3.2.1 Estudio cuantitativo (pág 204)
32.2 Encuestas al estudiantado (pág 207)

Índice

4 Análisis Dafo (pág 222)

4.1. Fortalezas (pág 222)
4.2. Deblidades (pág 224)
4.3. Oportunidades (pág 228)
4.4. Amenazas (pág 229)
4.5. Recomendaciones (pág 232)
4.5.1. Transversalidad de género (pág 232)
4.5.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina (pág 233)
4.5.3. Proceso de selección y contratación (pág 233)
4.5.4. Promoción profesional (pág 234)
4.5.5. Formación (pág 234)
4.5.6. Comunicación (pág 234)
4.5.7. Condiciones de trabajo (pág 235)
4.5.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar (pág 235)
4.5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (pág 235)
4.5.10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género (pág 236)
4.5.11. Retribuciones (pág 236)

5 Ejes, Objetivos y acciones (pág 238)

Eje I: La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades (pág 240)
Eje II: Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento (pág 244)
Eje III: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones (pág 247)
Eje IV: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable (pág 250)
Eje V: Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación (pág 252)
Eje VI: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista (pág 255)

6 Calendarización y prespuesto (pág 260)

7 Seguimiento y evaluación (pág 262)

Marco Normativo

El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. Desde mitad del siglo XX, fundamentalmente, y desde diferentes instituciones se ha desarrollado un marco legislativo en materia de igualdad dirigido a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo.

0.1 Marco Jurídico Internacional

En el ámbito internacional, la **Carta de Naciones Unidas -1945-** en su artículo 1 consolidó como propósitos de la ONU, por un lado, el fomento entre las naciones de relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos. Y por otro "realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión".

Posteriormente, la igualdad de género se incorporó a las Normas Internacionales mediante la **Declaración Universal de Derechos Humanos,** aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948. Ese documento que marcó un hito en la historia de los Derechos Humanos, reconoció que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)", artículo 1. Y que "toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma o religión, (...) nacimiento o cualquier otra condición", artículo 2.

Las Naciones Unidas centran ahora su labor de desarrollo a nivel mundial en la **Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-**. Dichos objetivos buscan garantizar la igualdad efectiva desde la lógica de la transversalidad. Además, uno de ellos, el 5, está dedicado específicamente a la igualdad de género. Concretamente el Objetivo 5 está orientado a "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas".

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979, ratificada por España en 1983, adoptó medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorgó legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres, artículo 4. Esta convención empujó a los estados a establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real.

Asimismo, resultan de gran trascendencia las **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Beijing (1995).** Será esta última Beijing, IV Conferencia de Naciones Unidas sobre las Mujeres, cuando se produzca un avance sin precedentes para las mujeres, pues supuso la toma de conciencia por parte de la comunidad internacional sobre la necesidad de contar con la participación plena de las mujeres, en todos los ámbitos, para alcanzar el pleno desarrollo económico y social. La Conferencia aprobó por unanimidad la **Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.** En este sentido cabe destacar la incorporación de la estrategia de actuación denominada gender mainstreamig o transversalidad de género consistente en la incorporación de la sensibilidad de la perspectiva de género como herramienta para el diseño,

la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. A esta IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre las Mujeres (Beijing) le siguieron una serie de exámenes quinquenales con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos, además de reafirmarlos: Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020).

Finalmente, cabe señalar el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica,** abierto a la firma en Estambul el 11 de mayo de 2011, fue ratificado por España en 2014. Constituirá el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Éste reconocerá la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los Estados si no responden de manera adecuada.

0.2 Marco Jurídico Europeo

En el ámbito legal europeo, el principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye una pieza clave en los textos fundamentales de la Unión Europea, tanto en el **Tratado de la Unión Europea (TUE) o el de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),** como en la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta de Niza).** Del mismo modo en **Directivas como la 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo,** relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación. O reglamentos como el número **1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006,** por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Toda esta normativa tiene como objeto el fomento de la participación igualitaria de las mujeres en la vida social, obteniendo con ello un importante efecto en la promoción de la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores, entre ellos, la igualdad entre mujeres y hombres, como bien se destaca en el artículo segundo y tercero del TUE. Además, el artículo 8 del TFUE, otorga a la Unión Europea el cometido de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad en todas sus acciones, mediante la integración de la dimensión de género. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niñas, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE; y el programa "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" que financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.

En consonancia, en el preámbulo de la **Carta de Niza** se reconoce que la Unión Europea está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad. Su artículo 21 reconoce el principio de no discriminación por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, perteneciente a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Y el artículo 23, dedicado específicamente a la Igualdad entre hombres y mujeres, determina que: "La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado".

Continuando con el marco normativo europeo, adquiere suma importancia la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,** en ella se define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual. Asimismo, insta a los sectores empresariales a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual; endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por último, a través del **Reglamento 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006,** se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania). El mismo tendrá, como objetivo general, fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres desde la lógica de la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. Asimismo, trabaja en contra de la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

0.3 Marco Jurídico Estatal

La **Constitución Española de 1978 -CE-** reconoce la igualdad como uno de los valores superiores, en su artículo 1.1 se establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Seguidamente el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación y, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

De acuerdo con la igualdad recogida en el artículo 14, concebida en sentido formal, se exige la igualdad de trato. Esta igualdad de trato limita la actuación de los poderes públicos en cuanto que, ante supuestos de hechos iguales, han de ser aplicadas consecuencias jurídicas también iguales.

De forma complementaria, el artículo 9.2 -igualdad en sentido material- implica un llamamiento quien legisla a articular medidas diferentes ante situaciones de facto desiguales. Este trato diferenciado, justificado y proporcionado no entrará en contradicción con el principio de igualdad formal, sino que asegurará su cumplimiento.

En el ámbito laboral se examinan las necesidades e intereses específicos de las mujeres en el mundo del trabajo con el fin de que se integren en las políticas, programas y proyectos, así como en la legislación laboral en nuestro

país. En este sentido, el núcleo central de la legislación laboral se desarrolla en el **Estatuto de los Trabajadores -ET-.** En este se reconoce el derecho básico a no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de sexo para el empleo, o una vez empleadas. Además del respeto a la dignidad de las trabajadoras frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El articulado del ET dispone que; cuando existan cláusulas en los convenios colectivos, en pactos individuales o existan decisiones unilaterales de la figura empresarial que afecte a los derechos reconocidos en materia de ascensos o promoción profesional en la empresa, remuneraciones, jornadas, descansos, fiestas y permisos, excedencias, suspensión con reserva de puesto de trabajo, extinción contractual por causas objetivas o despidos disciplinarios, bajo situaciones de discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, serán entendidas nulas todas ellas. También lo serán las decisiones que supongan un trato desfavorable hacia las trabajadoras, como reacción ante una reclamación administrativa o judicial, destinada al cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El ET reconoce, asimismo, derechos de suma importancia para las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo; derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo similar cuando se vean obligadas a abandonar la localidad donde venían prestando sus servicios; reserva de puesto de trabajo; suspensión del contrato cuando sea necesario abandonar su puesto de trabajo; extinción del contrato por decisión de la trabajadora; y la declaración de nulidad de los despidos objetivos de las trabajadoras por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.



Cabe subrayar en el articulado del ET la figura del comité de empresa, cuerpo representativo de las personas trabajadoras, y su derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en su seno: en materia salarial; proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales; además de todas las medidas que se hubieran adoptado en el plan de igualdad, si lo hubiese.

En el ámbito de la función pública, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP-**, tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal a su servicio, contemplando como fundamentos de actuación: la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Recoge la obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

Especial atención merecen también dentro del articulado del EBEP, los derechos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el funcionariado, así como derechos vitales para empleadas públicas víctimas de violencia de género: se entenderán como justificadas las faltas de asistencia por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales; la reducción de la jornada; la reordenación del tiempo del trabajo; y el traslado de las mujeres que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios a un puesto propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características.

Continuando con la legislación en materia laboral y su implicación en la búsqueda de las necesidades e intereses específicos de las mujeres en el trabajo, cabe subrayar la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, -LPRL-**, pilar fundamental en el desarrollo de políticas de protección de la salud en el trabajo. Dicha ley reconoce la obligación, por parte de la persona empleadora, de no crear condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a la salud de las trabajadoras o del feto, debiendo, si fuese preciso, desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. De no resultar técnica u objetivamente posible, por motivos justificados, la trabajadora tendría derecho a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Todas las medidas de protección deberá aplicarlas la persona empleadora mediante una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud del personal trabajador, recogido en el plan de prevención de riesgos.

La **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto – LISOS-,** prevé la imposición de sanciones administrativas como consecuencia de incumplimientos de las obligaciones en las normas, sanciones generalmente consistentes en una multa, graduable dependiendo de si los hechos que constituyen la infracción son considerados leves, graves o muy graves.

A tenor de ello, las decisiones unilaterales de las empresas que impliquen cualquier discriminación directa o indirectamente desfavorable por circunstancias de sexo, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, en materia de ascensos o promoción profesional en la empresa, remuneraciones, jornadas, descansos, fiestas y permisos, excedencias, suspensión con reserva de puesto de trabajo, extinción contractual por causas objetivas o despidos disciplinarios, así como el acoso sexual dentro del ámbito de las facultades de la dirección empresarial, acoso por razón de origen o no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, serán consideradas como infracciones muy graves, con multas que van desde los 7.501 euros a 225.018 euros, dependiendo del grado que se aplique.

Se considerará además infracción grave, con multas de entre 2.451 € a 49.180 € , el incumplimiento de implantación y aplicación de un plan de prevención en el que se debería llevar a cabo la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud del personal trabajador, en el que se habría de detallar la protección que se debe aplicar con los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, o la protección frente a la maternidad.

La Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre -LGSS- tiene como objeto la implantación de una protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. El artículo 41 CE, establece que los poderes públicos deben mantener un régimen de seguridad social para toda la ciudadanía, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

En esa lógica, la LGSS contempla una serie de prestaciones específicas como: la asistencia sanitaria en los casos de maternidad; o prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del/la menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; o ejercicio corresponsable del cuidado del/la lactante. Existirá la obligación de cotización, en las situaciones descritas, con el objetivo de garantizar el acceso a prestaciones futuras -desempleo o la jubilación-, en igualdad de condiciones.

Especial atención merece la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, en adelante LOVG,** que reconoce este tipo de violencia como el símbolo más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Marcará un antes y un después en la materia al atender a su configuración social y reconocerla como fenómeno estructural. Sus objetivos son prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Define la violencia de género como aquella que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. En cuanto a su objeto cabe destacar que se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge, o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad

aun sin convivencia. Asimismo, limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de la libertad. Atiende de forma transversal este tipo de violencia, abordándola desde múltiples ámbitos: educativo, sanitario, cultural, publicidad, medios de comunicación, comunicación sexista, toma de decisiones, entre otros. Y lo hace en las esferas pública y privada.

La LOVG reconoce derechos de vital importancia para las víctimas de violencia de género, y a sus hijos/as menores: derecho a la información y al asesoramiento; derecho a la asistencia social integral derecho a la asistencia jurídica gratuita; derechos económicos –ayuda económica por desempleo, solicitud vivienda pública, ayuda para cambio de residencia-; derechos laborales y de la seguridad social –reducción de la jornada laboral, reordenación del tiempo de trabajo-; prestaciones de la seguridad social; derechos para las funcionarias públicas –reducción de la jornada, reordenación del tiempo de trabajo, excedencia, cambio de centro-; entre otros.

Además, creó instituciones específicas para la tutela efectiva de la violencia de género: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, juzgados específicos y una fiscalía contra la violencia sobre la mujer. Todo ello desde la perspectiva de género y con la pretensión de formar a los diferentes actores implicados para entender la raíz y naturaleza del fenómeno. En consonancia, la sensibilización y la prevención, serán dos de sus pilares estratégicos.

Posteriormente, se aprobará la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI.** Siguiendo el método de la LOVG se articula desde la lógica de la transversalidad, con el objetivo de permear en todos los ámbitos. De la misma, se desprende una potente influencia internacional y europea. Se caracteriza por su enfoque dual, pues por un lado intenta atajar discriminaciones concretas, y por otro, trata la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social, colectivo.

Esta Ley se encargará, siguiendo las Directivas de referencia, de definir conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como discriminación directa e indirecta, acciones positivas y acoso sexual/acoso por razón de sexo. En su artículo 6 conceptualiza la discriminación directa por razón de sexo como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Y las discriminaciones indirectas por razón de sexo como: “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. Asimismo, la LOI incluye las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.



En su artículo 7 diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el primer caso, a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y, el acoso por razón de sexo, a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Establece, en su artículo 11, que las acciones positivas serán aquellas medidas específicas adoptadas, por parte de los poderes públicos o incluso personas físicas y jurídicas privadas, a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

La LOI configura las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Así mismo, consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos. Regula los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasman en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Por otra parte, establece criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural. De manera específica, contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

Respecto al trabajo en igualdad de oportunidades, se ocupa de los derechos en este campo, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En relación con las empresa, cabe destacar su deber general de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, y contempla, específicamente, el deber de incorporar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras. Esta cantidad será posteriormente modificada, de forma paulatina, por el Real Decreto-ley 6/2019, con el objetivo de incorporar esta herramienta en empresas de menor tamaño – de 50 trabajadores/as en adelante-.

La LOI define dichos planes como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación en la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Y añade que los planes de igualdad fijarán: los objetivos concretos de igualdad a alcanzar; las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para ello, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden y dificultan la igualdad. Además, configura un distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorpora importantes cambios en relación al permiso de paternidad, reconociéndolo como derecho individual y exclusivo del padre, tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. Asimismo, conlleva mejoras relativas al permiso de maternidad, ampliándolo, pudiendo hacer uso de la extensión ambos progenitores. Comporta mejoras en cuanto a la reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijo/a o familiares.

Concentra significativas novedades en el ámbito de la Seguridad Social. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

Regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado. Se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración.

La LOI ha sido objeto de diversas modificaciones, con el objetivo de actualizarla y lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Respecto a la legislación en materia universitaria, si atendemos a la LO 4/2007, de 12 de abril, por el que se modifica la LO 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades -LOMLOU-, ya en su preámbulo encontramos la siguiente declaración de intenciones: “Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad”.
Cabe destacar que la **LOI** incorpora, al resto de funciones de la Conferencia General de Política Universitaria, la de coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad, artículo 17 bis.

En relación con la investigación y la generación de conocimiento, en su artículo 41.1 determina que "La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad".

Son varias las menciones de la norma al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, con el objetivo de incorporarlo entre sus principios de funcionamiento. En cuanto a los órganos de gobierno y representación de las universidades públicas determina en su artículo 13 que los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Asimismo, en su artículo 41 apela a promover que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. En cuanto a la acreditación nacional, el artículo 57 establece que la composición de las comisiones deberá respetar los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Del mismo modo lo hace en su artículo 62 para los concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

Finalmente, incorpora la figura de las Unidades de Igualdad en la estructura organizativa universitaria, con el objetivo de desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Aunque la LOI es considerada una Ley pionera y avanzada en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, sus resultados no han sido los deseados. Con la finalidad de materializar efectivamente los objetivos de la misma se aprueba el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la ocupación.** Dicha norma reconoce la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un derecho básico de las personas trabajadoras. El mismo debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. En este sentido determina que los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. En cuanto a las medidas concretas que articula, destacar:

Extiende, de forma progresiva –hasta marzo de 2022-, la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores.

Crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, y amplía el contenido mínimo de los mismos, que deberán contener al menos las siguientes materias:

- **Proceso de selección y contratación;**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio responsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Remarca el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como, establece expresamente el derecho del trabajador o trabajadora a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. En particular, tal y como indica la **Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia,** se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor". El mismo se define, según su artículo 28.1, como la situación que se da cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, sean equivalentes.

En conexión con lo planteado, obliga al/la empleador/a a llevar a cabo un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos iguales o de igual valor. Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de representación legal, al registro salarial de su empresa.

Equipara, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta necesidad que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores. Elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se llevará a cabo de forma progresiva. También se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Asimismo, este Real Decreto-Ley incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas

del convenio especial de las y los cuidadoras y cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. De esta forma, se pone en valor la figura del/a cuidador/a no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar de la persona dependiente.

El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia se aprueba con el objetivo de seguir combatiendo los problemas más persistentes del ámbito laboral español: tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación. Todo ello sumado a los desafíos de los procesos de globalización y digitalización en el contexto de la crisis pandémica de la COVID-19. En este sentido, durante la crisis sanitaria, no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia, o teletrabajo, que ya se anticipaba con anterioridad, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como permanente en algunos casos.

Su artículo 4 establece que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Además, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En el artículo 8.3 se determina que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Finalmente, su artículo 37.8 establece que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Como ha quedado patente, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Modificó el artículo 45.2 de la LOI, estableciendo, de forma progresiva, la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad. Estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, a la vez que constituyó un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza.
Con el objetivo de incorporar y concretar dichos cambios se **aprobará el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Conjuntamente atiende a cuestiones relacionadas, tanto con los agentes llamados a negociar los planes de igualdad, como con el desarrollo del procedimiento de negociación. Y se hace en consonancia con diversos criterios jurisprudenciales –sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de febrero de 2017, entre otras–, relativos tanto a la propia transparencia del proceso negociador, como al derecho a la negociación de todas aquellas personas llamadas a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas. De manera que la obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde a la empresa, pero aquel –por las características de la empresa– debe ser fruto de la negociación con la representación de las plantillas, con la intervención de aquella en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico.



Finalmente, recoge el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayando la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,** nace gracias a la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, que surge del marco normativo de **la Unión Europea con la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.** La Directiva incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, junto con la definición de la discriminación indirecta, considerando la incorrecta valoración de los puestos de trabajo uno de los grandes retos de la sociedad actual.

Como se ha expuesto, en nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en **el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Se configuró un sistema de registro retributivo, y se reconoció el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas.

Este Real Decreto 902/2020, responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales que surgen con la modificación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, pudiendo cumplir el compromiso adquirido con la Agenda 2030 y lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.

La estructura y contenido del Real Decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales. El capítulo I, hace referencia al objeto y ámbito de aplicación del Real Decreto. El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración. El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva. Y, finalmente, el capítulo IV describe el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del ET sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4 del ET.

Posteriormente, ante la persistencia de la crisis sanitaria, se aprobó el Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la seguridad social y económico.

El preámbulo de la norma expone que "resulta preciso seguir adoptando las medidas que la situación exige en cada momento, empleando además los instrumentos que permitan que tales medidas tengan eficacia en el menor plazo posible, dada la urgencia inherente al escenario actual. Este escenario se caracteriza por un incremento notable del gasto público, acompañado de una ralentización de la actividad económica en ciertos sectores, como consecuencia de las restricciones impuestas por las autoridades sanitarias en su empeño por hacer frente a la pandemia". Por ello, considera imperativa la adopción de las medidas que son objeto de este Real Decreto-Ley, y que persiguen un triple objetivo: Primero, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones. Segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario. Y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos.

Concreta dichos objetivos a través de las siguientes novedades: el complemento para la reducción de la brecha de género; la extensión del Ingreso Mínimo a personas en albergues o que comparten casa temporalmente; la consideración del COVID-19 como enfermedad profesional para el personal sanitario; facilidades para las personas autónomas que tributan por módulos para el acceso a prestaciones por cese de actividad asociadas al COVID-19; y la ampliación de la cobertura y los plazos de solicitud de las moratorias financieras para hogares, personas trabajadoras autónomas vulnerables y empresas de los sectores del turismo y el transporte.

El complemento para reducir la brecha de género en las pensiones estará asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los periodos posteriores a tener un hijo o hija. Expone que este perjuicio, sufrido de forma abrumadora por las mujeres, de acuerdo con los datos de las carreras laborales analizados por la Seguridad Social, es una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión.

El nuevo complemento se concederá al progenitor que acredite un perjuicio en su carrera profesional tras el nacimiento del hijo o hija. Pero si los dos progenitores acreditan el perjuicio o si ninguno de los dos lo hace, el derecho se le reconocerá a la madre, contribuyendo así a la reducción de la brecha de género. La medida estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.

La compensación será una cuantía fija por cada hijo a partir del primero -hasta un máximo de cuatro- que se reconocerá en todas las modalidades de pensión -jubilación, jubilación anticipada voluntaria, incapacidad permanente y viudedad-, salvo la jubilación parcial.

Esta cuantía se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones y no computa a efectos de complemento a mínimos, ni como tope de la pensión. Este nuevo complemento parte de la necesidad de hacer de esta una herramienta más justa y eficiente en la reducción de las diferencias de pensión entre hombres y mujeres.

0.4 Marco Jurídico Autonómico

En cuanto a la normativa autonómica, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En su artículo 10, dedicado a los criterios de actuación de la Generalitat, hace mención específica, por un lado, a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; y por otro a la protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas.

Su artículo 11 indica que La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y hombres pueden participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

En su artículo 16 establece que la Generalitat "garantizará el derecho de acceso a la vivienda digna de los ciudadanos valencianos. Por ley se regularán las ayudas para promover este derecho, especialmente a favor de los jóvenes, personas sin medios, mujeres maltratadas, personas afectadas por discapacidad y aquellas otras en las que estén justificadas las ayudas".

La Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que se adelantó cronológicamente a la LOI estatal, se aprobó con el objetivo de establecer una serie de medidas y garantías en la Comunidad Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad.

En su preámbulo expone que "la necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres".

En cuanto a sus áreas de actuación, destacan el ámbito laboral, la Administración Pública, la educación para la igualdad, el cuidado de personas dependientes, la violencia de género, las nuevas tecnologías, la sociedad de la información y la participación en asuntos públicos.

Considera el ámbito laboral de máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social presta una especial atención a las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo. Reconoce que el origen de la misma se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

Asimismo, incide en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Expone la norma que resulta necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

En su artículo 4, titulado Principios rectores de la acción administrativa, establece que:

"1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad".

"2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato".

En relación al ámbito universitario, cabe subrayar el artículo 9, titulado Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, el mismo establece: "A tal efecto, el Gobierno financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas, proyectos docentes con enfoque de género. Promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género".

En materia de planes de igualdad, el artículo 20 indica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y, añade, que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Además, está norma se adelantará a la estatal –LOI- en el abordaje de temas tan clave como: los informes de impacto de género; la discriminación salarial; la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo; la imagen de las mujeres y la perpetuación de roles en los medios de comunicación; el acoso sexual; la representación paritaria; el lenguaje sexista; o la feminización de la pobreza.

Posteriormente cabe poner de relieve la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.**

El objetivo último de dicha norma es el de lograr la erradicación de cualquier tipo de violencia, en su expresión más amplia, en cualquier ámbito social, que tenga su fundamento último en la condición de mujer, aunque externamente pueda venir disfrazada de cualquier otro fundamento o connotación cultural, religiosa, tradicional o de cualquier tipo.

Dicha norma conceptualiza la violencia de género desde una perspectiva amplia, intentando responder tanto a las necesidades de las mujeres y niñas víctimas de violencia física, psíquica y/o sexual, como a las necesidades de las mismas que han sido expuestas a mutilación genital o trata con el fin de su explotación sexual.

Por otra parte, establece actuaciones en el ámbito laboral que constituyen una apuesta decidida para fomentar la independencia económica de la mujer como uno de los elementos necesarios para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Reconoce que el acceso al empleo y las medidas que lo fomenten constituye una prioridad, y en este marco, además de la actuación de la Generalitat, los restantes agentes sociales tienen también un papel importante y decisivo, de ahí que uno de los principales instrumentos para conseguirlo sea la implicación de todos ellos, a través de la negociación colectiva o el establecimiento de convenios y acuerdos.

En definitiva, es pretensión de la norma tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos.

En lo que respecta a la **Ley 4/2021 de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública valenciana** cabe subrayar su artículo 2, en el que establece, entre los principios y fundamentos de actuación de la función pública, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como no discriminación en todas sus facetas, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en las tareas derivadas de la vida personal.

También, en su artículo 60 recoge la igualdad de oportunidades entre ambos sexos como principio en el acceso al empleo público, indicando en el artículo 61c que "todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública".

En el artículo 97, entre los deberes del personal empleado público, establece el de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.



Evaluación de las políticas públicas de igualdad en la universidad

La Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) aprobó su primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres por Consejo de Gobierno, en su sesión de 24 de julio de 2017, con un periodo de vigencia de tres años (2017-2020). El Plan se estructuró en cinco ejes de intervención, a saber:

- La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades.
- Docencia e investigación.
- Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo
- Participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.
- Salud laboral, rechazo al acoso sexual, acoso por razón de sexo y a la violencia machista.

En este apartado se recogen las principales conclusiones obtenidas por la Universidad en la evaluación de su primer Plan de Igualdad.

En cuanto a los puntos fuertes o aspectos positivos, de la evaluación realizada, destacamos que:

1.El Plan (2017-2020), estructurado en cinco ejes con 10 objetivos y 73 acciones planteadas, recogía todos los ámbitos a trabajar y con su amplitud y ambición pretendía alcanzar los máximos niveles de igualdad entre mujeres y hombres.

2.El aprendizaje obtenido acerca de lo 'posible' y del contexto de situación para trabajar en esta línea, constituye un buen punto de partida para conocer las 'fortalezas', así como preparar un II Plan más ajustado a la realidad, sin por ello olvidar el objetivo final de alcanzar la Igualdad entre mujeres y hombres en la UMH.

3.Los logros alcanzados en el desarrollo del Plan fueron el fruto de la cooperación de los distintos centros y servicios de la Universidad, en especial la colaboración del Centro de Investigación de Estudios de Género (CIEG) y de todas aquellas personas, tanto de dentro como de fuera de la institución, comprometidas con la lucha por la Igualdad entre mujeres y hombres.

4.El impacto ejercido por el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, se ha ido materializando, lenta y paulatinamente, si bien con el actual equipo rectoral y la delegación de las competencias en Igualdad al Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deporte, se percibieron importantes avances en la implantación de las acciones del Plan.

5.La participación en actos de la comunidad universitaria, la asistencia y participación en los cursos propuestos y el avance en algunas medidas dan cuenta de los beneficios de las acciones realizadas, lo que se percibe como una aprehensión del valor de la igualdad en la comunidad universitaria.

6.La experiencia aportada a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad fue muy positiva y supuso un proceso de aprendizaje que prepara para afrontar los siguientes pasos.

7.Finalmente, 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.

En relación con los puntos débiles o áreas de mejora detectadas, cabe señalar que:

1.El primer Plan de Igualdad no contemplaba indicadores de seguimiento y evaluación, por lo que es necesario que la metodología del II Plan considere dichos indicadores, además de incluir objetivos concretos, factibles y medibles.

2.Aunque se contó con la colaboración de la mayoría de los Centros y Servicios de la UMH, es necesario alcanzar una mayor implicación de estos y de toda la comunidad universitaria, lo que dará lugar a un mayor grado de consecución del Plan o conocer con más precisión su grado de implantación.

3.Si bien se valoraron positivamente los logros alcanzados, resulta necesario poner de manifiesto las importantes deficiencias en áreas tan significativas como la Investigación, donde continúa siendo imprescindible actuar con mayor énfasis en la reducción de los gráficos de tijera de la carrera académica. También se ha de continuar trabajando con el fin de reducir las brechas de género tanto en el PAS como en el estudiantado. En relación con el PAS, el porcentaje de mujeres al frente de las jefaturas de servicio es bastante inferior al porcentaje de mujeres en ese colectivo. Por lo que se refiere al estudiantado, existen titulaciones, fundamentalmente en la rama de ingeniería, donde la presencia de mujeres es minoritaria.

Del análisis de los puntos fuertes y débiles, se dedujeron las conclusiones finales y propuesta de recomendaciones en relación a cada uno de los ejes del Plan:

1) Con respecto al eje de promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades, cabe destacar que las acciones emprendidas promovieron una cultura de la igualdad en todos los ámbitos de la comunidad universitaria. Para ello, se sensibilizó y formó en la detección de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como se visibilizó las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos del conocimiento. No obstante, se considera necesario seguir manteniendo el nivel de realización de las actividades ejecutadas y culminar aquellas que se quedaron en proceso, o que no se pudieron realizar en su totalidad.

2) Desde la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en la investigación. Para ello, será necesario continuar avanzando en la formación a este respecto.

También es importante incorporar la perspectiva de género en la docencia. En este sentido, salvo en los Grados de Derecho y de Ciencias Políticas, se observa una ausencia de materias de igualdad en los planes de estudio de grados y máster actuales. Esta carencia de partida y la dificultad que supone la modificación de los planes de estudio por la ANECA, supone una importante carencia en la educación del estudiantado en materia de igualdad. La formación universitaria en estos temas es una estrategia imprescindible para detectar las desigualdades presentes en la sociedad y capacitarles para actuar, implicándose activamente en la corrección de las mismas. A este respecto, se desarrollaron acciones formativas extracurriculares para suplir deficiencias, si bien otras medidas no se pudieron implantar.

Se considera necesaria una mayor implicación de los órganos responsables y con competencias para lograr la transversalidad de la docencia con perspectiva de género, tal y como plantean las políticas y los organismos nacionales e internacionales.

3) Las personas que trabajan en la UMH son agentes imprescindibles para que la institución sea capaz de ofrecer un servicio de calidad. Por lo que se refiere al eje 3, hay que tener en cuenta las condiciones en las que se desarrolla su trabajo y también las referidas al acceso y promoción. A este respecto, las acciones del Plan sobre las diferencias identificadas en el diagnóstico fueron muy complejas de desarrollar debido a la historia de la Universidad española y el contexto social. A ello se unió la complejidad de la situación derivada del teletrabajo que refuerza aún más las diferencias en cuanto a la conciliación entre hombres y mujeres.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres requiere tener en cuenta que las personas tienen una vida profesional, personal y familiar. Un equilibrio en estas tres esferas da lugar a una mayor productividad de las plantillas, así como una mayor implicación con la Universidad. Por el contrario, el desequilibrio plantea situaciones definidas como el "suelo pegajoso", el "laberinto de cristal" y el "gueto de terciopelo", frente a las cuales hay que actuar en este eje.

4) La persistencia de los estereotipos referidos a los roles de género y el mantenimiento de las estructuras de poder, hacen que las mujeres tengan más dificultades

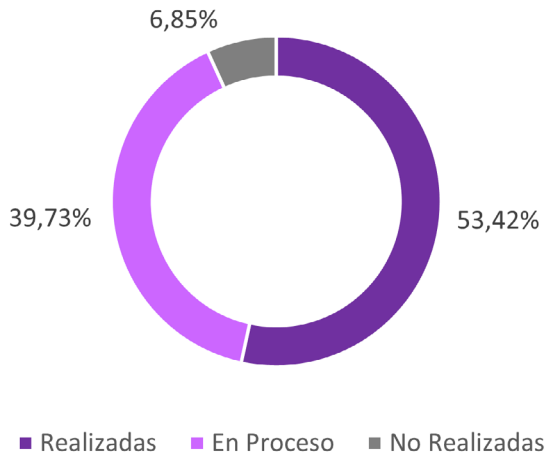
para alcanzar los puestos de toma de decisiones en las empresas e instituciones en las que desarrollan su trayectoria laboral. Esta situación también se identificó en la Universidad en general y en la UMH en particular. En concreto, la participación de mujeres y hombres en la UMH en los órganos de gobierno y toma de decisiones refleja cierta desigualdad en algunos niveles. Se precisa una mayor concienciación y compromiso principalmente de los órganos responsables, aunque también del resto de la comunidad universitaria.

5) La comunidad universitaria debe ser capaz de detectar y actuar ante situaciones de acoso, en especial, por el ámbito competencial de este Plan, el acoso sexual, al acoso por razón de sexo y la violencia machista. En este sentido, se trabajó en la formación y orientación para la detección y manejo de situaciones machistas, y en el asesoramiento y apoyo de todas las personas que requirieron. No obstante, se necesita seguir trabajando en sentido positivo en la difusión de un código de buenas prácticas, así como en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

En relación con el grado de cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad (2017-2020), los resultados globales muestran unos resultados muy positivos, al indicar que el 93,2% de las acciones se implementaron o se encontraron en vías de ello, siendo únicamente un 6,8% las acciones no realizadas.

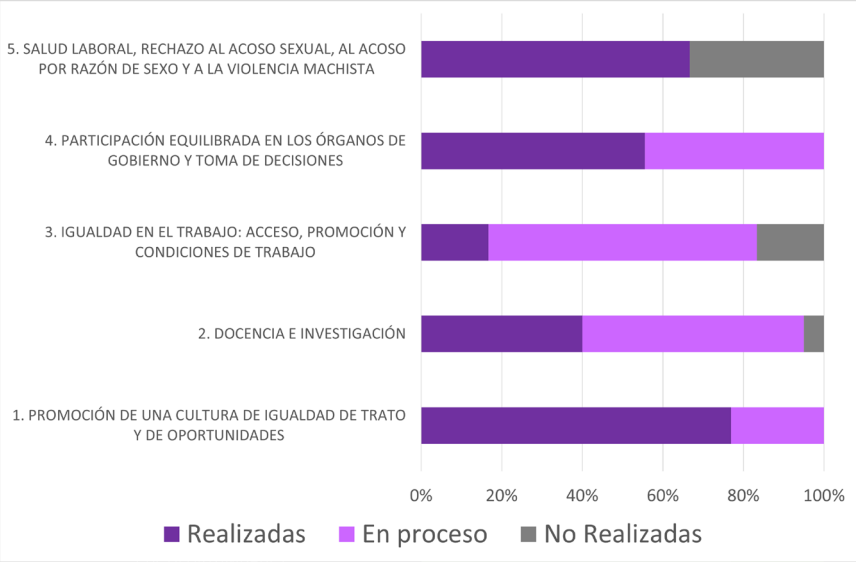
No obstante, profundizando un poco más en esas cifras, se observa que únicamente la mitad de las acciones del I Plan fueron completamente ejecutadas (53%), lo cual debe suponer la base sobre la que iniciar un proceso de reflexión en la redacción y, sobre todo, en la planificación de la implementación del II Plan de Igualdad.

Implementación de las acciones del PI (2017-2020) de la UMH



De los ejes abordados en el Plan de Igualdad (2017-2020) de la Universidad, el que cuenta con mayor porcentaje de acciones realizadas fue el de la "Promoción de una cultura de la igualdad de trato y de oportunidades". Por su parte, el eje con menos actuaciones plenamente realizadas fue el de «Igualdad en el trabajo: Acceso, Promoción y Condiciones de Trabajo». Dada la nueva normativa (RD 901/2020 y RD 902/2020) que servirá como marco metodológico para la redacción del II Plan de Igualdad, cabe pensar que las deficiencias observadas en la implementación del primer Plan serán corregidas y compensadas.

% implementación de las acciones por eje



A partir de estos resultados, se recomienda desplegar las actuaciones necesarias para consolidar las acciones del I Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández que se encuentran todavía en vías de implementación, así como aquellas que vayan a programarse para el II Plan. Para la adecuada aplicación del principio de transversalidad en la totalidad de las áreas y departamentos, se ha de dotar al II Plan de los recursos que sean necesarios para poder continuar con el desarrollo de políticas públicas de igualdad, para que las limitaciones de recursos humanos y/o presupuestarios no supongan la ralentización del proceso de implementación del II Plan de Igualdad.



Metodología

El II Plan de Igualdad de la UMH de Elche parte de un Informe Diagnóstico que evalúa la integración del principio de igualdad en los diversos ejes analizados, y se ha redactado siguiendo los últimos criterios técnicos emitidos por Ministerio de Igualdad, que establecen que "(...) en el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla".

Así mismo se afirma que "Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre".

El artículo 51 de la LOI estipula concretamente que "(...) las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".

Y el artículo 64 de la LOI, estipula concretamente que "(...) el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la

legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros". Por otro lado, la disposición adicional séptima del EBEP establece que, en materia de Planes de Igualdad, "1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

Se observa por tanto que, a diferencia de lo que sucede con los planes de igualdad que regulan las condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en organizaciones cuyas plantillas laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de las empleadas y empleados públicos todavía no existe un desarrollo reglamentario que diseñe una metodología técnica rigurosa y estandarice los requisitos mínimos que debe contener el diagnóstico (incluida una auditoría retributiva) y el plan de igualdad en la función pública.

Por ese motivo, se optó por utilizar una estrategia técnica de trabajo que, al mismo tiempo que cumple escrupulosamente con el marco jurídico que afecta a las administraciones públicas (art. 51 y 64 LOI y DAF 7ª EBEP), integra metodológicamente (que no normativamente) el contenido del RD 901/2020. Esta línea de trabajo técnico garantizará que los Diagnósticos y los Planes de Igualdad de la función pública alcancen el mismo rigor y estándar de calidad que los Planes de Igualdad del resto de organizaciones. Y ello, por supuesto, repercutirá en una mayor transparencia, en el acceso y el tratamiento de los datos desagregados por sexo, así como del contenido y del ámbito material de los planes.

En base a esta fórmula, Equality Momentum ha elaborado el borrador del informe diagnóstico y la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad ha trabajado, revisando y haciendo sus aportaciones en la medida de lo posible.
Los aspectos de investigación seleccionados para la realización del II Plan de Igualdad UMH guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En consonancia con lo descrito anteriormente, se ha optado por la configuración de la comisión negociadora con la participación de las secciones sindicales que suman la mayoría de los integrantes de los órganos de representación de la Universidad y de forma paritaria por la Administración que recoge la participación del estudiantado.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género utilizando una metodología tanto cuantitativa como cualitativa. En primer lugar, se aborda la plantilla de la Universidad en sus tres colectivos: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Investigador (PI), analizando la situación de mujeres y hombres a partir de los siguientes ejes:

1.Cuestiones generales.
2.Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
3.Proceso de selección y contratación.
4.Promoción profesional.
5.Formación.
6.Análisis retributivo.
7.Condiciones de trabajo.
8.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
9.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10.Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
Comunicación.

En segundo lugar, se realiza un análisis del estudiantado con el fin de identificar y cuantificar las brechas de género en los estudios de la UMH, poniendo el acento en las diferencias entre mujeres y hombres según los niveles académicos, las ramas de conocimiento y los centros docentes donde las y los estudiantes cursan sus estudios.

Se han aplicado técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa. Las técnicas cualitativas permiten acercarse al ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos de las personas. Estas técnicas de investigación pretenden explorar la profundidad aplicando el método de forma exploratoria e inductiva, a lo que habitualmente no permite el análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio.

Mientras que, las técnicas cuantitativas realizan una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativa son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar aquello que se está observando.

A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, Equality Momentum ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de cinco fases diferenciadas llevadas a cabo desde octubre de 2020 hasta julio de 2021:

Fase 1: Estudio cualitativo: entrevistas semiestructuradas a agentes clave de la comunidad universitaria.
Desarrollada en los días 14, 15, 30 de octubre y 19 de enero

Fase 2: Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.
Fecha de difusión: del 2 de febrero al 12 de febrero.

Fase 3: Estudio cuantitativo y cualitativo al estudiantado: cuestionarios anónimos.
Fecha de difusión: del 4 de febrero al 16 de febrero

Fase 4: Estudio cualitativo y cuantitativo a la organización: herramienta profesional
Bloque 1: Recibido el 7 de abril. Información general de la plantilla
Bloque 2: Recibido el 4 de mayo. Retribuciones.
Bloque 3. Recibido el 30 de mayo. Ceses en los últimos cuatro años

Fase 5: Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.
Desarrollada en los meses de mayo, junio y julio.

A partir de septiembre de 2021, la Comisión Negociadora se conformó en cinco grupos de trabajo para el abordaje de los ejes elaborados por Equality Momentum en el Informe diagnóstico. “Dicho informe es aprobado por la citada Comisión el 5 de julio de 2022”

Fase 1: Estudio Cualitativo

Entrevistas semiestructuradas a agentes clave de la Comunidad Universitaria

Durante la primera fase de elaboración del Informe Diagnóstico, Equality Momentum empleó la entrevista semiestructurada como metodología integrada dentro del análisis cualitativo.

Por contextualizar esta técnica de recogida de información, la entrevista de investigación pretende, a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, la construcción del sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de cada persona. Se trata de una narración conversacional, creada conjuntamente por quien entrevista y a quien se entrevista.

Para el desarrollo de esta primera fase, se propuso un listado de agentes clave[1] con el objetivo de conseguir obtener, a través de los discursos individuales, una visión global sobre los diferentes ámbitos a tratar ya que, desde su posición estratégica, las y los agentes clave funcionan como representantes de las diferentes áreas y niveles. El objetivo de las entrevistas semiestructuradas ha sido el de analizar la percepción del personal en relación con los posibles sesgos de género existentes en las diferentes materias analizadas como, por ejemplo, el proceso de selección y contratación, promoción, comunicación, etc. Otros de los objetivos de las entrevistas se pueden sintetizar en:

[1] Responsables de los vicerrectorados con competencias en materia de igualdad, de profesorado, de estudiantes y de investigación. Representantes de Departamentos, Institutos de Investigación y de Facultades y Escuelas. Gerencia y servicios de PAS, PDI, gestión de estudios, comunicación y prevención de riesgos laborales. Representantes de cada una de las secciones sindicales con representación en la UMH, de la delegación de estudiantes y de la unidad de igualdad.

- Descubrir las posiciones, necesidades, oportunidades y estrategias en relación con la igualdad en los recursos humanos de la organización.
- Conseguir completar la información sobre la situación laboral desde diferentes puntos de vista, ya que cada agente clave tiene sus propias funciones y experiencias dependiendo de su sexo, cargo, rango, área y bagaje.
- Analizar con perspectiva de género el clima y las relaciones existentes entre la comunidad universitaria.

Con respecto a los perfiles sociológicos de las personas entrevistadas, participaron un total de 21 personas: 11 mujeres y 10 hombres, responsables o representantes de diferentes unidades docentes, investigadoras o administrativas, pertenecientes tanto al PAS como al PDI y PI.

El tratamiento de la información permitió la garantía de la confidencialidad y el anonimato, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

Para la incorporación de los datos en las entrevistas se utilizó la trascripción libre, desagregando la información por sexo durante el análisis de las entrevistas y volcando únicamente las declaraciones, especificando el sexo de la persona interlocutora.

Fase 2: Estudio Cuantitativo y Cualitativo a la plantilla

Cuestionarios anónimos

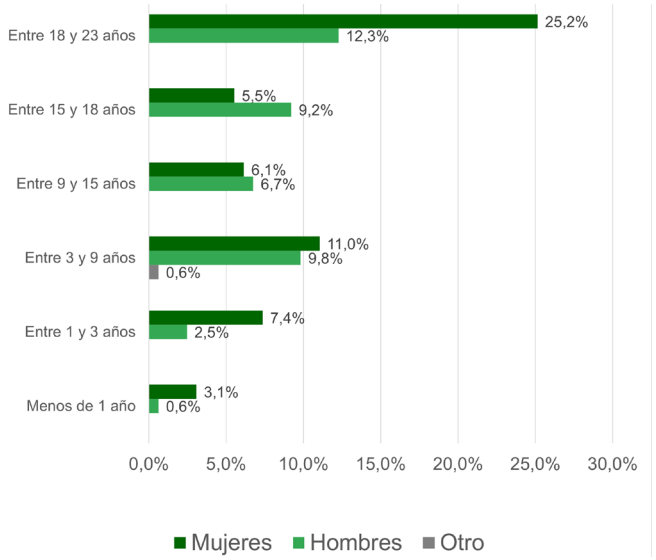
Durante la segunda fase, Equality Momentum diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta puede definirse como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.**

El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el **objetivo de obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas.**

La muestra recogida fue de 163 personas, siendo 95 mujeres, 67 hombres y una persona autodesignada como «otro».

En cuanto a la distribución por edad, la franja más numerosa de participantes fue entre los 46 y 55 años, seguida muy de cerca por la franja de 36 a 45 años. Con respecto a la distribución por antigüedad, se observa cómo el rango más frecuente es la antigüedad comprendida entre los 18 y 23 años, donde el número de mujeres dobla en su cifra al de hombres.

DIstribución de la muestra por antigüedad



En cuanto a la distribución de la participación en el cuestionario por ámbito (PDI, PAS, y PI), destaca como el más participativo el Personal de Administración y Servicios, con una tasa del 13,09% sobre el total de plantilla PAS. Con respecto a la tasa de participación por sexo, se observa una mayor participación por parte de las mujeres.

% Participación por ámbito en relación con la población

Ámbito	Total Participantes	Población Total
PDI	85 (7,14%)	1190
PAS	71 (13,09%)	574
PI	7 (2,34%)	299
Total	163 (7,90%)	2.063

% Participación por sexo en relación con la población

Sexo	Total Participantes*	Población Total
Mujeres	95 (9,57%)	992
Hombres	67 (6,27%)	1068

*Para el cálculo de porcentajes no se ha considerado la persona calificada como otros por no disponer del dato poblacional

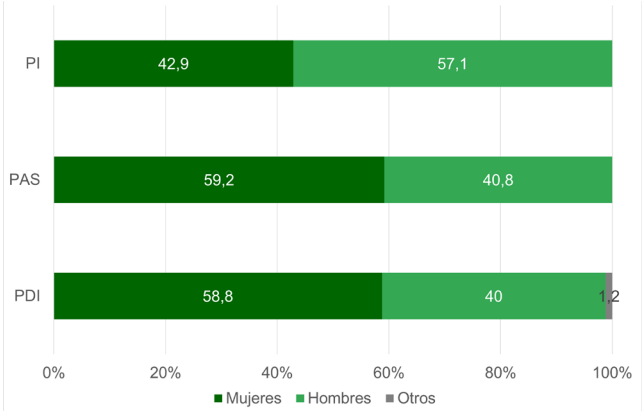
Aproximadamente la mitad del personal que ha participado en las encuestas forma parte del Personal Docente e Investigador (n=85), seguido por el Personal de Administración y Servicios (n=71), siendo la participación de Personal Investigador muy pequeña, con apenas 7 personas.

Analizando conjuntamente la distribución de los participantes por ámbito y sexo, se observa un relativo equilibrio por sexo en general y en todos los ámbitos.

Distribución del total de participantes por ámbito y sexo

Ámbito	Mujeres n(%)	Hombres n(%)	Otros n(%)	Total Participantes por ámbito	% de participación de cada ámbito
PDI	50 (58,8%)	34 (40%)	1 (1,2%)	85	52,1%
PAS	42 (59.2%)	29 (40,8%)	0 (0,0%)	71	43,6%
PI	3 (42,9%)	4 (57,1%)	0 (0,0%)	7	4,3%
Total participantes por sexo	95 (58.3%)	67 (41,1%)	1 (0,6%)	163	100%

Distribución de la muestra por ámbitos



Durante el análisis de los cuestionarios, algunas tablas y gráficas desagregan los datos por PAS, PDI y PI si la información es relevante de cara al análisis de la realidad social. En este sentido, se ha de tener en cuenta que las respuestas de PI son poco representativas en la medida en que únicamente se cuenta con la participación de 7 personas de este colectivo.

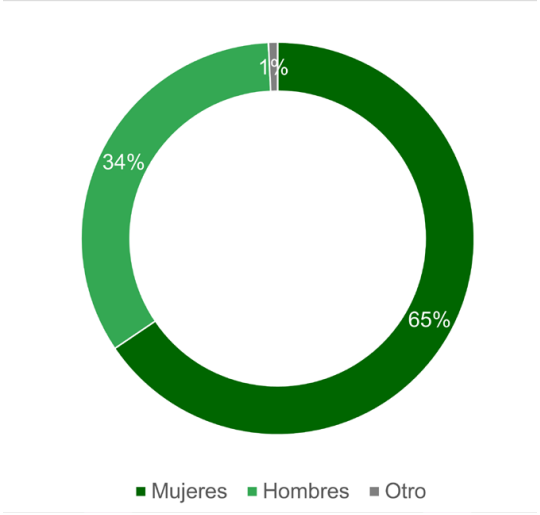
Fase 3: Estudio Cuantitativo y Cualitativo al estudiantado

Cuestionarios anónimos

A continuación, se aportará la información relativa al perfil sociológico del estudiantado encuestado. La UMH cuenta con 13099 estudiantes, 6604 mujeres y 6495 hombres. Se han obtenido 527 respuestas válidas que representan un 4% de participación. La distribución por sexo evidencia una participación desequilibrada entre las mujeres (65%) y los hombres (34%), o lo que es lo mismo, 348 mujeres y 179 hombres.

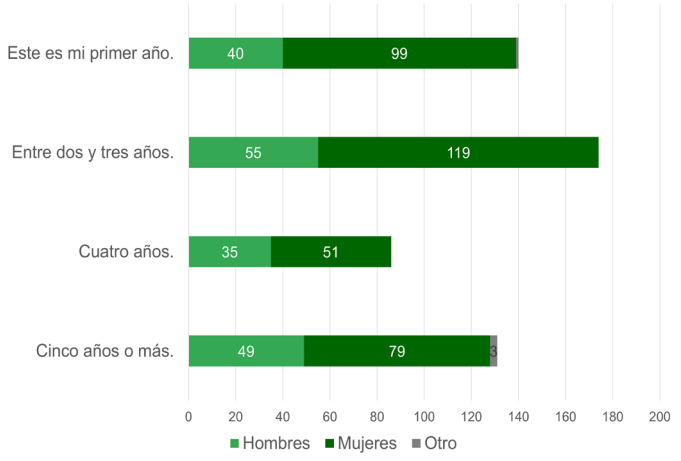
Con respecto a la distribución de la muestra por años de vinculación con la Universidad, se observan respuestas que versan entre estudiantes de primer año y estudiantes con más de cinco años de relación con la entidad, lo que aporta diferentes visiones en las materias analizadas.

Distribución de la muestra por sexo



	Mujeres	Hombres	Otro	Total
Cinco años o más.	79	49	3	131
Cuatro años.	51	35		86
Entre dos y tres años.	119	55		174
Este es mi primer año.	99	40	1	140
Total general.	348	179	4	531

Distribución de la muestra por años de vinculación con la Universidad

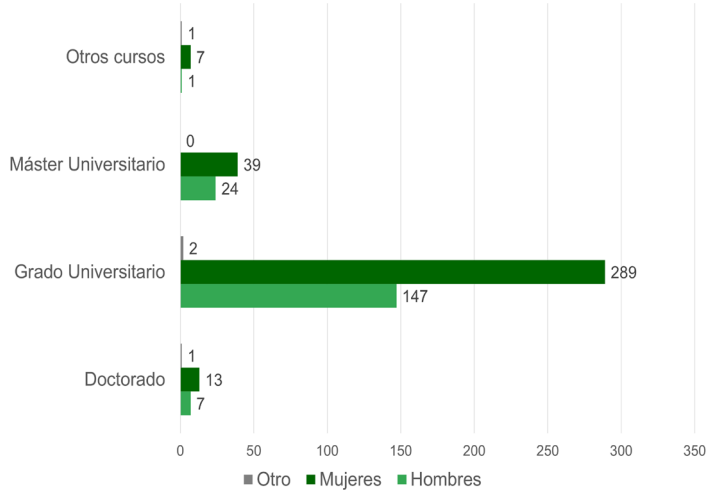


El estudiantado participante pertenece a 9 centros distintos, según muestra la tabla siguiente.

Estudiantes por centros docentes

	Mujeres	Hombres	Otros	Total	Mujeres n(%)	Hombres n(%)	Otros n(%)
Escuela Politécnica Superior de Elche	40	51	1	92	43,48	55,43	1,09
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	13	11		24	54,17	45,83	0,00
Facultad de Bellas Artes	13	3	1	17	76,47	17,65	5,88
Facultad de Ciencias Experimentales	32	16		48	66,67	33,33	0,00
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche	86	47		133	64,66	35,34	0,00
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela	7	7		14	50,00	50,00	0,00
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	48	17	1	66	72,73	25,76	1,52
Facultad de Farmacia	40	9		49	81,63	18,37	0,00
Facultad de Medicina	63	17		80	78,75	21,25	0,00
NS/NC	6	1		7	85,71	14,29	0,00
Total general	348	179	3	530	65,66	33,77	0,57

Por último, al desagregar los datos por etapa educativa, se observa como la más frecuente los estudios de grado universitario, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Existe participación, además, de estudiantes de máster, de doctorado y de otros cursos.



Fase 4: Recopilación de datos Cuantitativos y Cualitativos

Herramienta profesional

La cuarta fase de realización del Informe Diagnóstico consistió, en primer lugar, en la entrega a la Universidad por parte de Equality Momentum de once formularios cualitativos que, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, buscan recopilar datos objetivos por parte de la organización, a fin de conseguir no solo información referida a las políticas implementadas, sino también realizar una evaluación de aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es el área de comunicación, o los protocolos aprobados. De la misma forma, se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como son la publicación de vacantes de empleo, ofertas públicas, formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico, tales como el informe final de evaluación del I Plan de Igualdad UMH que describe detalladamente los objetivos y las acciones que se han llevado a cabo en el periodo 2017-2020.

En segundo lugar, se analizaron las diferentes variables que afectan a la plantilla de la UMH, como son por ejemplo el grupo o categoría profesional, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera, desagregadas por sexo y para cada uno de los colectivos: PDI, PAS y PI.

[2] Información sobre: 1. Contextualización de la organización; 2. Procesos de selección y contratación; 3. Promoción; 4. Formación; 5. Comunicación; 6. Condiciones de trabajo; 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; 9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género; 10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina; y 11. Retribuciones.

Durante este proceso, se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Los datos cualitativos los proporcionó el personal especializado en las materias y ámbitos consultados, principalmente la Unidad de Igualdad, el Servicio de Personal de Administración y Servicios y el Servicio de Profesorado, Nóminas y Seguridad Social.

Los datos cuantitativos, los proporcionó la Oficina de Datos de la Universidad y las variables que se analizan son las siguientes:

- Sexo
- Edad
- Antigüedad
- Relación contractual
- Nivel jerárquico, de gestión o de responsabilidad
- Grupo profesional
- Categoría profesional
- Puesto de trabajo
- Centros docentes: Facultades y Escuelas al que se adscribe
- Servicio o departamento al que se adscribe
- Promoción en los últimos 4 años
- Tipo de jornada.
- Salario base anual
- Complementos salariales y no salariales
- Medidas de conciliación
- Formación en los últimos 4 años
- Número de asistencias a formación
- Permiso de concurrencia a exámenes
- Ceses y excedencias en los últimos 4 años

Se ha de recordar que el análisis aparece desagregado por colectivos, de modo que si alguna de las variables no aparece se debe a que no aplica o no se ha obtenido para ese colectivo. No se ha considerado la situación familiar ni el número de hijos e hijas, ya que la Universidad no dispone de dicha información completa o actualizada.

Fase 5: Elaboración del informe diagnóstico

Por último, la quinta fase consistió en recopilar todos los elementos, poniendo en común toda la información obtenida en las diferentes fases y para cada uno de los diferentes colectivos, siendo el resultado final el Informe Diagnóstico. Una labor que conlleva una gran complejidad, ya que supone manejar una inmensa cantidad de datos que se han de analizar y comparar, cualitativa y cuantitativamente, en sus diversos contextos con el fin de extraer conclusiones concretas.

En este punto, es necesario agradecer y hacer constar que el nivel de detalle de la información obtenida sobre todos los aspectos que hacen referencia a la plantilla, especialmente los datos retributivos son, sin duda alguna, el más completo que jamás se ha producido en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Tras su realización y valoración general, se ha elaborado un análisis DAFO, que es un mecanismo de detección rápida de DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OBSTÁCULOS, así como una lista de recomendaciones a seguir para la realización del II Plan de Igualdad de la UMH.


Biblioteca
UNIVERSITAS
Invernaderos
Rulario Nuevo
Laboratorios
Biblioteca

Informe diagnóstico

3.1 Resultados del informe diagnóstico: Plantilla

En las siguientes líneas se analizarán los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico para el Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Personal Investigador, después de la recogida de información en las fases anteriormente descritas: cuestionarios online, entrevistas semiestructuradas y herramienta profesional. Los ejes de Diagnóstico son:

1.Cuestiones generales
2.Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
3.Proceso de selección y contratación
4.Promoción profesional
5.Formación
6.Análisis retributivo
7.Condiciones de trabajo
8.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10.Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
11.Comunicación

En cada uno de los diferentes ejes se aborda, en primer lugar, el estudio cualitativo de la realidad social a partir de una revisión de la documentación pertinente en cada caso y la información facilitada por el personal responsable de la UMH a través de unos formularios elaborados por Equality Momentum al respecto de cada uno de dichos ejes, todo ello complementado con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a los y las Agentes Clave.

En segundo lugar, se acomete el estudio cuantitativo en el que se detalla la información obtenida mediante la herramienta profesional diseñada por Equality Momentum con el fin de procesar los datos aportados por la Oficina de Datos de la Universidad, la cual se completará con el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla.

3.1.1 Cuestiones Generales

En este eje se situará el punto de partida de la UMH en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la institución.

ESTUDIO CUALITATIVO

La Universidad Miguel Hernández de Elche es una Universidad pública que imparte su docencia en todas las áreas del conocimiento, actualmente oferta 26 grados, dos dobles grados y 50 másteres en los cuatro campus que se distribuyen a lo largo de la Provincia de Alicante, en las localidades de Altea, Elche, Sant Joan d'Alacant y Orihuela. Asimismo, cuenta con 9 centros docentes, 27 departamentos multicampus, 4 institutos de investigación y 13 centros de investigación.

La Universidad, como se ha comentado, se encuentra dividida en cuatro campus ubicados en distintos municipios, a saber:

Campus Altea:
El Campus está formado por los edificios Montagut, Cap Negret, Ifach, Cap Blanc, Albir, Bernia, Puig Campana, Aitana, Algar y Planet.
Estas instalaciones están concebidas para el aprendizaje y desarrollo de la práctica artística contemporánea, conformando un espacio abierto para la confluencia de ideas y para la convivencia de la comunidad universitaria. El Campus integra a la Facultad de Bellas Artes de Altea y en él se imparte el Grado de Bellas Artes, albergando el Centro de Investigación en Artes y también la actividad de la mayoría de los grupos de investigación del Departamento de Arte.

En el Campus también se desarrollan actividades de extensión universitaria, como cursos de especialización, conferencias y exposiciones.

Campus Elche:
El campus de Elche es el municipio elegido por la UMH para expandir su oferta de grados más variada, con multitud de disciplinas que abarcan desde las ciencias sociales y jurídicas a las ingenierías, las ciencias experimentales y las sociosanitarias.

En este campus se ubica la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, la Facultad de Ciencias Sociosanitarias y la Facultad de Ciencias Experimentales, así como la Escuela Politécnica Superior de Elche (EPSE).

La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de este campus de la UMH oferta los grados en Administración y Dirección de Empresas (ADE), Comunicación Audiovisual, Derecho, Estadística Empresarial, Periodismo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, así como el doble grado en ADE y Derecho (DADE) y el doble grado en Comunicación Audiovisual y Periodismo. Por su parte, en la Facultad de Ciencias Experimentales se imparte el Grado en Biotecnología y el Grado en Ciencias Ambientales, mientras que la Facultad de Ciencias Sociosanitarias integra los Grados en Psicología y en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (CAFD).

La EPSE recoge los grados relacionados con la ingeniería industrial, la telecomunicación y la informática. En concreto, la Escuela Politécnica Superior de Elche (EPSE) oferta los Grados en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica y Automática Industrial, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática en Tecnologías de la Información.

El campus de Elche, además de recoger la oferta de grados más variada, alberga la sede del Rectorado y del Consejo Social, así como los servicios centrales de la Universidad, un pabellón de deportes, un circuito BMX, piscina, el plató audiovisual, un estudio de radio y diversos laboratorios y equipos destinados a la investigación. Respecto a esta última, la investigación, en este campus se encuentran la mayoría de institutos y centros de investigación. Concretamente:

- Instituto Centro de Investigación Operativa
- Instituto de Bioingeniería
- Instituto de Investigación, Desarrollo e Innovación en Biotecnología Sanitaria de Elche
- Centro Crímina de Elche para el Estudio y Prevención de la Delincuencia
- Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial
- Centro de Investigación de la Infancia
- Centro de Investigación del Deporte
- Centro de Investigación en Ingeniería de Elche
- Centro de Psicología Aplicada
- Centro Interdisciplinar de Estudios de Género
- Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo

Campus Orihuela:

El campus de Orihuela destaca por sus dos sedes, Salesas y Desamparados, En la sede de Desamparados está ubicada la Escuela Politécnica Superior de Orihuela (EPSO), que integra el Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos y el Grado en Ingeniería Agroalimentaria y Agroambiental. La EPSO cuenta, entre otras infraestructuras, con una granja, laboratorios y un huerto de prácticas. Asimismo, en esta sede se ubica el Museo Didáctico e Interactivo de Ciencias de la Vega Baja (MUDIC) y el Centro de Investigación e Innovación Agroalimentaria y Agroambiental (CIAGRO).

Por su parte, la sede de Salesas está situada en el centro de la ciudad y combina un entorno rico en cultura y tradiciones con modernas instalaciones. En él está ubicada la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela, donde la UMH oferta el Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y el Grado en Ciencias Políticas y Gestión Pública.

Campus Sant Joan d'Alacant:

Estrechamente ligado a los Grados de las Ciencias de la Salud y ubicado junto al Hospital Universitario de esta localidad, este campus es el conocido como el de la Salud. El campus de Sant Joan d'Alacant acoge la Facultad de Medicina y la Facultad de Farmacia.

En la Facultad de Medicina se imparten, además del Grado en Medicina, el Grado en Fisioterapia, el Grado en Podología y el Grado en Terapia Ocupacional. Por su parte, la Facultad de Farmacia acoge el Grado en Farmacia.

Respecto a la investigación, en este campus podemos encontrar:

- Instituto de Neurociencias, centro mixto CSIC-UMH
- Centro de Investigación Traslacional en Fisioterapia
- Escuela Profesional de Medicina del Trabajo
- Instituto de Investigación de Drogodependencia

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Con respecto a la opinión sobre la implementación de un II Plan de Igualdad para la Universidad, prácticamente la totalidad de las personas entrevistadas valora muy positivamente la activación de este proceso para mejorar la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos vinculados a los Recursos Humanos.

La Universidad cuenta con cierta trayectoria, cuyo hito más destacado fue la aprobación del Plan de Igualdad (2017-2020), según las declaraciones de la plantilla. Se puede afirmar con total certeza que la mayor parte de las personas entrevistadas conoce la existencia de ese primer Plan, en mayor o menor medida; aunque son pocas personas las que han realizado una lectura del mismo o conocen en profundidad su contenido. Las personas entrevistadas consideran como «necesario» que se redacte el II Plan de Igualdad, siendo ese concepto el más repetido en las entrevistas a agentes clave.

A partir de la experiencia del primer Plan, se han puesto de manifiesto algunas mejoras que debería incorporar el II Plan de Igualdad de la Universidad. Existe una percepción por parte de algunas personas de la Universidad de que el Plan de Igualdad (2017-2020) supuso una buena intención pero que **a efectos prácticos no se produjeron cambios sustanciales,** por lo que se aboga por la promoción de medidas más concretas y efectivas:

«Ha generado más cambios en cuanto a visibilidad que cambios efectivos, en especial en los últimos dos años»

Mujer.

«No he sentido la puesta en marcha, creo que todavía no se han producido cambios»

Mujer.

«Los cambios no terminan de calar»

Hombre.

En este sentido, una de las sugerencias por parte del personal que tuvo responsabilidades en la implementación y el seguimiento de las medidas del Plan es diseñar unos indicadores de seguimiento efectivos y acotar claramente las responsabilidades sobre las acciones.

El Personal Docente e Investigador ha señalado además que los micromachismos del día a día en las aulas continúan siendo persistentes, por lo que se propone que el II Plan de Igualdad incorpore una batería de acciones dirigidas a sensibilizar al estudiantado.

Otra recomendación recogida en las entrevistas con un peso destacable es que el II Plan deberá trazar una estrategia para mejorar su difusión y calado entre toda la comunidad universitaria.

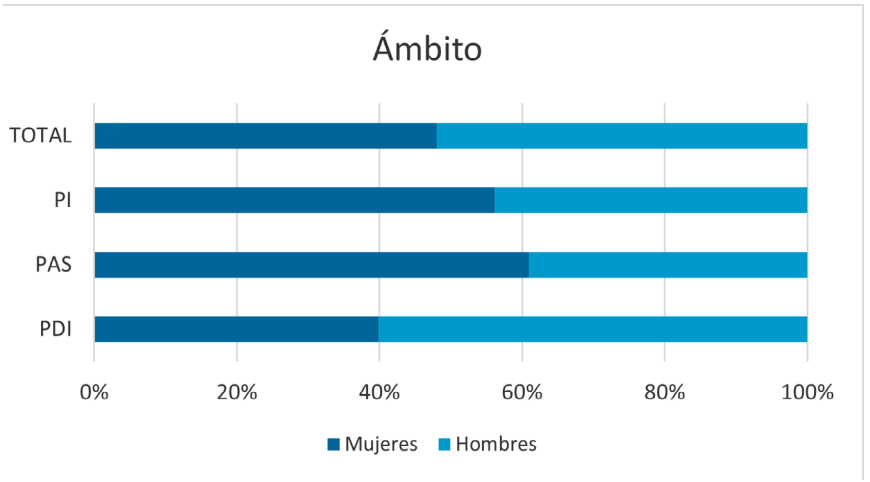
3.1.1.1. Estudio cuantitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

La UMH es una entidad de gran estructura, pues se compone de 2.063 personas: 992 mujeres y 1.071 hombres, que se distribuyen, a su vez, en Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Investigador (PI):

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total
PDI	474 (39,8%)	716 (60,2%)	1190 (100%)
PAS	350 (60,9%)	224 (39,1%)	574 (100%)
PI	168 (56,2%)	131 (43,8%)	299 (100%)
Total	992 (48,0%)	1071 (52,0%)	2.063 (100%)

La distribución por sexo desagregada por ámbito o perfil evidencia que el PDI se encuentra particularmente masculinizado, al contrario de lo que ocurre con el PAS, que presenta una distribución mucho más feminizada. El PI es el que mayor equilibrio por sexos presenta en su estructura.



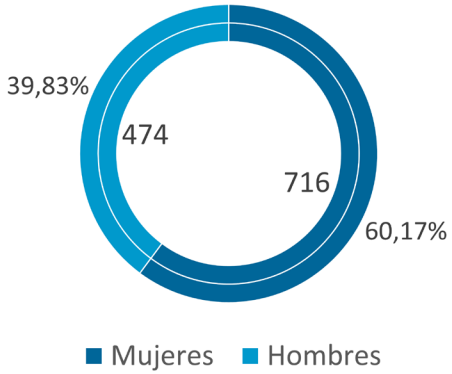
Al desagregar el PAS, PDI y PI por la variable «nacionalidad» se observa que **el 100% de las mujeres y hombres que actualmente trabajan en la UMH son de nacionalidad española,** por lo que se recomienda fomentar por parte de la Universidad una cultura favorable a la incorporación de mujeres, integrando además criterios de interseccionalidad teniendo en cuenta a colectivos de mujeres que tienen especiales dificultades en su inserción laboral, como por ejemplo mujeres migrantes.

En las próximas líneas se detallan los datos desagregados por perfil o ámbito (PDI, PAS y PI) relativos a la distribución general por sexo, edad, antigüedad y tipo de vinculación con la Universidad.

Personal Docente e Investigador

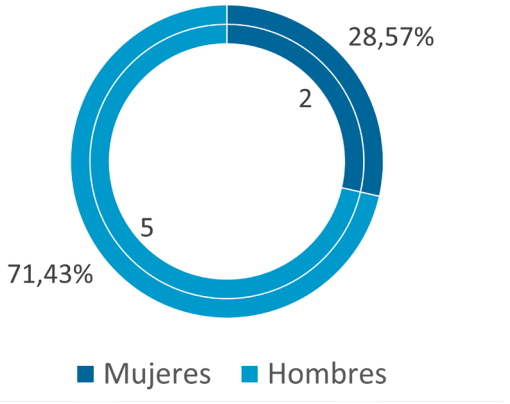
El PDI presenta una estructura interna masculinizada como ya se ha anticipado (39,8% mujeres y 60,2%), siendo llamativa la diferencia de más de 20 puntos en la presencia de hombres con respecto a la de mujeres. En este sentido, se propone que, llegado el momento de establecer los objetivos del II Plan de Igualdad y, una vez detectadas las causas de este importante desequilibrio, se propongan acciones correctoras adecuadas.

Distribución de la plantilla por sexo



El personal en situación de discapacidad también se encuentra masculinizado, siendo dos mujeres y cinco hombres los que se encuentran contratados actualmente.

Personal con discapacidad por sexo

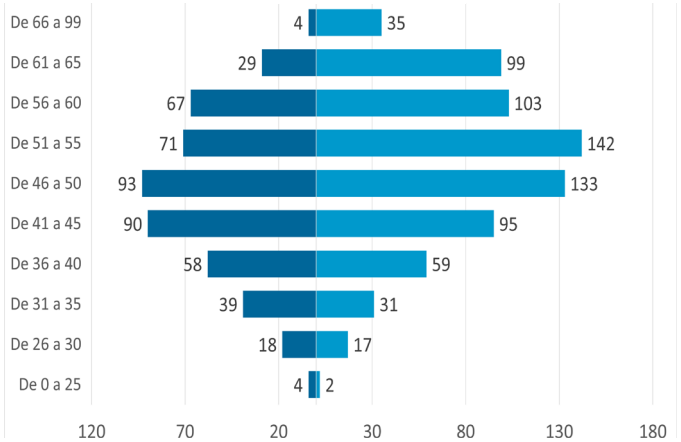


El estudio de la edad permitirá identificar las necesidades de conciliación ante las que se puede encontrar la plantilla. En el caso del PDI, se sitúa mayoritariamente en las franjas de edad de entre 46 y 55 años en el caso de los hombres y entre 41 y 50 en el caso de las mujeres. Respecto a las franjas de edad más jóvenes, cabe mencionar que existe una proporción muy reducida de profesorado menor de 30 años. Contrariamente, el pico de la pirámide muestra mayores niveles de edad en el caso de los hombres.

Rango de edad del PDI

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	474	716	1190	39,83%	60,17%
De 0 a 25	4	2	6	66,67%	33,33%
De 26 a 30	18	17	35	51,43%	48,57%
De 31 a 35	39	31	70	55,71%	44,29%
De 36 a 40	58	59	117	49,57%	50,43%
De 41 a 45	90	95	185	48,65%	51,35%
De 46 a 50	93	133	226	41,15%	58,85%
De 51 a 55	71	142	213	33,33%	66,67%
De 56 a 60	67	103	170	39,41%	60,59%
De 61 a 65	29	99	128	22,66%	77,34%
De 66 a 99	4	35	39	10,26%	89,74%
-	1	0	1	100,00%	0,00%

Pirámide de Edad

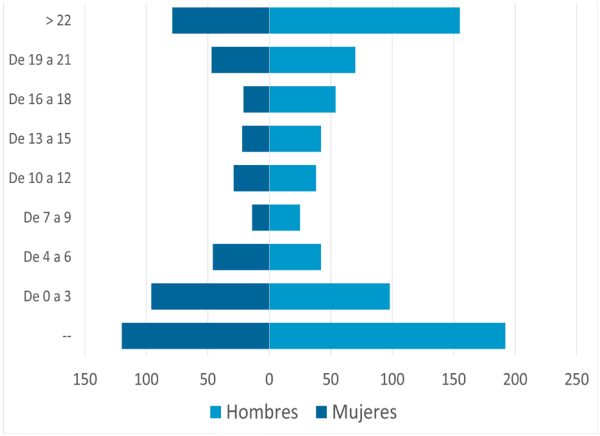


Continuando con el análisis de la antigüedad, destaca el personal con una vinculación con la Universidad de entre 0 y 3 años y, en el otro extremo, de más de 22 años, siendo la primera la franja más frecuente para mujeres (96) y la segunda la más frecuente para los hombres (207). Esto se puede traducir en una diferencia importante a nivel retributivo, por el pago de trienios, quinquenios y sexenios. En el eje retributivo se profundizará en esta cuestión.

Antigüedad del PDI

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	474	716	1190	39,83%	60,17%
De 0 a 3	96	98	194	49,48%	50,52%
De 4 a 6	46	42	88	52,27%	47,73%
De 7 a 9	14	25	39	35,90%	64,10%
De 10 a 12	29	38	67	43,28%	56,72%
De 13 a 15	22	42	64	34,38%	65,63%
De 16 a 18	21	54	75	28,00%	72,00%
De 19 a 21	47	70	117	40,17%	59,83%
De 22 a 29	79	155	234	33,76%	66,24%
-	120	192	312	38,46%	61,54%

Pirámide de Antigüedad



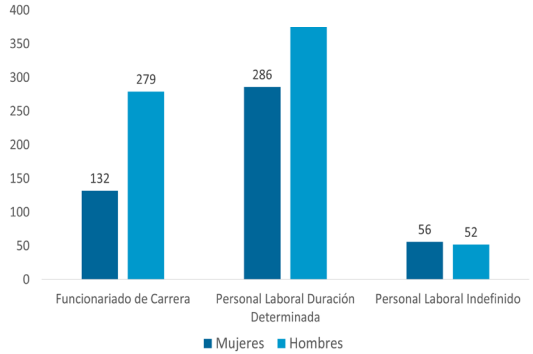
Analizando las gráficas relativas a la edad y a la antigüedad, es evidente que la Universidad en sus orígenes incorporó mayoritariamente profesorado masculino, ya que, como se puede observar en la franja de antigüedad superior a 22 años, existe más del doble de hombres que de mujeres. Pese a que en los últimos años esta distancia se ha ido recortando, se hace patente todavía a día de hoy ese desequilibrio, ya que excepto en la franja de antigüedad de 4 a 6 años, en el resto, sigue siendo muy superior el número de hombres que de mujeres. Esta situación deberá corregirse mediante la implantación de acciones específicas enmarcadas en el II Plan de Igualdad.

Cuando analizamos el tipo de vinculación, observamos que el porcentaje de mujeres más reducido se encuentra entre el funcionariado de carrera[3].

[3] Se ha clasificado al PDI en tres tipos de relación contractual:
a)En el personal laboral de duración determinada está incluido el personal asociado, asociado de ciencias de la salud, ayudante, ayudante doctor, laboral de sustitución y emérito.
b)En el personal laboral de duración indefinida se han considerado el personal colaborador y el contratado doctor.
c)El funcionariado de carrera comprende las figuras de titular de escuela universitaria, titular de universidad y cátedras.

Relación contractual del PDI por sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Laboral duración determinada	286	385	671	42,62%	57,38%
Laboral duración indefinida	56	52	108	51,85%	48,15%
Funcionariado carrera	132	279	411	32,12%	67,88%
Total	474	716	1190	39,83%	60,17%



Al analizar la distribución por sexo del Funcionariado de Carrera, se observa que el 67,88% de las personas con este tipo de vinculación son hombres, por lo que son quienes disfrutan, en mayor medida que sus compañeras, de una situación laboral más duradera y estable. Tales cifras reflejan, no sólo las diferencias ya comentadas respecto a la masculinidad de la plantilla de origen del PDI, sino que a ello se suma el hecho de que las mujeres que conforman dicha plantilla parecen tener más dificultades que ellos a la hora de consolidar el puesto.

Es decir, como muestran los porcentajes por columnas, del total de mujeres PDI de la UMH, sólo un 27,84% son funcionarias, mientras que este porcentaje se eleva al 38,96% cuando hablamos de los varones, intensificándose, como decíamos, la diferencia por género ya detectada en la composición de la plantilla.

Relación contractual del PDI por sexo

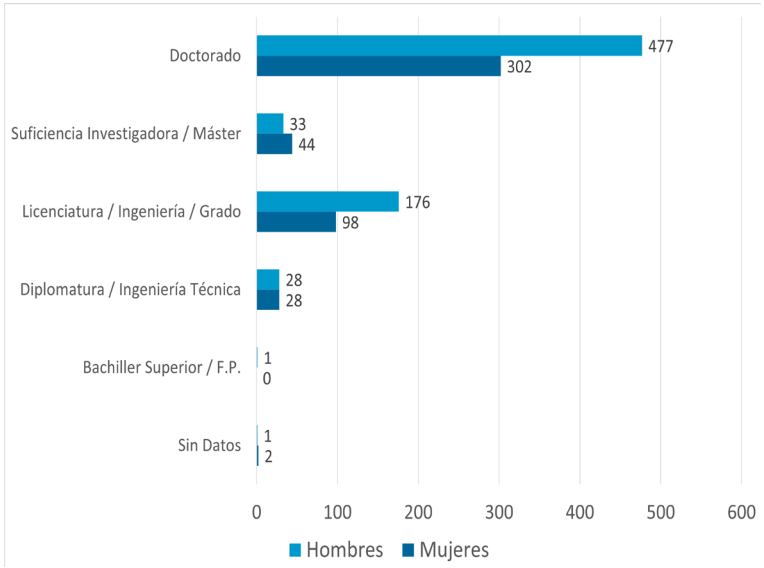
Sexo	Mujeres		Hombres		Total	
	N	% fila	N	% fila	N	% fila
Funcionariado de carrera	132	(32,12%)	279	(67,88%)	411	(100%)
% columna	27,84%		38,96%		34,57%	
Total	474	(39,83%)	716	(60,16%)	1.190	(100%)

Para los puestos de PDI, el nivel formativo más frecuente en el caso de las trabajadoras y también de los trabajadores es Doctora o Doctor.

Distribución según nivel formativo

Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	474	716	1190	39,89%	60,17%
Bachiller Superior/ F.P 2º	0	1	1	0,00%	100,00%
Diplomatura/ Ingeniería/ Grado	28	28	56	50,00%	50,00%
Licenciatura/ Ingeniería/ Grado	98	176	274	35,77%	64,23%
Suficiencia investigadora y Máster	44	33	77	57,14%	42,86%
Doctor/a	302	477	779	38,77%	61,23%
Sin datos	2	1	3	66,67%	33,33%

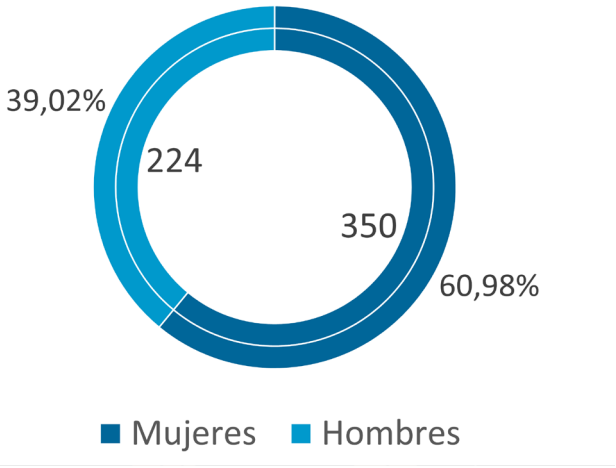
Distribución según Nivel Formativo



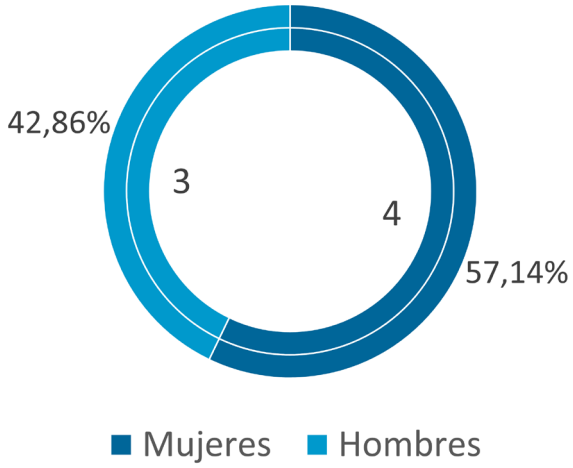
Personal de Administración y Servicios

El Personal de Administración y Servicios se encuentra particularmente feminizado, al componerse por 350 mujeres y 224 hombres, 60,08% y 39,02%, respectivamente. Por otro lado, la plantilla del PAS se compone de 7 personas en situación de discapacidad, cumpliéndose aquí una situación de equilibrio por sexos al ser 4 mujeres y 3 hombres.

Distribución de la plantilla por Sexo



Personal con discapacidad por Sexo



La distribución por edad de la plantilla del PAS muestra, en primer término, un desplazamiento en la pirámide poblacional hacia la izquierda, al tratarse de un sector feminizado, como ya se ha comentado previamente. Por otra parte, las franjas de edad centrales (de 46 a 50 años y de 41 a 45 años) son en las que más trabajadoras y trabajadores se encuadran, siendo la franja de edad más joven la menos numerosa.

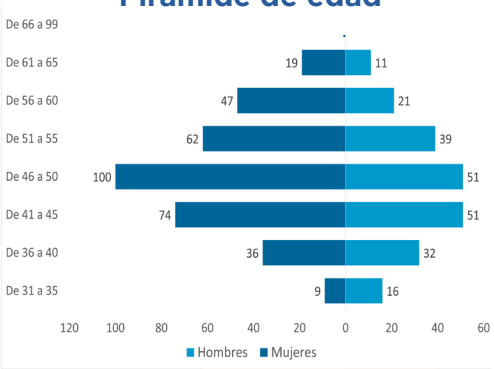
Rango de edad del PAS

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	350	224	574	60,98%	39,02%
De 26 a 30	2	3	5	40,00%	60,00%
De 31 a 35	9	16	25	36,00%	64,00%
De 36 a 40	36	32	68	52,94%	47,06%
De 41 a 45	74	51	125	59,20%	40,80%
De 46 a 50	100	51	151	66,23%	33,77%
De 51 a 55	62	39	101	61,39%	38,61%
De 56 a 60	47	21	68	69,12%	30,88%
De 61 a 65	19	11	30	63,33%	36,67%
De 66 a 99	1	0	1	100,00%	0,00%

El análisis de la distribución por edad evidencia las potenciales necesidades de conciliación. De hecho, analizada la estructura de la pirámide, buena parte de la plantilla puede necesitar estos mecanismos debido a que la edad media de nacimiento del primer hijo o hija es a los 31 años, según los datos recientes que arroja el Instituto Nacional de Estadística[4]. Asimismo, en las franjas de edad de entre 46 y 56 y también en la de 56 y más, las necesidades de conciliación se pueden incrementar, pues pueden producirse necesidades de cuidado tanto para ascendientes como para descendientes.

[4] INE (2019)

Pirámide de edad

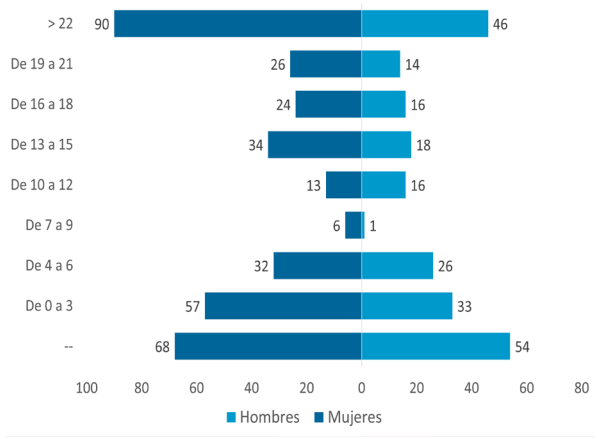


Por lo que se refiere a la antigüedad, en el caso del PAS, se observa un proceso inverso al del PDI, ya que, en los inicios de la universidad, el número de mujeres casi duplicaba al de hombres, y esa presencia mayoritaria y desequilibrada de mujeres se ha seguido manteniendo hasta la actualidad.

Antigüedad del PAS

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	350	224	574	60,98%	39,02%
De 0 a 3	57	33	90	63,33%	36,67%
De 4 a 6	32	26	58	55,17%	44,83%
De 7 a 9	6	1	7	85,71%	14,29%
De 10 a 12	13	16	29	44,83%	55,17%
De 13 a 15	34	18	52	65,38%	34,62%
De 16 a 18	24	16	40	60,00%	40,00%
De 19 a 21	26	14	40	65,00%	35,00%
De 22 a 99	90	46	136	66,18%	33,82%
-	68	54	122	55,74%	44,26%

Pirámide de Antigüedad



Con respecto al tipo de relación contractual o tipo de vinculación, la situación de funcionariado de carrera es la mayoritaria tanto para las trabajadoras (200) como para los trabajadores (120), lo que significa que la mayoría de la plantilla del PAS disfruta de una vinculación con la Universidad estable. En términos proporcionales, las trabajadoras con esta vinculación representan al 57,14% del total ,mientras que en el caso de los hombres lo hacen en un 53,57%. **Se trata de una fortaleza a tener en cuenta para la garantía de la implementación de la transversalidad de género en la Universidad.**

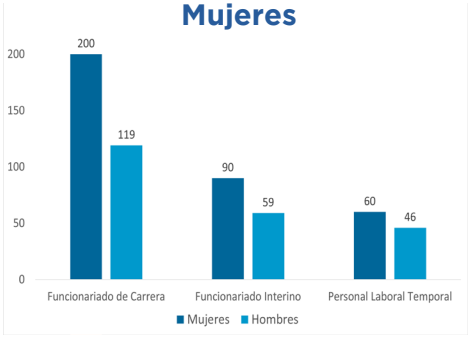
Relación contractual del PAS por Género

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	350	224	574	60,98%	39,02%
Funcionariado de Carrera	200	119	319	62,70%	37,30%
Funcionariado Interino	90	59	149	60,40%	39,60%
Personal laboral temporal	60	46	106	56,60%	43,40%

Relación contractual del PAS por Género

Sexo	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%fila	N	%fila	N	%fila
PAS Funcionariado	200	(62,70%)	119	(37,30%)	319	(100%)
%columna	57,10%		53,12%		55,57%	
Total	350	(39,70%)	224	(60,30%)	574	(100%)

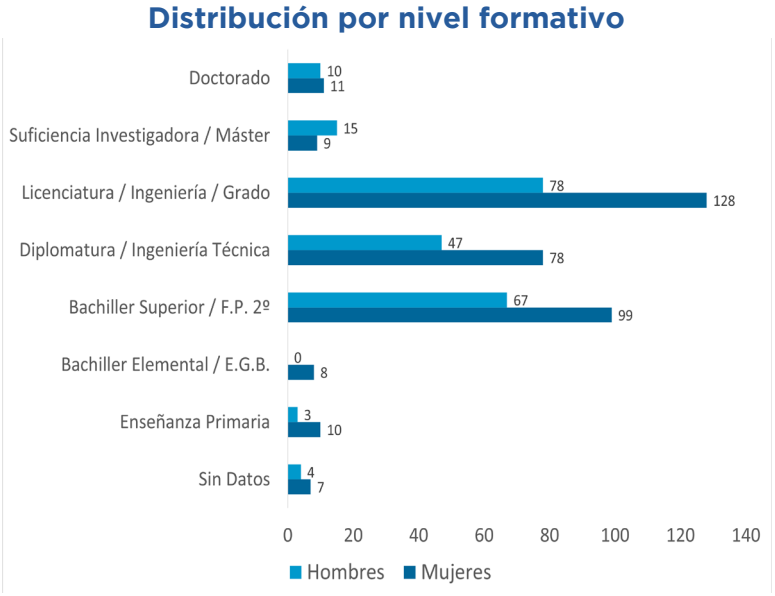
Con respecto al tipo de relación contractual o tipo de vinculación del PAS, se observa que, en términos globales, este colectivo es mayoritariamente funcionario de carrera (55,57%). En este caso, del total del PAS funcionario, el 62,7% son mujeres, dato que refleja asimismo la diferencia por género en la composición de este colectivo, femenino en su mayoría. Si bien, a diferencia de lo que ocurría en el personal PDI, cuando comparamos el porcentaje de funcionarios y funcionarias respecto a su grupo de género, los datos reflejan un mayor equilibrio en la consecución de la situación de estabilidad de ambos géneros. En términos proporcionales, si miramos el % por columnas, las trabajadoras con esta vinculación representan al 57,10% del total de mujeres del PAS mientras que en el caso de los hombres lo hacen en un 53,12%. Se trata de una fortaleza a tener en cuenta para la garantía de la implementación de la transversalidad de género en la Universidad.



La distribución por nivel formativo muestra que la mayoría de las mujeres (128) y de los hombres (78) han accedido a sus puestos de trabajo con licenciaturas, ingenierías o estudios de grado.

Distribución según nivel formativo

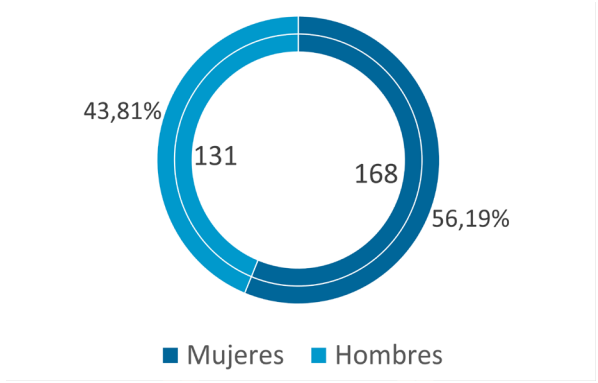
Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	350	224	574	60,98%	39,02%
Enseñanza primaria	10	3	13	76,92%	23,08%
Bachiller Elemental/ E.G.B.	8	0	8	100,00%	0,00%
Bachiller Superior/ F.P 2º	99	67	166	59,64%	40,36%
Diplomatura/ Ingeniería/ Grado	78	47	125	62,40%	37,60%
Licenciatura/ Ingeniería/ Grado	128	78	206	62,14%	37,86%
Suficiencia investigadora y Máster	9	15	24	37,50%	62,50%
Doctor/a	11	10	21	52,38%	47,62%
Sin datos	7	4	11	63,64%	36,36%



Personal investigador

El Personal Investigador se compone de 299 personas, siendo 168 mujeres y 131 hombres, o lo que es lo mismo, 56,2% y 43,8%, respectivamente. De los tres colectivos, constituye el que mayor nivel de equilibrio tiene en su estructura por sexos. En el Personal Investigador no hay en la actualidad plantilla en situación de discapacidad.

Distribución de la plantilla por sexo

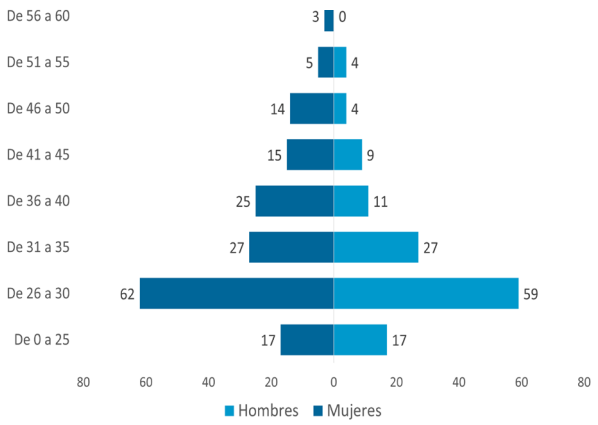


El Personal Investigador tiene un perfil sociológico mucho más joven respecto al PDI y al PAS: la franja de edad más frecuente es entre los 26 y los 30 años, tanto en el caso de las mujeres (62) como en el de los hombres (59). Por su parte, las franjas de la cima de la pirámide son las más estrechas.

Rango de edad del PDI

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	168	131	299	56,19%	43,81%
De 0 a 25	17	17	34	50,00%	50,00%
De 26 a 30	62	59	121	51,24%	48,76%
De 31 a 35	27	27	54	50,00%	50,00%
De 36 a 40	25	11	36	69,44%	30,56%
De 41 a 45	15	9	24	62,50%	37,50%
De 46 a 50	14	4	18	77,78%	22,22%
De 51 a 55	5	4	9	55,56%	44,44%
De 56 a 60	3	0	3	100,00%	0,00%

Pirámide de Edad

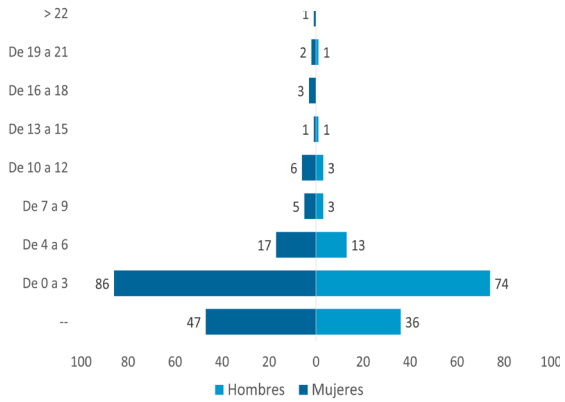


Por lo que se refiere a la antigüedad, el tramo más numeroso es el de 0 a 3 años, lo cual es lógico dado el carácter principalmente temporal de este colectivo sujeto a investigaciones o contratos específicos. Destaca, asimismo, la feminización de este personal, que en todos sus tramos presenta porcentajes de mujeres superiores al de los hombres.

Antigüedad del PI

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	168	131	299	56,19%	43,81%
De 0 a 3	86	74	160	53,75%	46,25%
De 4 a 6	17	13	30	56,67%	43,33%
De 7 a 9	5	3	8	62,50%	37,50%
De 10 a 12	6	3	9	66,67%	33,33%
De 13 a 15	1	1	2	50,00%	50,00%
De 16 a 18	3	0	3	100,00%	0,00%
De 19 a 21	2	1	3	66,67%	33,33%
De 22 a 99	1	0	1	100,00%	0.00%
-	47	36	83	56,63%	43,37%

Pirámide de Antigüedad



Como se comentaba, el tipo de vinculación por excelencia de este perfil profesional es temporal y tan solo dos mujeres cuentan con un contrato por tiempo indefinido.

Relación contractual del PI

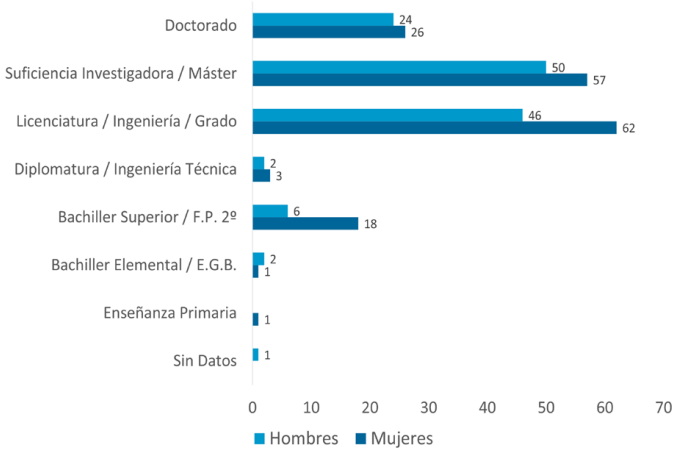
Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	168	131	299	56,19%	43,81%
Personal Laboral indefinido	2	0	2	100,00%	0,00%
Personal Laboral de duración determinada	166	131	297	55,89%	44,11%

El nivel formativo predominante del PI es el de grado, licenciatura o ingeniería, seguido de máster o suficiencia investigadora, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

Distribución por nivel formativo del PI

Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	168	131	299	56,19%	43,81%
Enseñanza primaria	1	0	1	100,00%	0,00%
Bachiller Elemental/ E.G.B.	1	2	3	33,33%	66,67%
Bachiller Superior/ F.P 2º	18	6	24	75,00%	25,00%
Diplomatura/ Ingeniería/ Grado	3	2	5	60,00%	40,00%
Licenciatura/ Ingeniería/ Grado	62	46	108	57,41%	42,59%
Suficiencia investigadora y Máster	57	50	107	53,27%	46,73%
Doctor/a	26	24	50	52,00%	48,00%
Sin datos	0	1	1	0,00%	100,00%

Distribución según Nivel Formativo



3.1.1.2. Encuestas a la plantilla

El Informe Diagnóstico funcionará como punto de partida del II Plan de Igualdad de la UMH, por lo que es conveniente indagar en el grado de conocimiento y valoración de la plantilla sobre los planes de igualdad en la Universidad.

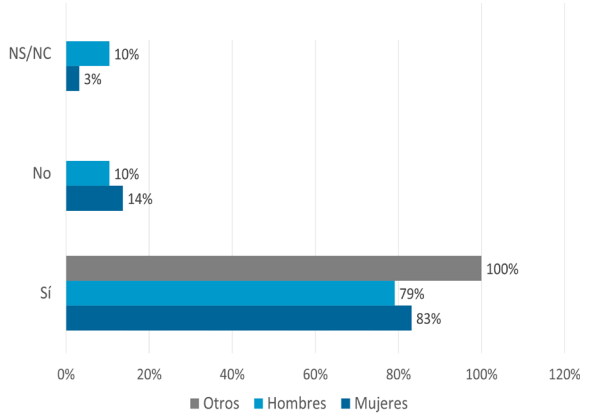
En este punto de análisis, se facilita la información teniendo en cuenta a la plantilla en su totalidad y en todos los ámbitos (PAS, PDI, PI), para tener una visión global de la implicación de la misma en su conjunto, y más adelante se facilitarán los datos diferenciando el origen y procedencia de las respuestas, para tener asimismo una visión desagregada en aquellas cuestiones más significativas.

Cuando se formula la pregunta: *«¿Sabes qué es un Plan de Igualdad?»* la respuesta afirmativa de las trabajadoras (83,16%) supera algunos puntos porcentuales a la de los trabajadores (79,10%). No obstante, 8 de cada 10 personas están familiarizadas con este tipo de documento estratégico.

¿Sabes qué es un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en una Universidad?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	% Otro
	95	67	1	163			
Sí	79	53	1	133	83,16%	79,10%	100%
No	13	7		20	13,68%	10,45%	
No sabe/ No contesta	3	7		10	3,16%	10,45%	

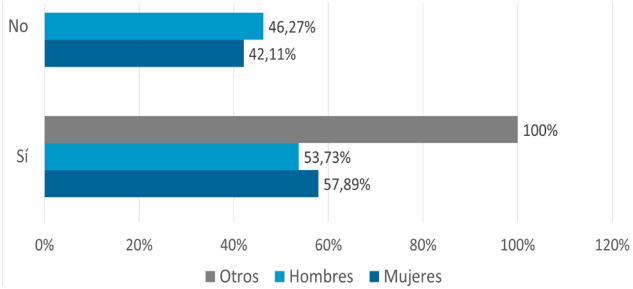
¿Sabes qué es un Plan de Igualdad?



Por otro lado, se ha consultado a la plantilla por su conocimiento sobre el Plan de Igualdad (2017-2020) de la UMH. De nuevo, las trabajadoras (57,73%) están más informadas que sus compañeros (53,73%), aunque en este caso alrededor del 50% de las trabajadoras y de los trabajadores desconoce el primer Plan de Igualdad de la Universidad. Entre el 41% (mujeres) y el 46% (hombres) de personas que han colaborado contestando al formulario, declaran no conocer la existencia del primer Plan de Igualdad, dato preocupante porque este alto porcentaje hace referencia a personas cuyo nivel de implicación es razonablemente significativo, ya que han dedicado su tiempo a responder a estas cuestiones. Se recomienda en vista de estos resultados intensificar la difusión del II Plan para mejorar el alcance entre la totalidad del personal, independientemente de su tipo de vinculación con la entidad.

¿Sabes de la existencia del I Plan de Igualdad de la UMH?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	% Otro
	95	67	1	163			
Sí	40	31	1	92	57,89%	53,73%	100%
No	55	36		71	42,11%	10,45%	



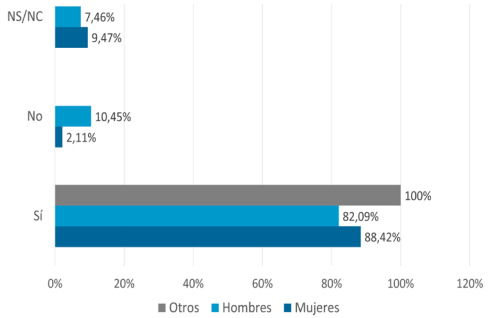
Profundizando en el grado de conocimiento sobre el I Plan de la UMH entre quienes saben de su existencia, únicamente 6 personas valoran con un 10 su conocimiento sobre el Plan de Igualdad (3,7%). Resulta especialmente llamativo que la puntuación más seleccionada sea la del 0, con un total de 33 personas (20,3%).

Grado de conocomiento del I Plan

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	% Otro
0	20	13		33	12,3%	8,0%	
1	4	4		8	2,5%	2,5%	
2	8	8		16	4,9%	4,9%	
3	6	4		10	3,7%	2,5%	
4	5	5		10	3,1%	3,1%	
5	13	8		21	8,0%	4,9%	
6	13	5		18	8,0%	3,1%	
7	13	9		22	8,0%	5,5%	
8	3	6	1	10	1,8%	3,7%	0,6%
9	4	5		9	2,5%	3,1%	
10	6	8		6	3,7%		
Total general	95	67	1	163			

En cuanto a la necesidad de tener un plan de igualdad, las respuestas de las mujeres se reparten en un 88,42% que lo consideran necesario, un 9,47% que no se posiciona (NS/NC) y un 2,11% que responde negativamente. Las respuestas de los hombres se distribuyen en un 82,02% favorable a la realización de un plan de igualdad, un 10,45% que expresa su negativa y un 7,46% que no se posiciona. Se percibe claramente que la plantilla, en un alto porcentaje, entiende que es necesario que la Universidad avance hacia su II Plan de Igualdad.

¿Estás de acuerdo con la necesidad de tener un Plan de Igualdad?



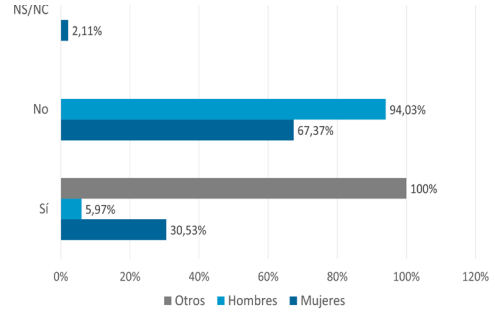
Por otra parte, de cada 10 mujeres encuestadas, 3 se han sentido discriminadas alguna vez en la Universidad. Es especialmente preocupante la respuesta que dan las mujeres en el ámbito PDI, ya que alcanza al 50%. Este dato, unido a la impactante masculinización de este ámbito, hace necesaria la toma de decisiones para actuar ante esta discriminación detectada.

¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la UMH por razón de sexo?

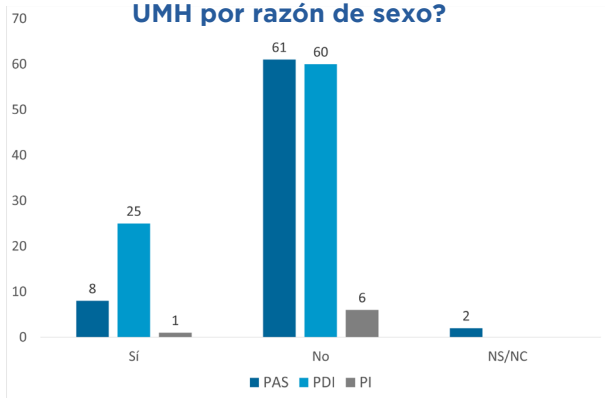
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	% Otro
	95	67	1	163			
Sí	29	4	1	34	88,42%	82,09%	100%
No	64	63		127	2,11%	10,45%	
No sabe/ No contesta	2			2	9,47%	7,46%	

Al igual que ocurre en todas las esferas sociales y culturales, en la Universidad se producen, todavía a día de hoy, situaciones discriminatorias hacia las mujeres y así lo manifiestan las trabajadoras en sus respuestas. La UMH se ha comprometido a eliminar y corregir estas situaciones y construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres y, para ello, es necesario desarrollar actuaciones que impliquen a todas las personas que forman la comunidad universitaria, incluidos aquellos sectores más reticentes.

¿Te has sentido alguna vez discriminado/a por tu sexo?



¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la UMH por razón de sexo?



3.1.2 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. Participación en órganos de gobierno y de representación

En este eje se evaluarán los sesgos de género presentes en la clasificación del personal de la UMH y la representación femenina en los diferentes ámbitos de la actividad, así como en los distintos niveles y órganos de gestión.

ESTUDIO CUALITATIVO

El personal de la UMH se rige, básicamente, por la Ley Orgánica de Universidades, los Estatutos de la UMH, el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores, según se trate de personal funcionario o personal laboral, respectivamente; así como de algunas normativas específicas de la Universidad, cuyos textos pueden consultarse en las páginas web de los servicios de PDI y PAS. Por lo que se refiere a la clasificación profesional de cada uno de los tres colectivos, esta vendría determinada por dichas normativas.

Por otra parte, atendiendo, asimismo, a la legislación aplicable, el Plan de Igualdad (2017-2020) propuso entre sus objetivos promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Universidad. En este sentido, y en relación a los órganos de gobierno y representación de las universidades públicas, la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su art.13.b, establece que:

> Los Estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:
>
> - Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.
> - Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.
>
> La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos.
>
> Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres[5].

Sobre la representación de los sectores y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación, los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche establecen en su artículo 17 bis que:

[5] Recordamos que en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entiende, el Título V, en su Capítulo II, regula la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados y comités. Y en su Disposición Adicional Primera, entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

1.“Los órganos colegiados de gobierno y representación de la UMH se configurarán de forma que queden representados los diferentes sectores de la comunidad universitaria y propiciarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición. A tal efecto, los reglamentos electorales de la Universidad desarrollarán los procedimientos electorales que garanticen el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos de gobierno y representación.

2.La designación y nombramiento de las personas que ocupen el cargo de vicerrector de la Universidad deberán garantizar que, en el conjunto de aquellos, exista una representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de aquellos supuestos en que el censo, por sectores, en dicho ámbito no se encuentre entre los porcentajes del apartado 4.º de este artículo.

3.Los equipos decanales de las facultades y de dirección de las escuelas, compuestos por los vicedecanatos o subdirecciones y la Secretaría, deberán formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de aquellos supuestos en que el censo, por sectores, en el ámbito correspondiente no se encuentre entre los porcentajes del apartado siguiente del presente artículo.

4.Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.”

Más allá de lo normativamente establecido y de lo recogido en el Plan de Igualdad (2017-2020), la UMH no incorpora otras acciones para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres, tampoco se han incorporado medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género, ni se realizan evaluaciones periódicas del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo en ninguno de los tres colectivos. Es más, salvo en el PAS, no se dispone de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Las entrevistas semiestructuradas a agentes clave han puesto de manifiesto algunos aspectos a tener en cuenta en materia de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. En este ámbito, la cuestión se ha focalizado en la percepción sobre la segregación horizontal y vertical de las y los participantes. A este respecto, existe un reconocimiento generalizado de que el PDI se encuentra especialmente masculinizado en términos globales, si bien se percibe una segregación horizontal según las áreas de conocimiento:

«Hay ramas más feminizadas y ramas más masculinizadas, por ejemplo, en las ingenierías hay más hombres».

Se menciona, además, que estos sesgos de género se reproducen de manera muy evidente en la elección que el estudiantado realiza sobre sus opciones de carrera.

Por otro lado, algunas de las mujeres entrevistadas, tanto del PAS como del PDI, señalan que en los altos cargos hay menos presencia femenina, por lo que apuntan a la existencia de una segregación vertical.

Algunas de las propuestas y sugerencias de las y los agentes clave dirigidas a corregir la infrarrepresentación femenina en los distintos niveles de la Universidad se sintetizan a continuación:

- Elaborar más campañas de mujeres y ciencia, para PDI, pues el equilibrio se ha de conseguir incidiendo en la educación en niveles anteriores.
- Fomentar que haya más directoras de departamento.
- Motivar a las mujeres para que sea posible romper el techo de cristal.

«Habría que reconsiderar los requisitos que se necesitan para liderar un equipo, falta mucha perspectiva de género»

Mujer.

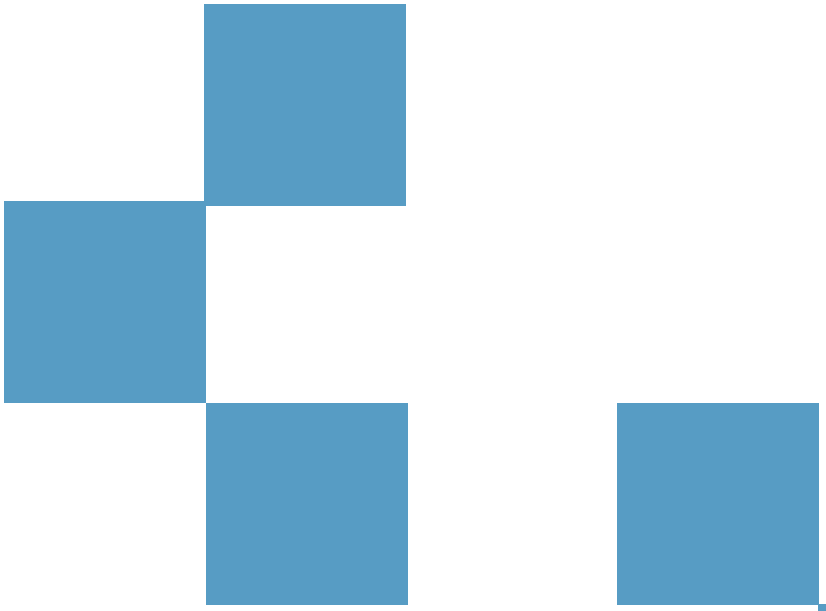
Estudio cuantitativo

Personal docente e Investigador

En primer lugar, se analiza la composición por sexo existente tanto en las Facultades y Escuelas como en los Departamentos. Las tablas que se presentan a continuación permiten el estudio de la segregación horizontal presente en el colectivo PDI.

Analizando la composición de los centros docentes desagregados por sexo, se perciben unos niveles de desigualdad elevados, en la línea de lo que se produce en el resto de Universidades españolas. **La Escuela Politécnica Superior de Elche en particular se encuentra en un marcado desequilibrio, siendo el máximo exponente de la brecha entre mujeres y hombres, al distribuirse en un 17,06% y 82,94%, respectivamente.**

Esta cifra es concordante con el obtenido en el Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad (2017-2020)[6] de la UMH, que evidenciaba entonces un 17% de participación de las mujeres en este ámbito por lo que no se ha producido un cambio de tendencia durante la vigencia del Plan.



[6] I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández.

Distribución PDI por centros docentes

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Escuela Politécnica Superior de Elche	29	141		17,06%	82,94%
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	36	51		41,38%	58,62%
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Elche	79	127		38,35%	61,65%
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	32	50		39,02%	60,98%
Facultad de Bellas Artes	19	24		44,19%	55,81%
Facultad de Ciencias Experimentales	46	53		46,46%	53,54%
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	37	52		41,57%	58,43%
Facultad de Farmacia	34	29		53,97%	46,03%
Facultad de Medicina	156	189		45,22%	54,78%
Sin asignar	6	0		100,00%	0,00%
Total	474	716		39,73%	60,27%

En la línea de lo que se ha analizado en la distribución por sexo y centros docentes, puede observarse, a simple vista, como la inmensa mayoría de los Departamentos se encuentran masculinizados. Aquellos con mayor desequilibrio son las cuatro ingenierías: ingeniería de computadoras (17,65%-82,35%) ingeniería de comunicaciones (19,23%-80,77%), ingeniería de sistemas y automática (11,76% 88,24%) y, sobre todo, ingeniería mecánica y energía (10,53%-89,47%). La masculinización persiste también en otras áreas como ciencia de materiales, óptica y tecnología electrónica, en ciencias de la actividad física y del deporte y también en estadística, matemáticas e informática.

Se concluye una marcada desigualdad entre las ramas de conocimiento o segregación horizontal, debido a los estereotipos de género, por lo que se recomienda planificar actuaciones dirigidas a paliar esta situación, puesto que después de finalizar la vigencia del Plan no se han producido cambios en este sentido.

Distribución por departamentos

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Agroquímica y Medio Ambiente	20	17	37	54,05%	45,95%
Arte	20	27	47	42,55%	52,14%
Biología Aplicada	24	20	44	54,55%	45,45%
Bioquímica y Biología Molecular	9	14	23	39,13%	60,87%
Ciencia de Materiales, Óptica y Tecnología Electrónica	3	24	27	11,11%	88,89%
Ciencia Jurídica	35	41	76	46,05%	53,95%
Ciencias del Comportamiento y Salud	32	18	50	64,00%	36,00%
Ciencias del Deporte	5	26	31	16,13%	83,87%
Ciencias Sociales y Humanas	20	34	54	37,04%	62,96%
Economía Agroambiental, Ing. Cartográfica y Expresión Gráfica en la Ingeniería	5	6	11	45,45%	54,55%
Estadística, Matemáticas e Informática	27	68	95	28,42%	71,58%
Estudios Económicos y Financieros	38	65	103	36,89%	63,11%
Farmacología, Pediatría y Química Orgánica	15	26	41	36,59%	63,41%
Física Aplicada	8	12	20	40,00%	60,00%
Fisiología	6	10	16	37,50%	62,50%
Histología y Anatomía	8	12	20	40,00%	60,00%
Ingeniería	15	15	30	50,00%	50,00%
Ingeniería de Computadores	3	14	17	17,65%	82,35%
Ingeniería de Comunicaciones	5	21	26	19,23%	80,77%
Ingeniería de Sistemas y Automática	2	15	17	11,76%	88,24%
Ingeniería Mecánica y Energía	4	34	38	10,53%	89,47%
Medicina Clínica	34	57	91	37,36%	62,64%
Patología y Cirugía	67	73	140	47,86%	52,14%
Producción Vegetal y Microbiología	7	14	21	33,33%	66,67%
Psicología de la Salud	29	19	48	60,42%	39,58%
Salud Pública, Historia de la Ciencia y Ginecología	20	17	37	54,05%	45,95%
Tecnología Agroalimentaria	13	17	30	43,33%	56,67%
Total general	474	716	1190	39,83%	60,17%

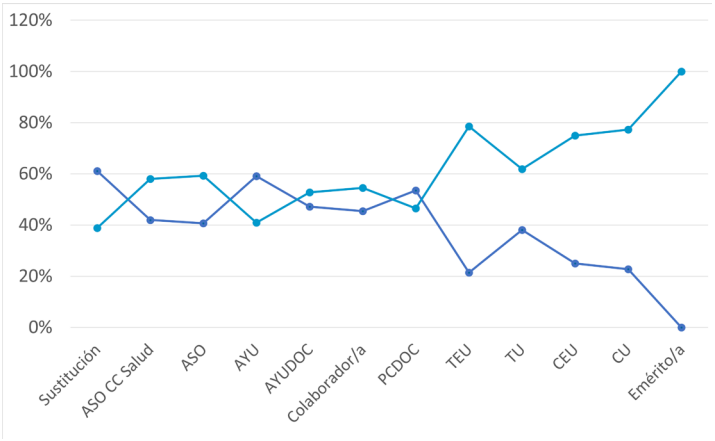
En segundo lugar, cuando analizamos las categorías académicas por sexo, observamos que en **la mayoría de ellas hay una mayor proporción de hombres que de mujeres,** a excepción de tres: profesorado contratado doctor, ayudante y el personal contratado laboral (personal de sustitución).

Distribución por categorías académicas

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	474	719	1190	39,83%	60,17%
Profesor/a Emérito/a	0	4	4	0,00%	100,00%
Catedrático/a De Universidad	30	102	132	22,73%	77,27%
Catedrático/a De Escuela Universitariar	3	9	12	25,00%	75,00%
Profesor/a Titular Universidad	96	157	253	38,10%	61,90%
Profesor/a Titular Escuela Univer-sitaria	3	11	14	21,43%	78,57%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	46	40	86	53,49%	46,51%
Profesor/a Colaborador/a	10	12	22	45,45%	54,55%
Profesor/a Ayudante Doctor	34	38	72	47,22%	52,78%
Ayudante	13	9	22	59,09%	40,91%
Profesor/a Asociado/a	160	233	393	40,71%	59,29%
Profesor/a Asociado/a En Cc. Salud	68	94	162	41,98%	58,02%
Personal Contratado Laboral (Sustitución)	11	7	18	61,11%	38,89%

Asimismo, se aprecia una considerable segregación vertical, ya que el porcentaje de mujeres desciende considerablemente conforme se asciende por los diferentes escalones de la carrera académica, hasta alcanzar el 23% de catedráticas, cuestión que se visualiza claramente a través del siguiente gráfico de tijera.

Gráfico de tijera



En este mismo orden de ideas, podemos analizar la segregación vertical existente en el PDI, poniendo en relación los diferentes niveles de gestión con el sexo de las personas trabajadoras. Para definir los niveles de gestión, se han considerado todos los cargos académicos y de gestión, estatutarios y asimilados, reconocidos en la UMH. Estos han sido clasificados en seis niveles de responsabilidad, graduados de mayor a menor según el número de créditos docentes y de investigación reconocidos[7]. La escala utilizada no representa una trayectoria lineal de avance, tan solo una clasificación de niveles de responsabilidad en la gestión. Esta es:

[7]https://serviciopdi.umh.es/files/2020/12/RCogo_266-Not-acu.-correccion-errorespa-reditt-copia-autentica.pdf

- Nivel 1: Rector/a
- Nivel 2: Vicerrectorados/Defensoría/Secretaria general
- Nivel 3: Vicerrectorados adjuntos/Delegaciones del Rector/a
- Nivel 4: Decanatos/Dirección de Escuela/Dirección instituto de investigación/Dirección centro de investigación/Dirección de departamento/Dirección de área/Coordinación de EBAU y PAU/Dirección museo didáctico e interactivo de ciencias
- Nivel 5: Vicedecanato/Subdirección de escuela/Coordinación de área
- Nivel 6: Secretaría de facultad/Secretaría de escuela/Secretaría de instituto de investigación/Secretaría de centro de investigación/Secretaría de departamento

A este respecto, nos encontramos que la proporción general de la plantilla (39,83% de mujeres y 60,17% de hombres) guarda prácticamente la misma proporción cuando atendemos a los niveles de gestión, puestos que se encuentran ocupados por 124 hombres (63%) y 72 mujeres (37%).

Distribución por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	Total%	% Mujeres	% Hombres
Nivel 1	0	1	1	0,08%	0,00%	100,00%
Nivel 2	5	8	13	1,09%	38,46%	61,54%
Nivel 3	8	14	22	1,84%	36,36%	63,64%
Nivel 4	13	40	53	4,44%	24,53%	75,47%
Nivel 5	26	41	67	5,62%	38,81%	61,19%
Nivel 6	20	20	40	3,35%	50,00%	50,00%

En 5 de los 6 niveles de gestión contemplados en la Universidad las mujeres se encuentran en inferioridad, representando a menos del 40% del total de ese nivel.

El puesto de responsabilidad que se encuentra en equilibrio es el más bajo, secretaria o secretario. Es especialmente llamativo el caso de los puestos como decano o decana y dirección o coordinación de Universidad, donde se produce el mayor desequilibrio de todos: 24,53% de mujeres frente a un 75,47% de hombres; 13 y 40, respectivamente.

Personal de Administración y Servicios

En relación con el colectivo PAS, analizamos la segregación vertical poniendo en relación el sexo de las personas trabajadoras con los puestos de responsabilidad existentes para este colectivo, así como con los grupos y las categorías profesionales.

En primer lugar, por lo que respecta al nivel de responsabilidad se ha tomado en cuenta la siguiente escala:

- 1.Nivel 1: Gerente
- 2.Nivel 2: Vicegerente
- 3.Nivel 3: Jefatura de Servicio/ Jefatura de Oficina / Responsable del CEGECA
- 4.Nivel 4: Jefatura de Sección

La proporción general de la plantilla (60,98% de mujeres y 39,02% de hombres) guarda prácticamente la misma proporción que con el nivel de responsabilidad, que se encuentra formado por 14 hombres (40%) y 21 mujeres (60%).

Distribución por nivel de responsabilidad

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
1. Gerente	1	0	1	100,00%	0,00%
2. Vicegerente	1	1	2	50,00%	50,00%
3. Jefatura de Servicio/ Jefatura de Oficina / Responsable del CEGECA	10	10	20	50,00%	50,00%
4. Jefatura de Sección	9	3	12	75,00%	25,00%

La distribución de los puestos por sexo pone de manifiesto un perfecto equilibrio en la Vicegerencia, así como en las Jefaturas de Servicio, Oficina y Responsable del CEGECA. La Gerencia, el puesto con mayor nivel jerárquico para el PAS, se encuentra ostentado por una mujer y en las jefaturas de sección, hay 9 mujeres y 3 hombres, o lo que es lo mismo 75% y 25%, respectivamente. De este modo, analizados los niveles jerárquicos en relación del sexo de quienes los ostentan, no se observa un techo de cristal para este colectivo.

No obstante, cuando clasificamos al PAS según el grupo profesional, es posible observar la existencia de un "suelo pegajoso", ya que las mujeres se concentran fundamentalmente en los grupos profesionales más bajos.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	37	32	69	53,62%	46,38%
A2	53	43	96	55,21%	44,79%
C1	96	108	204	47,06%	52,94%
C2	124	33	157	78,98%	21,02%
D	40	8	48	83,33%	16,67%
Total	350	224	574	60,98%	39,02%

En la misma línea, si atendemos a la categoría profesional, vemos como las mujeres se congregan fundamentalmente en la categoría de auxiliar (164, el 46,86% de las mujeres), la categoría más baja, representando el 80% del total de la misma.

Distribución por categoría profesional

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	350	224	574	60,98%	39,02%
Auxiliar	164	41	205	80,00%	20,00%
Técnica básica	92	95	187	49,20%	50,80%
Técnica media	53	43	96	55,21%	44,79%
Técnica superior	37	32	69	53,62%	46,38%
No consta	2	0	2	100,00%	0,00%

Las tablas que se presentan a continuación permiten el estudio de la segregación horizontal presente en el colectivo PAS, estableciendo un vínculo entre la variable sexo y el área de actividad (servicio, unidad, oficina a la que se adscribe cada persona) y el puesto de trabajo.

Al igual que ocurre en el PDI, en el PAS también existe una marcada masculinización y feminización debido a los estereotipos de género, por lo que se produce una segregación horizontal. Un ejemplo muy evidente son los Servicios Informáticos, distribuidos en un 84% de hombres y 16% de mujeres, así como el servicio de infraestructuras con un 80,95% de hombres y un 19,05% de mujeres

Distribución por área de actividad

Área	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	350	224	574	60,97%	39,02%
Departamentos	20	10	30	66,67%	33,33%
Bibliotecas	31	1	32	96,88%	3,13%
CEGECAS	33	11	44	75,00%	25,00%
Facultades/Escuelas	11	1	12	91,67%	8,33%
Institutos de Investigación	9	2	11	81,82%	18,18%
Observatorio Ocupacional	9	3	12	75,00%	25,00%
Oficina Alumni UMH	0	1	1	0,00%	100,00%
Oficina de Cultura e Igualdad	7	1	8	87,50%	12,50%
Oficina de Datos	1	2	3	33,33%	66,67%
Oficina de Deportes	3	3	6	50,00%	50,00%
Oficina de Investigación Responsable	3	1	4	75,00%	25,00%
Oficina de Llengües	2	2	4	50,00%	50,00%
Oficina del Rector	3	1	4	75,00%	25,00%
Protocolo	4	0	4	100,00%	0,00%
Secretaría General	4	0	4	100,00%	0,00%
Servicio CYBORG	1	1	2	50,00%	50,00%
Servicio de Abogacía	2	2	4	50,00%	50,00%
Servicio de Calidad	3	2	5	60,00%	40,00%
Servicio de Comunicación	10	8	18	55,56%	44,44%
Servicio de Contratación	6	4	10	60,00%	40,00%
Servicio de Control Interno	3	2	5	60,00%	40,00%
Servicio de experimentación animal	10	8	18	55,56%	44,44%
Servicio de Gestión de Estudios	20	6	26	76,92%	23,08%
Servicio de Gestión de la Investigación - OTRI	13	2	15	86,67%	13,33%
Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial	8	4	12	66,67%	33,33%
Servicio de Información Contable y Gestión Económica y Financiera	7	3	10	70,00%	30,00%
Servicio de Infraestructuras	4	17	21	19,05%	80,95%
Servicio de Innovación Anatómica	3	2	5	60,00%	40,00%
Servicio de Innovación y Apoyo Técnico a la Docencia y a la Investigación	34	57	91	37,36%	62,64%
Servicio de Modernización y Coordinación Administrativa	7	2	9	77,78%	22,22%
Servicio de Personal de Administración y Servicios	10	2	12	83,33%	16,67%
Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación al Desarrollo y Voluntariado	11	2	13	84,62%	15,38%
Servicio Jurídico	2	2	4	50,00%	50,00%
Servicio Personal Docente e Investigador y de Gestión Económica de los Recursos Humanos	7	3	10	70,00%	30,00%
Servicios Informáticos	8	42	50	16,00%	84,00%
Secretarías de cargo	13	3	16	81,25%	18,75%
No consta	27	11	38	71,05%	28,95%
Junta de PAS	1	0	1	100,00%	0,00%

La distribución por puesto de trabajo del PAS sigue la misma línea: feminización en los puestos que por los estereotipos de género habitualmente ocupan las mujeres, como el de personal auxiliar administrativo (81,07% mujeres y 18,03% hombres, respectivamente) y, a la inversa, puestos profundamente masculinizados, como el personal técnico de informática, con únicamente un 8,70% de presencia de mujeres.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	350	224	574	60,97%	39,02%
Auxiliar administrativa	137	32	169	81,07%	18,93%
Auxiliar de bibliotecas	14	2	16	87,50%	12,50%
Auxiliar técnica y de laboratorios	13	7	20	65,00%	35,00%
Tecnica básica administrativa	49	14	63	77,78%	22,22%
Técnica básica de bibliotecas	8	0	118	100,00%	0,00%
Técnica básica de comunicación	5	13	18	27,78%	72,22%
Técnica básica de informática	4	42	46	8,70%	91,30%
Técnica básica de laboratorios	24	22	46	52,17%	47,83%
Tecnica básica otras	2	4	6	33,33%	66,67%
Técnica especialista	2	13	15	13,33%	86.67%
Técnica media de administración	35	20	55	63,64%	36,36%
Técnica media de bibliotecas	6	0	6	100,00%	0,00%
Técnica media de estadística	3	2	5	60,00%	40,00%
Técnica media de informática	0	8	0	0,00%	100,00%
Técnica media de laboratorios	6	11	17	35,29%	64,71%
Técnica media otras	3	2	5	60,00%	40,00%
Técnica superior de gestión de la investigación	5	1	6	83,33%	16,67%
Técnica superior de administración	14	13	27	51,85%	48,51%
Técnica superior de informática	3	5	8	37,50%	62,50%
Técnica superior de laboratorios	6	4	10	60,00%	40,00%
Técnica superior jurídica	4	3	7	57,14%	42,86%
Técnica superior de bibliotecas	3	0	3	100,00%	0,00%
Técnica superior se prevención	0	3	3	0,00%	100,00%
Técnica superior otras	2	3	5	40,00%	60,00%
No consta	2	0	2	100,00%	0,00%

Personal Investigador

En el colectivo del Personal Investigador, se produce, aunque menos marcada, la misma tendencia identificada en el PDI en cuanto a la segregación horizontal: en los departamentos relacionados con la ingeniería se detecta una cierta masculinización (60%), mientras que en los departamentos de ciencias de la salud existe una mayor feminización (70,59%), así como en el Instituto de Investigación, Desarrollo e Innovación en Biotecnología Sanitaria de Elche con un 68,97% y el Centro Crimina con un 83,33%.

	Área	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
		168	131	299	56,18%	45,81%
Departamentos (rama de conocimiento)	Ciencias	20	15	35	57,14%	42,86%
	Ciencias de la salud	24	10	34	70,59%	29,41%
	Ciencias sociales y jurídicas	6	5	11	54,55%	45,45%
	Ingeniería	24	36	60	40,00%	60,00%
Institutos y centros de investigación	Instituto Centro de Investigación Operativa	5	7	12	41,67%	58,33%
	Instituto de Bioingeniería	15	19	34	44,12%	55,88%
	Instituto de Investigación, Desarrollo e Innovación en Biotecnología Sanitaria de Elche	20	9	29	68,97%	31,03%
	Instituto de Neurociencias	41	26	67	61,19%	38,80%
	Centro Criminal de Elche para el Estudio y Prevención de la Delincuencia	5	1	6	83,33%	16,67%
	Centro de Investigación del Deporte	0	1	1	0,00%	100,00%
	Centro de Psicología Aplicada	2	0	2	100,00%	0,00%
	Escuela Profesional de Medicina del Trabajo	1	0	1	100,00%	0,00%
Facultades y Escuelas	Facultades y Escuelas	3	2	5	60,00%	40,00%
Servicios Generales	Servicios Generales	2	0	2	100,00%	0,00%

En relación a la segregación vertical, se observa un techo de cristal en el personal investigador, en cuanto que tan solo encontramos un 36,6% de investigadoras senior, así como un suelo pegajoso en el personal de apoyo a la investigación, con porcentajes muy altos de mujeres en los niveles más bajos.

Categorías	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	168	131	299	56,19%	43,81%
Investigador/a senior	4	7	11	36,36%	63,64%
investigador/ junior	20	13	33	60,61%	39,39%
Personal investigador en formación	52	48	100	52,00%	48,00%
Personal investigador					
Titulado/as superiores I	50	28	78	64,10%	35,90%
Titulado/as superiores II	16	22	38	42,11%	57,89%
Titulado/as de grado medio	6	6	12	50,00%	50,00%
Personal técnico especialista	13	4	17	76,47%	23,53%
Auxiliar	7	3	10	70,00%	30,00%

3.1.3.Participación en órganos de gobierno y de representación

En este apartado abordaremos el análisis de la participación de las mujeres en los diferentes órganos de gestión y representación de la Universidad.

Órganos de gobierno colegiados

Por lo que se refiere a los órganos de gobierno colegiados de ámbito general, los datos de la UMH, de forma similar a la mayoría de universidades españolas, presentan una situación bastante desequilibrada a favor de los hombres, fundamentalmente en Consejo de Gobierno y Consejo Social.

	2021				
Órganos colegiados	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Claustro	122	72	56,69	55	43,31
Consejo de gobierno	41	27	65,85	14	34,15
Consejo social	43	29	67,44	14	32,56

Órganos de gobierno unipersonales

Por lo que se refiere a los órganos de gobierno unipersonales, atenderemos, en primer lugar, a los **órganos de gobierno unipersonales de ámbito general**. Tal y como se recoge en la tabla que se presenta a continuación, el equipo rectoral, en su conjunto, no responde al principio de representación equilibrada, en cuanto que 8 de sus 13 integrantes son hombres, lo cual supone un 61,5%. Mayor desequilibrio se observa en la figura de vicerrector/a adjunto/a en el que las mujeres tan solo representan el 33,3%.

Órganos de gobierno unipersonales de ámbito general

Órganos unipersonales de ámbito general	Total	Hombres	Mujeres
Rector/a	1	1	
Vicerrector/a	10	7	3
Secretaria/o General	1		1
Gerente	1		1
Total equipo rectoral	13	8	5
Presidente del Consejo Social	1	1	0
Vicegerente	2	1	1
Vicerrector/a adjunto/a	18	12	6
Directores/as de área	12	6	6
Coordinadores/as de área	17	9	8

Si realizamos una breve revisión de la corta historia de la UMH, cabe señalar que, desde su creación en 1997 hasta la actualidad, la máxima representación universitaria ha sido ostentada por tres rectores y, también, tres hombres han liderado el Consejo Social en estos años. No así, el cargo de Gerente, que durante los primeros años recayó en un hombre, y desde 2013 es ostentado por una mujer. Del mismo modo, la Secretaría General fue desempeñada por dos varones hasta 2007, momento a partir del cual dos mujeres se han sucedido en el cargo.

En relación a los **órganos de gobierno unipersonales de ámbito particular,** las siguientes tablas aluden, la primera a las Facultades y Escuelas y la segunda a los Departamentos universitarios.

Como se observa en la tabla, el liderazgo en los Decanatos y Direcciones de Escuela es fundamentalmente masculino y, aunque en menor medida, también en el caso de los vicedecanatos y subdirecciones. Por lo que respecta a las secretarías, el porcentaje de mujeres (55%) es algo mayor que el de los hombres.

Si analizamos los datos por centros, todos ellos, salvo la Escuela Politécnica Superior de Orihuela y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, incumplen el principio de contar con equipos cuya composición esté equilibrada entre mujeres y hombres.

Equipos de dirección de centros docentes

	Decanos/as Directores/as		Vicedecanos/as Subdirectores/as		Secretarios/as de centro		Total centro	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EPSE	1		8	3		1	9	4
EPSO	1		2	3		1	3	4
F.CC. Sociales y Jurídicas Elche		1	5	3		1	5	5
F.CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	1		1	3		1	2	4
F. Bellas Artes	1		2	1	1		4	1
F. Ciencias Experimentales	1		3	2	1		5	2
F. Ciencias Sociosanitarias	1		4	1	1		6	1
F. Farmacia	1		2	1	1		4	1
F. Medicina	1		6	2		1	7	3
Total	8	1	33	19		5	45	25

Atendiendo a los cargos asociados a títulos, la situación es bastante similar ya que, tan solo las mujeres superan en porcentaje a los varones en las subdirecciones de máster (58,1%).

Cargos asociados a títulos

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Vicedecanatos y subdirecciones de grado	14	53,8%	12	46,2%
Direcciones de máster	34	69,4%	15	30,6%
Subdirecciones de master	13	41,9%	18	58,1%
Coordinaciones de programas de doctorado	9	69,2%	4	30,8%

Por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres al frente de los Departamentos, la realidad no es muy distinta a la de los centros docentes. Los puestos tanto de dirección como de subdirección están ocupados fundamentalmente por hombres, con un 85,19% y un 69,23%, respectivamente, mientras que en las secretarías se muestra un mayor equilibrio.

Equipos de dirección de departamento

Departamentos	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Directores/as	27	23	85,19%	4	14,81%
Subirectores/as	26	18	69,23%	8	30,77%
Secretarios/as	27	15	55,56%	12	44,44%
Total	80	56	70,00%	24	30,00%

En la misma línea, los institutos y centros de investigación presentan porcentajes muy altos a favor de los hombres en todos los casos, salvo en el caso de las secretarías de los institutos de investigación que son todas mujeres.

Equipos de dirección de institutos y centros de investigación

Investigación	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Director/a institutos investigación	5	4	80,0%	1	20,0%
Secretario/a instituto investigación	4	0	0,00%	4	100,0%
Director/a centros investigación	11	8	72,7%	3	27,3%
Secretario/a centros investigación	7	5	71,4%	2	28,6%

Finalmente, si observamos los cargos asociados a las cátedras, tanto institucionales como de investigación, las direcciones se desempeñan principalmente por hombres mientras que las mujeres se ocupan en mayor medida de las secretarías.

Cargos asociados a cátedras

Cargos asociados a cátedras	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Directores/as Cátedras Institucionales	10	8	80,0%	2	20,0%
Secretarios/as Cátedras Institucionales	9	4	44,4%	5	55,6%
Directores/as Cátedras Investigación	22	20	90,9%	2	9,1%
Secretarios/as Cátedras Investigación	16	5	31,3%	11	68,8%

En conclusión, los puestos de responsabilidad en la UMH están ocupados mayormente por hombres y se reproduce, en gran medida, una distribución sexual del trabajo, en la cual los hombres ocupan los puestos directivos, mientras que las mujeres ocupan los puestos de apoyo a la dirección (secretarías).

Órganos de representación laboral

Los datos sobre la composición de los órganos de representación laboral de la UMH, muestran una situación bastante equilibrada entre hombres y mujeres en el caso del Comité de Empresa y de la Junta del PDI, mientras que en la Junta del PAS se observa una mayor feminización.

Órganos de representación laboral

Órganos de representación laboral	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Comité de Empresa	27	23	85,19%	4	14,81%
Junta del PAS	26	18	69,23%	8	30,77%
Junta del PDI	27	15	55,56%	12	44,44%

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH 2017-2020 proponía en su Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones. Con 9 acciones, 5 realizadas y 4 en proceso, y un grado de consecución del objetivo de un 55,56 %, la situación ha mejorado solo parcialmente. Ha aumentado la participación de las mujeres en el Claustro, en Consejo de Gobierno y en Consejo Social, aunque no lo que sería necesario. Tampoco ha habido cambios significativos en otros órganos o niveles de responsabilidad.

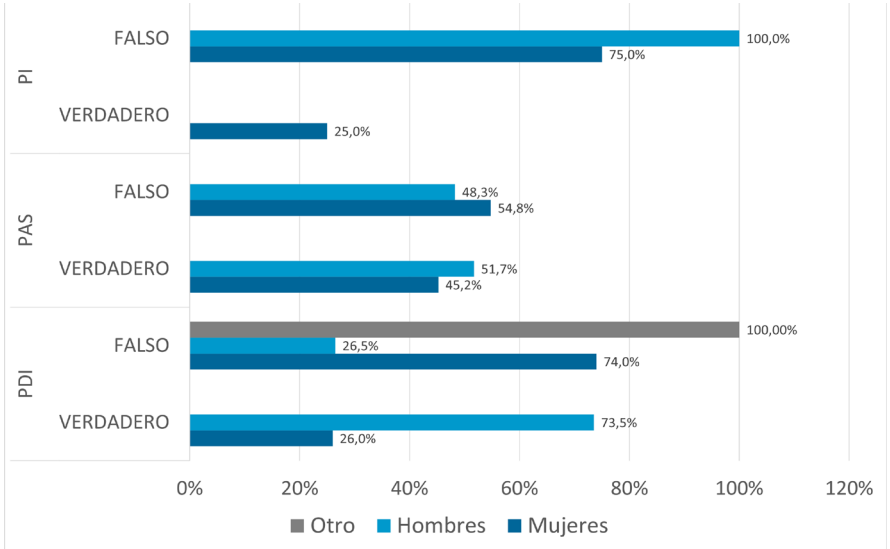
Encuestas a la plantilla

Al preguntar a la plantilla por cuestiones relacionadas con la segregación ocupacional, tales como si se considera que se produce un reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la Dirección de Departamento, en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones y en su departamento, las respuestas en términos absolutos se recogen en la siguiente tabla.

		Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en:								
		Dirección de Departamento			Puestos de responsabilidad y toma de decisiones			Mi departamento		
		Mujeres	Hombres	Otro	Mujeres	Hombres	Otro	Mujeres	Hombres	Otro
PDI	VERDADERO	13	25		13	26		28	28	
	FALSO	37	9	1	37	8	1	22	6	1
PAS	VERDADERO	19	15		23	21		25	20	
	FALSO	23	14		19	8		17	9	
PI	VERDADERO	1			1	1		1	3	
	FALSO	3	3		2	3		2	1	

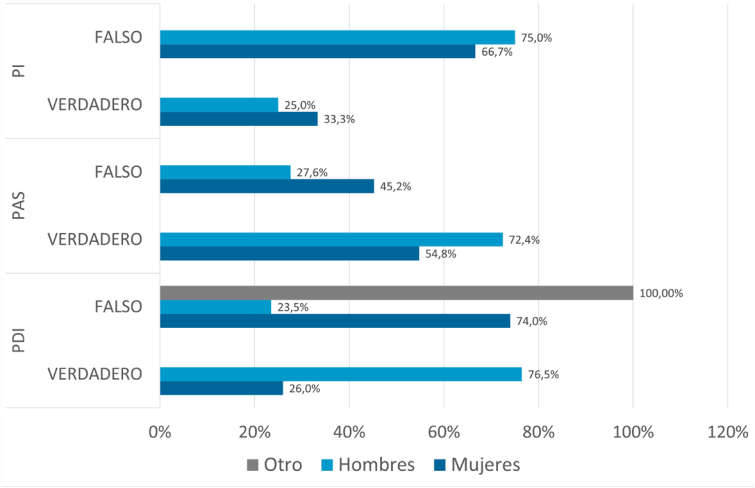
Cuando preguntamos acerca del equilibrio en la dirección de Departamentos, en el caso del PDI, las mujeres consideran mayoritariamente la afirmación como falsa (74%) mientras que sus compañeros la consideran verdadera prácticamente en ese mismo porcentaje (73,5%). En el PAS, tanto las mujeres como los hombres se distribuyen alrededor del 50% que lo considera como verdadero y el 50% como falso. Y por lo que se refiere al PI, el nivel de respuestas es muy bajo.

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en las direcciones de departamento



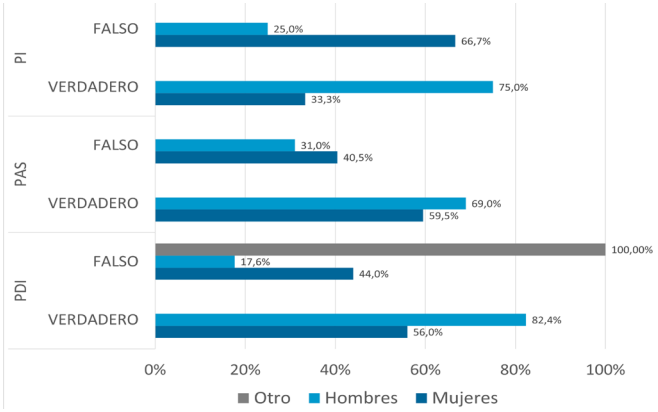
Cuando se aplica esta cuestión a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, los porcentajes por ámbito y sexo presentan una tendencia muy similar a la anteriormente analizada. Existe una elevada discrepancia entre los hombres y las mujeres del PDI.

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones



Al indagar en la percepción de la plantilla con respecto a la segregación horizontal, en la pregunta «Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en mi departamento», los hombres de los tres perfiles así lo consideran, en porcentajes considerables.

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en las direcciones de departamento



Sobre los ámbitos, áreas o puestos de trabajo en los que se considera que existe infrarrepresentación femenina, la plantilla ha respondido en la siguiente línea:

«En el PDI en general hay más hombres que mujeres, pero en las áreas relacionadas con la ingeniería el porcentaje de mujeres es muy bajo».

«Altos cargos o jefes de servicio».

«En PAS administrativo creo que hay muchas más mujeres que hombres».

«De las mujeres: en los puestos de dirección, en la promoción de investigación. De los hombres: en las secretarías, subcontratas de personal de limpieza, en el PAD. De personas trans, y no binarias, en todos los puestos».

3.1.4. Proceso de selección y contratación

En este eje estudiaremos la posible existencia de sesgos en los procesos de selección y contratación efectuados en la UMH, desde una perspectiva de género.
Como universidad pública, en la Universidad Miguel Hernández de Elche los procesos de selección y contratación están regidos por la normativa vigente y actualmente por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como por los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Normativa que establece la obligación de garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional de todo su personal y también el de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3.1.4.1.Estudio cualitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

Personal Docente e Investigador

En la información obtenida en materia de selección y contratación de nuevo personal, se ha declarado que los factores clave para abrir un proceso selectivo son la sustitución de otras personas trabajadoras y/o el inicio de nuevas actividades o prestación de nuevos servicios. La estrategia de reclutamiento utilizada, principalmente, es la Convocatoria Pública de Empleo y los métodos de selección empleados el concurso-oposición, el concurso de méritos y la entrevista personal.

Los criterios de selección de carácter profesional para cada grupo, categoría o puesto de trabajo aparecen especificados en las convocatorias públicas correspondientes que se publican en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana y en el Boletín Oficial de la UMH. No se aplican, en ningún caso, criterios de selección de carácter personal de manera particular a alguna categoría o puesto.

En este orden de ideas, la institución considera que los sistemas empleados para la selección de personal y la contratación en PDI son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, la UMH emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección (Ejemplo).

En cuanto a los canales de comunicación que utiliza la Universidad para abrir un proceso de selección o contratación, con carácter general, se hace uso de los boletines oficiales ya comentados y de la web del servicio de PDI. No se organizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización y no se han observado barreras en la incorporación de mujeres en la organización. Por lo que se refiere a los métodos o procesos utilizados para retener el talento son la evaluación de la actividad investigadora a través del Cuadro de Mando Integral, que reconoce y recompensa la labor del PDI en esta faceta, y la evaluación de la docencia, a través del Programa Docentia y de los Premios al Talento Docente, que reconoce y recompensa su dedicación en esta parcela.

Por otro lado, los órganos que intervienen en los procesos de selección, gestión o retención del talento son el Vicerrectorado de Profesorado, el Servicio de PDI, los Departamentos y las comisiones de contratación designadas al efecto de juzgar las candidaturas presentadas. A este respecto, las personas que intervienen en estos procesos no siempre tienen formación en materia de igualdad. En este sentido, se recomienda valorar como requisito que quien intervenga en dichos procesos deba haber realizado acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades para garantizar que no existan sesgos de género de ningún tipo.

En los procesos de selección de nuevo personal, no hay previsión para que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir. No son preceptivos los informes de impacto de género.

La Universidad no ha incorporado ninguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida y tampoco en conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa y en la transformación de contratos temporales a indefinidos.

Personal de Administración y Servicios

En el caso del PAS, los factores clave para abrir un proceso de selección son la sustitución de otras personas trabajadoras, el inicio de nuevas actividades o prestación de nuevos servicios y exigencias productivas coyunturales.

Por lo que se refiere a las estrategias de reclutamiento y selección, las bolsas de trabajo o bolsas de empleo y la Convocatoria Pública de Empleo son los métodos más utilizados para generar candidaturas y la realización de exámenes, concursos-oposición, concursos de méritos y entrevistas personales los sistemas más empleados para seleccionar al nuevo personal.

Los criterios de selección de carácter profesional para cada grupo, categoría o puesto de trabajo se establecen mediante los procedimientos aprobados por Consejo de Gobierno; no se aplican, en ningún caso, criterios de selección de carácter personal de manera particular a ninguna categoría o puesto. La Universidad considera, además, que los sistemas empleados para la selección de

personal y la contratación en PAS son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los canales de comunicación que emplea la organización para abrir un proceso de selección o contratación, se utilizan los Boletines Oficiales: BOE, DOGV y de la propia Universidad, BOUMH. Además, se organizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización. En todo caso, la organización se esfuerza por utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y formularios de solicitud (Ejemplo).

No se han observado barreras en la incorporación de mujeres en la organización, pero tampoco acciones positivas que en idénticas condiciones de idoneidad considere a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

En relación a los criterios, métodos o procesos para la retención del talento, la Universidad utiliza para este colectivo el Plan Director y, sobre todo, la Carrera Profesional.

Personal Investigador

La estrategia de reclutamiento utilizada por la organización para la realización de procesos de selección es la Convocatoria Pública. En este sentido, los criterios, métodos o procesos para la contratación del PI adscrito a proyectos, quedan recogidos en la Resolución Rectoral por la que se convoca la correspondiente plaza de carácter temporal para la colaboración en la realización de un proyecto o contrato de investigación determinado.

La manera en que se selecciona al nuevo personal de PI es, principalmente, a través de concurso de méritos y entrevista personal. Los canales de comunicación empleados son los Boletines Oficiales, BOE, DOGV y de la propia Universidad, BOUMH y, además, se organizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización.

En el caso del PI, se ha constatado que la organización no emplea un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y formularios de solicitud (Ejemplo), lo cual podría ejercer de manera indirecta una influencia negativa en las mujeres que deseen incorporarse en la Universidad, por lo que se recomienda garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las convocatorias que se realicen.

Por otro lado, las personas que intervienen en los procesos de selección, el servicio de PAS, el Servicio de Gestión de la Investigación – OTRI y las comisiones de valoración recogidas en la propia convocatoria, no siempre tienen formación en materia de igualdad, por lo que se recomienda incorporar este requisito. En materia de igualdad, tampoco se ha incorporado ninguna acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado. Si bien, no se han observado barreras en la incorporación de mujeres en la organización.

Contratación

En cuanto a la contratación, hasta la fecha, la Universidad no ha valorado la implementación de políticas de igualdad en la contratación a terceras empresas o en el trato con la clientela. Por ello, se recomienda en el II Plan de Igualdad incluir cláusulas sociales en los contratos públicos, haciendo efectivo el principio de igualdad con las entidades con las que se relaciona diariamente la Universidad, incorporando criterios como el compromiso de la empresa licitadora en incorporar la perspectiva de género en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales, tener Plan de Igualdad, incluso aunque no sea legalmente exigible, o disponer de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas a las personas clave de la Universidad.

En primer lugar, se ha formulado una cuestión en torno a si considera que puedan existir sesgos de género en el proceso de selección de nuevo personal en la UMH. En ningún caso se considera que existan barreras explícitas y evidentes que impidan a las mujeres acceder a un puesto de trabajo en la Universidad, puesto que en todo caso se respetan los principios de mérito y capacidad.

Sin embargo, algunas de las personas entrevistadas, tanto mujeres como hombres, apuntan directamente a la existencia de factores que influyen negativamente sobre las mujeres a la hora de solicitar una plaza en la Universidad.

Los factores señalados han sido, por un lado, que las personas que estén valorando sean hombres y no tenga formación en perspectiva de género y, por otro lado, que las mujeres que estén ejerciendo su rol como cuidadoras no tengan la posibilidad de acceder a ciertos puestos de trabajo con la misma facilidad que sus compañeros, por múltiples causas, entre ellas, el tiempo requerido para la preparación de una oposición o la exigencia en tiempo que requiere la labor investigadora.

Una mujer entrevistada propone, para evitar sesgos de género, que las comisiones que juzgan las incorporaciones en la Universidad estén conformadas tanto por hombres como por mujeres, además de garantizar que quienes realicen las valoraciones tengan, en todo caso, formación en igualdad.

Se recogen a continuación algunas de las citas en la línea que se ha comentado:

«En el PDI, dependiendo de la actitud del tribunal, puede haber cierta dificultad (...)»

Hombre.

«Para acceder al PAS se necesita tiempo para preparar las oposiciones y en el caso de las mujeres sabemos que es más escaso»

Mujer.

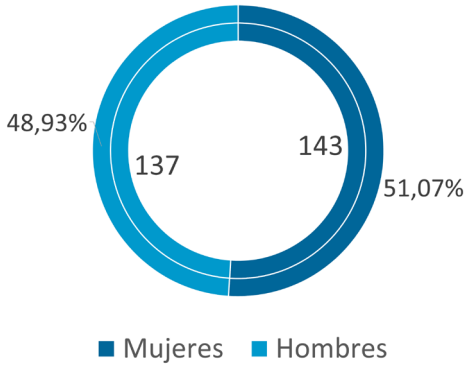
3.1.4.2. Estudio cuantitativo

HERRAMIENTA CUANTITATIVA

Personal Docente e Investigador

En primer lugar, se detallarán las incorporaciones que se han producido para el PDI en los últimos cuatro años. En este período se han incorporado 137 hombres (48,93%) y 143 mujeres (51,01%), un porcentaje bastante igualado entre ambos sexos, lo que se valora muy positivamente considerando que la estructura PDI se encuentra masculinizada en la actualidad (60,27% trabajadores y 39,73% trabajadoras). Sin embargo, no se han incorporado las docentes e investigadoras suficientes como para haber modificado sustancialmente la estructura general por sexos de la universidad en este ámbito.

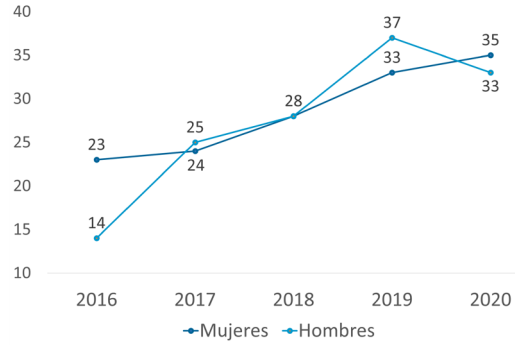
Incorporaciones últimos 4 años



Analizando la distribución anual de las personas dadas de alta en la Universidad, ha habido un aumento progresivo tanto de hombres como de mujeres desde el año 2016. Ese mismo año es, de hecho, el que cuenta con una mayor diferencia entre mujeres y hombres contratados, siendo 23 y 14, respectivamente. A partir del 2017 prácticamente se iguala el número de mujeres y hombres dados de alta en todo el período, distanciándose de nuevo en favor de los hombres en el año 2019, siendo el periodo de contratación más alto en los dos sexos.

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	143	137	280	51,07%	48,93%
2016	23	14	37	62,16%	37,84%
2017	24	25	49	48,98%	51,02%
2018	28	28	56	50,00%	50,00%
2019	33	37	70	47,14%	52,86%
2020	35	33	68	51,47%	48,53%

Distribución anual de las incorporaciones (Altas)



En relación con la edad, en la siguiente tabla se muestra como el PDI ingresa en la UMH mayoritariamente entre los 31 y 50 años. Atendiendo al sexo, se observa que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en todos los tramos de edad hasta el rango de 51-55 en el que el porcentaje de hombres es mayor.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PDI

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
De 0 a 25	3	2	5	60,00%	40,00%
De 26 a 30	17	11	28	60,17%	39,29%
De 31 a 35	25	22	47	53,19%	46,81%
De 36 a 40	29	26	55	52,73%	47,27%
De 41 a 45	26	20	46	56,52%	43,48%
De 46 a 50	22	18	40	55,00%	45,00%
De 51 a 55	12	16	28	42,86%	57,14%
De 56 a 60	4	15	19	21,05%	78,95%
De 61 a 65	5	7	12	41,67%	58,33%

El grueso de las incorporaciones tiene lugar, principalmente, a tiempo parcial, ya que tan solo 28 mujeres y 23 hombres se han incorporado a tiempo completo. El contrato a tiempo parcial más frecuente es el de 6 horas, seguido del contrato de 12 horas, en ambos casos la distribución entre mujeres y hombres está bastante equilibrada. El mayor desequilibrio se produce en las contrataciones de 8 horas, con un 37, 5% de mujeres frente a un 62,5% de hombres.

Jornada laboral nuevas incorporaciones PDI

Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
Tiempo Completo	28	23	51	54,90%	45,10%
Tiempo Parcial De 6 Horas (3+3)	56	58	144	49,12%	58,88%
Tiempo Parcial De 8 Horas (4+4)	6	10	16	37,50%	62,50%
Tiempo Parcial De 10 Horas (5+5)	0	1	1	0,00%	100,00%
Tiempo Parcial De 12 Horas (6+6)	53	45	98	54,08%	45,92%

Analizando el tipo de vinculación de las altas producidas, se diferencian dos grupos. La más frecuente es la vinculación como laboral de duración determinada, tan solo dos mujeres se han incorporado como personal laboral indefinido. En el primer caso, salvo en 2016 y 2020, el porcentaje de hombres ha sido mayor que el de mujeres, aunque las diferencias son pequeñas en todas las anualidades, a excepción de 2016 con un porcentaje superior al 60% a favor de las mujeres.

Jornada laboral nuevas incorporaciones PDI

	Año	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
		143	137	280	51,07%	48,93%
Personal laboral de duración determinada	2016	23	14	37	62,16%	37,84%
	2017	23	25	48	47,92%	52,08%
	2018	27	28	55	49,09%	50,91%
	2019	33	37	70	47,14%	52,86%
	2020	35	33	68	51,47%	48,53%
Personal laboral indefinido	2017	1	0	1	100,00%	0,00%
	2018	1	0	1	100,00%	0,00%

El departamento que cuenta con más número de mujeres y hombres de nueva incorporación es el de Patología y Cirugía, con una proporción de 21 hombres y 26 mujeres. De todos los departamentos, en estos 5 años, tres han incorporado solo a mujeres (Agroquímica y Medio Ambiente, Biología Aplicada y Bioquímica y Biología Molecular) y dos solo a hombres (Ciencia de Materiales, Óptica y Tecnología Electrónica, e Ingeniería de Sistemas) y en el resto las distribuciones entre mujeres y hombres han sido diversas. En la mayoría de los departamentos, se observa un cierto equilibrio, mientras que en otros el porcentaje de mujeres es igual o superior al 60%, tal y como ocurre en Ciencias del Comportamiento y Salud, Ciencias Sociales y Humanas, Farmacología, Pediatría y Química Orgánica, Psicología de la Salud y Salud Pública, Historia de la Ciencia y Ginecología. En otros departamentos, es el porcentaje de hombres el que supera o iguala el 60%, como es el caso de Ciencias del Deporte, Ingeniería, Ingeniería de Computadores, Ingeniería Mecánica y Energía y Tecnología Agroalimentaria. Todo lo cual muestra cómo los estereotipos de género continúan perpetuándose en la Universidad.

Departamentos de las nuevas incorporaciones del PDI

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	Total	143	137	280	51,07%	48,93%
Agroquímica y Medio Ambiente	2018	3	0	3	100,00%	0,00%
	2020	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	4	0	4	100,0%	0,00%
Arte	2016	1	0	1	100,0%	0,00%
	2017	0	1	1	0,00%	100,00%
	2018	0	1	1	0,00%	100,0%
	2019	3	2	5	60,00%	40,00%
	2020	1	1	2	50,00%	50,00%
	Total	5	5	10	50,00%	50,00%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Biología Aplicada	2016	1	0	1	100,00%	0,00%
	2017	1	0	1	100,0%	0,00%
	2019	2	0	2	100,0%	0,00%
	Total	4	0	4	100,0%	0,00%
Bioquímica y Biología Molecular	2017	1	0	1	100,0%	0,00%
	2018	1	0	1	100,0%	0,00%
	2020	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	3	0	3	100,0%	0,00%
Ciencia de Materiales, Óptica y Tecnología Electrónica	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2017	0	2	2	0,00%	100,0%
	2020	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	0	4	4	0,00%	100,0%
Ciencia Jurídica	2016	4	0	4	100,0%	0,00%
	2017	0	2	2	0,00%	100,0%
	2018	0	4	4	0,00%	100,00%
	2019	5	6	11	45,45%	54,55%
	2020	3	3	6	50,00%	50,00%
	Total	12	15	27	44,44%	55,56%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Ciencias del Comportamien-to y Salud	2017	1	0	1	100,0%	0,00%
	2018	2	1	3	66,67%	33,33%
	2019	4	4	8	50,00%	50,00%
	2020	3	0	3	100,0%	0,00%
	Total	10	5	15	66,66%	33,34%
Ciencias del Deporte	2016	1	0	1	100,0%	0,00%
	2017	1	2	3	33,33%	66,67%
	2020	2	4	6	33,33%	66,67%
	Total	4	6	10	40,00%	60,00%
Ciencias Socia-les y Humanas	2017	1	1	2	50,00%	50,00%
	2018	2	3	5	40,00%	60,00%
	2019	1	2	3	33,33%	66,67%
	2020	3	5	8	37,50%	62,50%
	Total	7	11	18	63,63%	36,37%
Estadística, Matemáticas e Informática	2016	0	2	2	100,00%	0,00%
	2017	1	0	1	100,00%	0,00%
	2018	2	0	2	100,00%	0,00%
	2019	2	2	4	50,00%	50,00%
	2020	2	2	4	50,00%	50,00%
	Total	7	6	13	53,84%	46,16%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Estudios Económicos y Financieros	2016	2	0	2	100,0%	0,00%
	2017	2	1	3	66,67%	33,33%
	2018	5	3	8	62,50%	37,50%
	2019	3	4	7	42,86%	57,14%
	2020	2	5	7	28,57%	71,43%
	Total	14	13	27	51,85%	48,15%
Farmacología, Pediatría y Química Orgánica	2016	3	1	4	75,00%	25,00%
	2017	0	1	1	0,00%	100,0%
	2018	1	0	1	100,0%	0,00%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	2020	3	1	4	75,00%	25,00%
	Total	7	4	11	63,63%	36,37%
Fisiología	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2019	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	1	1	2	50,00%	50,00%
Histología y Anatomía	2016	1	0	1	100,00%	0,00%
	2018	2	2	4	50,00%	50,00%
	2019	1	0	1	100,0%	0,00%
	2020	1	2	3	33,33%	66,67%
	Total	5	4	9	55,55%	44,45%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Ingeniería	2017	0	1	1	0,00%	100,0%
	2019	0	2	2	0,00%	100,0%
	2020	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	1	3	4	25,00%	75,00%
Ingeniería de Computadores	2018	0	1	1	0,00%	100,0%
	2020	1	2	3	33,33%	66,67%
	Total	1	3	4	25,00%	75,00%
Ingeniería de Comunicaciones	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2018	1	1	2	50,00%	50,00%
	2020	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	2	2	4	50,00%	50,00%
Ingeniería de Sistemas y Automática	2018	0	1	1	63,63%	36,37%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	0	2	2	0,00%	100,0%
Ingeniería Mecánica y Energía	2016	1	1	2	0,00%	100,0%
	2018	1	1	2	50,00%	50,00%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	2020	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	2	4	6	33,33%	66,67%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Medicina Clínica	2016	1	4	5	20,00%	80,00%
	2017	2	4	6	33,33%	66,67%
	2018	0	1	1	0,00%	100,0%
	2019	6	4	10	60,00%	40,00%
	2020	4	2	6	66,67%	33,33%
	Total	13	15	28	46,42%	53,58%
Patología y Cirugía	2016	5	2	7	71,43%	28,57%
	2017	9	8	17	52,94%	47,06%
	2018	5	7	12	41,67%	58,33%
	2019	4	4	8	50,00%	50,00%
	2020	3	0	3	100,0%	0,00%
	Total	26	21	47	55,31%	44,69%
Producción Vegetal y Micro-biología	2016	1	0	1	100,0%	0,00%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	1	1	2	50,00%	50,00%
Psicología de la Salud	2016	1	0	1	100,00%	0,00%
	2017	3	0	3	100,0%	0,00%
	2018	1	0	1	100,0%	0,00%
	2019	1	2	3	33,33%	66,67%
	2020	1	2	3	33,33%	66,67%
	Total	7	4	11	63,63%	36,37%

Departamento	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Salud Pública, Historia de la Ciencia y Gine-cología	2016	1	0	1	100,0%	0,00%
	2017	2	2	4	50,00%	50,00%
	2018	2	0	2	100,0%	0,00%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	2020	1	1	2	50,00%	50,00%
	Total	6	4	10	60,00%	40,00%
Tecnología Agroalimentaria	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2018	0	2	2	0,00%	100,0%
	2020	1	1	2	50,00%	50,00%
	Total	1	4	5	20,00%	80,00%

Analizando la proporción de mujeres y hombres según la categoría, los resultados siguen la misma línea de las gráficas anteriores. La categoría con más altas en los últimos años ha sido la de profesorado asociado, con un total 161 contrataciones, equivaliendo un 48,45% a mujeres y un 51,55% a hombres. En todas las categorías, salvo en ayudantes y personal asociado, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, incluso en el caso de Profesorado Contratado Doctor se cuenta con dos incorporaciones de mujeres y ningún hombre.

Categoría académica de las nuevas incorporaciones del PDI

Categoría académica	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
Contratado/a Doctor/a	2	0	2	100,00%	0,00%
Ayudante Doctor/a	19	15	34	55,88%	44,12%
Ayudante	7	8	15	46,67%	53,33%
Profesor/a Asociado/a	78	83	161	48,45%	51,55%
Profesor/a Asociado/a CC. Salud	26	24	50	52,00%	48,00%
Contratado/a Laboral (sustitución)	11	7	18	61,11%	38,89%

Prácticamente la totalidad de las personas incorporadas como docentes no ostentan ningún cargo de responsabilidad, a excepción de dos mujeres y dos hombres.

Nivel de responsabilidad de las nuevas incorporaciones del PDI

Total	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	143	137	280	51,07%	48,93%
Nivel 5[8]	1	1	2	50,00%	50,00%
Nivel 6[9]	1	1	2	50,00%	50,00%
Sin cargo	141	135	276	51,09%	48,91%

La Facultad de Medicina es el centro docente en el que se ha producido un mayor número de incorporaciones, tanto de mujeres como de hombres, en el período de referencia. La Facultad que posee un mayor número de incorporación de mujeres, en comparación con la contratación de hombres, en este período es la Facultad de Farmacia, seguida de la Facultad de Ciencias Experimentales. Las escuelas politécnicas junto con la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche son los centros docentes que han incorporado más hombres que mujeres en estos años.

[8] Nivel 5. Vicedecanato de facultad/subdirección de escuela/coordinación de área
[9] Nivel 6. Secretaría de facultad/secretaría de escuela/secretaría de instituto de investigación/Secretaría de centro de investigación/Secretaría de departamento.

Centros docentes de las nuevas incorporaciones del PDI

Centros docentes	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
EPSE	9	20	29	31,03%	68,97%
EPSO	2	3	5	40,00%	60,00%
F.CC. Sociales y Jurídicas Elche	29	35	64	45,31%	54,69%
F.CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	9	7	16	56,25%	43,75%
F. Bellas Artes	3	2	5	60,00%	40,00%
F. Ciencias Experimentales	10	3	13	76,92%	23,08%
F. Ciencias Sociosanitarias	8	7	15	53,33%	46,67%
F. Farmacia	12	3	15	80,00%	20,00%
F. Medicina	55	47	102	53,92%	46,08%
No consta	6	10	16	37,50%	62,50%

Finalmente, en relación con las incorporaciones se han analizado, a modo de ejemplo, las comisiones de contratación de profesorado que han juzgado las plazas convocadas para el curso 2020/021 (RR 01051/2020, 14 de julio de 2020). En la siguiente tabla se observa que, de las 32 comisiones de contratación, 18 (56,25%, las señaladas en rojo) no cuentan con una composición equilibrada de mujeres y hombres. De ellas, la mayoría están conformadas por 4 hombres y 1 mujer, si bien en 3 comisiones todos sus integrantes son hombres y en otras 3 comisiones su composición es de 4 mujeres y 1 hombre.

Ejemplo de la composición por sexos de las comisiones de contratación del PDI

Area de conocimiento	Presidente/a	Secretario/a	vocal 1	vocal 2	vocal 3
Arquitectura y tecnología de computadores	H	H	M	H	H
Anatomía y embriología humana	M	H	H	H	H
Biología celular	M	H	H	H	H
Economía aplicada	M	M	M	H	M
Bioquímica y biología molecular	H	H	H	H	M
Derecho administrativo	H	M	H	H	H
Psicología básica	M	H	M	M	M
Psicología social	M	H	M	M	M
Ciencia política y de la administración	H	M	H	H	H
Comunicación audiovisual	H	M	H	H	H
Periodismo	H	M	H	H	H
Estadística e investigación operativa	H	M	H	H	H
Lenguajes y sistemas informáticos	H	H	H	H	M
Matemática aplicada	H	H	H	H	H
Estadística e investigación operativa	H	M	H	H	H
Ingeniería Mecánica	H	H	H	H	H
Máquinas y motores térmicos	H	H	H	H	H
Electrónica	H	H	M	H	H
Fisioterapia	M	H	H	H	M
Radiología	M	H	H	H	M
Escultura	H	M	H	M	H
Tecnología Electrónica	H	H	H	M	M
Economía financiera y contabilidad	M	M	M	H	H
Economía financiera y contabilidad	M	M	H	H	M
Organización empresas	M	M	H	H	M
Derecho constitucional	H	M	M	H	M
Derecho penal	H	M	H	M	M
Derecho procesal	H	M	M	H	M
Enfermería	M	H	H	M	M
Medicina	M	M	H	H	H
Psicología evolutiva	M	H	M	H	M
Historia de la ciencia	M	H	H	H	M

A continuación, se analizan los ceses ocurridos en el colectivo del Personal Docente e Investigador, en los últimos cuatro años. Como se observa en la tabla, en este periodo se han producido 46 ceses, de los cuales el 71,74% son varones, dato que superan el porcentaje de hombres que conforman este colectivo (60,17%).

Ceses del PDI en los últimos 4 años

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Cese	13	33	46	28,26%	71,74%

En los últimos años las bajas más significativas se han producido por motivo de jubilación, tanto en hombres como en mujeres.

Motivos de los ceses

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	143	137	280	51,07%	48,93%
Fin del período del contrato	2	4	6	33,33%	66,67%
Jubilación	9	20	29	31,03%	68,97%
Extinción contrato por estimación recurso plaza	0	1	1	0,00%	100,00%
Incapacidad permanente	0	1	1	0,00%	100,00%
Cese por incorporación persona sustituida	0	3	3	0,00%	100,00%
Cese por fallecimiento	0	4	4	0,00%	100,00%
Exced. vol. por servicios en org. o entid. del sector público	2	0	2	100,00%	0,00%

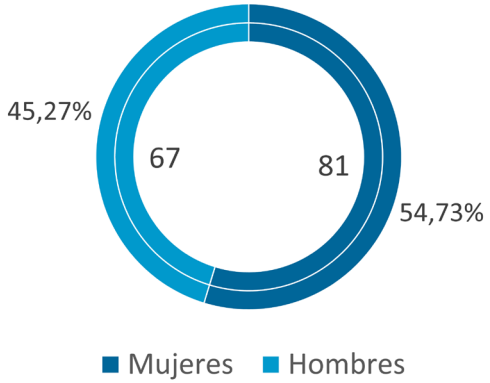
Personal de Administración y Servicios

En primer lugar, se detallarán las incorporaciones que se han producido para el PAS en los últimos cinco años. La distribución se produce en un 54,73% para las mujeres y un 45,27% para los hombres, 81 y 67, respectivamente.

Nuevas incorporaciones del PAS

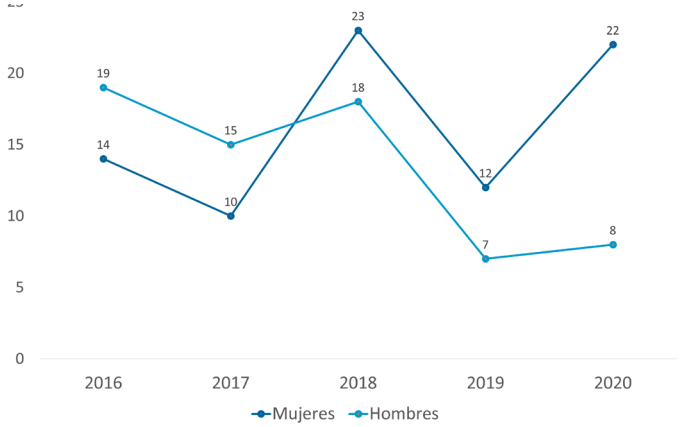
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	81	67	148	54,73%	45,27%
2016	14	19	33	42,42%	57,58%
2017	10	15	25	40,00%	60,00%
2018	23	18	41	56,10%	43,90%
2019	12	7	19	63,16%	36,84%
2020	22	8	30	73,33%	26,67%

incorporaciones últimos 4 años



Analizando la gráfica de distribución anual, los datos muestran diferentes picos de contratación, si bien, en el caso de los hombres, se observa una cierta tendencia descendente. En los años 2016 y 2017 hubo una contratación mayor de hombres que mujeres y a partir del 2018 las nuevas incorporaciones de varones desciende por debajo de las cifras de mujeres.

Distribución Anual de las incorporaciones (Altas)

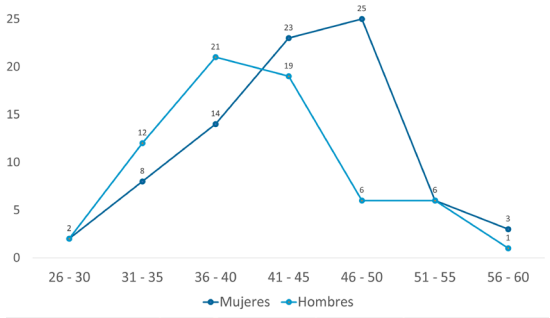


Las franjas de edad con menor número de contrataciones, tanto en hombres como en mujeres, son las que se encuentran en los extremos, siendo la franja de 41-45 la más numerosa. Cabe destacar que los porcentajes de mujeres supera al de los hombres en las franjas más altas. Como se observa en el gráfico, la curva sobre las mujeres se desplaza hacia la derecha, mostrando una edad de incorporación algo más elevada que la de los hombres.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PAS

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
	81	67	148	54,73%	45,27%
De 26 a 30	2	2	4	50,00%	50,00%
De 31 a 35	8	12	20	40,00%	60,00%
De 36 a 40	14	21	35	40,00%	60,00%
De 41 a 45	23	19	42	54,76%	45,24%
De 46 a 50	25	6	31	80,65%	19,35%
De 51 a 55	6	6	12	50,00%	50,00%
De 56 a 60	3	1	4	75,00%	25,00%

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PAS



Analizando la relación contractual de las nuevas incorporaciones, se detecta un cierto equilibrio entre mujeres y hombres. En cuanto al funcionariado de carrera, la situación es de paridad en todos los años, mientras que, en el funcionariado interino y en el personal laboral temporal, aunque la realidad del conjunto del periodo es más favorable a las mujeres, en los dos primeros años el porcentaje de hombres incorporados es mayor.

Relación contractual de las nuevas incorporaciones

	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Funcionariado De Carrera	2016	1	1	2	50,00%	50,00%
	2018	1	1	2	50,00%	50,00%
	2020	2	2	4	50,00%	50,00%
	Total	4	4	8	50,00%	50,00%
Funcionariado Interino	2016	11	13	24	45,83%	54,17%
	2017	3	7	10	30,00%	70,00%
	2018	6	1	7	85,71%	14,29%
	2019	4	0	4	100,0%	0,00%
	2020	9	1	10	90,00%	10,00%
	Total	33	22	55	60,00%	40,00%
Personal laboral Temporal	2016	2	5	7	28,57%	71,43%
	2017	7	8	15	46,67%	53,33%
	2018	16	16	32	50,00%	50,00%
	2019	8	7	15	53,33%	46,67%
	2020	11	5	16	68,75%	31,25%
	Total	44	41	85	51,76%	48,24%

En la siguiente tabla se muestra el personal de nueva incorporación clasificado según su vinculación con la Universidad, su grupo profesional y su sexo. En ella se observa, de manera contundente, como las mujeres se incorporan a la universidad en los grupos profesionales más bajos en mayor medida que sus compañeros varones.

Relación contractual y grupo profesional de las nuevas incorporaciones del PAS

	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	Total	81	67	148	54,73%	45,27%
Funcionariado De Carrera		4	4	8	50,00%	50,00%
	A1	0	2	2	0,00%	100,00%
	C1	0	1	1	0,00%	100,00%
	C2	4	1	5	80,00%	20,00%
Funcionariado Interino		33	22	55	60,00%	40,00%
	C1	4	17	21	19,05%	80,95%
	C2	29	5	34	85,29%	14,71%
Personal laboral Temporal		44	41	85	51,76%	48,24%
	A1	4	2	6	66,67%	33,33%
	A2	3	3	6	50,00%	50,00%
	C1	7	30	37	14,29%	85,71%
	D	16	16	32	83,33%	16,67%

Si analizamos las nuevas contrataciones atendiendo a los puestos de trabajo, se observa que la mayoría de las mujeres se incorporan como auxiliares administrativas, 55 de las 81 mujeres, es decir el 67,90% y representan el 83,33% del total de personas que ingresaron en la Universidad en ese puesto de trabajo. Por el contrario, la posición con un mayor número de hombres es la de técnico básico de informática, 27 de los 67 hombres, es decir un 40,29%, que representa el 96,43% de las personas incorporadas en dicha posición. Todos estos datos indican que las nuevas incorporaciones continúan alimentando la segregación horizontal, por un lado, y la estereotipación de género, por otro.

Puestos de trabajo de las nuevas incorporaciones del PAS

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %
	81	67	148	54,73	45,27
Auxiliar administrativo/a	55	11	66	83,33	16,67
Auxiliar de bibliotecas	3	0	3	100,00	0,00
Auxiliar técnico/a y de laboratorios	5	1	6	83,33	16,67
Básica deportiva	0	1	1	0,00	100,00
Personal técnico base de laboratorios	2	5	7	28,27	71,43
Personal técnico medio de estadística	1	1	2	50,00	50,00
Secretaria/o de cargo	1	0	1	100,00	0,00
Secretario/a del presidente Consejo Social	1	0	1	100,00	0,00
Técnica media de administración	0	1	1	0,00	100,00
Técnico/a básico/a de comunicación	4	10	14	28,57	71,43
Técnico/a básico/a de informática	1	27	28	3,57	96,43
Técnico/a básico/a de traducción	1	1	2	50,00	50,00
Técnico/a especialista	1	4	5	20,00	80,00
Técnico/a medio/a de administración	2	1	3	66,67	33,33
Técnico/a superior de ingeniería	0	1	1	0,00	100,00
Técnico/a superior de laboratorios	1	0	1	100,00	0,00
Técnico/a superior deportiva	0	1	1	0,00	100,00
Técnico/a superior jurídica	3	2	5	60,00	40,00

A continuación, se analizan los ceses del Personal de Administración y Servicios ocurridos en los últimos cuatro años. En este período, se han producido 49 ceses, 27 mujeres y 22 hombres, 55,10% y 44,90%, respectivamente.

Ceses del PDI en los últimos 4 años

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Cese	27	22	49	55,10%	44,90%

Por lo que se refiere a los motivos de cese y excedencia, la tabla que se presenta a continuación señala el cese por incorporación de la persona sustituida como el motivo más aludido, tanto para mujeres como para hombres, seguido de la finalización del periodo de contrato en el que las mujeres constituyen el 72,73%.

Motivos de los ceses

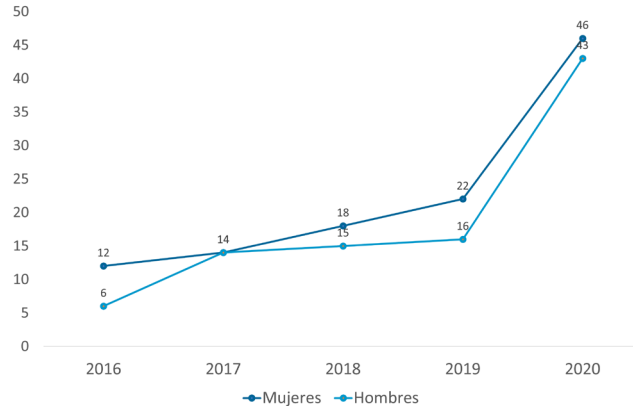
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	35	25	60	58,33%	41,67%
Incapacidad permanente revisable	1	0	1	100,00%	0,00%
Fin del período del contrato	8	3	11	72,73%	27,27%
Cobertura plaza por Func. Carrera	2	1	3	66,67%	33,33%
Cese por incorporación persona sustituida	13	11	24	54,17%	45,83%
Cese por jubilación	2	4	6	33,33%	66,67%
Cese no superación periodo prueba	0	1	1	0,00%	100,00%
Cese por cancelación/terminación de contrato	0	1	1	0,00%	100,00%
Exced. vol. por servicios en org. o entid. del sector público	1	4	1	100,00%	0,00%
Servicios en otras AAPP (art. 125, LFPV 2010)	0	1	1	0,00%	100,00%

Personal Investigador

En primer lugar, se analizan las nuevas incorporaciones que se han producido entre el Personal Investigador en los últimos 5 años. Todas las personas, salvo una mujer en 2017, se han vinculado como laboral de duración determinada. En la tabla que se presenta a continuación, se muestra una situación de relativa paridad en el global del periodo, con un 54,37% de mujeres y un 45,63% de hombres, así como en todos los años, salvo en el 2016 en el que el porcentaje de mujeres llega al 66,67%.

Nuevas incorporaciones del PI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	112	94	206	54,73%	45,27%
2016	12	6	18	66,67%	33,33%
2017	14	14	28	50,00%	50,00%
2018	18	15	33	54,55%	45,45%
2019	22	16	38	57,89%	42,11%
2020	46	43	89	51,69%	48,31%



Respecto a la jornada laboral, las nuevas incorporaciones lo han hecho a jornada completa en un 79,12% en el total del periodo de referencia, con una distribución bastante equilibrada entre los dos sexos; equilibrio que se mantiene cuando atendemos al global del trabajo parcial.

Jornada laboral de las nuevas incorporaciones del PI

	Fecha vinculación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Completa		112	94	206	54,37%	45,63%
	2016	12	5	17	70,59%	29,41%
	2017	11	10	21	52,38%	47,62%
	2018	14	13	27	51,85%	48,15%
	2019	17	10	27	62,96%	37,04%
	2020	36	35	71	50,70%	49,30%
		90	73	163	55,21%	44,79%
Parcial	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2017	3	4	7	42,86%	57,14%
	2018	4	2	6	66,67%	33,33%
	2019	5	6	11	45,45%	54,55%
	2020	10	8	18	55,56%	44,44%
		22	21	43	51,16%	48,84%

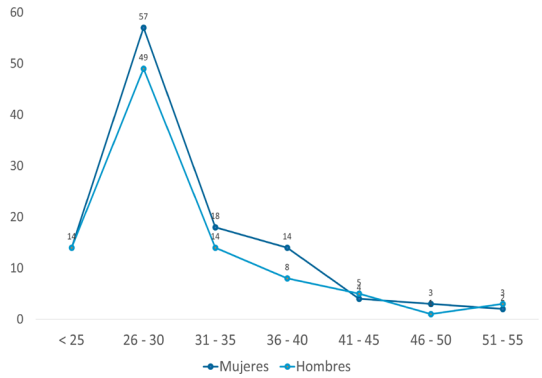
Por lo que se refiere a la edad, de la observación de la tabla se desprende que la distribución por sexos es bastante similar en los rangos más bajos y las diferencias se hacen más acusadas en los tramos más altos, si bien en estos últimos el número de personas es muy bajo y cualquier desviación en el valor absoluto impacta mucho en el valor relativo.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PI

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
	112	94	206	54,37%	45,63%
De 0 a 25	14	14	28	50,00%	50,00%
De 26 a 30	57	49	106	53,77%	46,23%
De 31 a 35	18	14	32	56,25%	43,75%
De 36 a 40	14	8	22	63,64%	36,36%
De 41 a 45	4	5	9	44,44%	55,56%
De 46 a 50	3	1	4	75,00%	25,00%
De 51 a 55	2	3	5	40,00%	60,00%

En el gráfico se observa como el PI incorporado en los últimos años alcanza su pico más alto en el rango de edad de 26 a 36 años, tanto para mujeres como para hombres y muestra un comportamiento muy similar para ambos sexos en el resto de tramos.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PI



En relación a la categoría profesional del PI de nueva incorporación, se observa que el porcentaje más alto de mujeres en relación al de hombres se encuentra entre el personal investigador senior (78,57%), mientras que el porcentaje de hombres es mayor entre los titulados y tituladas de grado medio en el personal de apoyo a la investigación con un 71,43%.

Categoría profesional de las nuevas incorporaciones de PI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	112	94	206	54,37%	45,63%
Personal investigador					
Investigador/a senior	11	3	14	78,57%	21,43%
Investigador/a junior	1	2	3	33,33%	66,67%
Personal investigador en formación	48	43	91	52,75%	47,25%
Personal apoyo a la investigación					
Titulado/as superiores I	33	20	53	62,26%	37,74%
Titulado/as superiores II	12	16	28	42,86%	57,14%
Titulado/as de grado medio	2	5	7	28,57%	71,43%
Personal técnico especialista	3	3	6	50,00%	50,00%
Auxiliar	2	2	4	50,00%	50,00%

Por lo que se refiere a los destinos, la mitad de las nuevas incorporaciones del PI se encuentran distribuidos entre los diferentes departamentos, y de la otra mitad, lógicamente, los institutos de investigación han sido los principales receptores. Respecto a estos, comentar que mientras a Neurociencias y Biotecnología se han incorporado más mujeres que hombres, al Centro de Investigación Operativa (CIO) y a Bioingeniería han ingresado más varones.

Destinos de las nuevas incorporaciones del PI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	112	94	206	54,37%	45,63%
Departamentos	60	43	103	58,25%	41,75%
Facultades y Escuelas	1	1	2	50,00%	50,00%
Instituto Centro de Investigación Operativa	5	7	12	41,67%	58,33%
Instituto de Bioingeniería	8	16	24	33,33%	66,67%
Instituto de Investigación, Desarrollo e Innovación en Biotecnología Sanitaria de Elche	12	5	17	70,59%	29,41%
Instituto de Neurociencias	21	20	41	51,22%	48,78%
Centro Crímina de Elche para el Estudio y Prevención de la Delincuencia	4	1	5	80,00%	20,00%
Centro de Investigación del Deporte	0	1	1	0,00%	100,00%
Escuela Profesional de Medicina del Trabajo	1	0	1	100,00%	0,00%

Por lo que se refiere a la información sobre los ceses del PI en los últimos cuatro años, la tabla muestra que 266 personas, 151 mujeres y 115 hombres han causado baja en este periodo. Las causas que las motivan, dado el carácter temporal que caracteriza a este colectivo, son la finalización del periodo de contrato o del proyecto para el cual fueron contratadas. La desagregación por sexo que presentan los ceses solo muestra la composición del colectivo.

Motivo de los ceses del PI

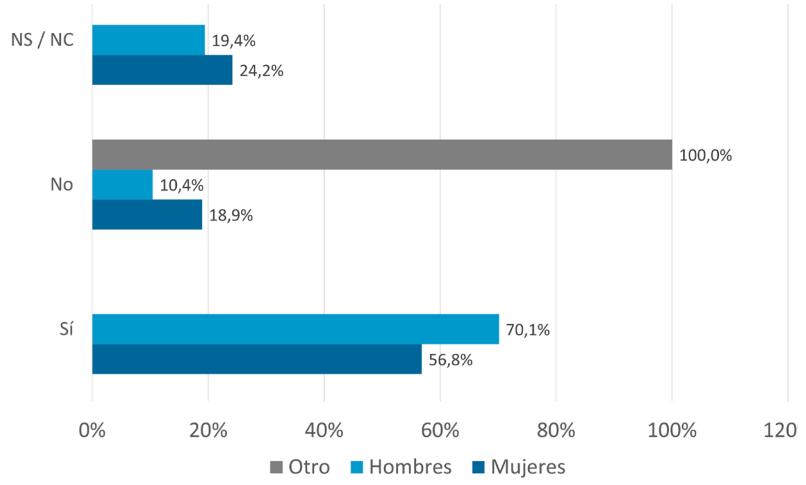
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	151	115	266	56,77%	43,23%
Cese por fallecimiento	1	0	1	100,00%	0,00%
Extinción contrato por mutuo acuerdo	1	0	1	100,00%	0,00%
Fin del período del contrato	136	103	239	56,90%	43,10%
Cese por finalización del proyecto I+D	12	10	22	54,55%	45,45%
Fin anticipado	1	2	3	33,33%	66,67%

Encuestas a la Plantilla

En cuanto al proceso de selección, se ha consultado si se considera que se realiza desde criterios de igualdad entre hombres y mujeres. Del total de varones encuestados, el 70% ha respondido afirmativamente, mientras que del total de mujeres lo ha hecho el 57%. Los trabajadores confían en que los criterios de selección son igualtarios, en mayor medida que sus compañeras.

¿Crees que la selección de personal en la UMH se hace desde criterios de Igualdad entre mujeres y hombres?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	54	47		101	57,00%	70,00%	
No	18	7	1	26	19,00%	10,00%	100,00%
NS/NC	23	13		36	24,00%	19,00%	

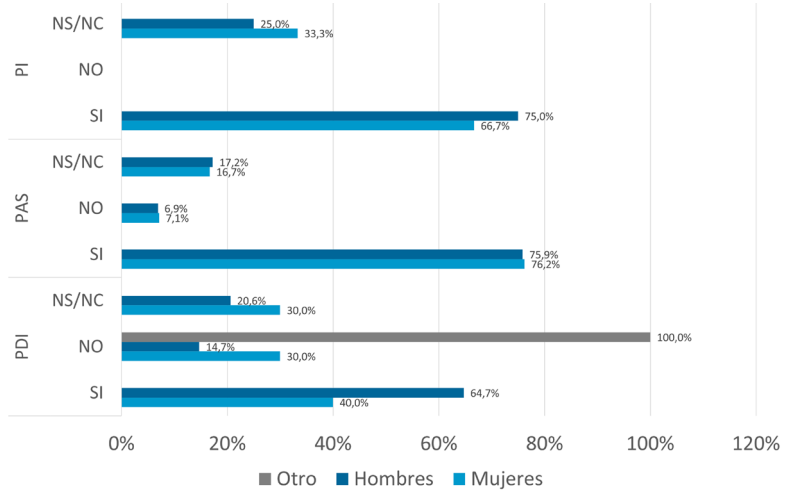


¿Crees que la selección se hace desde criterios de Igualdad?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
PDI	50	34	1	85			
Sí	20	22		44	40,00%	65,00%	
No	15	5	1	21	30,00%	15,00%	100,00%
NS/NC	15	7		22	30,00%	15,00%	
PAS	42	29		71			
Sí	32	22		54	76,00%	76,00%	
No	3	2		5	7,00%	7,00%	
NS/NC	7	5		12	17,00%	17,00%	
PI	3	4		7			
Sí	2	3		5	67,00%	75,00%	
No							
NS/NC	1	1		2	33,00%	25,00%	

Desagregando por colectivos, en el PAS, tanto mujeres como hombres, consideran en un porcentaje similar del 76% que sí se atiende a criterios de igualdad en su proceso de selección y contratación. En el caso del PDI, las opiniones de mujeres y hombres difieren, mientras un 65% de los hombres creen que sí se realizan los proceso de selección bajo criterios de igualdad, las mujeres lo hacen solo en un 40%. Y, por lo que se refiere al PI, los hombres, con un 75%, y en menor medida las mujeres, con un 67%, han respondido afirmativamente.

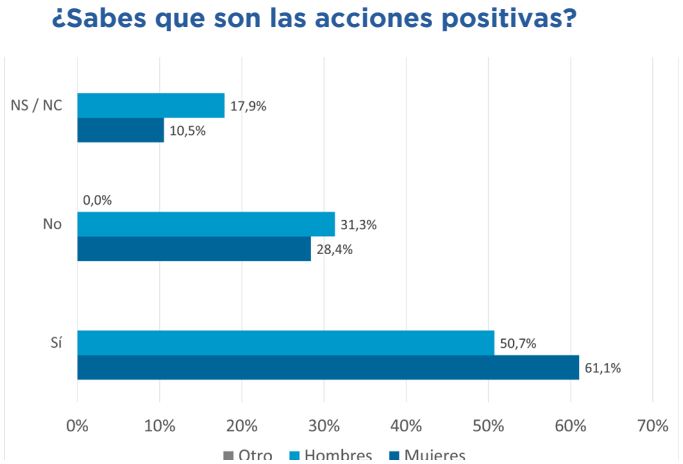
¿Crees que la selección se hace desde criterios de Igualdad?



También se indagó sobre el grado de conocimiento Y tiene la plantilla sobre el concepto de acción positiva, los resultados revelan que el 61,1% de las mujeres y el 50,7% de los hombres están familiarizados con dicho concepto.

¿Sabes que son las acciones positivas?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	58	34	1	93	61,1%	50,7%	100,00%
No	27	21		48	28,4%	31,3%	
NS/NC	10	12		22	10,5%	17,9%	



Cuando se les solicita una respuesta abierta sobre estas cuestiones, encontramos personas que no consideran, no han visto en primera persona o no sienten que se realicen selecciones de personal de manera diferenciada, principalmente, según comentan, porque se realizan a través de concurso público y justo que tienen en cuenta el mérito y el curriculum vitae, lo cual garantiza que únicamente se tenga en cuenta las capacidades y no el sexo. Algunas de las respuestas se muestran a continuación:

«En la normativa indica que "La selección se efectuará con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad." Hay una recomendación de atender a la igualdad, aunque no se refleja en los baremos, y queda a decisión de la comisión aplicar o no este principio de igualdad. Vistos lo números del plan de igualdad, esto no es suficiente por el momento»

Mujer.

«En mi equipo, que es lo que conozco, realmente lo que veo es que el criterio de selección es la nota del expediente académico. En el equipo "vecino" sé que a parte del criterio académico priorizan la parte estética y la vestimenta, de manera que nunca verás en su equipo a una persona con sobrepeso o que le guste vestir con zapatillas deportivas. En caso de que quieran que la persona cambie algo de su estética, ellxs se lo exigen. En concreto las mujeres tienen que vestir con tacones y otros elementos que no tienen por qué ser de elección de la mujer»

Mujer.

«Valoración del CV, haciendo especial hincapié en los aspectos de investigación y docencia»

Hombre.

«No en el procedimiento, a priori. Pero, en la medida en que puede haber situaciones previas de discriminación para poder alcanzar los requisitos de acceso al puesto o incluso criterios de valoración de adecuación al puesto que pueden ser subjetivos (en una tesis, un premio, ponderación de habilidades, apoyos en el desarrollo curricular, etc.) puede haber discriminación por razón de sexo dependiendo de las personas que valora o deciden»

Mujer.

«A priori la legislación que aplica a los contratos públicos no me parece que tenga un sesgo de género. Se valoran de forma objetiva el expediente, la experiencia y el examen de acceso. No obstante, necesitaría ver los datos de acceso a puestos de más relevancia»

Mujer.

«Para corregir la tradicional discriminación hacia la mujer es lógico que se priorice el acceso de la mujer a ciertos puestos o cargos. Esta medida debería desaparecer cuando se alcance la igualdad. Entonces y solo entonces, la seleccion de personal pordrá ser igualitaria. Mientras tanto, aunque justificados, los criterios no son igualitarios»

Hombre.

«El Curriculum Vitae de las mujeres se puede ver afectado por el cuidado de la familia y la maternidad en mayor proporción, y que no corrige el factor de corrección que se aplica»

Mujer.

«Es pública, igualdad, mérito y capacidad»

Hombre.

«Al seleccionar al personal, se sigue pensando en las bajas y permisos asociados al rol de madre, lo que disminuye la valoración global otorgada a las mujeres»

Mujer.

«Creo que no se puede, a día de hoy, discriminar en la contratación de empleados públicos. Aunque desconozco si están llevando a cabo acciones para favorecer que dicha discriminación, en caso de existir, no se produzca. O acciones encaminadas a favorecer el equilibrio de sexos en los procesos de contratación»

Mujer.

«El criterio se basa en méritos, por lo que es indiferente del sexo»

Hombre.

3.1.5. Promoción Profesional

En este eje se analizarán desde una perspectiva de género los posibles sesgos existentes en el proceso de promoción profesional de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

3.1.5.1. Estudio culiatitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

Personal Docente e Investigador

El plan de carrera del PDI, así como los sistemas de evaluación de este personal se encuentran definidos y las normas que los sustentan recogidos en la página web del servicio del PDI. En todo caso, cualquier avance en la carrera supone concurrir en convocatoria pública a un concurso oposición que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, hasta la fecha no se ha previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.

Ante la cuestión de si se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la organización, se ha declarado que la promoción del PDI se basa, fundamentalmente, en la investigación y las mujeres por su rol de cuidadoras dedican menos tiempo a la investigación lo cual tiene, efectivamente, repercusión en su productividad científica.

La Universidad no tiene medidas para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional a fin de fomentar la representación equilibrada

de mujeres y hombres en la organización. Por otra parte, no se establecen acciones específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección.

La Universidad como tal no reconoce los períodos suspensivos a efectos de la promoción de forma particular, sin embargo, si se consideran en los sistemas de evaluación de la investigación. Sobre esto último, la ANECA también está comenzando a adoptar medidas a este respecto, lo cual puede tener un impacto positivo en la promoción de las mujeres, dada la influencia de la investigación sobre ésta

Personal de Administración y Servicios

La Universidad también cuenta con un plan de carreras y sistemas de evaluación del personal para el PAS, cuyas normas pueden consultarse en la página web del servicio de PAS. Tampoco para este colectivo, se ha previsto que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puestos en áreas o grupos masculinizados, ni se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción.

Por otra parte, la Universidad tampoco tiene para este colectivo medidas para promover la representación equilibrada de mujeres y hombres, ni acciones específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección.

Personal Investigador

En el caso del PI, el personal de apoyo a la investigación no tiene posibilidad de promoción y el grupo de personal investigador deben acceder a los puestos de PDI para desarrollar su carrera académica.

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

La plantilla entrevistada ha expresado su opinión con respecto al proceso de promoción profesional, valorando si se considera que puede haber sesgos de género de algún tipo. En el caso del PDI, la plantilla ha expuesto que se trata de un proceso que requiere la acreditación de la ANECA y la aplicación de normas y procedimientos establecidos para valoran con criterios objetivos y transparentes.

Sin embargo, hay algunas opiniones que apuntan a la existencia de sesgos indirectos en los criterios para promocionar profesionalmente recogidos por la ANECA. Algunas entrevistadas apelan directamente al parón que se produce para las Docentes e Investigadoras durante el embarazo, lo cual las perjudica en la medida en que la promoción se rige por tiempos.

«Se solicitan docencias y publicaciones y las mujeres se encuentra clarísimamente en una situación desfavorable»

Mujer.

Algunas personas entrevistadas han opinado, en reiteradas ocasiones, que los sexenios y complementos otorgados en materia de investigación tienen unos requisitos incompatibles con el rol de los cuidados, lo cual repercute negativamente no solo en la promoción sino también en el salario de las mujeres, produciendo una brecha salarial de género.

Otro de los sesgos de género en cuanto a la promoción profesional se relaciona directamente con la ocupación de las trabajadoras del espacio público. Las trabajadoras son quienes primero renuncian a asistir a cursos de formación o ponencias, por lo que son menos visibles y no participan tanto en las reuniones informales que se pueden producir al finalizar este tipo de encuentros, perdiéndose por tanto los vínculos y el entramado de relaciones que surgen en este tipo de eventos.

Por otra parte, un trabajador del PAS encuentra dificultades en la promoción profesional al valorarlo como un procedimiento muy tedioso, por lo que propone desarrollar acciones específicas para animar a la plantilla a promocionar profesionalmente.

Una trabajadora apunta a que la solución está en las políticas estatales relativas a la conciliación para ayudar al profesorado a desarrollarse profesionalmente, especialmente a las mujeres, debido a su rol como cuidadoras.

Varias personas comentan que no existe segregación vertical en la Universidad al existir jefaturas y puestos de responsabilidad tanto dirigidos por mujeres como por hombres

Por último, algunas de las propuestas dirigidas a garantizar unos procesos de promoción profesional libres de sesgos de género son fomentar la transparencia, promover iniciativas para visibilizar a las mujeres en las profesiones más masculinizadas y valorar otros indicadores que incorporen la perspectiva de género.

3.1.5.2. Estudio cuantitativo

HERRAMIENTA CUANTITATIVA

Personal Docente e Investigador

En los últimos 4 años, las promociones del PDI se han producido en un equilibrio casi total, ya que de las 74 promociones 36 son mujeres y 38 son hombres.

Promociones del PDI

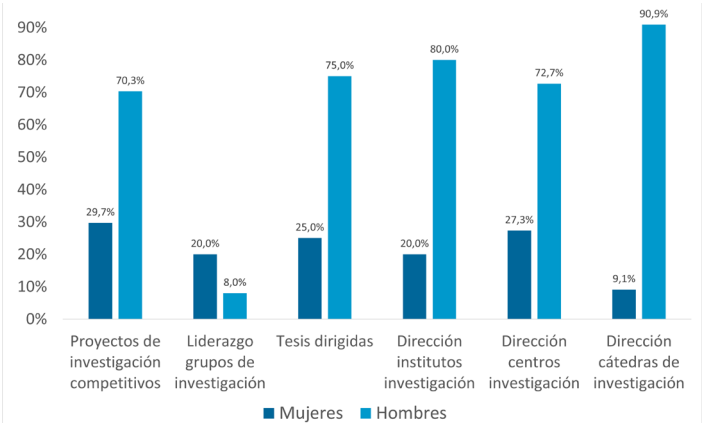
Puesto de origen	Puesto de destino	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
Total		36	38	74	48,65%	51,35%
P. Asociado/a	Ayudante	3	3	6	50,00%	50,00%
	Ayudante Doctor/a	7	8	15	46,67%	53,33%
Contratado/a Laboral	Ayudante	1	0	1	100,00%	0,00%
	Ayudante Doctor/a	2	0	2	100,00%	0,00%
Ayudante	Ayudante Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,0%
Ayudante Doctor/a	Contratado/a Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,0%
Contratado/a Doctor/a	Titular Universidad	16	19	35	45,71%	54,29%
Titular Universidad	Catedrático/a Universidad	7	6	13	53,85%	46,15%

Las promociones se han producido en su gran mayoría entre el profesorado contratado doctor que pasa a titular de universidad y el profesorado asociado que accede a plazas de ayudante doctor/a. La distribución por sexos en ambos casos es muy similar, el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior al de los hombres. Cabe señalar, que, en este periodo de referencia, la promoción de titulares de universidad a cátedras de universidad también está muy equilibrada, pero en este caso el porcentaje de mujeres es ligeramente superior.

Tal y como se ha comentado, la promoción del PDI se ve muy condiconada por su actividad investigadora. A este respecto, se presentan a continuación algunos datos que permiten ofrecer una imagen de la situación de la participación de las mujeres y hombres en la investigación. La foto que se muestra en la siguiente tabla indica que este ámbito está fundamentalmente masculinizado.

Liderazgo en investigación

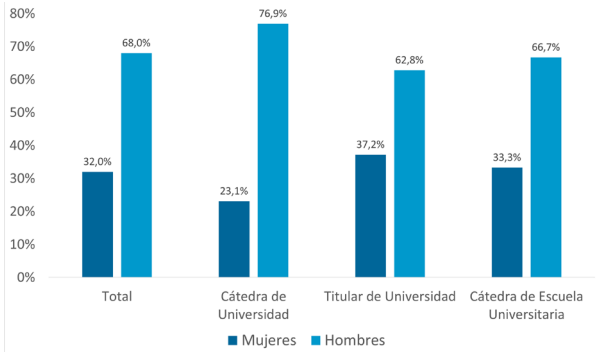
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Proyectos de investigación competitivos	11	26	37	29,7%	70,3%
Líderes/as de los grupos de investigación	22	88	110	20,0%	80,0%
Tesis dirigidas	12	36	48	25,0%	75,0%
Director/a institutos investigación	1	4	5	20,0%	80,0%
Director/a centros investigación	3	8	11	27,3%	72,7%
Directores/as cátedras de investigación	2	20	22	9,1%	90,9%



Otro aspecto relevante de la promoción del PDI en relación con la investigación es su productividad científica, la cual podemos medir a través de los sexenios obtenidos. A continuación se muestra, desagregados por sexo, el número y porcentaje de profesorado con sexenios de investigación.

PDI funcionario con sexenios de investigación por categoría académica

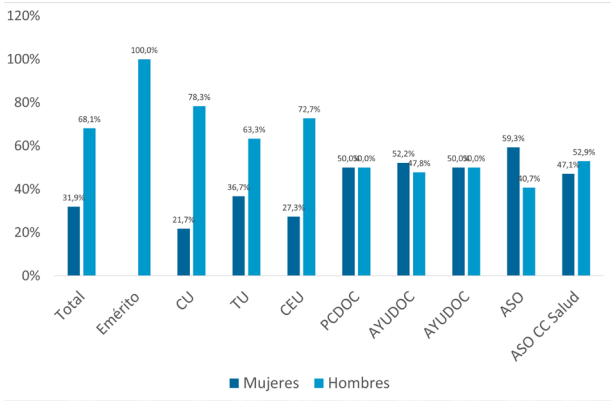
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	116	246	362	32,0%	68,0%
Cátedra de Universidad	30	100	130	23,1%	76,9%
Titular de Universidad	83	140	223	37,2%	62,8%
Cátedra de Escuela Universitaria	3	6	9	33,3%	66,7%



En relación con la cantidad de sexenios generados por el PDI, tanto funcionario como laboral, la siguiente tabla muestra como los hombres del PDI funcionario acumula mayor cantidad de sexenios que las mujeres, mientras que la situación se equilibra cuando se trata de profesorado contratado.

Número de sexenios del PDI según categoría acdémica

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
Total	426	908	1134	31,9%	68,1%
Emerito	0	21	21	0,0%	100,0%
Profesorado Catedrático de Universidad	118	425	543	21,7%	78,3%
Profesorado Titular de Universidad	208	358	566	36,7%	63,3%
Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria	6	16	22	27,3%	72,7%
Profesorado Contratado Doctor	45	45	90	50,0%	50,0%
Profesorado Ayudante Doctor	24	22	46	52,2%	47,8%
Ayudante	1	1	2	50,0%	50,0%
Profesorado Asociado	16	11	27	59,3%	40,7%
Profesorado Asociado CC. Salud	8	9	17	47,1%	52,9%



Si analizamos el PDI funcionario en virtud del número de tramos de investigación obtenidos, observamos como las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en los tramos más altos. Concretamente, el profesorado con 5 sexenios es masculino en un 83,7 %.

PDI funcionario por número de sexenios

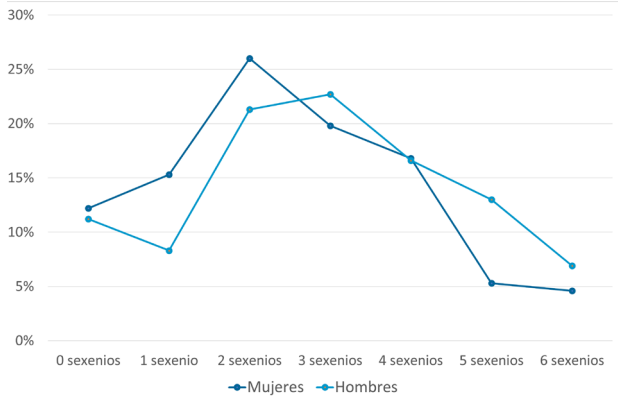
Nº de sexenios	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	131	277	409	32,0%	67,7%
0	16	31	47	34,0%	66,0%
1	20	23	43	46,5%	53,5%
2	34	59	93	36,6%	63,4%
3	26	63	90	28,9%	70,0%
4	22	46	68	32,4%	67,6%
5	7	36	43	16,3%	83,7%
6	6	19	25	24,0%	76,0%

Si para cada uno de los tramos calculamos los porcentajes en función del total de profesorado según su sexo, se advierte que el mayor porcentaje de mujeres se da en el tramo de 2 sexenios, mientras que el mayor porcentaje de hombres se da en el tramo de 3 sexenios. Asimismo, se observa que la mayor diferencia a favor de los hombres se muestra en el tramo de los 5 sexenios, como ya comentabamos, siendo el tramo de 1 sexenio el que presenta mayor diferencia a favor de las mujeres.

PDI funcionario por número de sexenios sobre total de PDI funcionario según sexo

Nº de sexenios	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	131	277	409	100,0%	100,0%
0	16	31	47	12,2%	11,2%
1	20	23	43	15,3%	8,3%
2	34	59	93	26,0%	21,3%
3	26	63	90	19,8%	22,7%
4	22	46	68	16,8%	16,6%
5	7	36	43	5,3%	13,0%
6	6	19	25	4,6%	6,9%

Tramos de investigación



Por lo que se refiere a los sexenios de transferencia, la siguiente tabla muestra el número de personas que han obtenido un sexenio de transferencia en la convocatoria piloto efectuada por la ANECA. En ella se observa la gran diferencia entre mujeres y hombres en las diferentes

diferentes categorías académicas, salvo en el caso del personal contratado doctor en el que 2 personas, una de cada sexo, han obtenido este reconcimiento.

Sexenios de transferencia

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	17	59	76	22,4%	77,6%
Cátedra de Universidad	9	36	45	20,0%	80,0%
Titular de Universidad	7	21	28	25,0%	75,0%
Cátedra de Escuela Universitaria	0	1	1	0,0%	100,0%
Contratado/a Doctor/a	1	1	2	50,0%	50,0%

Personal de Administración y Servicios

En el colectivo del PAS, las promociones ocurridas en estos últimos años se recogen en la tabla que se muestra a continuación. En su conjunto, se observa que el porcentaje de mujeres y de hombres que han promocionado guarda la misma relación que en el global del colectivo. Analizando por grupo de destino, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres en los grupos A1 y C1, con un 83,34% y un 90,00%, respectivamente, mientras que el porcentaje de hombres en el grupo A2 es del 80,00% frente al 20,00% de mujeres.

Promociones del PAS

Grupo	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
		16	10	26	61,54%	38,46%
A1	Técnica Superior Administración	1	0	1	100,00%	0,00%
	Técnica Superior de Laboratorios	2	0	2	100,00%	0,00%
	Técnica Superior Gestión Investigación	2	0	2	100,0%	0,00%
	Técnica Superior de Prevención	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	5	1	6	83,34%	16.66%
A2	Técnica Media de Estadística	1	0	1	100,0%	0,00%
	Técnica Media Administración	0	5	5	0,00%	100,0%
	Técnica Media de Laboratorios	0	2	2	0,00%	100,0%
	Técnica Básica de Comunicación	0	1	1	0,00%	100,0%
	Secretario/a Presidente Consejo Social	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	2	8	10	20,00%	80,00%
C1	Técnica Básica de Laboratorios	3	0	3	100,0%	0,00%
	Auxiliar Administrativa	4	1	5	80,00%	20,00%
	Secretaria/o de Cargo	1	0	1	100,0%	0,00%
	Auxiliar de Bibliotecas	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	9	1	10	90,00%	10,00%

Personal Docente e Investigador

Dentro de la estructura del personal investigador, y considerando el total de personas promocionadas, las promociones por sexo se han producido de manera equilibrada, siendo 10 mujeres y 8 hombres, 55,55% y 44,45%, respectivamente. No obstante, si atendemos a los grupos profesionales de destino, las mayores promociones han tenido lugar hacia el grupo A, en el que los hombres han promocionado en mayor medida (61,54%).

Promociones del PAS

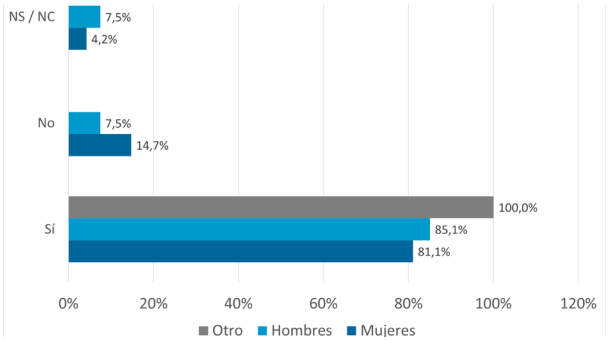
Grupo	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres(%)	Hombres(%)
		10	8	18	55,55%	44,45%
A	Investigador/a junior	0	3	3	0,00%	100,00%
	Investigador/a en formación	2	3	5	40,00%	60,00%
	Titulado/a superior I	2	1	3	66,67%	33,33%
	Titulado/a superior II	1	1	2	50,00%	50,00%
	Total	5	8	13	38,46%	61,54%
B	Titulado/a grado medio	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	1	0	1	100,0%	0,00%
C	Técnico/a especialista	4	0	4	100,0%	0,00%
	Total	4	0	4	100,0%	0,00%

ENCUESTAS A LA PLANTILLA

La mayoría de las mujeres (81,1%) y de los hombres (85,1%) encuestados conoce la metodología a seguir para promocionar profesionalmente en la Universidad, por lo que es difícil que el desconocimiento sea una causa para no formar parte de este proceso.

¿Conoces el procedimiento para promocionar?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	77	57	1	135	81,1%	85,1%	100,00%
No	14	5		19	14,7%	7,5%	
NS/NC	4	5		9	4,2%	7,55%	

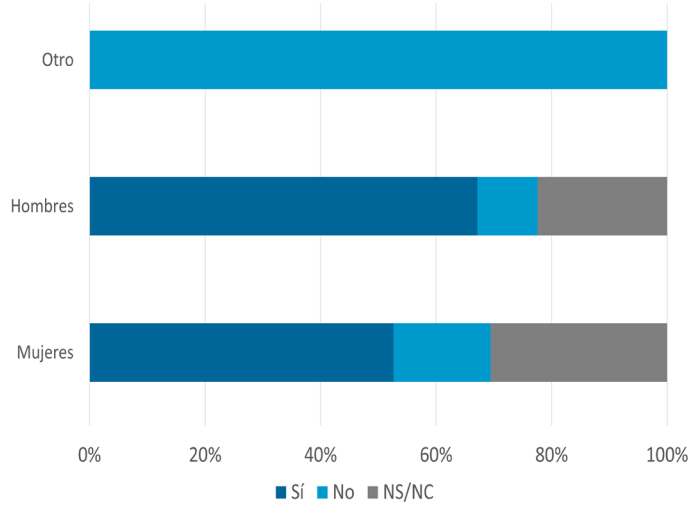


A la pregunta *«¿Crees que la promoción se realiza teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades?»*, las respuestas de las mujeres se distribuyen en un 52,6% que responden afirmativamente, un 30,5% que declara «NS/NC» y un 16,8% que afirman que este proceso no considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La respuesta mayoritaria de los hombres tambien es afirmativa, sin embargo, en un porcentaje mucho mayor que sus compañeras: el 67,2%, prácticamente 15 puntos por encima.

¿Crees que la promoción interna se hace teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	50	45		95	52,6%	67,2%	
No	16	7	1	24	16,8%	10,4%	100,00%
NS/NC	29	15		44	30,5%	22,4%	



Estas son las citas en las que se razonan algunas de las respuestas, desagregadas por sexo:

«La promoción siempre es delicada porque no tiene en cuenta condicionantes relacionados con las responsabilidades familiares, que siguen recayendo en mayor medida sobre las mujeres, y que llevan a que éstas tengan menos disponibilidad de tiempo para formación fuera del horario laboral o incluso una mayor presencialidad en el puesto de trabajo»

Mujer.

«Al ser una administración pública, los criterios de promoción deben estar sujetos a los méritos de los candidatos/as»

Hombre.

«No se tiene en cuenta la conciliación familiar para poder tener las condiciones óptimas para poder alcanzar algunos méritos, como por ejemplo estancias de investigación que con carga familiar es prácticamente imposible de realizar cuando tienes menores a tu cargo»

Mujer.

«Los méritos siempre son de capacidad, conocimiento y cualificación»

Hombre.

«La discriminación en muy sutil. Las mujeres sabemos que no está escrita, pero para acceder a puestos de gestión, es un factor determinante»

Mujer.

«No veo discriminación entre hombres y mujeres en el proceso»

Hombre.

«A priori no hay discriminación, pero para llegar a ciertos puestos se ofrecen más a hombres, o desde siempre se les potencia más, por lo que cuando llega el momento de promoción tienen mayores méritos objetivos»

Mujer.

«La promoción se basa en un examen y unos méritos, no afecta el sexo»

Hombre.

«Creo que los criterios de valoración que se refieren a la formación complementaria y específica sí pueden generar desigualdad. Las personas con más carga laboral y más carga familiar tienen menos tiempo de realizar formación y siempre estarán en desventaja a la hora de mejorar la carrera profesional. Pero no sé si este es un tema de ámbito laboral o personal»

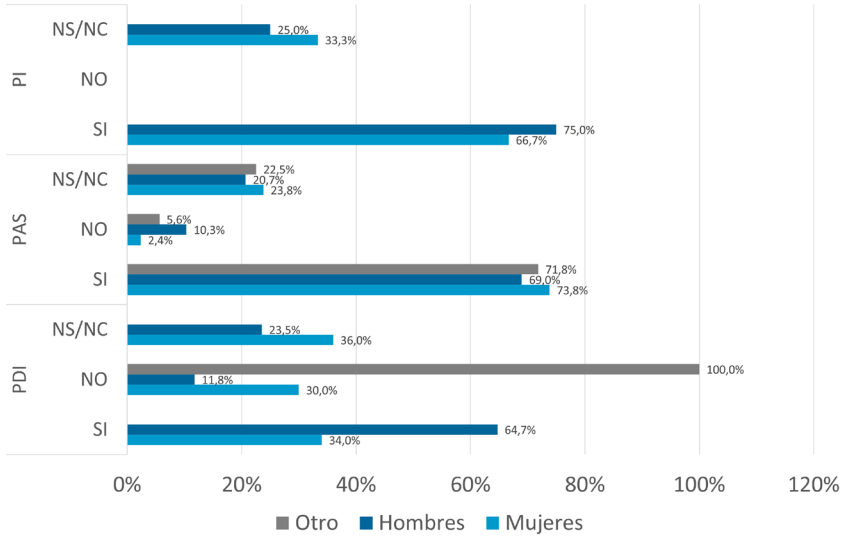
Mujer.

Desagregando por colectivos, existen diferencias sustanciales. El PAS manifiesta que su promoción profesional considera la igualdad de oportunidades muy por encima del PDI, en especial las mujeres, pues únicamente el 34% de las mujeres del PDI han respondido afirmativamente.

Promoción interna teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades por colectivos

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
PDI	50	34	1	85			
Sí	17	22		39	34,0%	64,7%	
No	15	4	1	20	30,0%	11,8%	100,00%
NS/NC	18	8		26	36,0%	23,5%	
PAS	42	29		71			
Sí	31	20		51	73,8%	69%	
No	1	3		4	2,4%	10,3%	
NS/NC	10	6		16	23,8%	10,3%	
PI	3	4		7			
Sí	2	3		5	67,00%	75,00%	
No							
NS/NC	1	1		2	33,00%	25,00%	

Promoción interna teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades por colectivos



3.1.6. Formación

En este eje abordaremos el estudio de los posibles sesgos de género presentes en la formación recibida por el personal de la UMH.

3.1.6.1. Estudio culiatitativo

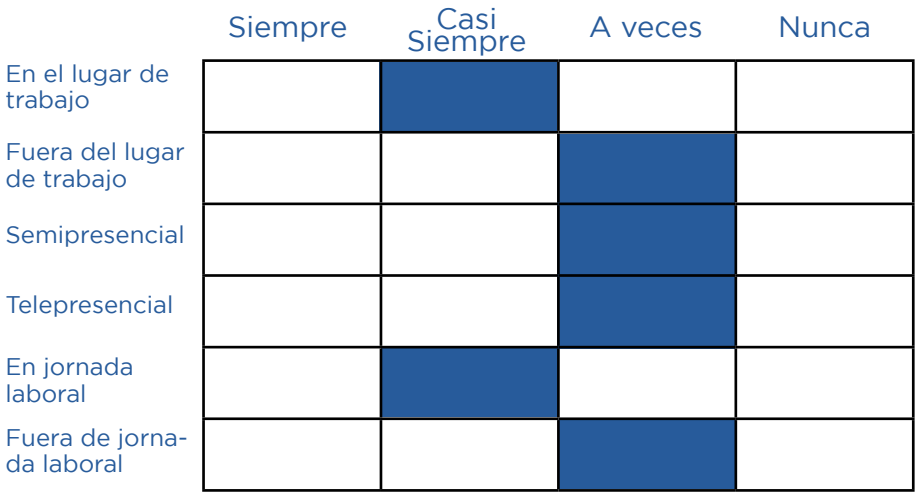
HERRAMIENTA CUALITATIVA

Personal Docente e Investigador

La UMH dispone de un Plan de Formación específico para el PDI, desarrollado a partir de mecanismos de detección de necesidades formativas.
No obstante, la Universidad no planifica la formación desde una perspectiva de género ni contempla formación

específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad de oportunidades. Tampoco establece acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas, ni establece que la formación sea impartida necesariamente dentro de la jornada laboral, ni tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. Por el contrario, la Universidad si otorga permisos para la concurrencia a exámenes, adapta la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación y la Unidad de Igualdad financia cursos de verano y cursos de invierno relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres que pone a disposición de este colectivo.

La frecuencia con la que la Universidad desarrolla la formación del PDI en relación con diferentes aspectos de su organización es la siguiente:

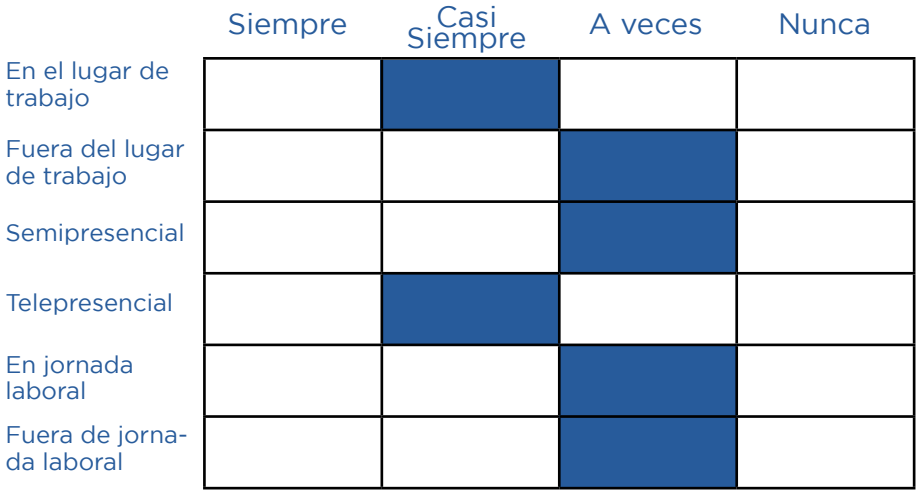


Asimismo, se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y los canales de comunicación que se emplean para la difusión de la formación son el correo electrónico y la página web de la Universidad, a la cual se accede utilizando los formularios puestos a disposición.

Personal de Administración y Servicios

El PAS cuenta también con un Plan de Formación específico, así como de mecanismos de detección de necesidades formativas. Del mismo modo que para el PDI, la UMH no planifica esta formación desde una perspectiva de género, ni contempla formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad de oportunidades, ni tampoco establece un acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas. Por otra parte, la Universidad otorga permisos para la concurrencia a exámenes, adapta la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación y otorga 50 horas de formación al año que son consideradas horas laborales. Asimismo, la Unidad de Igualdad financia cursos de verano y cursos de invierno relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres que pone a disposición de este colectivo.

La Universidad planifica los siguientes aspectos de la formación del PAS atendiendo a las siguientes frecuencias:



También se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y el canal de comunicación que se emplea para la difusión de la formación es principalmente la página web del servicio de PAS.

Personal Investigador

La UMH no ha desarrollado mecanismos de detección de necesidades formativas ni dispone de un Plan de Formación específico para el PI, si bien este colectivo puede participar del Plan de Formación tanto del PDI como del PAS, así como de los cursos que ofrece la Unidad de Igualdad.

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en las entrevistas semiestructuradas a los agentes clave propuestos con el fin de conocer su percepción en torno a la formación ofertada por la UMH.

En principio, no se contempla la presencia de sesgos de género, ni directos ni indirectos, en la participación de mujeres y hombres en las formaciones. La Universidad ofrece facilidades en el acceso y disfrute de la misma al hacerse, con carácter general, dentro del horario laboral y tratando de adaptar las jornadas de la plantilla. Además, la formación es prácticamente online desde hace aproximadamente dos años, lo cual favorece en mayor medida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según la percepción de las personas entrevistadas.

Prácticamente todas las personas entrevistadas consideran que no pueden existir sesgos de género indirecto, puesto que la modalidad y los horarios son facilitadores. Una de las trabajadoras entrevistadas, sin embargo, ha observado una tendencia al abandono de los cursos online que es superior por parte de mujeres debido a su rol tradicional como cuidadoras, y otra trabajadora menciona la Formación Erasmus como mucho menos solicitada por parte de las mujeres.

A partir de la información recogida en las entrevistas semiestructuradas, hay acciones importantes que pueden plantearse en este II Plan. Por un lado, se recomienda considerar, en la medida de lo posible, la modalidad de formación online o semipresencial como mecanismo de

conciliación, debido a la especial preocupación de las trabajadoras por si sus circunstancias familiares pudiesen impedir su asistencia a las formaciones.

Entre las propuestas realizadas en este eje, se sugiere el diseño de una herramienta a modo de base de datos que permita desagregar la información por sexo y formación realizada, de manera que se pueda realizar un seguimiento y registro de la asistencia para evitar posibles sesgos de género. La herramienta podría incorporar una casilla de departamento y puesto de trabajo, de manera que se garantice que no haya sectores que puedan quedar excluidos o gozando en menor medida de las acciones formativas. También se ha propuesto que la formación realizada sea valorada como criterio positivo en la mejora del empleo.

3.1.6.2. Estudio cuantitativo

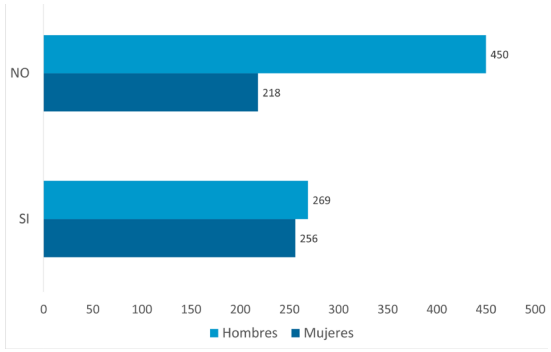
HERRAMIENTA CUANTITATIVA

Personal Docente e Investigador

En primer lugar, si analizamos la asistencia a la formación la siguiente tabla muestra que el PDI que no ha asistido a formación, es mayor del que sí lo ha hecho, 56% frente al 44%, respectivamente. Sin embargo, si se examinan estas cifras desagregadas por sexo observamos como las mujeres presentan un mayor interés por su formación que los hombres, ya que el 54% del total de las mujeres ha asistido a cursos de formación, mientras que en el caso de los hombres tan solo el 37% del total lo han hecho.

Asistencia a formación

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	256	269	525 (44%)	48,8 (54%)	51,2 (37,4%)
No	218	450	668 (56%)	32,6 (46%)	67,4 (62,6%)
Total	474	719	1193 (100%)	39,7 (100%)	60,3 (100%)



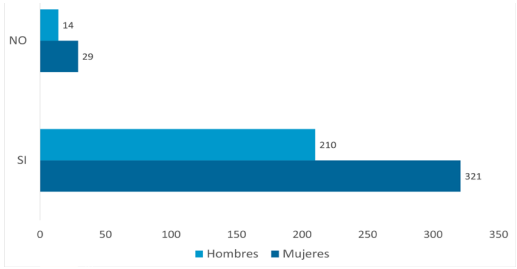
Personal de Administración y Servicios

Con respecto a la asistencia a formación por parte del PAS, la siguiente tabla muestra como la inmensa mayoría ha gozado de acciones formativas en el año de referencia. Concretamente, 321 mujeres y 210 hombres, o lo que es lo mismo, el 91,7% del total de trabajadoras y el 93,7% de trabajadores, respectivamente.

Asistencia a formación

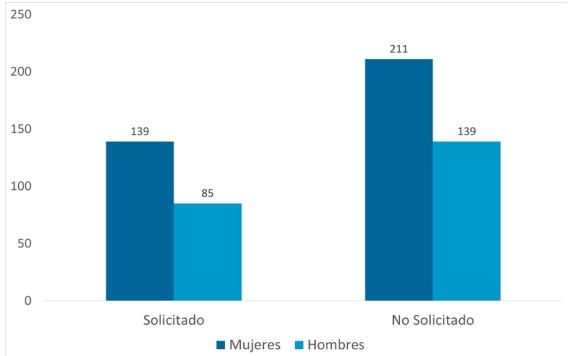
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	321	210	531 (92,5%)	60,5 (91,7%)	39,5 (93,7%)
No	29	14	43 (7,5%)	67,4 (8,3%)	32,6 (6,3%)
Total	350	224	574 (100%)	61,0 (100%)	39,0 (100%)

Asistencia a formación



Un total de 224 personas han solicitado el permiso para la concurrencia a exámenes. No constan datos relativos a las peticiones de adaptación de jornada para la asistencia a formaciones y tampoco sobre el contenido específico de las mismas.

Permiso de concurrencia a exámenes



Personal Investigador

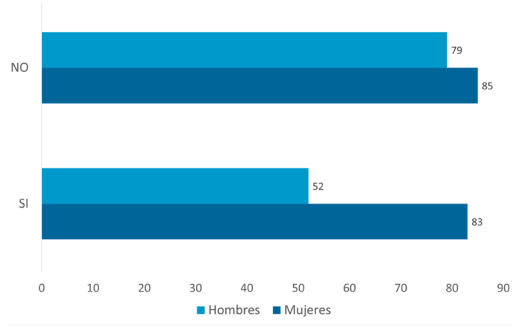
El personal investigador que no ha asistido a formación interna o externa es mayor del que lo ha hecho (56,66% frente a 43,33%, respectivamente).

Sin embargo, si se analizan estas cifras desagregadas por sexo, las mujeres han asistido a más formaciones que sus compañeros: el 49% del total de mujeres lo ha hecho, y en el caso de los hombres, el 37% sobre el total.

Asistencia a formación

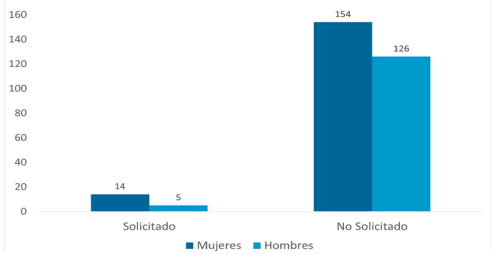
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	83	52	135 (45,15%)	61,48 (49,40%)	38,52 (39,7%)
No	85	79	164 (54,84%)	51,82 (50,60%)	48,18(60,30%)
Total	168	131	299 (100%)	56,18 (100%)	43,82 (100%)

Asistencia a formación



Se han solicitado permisos de concurrencia a exámenes por parte del 8% del total de trabajadoras PI, frente al 3% del total de trabajadores del mismo colectivo.

Permiso de concurrencia a exámenes



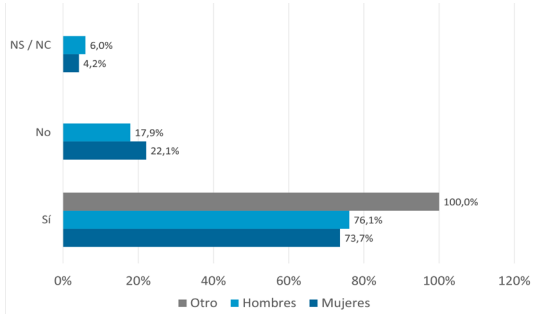
ENCUESTAS A LA PLANTILLA

Con respecto al conocimiento del Plan de Formación de la UMH, la mayoría de las trabajadoras (73,7%) y de los trabajadores (76,1%) tiene conocimiento al respecto. El mayor desconocimiento se observa en el caso del PI, pues del total de respuestas de este ámbito, más de la mitad (57,1%) son negativas, por lo que se recomienda intensificar la difusión de los Planes Formativos que se ponen a disposición de este colectivo.

¿Conoces el Plan de Formación de la organización?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	70	51	1	122	73,7%	76,1%	100,0%
No	21	12		233	22,1%	17,9%	
NS/NC	4	4		8	4,2%	6,0%	

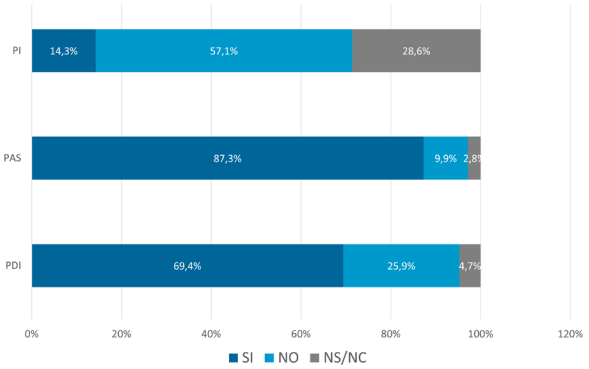
¿Conoces el Plan de Formación de la organización?



¿Conoces el Plan de Formación de la organización? Ámbitos

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	%
PDI	50	36	1	87	
Sí	34	26	1	61	69,4%
No	14	8		22	25,9%
NS/NC	2	2		4	4,7%
PAS	42	29		71	
Sí	36	26		62	87,3%
No	5	2		7	9,9%
NS/NC	1	1		2	2,8%
PI	3	4		7	
Sí		1		1	14,3%
No	2	2		4	57,1%
NS/NC	1	1		2	28,6%

¿Conoces el Plan de Formación de la organización? Ámbitos



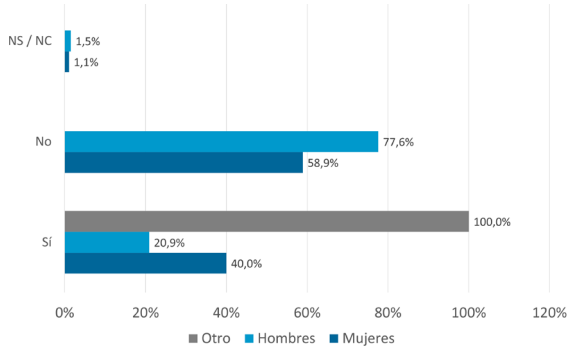
Respecto a los comentarios, críticas o propuestas lanzadas por parte del personal de la Universidad sobre los Planes Formativos, los aspectos positivos más aludidos hacen referencia a su pertinencia y variedad, mientras que los negativos guardan relación con la falta de tiempo y dificultad para conciliar que señala el PDI y la ausencia de perspectiva de género y escasez de formación específica en igualdad que señalan tanto el PDI como el PAS. El PI sugiere una mayor difusión de los cursos de formación entre su colectivo.

Al analizar la formación recibida en igualdad de oportunidades o violencia de género desagregada por sexo, es llamativo el hecho de que del total de las mujeres, un 40% ha recibido formación en esta materia, mientras que en el caso de sus compañeros únicamente la ha recibido un 20,9%. Una diferencia muy significativa que responde sin duda al mayor interés de las trabajadoras que de sus compañeros.

¿Has recibido algún tipo de formación en Igualdad de Oportunidades o Violencia de Género?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	38	14	1	53	40%	20,9%	100,0%
No	56	52		108	58,9%	77,6%	
NS/NC	1	1		2	1,1%	1,5%	

¿Has recibido algún tipo de formación en Igualdad de Oportunidades o Violencia de Género?



La formación recibida en materia de igualdad de oportunidades se puede agrupar los siguientes grandes grupos:

- Lenguaje no sexista.
- Investigación con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Igualdad de género y ODS.

3.1.7. Análisis Retributivo

De acuerdo con el Anexo del Real Decreto 901/2020 de, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para realizar el diagnóstico en materia salarial la entidad facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

En este eje del diagnóstico se analizarán los datos a los que se refiere el párrafo anterior, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas, su tipología, y su posible origen.

Cabe indicar aquí la dificultad habida para la extracción y agrupamiento de los datos, ya que la fuente de origen es diferente a los otros datos utilizados en el resto de los ejes. Metodológicamente, se ha decidido que el registro y la auditoría retributiva se establecerán como acción a implementar en el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández. Por ello, se ha optado finalmente por desarrollar al máximo la extracción desde el programa de nóminas, en colaboración con la jefatura del Servicio de Profesorado, Nóminas y Seguridad Social, ya que los pasos dados servirán para la implementación de posibles acciones del II Plan, así como la elaboración de nuevos análisis y/o informes de seguimiento.

En primer lugar, se mostrará la información facilitada por la Universidad relativa a las actuaciones desarrolladas en esta materia, en el apartado destinado a la revisión documental. A continuación, se analizarán las entrevistas semiestructuradas y los cuestionarios difundidos entre la plantilla de la entidad. Por otro lado, se incluirá información sobre aspectos retributivos, básicos y complementarios, calculando a su vez la brecha salarial según la siguiente fórmula:

Brecha SalarialH (%) = [(Retribución media hombres - Retribución media mujeres) / Retribución media hombres] * 100

Si el resultado de esta ecuación es positivo, significa que la brecha salarial es en favor de los hombres. Sin embargo, si saliera negativo, la brecha se recalculará de acuerdo a la siguiente fórmula para ajustar la brecha porcentual existente en favor de las mujeres, y se indicará en las tablas en color **morado:**

Brecha SalarialM (%) = [(Retribución media mujeres -Retribución media hombres) / Retribución media mujeres] * 100

REVISIÓN DOCUMENTAL

TABLAS RETRIBUTIVAS DE 2020

CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

CATEGORIAS	DED	SB	CD	CE	TOTAL MENSUAL	P. EXTRA SB	TRIENIO (*)	P. EXTRA TRIENIO	TRAMOS MERITOS DOCENTES Y DE INVESTIGACIÓN (*)		CUOTAS MENSUALES CLASES PASIVAS	CUOTAS MENSUALES MUFACE
CATEDRATICO/A DE UNIVERSIDAD	COMPLETA	1.203,56	942,97	1.063,17	**3.209,70**	742,70	46,32	28,59	1,00	161,24	111,90	48,99
	P06 (6+6)	521,38	869,06		**1.390,44**	321,74	20,07	12,39	2,00	322,48	48,48	21,22
	P05 (5+5)	434,49	724,22		**1.158,70**	268,11	16,72	10,32	3,00	483,72	40,40	17,69
	P04 (4+4)	347,59	579,37		**926,96**	214,49	13,38	8,26	4,00	644,97	32,32	14,15
	P03 (3+3)	260,69	434,53		**695,22**	160,87	10,03	6,19	5,00	806,21	24,24	10,61
									6,00	967,45		
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CATEDRATICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA	COMPLETA	1.203,56	863,66	496,00	**2.563,22**	742,70	46,32	28,59	1,00	130,59	111,90	48,99
	P06 (6+6)	521,38	589,00		**1.110,38**	321,74	20,07	12,39	2,00	261,18	48,48	21,22
	P05 (5+5)	434,49	490,84		**925,32**	268,11	16,72	10,32	3,00	391,77	40,40	17,69
	P04 (4+4)	347,59	392,67		**740,26**	214,49	13,38	8,26	4,00	522,36	32,32	14,15
	P03 (3+3)	260,69	294,50		**555,19**	160,87	10,03	6,19	5,00	652,95	24,24	10,61
									6,00	783,54		
PROFESOR/A TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	COMPLETA	1.203,56	757,72	306,22	**2.267,50**	742,70	46,32	28,59	1,00	110,52	111,90	48,99
	P06 (6+6)	521,38	460,90		**982,28**	321,74	20,07	12,39	2,00	221,03	48,48	21,22
	P05 (5+5)	434,49	384,08		**818,57**	268,11	16,72	10,32	3,00	331,55	40,40	17,69
	P04 (4+4)	347,59	307,27		**654,86**	214,49	13,38	8,26	4,00	442,07	32,32	14,15
	P03 (3+3)	260,69	230,45		**491,14**	160,87	10,03	6,19	5,00	552,59	24,24	10,61

PERSONAL CONTRATADO LABORAL

CATEGORIAS	DEDICACIÓN	SB	CD	CE	TOTAL MENSUAL	PE SB	TRIENIO (*)	P. EXTRA TRIENIO	TRAMOS MERITOS DOCENTES (*)		TRAMOS SEXENIOS (*)	
PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR	COMPLETA	1.203,56	863,66	151,44	**2.218,66**	742,70	46,32	28,59	1,00	130,59	1,00	130,59
PROFESOR/A COLABORADOR	COMPLETA	1.203,56	757,72	93,52	**2.054,80**	742,70	46,32	28,59	1,00	110,52	1,00	110,52
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR	COMPLETA	962,79	749,28		**1.712,07**	962,79			1,00	110,52		
AYUDANTE	COMPLETA	962,79	219,66		**1.182,45**	962,79						
PROFESOR/A ASOCIADO	P06 (6+6)	351,29	202,02		**553,31**	351,29						
	P05 (5+5)	292,74	168,36		**461,10**	292,74						
	P04 (4+4)	234,19	134,68		**368,87**	234,19						
	P03 (3+3)	175,64	101,02		**276,66**	175,64						
PROFESOR/A ASOCIADO CIENCIAS DE LA SALUD	P03 (3+3)	175,64	101,02		**276,66**	0,00						
PROFESOR/A VISITANTE	P06 (6+6)	351,29	202,02	122,00	**675,31**	351,29						
	P05 (5+5)	292,74	168,36		**461,10**	292,74						
	P04 (4+4)	234,19	134,68		**368,87**	234,19						
	P03 (3+3)	175,64	101,02		**276,66**	175,64						
PROFESOR/A EMERITO	P06 (6+6)	651,50			**651,50**	651,50						
	P03 (3+3)	325,75			**325,75**	325,75						

Las retribuciones del Personal Docente e Investigador se ajustan a lo establecido en las leyes de presupuestos de la Generalitat Valenciana, en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU) y el Real Decreto 1086/1989 sobre retribuciones del profesorado universitario. Las percepciones retributivas y los criterios en base a los cuales se establecen los conceptos se recogen en la web del Servicio, en las tablas retributivas anexas.

CARGOS ACADÉMICOS	
CARGO (*)	IMPORTE MENSUAL
Rector de Universidad	1.546,17
Vicerrector y Secretario Gral. De Universidad	698,99
Decano y Dtor. Fac, Escuela T.S., Escuela Univer. Y Col. Univ	544,99
Videdecano,Subd y Secr.Fac, Esc.T.S.,Esc.Univ y Col. Univ	294,10
Dtor.Dep.Univ	394,35
Secr. Depto.	212,00
Dtor. Inst. Univ. Y de Esc. De Estomatología	235,46
Coord. C.O.U.	153,37

		IMPORTE MENSUAL
C.D. DIRECTOR GENERAL	COMPLETA	1.249,32
	P06 (6+6)	541,21
	P05 (5+5)	451,00
	P04 (4+4)	360,80
	P03 (3+3)	270,60

		IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ACUMULADO
SEXENIOS NO UNIVERSITARIOS	1,00	111,37	111,37
	2,00	117,96	229,34
	3,00	134,94	364,27
	4,00	146,88	511,15
	5,00	85,37	596,53

(*) Para los conceptos retributivos de Trienios, Méritos docentes e investigadores, Cargo académico, C.d. D.Gral y sexenios no universitarios, el total mensual individualizado se obtiene de multiplicar los valores unitarios por el número de dichos componentes que de forma individual se tenga reconocido,

Según la información facilitada por la Universidad en materia salarial, la organización respeta el principio de igualdad retributiva para el PDI, y el sistema de revisión periódico de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. viene determinado por la Ley de Presupuestos y los decretos sobre retribuciones adicionales del profesorado de las universidades públicas valencianas. Por otro lado, no se han incorporado medidas de acción positiva para reducir o eliminar una posible brecha salarial de género. Por último, no se producen retribuciones en especie, tal y como se ha detallado.

En lo que respecta al Personal de Administración y Servicios, las percepciones retributivas contempladas en la Universidad y los criterios por los que se establecen los conceptos se recogen también en la web del Servicio con las competencias asignadas a tales efectos, en un documento relativo a las tablas retributivas, tal y como se explicita a continuación:

TABLAS RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
AÑO 2019, con el incremento retributivo del 2,5% respecto a la anualidad 2018

El sueldo Bruto del Personal de Administración y Servicios (PAS) viene determinado por tres componentes: sueldo base, complemento de destino y complemento específico. Además, se tiene derecho a una cuantía mensual por cada tres años de servicios prestados (trienio). El sueldo anual consiste en 12 pagas mensuales más dos pagas extraordinarias (junio y diciembre). Las pagas extraordinarias se forman con el sueldo base, complemento de destino, el complemento específico y un complemento compensatorio consistente en una quinta parte del complemento de destino.
Los cargos de Gerente y Vicegerente, tienen establecido, en las pagas mensuales y extraordinarias, un complemento por cargo.

SUELDO BASE:
Desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, los grupos son tres (A, B y C), el primero y el último divididos en los subgrupos A1, A2 y C1, C2, respectivamente. Antes del Estatuto es clasificaban en cinco grupos: A, B, C, D y E.

TRLFPV	EBEP		SUELDO		TRIENIOS	
Grupo	GRUPO	SUBGRUPO	**MES**	**p. extra 2019**	**MES**	**p. extra 2019**
A	A	A1	1.179,96	728,13	45,41	28,02
B	A	A2	1.020,28	744,11	37,03	27,00
C	C	C1	766,06	662,10	28,02	24,20
D	C	C2	637,57	631,76	19,07	18,89
E			583,54	583,54	14,36	14,36

COMPLEMENTO DE DESTINO
El complemento de destino es diferente en función del nivel del trabajador, que se codifica numéricamente

Complemento De Destino	**2019**
CD1	97,63
CD2	115,53
CD3	133,45
CD4	151,33
CD5	169,23
CD6	181,17
CD7	193,12
CD8	205,05
CD9	217,04

CD10	228,97
CD11	252,82
CD12	276,72
CD13	300,62
CD14	324,54
CD15	348,39
CD16	372,32
CD17	396,15
CD18	420,05
CD19	443,95
CD20	467,83

CD21	503,63
CD22	542,45
CD23	581,36
CD24	620,19
CD25	659,07
CD26	742,86
CD27	846,72
CD28	885,63
CD29	924,48
CD30	1.030,69

COMPLEMENTO COMPENSATORIO DEL COMPLEMENTO DE DESTINO

El complemento compensatorio es diferente en función del nivel del trabajador, que se codifica numéricamente

Componente compensatorio	2019
CD1	19,53
CD2	23,11
CD3	26,69
CD4	30,26
CD5	33,84
CD6	26,24
CD7	38,62
CD8	41,01
CD9	43,41
CD10	46,67
CD11	51,53
CD12	56,40
CD13	61,28
CD14	66,15
CD15	71,01
CD16	75,88
CD17	80,74
CD18	85,61
CD19	90,48
CD20	95,35
CD21	102,65
CD22	110,56
CD23	118,48
CD24	126,39
CD25	134,32
CD26	151,40
CD27	172,57
CD28	180,50
CD29	188,42
CD30	210,06

Complemento específico

El complemento específico es propio de las funciones del puesto de trabajo, y se relaciona en el siguiente cuadro.
El Gerente tiene establecido un complemento por cargo por importe de 3.319,11 €/mes
y el cargo de Vicegerente un complemento por cargo por importe de 386,62 €/mes

Complemento Específico 2019	
CE1	280,41
CE2	292,35
CE3	299,94
CE4	320,75
CE5	341,82
CE6	354,97
CE7	362,69
CE8	371,59
CE9	380,96
CE10	396,35
CE11	417,55
CE12	433,80
CE13	444,44
CE14	453,14
CE15	470,66
CE16	482,97
CE17	493,40
CE18	510,50
CE19	518,21
CE20	534,77
CE21	556,11
CE22	570,18
CE23	585,45
CE24	597,76
CE25	609,25
CE26	626,33
CE27	634,41
CE28	642,48
CE29	658,04
CE30	679,62
CE31	708,05
CE32	729,23
CE33	743,04
CE34	757,87
CE35	798,53
CE36	868,15
CE37	900,60
CE38	932,04
CE39	972,59
CE40	1.014,11
CE41	1.027,21
CE42	1.073,31
CE43	1.125,37
CE44	1.141,82
CE45	1.216,08
CE46	1.358,79
CE47	1.413,73
CE48	1.533,15
CE49	1.569,98
CE50	1.662,05

La Universidad ha indicado que en las retribuciones se respeta en todo caso el principio de igualdad y que, al igual que sucedía en el apartado del PDI, los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva vienen determinados por la Ley de Presupuesto, y tampoco se han incorporado medidas de acción positiva para reducir o eliminar las posibles brechas salariales.

Y en lo que respecta a las percepciones retributivas del Personal Investigador, éstas están enmarcadas en un Reglamento específico y en función de una serie de categorías, con unos mínimos retributivos y unos máximos. Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales del PI son la dedicación y responsabilidad. Según la información proporcionada por la Universidad, se respeta el principio de igualdad retributiva.

Por otro lado, los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. se actualizan anualmente en función de las directrices marcadas por Ley de Presupuestos, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva. En el caso del Personal Investigador, tampoco se han incorporado medidas de acción positiva para reducir o eliminar la posible brecha salarial de género.

[10]Los sexenios son los tramos de investigación reconocido al profesorado universitario por los méritos de su actividad investigadora, labor realizada a través de un programa de ANECA. Se denomina así porque quienes los solicitan han de someter a evaluación una selección de los trabajos científicos publicados durante un período de seis años. En el apartado relativo al estudio de los complementos salariales en el PDI se indagará en esta cuestión

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADAS

En cuanto a la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas a agentes clave, se ha indagado sobre la percepción del personal de la Universidad ante la posibilidad de la existencia de brecha en materia retributiva. En este sentido, existe una valoración muy generalizada sobre la imposibilidad de brecha salarial de género por el hecho de que la política salarial responde a criterios objetivos y neutros, pues vienen dados por normativa.

Se ha de mencionar que algunas personas de la plantilla no han sabido valorar los criterios retributivos y no han ofrecido una visión fundamentada al no estar familiarizadas con la política retributiva de la Universidad, cuestión que podría plantarse en el II Plan de la entidad como objetivo, fomentando la transparencia de la UMH a efectos internos.

En ciertas entrevistas, las y los agentes clave consideran que los hombres son mucho más visibles que las mujeres al formar parte de más espacios, lo cual tiene consecuencias indirectas de cara a la carrera profesional, y la carrera profesional tiene un impacto directo en el salario percibido.

Algunas de las personas que tuvieron responsabilidades en el primer Plan, y que conocen el Diagnóstico de situación, apuntan a la existencia de un sesgo de género indirecto vinculado a la apuesta por la incorporación de personal masculino que hizo la Universidad en sus inicios, y esto se refleja, según se ha indicado, en el complemento salarial vinculado a la antigüedad, que beneficiaría a los trabajadores varones.

Se mencionan además los puestos de libre designación por parte de un entrevistado como posibles espacios en los que se podrían producir discriminaciones indirectas, al no tratarse de puestos con un acceso tan reglamentado.

Por último, en tres entrevistas se ha explicitado que entre el PAS no hay brecha de género, a diferencia del PDI, puesto que la mayoría de los cargos de gestión están ostentados por varones.

Algunas de las voces recogidas en las entrevistas ponen el foco en los complementos del PDI, apuntando a una desigualdad latente por los méritos en la investigación o la menor posibilidad de movilidad. Los sexenios[10] son apuntados directamente en algunas de las entrevistas realizadas como focos de discriminación para las docentes e investigadoras en las Universidades Españolas.

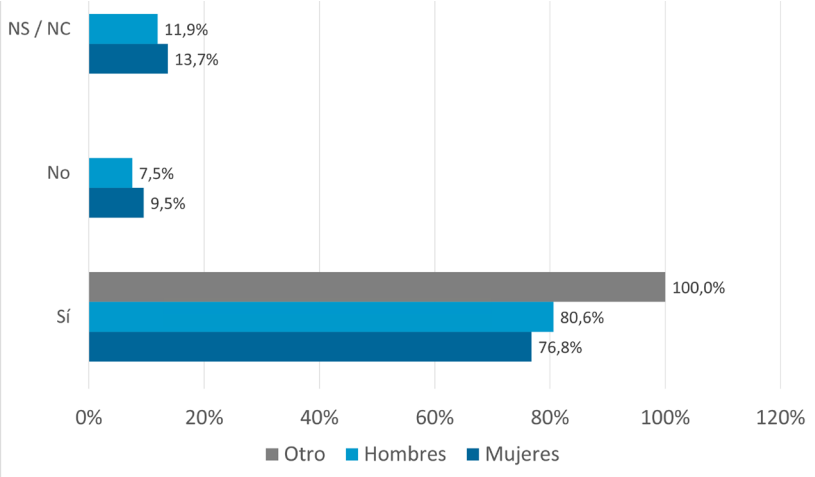
En este eje, como en otros, llama la atención la diferencia entre la información aportada por la organización, y la percepción de algunas personas entrevistadas como agentes clave, que sostienen que en materia retributiva el principio de igualdad salarial es cuestionable. Cuando se analicen las tablas y gráficas obtenidas a través de las fuentes cuantitativas aportadas por la universidad, se podrá observar si esta percepción se traduce o no en una brecha salarial de facto.

ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS

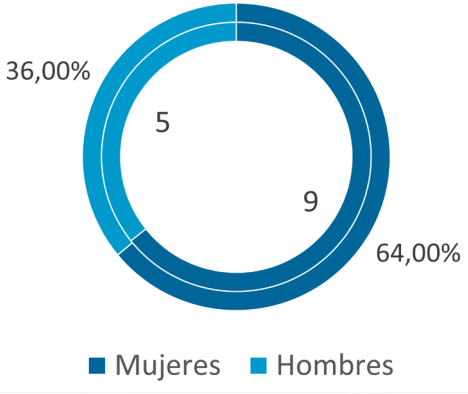
En materia de retribuciones, se ha planteado a la plantilla si consideran que la política retributiva se realiza desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres, a lo que la gran mayoría (76,8% sobre el total de mujeres y 80,6% del total de hombres) ha respondido afirmativamente. En menor medida, una pequeña parte considera que la estructura salarial no se asienta en criterios de igualdad.

Se detectan, por tanto, unas percepciones coincidentes en los formularios con respecto a la información proporcionada por la mayoría de las y los agentes clave.

¿Crees que las retribuciones en la UMH se hacen desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?



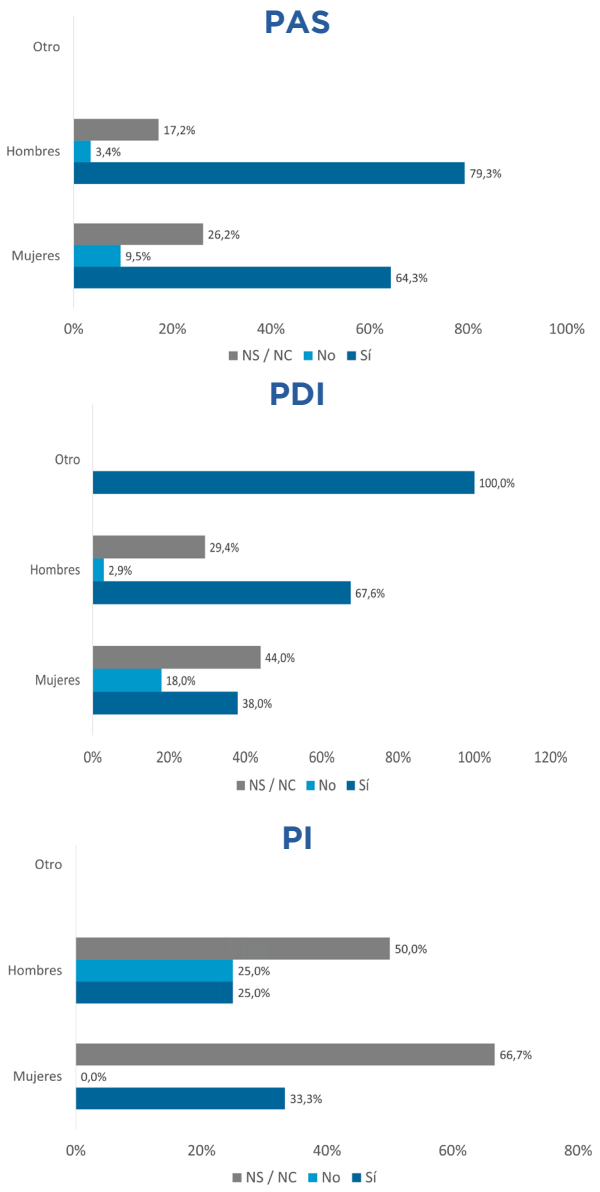
Las retribuciones no se asientan desde criterios de igualdad



Al desagregar esta misma pregunta por ámbito, se observa una tendencia similar a la detectada en las preguntas de la encuesta dirigidas a la presencia de sesgos de género en el proceso de selección y contratación y en el de promoción profesional: las mujeres del PDI son las más críticas y quienes observan que las retribuciones no se perciben bajo criterios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, con una diferencia porcentual de 29,6 puntos en la respuesta «Sí».

Existen también diferencias porcentuales en el PAS entre mujeres (64,3%) y hombres (79,3%), aunque para este ámbito la respuesta mayoritaria es la afirmativa para ambos sexos.

¿Crees que las retribuciones en la UMH se hacen desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?



¿Conoces el Plan de Formación de la organización?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total
PDI	50	34	1	85
Sí	6	4		10
No	7	5		12
NS/NC	37	25	1	63
PAS	42	29		71
Sí	3	1		1
No	5	3		8
NS/NC	34	25		59
PI	3	4		7
Sí	1			1
NS/NC	2	4		6

Las respuestas obtenidas en pregunta abierta relativa al eje retributivo han sido las siguientes:

«Depende del puesto, las retribuciones son públicas. Lo que sucede es que a algunos puestos sólo tienen oportunidad de llegar hombres»

Mujer.

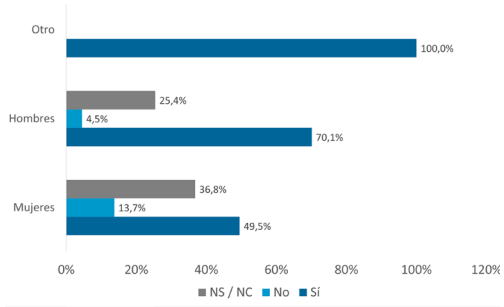
«Sí, porque no hay discriminación sobre el papel, esta aparece cuando la mujer tiene que renunciar a ciertas cosas por el cuidado de la familia y por lo tanto, su carrera se ve truncada o reducida»

Hombre.

Las dos situaciones planteadas no aluden a discriminaciones directas si no todo lo contrario: situaciones de discriminación salarial que se producen como consecuencia del techo de cristal, fenómeno que apunta a la barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Por otro lado, se ha planteado si se considera que existe un equilibrio entre los complementos salariales percibidos por mujeres y por hombres. Existe una diferencia importante en las respuestas de las mujeres y de los hombres, siendo las primeras quienes mayor desconfianza depositan en el.

¿Consideras que existe un equilibrio entre los complementos salariales percibidos por parte de hombres y mujeres?



	Mujeres	Hombres	Otro	Total
	95	67	1	163
No	13	3		10
NS/NC	35	17		32
Sí	47	47	1	43

Se han planteado los siguientes comentarios en relación con los complementos salariales, y a continuación se recogen algunos comentarios que cuestionan la igualdad en el acceso a determinados puestos, el hecho de que puedan existir desajustes entre las competencias, las tareas y las retribuciones, y la ventaja que supone para los varones el hecho de que muchos tribunales no sean paritarios y ello facilite que los hombres elijan a otros hombres:

«A nivel de salario hay igualdad aunque puede ser que no haya igualdad para acceder a ciertos puestos de relevancia o para promocionar»

Mujer.

«Considero que lo que se debe evaluar y reajustar si se requiere es el desarrollo de funciones dentro de cada servicio, conocer más de primera mano el funcionamiento y quién lleva la carga y responsabilidad en dichas tareas y en base a ello redistribuir los complementos o garantizar que sean acordes a las funciones que cada trabajador debe llevar a cabo, evitando desajustes entre competencias, tareas y retribuciones que puedan generar malestar e injusticias».

Hombre.

«El mismo razonamiento que el anterior, los hombres se proponen entre ellos para ocupar los puestos de gestión y responsabilidad dejando a las mujeres fuera y por lo tanto parte de los complementos salariales se los reparten entre ellos. Además a la hora de seleccionar personal para figuras laborales más estables y de mayor rango, los tribunales están formados mayoritariamente por hombres que nuevamente vuelven a seleccionarse preferentemente entre ellos y por lo tanto podrán optar a hacer una carrera profesional en la que se pueda optar a obtener complementos salariales que no están disponibles en las categorías laborales inferiores»

Hombre.

ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS

3.1.7.1 PDI

Caracterización del Colectivo

Antes de proceder con este capítulo sobre el análisis retributivo relativo al diagnóstico preceptivo previo a II Plan de Igualdad de la UMH, se hace preciso caracterizar la N y porcentajes de personas incluidas en el análisis, ya que los datos brutos han sido extraídos finalmente del sistema de gestión y pagos a personal para su anidamiento y análisis, pudiendo incluir personal adscrito al CSIC, profesorado eventual, entre otros. Además, las posibles diferencias de casos también pueden ser debidas a diferentes dificultades que se han dado durante el proceso de extracción, agrupamiento y tratamiento de los datos de retribuciones, habiendo demorado en el tiempo su análisis sobre el plan previsto, tal y como se ha informado en diferentes sesiones de la Comisión Negociadora.

También es importante resaltar aquí el proceso realizado con el PDI que ha promocionado en la anualidad de análisis, computando en el grupo donde haya teniendo una percepción de sueldo más alta en esa categoría profesional. Por ejemplo, si una persona ha estado como Titular de Universidad durante 9 meses y 3 como Catedrático/a de Universidad, aparecerá en el grupo de Titulares de Universidad, si bien se calculará el monto anual para cada concepto retributivo (e.g., sueldo, complemento de destino, etc.).

A efectos de análisis retributivo, la Tabla 1 muestra cómo la plantilla del PDI de la UMH está compuesta por un 59,95% de hombres y un 40,05% de mujeres, donde las asimetrías entre ambos sexos se ven más acentuada en las figuras de personal funcionario: Catedrático/a de Universidad (74,80 vs 21,60%), Catedrático/a de Escuela Universitaria (75,00 vs 25,00%), Profesor/a Titular de Universidad (61,42 vs 38,58%) y Profesor/a Titular de Escuela Universitaria (73,33 vs 26,67%).

Tabla 1. Distribución de la plantilla PDI en función de la figura laboral.

	Total	%	Hombres		Mujeres	
			N	%	N	%
Profesor Emérito	3	0,24	3	100,00	0	0,00
Catedrático/a de Universidad	125	10,03	98	78,40	27	21,60
Catedrático/a de Escuela Universitaria	12	0,96	9	75,00	3	25,00
Profesor/a Titular Universidad	254	20,39	156	61,42	98	38,58
Profesor/a Titular Escuela Universitaria	15	1,20	11	73,33	4	26,67
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	81	6,50	38	46,91	43	53,09
Profesor/a Colaborador/a	24	1,93	13	54,17	11	45,83
Profesor/a Ayudante Doctor/a	82	6,58	44	53,66	38	46,34
Ayudante	23	1,85	11	47,83	12	52,17
Profesor/a Asociado/a	409	32,83	240	58,68	169	41,32
Profesor/a Asociado/a en CC. Salud	183	14,69	108	59,02	75	40,98
Contrato Laboral	35	2,81	16	45,71	19	54,29
Total	1246		474	59,95	499	40.05

NOTA: Cabe resaltar que se han computado un total de 66 casos en los que ha habido una promoción a un puesto superior durante la anualidad analizada, lo que supone un 5,3% de la plantilla del PDI.

En la Tabla 2 se muestra los **42 conceptos retributivos** señalados anteriormente agrupados en **14 categorías de análisis,** de modo que la retribución total de cada persona será la suma de todos aquellos en los que haya percibido alguna cuantía económica al respecto.

Tabla 2. Conceptos retributivos del PDI

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Asignado a puesto/Personal	Periodicidad	Definición
Retribuciones básicas	1	Sueldos	Puesto	14 pagas al año. Importe reducido en Pagas extras	Asignación dependiendo de grupo profesional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	2	Trienios	Personal	14 pagas al año. Importe reducido en Pagas extras	Asignación para personal con relación permanente dependiendo de grupo profesional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D), por antigüedad mínima de 3 años.
		Antigüedad Consolidada	Personal	14 pagas al año.	Asignación para personal con relación permanente por antigüedad (no confundir con trienios)
Retribuciones complementarias	3	C. Destino	Puesto	14 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo cuerpo docente/ categoría laboral.
		Complemento de Destino Extraordinario	Puesto	14 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo cuerpo docente/ categoría laboral.
		C. Específico General	Puesto	14 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo cuerpo docente/ categoría laboral.
	4	C. Cargo Académico	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe dependiendo cargo desempeñado (Cargos LOU)
		C. Cargo UMH	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe dependiendo cargo desempeñado (Cargos propios)
	5	C. Méritos Docentes	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe dependiendo categoría. Requiere evaluación positiva actividad docente cada 5 años. Máximo 6 periodos reconocidos.
		Tramos Docentes No Universitarios	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe reconocido en categorías no universitarias (sexenios educación secundaria).
	6	Sexenios	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe dependiendo categoría. Requiere evaluación positiva actividad investigadora cada 6 años. Máximo 6 periodos reconocidos.
		Sexenio de Transferencia	Personal	14 pagas al año.	Asignación importe dependiendo categoría. Requiere evaluación positiva actividad investigadora. transferencia cada 6 años. Máximo 1 periodos reconocidos.
Retribuciones adicionales D174/2002	7	C. de Experiencia Docente e Investigador	Personal	1 paga al año	Asignación importe en función de Nº méritos docentes e investigadores reconocidos
		C. Mérito Productividad Investigadora	Personal	1 paga al año	Asignación importe en función de Nº méritos investigadores reconocidos y periodo en activo en Universidad
		C. Méritos por Promoción Académica	Personal	1 paga al año	Asignación importe en función de méritos docente e investigadores reconocidos en categorías inferiores/acreditación a CU/TEU-Doctor
		C. Méritos por Movilidad I + D	Personal	1 paga al año	Asignación importe en función de estancias de movilidad (reconocimiento válido para 7 años)
		C. Méritos por la Gestión Universitaria	Personal	1 paga al año	Asignación importe en función de años de desempeño cargos académicos en universidades

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Asignado a puesto/Personal	Periodicidad	Definición
Otras retribuciones de carácter puntual	8	Colaboración Cursos PPP	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Máster, Títulos propios, etc.
	9	Colaboración Proyecto Investigación	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración investigadora (art. 83 LOU, actividades investigación...)
	10	Pago Tribunal PAU	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración en tribunales de pruebas acceso a la universidad (PAU)
		Premio UMH al Talento Docente	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de obtención del premio al talento docente - UMH (Programa Docentia-UMH).
		C. Consecución Objetivos	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe por actividades extraordinarias (Investigación/mediación CASAPT...)
		Ayuda Estancia Movilidad	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe concesión ayuda por movilidad (generalmente desde GV, o UMH...)
	11	Cursos Formación PAS	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Cursos formación PAS UMH
		Formación PDI	Personal	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Cursos formación PDI UMH
Retribuciones especificas P. Vinculado	12	C. Produc. P. Vinculadas	Personal Vinculado	12 pagas al año.	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS con relación permanente por Categoría asistencias (jefatura servicio, jefatura sección, facultativo)
		Compl. Carrera Profesional	Personal Vinculado	12 pagas al año.	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS con relación permanente reconocimiento grado C.S.
		Antigüedad Conselleria de Sanidad	Personal Vinculado	14 pagas al año.	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS con relación permanente por antigüedad (no confundir con trienios).
		C. Productividad Variable	Personal Vinculado	1 paga al año.	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS por productividad por Consellería Sanitat
		G. Presencia Física Laborables	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		G. Presencia Física Sábado-Festivos	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		Guardias Médicas	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		Módulos de tarde	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		Autoconcierto	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Asignado a puesto/Personal	Periodicidad	Definición
	12	Programa Especial Clave 32	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		Programa Especial Clave 504	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
		Programa Especial Clave 537	Personal Vinculado	Pagos puntuales (Guardias médicas)	Asignación para personal con plaza vinculada CCSS en función de relación facilitada por Consellería Sanitat
Retribuciones en situaciones IT-Mat-Pat [11, 12]	13	Prestación IT a cargo de la Universidad	Personal	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (asumida por UMH del 1 al 14ª día)
		Prestación IT a cargo de la Seguridad Social	Personal	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (Compensación SS a partir de 15ª dia)
		Complemento por IT	Personal	Varias pagas	Importe que complementa el importe del Subsidio por IT hasta alcanzar el 100% retribución mensual
		Prestación por Maternidad/Paternidad	Personal	Varias pagas	Importe retribución mensual en periodo de permiso por Maternidad/Paternidad para mutualistas MUFACE
Otro	14	Aportación UMH Plan de pensiones	Personal	Pagos puntuales	Pagos a plan de pensiones con carácter voluntario

[11] Se utiliza la terminología actual en el sistema de gestión de nóminas, que deberá adecuarse a la dispuesta en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7-3-2019), concretamente, haciendo mención a las prestaciones por "nacimiento y cuidado de meores".

[12] No se calculará la brecha salarial para este concepto, pero sí se mantiene a efectos de cálculo de las retribuciones anuales totales.

La Tabla 3 muestra los valores promedio, mediana, moda y percentiles 5, 25, 75 y 95 de las retribuciones globales del PDI de la Universidad, considerando su dedicación a tiempo completo vs tiempo parcial. En ambos casos, se constata una brecha salarial entre mujeres hombres, del 13,87% en el caso del personal con vinculación a tiempo completo, y del 11,35% para el personal a tiempo parcial. Un dato que destacar aquí es el incremento de dicha brecha en los casos donde las retribuciones globales son más bajas (i.e., percentil 5), donde la brecha se sitúa en el 30,68% para el PDI a tiempo completo y en el 29,03% para el personal a tiempo parcial.

Donde no se observan apenas diferencias entre sexos es en los valores de mediana y moda del personal a tiempo parcial, lo cual empieza a dar pistas de que la brecha salarial pudiera estar ligada a conceptos retributivos complementarios y a las percepciones sujetas a la carrera profesional

Tabla 3. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando entre tiempo completo y parcial.

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Brecha(%)	Hombres	Mujeres	Brecha(%)
Media	57267,10	49324,83	13,87	5418,87	5418,87	11,35
Mediana	54834,25	48978,13	10,68	3924,92	3924,92	1,32
Moda	25516,38	23969,10	6,06	3319,92	3319,92	0,00
Percentil 05	23969,10	16614,62	30,68	1106,57	1106,57	29,03
Percentil 25	43090,24	37895,03	12,06	3319,92	3319,92	0,00
Percentil 75	72700,86	59774,58	17,78	7119,84	7119,84	-0,28
Percentil 95	97125,16	80766,42	16,84	10731,04	10731,04	15,43

La Tabla 4 muestra cómo el porcentaje de mujeres es inferior en todos los tramos. La mayor diferencia se observa en el último tramo en el que tan solo el 16,22% son mujeres. El primer tramo salarial es el más frecuente debido al peso que el profesorado asociado tiene en la plantilla del PDI de la Universidad, tanto laboral (32,83%) como aquellos vinculados a ciencias de la salud (14,69%). Por ello, en diferentes análisis que se llevarán a cabo a continuación, se considerará por separado el profesorado a tiempo completo y a tiempo parcial.

Tabla 4. Distribución de hombres y mujeres entre diferentes rangos salariales.

	Total	Hombres		Mujeres	
		N	%	N	%
< 10.000	613	354	57,75	259	42,25
10.001 - 20.000	44	27	61,36	17	38,64
20.001 - 30.000	63	33	52,38	30	47,62
30.001 - 40.000	57	30	52,63	27	47,37
40.001 - 50.000	121	65	53,72	56	46,28
50.001 - 60.000	145	94	64,83	51	35,17
60.001 - 70.000	53	32	60,38	21	39,62
70.001 - 80.000	76	50	65,79	26	34,21
> 80.001	74	62	83,78	12	16,22

11.4. Análisis de Retribuciones por Conceptos Retributivos

La Tabla 5 confirma lo apuntado anteriormente, el hecho de que la brecha salarial entre el PDI hombre y mujer en la UMH se debe a diferentes conceptos retributivos complementarios (21,31% en el profesorado a tiempo completo y 34,61% en el de tiempo parcial). Por su parte, el desfase existente en las retribuciones básicas (9,32% en tiempo completo y 7,37% en tiempo parcial) puede deberse, entre otros motivos, a los trienios acumulados por antigüedad, algo que veremos posteriormente en el análisis por franjas de edad. No obstante, si atendemos a la Tabla 6 y analizamos el concepto Sueldo de manera aislada (id 1), encontramos que las percepciones promedio para el PDI a tiempo completo es de 15.263,62 euros para los hombres y de 14.979,84 euros para las mujeres, rebajando la brecha salarial al 1,86%. En el caso del PDI a tiempo parcial (Tabla 7), el promedio de sueldo de los hombres es de 2.873,57 euros frente a los 2.717,69 euros de las mujeres, aumentando la brecha al 5,42%, seguramente debido a la variedad de tipos de contrato a tiempo parcial suscritos dependiendo del tiempo de dedicación.

Tabla 5. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando retribuciones básicas y complementarias.

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Brecha(%)	Hombres	Mujeres	Brecha(%)
Total Retribuciones	57267,10	49324,83	13,87	5418,87	4803,67	11,35
Básicas	38179,66	34621,75	9,32	4621,52	4280,70	7,37
Complementarias	19769,13	15556,37	21,31	1879,11	1228,69	34,61

La Tabla 6 muestra también la cantidad de personas pertenecientes al colectivo PDI a tiempo completo, hombres y mujeres, con conceptos retribuidos. Para los dos conceptos que tienen un mayor peso en la retribución del PDI (i.e., sueldo y complementos de destino y específico, encontramos una brecha porcentual que va del 1,86% al 13,64%, respectivamente. En lo que respecta a los complementos por antigüedad (i.e., trienios), méritos docentes (i.e., quinquenios) y méritos de investigación (i.e., de investigación y de transferencia), la brecha es más notable en los méritos asociados a la investigación y transferencia del conocimiento (20,75%), cuando los relativos a antigüedad y méritos docentes, de carácter más automático, es del 8,86% y del 9,42%, respectivamente.

Se observa una brecha salarial promedio similar en lo que respecta a otras retribuciones adicionales por cargo académico o cargos asimilados en la UMH (14,02%), retribuciones adicionales en el marco del Decreto 174/2002 (13,06%) y los pagos colaboración en actividades formativas remuneradas a personal propio (10,16%), siendo algo menor en el grupo de retribuciones que incluye los pagos a tribunales PAU, premios al Talento Docente, complementos por consecución de objetivos y ayudas a estancias de movilidad (7,39%).

Mención aparte requieren los conceptos 11 y 12, dado que la frecuencia de personas que perciben tales conceptos oscila entre un mínimo de 6 y un máximo de 18 personas, del total de las 614 incluidas en el análisis. Igual de anecdótico es la aportación promedio similar que los hombres y mujeres del colectivo del PDI de la UMH hacen al Plan de Pensiones de la institución universitaria (0,63% más las mujeres que los hombres). No obstante, cabe destacar la brecha del 59,74% en el complemento relativo a participación del profesorado en la formación del PAS/PDI que, aunque anecdótico en el conjunto, es significativo si lo analizamos en su singularidad.

Tabla 6. Distribución deValores descriptivos de las retribuciones del PDI a tiempo completo, diferenciando por los diferentes componentes retributivos.

Concepto Retributivo	Hombres		Mujeres		Brecha (%)
	N Válida	Promedio	N Válida	Promedio	
1. Sueldo	377	15263,62	237	14979,84	1,86
2. Trienios y Antigüedad	329	4526,49	186	4125,44	8,86
3. Comp. Destino y Específico	376	18994,51	237	16404,23	13,64
4. Cargos Académico / UMH	127	5386,83	77	4631,82	14,02
5. Méritos Docentes	341	6972,58	197	6315,71	9,42
6. Sexenios	275	4884,73	148	3870,95	20,75
7. Ret. Adicionales D174/2002	255	4106,16	122	3569,87	13,06
8. Colaboración Cursos PPP	251	3300,39	179	2965,21	10,16
9. Colab. Proyectos Investig.	0	--	0	--	--
10. Premios y Movilidad	95	1356,39	65	1256,21	7,39
11. Formación PAS / PDI	15	949,33	9	382,22	59,74
12. Profesionales Vinculados	18	39769,33	6	35651,48	10,35
13. Prestaciones IT	7	3326,84	6	3850,90	N/A
14. Aportac. Plan Pensiones	126	328,44	68	330,53	0,63
Total	337	57267,10	237	49324,83	13,87

N/A: no aplica

Por su parte, la Tabla 7 presenta el mismo análisis para el PDI a tiempo parcial, donde muchos de los conceptos retributivos (3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 y 14) no serán objeto de comentario por la baja N existente. En cuanto al componente sueldo, la brecha se incrementa hasta el 5.42% si la comparamos con el PDI a tiempo completo, mientras que los componentes de destino y general baja hasta el 9,49%. De las 632 personas a tiempo parcial analizadas, encontramos 205 que han recibido retribuciones por colaboraciones en formaciones ofertadas por la UMH, obteniéndose resultados de brecha salarial porcentual del 16,63%. En cambio, para los conceptos de Premios y Movilidad y el de Formación para el PDI/PAS, las diferencias porcentuales son a favor de las mujeres.

Tabla 7. Valores descriptivos de las retribuciones del PDI a tiempo parcial, diferenciando por los diferentes componentes retributivos.

Concepto Retributivo	Hombres		Mujeres		Brecha (%)
	N Válida	Promedio	N Válida	Promedio	
1. Sueldo	370	2873,57	261	2717,69	5,42
2. Trienios y Antigüedad	3	4318,85	0	--	100,00
3. Comp. Destino y Específico	367	1726,93	261	1563,01	9,49
4. Cargos Académico / UMH	0	--	0	--	--
5. Méritos Docentes	1	11180,38	0	--	100,00
6. Sexenios	1	8431,11	0	--	100,00
7. Ret. Adicionales D174/2002	3	7178,14	0	--	100,00
8. Colaboración Cursos PPP	129	1621,40	76	1351,81	16,63
9. Colab. Proyectos Investig.	1	200,00	0	--	100,00
10. Premios y Movilidad	10	688,83	3	1100,00	37,38
11. Formación PAS / PDI	4	600,00	1	1120,00	46,43
12. Profesionales Vinculados	1	553,06	0	--	100,00
13. Prestaciones IT	39	356,83	52	649,89	N/A
14. Aportac. Plan Pensiones	0	--	1	348,24	--
Total	370	5418,87	262	4803,67	11,35

N/A: no aplica

11.5. Análisis de Retribuciones por Régimen y Categoría Laboral

La Tabla 8 muestra las retribuciones percibidas por el PDI de la UMH atendiendo al régimen administrativo del mismo: i.e. funcionariado de carrera , laboral indefinido, laboral interino o laboral de duración determinada, diferenciando a su vez por el personal a tiempo completo y parcial, respectivamente. Al margen de las retribuciones promedio presentadas, cabe indicar aquí que, junto con el porcentaje de brecha salarial, se presenta la N válida de hombres y mujeres. En cuanto al personal funcionario de carrera, encontramos que la brecha salarial se ubica en un 17,06%, influenciado mayormente por las diferencias en las retribuciones Complementarias (22,07%) con respecto a las Básicas (7,00%). Estas diferencias son mucho menores para el profesorado de esta categoría a tiempo parcial: 4,01% total, 1,32% Básicas y 7,28% Complementarias.

[13] Cabe indicar aquí que, a efectos de nómina y cotización a la seguridad social, el trabajador/a de la UMH figura en el sistema en el puesto que ostenta en la administración principal que cotiza. Por ejemplo, si un profesor/a de un centro educativo trabaja en la UMH como Profesor/a Asociado, en el sistema figura como Funcionario/a a Tiempo Parcial, ya que la administración principal es la Conselleria de Educación. De igual forma ocurre con el profesorado vinculado a ciencias de la salud, ya que su retribución principal es como funcionario/a del sistema valenciano de salud. Por este motivo, puedo llamar a atención la N de personal funcionario a tiempo parcial.

En cuanto al personal en régimen laboral, las diferencias tienden a suavizarse por lo general. En el caso del personal Laboral Indefinido a tiempo completo, la brecha global es del 8,86%, cuando en las retribuciones Complementarias se muestra una brecha del 14,52% a favor de los hombres y del 2,47% en las Básicas a favor de las mujeres. En el caso del personal a tiempo parcial de este régimen laboral se encuentra una tendencia similar, pero con porcentajes más bajos de diferencias salariales: 3,62% Total y 9,56% en las Complementarias a favor de los hombres y 1,35% en las Básicas en favor de las mujeres. Llama aquí la atención las diferencias encontradas para con el personal Laboral Interino, si bien la N de casos es sustancialmente menor. Y en lo que respecta al personal laboral de duración determinada, las diferencias son algo contenidas en lo que respecta al personal a tiempo completo (7,27% en las Totales, 3,50% en las Básicas y 10,15% en las Complementarias, si bien se acentúan claramente en el caso del personal a tiempo parcial, con diferencias porcentuales en torno al 20%: 20,73% en las Totales, 14,18% en las Básicas y 26,72% en las Complementarias.

Por su parte, la Tabla 9 presenta de manera similar las retribuciones globales, básicas y complementarias percibidas por las diferentes figuras del PDI, tanto funcionarias y laborales, como a tiempo completo como parcial. En cuanto a los Catedráticos/as de Universidad (CU) y Escuela Universitaria (CEU), las diferencias son similares en cuanto a las retribuciones totales en favor de un sexo u otro, siendo del 5,11% en favor de los hombres para el caso de CU y 5,65% en las mujeres en el caso de CEU. Las diferencias en las retribuciones Básicas oscilan entre 0,79% y el 2,06%, respectivamente; encontrándose un mayor diferencial en el caso de las retribuciones Complementarias: 14,15% en favor de los hombres CU y del 20,47% en favor de las mujeres en CEU. Con respecto a las otras dos figuras de personal funcionario de carrera, las diferencias en las variables retributivas analizadas son inferiores al 3,56% (Complementarias) en el caso del profesorado Titular de Universidad (TU); si bien hay un incremento en la brecha salarial en el caso del profesorado Titular de Escuela Universitaria (TEU): 10,92% en las Totales, 8,05% en las Básicas y 21,53% en las Complementarias.

En cuanto a las figuras en régimen laboral, las diferencias globales se mantienen por debajo del 1% para el profesorado Contratado Doctor, Colaborador y Asociado. Sin embargo, en estos dos últimos, encontramos diferencias del 11,25% a favor de las mujeres y del 21,86% a favor de los hombres, respectivamente, constatando una vez que los diferentes componentes retributivos complementarios del PDI pueden decantar la tendencia en un sentido u otro, sobre todo cuando la N de ese colectivo no es muy elevada. Sirvan de ejemplo los resultados obtenidos para el profesorado Ayudante y con Contrato Laboral a término (i.e., sustituciones), donde la brecha salarial es a favor de las mujeres (38,03%); mientras ocurre lo contrario, en similar magnitud y favor de los hombres (39,36%), para el profesorado vinculado a ciencias de la salud.

Análisis de Retribuciones por Rangos de Edad

La Tabla 10 muestra los resultados obtenidos atendiendo a diferentes rangos de edad, en tramos de 5 años, con extremos en < 25 años y > 66 años. La brecha salarial más notoria la encontramos en el personal con edad < 25 años (43,01% en favor de las mujeres), si bien este dato hay que tomarlo con cautela al existir sólo 1 caso varón y 4 mujeres. En el tramo siguiente (26 a 30 años), la brecha salarial sigue siendo favorable a las mujeres en las retribuciones globales (15,73%) y las Básicas (12,39%), mientras que es ligeramente superior para los hombres en las Complementarias (4,99%). En los tramos de 31 a 35 y de 36 a 40 años, las diferencias se mantienen entre el 10,70 y el 14,01%, arrojando un resultado dispar en las Complementarias de 23,83% a favor de los hombres y del 12,85% en favor de las mujeres, respectivamente.
Es en el tramo de 41 a 45 años donde se encuentra una mayor diferencia salarial entre las mujeres y los hombres en los tres grupos de retribuciones analizadas: Totales (31,52%), Básicas (26,87%) y Complementarias (31,23%). Las diferencias vuelven a atenuarse en el tramo de edad de 46 a 50 años (9,89% Totales y 5,01% Básicas), aunque persiste una considerable diferencia en los conceptos Complementarios (24,87%).
En los tramos de 51 a 55, 56 a 60 y 61 a 65 años, encontramos diferencias inferiores al 15%, si bien se empieza a ver en algunos casos que las diferencias en Totales o Básicas son a favor de las mujeres, mientras que las Complementarias son a favor de los hombres. Finalmente, en el tramo final (> 66 años) encontramos una diferencia salarial del 17,96% en favor de las 8 mujeres de este grupo.

Tabla 8. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando retribuciones básicas y complementarias, según régimen laboral.

	Total Retribuciones			Básicas			Complementarias		
	Hombres	Mujeres	Brecha (%)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)
Funcionariado Carrera									
Tiempo Completo	58388,74	48426,78	17,06 (228/153)	19396,09	18039,16	7,00 (228/153)	38992,66	30387,62	22,07 (228/153)
Tiempo Parcial	5122,20	4916,70	4,01 (213/155)	2811,04	2773,89	1,32 (213/155)	2311,16	2142,82	7,28 (213/155)
Laboral Indefinido									
Tiempo Completo	57060,06	52004,15	8,86 (28/15)	18926,73	19405,99	2,47 (28/15)	38133,33	32598,17	14,52 (28/15)
Tiempo Parcial	4916,76	4738,87	3,62 (31/20)	2672,68	2709,38	1,35 (31/20)	2244,09	2029,49	9,56 (31/20)
Laboral Interino									
Tiempo Completo	60532,46	57859,59	4,42 (9/7)	18717,71	19404,93	3,54 (9/7)	41814,75	38454,66	8,04 (9/7)
Tiempo Parcial	7950,61	2377,41	70,10 (7/3)	3555,72	1305,53	63,28 (7/3)	4394,89	1071,88	75,61 (7/3)
Laboral Duración Determinada									
Tiempo Completo	54077,93	50145,42	7,27 (107/59)	18934,18	18270,81	3,50 (106/59)	35475,30	31874,61	10,15 (107/59)
Tiempo Parcial	6021,89	4773,30	20,73 (112/78)	3147,42	2701,21	14,18 (112/79)	2874,48	2106,28	26,72 (112/79)

H: hombres; M: mujeres

Tabla 9. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando retribuciones básicas y complementarias, según categoría profesional.

	N Válida (h/m)	Total Retribuciones			Básicas			Complementarias		
		Hombres	Mujeres	Brecha (%)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)
Profesor Emérito	3 / 0	11594,95	--	100,00	9121,00	--	100,00	2473,95	--	100,00
Catedrático/a Universidad	98 / 27	81464,92	77298,89	5,11	49265,96	49656,44	0,79	32198,96	27642,45	14,15
Catedrático/a Escuela Univ.	9 / 3	58298,97	61788,89	5,65	41420,98	40567,09	2,06	16877,99	21221,80	20,47
Titular Universidad	156 / 98	59011,58	58769,95	0,41	39000,82	39346,07	0,88	20139,87	19423,88	3,56
Titular Escuela Univ.	11 / 4	44630,48	39757,65	10,92	35123,69	32297,57	8,05	9506,80	7460,08	21,53
Contratado/a Doctor/a	38 / 43	44376,27	44153,79	0,50	33077,87	32992,37	0,26	11298,39	11161,41	1,21
Colaborador/a	13 / 11	38479,22	38711,42	0,60	31532,76	30884,83	2,05	6946,47	7826,58	11,25
Ayudante Doctor/a	44 / 38	27008,97	25300,56	6,33	23103,56	21780,96	5,72	4406,10	4611,89	4,46
Ayudante	11 / 12	12381,23	16327,88	24,17	11736,59	13550,23	13,38	1772,75	4166,47	57,45
Asociado/a	240 / 169	5918,08	5942,62	0,41	5158,38	5227,01	1,31	2120,10	1656,69	21,86
Asociado/a Ciencias Salud	108 / 75	3527,04	2970,74	15,77	2899,40	2661,51	8,20	1093,30	662,92	39,36
Contrato Laboral	16 / 19	2657,64	2564,22	3,52	2581,14	2425,62	6,03	408,00	658,38	38,03

H: hombres; M: mujeres

Tabla 10. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando retribuciones básicas y complementarias, según tramos de edad.

	N Válida (h/m)	Total Retribuciones			Básicas			Complementarias		
		Hombres	Mujeres	Brecha (%)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H/M)
< 25 años	1 / 4	1328,32	2330,71	43,01	1328,32	2330,71	43,01	--	--	--
26 a 30 años	18 / 20	5711,79	6778,20	15,73	5257,31	6000,96	12,39	2045,16	1943,11	4,99
31 a 35 años	27 / 36	10427,34	9311,55	10,70	9132,24	8078,46	11,54	3885,28	2959,41	23,83
36 a 40 años	58 / 50	15538,15	13781,84	11,30	13009,98	11187,83	14,01	3963,07	4472,43	11,39
41 a 45 años	92 / 93	24296,07	16636,94	31,52	18179,43	13295,42	26,87	8526,21	5863,42	31,23
46 a 50 años	127 / 105	30331,30	27332,38	9,89	21613,99	20530,30	5,01	12033,68	9040,74	24,87
51 a 55 años	150 / 76	37311,28	37958,90	1,71	26100,75	26170,10	0,27	14622,43	13574,98	7,16
56 a 60 años	108 / 73	35167,25	37906,62	7,23	23017,67	26366,75	12,70	17265,20	14524,33	15,88
61 a 65 años	115 / 34	38776,34	36989,99	4,61	23961,26	24863,39	3,63	20777,24	17486,71	15,84
>66 años	51 / 8	46400,76	56562,10	17,96	28088,85	27089,11	3,56	23347,68	39297,32	40,59

H: hombres; M: mujeres

3.1.7.2. PAS

Caracterización del Colectivo

Al igual que hicimos para el PDI, se hace preciso caracterizar la N y porcentajes de personas incluidas en el análisis, considerando la fuente de extracción de los datos. La Tabla 11 muestra como la plantilla del PAS de la UMH está compuesta por un 61,34% de mujeres y un 38,66% de hombres, una tendencia totalmente opuesta a la de la plantilla del PDI. La distribución es más equilibrada (3 10%) en las escalas Básica, Media y Superior, existiendo más asimetrías en los puestos de Auxiliar (80,80% mujeres vs 19,20% hombres) y en el grupo de 14 personas cuyas labores están asociadas al apoyo técnico del PDI (64,29% hombres vs 35,71% mujeres).

Tabla 11. Distribución de la plantilla PDI en función de la figura laboral.

	Total	%	Hombres N	Hombres %	Mujeres N	Mujeres %
Auxiliar	224	37,65	43	19,20	181	80,80
Básica	202	33,95	110	54,46	92	45,54
Media	94	15,80	42	44,68	52	55,32
Superior	61	10,25	26	42,62	35	57,38
Asociado a Labores PDI	14	2,35	9	64,29	5	35,71
Total	595		230	38,66	365	61,34

NOTA: Cabe resaltar que se han computado un total de 81 casos en los que ha habido una promoción a un puesto superior durante la anualidad analizada, lo que supone un 13,6% de la plantilla del PAS.

Para una mejor comprensión de los grupos realizados, a continuación, se muestran los cinco grupos profesionales creados ad hoc, indicando entre paréntesis la N de puesto identificado en la base de datos original:

- Auxiliar: Auxiliar Administrativa (180), Auxiliar Técnica y de Laboratorios (26), Auxiliar de Bibliotecas (17), y Secretaría de la Presidencia del Consejo Social (1).
- Básica: Básica Administrativa (64), Técnica Básica de Informática (48), Técnica Básica de Laboratorios (47), Técnica Especialista (15), Técnica Básica de Comunicación (15), Técnica Básica de Bibliotecas (8), Técnica Básica de Traducción (2), Básica Deportiva (1), Técnica Básica de Servicios (1) y Escala Técnica Básica de Disección (1).
- Media: Media de Administracion (52), Técnica Media de Laboratorios (17), Técnica Media de Informática (9), Técnica Media de Bibliotecas (6), Técnica Media (4), Técnica Media de Estadística (2), Técnica Media de Gestion de la Investigación (2), Técnica Media de Gestion Deportiva (1) y Técnica Media de Gestion Ambiental (1).
- Superior: Técnica Superior de Administracion (24), Técnica Superior de Gestion de la Investigación (6), Técnica Superior de Informática (6), Técnica Superior Jurídica (5), Técnica Superior de Laboratorios (4), Técnica Superior de Bibliotecas (3), Técnica Superior de Prevención (2), Técnica Superior de Ingeniería (2), Técnica Superior de Comunicación (1), Técnica Superior Deportiva (1), Técnica Superior de Arquitectura (1).
- Labores Docente e Investigación Asociado.

Conceptos retributivos analizados

En la Tabla 12 se muestra 28 conceptos retributivos, agrupados a su vez en 12 categorías de análisis, de modo que la retribución total de cada persona será la suma de todos aquellos en los que haya percibido alguna cuantía económica al respecto.

Tabla 12. Conceptos retributivos del PAS

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Periodicidad	Definición
Retribuciones básicas	1	Sueldos	14 pagas al año. Importe reducido en Pagas extras	Asignación dependiendo de grupo profesional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	2	Trienios	14 pagas al año. Importe reducido en Pagas extras	Asignación para personal con relación permanente dependiendo de grupo profesional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D), por antigüedad mínima de 3 años.
		Antigüedad Consolidada	14 pagas al año.	Asignación para personal con relación permanente por antigüedad (no confundir con trienios)
Retribuciones complementarias	15	C. Destino	12 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo puesto RPT
		Complemento de Destino Extraordinario	2 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo puesto RPT
		C. Específico	14 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo puesto RPT
		Complemento Específico Extraordinario	2 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo puesto RPT
		Complemento Compensatorio	2 pagas al año.	Asignación Nivel dependiendo puesto RPT
		C. Peligrosidad	12 pagas al año.	Asignación importe PUESTO
		Vacaciones no disfrutadas	Pagos puntuales	Importe por vacaciones no disfrutadas antes de fin contrato.
	16	C. Carrera Profesional	12 pagas al año.	Asignación importe ATENDIENDO A ESCALON RECONOCIDO (personal)
	4	C. Cargo UMH	12 pagas al año.	Asignación importe dependiendo cargo desempeñado (Cargos propios)
Otras Retribuciones de Carácter Puntual	17	Gratificación S. Extraordinaria	12 pagas al año	Asignación importe desempeño temporal funciones (personal)
		Gratificación S. Extraordinario	Pagos puntuales	Asignación importe en base a Normativa PAS gratificación extraordinaria fuera de jornada de trabajo.
		Apoyo Administrativo PPP	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración administrativa PPP
	18	Incentivos de Calidad	1 paga al año	Asignación importe según Plan director Calidad (personal)
		C. Evaluación del Desempeño	1 paga al año	Asignación importe según Normativa EVD - UMH (personal)
		Premio Innovación Gestión Universitaria	14 pagas al año. Importe reducido en Pagas extras	Asignación importe de acuerdo con bases premios

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Periodicidad	Definición
Otras Retribuciones de Carácter Puntual	8	Colaboración Cursos PPP	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Máster, Títulos propios, etc....
	11	Cursos Formación PAS	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Cursos formación PAS UMH
		Formación PDI	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Cursos formación PDI UMH
	19	Pago Tribunal PAU	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración en tribunales de pruebas acceso a la universidad (PAU)
		Participación Extraordinaria en Proceso Selectivo	Pagos puntuales	Asignación importe en base a participación en procesos selectivos que requieren apoyo extra.
Retribuciones en situaciones IT-Mat-Pat	13	Prestación IT a cargo de la Universidad	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (asumida por UMH del 1 al 14º día)
		Prestación IT a cargo de la Seguridad Social	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (Compensación SS a partir de 15º dia)
		Complemento por IT	Varias pagas	Importe que complementa el importe del Subsidio por IT hasta alcanzar el 100% retribución mensual
Otros	14	Aportación UMH Plan de pensiones	Pagos puntuales	Pagos a plan de pensiones con carácter voluntario

Descriptivos de las Retribuciones Globales

La Tabla 13 muestra los valores promedio, mediana, moda y percentiles 5, 25, 75 y 95 de las retribuciones globales del PAS de la Universidad. Aunque la brecha promedio existente es del 6,43% a favor de los hombres, si bien llama la atención el valor porcentual de brecha que hay en el percentil 5 (36,25%), determinado por la sobrerrepresentación femenina en los puestos de Auxiliar, que a su vez representan el 37,65% de la Plantilla de PAS de la Universidad.

Tabla13. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Media	34022,90	31834,11	6,43
Mediana	31857,48	30412,24	4,54
Moda	3820,11	3088,62	19,15
Percentil 05	10223,98	6517,88	36,25
Percentil 25	27753,33	25703,95	7,38
Percentil 75	39907,99	38295,56	4,04
Percentil 95	57912,83	53037,45	8,42

La Tabla 14, apoyada por la Figura 1, muestra cómo el porcentaje de mujeres es superior en todos los tramos a excepción del último (i.e., >52.501 euros), que es paritario al 50%. Las mayores diferencias se observan en los tramos salariales más bajos, con representaciones asimétricas entre el 68.75 y el 79.17%.

Tabla 14. Distribución de hombres y mujeres entre diferentes rangos salariales.

		Hombres		Mujeres	
	N Total	N	%	N	%
< 7.500	32	10	31,25	22	68,75
7.501 - 15.000	14	4	28,57	10	71,43
15.001 - 22.500	24	5	20,83	19	79,17
22.501 - 30.000	204	81	39,71	123	60,29
30.001 - 37.500	145	52	35,86	93	64,14
37.501 - 45.000	104	46	44,23	58	55,77
45.001 - 52.500	34	13	38,24	21	61,76
> 52.501	38	19	50,00	19	50,00

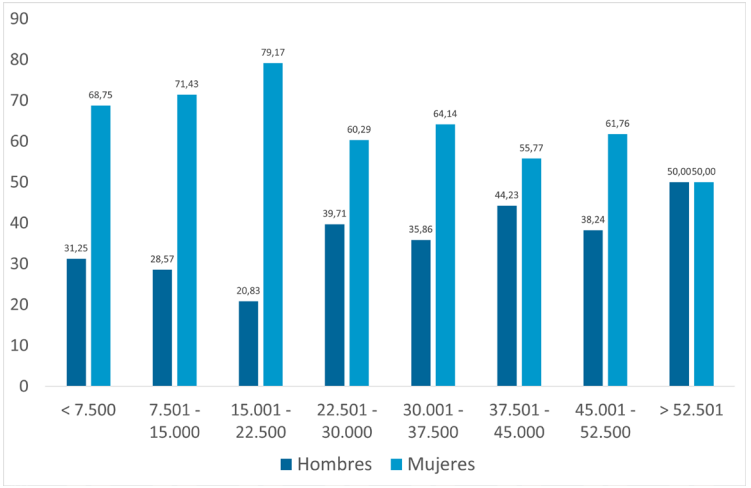


Figura 1. Porcentajes de hombres y mujeres atendiendo a las franjas salariales

11.4.4. Análisis de Retribuciones por Conceptos Retributivos

Antes de proceder a exponer los resultados obtenidos considerando diferentes conceptos retributivos globales, cabe indicar que éstos se organizarán de la siguiente manera:

- Total retribuciones.
- Sueldo base (id 1).
- Retribuciones Complementarias sujetas al puesto de trabajo de la RPT, así como los trienios/antigüedad (id 2 y 15).
- Otras Retribuciones Complementarias de carácter puntual (id 4, 8, 11, 13, 14, 16, 17, 18 y 19).

La Tabla 15 confirma lo apuntado anteriormente, el hecho de que la brecha salarial entre el PAS hombre y mujer en la UMH se debe a la sobrerrepresentación femenina en los puestos de Auxiliar (6,43%), porcentaje similar

cuando analizamos las diferencias entre las retribuciones complementarias vinculadas al puesto en la RPT. La menor masa salarial de los puestos más bajos de la carrera profesional hace que nuevamente encontremos una brecha en las retribuciones básicas (11,76%), hecho que se corrige posteriormente en las retribuciones complementarias de carácter puntual, con una diferencia porcentual del 10,37% en favor de las mujeres.

Tabla 15. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Total Retribuciones	34022,90	31834,11	6,43
Básicas	10714,30	9454,47	11,76
Complementarias	18362,26	17155,08	6,57
Puesto RPT Complementarias Puntuales	5366,14	5986,86	10,37

Si analizamos estos grupos anidados diferenciando por cada uno de los conceptos, la Tabla 16 servirá para tal propósito. La brecha salarial global se ubica en el 6,43%, si bien sólo hay seis grupos de conceptos que están entorno o por debajo de ese valor promedio: Prestaciones por IT (1,55%), Trienios y Antigüedad (2,49%), Carrera Profesional (6,47%) y Complementos asociados al Puesto de Trabajo (7,19%) en favor de los hombres, y los incentivos (5,54%) en favor de las mujeres.

La feminización de los tramos salariales más bajos justificaría la brecha salarial hallada en el sueldo base (11,76%), mientras que se haya una tendencia contraria en la participación en actividades formativas, donde los hombres perciben un 18.86% más en las actividades formativa ofertadas (no personal UMH), mientras que las mujeres perciben un promedio 25,82% más cuando esas formaciones son internas, es decir, destinadas al PDI o al PAS de la Universidad. Sin ser una cantidad muy alta la relativa a la participación en tribunales (cabe recordar que el año analizado estuvo muy influenciado por la pandemia COVID-19), encontramos un diferencial del 115,86% en favor de las mujeres a este respecto, valor que se ve notablemente incrementado en el número reducido del PAS que ocupa cargos de responsabilidad para con la gestión económica y los recursos humanos de la Universidad.

De forma general, si bien se consta un mayor número de complementos retributivos percibidos por las mujeres, ello es debido a la mayor representación femenina dentro de la plantilla del PAS de la Universidad. Sin embargo, vemos que en más de la mitad de las agrupaciones realizadas, las retribuciones promedio son algo superiores para los hombres con respecto a las mujeres, además que las diferencias halladas en algunos conceptos en favor de las trabajadoras se dan en conceptos con una menor incidencia o frecuencia.

Tabla 16. Valores descriptivos de las retribuciones del PDI a tiempo completo, diferenciando por los diferentes componentes retributivos.

Concepto Retributivo	Hombres		Mujeres		Brecha (%)
	N Válida	Promedio	N Válida	Promedio	
Sueldo (id 1)	228	10714,30	359	9454,47	11,76
Trienios y Antigüedad (id 2)	180	2073,77	280	2022,13	2,49
Gratificaciones Extra (id 17)	30	1470,19	55	2404,37	-63,54
Participación Tribunales (id 19)	9	585,06	14	1262,94	-115,86
Complementos Puesto Trabajo (id 15)	229	16812,41	365	15603,86	7,19
Carrera Profesional (id 16)	150	4294,50	251	4016,78	6,47
Incentivos (id 18)	213	937,53	321	989,44	-5,54
Aportaciones Plan Pensiones (id 14)	78	554,44	118	418,44	24,53
Prestaciones IT (id 13)	30	5280,66	65	5198,86	N/A
Colaboración Curso PPP (id 8)	38	1333,17	29	1081,73	18,86
Cargos UMH (id 4)	1	5521,04	2	26458,95	-379,24
Formacion PAS-PDI (id 11)	8	1000,00	13	1258,18	-25,82
Total	230	34022,90	365	31834,11	6,43

N/A: no aplica

Análisis de Retribuciones por Régimen, Grupo Profesional y Categoría Laboral

La Tabla 17 muestra las retribuciones percibidas por el PAS de la UMH atendiendo al régimen administrativo o relación contractual del mismo: i.e. funcionariado de carrera, funcionariado interino, laboral temporal, laboral indefinida o laboral de duración determinada. Al margen de las retribuciones promedio presentadas, cabe indicar aquí que, junto con el porcentaje de brecha salarial, se presenta la N válida de hombres y mujeres. En cuanto al personal funcionario de carrera, encontramos que la brecha salarial global se ubica en un 2,38%, que es compensada por el diferencial a favor de los hombres en las Básicas (7,28%) y las Complementarias sujetas a puesto de la RPT (4,16%), mientras que las mujeres muestran un diferencial a su favor del 7,45% para el resto de las retribuciones complementarias de carácter puntual. Este patrón no se repite cuando analizamos los valores del personal Funcionario Interino, dado que hay una brecha en favor de los hombres en tres de las cuatro variables de análisis, entre el 11,68 y el 17,85%. No se encuentran aquí prácticamente diferencias para las retribuciones Complementarias de carácter puntual.

En cuanto el Personal Laboral Temporal, con una N no muy dispar entre mujeres y hombres, encontramos diferencias porcentuales en las cuatro variables de análisis, oscilando del mínimo del 5.22% en las retribuciones Complementarias de carácter puntual al 17,18% de las Básicas. Este patrón es similar para las 14 personas (9 hombres y 5 mujeres) cuya vinculación es laboral para el desempaño de laborales ligadas a la docencia e investigación, con diferenciales porcentuales del 16,54 al 24,68% en el caso de los hombres y del 7,94% para las mujeres en las retribuciones Complementarias de carácter puntual. No ha sido posible analizar el personal Laboral Indefinido, al haber sólo 2 casos varones en plantilla.

Tabla 17. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo a la relación contractual.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Funcionariado de Carrera (N)	**106**	**185**	
Total Retribuciones	40721,54	39751,32	2,38
Básicas	12033,27	11157,09	7,28
Complementarias Puesto RPT	21618,96	20720,31	4,16
Complementarias Puntuales	7464,51	8020,94	-7,45
Funcionariado Interino (N)	**61**	**114**	
Total Retribuciones	28076,50	24022,11	14,44
Básicas	9193,61	7552,65	17,85
Complementarias Puesto RPT	15325,57	13535,30	11,68
Complementarias Puntuales	3677,90	3685,71	-0,21
Laboral Temporal (N)	**52**	**61**	
Total Retribuciones	24561,63	21610,60	12,01
Básicas	9213,52	7630,69	17,18
Complementarias Puesto RPT	13951,10	12852,53	7,87
Complementarias Puntuales	1860,41	1763,33	5,22
Laboral Indefinida (N)	**2**	**0**	
Total Retribuciones	34411,56	--	--
Básicas	11549,52	--	--
Complementarias Puesto RPT	19155,05	--	--
Complementarias Puntuales	3707,00	--	--
Laboral Docencia e Investigación de Duración Determinada (N)	**9**	**5**	
Total Retribuciones	50009,89	41737,86	16,54
Básicas	13952,04	10508,12	24,68
Complementarias Puesto RPT	25898,01	20263,58	21,76
Complementarias Puntuales	10159,85	10966,16	-7,94

La Tabla 18 muestra las retribuciones medias percibidas atendiendo al grupo profesional[16] (A1, A2, C1, C2 y D). La variable retributiva que genera mayor brecha salarial, a favor de las mujeres, son las retribuciones Complementarias puntuales, con desviaciones del 1,47% en el grupo C2 al 177,19% en el grupo D, aunque este valor tan abultado debe considerarse con cautela debido a la N de ese grupo y las cuantías bajas percibidas. El único grupo profesional donde se ve cierta tendencia salarial superior para los hombres es en el C2, con una diferencial total del 6,14%. Sin embargo en los puestos Superiores (A1) y Medios (A2) la tendencia salarial es superior para las mujeres, oscilando entre el 3.5 y el 6,47% para las retribuciones totales y el 22,37 y el 16,90% para las Complementarias de carácter puntual.

[16] Cabe indicar que, tras realizar las consultas oportunas, las personas en categoría A han sido considerado A1, las B como A2 y las C como C1. Se ha sugerido también el considerar la D como C2, pero al haber existido procesos de promoción a dicho profesional se ha considerado mantenerlo y ser objeto de agrupamiento en futuros análisis diagnóstico o informes de seguimiento.

Tabla 18. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo al grupo profesional.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
A1 (N)	**33**	**35**	
Total Retribuciones	52756,70	54366,37	-3,05
Básicas	14910,40	14573,96	2,26
Complementarias Puesto RPT	28908,65	28565,90	1,19
Complementarias Puntuales	9514,27	11642,92	-22,37
A2 (N)	**39**	**46**	
Total Retribuciones	40372,72	42983,28	-6,47
Básicas	13417,52	12846,62	4,25
Complementarias Puesto RPT	20935,51	22915,52	-9,46
Complementarias Puntuales	6707,72	7841,35	-16,90
C1 (N)	**114**	**103**	
Total Retribuciones	29749,40	34194,53	-14,94
Básicas	9675,62	10035,73	-3,72
Complementarias Puesto RPT	15958,91	17727,06	-11,08
Complementarias Puntuales	4392,40	6658,46	-51,59
C2 (N)	**37**	**136**	
Total Retribuciones	26758,76	25116,90	6,14
Básicas	8154,12	7795,18	4,40
Complementarias Puesto RPT	14999,00	14052,70	6,31
Complementarias Puntuales	3811,67	3867,54	-1,47
D (N)	**7**	**45**	
Total Retribuciones	18321,93	17810,27	2,79
Básicas	6557,79	5780,90	11,85
Complementarias Puesto RPT	11224,38	10458,42	6,82
Complementarias Puntuales	944,58	2618,24	-177,19

Finalmente, en lo que respecta a este epígrafe, la Tabla 19 nos muestra de forma similar las percepciones retributivas entre mujeres y hombres considerando su categoría profesional.

Comenzando con el grupo de Auxiliares, encontramos que la brecha salarial es a favor de los hombres (6,93 - 8,30%) a excepción de los Complementos puntuales, donde no hay apenas diferencia (0,35%). Sin embargo, cuando pasamos a analizar la escala Básica, las percepciones retributivas son superiores para las mujeres en las cuatro variables analizadas, oscilando del 6.63% de las Básicas al 37.72% de las Complementarias puntuales. En las escalas Media y Superior se suaviza la brecha en las retribuciones totales (5,09 y 3,08% en favor de las mujeres, respectivamente), si bien las retribuciones Complementarias de carácter puntual muestran una diferencia más notable (38,90 y 23, 55%, respectivamente). Finalmente, en lo que se refiere a las 14 personas de la plantilla que figuran como personal asociado a labores docentes e investigadoras, aquí encontramos una tendencia contraria con respecto a las tres categorías anteriores, si bien cabría considerar la N existente en cada uno de los subgrupos segmentados por sexo (9 hombres y 4 mujeres).

Tabla 19. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo al grupo profesional.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Auxiliar (N)	**43**	**181**	
Total Retribuciones	25377,33	23293,53	8,21
Básicas	7839,22	7295,65	6,93
Complementarias Puesto RPT	14356,55	13164,82	8,30
Complementarias Puntuales	3600,18	3612,64	-0,35
Básica (N)	**110**	**92**	
Total Retribuciones	29516,31	33901,28	-14,86
Básicas	9611,98	10249,66	-6,63
Complementarias Puesto RPT	15805,55	17854,71	-12,96
Complementarias Puntuales	4385,51	6039,62	-37,72
Media (N)	**42**	**52**	
Total Retribuciones	39252,10	41251,91	-5,09
Básicas	13102,20	11871,81	9,39
Complementarias Puesto RPT	20329,85	20780,84	-2,22
Complementarias Puntuales	6438,60	8943,24	-38,90
Superior (N)	**26**	**35**	
Total Retribuciones	53406,54	55160,41	-3,28
Básicas	15204,20	14937,49	1,75
Complementarias Puesto RPT	30017,00	30120,48	-0,34
Complementarias Puntuales	8867,45	10956,01	-23,55
Asociado Docencia e Investigación (N)	**9**	**5**	
Total Retribuciones	50009,89	41737,86	16,54
Básicas	13952,04	10508,12	24,68
Complementarias Puesto RPT	25898,01	20263,58	21,76
Complementarias Puntuales	10159,85	10966,16	-7,94

Análisis de Retribuciones por Rangos de Edad

Al igual que hicimos para con el PDI, la Tabla 20 muestra los resultados obtenidos atendiendo a diferentes rangos de edad, en tramos de 5 años, con extremos en < 25 años y > 66 años. Aunque en el tramo entre los 26 y 30 años se observa una diferencia porcentual global a favor de las mujeres del 17,96%, ésta no se da en las retribuciones Complementarias de carácter puntual (40,98% en favor de los hombres). Por el contrario, las siguientes franjas muestran unas diferencias salariales superiores para los hombres, salvo para los Complementos de carácter puntual; diferencias que se suavizan para los tramos a partir de los 51 y hasta los 65 años, momento a partir del cual las brechas salariales vuelven a estar a favor de las mujeres.

Tabla 20. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo al grupo profesional.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
< 25 años (N)	**0**	**1**	
Total Retribuciones		867,12	--
Básicas		302,39	--
Complementarias Puesto RPT		564,73	--
Complementarias Puntuales	--	--	--
26 a 30 años (N)	**4**	**2**	
Total Retribuciones	24885,93	29354,57	-17,96
Básicas	9527,30	11944,22	-25,37
Complementarias Puesto RPT	14254,58	16541,60	-16,04
Complementarias Puntuales	1472,07	868,75	40,98
31 a 35 años (N)	**11**	**9**	
Total Retribuciones	29371,05	22856,44	22,18
Básicas	10174,73	8238,76	19,03
Complementarias Puesto RPT	16689,93	12406,27	25,67
Complementarias Puntuales	2506,39	4020,21	-60,40
36 a 40 años (N)	**32**	**29**	
Total Retribuciones	25532,54	23849,90	-3,28
Básicas	9280,29	8026,15	1,75
Complementarias Puesto RPT	14377,86	13004,85	-0,34
Complementarias Puntuales	2142,16	3269,93	-23,55
41 a 45 años (N)	**9**	**5**	
Total Retribuciones	50009,89	41737,86	6,59
Básicas	13952,04	10508,12	13,51
Complementarias Puesto RPT	25898,01	20263,58	9,55
Complementarias Puntuales	10159,85	10966,16	-52,65
46 a 50 años (N)	**54**	**105**	
Total Retribuciones	37162,37	30040,16	19,17
Básicas	11984,59	8991,75	24,97
Complementarias Puesto RPT	20336,56	16810,02	17,34
Complementarias Puntuales	5063,17	4978,66	1,67
51 a 55 años (N)	**39**	**66**	
Total Retribuciones	36444,98	35245,97	3,29
Básicas	10742,98	9939,37	7,48
Complementarias Puesto RPT	18991,31	18487,01	2,66
Complementarias Puntuales	8256,37	7302,10	11,56
56 a 60 años (N)	**25**	**55**	
Total Retribuciones	41413,07	40157,44	3,03
Básicas	11645,06	11185,05	3,95
Complementarias Puesto RPT	21757,47	20748,03	4,64
Complementarias Puntuales	8344,31	8698,84	-4,25
61 a 65 años (N)	**11**	**24**	
Total Retribuciones	44880,80	40290,70	10,23
Básicas	11838,08	11262,54	4,86
Complementarias Puesto RPT	23250,04	20891,95	10,14
Complementarias Puntuales	9792,68	8136,21	16,92
>66 años (N)	**2**	**4**	
Total Retribuciones	37572,87	48177,52	-28,22
Básicas	10284,80	11893,47	-15,64
Complementarias Puesto RPT	17475,55	23035,64	-31,82
Complementarias Puntuales	9812,52	13248,41	-35,02

3.1.7.3. Personal Investigador (PI)

Caracterización del Colectivo

En el caso del PI, la diversidad de figuras que contempla el mismo hace que el abordaje del análisis de este colectivo se antoje algo más complejo. En general, consideraremos tres grupos de PI:

- Personal de la plantilla del PDI/PAS, a tiempo completo, que percibe retribuciones por actividades relacionadas con la investigación (e.g., retribuciones con cargo a proyectos de investigación, contratos Art. 83, etc.). Creemos oportuno analizarlos por separado por dos motivos:
  - Si se incluyera como una retribución adicional a la realizada por el PDI/PAS crearía una distorsión sobre las retribuciones complementarias, ya que están sujetas a la actividad, generalmente, de un grupo de investigación.
  - Si se incluyen como como PI sin más, podrían crear una regresión en la media, ya sea al alza o a la baja, ya que suelen ser retribuciones únicas sujetas a un encargo de investigación.

- Personal PI, diferenciando entre tiempo parcial y completo. En este caso, sí que diferenciaremos entre las siguientes categorías: Investigador/a Senior, Investigador/a Junior, PI en Formación, Titulados Superiores I y II, Titulados Grado Medio, Técnico/a Especialista, Personal Auxiliar o de Apoyo, Investigador/a Científico/a y Gestor/a de Proyecto.

- Las Becas remuneradas para titulados se computan como Bolsas/Ayudas al estudio. Aunque éstas cotizan en la seguridad social, su carácter de vinculación temporal y que la actividad se haga bajo supervisión de un tercero aconsejan también su tratamiento diferenciado. Además, de esta manera recogemos la actividad colaborativa que hace el estudiantado, como una parte indispensable de la comunidad universitaria.

La Tabla 21 muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres para los diferentes colectivos. Aunque encontramos una distribución próxima a la paridad en el global (46,46% hombres vs 53,54% mujeres), encontramos que el 65,12% del PDI/PAS que recibe retribuciones adicional procedentes de proyectos o contratos de investigación son hombres. Por lo respecta a las diferentes figuras contempladas como contratos laborales PI, podríamos decir que hay distribución relativamente paritaria (i.e., diferencias inferiores al 10%) para Investigador/a Júnior, PI en Formación, Titulados Superiores I y II y Titulados de Grado Medio. Sin embargo, existen una sobrerrepresentación masculina en el puesto de Investigador/a Sénior, mientras que lo es femenina para los puestos de Técnico/a Especialista y de Apoyo/Auxiliar, sin menoscabo de que los escasos puestos categorizados por Investigador/a Científico y Gestor/a de Proyectos recaen exclusivamente en mujeres. Y en lo que respecta a las becas de ayuda al estudio, observamos que la tendencia se inclina hacia las féminas, con un 58,33%.

Tabla 21. Distribución de la plantilla PDI en función de la figura laboral.

	Total	%	Hombres		Mujeres	
			N	%	N	%
Personal PDI/PAS	129	14,98	84	65,12	45	34,88
Investigador/a Sénior	9	1,05	6	66,67	3	33,33
Investigador/a Júnior	36	4,18	15	41,67	21	58,33
PI en Formación	107	12,43	57	53,27	50	46,73
Titulado/a Superior I	93	10,80	38	40,86	55	59,14
Titulado/a Superior II	58	6,74	28	48,28	30	51,72
Titulado/a Grado Medio	15	1,74	9	60,00	6	40,00
Técnico/a Especialista	20	2,32	4	20,00	16	80,00
Auxiliar / Apoyo	18	2,09	4	22,22	14	77,78
Investigador/a Científico/a	3	0,35	0	--	3	100,0
Gestor/a de Proyectos	1	0,12	0	--	1	100,0
Bolsa / Ayuda al Estudio	372	43,21	155	41,67	217	58,33
Total	861		400	46,46	461	53,54

Conceptos retributivos analizados

En la Tabla 22 se muestra un total de **8 conceptos retributivos,** agrupados a su vez en **6 categorías de análisis,** de modo que la retribución total de cada persona será la suma de todos aquellos en los que haya percibido alguna cuantía económica al respecto.

Tabla 22. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo al grupo profesional.

Agrupación	ID	Concepto retributivo	Periodicidad	Definición
Retribuciones básicas	1	Sueldo	Entre 12 y 14 pagas al año	Asignación dependiendo de grupo profesional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	20	Bolsa / Ayuda al Estudio	12 pagas al año	Asignación ayuda BECARIOS
Retribuciones básicas	8	Colaboración Cursos PPP	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración docente en Máster, Títulos propios, etc....
	17	Apoyo Administrativo PPP	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración administrativa PPP
	9	Colaboración Proyecto Investigación PPP	Pagos puntuales	Asignación importe en función de colaboración investigadora (art. 83 LOU, actividades investigación...)
Retribuciones en situaciones IT-Mat-Pat	13	Prestación IT a cargo de la Universidad	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (asumida por UMH del 1 al 14º día)
		Prestación IT a cargo de la Seguridad Social	Varias pagas	Subsidio por Incapacidad temporal (Compensación SS a partir de 15º día)
		Complemento por IT	Varias pagas	Importe que complementa el importe del Subsidio por IT hasta alcanzar el 100% retribución mensual

11.3.3. Descriptivos de las Retribuciones Globales

La Tabla 23 muestra los valores promedio, mediana, moda y percentiles 5, 25, 75 y 95 de las retribuciones globales del PI de la Universidad, atendiendo a la diferenciación dispuesta en la introducción sobre el análisis del presente colectivo. En cuanto al PDI/PAS que percibe retribuciones procedentes de proyectos, contratos o encargos, observamos una clara diferencia en la mayoría de los estadísticos de la tabla, habiendo una brecha porcentual promedio del 63,46%, cuyos valores son similares para la mediana y los diferentes percentiles analizados, a excepción de la moda que ocurre a la inversa.

En cuanto al PI con contrato laboral, aquí se hace preciso la distinción entre aquellas personas de la plantilla con contratos a tiempo completo o parcial, indicándose las N a tales efectos. Las diferencias en las retribuciones salariares de aquellos con contrato a tiempo completo se sitúan en el 3,37% en favor de los hombres, mientras que dicha diferencia se aumenta e invierte en favor de las mujeres hasta el 21,52% en el caso de personal a tiempo parcial. Si a todo ello le unimos que las becas/bolsas al estudio también tienen una tendencia salarial en favor de las mujeres (17,60%), a nivel global, podemos intuir que los encargos sujetos a una posición (e.g., funcionariado) o con contratos de personal investigador más estables (i.e., a tiempo completo) manifiestan una tendencia favorable para los varones, siendo ésta para las mujeres en los contratos a tiempo parcial y las becas de ayuda al estudio.

Tabla 23. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PI, diferenciando entre sub-colectivos y tiempo completo y parcial para el PI contratado.

Personal PDI/PAS (n = 129: 84 H / 45 M			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Media	7156,11	2614,73	63,46
Mediana	3644,48	1245,89	65,81
Moda	1620,00	1000,00	38,27
Percentil 05	296,90	125,48	57,74
Percentil 25	839,95	350,00	58,33
Percentil 75	11665,00	3750,00	67,85
Percentil 95	24300,00	8779,00	63,87

Personal PI Contratado	Tiempo Completo			Tiempo Parcial		
(n=359)	Hombres (n=105)	Mujeres (n=56)	Brecha (%)	Hombres (n=105)	Mujeres (n=56)	Brecha (%)
Tiempo Completo (161)				Tiempo Parcial		
Media	16894,53	16325,11	3,37	8661,24	11036,21	21,52
Mediana	16920,75	16560,00	2,13	5373,07	12166,42	55,84
Moda	16422,00	16422,00	0,00	4687,12	723,88	84,56
Percentil 05	2970,41	2885,89	2,85	861,42	829,07	3,76
Percentil 25	14989,83	12000,00	19,95	2176,31	3054,00	28,74
Percentil 75	18546,60	20447,43	9,30	13747,44	16613,16	17,25
Percentil 95	31788,00	28692,00	9,74	26235,12	22285,68	15,05

Becas (n = 371: 155 H y 216 M)			
Media	1196,77	1452,41	17,60
Mediana	797,38	1074,19	25,77
Moda	1620,00	1620,00	0,00
Percentil 05	166,94	217,74	23,33
Percentil 25	414,94	559,50	25,84
Percentil 75	1620,00	1620,00	0,00
Percentil 95	3481,26	4258,06	18,24

H: hombres; M: mujeres

La Tabla 24 muestra cómo la distribución entre mujeres y hombres en todas las franjas salariales es relativamente paritaria, dándose mayores diferencias en la franja de 1.001-3.000 con un 63,41% de mujeres y en la franja de 12.501 - 15.000 con un 61,11% de hombres.

Tabla 24. Distribución de hombres y mujeres entre diferentes rangos salariales.

	N Total	Total %	Hombres N	Hombres %	Mujeres N	Mujeres %
< 1.000	244	28,34	121	49,59	123	50,41
1.001 - 3.000	205	23,81	75	36,59	130	63,41
3.001 - 5.000	78	9,06	44	56,41	34	43,59
5.001 - 7.500	37	4,30	17	45,95	20	54,05
7.501 - 10.000	22	2,56	9	40,91	13	59,09
10.001 - 12.500	26	3,02	13	50,00	13	50,00
12.501 - 15.000	36	4,18	22	61,11	14	38,89
15.001 - 17.500	83	9,64	36	43,37	47	56,63
17.501 - 20.000	60	6,97	32	53,33	28	46,67
> 20.001	70	8,13	31	44,29	39	55,71

11.3.4.Análisis de Retribuciones por Conceptos Retributivos

Dado ya la comentada variabilidad de la naturaleza contractual y retribuciones del colectivo que nos ocupa, y en aras de evitar sesgos interpretativos, procederemos a analizar cada sub-grupo por separado, diferenciando en el PI con contrato laboral entre aquellos con contrato a tiempo completo y a tiempo parcial.
En el caso del PDI/PAS que recibe gratificaciones con cargo a proyectos o contratos de investigación, analizaremos sólo las retribuciones percibidas por motivo de su Colaboración en Proyectos/Contratos de Investigación (id 9), al no haber valores retributivos en el resto de los conceptos salariales. La parte superior de la Tabla 25 muestra una clara diferencia en las retribuciones percibidas a este respecto, con un promedio superior en favor de los hombres del 63,46%.

En lo que se refiere al personal contratado, la diferencia de sueldo entre las mujeres y hombres a tiempo completo es testimonial (3,95%), si bien esta se incrementa cuando atendemos al sueldo de los contratos a tiempo parcial, en este caso a favor de las mujeres (21,52%).

Y en lo que respecta al personal Becario o perceptor de ayudas al estudio mediante prácticas remuneradas con tutela, encontramos una tendencia general en favor de las mujeres, con una diferencia salarial global del 17,60%.

Tabla 25. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PDI, diferenciando retribuciones básicas y complementarias.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Personal PDI/PAS			
Colaboraciones Proyectos PPP	7156,11	2614,73	63,46
Personal Contratado a Tiempo Completo			
Sueldo	16801,45	16137,46	3,95
Otras Retribuciones Puntuales	1287,01	354,35	72,47
Retribuciones IT	834,47	2936,99	N/A
Total Retribuciones	16894,53	16325,11	3,37
Personal Contratado a Tiempo Parcial			
Sueldo	8510,64	10960,92	22,35
Otras Retribuciones Puntuales	1987,64	1876,17	5,61
Retribuciones IT/ Mater.	--	319,13	--
Total Retribuciones	8661,24	11036,21	21,52
Becas / Bolsas Ayuda			
Sueldos Beca	2937,88	3404,85	13,71
Prácticas Remuneradas	1158,52	1301,42	10,98
Retribuciones IT/ Mater.	52,50	656,27	N/A
Total Retribuciones	1196,77	1452,41	17,60

N/A: no aplica

Análisis de Retribuciones por Tipo de Contrato de Investigación

La Tabla 26 muestra las retribuciones percibidas por el PI con contrato laboral, habiendo juntado en el mismo análisis al personal a tiempo completo y parcial debido a la variabilidad de rangos salariales percibidos, así como la N en cada uno de los subgrupos de análisis. En cuanto a los investigadores/as Sénior y Júnior, existe una percepción salarial más alta en los primeros (13,48%), en favor de las mujeres, que en los segundos (5,07%), a favor de los hombres. Este diferencial global en favor de los hombres se mantiene para el PI en Formación (4,47%), a pesar del diferencial positivo hacia las mujeres en Otras Retribuciones Puntuales (45,19%). Con respecto a los puestos de Titulados/as, la brecha salarial es a favor de los hombres en los puestos de Superior tipo I (8,28%), siendo para las mujeres en los de tipo II (10,60%) y los de Grado Medio (11,75%). Para el resto de las figuras contractuales (i.e., Técnico Especialista, personal Auxiliar/Apoyo, Investigador/a Científica y Gestora de Proyecto), el diferencial de salario es siempre positivo para las mujeres, influenciado en el caso de las dos primeras por la mayor N de mujeres con respecto a los hombres, y en los dos últimos por la ausencia de varones en tales puestos.

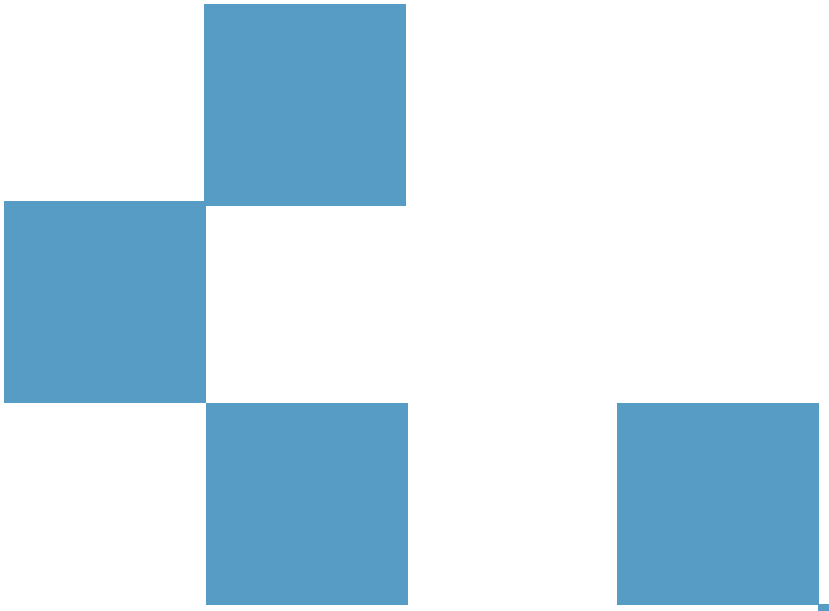


Tabla 26. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PI contratado laboral atendiendo al tipo de relación contractual.

	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Investigador/a Sénior (N)	**6**	**3**	
Total Retribuciones	22899,97	26468,08	13,48
Básicas	22847,27	26001,42	12,13
Otras Retribuciones Puntuales	316,19	1400,00	77,42
Retribuciones IT / Mater.	--	--	N/A
Investigador/a Júnior (N)	**15**	**21**	
Total Retribuciones	21947,45	20834,71	5,07
Básicas	21730,78	20789,91	4,33
Otras Retribuciones Puntuales	3250,00	--	--
Retribuciones IT / Mater.	--	940,85	N/A
PI en Formación (N)	**57**	**50**	
Total Retribuciones	15631,24	14932,55	4,47
Básicas	15584,77	14564,79	6,54
Otras Retribuciones Puntuales	232,95	425,00	45,49
Retribuciones IT / Mater.	975,02	3507,62	N/A
Titulados/as Superiores I (N)	**38**	**55**	
Total Retribuciones	13025,24	11947,27	8,28
Básicas	12953,85	11888,56	8,22
Otras Retribuciones Puntuales	1356,47	1614,62	15,99
Retribuciones IT / Mater.	--	--	N/A
Titulados/as Superiores II (N)	**28**	**30**	
Total Retribuciones	8162,73	9131,06	10,60
Básicas	8060,31	9131,06	11,73
Otras Retribuciones Puntuales	--	--	--
Retribuciones IT / Mater.	397,31	--	N/A
Titulados/as Grado Medio(N)	**9**	**6**	
Total Retribuciones	13208,96	14967,76	11,75
Básicas	12496,68	14967,76	16,51
Otras Retribuciones Puntuales	--	240,00	--
Retribuciones IT / Mater.	--	2080,00	N/A
Técnico/a Especialista (N)	**4**	**16**	
Total Retribuciones	5760,92	12991,36	55,66
Básicas	5760,92	12914,57	55,39
Otras Retribuciones Puntuales	--	1228,50	--
Retribuciones IT / Mater.	--	--	N/A
Apoyo / Auxiliar (N)	**4**	**14**	
Total Retribuciones	8980,74	17955,57	49,98
Básicas	8980,74	17900,45	49,83
Otras Retribuciones Puntuales	--	429,49	--
Retribuciones IT / Mater.	--	319,13	N/A
Investigadora Científica (N)	**0**	**3**	
Total Retribuciones	--	26636,51	--
Básicas	--	22863,18	--
Otras Retribuciones Puntuales	--	240,00	--
Retribuciones IT / Mater.	--	2080,00	N/A
Gestora de Proyecto (N)	**0**	**1**	
Total Retribuciones	--	19672,68	--

N/A: no aplica

Análisis de Retribuciones por Rangos de Edad

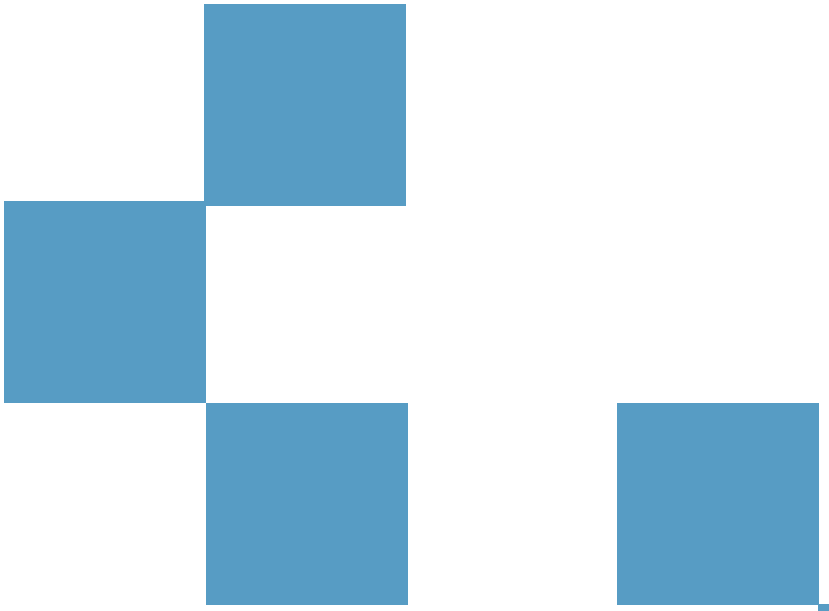
La Tabla 27 muestra las retribuciones totales atendiendo a las diferentes franjas de edad y los subgrupos de personal PI. A nivel global, puede observarse que el personal PDI/PAS que recibe prestaciones por encargos o contratos de investigación aumenta conforme se sube en el tramo de edad, especialmente en los cuatro tramos entre los 35 y los 55 años, con percepciones salariales siempre superiores para los hombres.

Con respecto al PI contratado, salvo en la franja inferior a 25 años, donde la diferencia salarial es un 28% superior para los hombres, ésta se mantiene por debajo 12,69% en los seis tramos de edad entre los 26 y los 55 años, edad a partir de las cual sólo hay 4 investigadoras mujeres. Y en lo que respecta a las Becas, éstas se concretan en los tramos de edad más bajos, no existiendo casos de los dos sexos a partir de los 40 años.

Las diferencias salariales por este concepto son muy dispares, en un sentido u otro, lo cual hay que considerar con cautela ya que las percepciones salariales promedio se ubican por debajo de los 2.000 euros al tratarse de colaboraciones formativas puntuales bajo supervisión de PDI/PAS de la universidad.

Tabla 27. Valores descriptivos de las retribuciones globales del PAS atendiendo al grupo profesional.

	N	Hombres	N	Mujeres	Brecha (%)
< 25 años (N)					
PDI/PAS	0	--	0	--	--
PI Contratado	12	7810,00	11	5623,20	28,00
Becas / Ayuda Estudio	89	1268,76	141	1311,82	3,28
26 a 30 años					
PDI/PAS	1	791,88	0	--	--
PI Contratado	71	13004,99	73	12595,43	3,15
Becas / Ayuda Estudio	48	1158,87	55	1981,27	41,51
31 a 35 años					
PDI/PAS	1	13200,00	2	761,09	94,23
PI Contratado	38	15475,64	35	15659,85	1,18
Becas / Ayuda Estudio	17	899,93	10	902,51	0,29
36 a 40 años					
PDI/PAS	5	5720,96	4	2894,92	49,40
PI Contratado	19	15109,34	30	14175,03	6,18
Becas / Ayuda Estudio	1	1654,77	7	1036,02	37,39
41 a 45 años					
PDI/PAS	12	6380,95	9	3085,50	51,65
PI Contratado	11	16967,49	22	16783,97	1,08
Becas / Ayuda Estudio	0	--	3	1168,69	--
46 a 50 años					
PDI/PAS	17	7683,19	12	2264,02	70,53
PI Contratado	5	17984,45	17	17436,25	3,05
Becas / Ayuda Estudio	0	--	0	--	--
51 a 55 años					
PDI/PAS	25	8812,31	13	2773,03	68,53
PI Contratado	5	18032,83	7	15743,87	12,69
Becas / Ayuda Estudio	0	--	0	--	--
56 a 60 años					
PDI/PAS	9	5153,45	2	3458,68	32,89
PI Contratado	0	--	3	25817,68	--
Becas / Ayuda Estudio	0	--	0	--	--
61 a 65 años					
PDI/PAS	12	6924,15	3	2218,77	67,96
PI Contratado	0	--	1	26230,20	--
Becas / Ayuda Estudio	0	--	0	--	--
>66 años					
PDI/PAS	2	776,21	0	--	--
PI Contratado	0	--	3	--	--
Becas / Ayuda Estudio	0	--	0	--	--



3.1.8. Condiciones de trabajo

En este eje se analizarán con perspectiva de género los posibles sesgos existentes en las condiciones de trabajo de la plantilla de la UMH.

3.1.8.1. Estudio cualitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

Uno de los aspectos a tener en cuenta en este eje es la jornada laboral y el tiempo de trabajo. En este sentido, con carácter general, el personal con empleo público tiene una jornada de 37,5 horas semanales, principalmente, de lunes a viernes y en horario de mañana y/ o de tarde. No obstante, esta descripción que podría ajustarse al caso del PAS, en el caso del PDI puede variar.

El profesorado, a tiempo completo tiene reconocida una jornada de 7,5 horas semanales, que destina a la docencia asignada por el departamento, en horario de mañana y/o de tarde, según lo establecido por centro docente correspondiente, y el resto del día distribuye, de manera flexible, en otras tareas, tales como preparación de clases, corrección de trabajos, investigación, gestión y su propia formación. No obstante, hay tareas que se realizan fuera de esta jornada habitual, en fines de semana (los sábados por la mañana, en ocasiones, se programan exámenes e incluso clases) o en periodos vacacionales, ya que la investigación no entiende de horarios.

El PAS, tanto en jornada de mañana como de tarde, cuenta con un horario flexible. En la jornada de mañana, el horario habitual es de 8:00h a 15:15 horas, de lunes a viernes, con un tiempo principal (obligado cumplimiento) de 9:00h a 14:00h y un intervalo flexible, bajo solicitud, que oscila de 8:00h a 9:00h y de 14:00h a 15:15h; así como dos horas y media una tarde a la semana, a elección del trabajador o trabajadora y consensuada con la jefatura del servicio o unidad, en un horario comprendido entre las 15:15 y las 18:00 horas.

En la jornada de tarde, el horario habitual es de 14:00 a 21:15 horas, de lunes a viernes, con un tiempo principal de 15:00h a 20:00h y un intervalo flexible que fluctúa de 14:00h a 15:00h y de 20:00h a 21:15h; así como dos horas y media una mañana a la semana, a elección del trabajador o trabajadora y consensuada con la jefatura del servicio o unidad, en un horario de mañana comprendido entre las 11:00 y las 14:00 horas.

En ambos casos en los meses de verano se ajusta el horario y se deja de trabajar la tarde o la mañana que se realizaba fuera de su franja habitual, y en todo caso, independientemente del turno que se realice y de la época del año, se puede disfrutar de un margen diario de 15 minutos de cortesía, que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Por otra parte, una de las modificaciones más relevantes en las condiciones de trabajo es, sin lugar a duda, la

[19] Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.
1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.
2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

adaptación del trabajo presencial al formato telepresencial que ha tenido lugar estos últimos años con motivo de la pandemia. En relación con esta modalidad de trabajo, la UMH cuenta en la actualidad con puestos de trabajo que se desarrollan o permiten su desarrollo a distancia. Sin embargo, no se han desarrollado hasta la fecha actuaciones que garanticen la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión[19].

Otro aspecto relevante en este apartado es la Seguridad y Salud en el trabajo, así como la prevención y actuación ante situaciones de acoso. En este sentido, la UMH cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como la problemática asociada al embarazo y la lactancia. Asimismo, también existe un Protocolo para la Prevención y Actuación ante Situaciones de Conflictos Interpersonales y Acoso Psicológico en el Trabajo y un Protocolo para la Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo o por Orientación Sexual.

Entrevistas semiestructuradas

En relación a las entrevistas realizadas a los agentes clave sobre sí la prevención de riesgos laborales se está realizando con perspectiva de género, en términos generales, los resultados muestran que existe un elevado desconocimiento al respecto. Algunas personas consideran que la vigilancia de la salud se realiza sin tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, algunos de sus comentarios al respecto fueron los siguientes:

«La Prevención de Riesgos Laborales es muy rígida».

«La vigilancia se realiza sin distinción».

«No tengo constancia de que se realice una vigilancia específica para las mujeres».

«No se hace nada en este aspecto con perspectiva de género».

No obstante, no todas las personas entrevistadas opinan igual. Una de ellas afirma que la vigilancia de la salud incorpora pruebas para la prevención del cáncer de próstata y cáncer de mama, y se menciona también que, a nivel formativo, se han desarrollado recientemente cursos sobre temas de interés para la salud de las mujeres en materia de suelo pélvico o menopausia, por poner algunos ejemplos.

Por otro lado, existe un consenso sobre las condiciones en cuanto a soporte técnico, seguridad y medios que, en general, se valoran de forma muy positiva. Se señala, además, que en los últimos años se han mejorado considerablemente, aunque también se comentan algunas cuestiones específicas que podrían mejorarse, como la falta de luz en algunos despachos, la preocupación por las condiciones psicosociales en las que se realiza el trabajo diario, que «no siempre son las óptimas» o al estrés que genera trabajar en salas diáfanas, al estar «continuamente expuesto a que se oiga lo que hablo».

Una mujer entrevistada propone habilitar salas para la lactancia en todos los campus.

3.1.8.2. Estudio cuantitativo

Personal Docente e Investigador

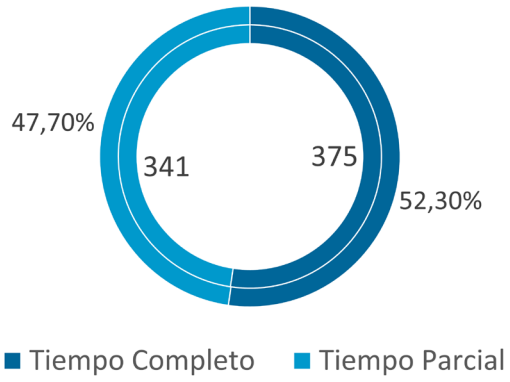
En primer lugar, hay que señalar que no se han encontrado suspensiones de contrato para este colectivo.

En relación con el tipo de jornada, el PDI se distribuye en cinco tipologías de jornada distinta, una de ellas a tiempo completo, que aglutina a la mayoría de las trabajadoras (235) y trabajadores (375) y cuatro fórmulas a tiempo parcial: 6+6, 5+5, 4+4 y 3+3. No obstante, en este apartado agruparemos estas cuatro fórmulas de trabajo a tiempo parcial en un solo tipo. De este modo, se evidencia un equilibrio entre la jornada a tiempo parcial y las jornadas a tiempo completo, tanto en mujeres como en hombres.

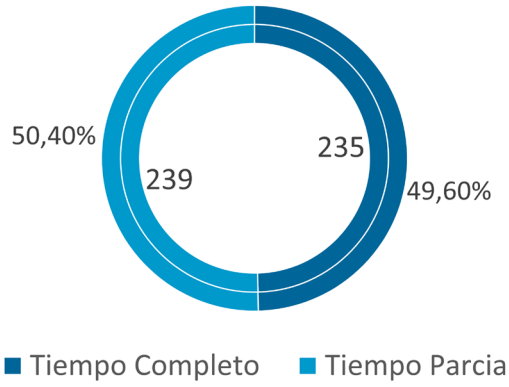
Tipo de Jornada laboral del PDI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres s/total mujeres	% Hombres s/total hombres	% Total
Tiempo completo	235	375	610	38,5%	61,5%	49,6%	52,3%	51,2%
Tiempo parcial	239	341	580	41,2%	58,8%	50,4%	47,7%	48,8%
Total	474	716	1190	39,8%	60,2%	100%	100%	100%

Jornada de trabajo (Hombres)



Jornada de trabajo (Mujeres)



Personal de Administración y Servicios

La totalidad del PAS se encuentra en modalidad a tiempo completo y tan solo se ha recogido una suspensión de contrato a un trabajador, de la cual no se ha aportado más información.

Personal Investigador

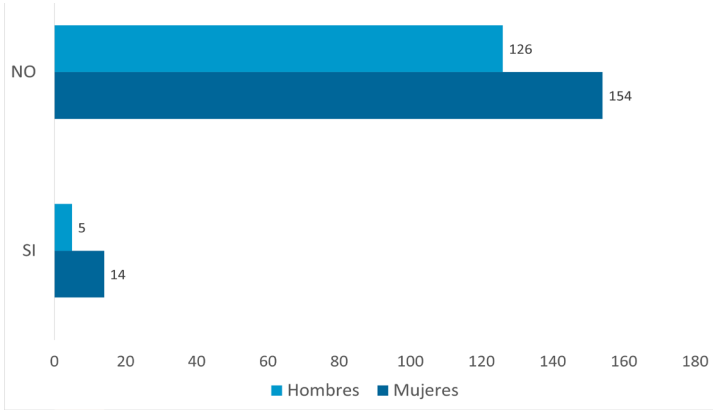
La mayoría de las mujeres (131) y de los hombres (101) del PI realizan una jornada a tiempo completo, tan solo 67 personas (24%) 37 mujeres y 30 hombres trabajan a tiempo parcial.

Jornada laboral del PI

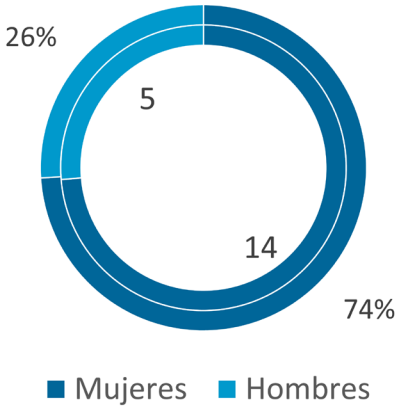
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	169	131	299	56,19%	43,81%
Completa	131	101	232	56,47%	43,53%
Parcial	37	30	67	55,22%	44,78%

En este colectivo, se han producido 19 suspensiones de contrato, siendo 14 de ellas por parte de mujeres y 5 por parte de hombres, lo que representa un total de 74% de mujeres y un 26% de hombres. No se cuenta con información relativa a los motivos de tales suspensiones.

Suspensión de contrato



Suspensión de contrato



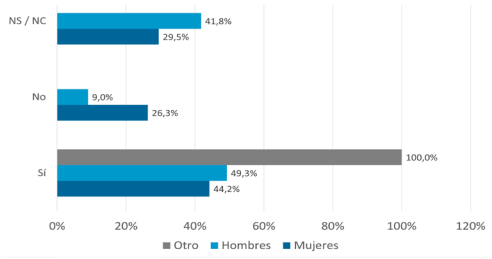
Encuestas a la Plantilla

Al consultar a la plantilla si se considera que la vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales contemplan las necesidades específicas de las mujeres, la mitad de las mujeres (44,2%), y en mayor medida de los hombres (49,3%), así lo consideran. Sin embargo, llama la atención la elevada proporción de respuestas para la categoria «No sabe/No contesta», lo cual evidencia el desconocimiento existente sobre la salud con perspectiva de género, más que sobre ningún otro tema de los abordados en las encuestas a la plantilla.

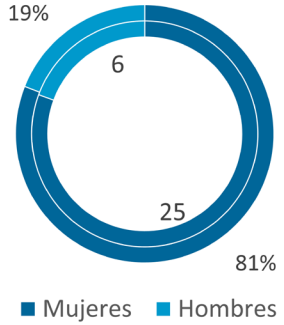
También llama la atención que más del 80% de las personas que entienden que el PRL no contempla las necesidades de las mujeres, son mujeres.

¿Consideras que la vigilancia de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales dentro de tu organización contemplan necesidades específicas de las mujeres?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	42	33	1	76	44,2%	49,3%	100,0%
No	25	6		31	26,3%	9,0%	
NS/NC	28	28		56	29,5%	41,8%	



No consideran que la salud laboral y la PRL contemple las necesidades de las mujeres

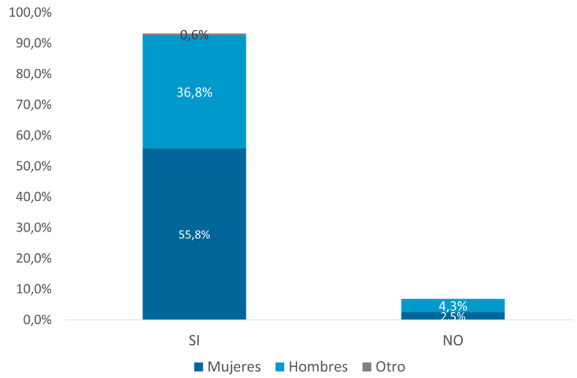


Por lo que se refiere a la modalidad de trabajo, prácticamente la totalidad de las personas participantes, el 93,25%, han disfrutado del trabajo telemático en el ejercicio 2020 y tan solo el 6,75% no han podido disfrutarlo por el requisito de presencialidad de su puesto de trabajo.

¿Has disfrutado de la modalidad telepresencial de tu puesto de trabajo durante el año 2020?

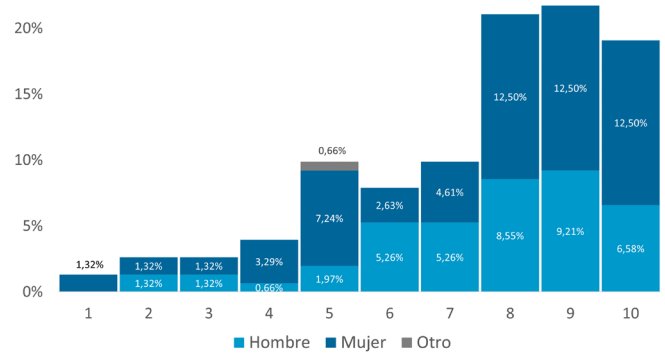
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	91	60	1	103	55,8%	36,8%	0,6%
No	4	7		11	2,5%	4,3%	

¿Has disfrutado de la modalidad telepresencial de tu puesto de trabajo durante el año 2020?



A continuación, se muestra una gráfica sobre la valoración que realiza la plantilla respecto a su experiencia en el trabajo telepresencial.

ÚNICAMENTE si has tenido modalidad telepresencial, valora del 1 al 10 tu experiencia



En ella se observan unas valoraciones muy positivas. Sin embargo, se han producido algunas problematicas por la dificultad para compaginar y desvincular la vida laboral de la personal, fundamentalmente diagnósticadas por parte de trabajadoras. Algunos de sus comentarios en respuesta abierta han sido los siguientes:

«Es imposible desconectar, se trabaja en peores circunstancias porque falta la cercanía del personal y que todos estemos en las mismas franjas horarias. Causa mayor estrés porque al intentar compatibilizar o flexibilizar horarios el trabajo se multiplica».

«Ha existido dificultad para conciliar en personas que tenían a cargo a menores, sobre todo cuando no existió presencialidad de hijos e hijas al colegio y convivian las unidades familiares al completo dentro de casa».

«Las personas sin responsabilidades familiares apuntan que esta modalidad si que les ha otrogado la posibilidad de conciliar mucho mejor».

A partir de los resultados obtenidos en esta materia, se recomienda realizar estudios monográficos y sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se aborde el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres como consecuencia de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, y se establezcan las bases para evitar consecuencias indeseadas que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad, y las graves consecuencias que esta tiene en la vida de las mujeres.

3.1.9. Ejercico corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este eje estudiamos los posibles sesgos existentes en el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.

3.1.9.1. Estudio cualitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

Personal Docente e Investigador

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las estrategias para el PDI se recogen en la página web del Servicio de profesorado, nómina y seguridad social, en ella se pueden consultar tanto las medidas legalmente establecidas como los permisos retribuidos y no retribuidos mejorados respecto a la normativa vigente. No obstante, hasta la fecha, no se han incorporado medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones, ni procedimientos formales que permitan a las personas del PDI, que acrediten tener responsabilidades de cuidado, solicitar preferencias en la elección de jornada, centros y horarios de docencia.

De acuerdo con el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, se exige comunicación formal escrita.

Personal de Administración y Servicios

En cuanto al PAS, las estrategias de conciliación se encuentran recogidas en la web del Servicio PAS, en el documento: Normativa que regula los permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Según se ha podido constatar, la Universidad se preocupa por la adecuada divulgación de los mecanismos de conciliación. Además de la web, como la regulación de los permisos se aprueban por Consejo de Gobierno y la Secretaría General comunica por correo electrónico todos los acuerdos, también se utiliza ese canal de comunicación para su difusión.

Del mismo modo que el PDI, este colectivo, también cuenta con mejoras en los permisos retribuidos y no retribuidos respecto a la normativa vigente, que debe solicitar mediante comunicación formal escrita. En este caso, tampoco se recogen en el documento medidas específicas destinadas a fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones. Sin embargo, sí que es más factible que las personas con responsabilidades de cuidado en la organización puedan solicitar cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro, modificaciones en las condiciones de trabajo o desplazamientos.

Personal Investigador

Por lo que se refiere al PI, las medidas de conciliación que la Universidad pone a disposición son las legales. No se mejora la regulación de los permisos respecto a la normativa vigente, ni se establece una bolsa horaria o de días personales de libre disposición.

Entrevistas semiestructuradas

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar, en el caso de PAS, se ha afirmado en alguna entrevista que la conciliación está «muy bien» a diferencia de otras Universidades.

En cuanto a la conciliación del PDI, los horarios «se adaptan como una goma». Juegan con los horarios, adecuándolos a los periodos donde no tienen clase. La flexibilidad es muy amplia dentro de los márgenes de la jornada lectiva.

Con respecto
a los mecanismos de conciliación principales en el PAS, algunas personas comentan que existe una flexibilidad horaria y se puede solicitar el teletrabajo para situaciones de cuidado de descendientes y ascendientes. Las personas con mayor tiempo de vinculación con la Universidad consideran que se ha mejorado mucho en los últimos años, ya que antes la flexibilidad horaria era impensable.

Mas allá del marco legal, se han implementado otras medidas como, por ejemplo, permisos para acudir a visitas médicas, por enfermedad de hija o hijo, reuniones en el colegio, siendo un máximo de 4 reuniones (Permiso por Deberes relacionados con la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral).

Por otra parte, se ha planteado si desde la Universidad se promueve la corresponsabilidad. Las personas con responsabilidades directas en esta materia en el Plan de Igualdad (2017-2020) afirman que esta cuestión quedó pendiente y ha sido una acción no ejecutada. Además, valoran como muy difícil el entrar en el ámbito privado y familiar.

Las y los agentes clave no tiene constancia de campañas o actuaciones específicas para la promoción de la corresponsabilidad.

El teletrabajo cuenta con una valoración muy positiva por parte de la plantilla. En este sentido, se valora la posibilidad de protocolizar en qué condiciones se debe dar.

Algunas de las propuestas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad han sido la existencia de salas de lactancia y contar con una escoleta. Como propuestas para este apartado, se plantea la posibilidad de acondicionar salas de lactancia, establecer convenios con guarderías o centros de día, que ofrezcan al personal mejores condiciones. Para PDI, en cuanto que se detecta mayor desconocimiento, se propone una mayor difusión a cerca de los mecanismos de conciliación que ofrece la universidad.

3.1.9.2. Estudio cuantitativo

HERRAMIENTA CUANTITATIVA

Personal Docente e Investigador

En primer lugar, se analizan las excedencias ocurridas en el colectivo del Personal Docente e Investigador en los últimos cuatro años. Como se observa en la tabla, en este periodo se han producido 10 excedencias, de los cuales el 80%, son varones, dato que supera el porcentaje de hombres que conforman este colectivo (60,17%).

Excedencias del PDI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	2	8	10	20,00%	80,00%
Excedencia	2	8	10	20,00%	80,00%

Cabe mencionar, que las excedencias, en general, son muy reducidas entre este colectivo, por lo que cualquier comentario a este respecto no sería significativo. No obstante, comentar que de las 10 personas que han solicitado excedencia, 6 de ellas los hacen por cuidados, siendo varones en 4 de los casos.

Excedencias del PDI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	2	8	10	20,00%	80,00%
Excedencia por cuidado de hijas/hijos	2	3	5	40,00%	60,00%
Excedencia por cuidado de familiares	0	1	1	0,00%	100,00%
Excedencia forzosa por desig. o elec. para carg. públ. o sindic.	0	2	2	0,00%	100,00%
S.E. Nomb. Miembro, Alto Cargo Gobierno, CCAA, UE y ORG INT.	0	2	2	0,00%	100,00%

La tabla que se muestra a continuación recoge los permisos y medidas de conciliación utilizadas. En ella se aprecia que el permiso por nacimiento y cuidado de menores es el más solicitado. Únicamente 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres, han utilizado el permiso de deber de conciliación.

Permisos y medidas de conciliación solicitadas por el PDI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Nacimiento y cuidado de menor	18	26	44	40,90%	59,10%
Deber de conciliación familiar	4	2	6	66,67%	33,33%

La escasa utilización de los mecanismos de conciliación por parte del PDI posiblemente sea debida a la naturaleza del trabajo de este colectivo y a la flexibilidad horaria en la ejecución de aquellas tareas distintas a las horas de docencia asignada.

Personal de Administración y Servicios

Al analizar las excedencias del PAS ocurridos en los últimos cuatro años, se observa que, en este período, se han producido 11 excedencias de las cuales el 72,73% fueron solicitadas por mujeres.

Ceses y excedencias del PAS en los últimos 4 años

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	8	3	11	72,73%	27,27%
Excedencia	8	3	11	72,73%	27,27%

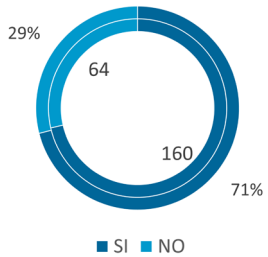
Por lo que se refiere a los motivos de las excedencias, la tabla que se presenta a continuación señala que los motivos son muy diversos, si bien el más señalado es la excedencia voluntaria por cuidado de hija o hijo con reserva del puesto de trabajo, donde las mujeres también son mayoría, con un 71,43%.

Motivos de las excedencias del PAS

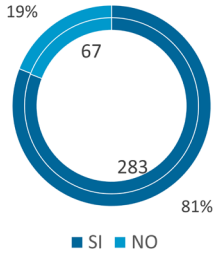
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
	8	3	11	72,73%	27,27%
Comisión de servicios en Comunidades Autónomas	1	0	1	100,00%	0,00%
S.E. Cargo Elct. Retrib. Ded. Exclu. Coorp. Loc. (CON TRIENIOS)	1	0	1	100,00%	0,00%
Suspensión provisional con derecho a Básicas	1	0	1	100,00%	0,00%
Excedencia voluntaria cuidado de hija/o con reserva de puesto	5	3	7	71,43%	28,57%
Comisión de servicios en otras Universidades	0	1	1	0,00%	100,00%

En relación con las medidas de conciliación, como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, la gran mayoría del PAS ha utilizado alguna de las medidas de conciliación puestas a disposición, a excepción de 67 trabajadoras y 64 trabajadores.

¿Ha utilizado alguna medida de conciliación? (Hombres)



¿Ha utilizado alguna medida de conciliación? (Mujeres)



Pese a tratarse de unas cifras elevadas de uso de las medidas de conciliación, existen diferencias relevantes en la distribución por sexo. En términos relativos, las mujeres que han utilizado estos recursos para la conciliación representan a un 81% del total de las mujeres del colectivo y en el caso de los trabajadores lo hace un 71% sobre el total de hombres. Hay una diferencia de 10 puntos en el uso de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y de los hombres del PAS.

Por lo que se refiere a los tipos de permisos y medidas de conciliación solicitadas, en este periodo de referencia se han hecho uso, además de los 28 permisos por nacimiento y cuidado de menores, siete mecanismos de conciliación distintos.

Permisos y medidas de conciliación solicitadas por el PAS

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Nacimiento y cuidado de menor	15	13	28	53,57%	46,43%
Deber de conciliación familiar	193	95	288	67,01%	32,99%
Reducción 1h cuidado familiar	5	1	6	83,33%	16,67%
Reducción 1h cuidado hijo/a	39	27	66	59,09%	40,91%
Teletrabajo	28	5	33	84,85%	15,15%
Trabajo a distancia -COVID	15	6	21	71,43%	28,57%
Reducción jornada	17	1	18	94,44%	5,56%
Bolsa horas de conciliación	44	25	69	63,77%	36,23%

La medida de conciliación más utilizada, tanto por parte de las trabajadoras (193) como de los trabajadores (95), es el permiso de deber de conciliación familiar, muy por encima del resto. En todos los casos, salvo en el permiso por nacimiento y cuidado de menores, esas diferencias están por encima de la diferencia debida a la feminización del colectivo, a excepción de la reducción de 1 hora por cuidado de hijo o hija que muestra un mayor equilibrio entre ambos sexos, si bien la mayor diferencia se encuentra en las reducciones de jornada, en la cual 17 de las 18 personas que las han solicitado son mujeres.

Como se observa en la tabla, el teletrabajo se ha diferenciado del trabajo a distancia-COVID. El primero se contempla como una medida de «conciliación y otras situaciones que permitan el trabajo y recibir tratamientos médicos, etc.» y el segundo obedece a la posibilidad de solicitar la realización del trabajo a distancia en el contexto de pandemia por el Covid-19, ante la necesidad de cuidar a hijas e hijos pequeños que no podían acudir al colegio por cuarentenas, confinamiento, etc. En ambos casos, el número de mujeres supera en mucho al de los hombres.

Todas estas diferencias cobran especial relevancia cuando valoramos el impacto que los diferentes mecanismos de conciliación tienen en las retribuciones y/o en la carrera profesional de las personas. En este sentido, se han clasificado los diferentes mecanismos de conciliación en tres grupos:

Mecanismos blandos	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son el permiso por nacimiento y cuidado de menores, el de lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días de asuntos propios, etc.
Mecanismos intermedios	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones y/o la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis por parte de la universidad, como, por ejemplo, el teletrabajo y el trabajo a distancia.
Mecanismos duros	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones y/o la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

Como se ha comentado, el porcentaje de mujeres que hace uso de mecanismos intermedios y duros es muy superior al porcentaje de hombres. Lo cual sugiere que es necesaria una mayor promoción de la corresponsabilidad de los cuidados. Incrementar la corresponsabilidad de los hombres en las labores de cuidado hace que las mujeres tengan más tiempo para formarse y progresar laboralmente, además de más posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, como disfrutar del ocio y del descanso, todo lo cual redundará en una mejora de su salud, tanto física como mental. En esta materia, los sindicatos tienen un papel crucial, ya que es importante contar con su involucración para intensificar las actuaciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla.

[20] En los casos de guarda legal de descendientes de 12 años o menores se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por causas siguientes: que el menor o la menor requiera especial dedicación, que la niña o niño tenga 3 años o menos, que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores o que se trate de familia monoparental. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde, ni se podrán acumular en días completos.

[21] Se han agrupado todas las posibilidades de reducción de jornada por cuidado de descendientes, personas mayores o personas con discapacidad. La reducción de jornada puede producir una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional de las retribuciones.

Personal Investigador

La tabla que se muestra a continuación recoge los permisos y medidas de conciliación utilizadas. En ella se aprecia el escaso uso que hace el PI de los mecanismos puestos a disposición.

Permisos y medidas de conciliación solicitadas por el PI

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Nacimiento y cuidado de menor	4	1	5	80,00%	20,00%
Reducción de jornada	1	0	1	100,00%	0,00%
Deber de conciliación familiar	2	0	2	100,00%	0,00%

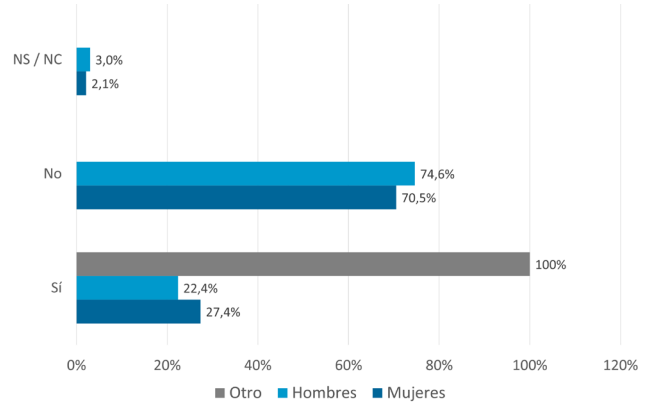
Encuestas a la Plantilla

Al analizar las dificultades para conciliar la vida personal, profesional y familiar, los resultados obtenidos tras las encuestas son los siguientes:

¿Tienes dificultad para conciliar tu vida personal, profesional y familiar?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	26	15	1	42	27,4%	22,4%	100,0%
No	67	50		117	70,5%	74,6%	
NS/NC	2	2		4	2,1%	3,0%	

¿Tienes dificultad para conciliar tu vida personal, profesional y familiar?

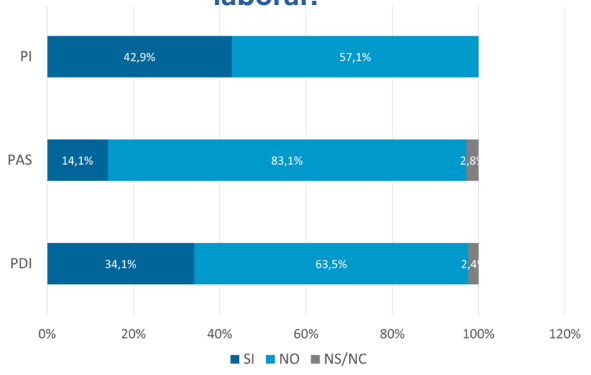


Un porcentaje muy amplio de la plantilla reconoce no tener dificultad para conciliar o para compatibilizar la vida profesional con la vida personal y familiar, el 70,5% de las mujeres y el 74,6% de los hombres. Al desagregar por colectivos, el gráfico a continuación muestra cómo el PAS manifiesta tener menos dificultad, siendo el PI quienes aluden a mayores problemas.

Dificultad de conciliar por ámbitos

	Total	
PDI	85	
Sí	29	34,12%
No	54	63,53%
NS/NC	2	2,35%
PAS	71	
Sí	10	14,08%
No	59	83,10%
NS/NC	2	2,82%
PI	7	
Sí	3	42,86%
No	4	57,14%
NS/NC	-	

¿Tienes dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral?

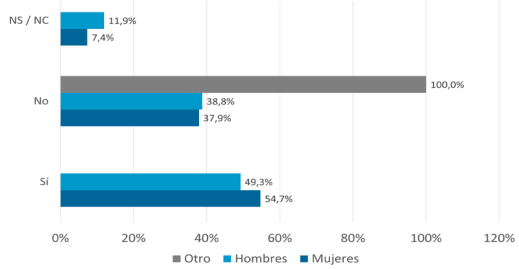


En cuanto al conocimiento sobre las medidas existentes en materia de concilicación, en torno al 50% de las trabajadoras y de los trabajadores responde afirmativamente.

¿Conoces las medidas para la conciliación de la vida personal, profesional y familiar que proporciona tu organización?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	52	33		85	54,7%	37,9%	
No	36	26	1	63	49,3%	38,8%	100,0%
NS/NC	7	8		15	7,4%	11,9%	

¿Conoces las medidas para la conciliación de la vida personal, profesional y familiar que proporciona tu organización?

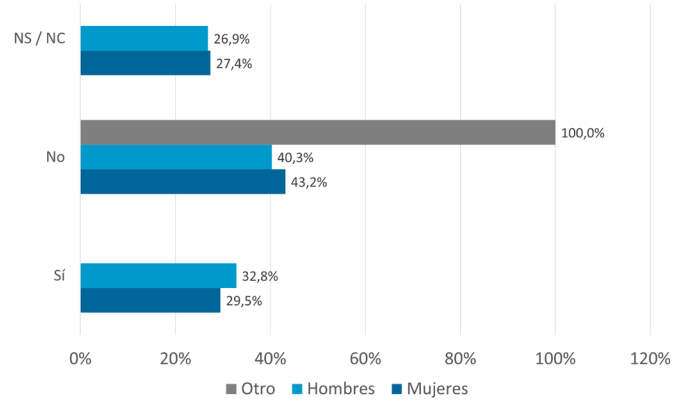


Si se analiza la opinión sobre la difusión de estas medidas de conciliación, en torno al 40% de las personas, tanto mujeres como hombres, considera que la difusión de los mecanismos de conciliación no es todo lo adecuada que debería ser.

¿Crees que tu organización realiza una difusión adecuada de los mecanismos de conciliación?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	28	22		50	29,5%	32,8%	
No	41	27	1	69	43,2%	40,3%	100,0%
NS/NC	26	18		44	27,4%	26,9%	

¿Crees que tu organización realiza una difusión adecuada de los mecanismos de conciliación?

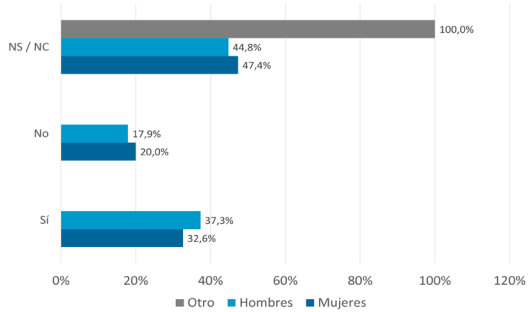


Se ha consultado también acerca del fomento de la corresponsabilidad por parte de laUniversidad, siendo el valor más destacado NS/NC, tanto en el caso de las trabajadoras (47,4%) como en el de los trabajadores (44,8%).

¿Consideras que desde la organización se fomenta la corresponsabilidad?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	31	25		56	32,6%	37,3%	
No	19	12		32	20,0%	17,9%	
NS/NC	45	30	1	76	47,7%	44,8%	100,0%

¿Consideras que desde la organización se fomenta la corresponsabilidad?



A continuación, se muestran algunas de las sugerencias que se han recogido en las encuestas a la plantilla en materia de conciliación:

«Creo que no se promociona lo suficiente la reducción de una hora sin disminución de retribuciones por tener un hijo menor de 3 años o 2 menores de 12. Se aprobó el año pasado y creo que esta información no se informa debidamente a las personas que se incorporan. Por poner un ejemplo»

Hombre.

«Necesitamos más información y/o formación al respecto, a todos los niveles»

Mujer.

«Yo soy familia monomarental y sí sería una ayuda para conciliar sin tener que pedir flexibilidad, reducciones, etc. que en los campus hubiera servicio de guardería-ludoteca. Especialmente en los meses en los que los centros de enseñanza hacen jornada intensiva que vienen a ser dos al año. Esos meses es cuando la cosa se complica. Especialmente si imparto docencia en dos campus»

Mujer.

«Yo soy una persona que vive sola y sin hijxs, por lo que no tengo responsabilidades hacia otras personas. Pero desde que comencé a trabajar en la universidad hay una exigencia y se da por hecho unos horarios "flexibles" que te hacen tener que estar disponible 24/7. Mi vida de amistad, pareja y familiar es la más perjudicada, ya que no hay un límite entre mi tiempo de trabajo y mi tiempo de vida personal. Y en definitiva yo sufro esas consecuencias porque mi estado de ánimo decae y necesito mis reforzadores fuera del entorno de trabajo. El trabajo está en el WhatsApp, en las redes sociales, en el mail, en llamadas... Y mis directores no ponen límites y te dan a entender que te están haciendo un favor, porque cuanto más hagas, más lejos llegas... para mí es una manipulación, porque al final trabajo para ellxs y no para mí ni para mi bienestar. Y me gustaría tener un entorno de trabajo que se preocupe por mi bienestar. Incluso sé que, si eso pasara, yo sería mucho más eficiente y exitosa en mi trabajo»

Mujer.

«Creo que se debería dar mayor visibilidad a la situación laboral en el entorno universitario y dar herramientas para favorecer la conciliación»

Mujer.

A modo de conclusión, reiterar la recomendación de promover la corresponsabilidad en la organización, poniendo en marcha algunas actuaciones que ya se recogían en el Plan de Igualdad (2017-2020) en este sentido, visibilizando la importancia de los cuidados familiares con actuaciones especialmente dirigidas a los trabajadores y promocionando el uso de las medidas de conciliación por parte de éstos.

3.1.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este eje se analizarán con perspectiva de género las actuaciones desarrolladas por parte de la Universidad en materia de **prevención, detección y actuación** ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.1.1.0.1. Estudio cualitativo

Con respecto al acoso sexual, la Universidad ha indicado que se incluye en la evaluación de los riesgos de puestos de trabajo. Es decir, en las acciones realizadas por el Servicio de Prevención y el Servicio de Prevención OTP de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus art. 15 y 20 del R.D. 39/1997, del Reglamento de los Servicios de Prevención (y actualizaciones posteriores).

Así mismo, la UMH ha realizado medidas formativas y de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria como el curso de formación "Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno", que va por su VI edición. En la justificación del curso se anuncia que se presentará y abordará el Protocolo contra el acoso de la UMH. Este curso se desarrolla en dos ediciones anuales: cursos de invierno y de verano. Hasta la fecha, estas acciones formativas y de sensibilización no se han dirigido, de manera expresa, a la representación de las personas trabajadoras.

Existe un circuito general establecido para canalizar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan en la comunidad universitaria, concretamente, un **Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y también situaciones de acoso por orientación sexual,** que fue aprobado en mayo de 2015 (a partir de ahora, Protocolo). El mismo se encuentra disponible en la página de la Unidad de Igualdad.

El Protocolo es de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la UMH, y en particular a:

- El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- El personal investigador, el personal investigador en formación y el personal de apoyo a la investigación, siempre que mantenga relación jurídica con la Universidad y desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- El personal becario designado como tal por la Universidad, que desarrolle su actividad formativa en el ámbito de la misma.
- Estudiantado, siempre que la parte denunciada sea estudiante de la UMH, o cualquiera de los colectivos referenciados en los apartados a), b), c) o d).
- Cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, preste sus servicios en el ámbito de la UMH, siempre que la parte denunciada sea miembro de la comunidad universitaria.

En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la UMH, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales en cada ámbito competencial.

Desde la Universidad se ha informado que está garantizada la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por estas tipologías de acoso. El órgano especializado habilitado para la gestión de las situaciones de acoso dentro de la UMH tal y como se recoge en el Protocolo, es la Comisión de Actuación en Situaciones de Acoso (la CASA).

Se trata de un órgano técnico con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta en materia de conflictos interpersonales. La CASA no es un órgano instructor ni despliega competencias disciplinarias.

Según el artículo 5 del Protocolo la composición de la Comisión es la siguiente:

«La casa estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados, en su caso, por el Rector/a, por un período de cuatro años:

Miembros natos:

1.Director/a de la Unidad de Igualdad, o personal profesional en materia de igualdad en quien delegue, quien ejercitará la presidencia.

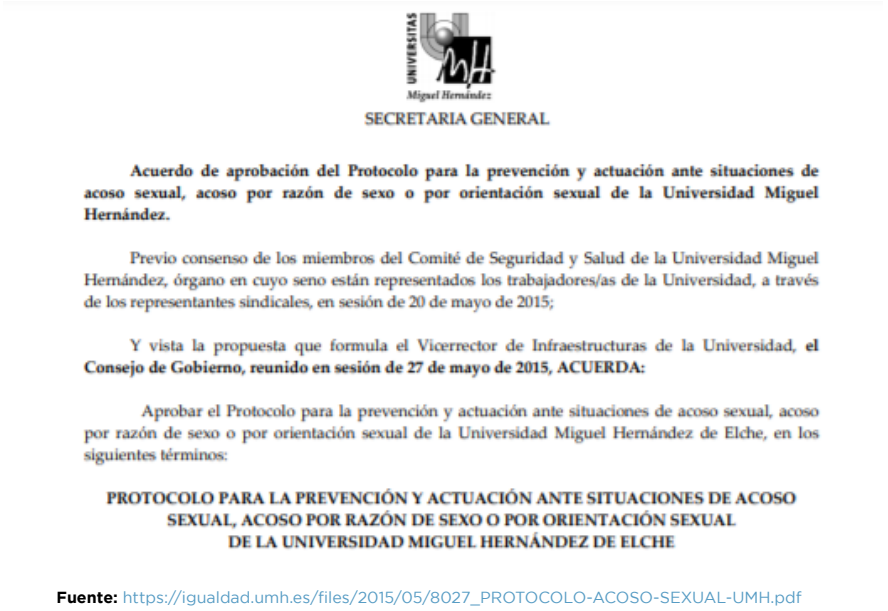
2.La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, quien ejercitará la secretaría.

3.Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria».

Así mismo, el Protocolo recoge figuras adicionales en relación con el colectivo al que pertenezca la persona denunciada y, otras cuestiones específicas como suplencias.

Las funciones de la CASA son:

- Investigación para el esclarecimiento de los hechos manifestados en las reclamaciones presentadas en materia de conflictos interpersonales, pudiendo utilizar todos los medios admitidos en derecho.
- Elaboración de una respuesta ágil y rápida, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la reclamación.
- Protección de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se deriven de esta situación, pudiendo proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.



SECRETARIA GENERAL

Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández.

Previo consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández, órgano en cuyo seno están representados los trabajadores/as de la Universidad, a través de los representantes sindicales, en sesión de 20 de mayo de 2015;

Y vista la propuesta que formula el Vicerrector de Infraestructuras de la Universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 27 de mayo de 2015, ACUERDA:**

Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los siguientes términos:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Fuente: https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf

La Universidad manifiesta que está previsto el ofrecer asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso siempre y cuando se identifiquen conductas constitutivas de éste y se considere necesario.

El número de activaciones del Protocolo han sido dos, de los que surgieron tres casos con diferentes resoluciones. Uno por acoso por razón de sexo que se resolvió adoptando las medidas propuestas, otro por acoso sexual que se resolvió por acuerdo en mediación y un tercero que fue derivado a la CASAPT. Asimismo, se han registrado consultas sobre esta materia tanto la Sección de Prevención de Riesgos Laborales como a la Unidad de Igualdad, cuyo número se recoge:

- Año 2018: 3 consultas.
- Año 2019: 4 consultas.
- Año 2020: 1 consulta telefónica.
- Año 2021: 3 consultas

Se ha de señalar que la Unidad de Igualdad recibe consultas de parte del estudiantado, mientras que el personal UMH ha consultado con la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

Entrevistas semiestructuradas

A continuación, se detallará la información extraída del análisis de las entrevistas semiestructuradas realizadas a personas clave de la Universidad.

Estas circunstancias han llevado a las personas entrevistadas a señalar la importancia de que la Universidad disponga de herramientas adecuadas para que, ante la presunción de que se haya producido un acto de acoso sexual, se garantice que, de ser cierto, las consecuencias serán proporcionadas con la gravedad del hecho, o de que las decisiones se adopten sin revictimizar.

Con respecto al Protocolo de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual, es un documento que se encuentra accesible en la web de la Universidad y sin embargo no es conocido por toda la comunidad universitaria.

Por otro lado, tras dos activaciones del Protocolo, algunas trabajadoras y trabajadores que están particularmente familiarizados con el documento, participantes en las entrevistas en profundidad surgieren propuestas que deben enmarcarse en las acciones del II Plan de Igualdad de la Universidad. Por un lado, simplificar el protocolo de forma que se minimicen los plazos y reducir su burocratización. También se apunta a la necesidad de una revisión exhaustiva, puesto que hay personas entrevistadas que afirman que no está funcionando todo lo bien que debería.

Una problemática surgida a raíz de la aprobación del protocolo ha sido delimitar dónde empieza y acaba la actuación de la Universidad ante estas situaciones, por lo que se ha de acotar el ámbito de actuación de la misma. Esto es así porque el ámbito del Protocolo está fijado en el propio texto, si bien el de la Universidad comienza antes de la activación y se alarga después entre otros con las propuestas de actuación que se deriven del protocolo o con el expediente disciplinario, de haberlo.

Por otra parte, un entrevistado plantea la posibilidad de ampliar el protocolo para contemplar que el acoso sea bidireccional (mujeres-hombres, hombres-mujeres).

En cuanto a la percepción del clima laboral en esta materia, se han dado respuestas que apuntan directamente a micromachismos del día a día, en forma de chistes, chascarrillos o comentarios, que generan ambientes de trabajo de incomodidad para las trabajadoras, tal y como han expresado algunas entrevistadas. Estos micromachismos han sido detectados también por el PDI, de alumnos a alumnas.

Por otro lado, algunas personas han afirmado conocer a una o varias mujeres que han sufrido acoso sexual en el pasado, tanto antes como después de haber sido aprobado el protocolo. En el II Plan de Igualdad UMH, se ha de informar del Protocolo porque en el actual, está previsto que se puede activar por parte de otras personas y no solo las afectadas.

En los casos de acoso sexual o por razón de sexo, con el protocolo ya en funcionamiento, se ha de mencionar que el protocolo en uno de los casos se ha activado por parte de la persona afectada, lo cual es importante y lo más complicado, mientras que en el otro se activó por parte de un órgano de gobierno unipersonal de la institución.

En algunas entrevistas se han recogido voces especialmente críticas con el protocolo, puesto que «no se ha debatido, se ha redactado por amenaza de multa» (Mujer). Se propone revisar el protocolo, sometiéndolo a debate y redactándolo bajo consenso.

Lo que evidencia el desconocimiento del Protocolo entre el personal de la UMH. Dado que el acuerdo de aprobación del Protocolo se efectuó tras:

"Previo consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández, órgano en cuyo seno están representados los trabajadores/as de la Universidad, a través de los representantes sindicales, en sesión de 20 de mayo de 2015" (Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche).

3.1.1.0.2. Estudio cuantitativo

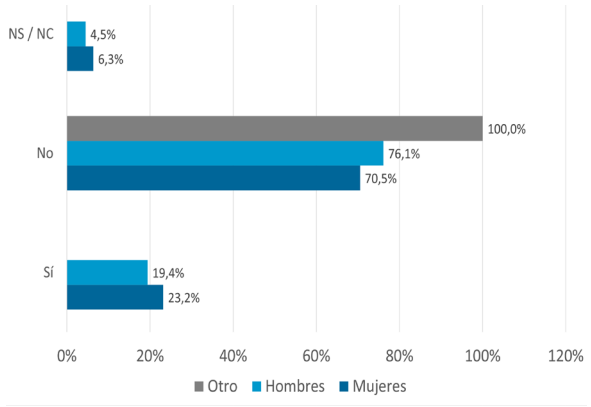
Encuestas a la plantilla

En la línea de la información obtenida en las entrevistas a personas clave, las encuestas respondidas muestran un desconocimiento muy evidente por parte de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso, pues únicamente es conocido por el 23,2% del total de las trabajadoras y, en menor medida, por el 19,4% de los trabajadores que han respondido la encuesta.

¿Conoces el protocolo sexual y por razón de sexo de tu organización?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	22	13		35	23,2%	19,4%	
No	67	51	1	119	70,5%	76,1%	100,0%
NS/NC	6	3		9	6,3%	4,5%	

¿Conoces el protocolo sexual y por razón de sexo de tu organización?

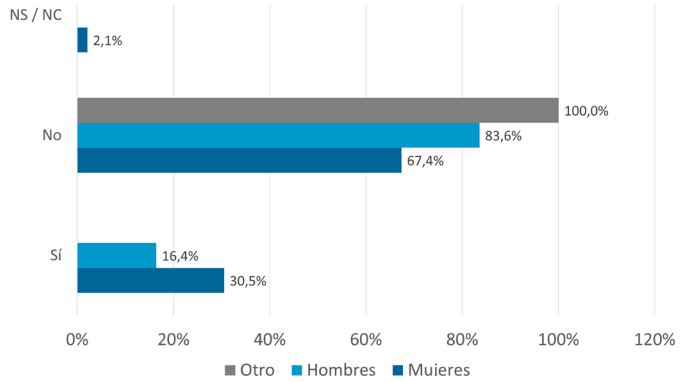


Por otro lado, el porcentaje de plantilla que ha tenido constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo ahora o en el pasado es verdaderamente alarmante: el 30,5% de las mujeres han respondido afirmativamente, un 16,4% en el caso de los hombres. Se trata de un resultado a tener en cuenta en la medida en que a 3 de cada 10 mujeres encuestadas consideran que una compañera ha sufrido un caso de acoso sexual en el ámbito universitario.

¿Tienes constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla o en el pasado?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	29	11		40	30,5%	16,4%	
No	64	56	1	121	67,4%	83,6%	100,0%
NS/NC	2			2	2,1%		

¿Tienes constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla o en el pasado?



La última parte del cuestionario relativa al acoso sexual y por razón de sexo se ha dirigido a recoger en respuesta abierta aquello que se considere pertinente en esta materia. Se ha de mencionar que este apartado ha sido respondido por el doble de mujeres que, de hombres, que apuntan a la necesidad de incidir en el concepto de acoso y en otras cuestiones que a continuación se citarán:

«Creo que se utiliza con demasiada facilidad y se confunde con otros comportamientos. Por otro lado, también creo que donde hay relaciones de poder, escalas, puede haber miedo a la denuncia por la desconfianza ante una actuación objetiva, y por el miedo a la publicidad negativa que se pueda derivar».

«Cuando sufres algún tipo de acoso, el problema es que cuando se lo comentas a algún responsable superior a ti suele ser un hombre. Y el problema de ello es que suelen quitarle hierro al asunto y al final a pesar de haber pasado por alguna situación incómoda que te repercuta en tus futuras actuaciones nunca acaba habiendo un responsable culpado».

«En mi opinión debería de haber algún puesto responsable en la universidad dedicado a tal fin para poder dirigirnos directamente a esa persona, que por su puesto fuera conocedora de la ley al respecto, independientemente de si fuese un cargo de un hombre o de una mujer».

En otros casos se han relatado situaciones en tercera persona de casos de acoso sexual ocurridos en el pasado, que no van a ser recogidos en el Diagnóstico para garantizar la privacidad e intimidad de las personas afectadas pero que evidencian, sin duda, la necesidad de actuar por parte de la Universidad en su II Plan de Igualdad.

3.1.11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

En este eje se analizarán con perspectiva de género las actuaciones desarrolladas por parte de la Universidad en relación con los derechos laborales de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

3.1.1.1.1. Estudio cualitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

En primer lugar, se ha indicado que se han establecido medidas de sensibilización en materia de violencia de género por parte de la Universidad. Por otro lado, no se han impartido formaciones específicas para el personal de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

La UMH incluye en su plan formativo y catálogo de formación (cursos de verano e invierno) acciones formativas de manera permanente en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencias machistas, así como el curso específico de atención a mujeres víctimas de violencia de género en el sistema sanitario. Además del curso anteriormente citado sobre detección precoz y atención en los cursos de verano se ofrece el curso "Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo", centrado en el ODS 5 que aborda el tema de la Violencia de Género.

Así mismo, se han realizado cinco ediciones del curso" La violencia de género no es un suceso. Aula virtual de periodismo", el cual ha sido realizado por parte de personas del Servicio de Comunicación.

Ahora bien, la UMH no se ha promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género. Entre otros, la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, con carácter general.

Si bien, en el caso del Personal Docente e Investigador, se ha implementado la reducción de jornada. Preguntado a los servicios de PDI y PAS. Por último, no se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.

Entrevistas semiestructuradas

En primer lugar, las mujeres y hombres de plantilla ponen en valor la Unidad de Igualdad de la Universidad como recurso fundamental para recibir la información relativa a los recursos de las mujeres víctimas de Violencia de Género. Algunas de las citas literales se recogen a continuación:

«Creo que en la Universidad hay mucha información al respecto».

«La Unidad de Igualdad hay mucho apoyo y facilidades, tienen la puerta abierta siempre».

«La Unidad de Igualdad está en un edificio más discreto lo cual garantiza el anonimato».

Sin embargo, más allá de la alta valoración de la Unidad de Igualdad, se ha hecho patente el desconocimiento de la plantilla en cuanto a prevención, detección y actuación ante las situaciones de Violencia de Género. Por parte de una entrevistada en particular se menciona la importancia de ejecutar acciones formativas enmarcadas en el II Plan de Igualdad que permitan a las posibles trabajadoras víctimas de Violencia de Género reconocerse como tal.

Se han criticado algunas de las campañas realizadas desde la Unidad de Igualdad de la Universidad por focalizar la Violencia de Género en la física y dejar a un lado la psicológica que es la más difícil de identificar (por ejemplo, se utilizó recientemente cartelería para una campaña en la que un hombre arrastraba a una mujer del pelo.

Se propone, en este sentido, visibilizar la violencia psicológica.

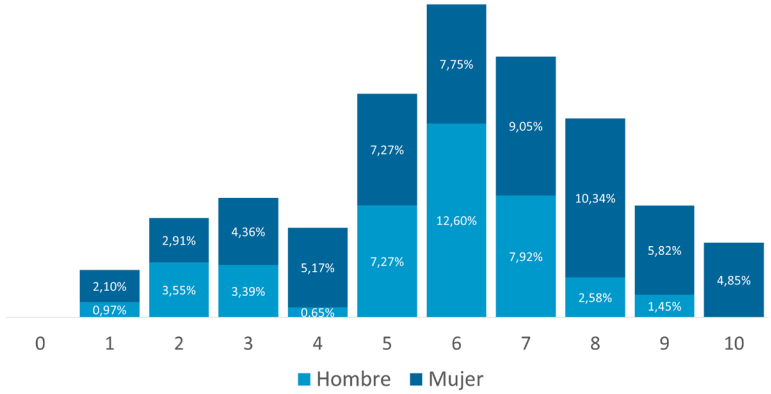
Otras de las propuestas recogidas relativas a este eje han sido las siguientes:

- Poner el foco de las campañas de sensibilización desarrolladas por la Universidad en el agresor y no tanto en la víctima.
- Visibilizar la Tolerancia Cero de la Universidad ante casos de Violencia de Género.
- Colaboración de la Cátedra Clínica Jurídica con la Unidad de Igualdad.
- Incorporar a personal especializado en la materia, por ejemplo, un psicólogo o psicóloga en la Unidad de Igualdad o en la sección de Prevención de Riesgos laborales.
- Elaborar un documento/guía que contenga todos los recursos existentes en materia de Violencia de Género en el ámbito estatal y autonómico. El documento estará accesible a la plantilla y se actualizará cuando se produzcan modificaciones en la normativa.
- Darle difusión para la plantilla externalizada.

Encuestas a la Plantilla

En cuanto al grado de conocimiento sobre los recursos disponibles para las mujeres víctimas, observamos que no hay ninguna persona que crea no tener ningún tipo de conocimiento en materia de recursos disponibles para las empleadas víctimas. Existen, sin embargo, porcentajes muy bajos como podemos ver, pero la mayoría de las personas consideran tener ciertos conocimientos. El valor más frecuente se sitúa en el 6, en el que se aglutinan el 20,35% de las personas encuestadas.

Marca el grado de conocimiento que consideras tener en materia de recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género

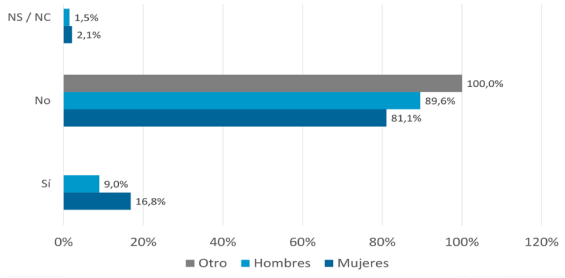


Con respecto a la formación en la materia, una amplia mayoría afirma no estar formado o formada en Violencia de Género: no lo están el 81,1% del total de las mujeres y el 89,6% del total de hombres.

¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?

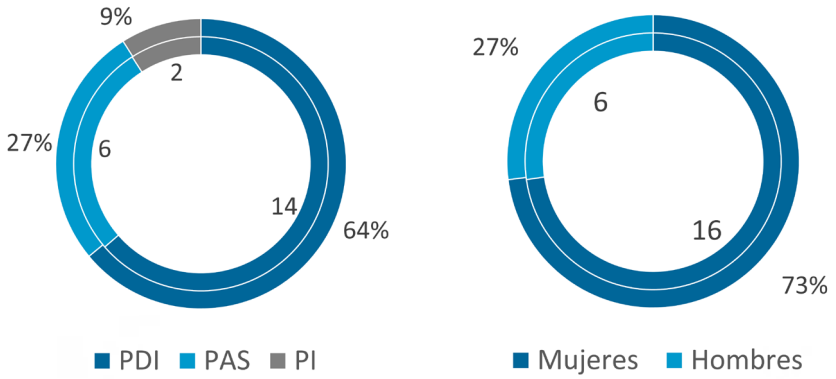
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	16	6		22	16,8%	9,0%	
No	77	60	1	138	81,1%	89,6%	100,0%
NS/NC	2	1		3	2,1%	1,5%	

¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?



Tan solo el 13,5% ha recibido formación en la materia y fundamentalmente mujeres: 73% de mujeres frente a 27% hombres. En cuanto a la distribución por ámbitos, el PDI es, con diferencia, el más formado.

Han recibido formación en VG



Con respecto a los comentarios sobre la materia, éstos son algunos de los que se han plasmado en los cuestionarios, todos ellos coinciden en la necesidad de seguir trabajando en ello:

«Ser conocedora del fenómeno (académicamente) no te exime de sufrirlo y no implica que tengas la fuerza para dar los pasos oportunos»
Mujer.

«He recibido formación en materia de Violencia de Género, pero realmente si algo así sucediera dentro del ámbito laboral, como empleada que lo vivencia o lo presencia, realmente no sabría a quién acudir y en quién confiar dentro del conglomerado de la universidad»
Mujer.

«Sería necesaria más formación obligatoria para el profesorado en este tema»
Mujer.

«Considero que ni la mayoría del personal de la UMH ni la mayoría del alumnado han desarrollado suficiente conciencia y responsabilidad frente a la detección, denuncia y erradicación de la violencia de género, por falta de formación y de compromiso personal»
Hombre.

Recomiendo averiguar qué documentación, requisitos y cómo, se pide a las estudiantes que son víctimas de violencia de género para la reducción de tasas»
Mujer.

«Las medidas existentes hacia recursos disponibles contra víctimas de violencia de género son las que he podido leer en la normativa cuando he estudiado oposiciones, pero no conozco protocolos específicos, aunque sé que existen»
Hombre.

3.1.12. Comunicación

En este eje se medirán los sesgos de género presentes en la comunicación externa e interna utilizada por la Universidad Miguel Hernández.

3.1.12.1. Estudio cualitativo

HERRAMIENTA CUALITATIVA

Con respecto a los mecanismos para la **comunicación externa** utilizados por parte de la Universidad, se han indicado los siguientes:

- Página Web de la UMH
- Twitter
- Facebook
- LinkedIn
- Instagram
- YouTube
- BOUMH
- G Suite
- Servicio de Modernización y Coordinación Administrativa

Por su parte, los canales de **comunicación interna** utilizados son:

- Reuniones/Actas
- Correo electrónico
- Intranet
- Publicaciones
- Chat corporativo
- Señalética

Según la información proporcionada, algunas de las personas encargadas de la gestión de las redes sociales de la Universidad y de la comunicación externa que se emite cuentan con formación en igualdad.

Se considera que, en general, tanto la imagen externa como interna que se emite por parte de los mecanismos de comunicación de la Universidad, transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque en ocasiones no porque no se utiliza sistemáticamente el lenguaje inclusivo y no sexista, según la información proporcionada.

Entrevistas semiestructuradas

En cuanto a la **percepción del uso e importancia de la comunicación inclusiva y no sexista**, existen valoraciones muy diversas por parte de las personas entrevistadas: en cuanto a su uso, las formas de comunicación inclusivas únicamente están garantizadas por parte de la Unidad de Igualdad a día de hoy, según la percepción recogida por una parte de las y los agentes clave. Algunos ejemplos que apuntan al uso del masculino genérico como norma es el facilitado por una profesora que aparece como «profesor colaborador», evidenciando así que existen cuestiones cotidianas muy fáciles de resolver para incorporar fórmulas inclusivas. Otro ejemplo es el uso del término «vicedelegados» cuando se está haciendo referencia únicamente a mujeres.

Algunas de las personas entrevistadas consideran que sí se está utilizando el lenguaje inclusivo interna y externamente desde la Universidad.

En cuanto a su importancia y valoración, la mayoría de las personas entrevistadas consideran que es una **línea prioritaria y pendiente** del Plan garantizar que todas las áreas, Facultades y programas de la Universidad realicen un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Sin embargo, seis de las personas entrevistadas (28,57%) han comentado que existe un rechazo manifiesto al lenguaje inclusivo por parte de algunos sectores, probablemente porque «no se ha dado con la clave para su uso adecuado, lo cual provoca el rechazo de parte del personal» citando a una de las mujeres entrevistadas. *«A veces es excesivo y esto genera todavía más resistencias» (...) «Más información para que no resulte farragoso».* En este sentido, de cara al II Plan se valorará la implementación del lenguaje plural, que nombre adecuadamente a mujeres y hombres, acompañado de una sensibilización previa para que la pedagogía logre desarticular esa resistencia, propia de situaciones que provocan un cambio y un esfuerzo considerable sin que se haya interiorizado el aporte social que conllevan.

Por último, dos de los varones entrevistados (el 20% del total de hombres) consideran que el masculino genérico es apto para mencionar a todo el mundo.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la Universidad para conocer su consideración en cuanto al uso del lenguaje inclusivo externo e interno y de las imágenes publicadas por parte de la Universidad en sus comunicaciones.

En cuanto a la comunicación escrita que se utiliza en la Universidad, en torno al 60-70% de las respuestas de las mujeres y los hombres apuntan a un uso del lenguaje inclusivo por parte de la organización. Se ha de señalar que las respuestas de los trabajadores son más optimistas en los dos casos (comunicación interna y externa).

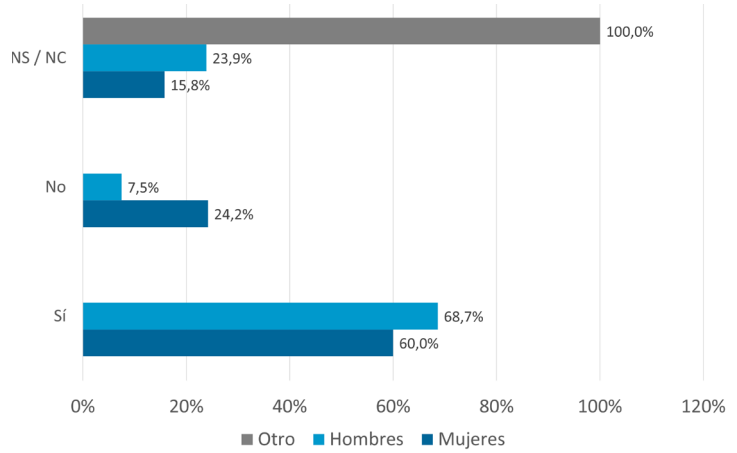
El lenguaje utilizado en la organización a efectos externos. ¿Es inclusivo hacia ambos sexos?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	57	46		103	60%	68,7%	
No	23	5		28	24,2%	7,5%	
NS/NC	15	16	1	32	15,8%	23,9%	100,0%

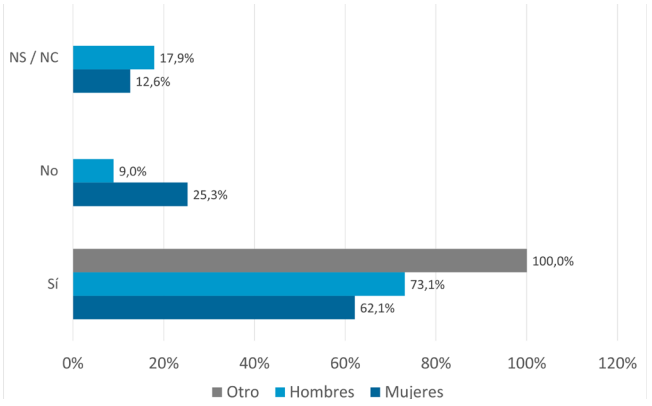
El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos. ¿Es inclusivo hacia ambos sexos?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	59	49	1	109	62,1%	73,1%	100,0%
No	24	6		30	25,3%	9,0%	
NS/NC	12	12		24	12,6%	17,9%	

El lenguaje utilizado en la organización a efectos externos. ¿Es inclusivo hacia ambos sexos?



El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos. ¿Es inclusivo hacia ambos sexos?

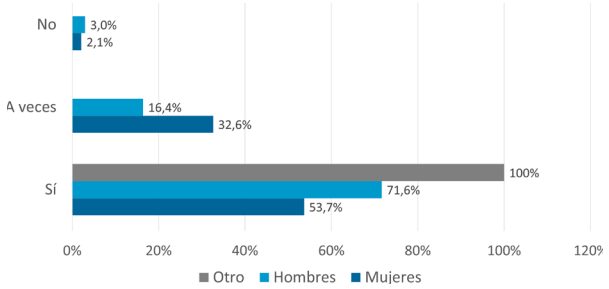


En cuanto al contenido visual utilizado habitualmente por la UMH (imágenes/fotografías), pese a que casi la mitad de las mujeres (53,7% de 95 respuestas) y en mayor medida de los hombres (71,6% de 67 respuestas) consideren que el contenido seleccionado es igualitario, el 32,6% de las respuestas obtenidas (163) plantean que a veces se perpetúan roles y estereotipos de género, cuestión que deberá resolverse en el Plan de igualdad.

¿Consideras que la organización hace un uso de imágenes que muestran de manera igualitaria hombres y mujeres sin mostrar roles o estereotipos de género?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	95	67	1	163			
Sí	51	48	1	100	53,7%	71,6%	100,0%
No	2	2		4	2,1%	3,0%	
NS/NC	11	6		17	11,6%	0,9%	
A veces	31	11		42	32,6%	16,4%	

¿Consideras que la organización hace un uso de imágenes que muestran de manera igualitaria hombres y mujeres sin mostrar roles o estereotipos de género?



3.1.12.2. Análisis de la Comunicación Externa

Se ha examinado con detenimiento la página web de la Universidad https://www.umh.es/ para determinar si efectivamente se está realizando un uso de formas inclusivas en el lenguaje utilizado en texto e imagen.

En cuanto a la comunicación escrita, existen ambivalencias en el lenguaje de las publicaciones, por ejemplo, en el apartado sobre las Consultas de las listas de espera en titulaciones con exceso de demanda, se saluda con el término *«Bienvenido/a»* utilizando la fórmula del desdoblamiento y, en ese mismo apartado, el cuerpo del texto incluye oraciones formuladas en masculino genérico, como por ejemplo *«Los estudiantes que sean admitidos recibirán un sms y un correo electrónico con el PIN de la matrícula y dispondrán de dos días para formalizar la misma a través de (...)».*

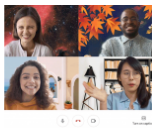
Así mismo, en una noticia publicada en la web, en la que también se utiliza indistintamente el lenguaje inclusivo con el masculino genérico, comienza aludiendo al *«estudiantado»*, una forma inclusiva, y posteriormente se menciona a *«los estudiantes».*

Lo mismo ocurre en el Boletín Oficial de la UMH (BOUMH en https://boumh.umh.es/inicio/), en el que se aprecia un uso mayoritario de lenguaje no sexista si bien se encuentran desajustes en su uso. Así junto a referencias incluyentes en las noticias o en el interior de un documento (personas admitidas y excluidas) se hallan otras que no lo son (los aspirantes).

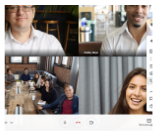
Un acercamiento al chat corporativo (G Suite) nos muestra imágenes no sexistas si bien utiliza lenguaje no igualitario al referirse a trabajadores y usuarios.



Filtrar ruido molesto y ajustar para poca luz en Meet



Cambiar el fondo de una videollamada en Meet



Nueva funcionalidad en Google Meet Enterprise para la UMH

G Suite for Education, anteriormente Google Apps for Education (Gapps UMH), es un conjunto de aplicaciones que nos permite organizar de forma sencilla todo nuestro trabajo, y la comunicación entre los distintos trabajadores con diversas herramientas para la gestión del correo electrónico, mensajería instantánea, planificación de reuniones y tareas, generación de documentos hojas de cálculo, etc.

El acceso a las aplicaciones se realiza con las credenciales (usuario/clave) de la cuenta corporativa de la Universidad Miguel Hernández, pasando necesariamente por Servicio de Autenticación Centralizada UMH (universite.umh.es).

Fuente: Página Gsuite.umh.es

Respecto a la página del Servicio de Modernización y Coordinación Administrativa, una captura de pantalla nos sirve para mostrar el uso del lenguaje que se hace, en el que el término usuario es el utilizado en todo el texto.

Sección de Gestión Documental y Administración electrónica

- Coordinación y seguimiento de la gestión del sistema de Información de administrativa y del catálogo de procedimientos y servicios de la Universidad.
- Gestión y administración de los contenidos de la Sede electrónica.
- Soporte y asistencia a los usuarios de administración electrónica (usuarios externos y personal de las unidades tramitadoras).
- Emisión de medios de identificación y firma digital (certificados electrónicos, cl@ve).
- Administración del Registro Electrónico de Apoderamientos y del Registro de funcionarios habilitados.
- Coordinación y administración del sistema de registro de la UMH: gestión del registro electrónico y de las oficinas de asistencia en materia de registros de la Universidad.
- Digitalización y emisión de copias auténticas de documentos.
- Implantación y administración de la política de gestión y el programa de tratamiento de documentos electrónicos.
- Identificación y valoración documental, diseño del cuadro de clasificación de archivo, definición y aplicación del esquema de metadatos, establecimiento de las normas de conservación y acceso de las diferentes series documentales.
- Coordinación y administración del sistema de archivístico de la UMH: Archivo general, archivo electrónicc y archivos de gestión.
- Proporcionar a los usuarios los servicios de consulta, préstamo y reprografía de los fondos documentales depositados en el Archivo.

Fuente: Página https://smca.umh.es/conocenos/

En cuanto a la comunicación en imágenes, la señalética se basa en imágenes estereotipadas de mujeres con falda. A lo que se une que, las imágenes masculinas son utilizadas como genéricas cuando aparecen de manera aislada y siempre que se muestran actitudes activas como es el caso de las señales de emergencia.

En relación a los materiales examinados accesibles desde la web, se evidencia un uso de imágenes equilibradas y diversas de mujeres y hombres, sin estereotipos de género.

Consulta de listas de espera en titulaciones con exceso de demanda.

Localiza tu información

DNI

Buscar

Bienvenido/a

- Para consultar su información personalizada en los movimientos de lista de espera, introduzca su DNI y pulse "Buscar".
- Para consultar la normativa aplicable pulse sobre el icono
- Los estudiantes que sean admitidos recibirán un sms y un correo electrónico con el PIN de matrícula y dispondrán de dos días para formalizar la misma a través de https://matricula.umh.es
- Los movimientos de la lista de espera para los grados y cupos con plazas vacantes de la fase ordinaria se realizarán los días 3 y 5 de agosto de 2020. El día 2 de septiembre de 2020 se reanudarán los mencionados movimientos.
- Los movimientos de la lista de espera para los grados y cupos con plazas vacantes de la fase extraordinaria de septiembre se iniciarán el día 30 de septiembre de 2020.
- el 7 de octubre de 2020 se realizaron los últimos movimientos de lista de espera del curso 2020-21 en los grados y cupos con plazas vacantes.
- NO SE DEBE CONFIRMAR PERMANECER EN LISTAS DE ESPERA DE LA UMH.

Fuente: Página Web de la UMH

Más de 357 exámenes resueltos de Selectividad desde 2013 hasta 2020

NOTICIA, PORTADA UMH

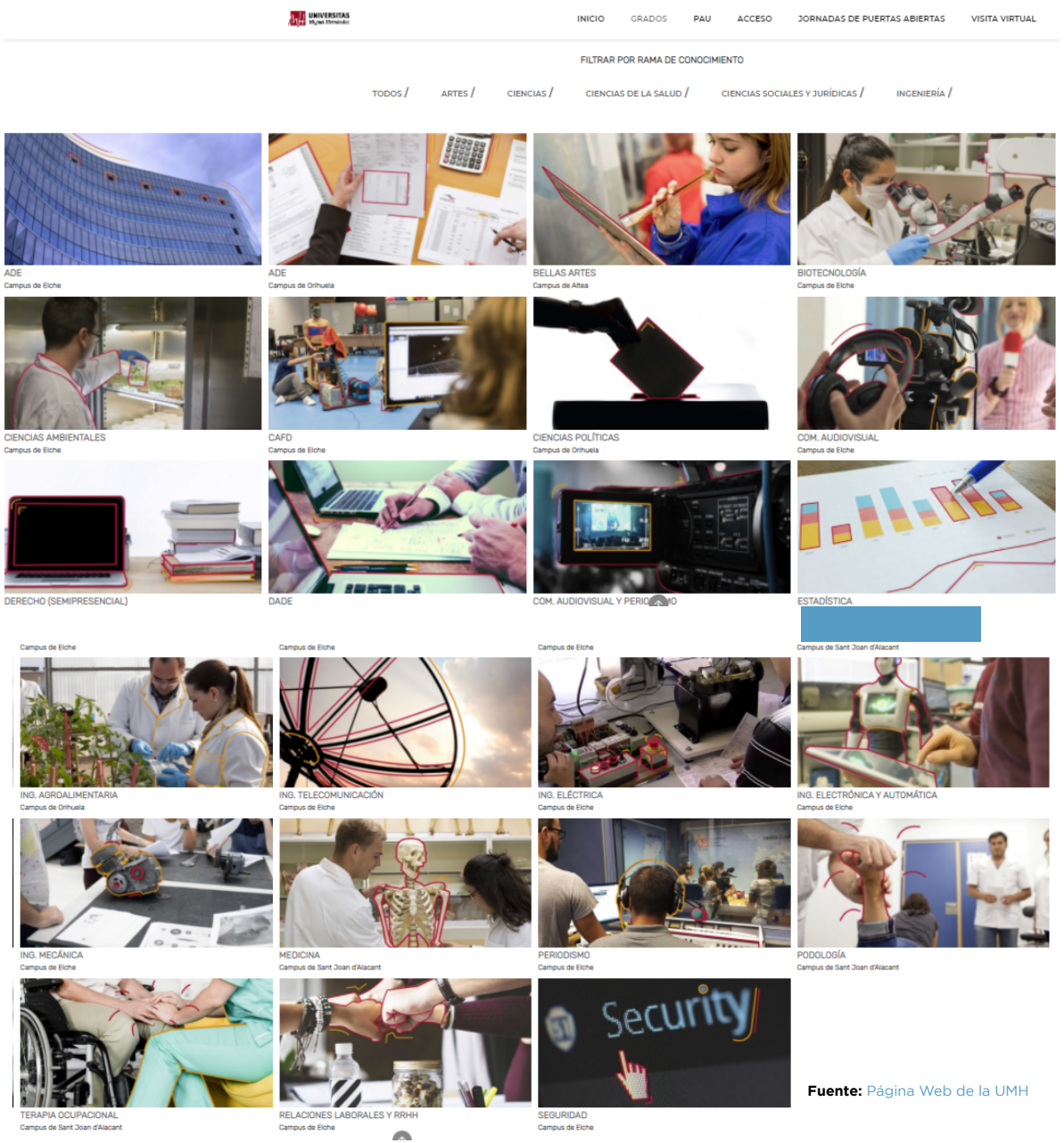
20 mayo 2021

La Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche ofrece a la sociedad el blog del Banco de Exámenes, en el que se recogen más de 357 exámenes resueltos de Selectividad desde 2013 hasta 2020. Además de exámenes, este blog incluye información sobre criterios de evaluación, dudas frecuentes y consejos para afrontar con éxito las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU), en las que más de 3.000 alumnos se examinarán en la UMH del 8 al 10 de junio. El proyecto, pionero en España, se puso en marcha en 2014 y se puede consultar en http://bancdelaselectivitat.edu.umh.es/ .



El Banco de Exámenes pretende ser una herramienta de ayuda sencilla, directa y eficaz para el estudiantado que se presentará a las PAU. A través del blog del Banco de la Selectividad, los estudiantes pueden seguir las explicaciones de los exámenes corregidos paso a paso de las preguntas y problemas que fueron objeto de examen en convocatorias anteriores. El Banco de Exámenes se localiza en el canal de YouTube de la UMH (www.youtube.umh.es), lo que permite el acceso libre e inmediato a los 357 vídeos, con el objetivo de solventar dudas o perfeccionar las argumentaciones utilizadas al resolver las distintas cuestiones.

Fuente: Página Web de la UMH



Fuente: Página Web de la UMH

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su artículo 14, establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. A nivel autonómico, el Artículo 48 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ya recogía esta pauta.

«Artículo 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización del lenguaje no sexista».

Se recomienda, en todo caso, dotar al personal con responsabilidades en materia de comunicación de la formación necesaria para poder llevar a cabo su trabajo utilizando el lenguaje inclusivo.

Con carácter posterior a la acción formativa, se podrá asumir la tarea de publicar en web y resto de medios de comunicación interna y externa utilizados por la Universidad sin recurrir sistemáticamente al masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje inclusivo y no sexista y de acuerdo con la normativa vigente. También se ha de garantizar que se sigan utilizando unas imágenes equilibradas y adecuadas, alejadas de los roles y estereotipos de género tradicionales.

3.2. Resultados del Informe Diagnóstico: Estudiantado

En primer lugar, se aborda un estudio cuantitativo del estudiantado a través del análisis de la participación de chicas y chicos como modo de identificar posibles brechas de género en los estudios de la UMH, para pasar posteriormente al análisis de los cuestionarios cumplimentados por este colectivo respecto a diferentes aspectos relacionados con la igualdad en la universidad.

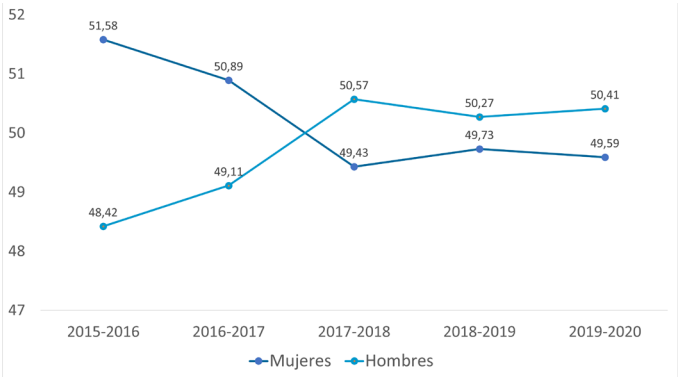
3.2.1. Estudio cuantitativo

La composición del estudiantado matriculado de la UMH es casi paritaria. En la siguiente tabla podemos observar como en los últimos tres años analizados se ha revertido la situación, siendo las mujeres quienes superan en porcentaje a los hombres, aunque la diferencia es mínima.

Tabla: Estudiantado matriculado

Estudiantado matriculado	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2015-2016	13677	7055	51,58	6622	48,42
2016-2017	13591	6917	50,89	6674	49,11
2017-2018	13002	6427	49,43	6575	50,57
2018-2019	13239	6585	49,73	6655	50,27
2019-2020	13332	6612	49,59	6720	50,41

Tabla: Estudiantado matriculado



En el curso 2019-2020, último curso estudiado, la UMH cuenta con un total de 13.332 estudiantes, de los cuales un poco más de la mitad (50,41%) son mujeres. Si bien, tal y como se observa, este mayor porcentaje de mujeres se debe a su superioridad numérica en el nivel de máster (55,93%), ya que en los niveles de grado y doctorado el número de hombres supera ligeramente al de mujeres.

Tabla: Estudiantado matriculado según nivel de estudios

Nivel de estudios	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Grado	5184	50,9	5006	49,13
Master	1097	44,1	1392	55,93
Doctorado	331	50,7	322	49,31
Total	**6612**	49,6	**6720**	50,41

Por ramas de conocimiento, de forma muy similar al resto de universidades españolas, la siguiente tabla muestra diferencias importantes tanto en arte y humanidades como en ciencias de la salud donde el estudiantado femenino alcanza el 69,3 % y el 61,5 %, respectivamente, mientras su porcentaje desciende hasta el 21,1% en la rama de ingeniería y arquitectura.

Tabla: Estudiantado matriculado por rama de conocimiento

Rama de conocimiento	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Artes y humanidades	152	30,7	343	69,3
Ciencias	321	46,0	377	54,0
Ciencias de la Salud	2069	38,5	3300	61,5
Ciencias Sociales y Jurídicas	2081	49,0	2168	51,0
Ingeniería y Arquitectura	1989	78,9	532	21,1
Total	6612	49,6	6720	50,4

Cuando analizamos la composición del estudiantado por ramas de conocimiento y nivel de estudios, observamos como el porcentaje de mujeres asciende de grado a master y desciende en doctorado en el caso de ciencias, ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas, mientras que ascienden a lo largo de los tres niveles en las ramas de arte y humanidades e ingeniería y arquitectura.

Tabla: Estudiantado matriculado según nivel de estudios (grado, master y doctorado) y rama de conocimiento.

Nivel de estudios	Estudiantado matriculado	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Grado	Artes y humanidades	143	31,1	317	68,9
	Ciencias	259	46,0	304	54,0
	Ciencias de la Salud	1579	39,6	2404	60,4
	Ciencias Sociales y Jurídicas	1617	50,5	1586	49,5
	Ingeniería y Arquitectura	1586	80,1	395	19,9
	Total	**5184**	**50,9**	**5006**	**49,1**
Master	Artes y humanidades	9	28,1	23	71,9
	Ciencias	7	36,8	12	63,2
	Ciencias de la Salud	367	34,0	712	66,0
	Ciencias Sociales y Jurídicas	421	43,3	551	56,7
	Ingeniería y Arquitectura	293	75,7	94	24,3
	Total	**1097**	**44,1**	**1392**	**55,9**
Doctorado	Artes y humanidades	0	0,0	3	100,00
	Ciencias	55	47,7	61	52,6
	Ciencias de la Salud	123	40,1	184	59,9
	Ciencias Sociales y Jurídicas	43	58,1	31	41,9
	Ingeniería y Arquitectura	110	71,9	43	28,1
	Total	**331**	**50,7**	**332**	**49,3**
	Total	**6612**	**49,59**	**6720**	**50,41**

Si atendemos a la distribución de mujeres y hombres del estudiantado por centros docentes, la tabla anexa muestra, lógicamente, la situación comentada por ramas de conocimiento. No obstante, se aprecian algunas diferencias significativas que conviene comentar. Respecto a la rama de ingeniería y arquitectura, se observa la importante diferencia que se da entre las dos escuelas politécnicas, mientras que la EPSO muestra un mayor equilibrio con un 42,5 % de mujeres, en la EPSE este porcentaje se reduce al 13%. En el caso de la rama de ciencias de la salud, el porcentaje de mujeres más elevado se encuentra en la Facultad de Farmacia con un 68,8%, seguido de la Facultad de Medicina con un 65 %, siendo la Facultad de Ciencias Sociosanitarias la que presenta un mayor equilibrio, probablemente debido a la compensación ejercida por las titulaciones que imparte, ya que las titulaciones relacionadas con ciencias de la actividad física y del deporte se encuentran más masculinizadas, las relacionadas con la psicología se hallan más feminizadas.

Tabla: Estudiantado matriculado por centro

Centros	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Escuela Politécnica Superior de Elche	1591	87,0	238	13,0
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	384	57,7	284	42,5
Facultad de CC. Sociales y Jurídicas Elche	1597	49,4	1633	50,7
Facultad de CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	464	50,3	458	49,7
Facultad de Bellas Artes	148	30,6	335	69,4
Facultad de Ciencias Experimentales	321	46,0	337	54,0
Facultad de Ciencias Socio-sanitarias	825	46,8	937	53,2
Facultad de Farmacia	213	31,2	470	68,8
Facultad de Medicina	1069	35,0	1988	65,0
Total	**6612**	**49,6**	**6720**	**50,4**

3.2.2. Encuestas al estudiantado

En este apartado se recoge la información proporcionada por el estudiantado de la UMH en torno a diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos.

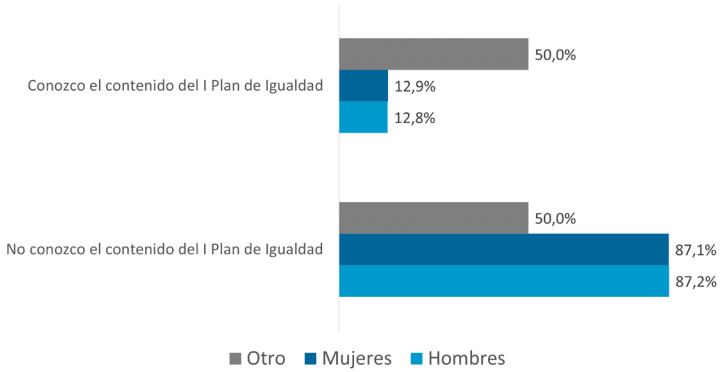
Valoración del I Plan de Igualdad de la UMH

En este eje se detallará cuál es la valoración del Plan de Igualdad (2017-2020) de la Universidad por parte del estudiantado. Del 100% de las personas encuestadas, destaca que únicamente el 12,9% de mujeres y el 12,8% de hombres conoce el Plan de Igualdad, lo cual supone la necesidad de realizar estrategias más efectivas en la difusión del II Plan de Igualdad.

¿Conoces el contenido del Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
Sí	45	23	2	70	12,93%	12,85%	50,0%
No	303	156	2	461	87,07%	87,15%	50,0%
Total	348	179	4	531	100,0%	100,0%	100,0%

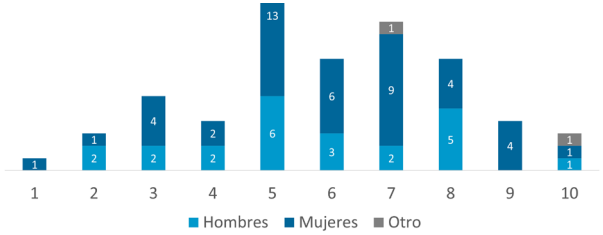
¿Conoces el contenido de I Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández?



Se ha preguntado por el grado de conocimiento sobre el contenido del Plan de Igualdad (2017-2020), en una escala de 0 a 10. Los valores centrales son los más frecuentes, y, en particular, los promedios se sitúan en un 5,88 para las estudiantes y en el caso de los estudiantes en el 5,65[22].

[22] La cifra de promedio para las personas que han respondido «otro» en la variable sexo no son representativas al estar conformada únicamente por 4 personas.

Valora tu grado de conocimiento sobre el Plan de Igualdad (2017-2020) de la UMH



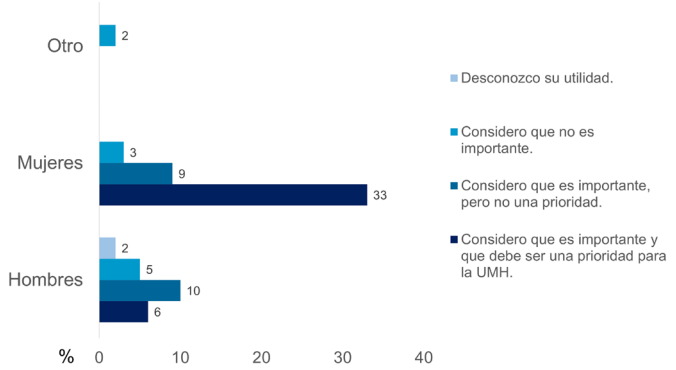
Promedios

Mujeres	Hombres
5,88	5,56

Por otro lado, han valorado la importancia de disponer de un Plan de Igualdad. En el caso de las estudiantes, la respuesta mayoritaria es «considero que es importante y que debe ser una prioridad para la Universidad Miguel Hernández» (73,3%). La distribución de las respuestas de los estudiantes es muy distinta, pues la valoración como importante y prioritario ha sido respondida únicamente por el 26,1%, siendo la respuesta más frecuente para ellos «considero que es importante, pero no una prioridad» (43,5%). Con respecto a las respuestas de otros, el 100% considera que no es importante. Hay que destacar, en último lugar, que el 8,7% de los hombres ha afirmado desconocer su utilidad.

La percepción diferenciada varía notablemente de mujeres a hombres, lo cual puede deberse a mayores niveles de satisfacción, disfrute de privilegios, beneficios y comodidades de los segundos con respecto a las primeras.

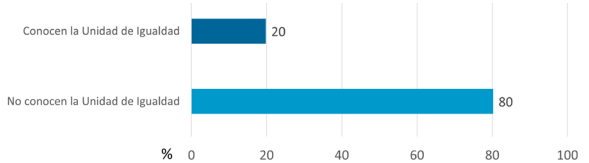
¿Consideras que es importante la presencia de un Plan de Igualdad en tu Universidad?

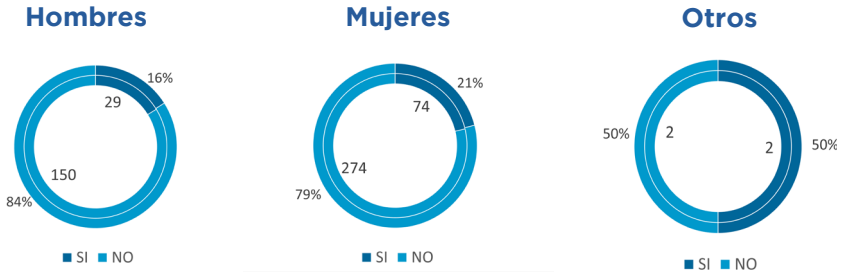


Actuaciones en materia de Igualdad

Del total del estudiantado encuestado, únicamente el 20% conoce la existencia de la Unidad de Igualdad, o lo que es lo mismo, 105 estudiantes. La distribución por sexo evidencia que el grado de conocimiento de ellas es ligeramente superior al de ellos.

¿Conoces la Unidad de Igualdad de la Universidad? Distribución porcentual total



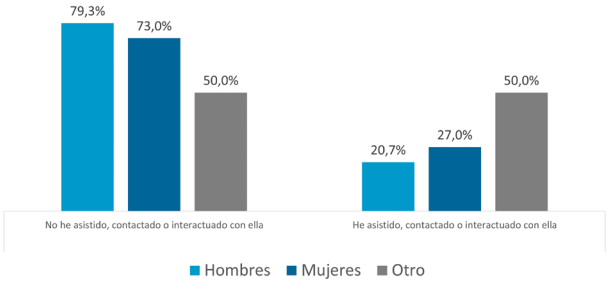


Únicamente el estudiantado que conoce la Unidad de Igualdad ha respondido a la cuestión de si ha asistido, contactado o interactuado en redes sociales o por correo electrónico con ella. Se observan, sin embargo, unos porcentajes de interacción más elevados por parte de las estudiantes.

En caso de conocer la Unidad de Igualdad¿Has asistido, contactado, interactuado en redes sociales o por correo con ella?

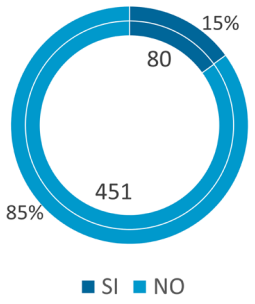
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
Sí	20	6	1	27	27,03%	20,69%	50,0%
No	54	23	1	78	72,97%	79,31%	50,0%
Total	74	29	2	105	100,0%	100,0%	100,0%

En caso de conocer la Unidad de Igualdad¿Has asistido, contactado, interactuado en redes sociales o por correo con ella?

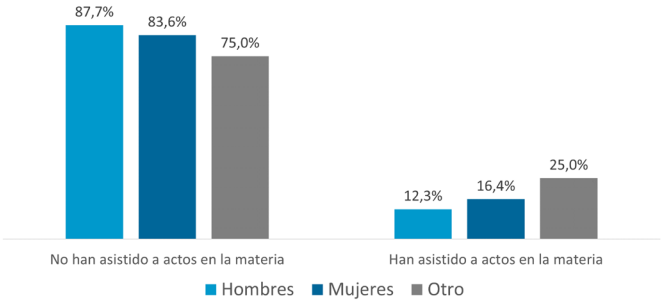


Por otro lado, únicamente el 15% del estudiantado ha asistido a algún acto en materia de igualdad organizado por la Universidad, porcentaje mayor, de nuevo, en el caso de las estudiantes.

Asistencia a actos en materia de igualdad



¿Has asistido a algún acto a favor en materia de igualdad organizado por la UMH o la Unidad de Igualdad?



Los actos a los que han asistido, fundamentalmente, son los organizados en el marco del 8 de marzo, día internacional de las mujeres, el 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, y el 11 de febrero, día internación de la mujer y la niña en la ciencia.

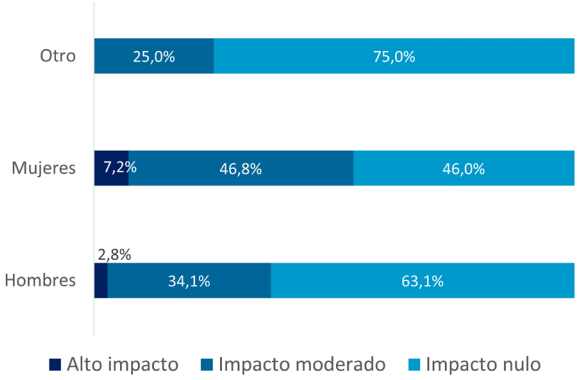
Diagnóstico de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández

Alrededor de la mitad del estudiantado (52%) considera que el impacto del Plan de Igualdad (2017-2020) de la Universidad ha sido «nulo», el 42.4% considera que ha tenido un impacto «moderado» y únicamente el 5,6% afirma que ha tenido un «alto» impacto. Se muestran también las respuestas desagregadas por sexo en la segunda gráfica, observándose que las mujeres son quienes perciben un mayor calado del primer Plan de Igualdad.

¿Qué impacto consideras que ha tenido el Plan de Igualdad (2017-2020) en tu día a día como estudiante de la UMH?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
Nulo	160	133	3	276	45,9%	63,13%	75,0%
Moderado	163	61	1	225	46,84%	34,08%	25,00%
Alto	25	5		30	7,18%	2,79%	0,00%
Total	348	179	4	531	100,0%	100,0%	100,0%

¿Qué impacto consideras que ha tenido el Plan de Igualdad en tu día a día como estudiante de la UMH?

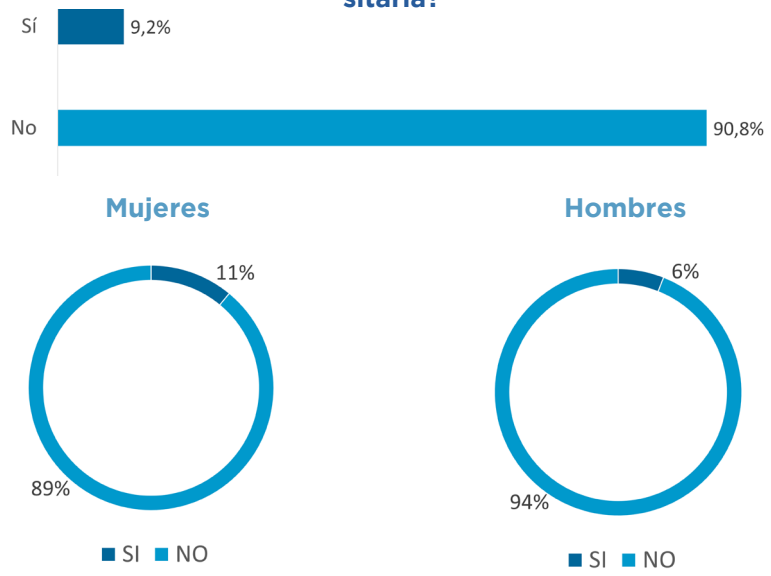


Se ha consultado al estudiantado si ha sufrido situaciones de desigualdad a lo largo de su etapa universitaria. El 90,8% no ha sufrido ninguna situación de esta índole, y el 9,2% ha respondido afirmativamente. Concretamente, el 11% del total de las estudiantes encuestadas ha sufrido algún tipo de discriminación y de los estudiantes, el 6%.

¿Has sufrido alguna situación de desigualdad en tu etapa universitaria?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %	Total%
	348	179	4	531				100,0%
Sí	38	11		49	11%	6%		9,2%
No	74	29	2	105	89%	94%		90,8%

¿Has sufrido alguna situación de desigualdad en tu etapa universitaria?



A continuación, se citan algunas de las situaciones de desigualdad manifestadas por parte de las mujeres en las encuestas al estudiantado:

«Algún compañero me ha considerado menos válida por el hecho de ser mujer».

«Ausencia de grupo femenino en deporte».

«Comentarios despectivos por parte del Personal Docente».

«He sentido que mis aportaciones se infravaloraban (de manera consciente o inconsciente) y he visto casos de acoso a compañeras dentro del aula».

«Negacionismo de la violencia de género».

«Poco material en lenguaje inclusivo».

«La suposición de que si eres mujer y mayor no necesitas mejorar tu formación para encontrar un puesto de trabajo».

«No ser seleccionada para trabajar con un grupo formado por hombres».

«Profesorado que cuando hacía alguna pregunta en clase sólo escuchaba las respuestas de los chicos».

Algunas de las situaciones de desigualdad vividas por parte de los hombres son las siguientes:

«A pesar de yo tener mayor calificación pusieron a una compañera la MH por ser mujer, ya que había un compañero que ya tenía una, y querían "igualdad"».

«Algún profesor era más "simpático" con el sexo contrario».

«Por ser hombre me veo afectado por las cuotas».

«Premios en organizaciones de UMH donde solo optaban mujeres, no hombres».

«Se me incluye en el mismo "saco" que aquellos que desprecian a las mujeres, por las mismas mujeres por el mero hecho de ser hombre».

Se recomienda realizar acciones de sensibilización al estudiantado, dirigidas a identificar la desigualdad estructural social que sufren las mujeres, así como sus consecuencias y las estrategias de las políticas públicas de igualdad para desactivar esta desigualdad. El estudiantado debe conocer este contexto para no tener la sensación permanentemente de que la igualdad entre mujeres y hombres les perjudica y discrimina.

Seguridad y uso de espacios

El acoso callejero es un tipo de violencia que se muestra en forma de gestos, acciones no deseadas, comentarios y comportamientos realizados a una persona en un lugar público y sin su consentimiento[23]. Informes como (In)Seguras en las calles e (In)Seguras en Madrid lo confirman: las mujeres, especialmente las más jóvenes, aunque no únicamente ellas, sufren acoso callejero de manera continuada.

[23] Fuente: Organización Stop Street Harassment

Las principales consecuencias del acoso callejero son el miedo a transitar solas por la calle, evitar zonas o recorridos por ser considerados inseguros, depender de otros hombres para ir acompañadas y, el sentimiento de que el hecho de ser mujer es, irremediablemente, sinónimo de vulnerabilidad por la falta de consecuencias que tienen este tipo de actitudes.

Esto significa que el acoso callejero es un elemento coercitivo más de la cultura patriarcal. Tiene como principal consecuencia el uso diferenciado del espacio, especialmente del espacio público, donde todas las personas tienen derecho a su uso, pero una vez más son las mujeres las que más obstáculos encuentran para disfrutarlo en igualdad de condiciones.

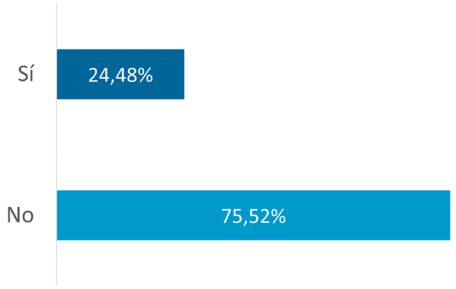
Por otra parte, el acoso callejero es una muestra más de cómo el cuerpo de las mujeres y la integridad física puede ser cuestionada por personas desconocidas, en mayor frecuencia varones, en los que ha calado la idea de que tienen el derecho a acceder a los cuerpos, a limitar el uso del espacio público y a condicionar el comportamiento de las mujeres.

Ante la cuestión «consideras que la UMH tiene espacios que den inseguridad o puedan considerarse peligrosos», el 24% de las personas encuestadas consideran que sí que existen estos espacios, o lo que es lo mismo, 130 estudiantes. Destaca que de esas 130 personas que sienten inseguridad, el 78% son alumnas. Se recomienda hacer un estudio más extenso sobre esos espacios, qué causas producen inseguridad y qué soluciones se proponen para que la UMH sea un espacio seguro desde la perspectiva de género.

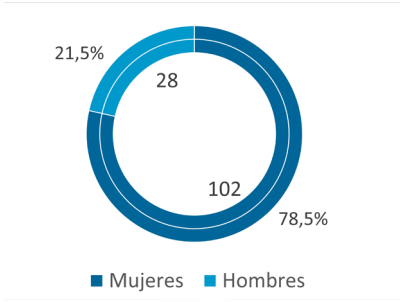
¿Consideras que la UMH tiene espacios que generan inseguridad o pueden considerarse peligrosos?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %	Total%
	348	179	4	531	65,53%	33,7%	0,77%	100,0%
Sí	102	28	-	130	78,46%	21,53%	-	9,2%
No	74	29	4	401	61,34%	37,65%	1,01%	90,8%

¿Consideras que la UMH tiene espacios que generan inseguridad o pueden considerarse peligrosos?



Alumnado que considera que la UMH tiene espacios que generan inseguridad o pueden considerarse peligrosos



Las zonas declaradas por **las estudiantes como inseguras o peligrosas** son:

- *Zonas descampadas alrededor de los campus.*
- *Entorno de los edificios la Galia y Altabix (falta de iluminación).*
- *Campus de San Juan (falta de iluminación y solitud).*
- *Parking de Severo Ochoa – Gimnasio.*
- *Las zonas demasiado aisladas.*
- *Las entradas de algunos baños públicos.*
- *Puerta del Hospital hasta rotonda del Mercadona, poca iluminación.*
- *Los alrededores de la Facultad de Bellas Artes (mucho tráfico y poca iluminación).*
- *Alrededores del edificio de Farmacia (oscuridad).*
- *Parkings de cerca del Instituto de Bioingeniería.*
- *La Facultad de Salesas.*

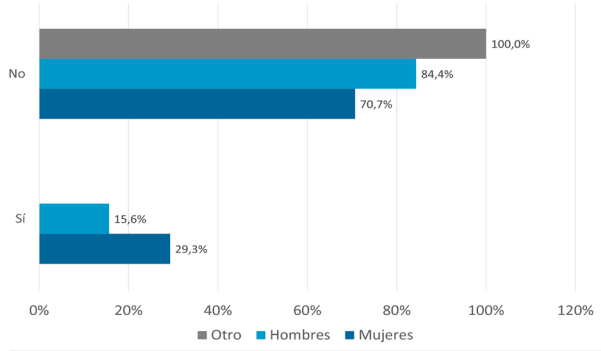
Las zonas peligrosas destacadas por **los estudiantes** son:

- *Alrededores en general del edificio la Galia.*
- *Parte trasera de los edificios de Altamira, Atzavares, etc. Existen edificios con muy mala iluminación.*
- *Circuito de running (falta de iluminación).*
- *Camino de cruce del descampado entre el edificio Arenals y Rectorado, arreglaron el camino, pero se olvidaron de iluminarlo.*
- *Acceso al edificio Arenals desde la Avenida.*
- *Camino hasta llegar a la universidad andando (pasa por Lidl y Conforama*
- *Los caminos entre edificios y los aparcamientos.*
- *Campus de San Juan (Entre el edificio Balmis y el Severo Ochoa).*
- *Varias zonas entre edificios no bien iluminadas.*

En muchos casos se acompaña a la respuesta ofrecida la falta de iluminación, la sensación de excesiva amplitud y se declara haber cambiado los hábitos por miedo, En muchos casos se acompaña a la respuesta ofrecida la falta de iluminación, la sensación de excesiva amplitud y se declara haber cambiado los hábitos por miedo, concretamente, se ha decidido dejar de transitar por esos espacios. En muchos de los casos, se trata de estudiantado que realiza jornadas de tarde y que termina sus clases alrededor de las 21 horas, o que hace uso de las instalaciones de la Universidad en horario de tarde.

Por otra parte, la mayor parte del estudiantado considera que no se produce un reparto equilibrado en el uso de espacios de la Universidad, desprendiéndose situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

¿Consideras que se produce un reparto equilibrado en el uso de espacios de la Universidad?



En caso de responder negativamente, se les pedía que señalaran en qué espacios se detectan desigualdades entre mujeres y hombres y cómo se podrían solucionar. Algunas estudiantes, aludían directamente a la segregación vertical:

«Es posible que observe que en los cargos superiores sigue habiendo más hombres que mujeres».

«Hay más catedrático hombres que mujeres. La mayoría de cargos de gran relevancia son para los hombres, por ejemplo, el rector de la universidad es un hombre, solamente hay dos cargos de vicerrectorados que están ocupados por mujeres, todos los demás son hombres».

A la segregación horizontal:

«En las ingenierías, la visión de la mujer en la ingeniería es poco. Pocas profesoras ingenieras. Si se aumentara el nº de profesoras ingenieras creo que estaría más equilibrado».

«Por ejemplo, la cantidad de hombres y mujeres segregados por ámbitos: derecho, medicina, psicología, ingeniería, etc.».

O a la masculinización del personal docente e investigador:

«Hay muchos más profesores hombres que mujeres. Hay que aumentar el número de profesoras y que sirvan de inspiración para nosotras, y así visibilizar el papel de la mujer en la ciencia. No me creo que no haya más profesoras».

Por parte de los estudiantes, algunas de las citas recogidas en este sentido han sido:

«A los actos que organizáis acuden mayoritariamente chicas. Dirigidos a los hombres y no solo a ellas al menos en alguna charla».

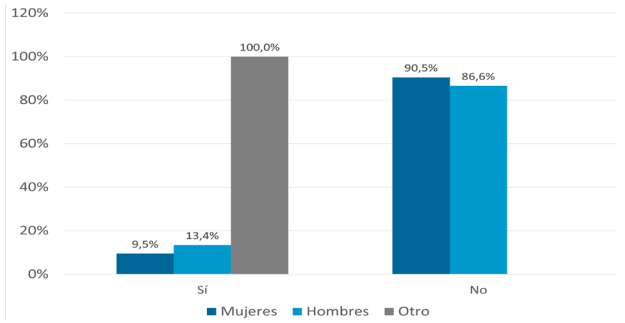
«Considero que no hay espacio delimitado para el reparto, todos/as estamos es los espacios que queremos».

Acoso sexual y por razón de sexo

Con respecto al acoso sexual y acoso por razón de sexo, la inmensa mayoría del estudiantado no conoce el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad, y tampoco ha recibido información sobre el mismo.

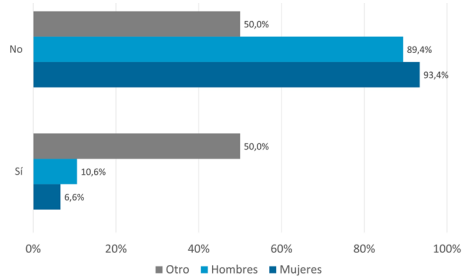
¿Conoces el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
Sí	34	24	4	62	9,5%	13,4%	100,0%
No	314	155	0	469	90,5%	86,6%	0,0%
Total	348	179	4	531	100,0%	100,0%	100,0%



¿Has recibido información sobre el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual?

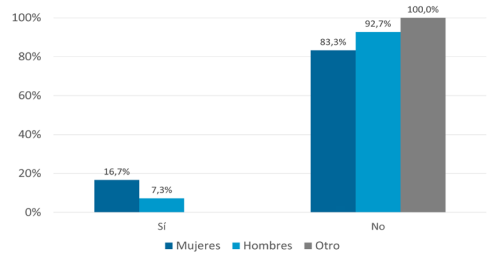
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	23	19	2	44	6,6%	89,4%	50,0%
No	325	160	2	487	10,6%	93,4%	50,0%



Un total de 58 mujeres y 13 hombres conocen algún caso entre el estudiantado en el que se esté sufriendo o se haya sufrido en el pasado reciente acoso sexual o acoso por razón de sexo (13,4% de las respuestas).

¿Conoces algún caso en el estudiantado que esté sufriendo o haya sufrido en el pasado reciente acoso sexual y por razón de sexo?

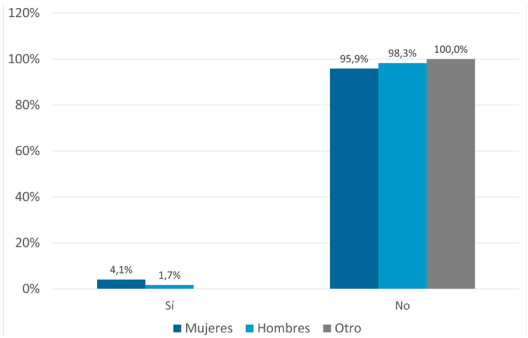
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	58	13		71	16%	7,3%	
No	290	166	4	460	92,7%	83,3%	100,0%



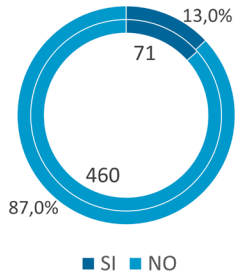
En una cifra inferior, alrededor del 3% (17 personas) tienen en su conocimiento un caso de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual llevado a trámite formal por la Universidad.

¿Tienes en tu conocimiento un caso de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual llevado a trámite formal por la UMH?

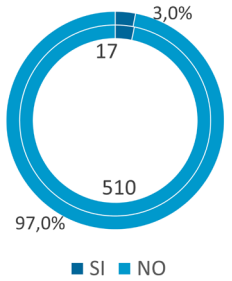
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	345	178	4	531			
Sí	14	3		17	4,1%	1,7%	
No	331	175	4	510	95,9%	98,3%	100,0%



Alumnado que conoce a alguien que este sufriendo o haya sufrido acoso



Alumnado que tiene constancia de algún caso de acoso llevado a trámite formal por la UMH



Se recoge a continuación algunas de las respuestas ofrecidas por parte del estudiantado que ha querido aportar sugerencias, propuestas y visiones en esta materia:

Algunas de las respuestas ofrecidas por las estudiantes se sintetizan a continuación:

«Al salir de la universidad una compañera fue perseguida por un hombre que le gritaba desde un coche».

«Considero que, la universidad actúa de forma rápida en ocasiones, pero actualmente hay muchos casos que se desconocen o no quieren informar ya que tienen miedo porque desconocen los protocolos de actuación. Y a veces, aunque los conocen, sienten vergüenza de hablar de esto a profesores que muchas veces no son cercanos, por así decirlo».

«Considero que se debería proporcionar más información al estudiantado acerca del protocolo a seguir en un caso de violencia de género en la universidad».

«Creo que en general, en la sociedad, hace falta todavía mucha educación e información al respecto».

«Creo que hacía falta una respuesta más contundente. El agresor hacia lo que le daba la gana, pese a tener una pena impuesta ante el juez con orden de alejamiento».

«Creo que se debería de dar alguna charla informativa explicando este protocolo, además del Plan de Igualdad para que el estudiantado lo conozca mejor».

«Creo que sería necesario realizar una mayor difusión, sobre todo con ejemplo de qué situaciones universitarias podrían considerarse acoso sexual o por razón de acoso, ya que hay conductas tan normalizadas que no se identifican como tal cuando sí lo son».

«He puesto que no se me ha informado, pero no me acuerdo si me lo dijeron el primer día de primero. En caso de que no se informe ese día, aconsejaría que se hiciera, y que fuera fácil de encontrar en la web de la UMH».

«A una persona trans se le sigue llamando con su deadname, a pesar de haberse corregido varias veces y tener su nombre actual en la cuenta. Como el cambio de voz tampoco se ha producido todavía, al escucharle vía meet, o incluso a veces al verle, le tratan de chica».

«(....) En la Facultad ya se conoce este tipo de comportamientos por parte de esta persona, pero nadie ha dicho ni hecho nada al respecto. Por favor, investigadlo. Yo me voy este año de la Universidad, pero esta persona se queda y si nos lo ha hecho a nosotras se lo hará a las que vengan».

Algunas de las respuestas ofrecidas por los estudiantes se sintetizan a continuación:

«Afortunadamente hay una fuerte concienciación al respecto en el ámbito universitario».

«Alumnos que se sobrepasan en sus comentarios con alguna profesora (...)».

«Comentarios inapropiados de un profesor hacia una compañera».

«Me reafirmo en lo anterior, en absoluto es un problema principal de la universidad como sí lo son otras cosas».

«Seguramente conozca a alguien de la UMH que haya sufrido acoso, pero debe ser complicado pedir ayuda para algo, en ocasiones, tan banalizado».

Es evidente el distinto nivel de percepción de chicos y chicas acerca del acoso sexual, lo cual requiere replantearse seriamente los valores que la Universidad transmite, dejando claro su compromiso permanente con la tolerancia cero hacia este tipo de actuaciones, y buscando estrategias efectivas de sensibilización para el estudiantado.

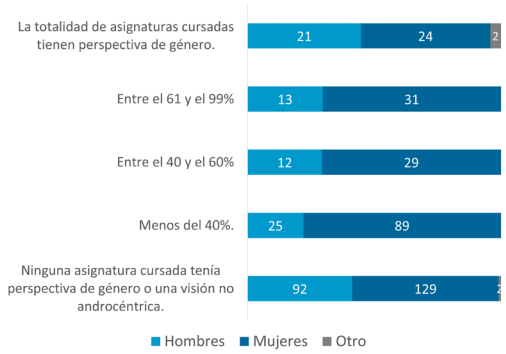
Docencia y perspectiva de género

Se ha preguntado a continuación qué porcentaje aproximado de asignaturas considera que contaban con perspectiva de género o una visión no androcéntrica de la materia[24]. Las respuestas han sido diversas en este caso tanto en las chicas como en los chicos, pues no se concentran de manera muy marcada en ninguna respuesta. Sin embargo, la más frecuente es «ninguna de las asignaturas cursadas tenía perspectiva de género».

¿En qué porcentaje de asignaturas cursadas consideras que contenían perspectiva de género o una visión no androcéntrica de la materia?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
Todas	24	21	2	47	7,95%	12,88%	50,00%
Entre 61% y 99%	31	13		44	10,26%	7,98%	0,00%
Entre 40% y 60%	29	12		41	9,60%	7,36%	0,00%
Menos de 40%	89	25		114	29,47%	15,34%	0,00%
Ninguna	129	92	2	223	42,72%	56,44%	50,00%
Total	302	163	4	469	100,0%	100,0%	100,0%

¿En qué porcentaje de asignaturas cursadas consideras que contenían perspectiva de género o una visión no androcéntrica de la materia?

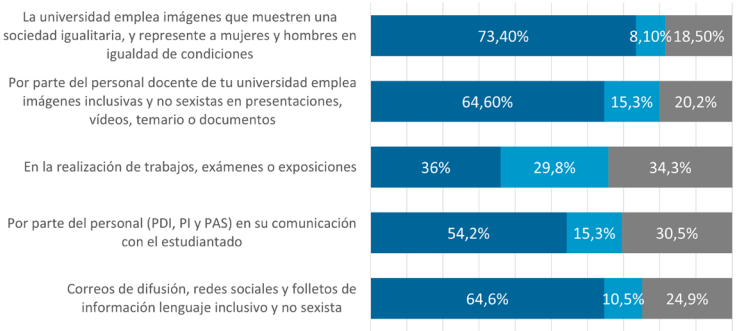


Comunicación inclusiva y no sexista

Las gráficas a continuación muestran la valoración del estudiantado con respecto al uso en la Universidad del lenguaje inclusivo y no sexista, tanto a efectos externos como internos. Así, el ámbito en el que se considera que se utiliza mayoritariamente el lenguaje inclusivo y no sexista es en el uso por parte de la Universidad de imágenes que muestran una sociedad más igualitaria y representan a la mujer y el hombre en igualdad de condiciones (73%). En cambio, el momento en el que se considera que se utiliza en menor medida el uso del lenguaje no sexista es en la realización de trabajos, exámenes o exposiciones.

Se ha de mencionar que entre el 20 y el 30% del estudiantado desconoce el empleo del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, lo que evidencia unos niveles de desconocimiento altos al respecto.

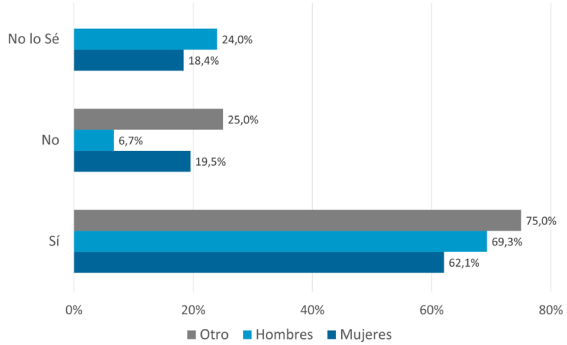
Percepción del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en diferentes ámbitos (total)



[24] Ante esta cuestión se han iltrado únicamente las respuestas del alumnado con más de un año de vinculación con la Universidad.

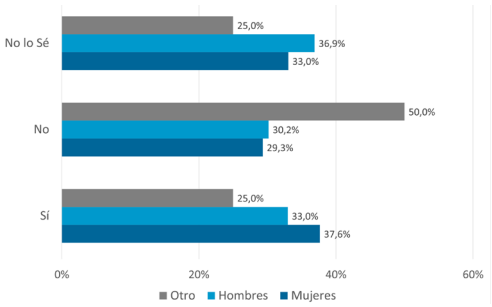
¿Consideras que el personal docente de tu universidad emplea imágenes inclusivas y no sexistas en presentaciones, vídeos, temario o documentos?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	216	124	3	343	62,1%	69,3%	75%
No	68	12	1	81	19,5%	6,7%	25%
No lo sé	64	43		107	18,4%	24%	



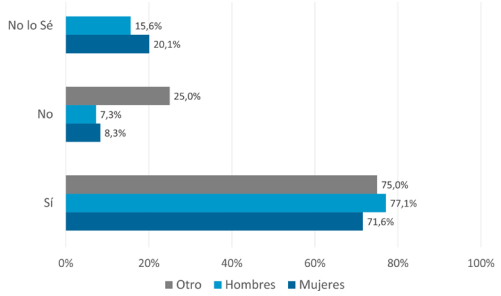
¿Se emplea o se valora positivamente el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la realización de trabajos, exámenes o exposiciones?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	131	59	1	191	37,6%	33%	25%
No	102	54	2	158	29,3%	30,2%	50%
No lo sé	115	66	1	182	33%	36,9%	25%



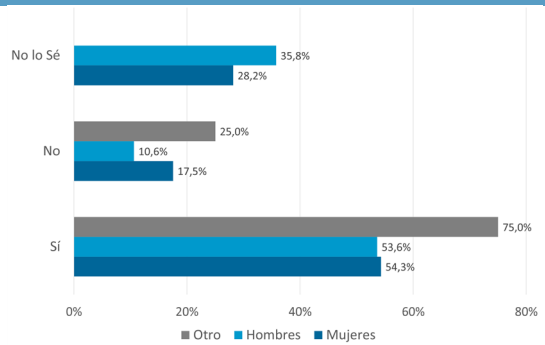
¿Consideras que tu universidad emplea imágenes que muestran una sociedad igualitaria, y representan a mujeres y hombres en Igualdad de condiciones?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	249	138	3	390	71,6%	33%	25%
No	29	13	1	43	29,3%	30,2%	50%
No lo sé	70	28		98	33%	36,9%	25%



¿Consideras que el personal (PDI, PI y PAS) utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en su comunicación con el estudiantado?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	189	96	3	288	54,3%	53,6%	75%
No	61	19	1	81	17,5%	10,6%	25%
No lo sé	98	64		162	28,2%	35,8%	

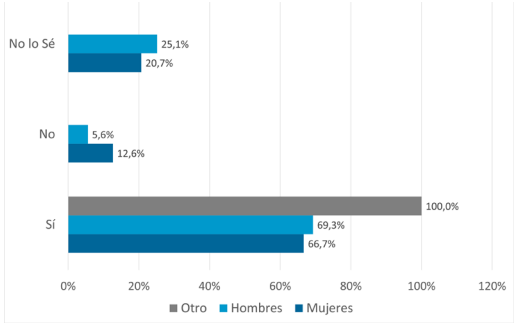


Representación equilibrada

La inmensa mayoría del estudiantado (71,2%) considera que hay titulaciones con mayor tasa de participación de hombres y más baja por parte de las mujeres. Se observa un consenso en cuanto a la percepción de la segregación horizontal por área de conocimiento, en la línea de los datos cuantitativos analizados previamente.

¿Consideras que hay títulos en tu universidad con mayor tasa de participación de mujeres y baja de hombres?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	232	124	4	360	66,7%	69,3%	100%
No	44	10		54	12,6%	5,6%	
No lo sé	72	45		117	20,7%	25,1%	



En general, se desconoce por parte del estudiantado cuál es la representación de los órganos de dirección de la Universidad.

¿Consideras que se produce una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de tu universidad?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	104	89	3	196	66,7%	69,3%	100%
No	95	21	1	117	12,6%	5,6%	
No lo sé	149	69		218	20,7%	25,1%	

Se han formulado en pregunta de respuesta abierta las siguientes cuestiones: *«¿Qué opinas de la presencia diferenciada de hombres y mujeres según las titulaciones?» «¿Qué propuestas tienes para fomentar la presencia de mujeres en áreas masculinizadas, y la presencia de hombres en áreas feminizadas?»*

Buena parte del estudiantado considera que la elección de las titulaciones se encuentra estrechamente vinculada a los roles y estereotipos de género y a la estructura social, algunas de las respuestas ofrecidas en esta línea son las siguientes:

«Considero que el problema no está en la universidad ni en la oferta de un grado en cuestión. El problema reside en la sociedad en la manera que tenemos de ver las profesiones, cómo nos lo hacen percibir nuestros entornos sociales. Creo que una gran manera sería promocionar mucho los spots o vídeos basados en experiencias de estudiantes de los grados, que hablen de "tú a tú"».

«Eliminar mediante la educación temprana la tipificación de género y los roles vinculados tradicionalmente a hombre/mujer».

«En ocasiones la presencia diferenciada va de la mano de la cultura social en la que todavía vivimos, aunque cada vez menos».

«Mayor sensibilización e información en etapas anteriores de educación (institutos, FP). Mejor comunicación a la sociedad. Ejemplos de éxito».

«Creo que es importante intentar eliminar prejuicios.

«Creo que charlas informativas en Institutos sobre las carreras puede ayudar al interés de ambos sexos.

Una proporción muy amplia del alumnado apela a la decisión individual de cada persona:

«Creo que es una cuestión de gustos y no debe llevarse más allá».

«DAR LIBERTAD, en vez de cuestionar por porcentajes de sexo. querer favorecer a unos u otros es indigno (...)»

«En mi opinión, considero que es normal que haya proporciones diferentes, que probablemente también varían de curso a curso, ya que no todos tenemos los mismos intereses. A día de hoy no creo que haya nadie que elija no hacer una carrera porque es "más de chico o de chica"».

«Pues que cada uno elija la carrera que quiera y que ni el feminismo ni ningún machista le diga a las mujeres lo que tienen que hacer. No hace falta fomentar la presencia de ninguno porque elijen libremente según sus sueños, aficiones, aspiraciones laborales, gustos, etc...».

«Cada uno entra donde quiere».

«Cada persona es libre de estudiar lo que quiera».

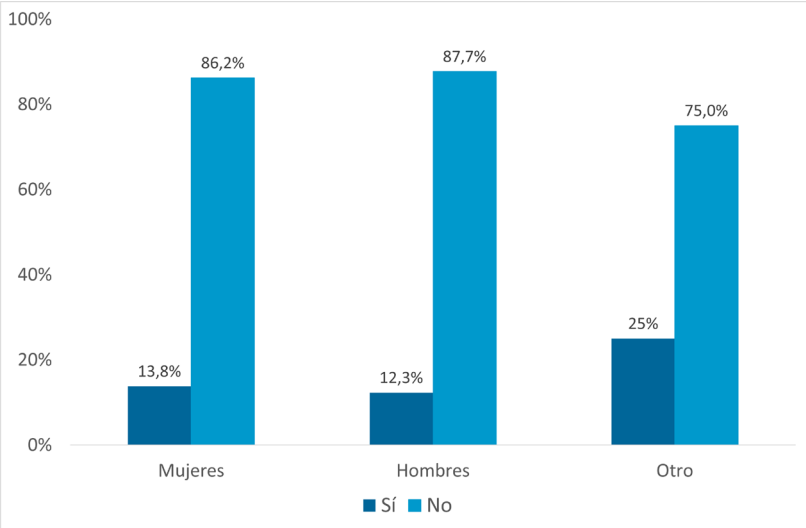
Violencia de Género

La cifra de estudiantado conocedor de los recursos para las mujeres víctimas de Violencia de Género es significativamente baja, concretamente, el 13,3%.

¿Tienes conocimiento de los recursos de la UMH para víctimas de Violencia de Género?

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	48	22	1	71	14%	12%	25%
No	330	157	3	460	86%	88%	75%

¿Tienes conocimiento de los recursos de la UMH para víctimas de Violencia de Género?

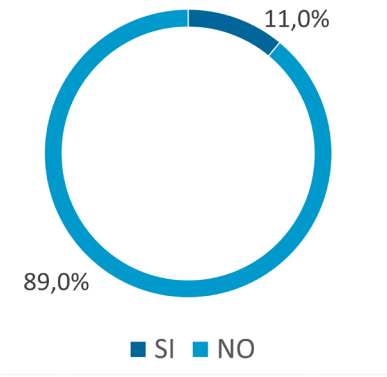


Por otro lado, únicamente el 11,3% del estudiantado ha participado en campañas, concentraciones o seminarios organizados por la Universidad sobre la prevención, actuación, seguimiento y/o detección de la Violencia de Género. Se observan, además, unas tasas de participación mayores por parte de las estudiantes.

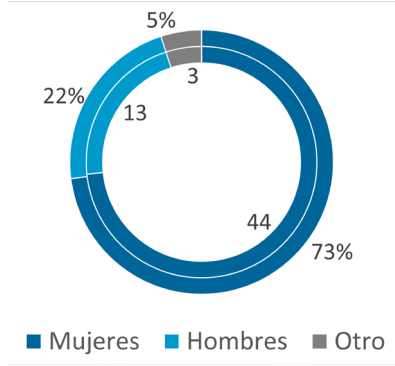
¿Has participado en campañas, concentraciones o seminarios organizados por la UMH sobre la prevención, actuación, seguimiento y/o detección de la Violencia de Género??

	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Mujeres	% Hombres	Otro %
	348	179	4	531			
Sí	44	13	3	60	73%	22%	75%
No	304	166	1	471	87,36%	92,74%	25%

¿Has participado en campañas, concentraciones o seminarios?



Personas que han participado en campañas, concentraciones o seminarios



El bajo nivel de implicación del estudiantado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recomienda la necesidad de realizar acciones dirigidas a la toma de conciencia de la desigualdad estructural que la sociedad patriarcal supone, y de las consecuencias que ello tiene para mujeres, y para hombres.

4

Análisis Dafo

Tras realizar el Informe Diagnóstico de la UMH, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para consolidar las fortalezas (F), minimizar las debilidades (D), aprovechar las oportunidades (O) y eliminar o reducir amenazas (A).

4.1. Fortalezas

La Universidad Miguel Hernández de Elche emprendió en el año 2017 un camino hacia la implementación de políticas públicas de igualdad a través de un compromiso explícito dirigido a toda la comunidad educativa con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para la consecución de la igualdad real en su seno. Así pues, la organización elaboró un Plan de Igualdad para el periodo 2017-2020, y en coherencia con ese compromiso, en 2020 se inició la elaboración de un II Plan de Igualdad que permita a la Universidad dar continuidad a las políticas de igualdad iniciadas, para un periodo de cuatro años de vigencia y dirigido a la comunidad educativa en su conjunto: los tres ámbitos presentes en la plantilla (PDI, PAS y PI) y el estudiantado.

Muchas son las fortalezas que se han de destacar con una Universidad que va a emprender su II Plan de Igualdad, pero en particular, la UMH ha logrado establecer un camino firme en el que el Plan de Igualdad interno se considera un documento de máximo nivel en materia de igualdad de oportunidades en la organización de su capital humano.

Al analizar la implantación del Plan de Igualdad 2017-2020, se destaca como fortaleza la continua ejecución de sus acciones, adaptándolas a la realidad de la organización año tras año, así como también proponiendo nuevas

y asegurando su evaluación con la finalización de la vigencia del Plan. Con esto, se destaca otra gran fortaleza, se ha demostrado de manera empírica el éxito de la implementación de un primer Plan de Igualdad en la UMH, lo que asegura continuar trabajando con su II Plan de Igualdad.

Por otra parte, es crucial para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad la labor de la Unidad de Igualdad cuyas funciones incluyen, desde el año 2009:

- *Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.*
- *Impulsar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, y en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.*
- *Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la Universidad.*

Con el fin de reforzar el compromiso de la institución con la igualdad, en 2019 se crea el Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes, entre cuyas competencias se incluye la coordinación y seguimiento de las políticas de igualdad en la UMH, trabajando estrecha y directamente con la Unidad de Igualdad.

El hecho de que este proyecto vaya por su segunda edición y que se haya adoptado la decisión de seguir metodológicamente los preceptos del RD 901/2020, aun no siendo de aplicación, indica que la UMH cuenta con un compromiso institucional que resulta imprescindible y que, además, se encuentra en una situación clave para seguir trabajando formalmente a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, poniendo atención a las oportunidades que puedan surgir a partir de la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

Algunas de las áreas más trabajadas en el Plan de Igualdad 2017-2020 han sido aquellas relacionadas con la promoción de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones como la difusión de la legislación vigente y la organización de campañas institucionales de sensibilización en torno a las efemérides más significativas en el ámbito de la igualdad de género en las universidades (11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; o el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres). Cabe destacar, asimismo, la programación de acciones formativas en el Programa de Formación y Mejora Docente y en el Plan de Formación del PAS, así como la organización y fomento de congresos, jornadas, foros y mesas de debate, la oferta de actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad o la elaboración y difusión de materiales audiovisuales sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de mujeres y hombres.

También, otra de las mayores fortalezas es el impacto que la institución puede ocasionar en la sociedad al tratarse de un agente socializador para las generaciones futuras,

que garanticen la transmisión de valores inclusivos y no sexistas.

Durante la realización del informe diagnóstico para el II Plan de Igualdad, una de las fortalezas fundamentales ha sido el uso de fuentes primarias, cuantitativas y cualitativas. Las diversas herramientas de trabajo utilizadas han permitido una aproximación a la realidad social de la Universidad con una alta participación de la plantilla y también del estudiantado, a través de cuestionarios y de entrevistas a agentes clave. La propia plantilla, a través de las entrevistas, ha considerado el II Plan de Igualdad como una herramienta fundamental para corregir aquellos aspectos organizativos que pudieran dar lugar a una discriminación por razón de sexo y consideran muy positivo que estas cuestiones sean tenidas en cuenta por la organización. En este sentido, se muestra como una fortaleza contar con la participación del personal en la mejora del funcionamiento de la Universidad, poniendo en valor la aportación individual de todas y cada una de las personas que trabajan en ella, y logrando una organización libre de sesgos de género que sea ejemplo en materia de igualdad de oportunidades. Para ello, es conveniente que la UMH active los mecanismos necesarios para potenciar su visibilidad en este aspecto, trabajando de manera continuada en las redes sociales y sirviendo como referente a otras entidades, tanto públicas como privadas.

Por lo que se refiere a los procesos de selección, contratación y promoción, cabe destacar como fortaleza el hecho de que estos procesos se lleven a cabo a través de de convocatorias públicas y bajo criterios de igualdad de mérito y capacidad, además de ser redactadas considerando un lenguaje no sexista. En el PDI, pese a ser un ámbito masculinizado, se aprecia un cierto equilibrio en las posiciones de entrada, si bien cabe velar por una composición equilibrada de las comisiones de selección o contratación.

En cuanto a la formación recibida, desagregada por ámbitos, se observa una diferencia sustancial a favor del PAS, que es quien más la disfruta. Por su parte, las mujeres del PDI tienen un interés en formarse casi 20 puntos por encima que sus compañeros, y ello a pesar de que el rol socialmente asignado de cuidadoras les deja, presumiblemente, menos tiempo, por lo que cabría valorar la posibilidad de premiar dicho esfuerzo formativo.

4.2. Debilidades

Al igual que ocurre en diferentes esferas sociales y culturales, en la Universidad se producen todavía a día de hoy algunas situaciones de desigualdad hacia las mujeres. La invisibilidad de las mujeres en la ciencia, el escaso reconocimiento a su trabajo y su infrarrepresentación en algunos órganos de gobierno y en las posiciones más elevadas de la estructura organizativa son algunos ejemplos que han puesto de manifiesto dichas situaciones.

El Informe Diagnóstico de la UMH ha facilitado la detección de algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos disponibles y superar los obstáculos encontrados.

La premisa para el desarrollo de las actuaciones dirigidas a subsanar estas debilidades detectadas es el trabajo transversal en todos los ejes de intervención. La transversalidad se recoge en el Artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, como un principio a integrar de forma activa por parte de las Administraciones Públicas en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Para garantizar la transversalidad de la igualdad en todos los espacios universitarios es fundamental la formación específica y sensibilización por parte de la plantilla, que también se presenta como una debilidad.

El hecho de contar con una Unidad de Igualdad es un hecho altamente positivo, pero por sí solo no ofrece la garantía de transformación que pretenden las políticas con metodologías transversales. Para trabajar la transversalidad se ha de superar la visión de que sea la Unidad de Igualdad quien se dedica en exclusiva a esta temática. Todos los centros docentes y de investigación, así como todas las oficinas y servicios administrativos han de ser conscientes del significado de trabajar transversalmente por la igualdad. La labor de la Unidad de Igualdad para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas universitarias es fundamental, realizando un acompañamiento y una coordinación adecuada, pero han de ser todos y cada uno de los departamentos y centros, todas y cada una de las personas que conforman la comunidad universitaria, quienes han de involucrase en esta visión transformadora.

En relación con el Plan de Igualdad anterior, todavía vigente tras la aprobación de la prórroga expresa por acuerdo de Consejo de Gobierno de enero de 2022, a pesar de que se han implementado muchas de las acciones, no ha sido posible ejecutar todas las previstas. En este sentido, será necesario tener en cuenta todas aquellas que no pudieron realizarse, valorando las dificultades por las que no pudieron llevarse a cabo, e incluyéndolas en el II Plan de Igualdad de manera acorde a la realidad de la Universidad. Asimismo, se deberán implantar aquellas acciones que se definieron “en proceso” en el Informe de Evaluación Final y que son fundamentales para el efectivo cumplimiento del principio de igualdad en la Universidad, como 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, incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios, promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, revisar la documentación institucional o promover la presencia equilibrada en los diferentes ámbitos, niveles y órganos de gestión y representación.

La distribución por sexos en los diferentes colectivos que componen la Universidad y la participación de las mujeres de la UMH en los distintos niveles y órganos de gestión, presenta una situación muy similar a la mayoría de las universidades españolas: un PDI masculinizado, un PAS feminizado y un PI y estudiantado más equilibrados, aunque con una ligera mayoría de mujeres.

En cuanto a los procesos de selección, si bien las incorporaciones en los últimos cuatro años han sido equilibradas en todos los ámbitos (PDI, PAS y PI), en el caso del PDI no se han incorporado las profesoras suficientes como para modificar sustancialmente la estructura general por sexos de la Universidad en este ámbito.

Además, internamente, en el PDI existe una marcada segregación horizontal entre las diferentes ramas de conocimiento debido a estereotipos de género, dando lugar a una desigual composición de hombres y mujeres, tanto en algunos Departamentos como en Facultades y Escuelas.

En esta línea, una de las debilidades identificadas en el Plan de Igualdad 2017-2020 fue la infrarrepresentación femenina en las titulaciones vinculadas a la rama de ingeniería. Durante la vigencia del Plan, no se ha producido un cambio de tendencia, por lo que el segundo Plan deberá incorporar acciones dirigidas a incrementar la incorporación de mujeres en disciplinas tradicionalmente masculinizadas, a través de acciones como puedan ser la visibilización de referentes en estas disciplinas en las etapas educativas previas a la elección de grado universitario, con estrategias centradas en las STEM, así como la motivación de los chicos en grados universitarios tradicionalmente feminizados, relacionados casi siempre con el rol de los cuidados, especialmente en las ciencias de la salud.

Asimismo, se encuentra una importante desigualdad vertical en el PDI ya que el porcentaje de mujeres desciende considerablemente conforme se asciende por los diferentes escalones de la carrera académica, hasta alcanzar apenas al 23% de catedráticas. Además, en 5 de los 6 niveles de gestión analizados, las mujeres se encuentran en inferioridad, representando menos del 40% en cada uno de ellos, por lo que se recomienda planificar actuaciones dirigidas a revertir estas situaciones.

Los órganos de gobierno, tanto de ámbito general como particular, así como los cargos de libre designación se encuentran fundamentalmente masculinizados. En relación a estos últimos, solo en los niveles más bajos encontramos un cierto equilibro o una ligera mayoría de mujeres. En el colectivo del PAS, el más feminizado, aunque la participación de ambos sexos en los niveles de responsabilidad está bastante equilibrada, se evidencia la existencia de un “suelo pegajoso” al concentrarse un porcentaje elevado de mujeres en la categoría profesional más baja.

La información cualitativa obtenida para el eje de Promoción ha evidenciado que en el caso del PDI ésta se basa fundamentalmente en la investigación y la información cuantitativa ha mostrado que este ámbito está muy masculinizado. Los hombres lideran en porcentajes altos tanto los proyectos como los grupos de investigación, los institutos, centros y cátedras de investigación y también dirigen la mayoría de tesis doctorales. Así mismo, el porcentaje de hombres con sexenios de investigación y de transferencia supera al de mujeres.

La exigencia y dedicación que requiere la investigación, a menudo poco compatibles con los roles de género,

tradicionalmente asignados a las mujeres en relación con las labores de cuidado, es quizás una de las principales razones que explican el gráfico de tijera que se da en la carrera académica.

A este respecto, los datos cuantitativos efectuados muestran que, a pesar de que las posiciones de entrada se encuentran bastante equilibradas en cuanto al porcentaje de mujeres y hombres, incluso en algunos casos el porcentaje de mujeres supera al de los hombres, se produce una considerable desigualdad vertical, ya que el porcentaje de mujeres desciende considerablemente conforme se asciende por los diferentes escalones de la carrera académica.

No obstante, los cuestionarios dirigidos a la plantilla revelan que buena parte del PDI no considera que los criterios de selección y promoción no sean igualitarios, si bien, el porcentaje de hombres que manifiesta esta opinión es mayor que el de mujeres.

En cuanto a la formación, destaca la ausencia de formación específica en materia de igualdad de género para personas en puestos de dirección y mandos intermedios en todos los colectivos. Se recomienda, en este sentido, intensificar la oferta formativa en dicha materia dirigida a esos grupos de personas y la publicidad de las actividades formativas ofertadas por la Unidad de Igualdad, así como difundir una guía sobre la oferta de distintas entidades públicas que pueden colaborar en este tipo de formación.

En materia de acoso sexual y por razón de sexo, se han resaltado diversas actitudes con índices de frecuencia que apuntan a la necesidad de aumentar acciones, recursos y tiempo en luchar contra estos tipos de acoso, tanto en el estudiantado como en el personal. La UMH cuenta con un protocolo al que algunas voces de las y los agentes clave consideran necesario revisar.

En el cuestionario dirigido al estudiantado se ha evidenciado que la cuarta parte de las personas que respondieron consideran que existen algunos espacios peligrosos en la Universidad, de las cuales más de las tres cuartas partes eran mujeres. La falta de iluminación y la sensación de excesiva amplitud fueron los motivos más frecuentemente aludidos y el cambio de hábitos en el tránsito por esos espacios el comportamiento más adoptado como respuesta.

En relación a la violencia de género, ha quedado patente un importante desconocimiento de la plantilla y del estudiantado de las medidas de prevención, detección y actuación ante este tipo de situaciones. No obstante, esta debilidad se puede convertir en oportunidad si se pone el foco en la educación y difusión sobre qué se considera violencia de género, cuáles son sus diferentes tipologías y cómo detectarla, prevenirla y actuar ante ella, así como los recursos que se ponen a disposición de toda la comunidad universitaria.

Por otro lado, pese a la cantidad de mecanismos de conciliación recogidos en la Universidad, la corresponsabilidad sigue siendo una materia pendiente que abordar,

por lo que se aconseja promover y visibilizar la importancia de los cuidados familiares, especialmente por parte de los varones y promocionar en ellos el uso de las medidas de conciliación. De este modo, se podrá ir avanzando hacia unos niveles más equilibrados entre ambos sexos en los usos del tiempo, tanto en lo laboral como en lo personal y familiar.

El análisis del eje retributivo ha puesto de manifiesto una situación desigual en la percepción de algunos complementos salariales por parte de las trabajadoras. La Universidad ha de desplegar actuaciones que sean de su competencia para tratar de mitigar una situación en la que las mujeres reciben un promedio menor de retribuciones en algunos de los complementos salariales; situación que se produce tanto en el PAS como en el PDI, independientemente de la feminización o masculinización de la plantilla en cada ámbito.

4.3. Oportunidades

La legislación, nacional e internacional, general y específica, hacen referencia expresa al principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, lo que en el ámbito formal es un importante punto de partida para fomentar actuaciones de Igualdad. En este sentido, el desarrollo legislativo sobre los planes de igualdad que ha tenido lugar en 2020 supone una excelente oportunidad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en general, y el universitario en particular.

La existencia de estructuras organizativas, tanto de estatal como autonómico y local, creadas para impulsar y desarrollar políticas públicas de igualdad se consideran una oportunidad clave para avanzar hacia una equidad real y efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito universitario, las convocatorias de ayudas, becas, subvenciones o premios del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, o los convenios de colaboración con los organismos autonómicos análogos para incorporar la perspectiva de género en las universidades, son algunos ejemplos que ponen de manifiesto el compromiso político por promover la igualdad en las instituciones de educación superior.

Las redes de colaboración también se muestran como herramientas eficaces para el desarrollo y el progreso de fines comunes. A este respecto, la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), que aglutina a todas las unidades de igualdad de las universidades públicas y algunas privadas del Estado español, así como el Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad de la CRUE o el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives, en los que participa la UMH, constituyen oportunidades de avance que conviene aprovechar.

En este contexto, la UMH se encuentra en un momento clave para contar con la oportunidad de elaborar disposiciones de transversalidad de género que promuevan la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la universidad, en la docencia, en la investigación y también la gestión con medidas como el uso del lenguaje igualitario e inclusivo, la elaboración de informes

de impacto de género o las acciones positivas a favor del sexo menos representado, entre otras.

El II Plan deberá trazar una estrategia para generar un compromiso explícito de toda la plantilla, así como del estudiantado. Para ello, deberá mejorar la difusión de los objetivos y acciones que se propone llevar a cabo y poner a disposición los recursos y herramientas necesarias para la incorporación de la transversalidad de género.

4.4. Amenazas

En relación con el contexto externo, se han de señalar algunas problemáticas que por su carácter estructural se erigen como importantes amenazas en la implantación del Plan de Igualdad. Problemáticas que ponen de manifiesto, día a día, la necesidad de impulsar políticas públicas de igualdad que permitan combatir, por ejemplo, la desigualdad ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, una de las principales amenazas que conviene abordar son los roles y estereotipos culturales de género y el espejismo de igualdad imperantes, máxime en la universidad donde el principio de mérito y capacidad impregna todas sus actuaciones.

Los estereotipos de género se erigen como ideas preconcebidas, construcciones sociales que clasifican los atributos psíquicos y físicos de las personas, generando la contraposición entre mujeres y hombres. Los roles de género, por su parte, expresan el comportamiento que se espera de una persona en función de su sexo. Se trata de dos elementos transversales en nuestra sociedad que es necesario trabajar para liberar a los hombres y a las mujeres de sus condicionantes sociales y de género y conseguir personas libres, con deseos independientes y expectativas de vida diferentes.

El sistema de comunicación que utiliza una colectividad puede tener un impacto considerable en materia de igualdad. El lenguaje, las imágenes y demás expresiones que forman parte de dicho sistema de comunicación constituyen una potente herramienta de socialización, ya que a través de ella se transmiten valores, ideas y prejuicios que influyen en las actitudes, comportamientos y percepciones del grupo. El lenguaje no es sexista en sí mismo, pero su utilización sí puede serlo, contribuyendo a perpetuar roles y estereotipos de género que amenacen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Consecuencia de los roles y estereotipos de género comentados, otras amenazas que conviene señalar son la falta de corresponsabilidad con relación a las labores de cuidados y las diferencias significativas en el uso del tiempo que hacen hombres y mujeres, todo lo cual tiene un impacto en la carrera profesional de las mujeres en la universidad.

Por su parte, el *espejismo de la igualdad* es un término acuñado por Amelia Valcárcel para referirse a la idea, muy extendida, de que la igualdad entre hombres y mujeres ya es una realidad, por lo que se rechazan medidas establecidas en materia de equidad de género, asegurando que ya no tienen sentido o que incluso son discriminatorias hacia los hombres. A este respecto, es fundamental mostrar datos objetivos y argumentos sólidos que pongan de

relieve las desigualdades existentes y la necesidad de actuar para lograr que la Igualdad formal que se plantea en la normativa española vaya acompañada de una igualdad real que, a día de hoy, está por conseguir.

Finalmente, como no podía ser de otro modo, se ha de mencionar la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, que se erige como una amenaza tanto para la elaboración como para la implantación del Plan.

Deblidades

-Desconocimiento del Plan de Igualdad de gran parte de la comunidad universitaria.

-Falta de formación específica y sensibilización por parte de la comunidad universitaria para incorporar la perspectiva de género de manera transversal e interseccional.

-Falta de implicación con la igualdad por parte de algunos estamentos.

-Escasez de recursos, humanos y/o financieros, asignados a la igualdad.

-Masculinización del PDI y feminización del PAS.

-Desigualdad ocupacional, tanto horizontal como vertical, de la plantilla.

-La investigación, una de las grandes misiones de la Universidad y actividad clave en la estabilidad y promoción del PDI, se encuentra muy masculinizada.

-Ausencia de formación específica en materia de igualdad de género para personas en puestos de dirección y mandos intermedios.

-Falta de campañas y medidas de corresponsabilidad.

-Desconocimiento por parte de la plantilla y del estudiantado de las medidas de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género.

-Desconocimiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Se requiere de la revisión y actualización de dicho protocolo.

-Diferencias salariales en función del sexo en algunos complementos o conceptos retributivos.

Amenazas

-Los estereotipos y roles de género que definen, en una sociedad determinada y en un momento dado, cómo deben ser y cómo deben actuar las personas según el sexo con el que nacen.

-El espejismo de la igualdad o idea, muy extendida, de que la igualdad ya es una realidad y por lo tanto las medidas en materia de equidad de género no tienen sentido e incluso son discriminatorias hacia los hombres.

-El uso sexista del lenguaje contribuye a perpetuar roles y estereotipos de género.

-Falta de corresponsabilidad con relación a las labores de cuidados.

-Desigualdades en el uso del tiempo entre hombres y mujeres.

-Escaso apoyo externo al cuidado de menores y mucho menos al cuidado de mayores.

-La crisis sanitaria provocada por la Covid-19.

-Discrepancias o vacío legal con respecto al ámbito de aplicación del RD 901/2020 al ámbito universitario.

-Retrasos acumulados por administraciones superiores en lo que se refiere al registro de los Planes de Igualdad.

Fortalezas

-Existencia de una Unidad de Igualdad desde 2009.

-Implantación del Plan de Igualdad (2017-2020), cuyo informe final de evaluación fue aprobado por unanimidad por la Comisión de Igualdad de la UMH.

-Consideración del Plan de Igualdad como herramienta fundamental para transversalizar la igualdad en todos los ámbitos de actuación de la Universidad.

-Creación en 2019 de un Vicerrectorado con competencias directas en materia de igualdad.

-Compromiso institucional.

-Implicación de secciones sindicales y de una parte importante del personal de la Universidad.

-Consolidación de medidas para la promoción de la cultura de la igualdad en la institución.

-Abundante oferta de medidas de conciliación.

-Impacto de la Universidad como agente socializador y motor de cambio.

-Como institución pública, los procesos de gestión de recursos humanos se llevan a cabo garantizando el principio de igualdad, mérito y capacidad.

Oportunidades

-La legislación, nacional e internacional, general y específica, regula de manera expresa el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y recientemente los RD 901/2020 y 902/2020, que ofrecen un desarrollo reglamentario sobre los planes de igualdad y los registros y auditorias retributivas, respectivamente.

-Existencia de estructuras organizativas, tanto de ámbito estatal como autonómico y local, creadas para impulsar y desarrollar políticas públicas de igualdad.

-Redes de colaboración con otras universidades (RUIGEU, Grupos de trabajo de políticas de igualdad de CRUE, Xarxa Vives...).

-Las redes sociales como herramienta de difusión y visibilización.

-Incorporación de las políticas de igualdad en el Plan de Estratégico de la Universidad y de Responsabilidad a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible #5.



4.5. Recomendaciones

4.5.1. Transversalidad de género

- Desplegar las actuaciones necesarias para consolidar las acciones del Plan de Igualdad 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández de Elche que se encuentran todavía en vías de implementación, así como aquellas que vayan a programarse para el II Plan.

- Dotar al II Plan de los recursos que sean necesarios para poder continuar con el desarrollo de políticas públicas de igualdad, evitando que posibles limitaciones de recursos humanos, presupuesto o planificación supongan la ralentización del proceso de implantación del II Plan de Igualdad.

- Incluir en los Planes de Formación Docente actuaciones sobre cómo incorporar metodológicamente la perspectiva de género en la docencia, atendiendo a las particularidades de las diferentes ramas de conocimiento.

- Continuar desarrollando actividades para la promoción de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e intensificar su difusión entre toda la comunidad universitaria.

- Continuar realizando acciones de sensibilización, dirigidas a identificar la desigualdad estructural y social hacia las mujeres, así como sus consecuencias y las estrategias de las políticas públicas de igualdad para desactivar esta desigualdad.

  El personal y estudiantado masculino deben conocer este contexto para no tener la sensación permanentemente de que la igualdad entre mujeres y hombres les perjudica o discrimina.

- Aumentar la visibilidad de las mujeres en el currículo educativo, haciéndolas presentes en los contenidos estudiados, aunque no estén incluidas en los manuales y materiales utilizados, y explicando las razones de su ausencia.

- Aprovechar la revisión de los planes de estudios oficiales bajo las directrices del nuevo RD de organización de las enseñanzas universitarias para la incorporación de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible a través del ODS #5.

- Optimizar la gestión de datos institucionales que permitan la diferenciación entre mujeres y hombres, de manera que se agilicen los procedimientos de análisis y diagnóstico con perspectiva de género.

4.5.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Impulsar actuaciones que promuevan la matriculación del estudiantado en titulaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.

- Elaborar campañas y actuaciones sobre la presencia de mujeres en profesiones técnicas y en actividades de investigación con el objetivo de fomentar el interés por la carrera docente e investigadora entre las estudiantes de la Universidad y de estudios previos. Para ello, hay que velar por que haya una igualdad de oportunidades real a la hora de optar por estas carreras y de desarrollarlas.

- Se recomienda introducir herramientas de seguimiento de la representación sindical, así como motivar a las trabajadoras a participar activamente en los órganos de representación de la plantilla.

4.5.3. Proceso de selección y contratación

- Fomentar una cultura favorable a la incorporación de mujeres, integrando, además, criterios de interseccionalidad que tengan en cuenta colectivos de mujeres con especiales dificultades en su inserción laboral.

- En cuanto a la contratación a terceras personas o servicios, valorar la incorporación de una cláusula que vele por la plena igualdad entre mujeres y hombres.

- En los procesos de selección de nuevo personal, priorizar, ante idénticas condiciones de idoneidad, a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

- Garantizar que las comisiones de valoración y contratación cuentan con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Promover la formación específica en igualdad entre las personas que forman parte de las comisiones de valoración y contratación.

- Garantizar que, en las ofertas de empleo del PAS, PDI y PI se utiliza el lenguaje inclusivo y no sexista para evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo.

4.5.4. Promoción profesional

- Es recomendable mantener un registro sobre las promociones que permita analizar, de media, cuántos años tarda una mujer y un hombre en ascender.

- Establecer acciones positivas para el sexo infrarrepresentación en las convocatorias de promoción profesional.

- Dada la importancia de la investigación en la estabilidad y promoción del PDI, promover acciones positivas que intensifique la participación de las mujeres en este ámbito, así como su liderazgo en los proyectos y grupos de investigación.

4.5.5. Formación

- Incorporar en los Planes de Formación acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y Violencia de Género.

- Se recomienda considerar, en la medida de lo posible, la modalidad de formación online o semipresencial debido a la especial preocupación de las trabajadoras por si sus circunstancias familiares pudiesen impedir su asistencia a todas las formaciones.

- Elaborar una herramienta a modo de base de datos que permita desagregar la información por sexo y formación realizada, de manera que se pueda llevar a cabo un seguimiento y registro de la asistencia para evitar posibles sesgos de género. La herramienta permitirá incorporar una casilla de departamento y pues to de trabajo, de manera que se garantice que no haya sectores que puedan quedar excluidos o gozando en menor medida de las acciones formativas.

- En la línea con las propuestas lanzadas por las y los agentes clave, se recomienda que la formación realizada sea valorada como criterio positivo en la evaluación docente para el PDI y del desempeño para el PAS.

- Mantener las elevadas cifras de asistencia a formación del PAS y mejorar las del PDI y PI.

4.5.6. Comunicación

- Tras la aprobación del II Plan de Igualdad, desarrollar una campaña informativa al máximo nivel, garantizando que todos los colectivos de la plantilla y el estudiantado sea conocedor del impacto que ha causado el Plan 2017-2020, y el que se espera causar con el II Plan de Igualdad.

- Proporcionar formación al personal con competencias en materia de comunicación en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje.

- Revisar la denominación de los servicios, unidades y entes vinculados a la UMH que todavía muestran un lenguaje androcéntrico y propiciar que se tengan en cuenta los preceptos de un lenguaje no sexista en las nuevas denominaciones que se creen.

- Garantizar que la Universidad Miguel Hernández de Elche transmita una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres.

4.5.7. Condiciones de trabajo

- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital, herramientas y protección de la intimidad.
- Identificar los puestos exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia, proyectando la habilitación de espacio adecuados de lactancia en caso de ser requeridos.
- Realizar estudios monográficos y sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se aborde el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres como consecuencia de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, y se establezcan las bases para evitar consecuencias indeseadas que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Realizar una ampliación de diagnóstico que indague en las condiciones psicosociales de la plantilla, niveles de estrés, salud, etc., con una perspectiva de género.

4.5.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar

- Mantener informado al personal en todas sus modalidades (PAS, PDI y PI) de sus derechos en materia de conciliación.
- Considerar el buzón de igualdad como canal de sugerencias para dar ideas sobre conciliación y/o igualdad efectiva.
- Mejorar la difusión de los mecanismos de conciliación existentes y sobre las tipologías y repercusiones de cada uno de ellos en las retribuciones.
- Realizar campañas sobre corresponsabilidad, visibilizando la importancia de los cuidados familiares por parte de los varones y promocionando en ellos el uso de medidas de conciliación.

4.5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Revisar del protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, adaptándolo a normativa vigente y garantías de protección e intimidad durante la gestión de los procedimientos.
- Considerar los puntos negros o áreas conflictivas señaladas por el estudiantado en algunas localizaciones de los campus universitarios.
- Reconocer y tipificar comportamientos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Incorporar directrices de la nueva Ley de Convivencia Universitaria para la prevención de conductas de acoso entre cualquiera de las personas integrantes de la comunidad universitaria.

4.5.10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- *Proponer formación en detección, gestión y prevención de Violencia de Género para la plantilla y el estudiantado.*

- *Facilitar a la comunidad universitaria indicadores específicos para la detección de situaciones de violencia de género.*

4.5.11. Retribuciones

- *Incorporar las novedades legislativas en el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche, especialmente en lo que respecta a la auditoría retributiva de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, que incluya el registro retributivo y el sistema de valoración de puestos de trabajos.*

- *Incorporar utilidades en las aplicaciones de gestión de datos sobre retribuciones salariales y nóminas que permita analizar con agilidad potenciales situaciones de brecha salarial entre mujeres y hombres.*


U
M
H

Ejes, objetivos y acciones

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH se estructura en 6 ejes de actuación, cada uno de los cuales se asocia a un objetivo general que se concreta en unos objetivos específicos, tal y como se recoge en la tabla que se muestra seguidamente.

Eje 1

La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades

Objetivos generales

Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género.

Objetivos específicos

Objetivo 1: Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UMH.

Objetivo 2: Sensibilizar y formar sobre la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Objetivo 3: Poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

Eje 2

Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento

Objetivos generales

Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.

Objetivos específicos

Objetivo 4: Incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento en la UMH.

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento.

Eje 3

Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones

Objetivos generales

Garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Objetivos específicos

Objetivo 6: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción, en el ámbito del PDI, PAS y PI.

Objetivo 7: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una formación de calidad e igualitaria en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Objetivo 8: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación retributiva, para reducir la consecuente brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Eje 4

Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable

Objetivos generales

Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.

Objetivos específicos

Objetivo 9: Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en la conciliación, visibilizando la importancia del cuidado de menores y personas en situación de dependencia, así como de las tareas esenciales del sostenimiento de la vida.

Objetivo 10: Establecer un sistema de información que permita analizar con enfoque de género el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.

Eje 5

Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación

Objetivos generales

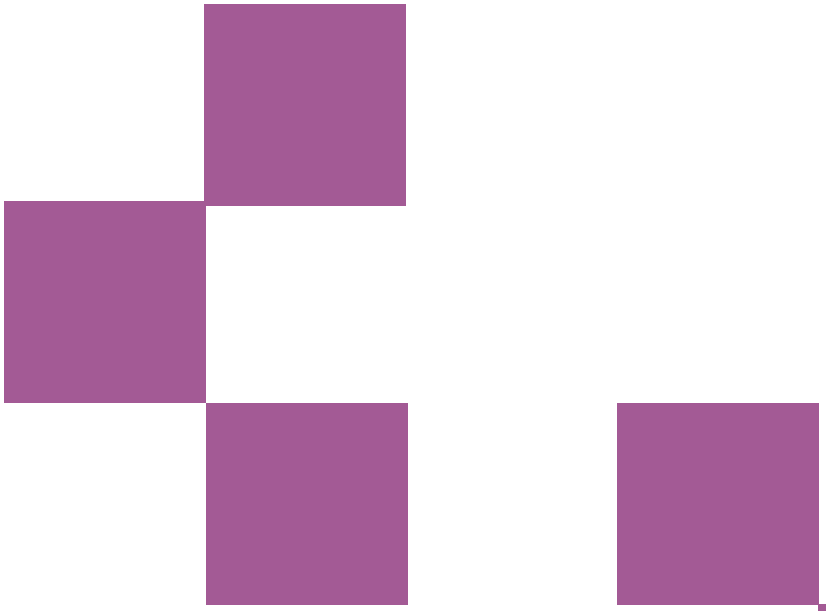
Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.

Objetivos específicos

Objetivo 11: Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.

Objetivo 12: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno y de Representación en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

Objetivo 13: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios.



Eje 6

Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista

Objetivos generales

Garantizar la transversalidad de género en la salud laboral y rechazar de forma activa cualquier tipo de acoso en la UMH, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, constituyéndose en un espacio seguro para todas las mujeres que puedan sufrir violencia machista.

Objetivos específicos

Objetivo 14: Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos de género.

Objetivo 15: Garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.

Objetivo 16: Velar porque la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.

Con el fin de desplegar cado uno de estos ejes y lograr los objetivos generales y específicos marcados, se proponen a continuación una serie de acciones a emprender, determinando los órganos responsables de su ejecución, así como el plazo temporal asignado y los indicadores que se utilizarán para su evaluación.

Eje I: La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo General: Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género.

Objetivo 1: Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UMH.

Acción I.1.1: Diseñar e implantar una estrategia de difusión del II Plan de Igualdad y su contenido, utilizando diferentes canales de comunicación con los que cuenta la Universidad (notas de prensa, jornadas de presentación, jornadas de bienvenida y/o acogida, comunicación interna y mailing, anuncios institucionales, cartelería, redes sociales...), con metodologías dirigidas hacia todo su público objetivo:

- Plantilla (PDI, PAS, PI)
- Estudiantado
- Empresas o entidades colaboradoras
- La sociedad en su conjunto (instituciones, tejido productivo, colectivos, ciudadanía)

Órgano responsable
Vicerrectorados y servicios con competencias en comunicación, personal y atención al estudiantado Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
- Número de acciones de difusión por tipo de acción y alcance en redes sociales
- Número de acciones considerando los segmentos de la comunidad universitaria
- Número de actividades de bienvenida que incorporan información considerando los segmentos de la comunidad universitaria

Marco Temporal
Implementación: Primer semestre curso académico 2022-23
Seguimiento: Anual

Objetivo 2: Sensibilizar y formar sobre la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Acción I.2.1: Organizar actos institucionales de sensibilización, al menos, en torno a la celebración de los días 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)
Otros días de interés para realizar acciones informativas serán el 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial), 28 de abril (Día internacional de las Niñas en las TIC), 19 de junio (Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos) y el 15 de octubre (Día Mundial de la Mujer Rural)
Se procurará que los actos vertebren todos los campus de la UMH y cuenten con la participación de Centros Universitarios y Servicios y Unidades Administrativas.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de efemérides conmemoradas
Número de Campañas realizadas y acciones o eventos relacionados
Número de personas asistentes a las actividades institucionales realizadas
Número de centros y unidades y servicios administrativos implicados
Métricas de impacto de la difusión de las campañas y/o actos institucionales

Marco Temporal

Anual

Acción I.2.2: Incluir acciones y/o actividades que promuevan la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de eventos relacionados con los Objetivos Desarrollo Sostenible, incluyendo la colaboración con otras entidades e instituciones.

Órgano responsable

Unidad de igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorados con competencias en Objetivos de Desarrollo Sostenible y cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas

Indicadores

% de eventos que aportan información de composición equilibrada
% de eventos que cumplen con una composición equilibrada
% eventos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que incluyen acciones específicas en materia de igualdad
Número de entidades con las que se realizan convenios específicos en materia de igualdad (ODS #17 > #5)

Acción I.2.3: Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, transversalidad y lenguaje igualitario, con reconocimientos específicos:

- Plantilla (PDI, PAS y PI)
- Estudiantado
- Otros colectivos (e.g., cursos de verano/invierno)

Órgano responsable

Gerencia
Vicerrectorado de Profesorado
Vicerrectorado de Estudios
Vicerrectorado de Cultura
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de acciones formativas propuestas (al menos, una por colectivo: PAS, PDI/PI, Estudiantado)
Número de acciones formativas realizadas
Reconocimientos específicos para PDI y PAS incluidos
Ratio de mujeres y hombres que completan las formaciones ofertadas
Ratio de mujeres y hombres que imparten las formaciones ofertadas

Marco Temporal

Anual

Acción I.2.4: Elaborar y difundir recomendaciones específicas sobre lenguaje y comunicación igualitaria.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorado y servicio con competencias en materia de comunicación

Indicadores

(1) Documento de lenguaje y comunicación igualitaria e inclusiva
(2) Número de divulgaciones de las recomendaciones en canales de comunicación (e.g., CCTV, redes sociales), web de la Unidad de Igualdad, notas de prensa y email institucional

Marco Temporal

(1) Primer semestre del curso 2022/2023
(2) Anual

Acción I.2.5: Incorporar un lenguaje igualitario en la documentación institucional.

Órgano responsable
Secretaría general
Servicios y unidades administrativas
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
Número de incidencias detectadas y porcentaje de resolución

Marco Temporal
Primer semestre del curso 2023/2024

Acción I.2.6: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007.

Órgano responsable
Vicerrectorado y servicios con competencias en materia de contratación pública

Indicadores
% de contratos en los que se ha introducido clausulas específicas de cumplimiento de la normativa sobre igualdad
% de contratas de la UMH que aportan Plan de Igualdad (de ser obligatorio), incluyendo su Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

Marco Temporal
Anual

Objetivo 3: Poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

Acción I.3.1: Incluir la variable sexo en las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios y unidades administrativas de la UMH, procurando que la extracción de datos diferenciados por sexo sea lo más automatizada e inmediata posible.

Órgano responsable
Oficina de Datos
Secretaria General
Vicerrectorado con competencias en materia de tecnologías de la información

Indicadores
% de servicios y unidades administrativas que cuentan con estadísticas, sistemas de registros y/o bases de datos que incluyen la variable sexo
Número de informes emitidos de los diferentes servicios respecto a la obligación de desagregar por sexos, según artículo 20 de la LOI

Marco Temporal
Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción I.3.2: Velar por una participación equilibrada en los actos académicos e institucionales (e.g., mesas de representación)

Órgano responsable
Gabinete del Rector/a y Protocolo
Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Centros, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación

Indicadores
% de actos realizados con una participación equilibrada entre mujeres y hombres

Marco Temporal
Anual

Acción I.3.3: Impulsar y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Centros, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación

Indicadores

% de mujeres nombradas doctora honoris causa

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción I.3.4: Visibilizar las aportaciones de las mujeres en la ciencia y/o el contexto universitario mediante campañas específicas y en actos institucionales de promoción del conocimiento.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Centros, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación
Servicio con competencias en comunicación

Indicadores

Número de actividades que ponen en valor el trabajo realizado por mujeres
% de mujeres en medios de divulgación científica propios (i.e., UMH Sapiens)
% de actos institucionales de promoción del conocimiento con participación equilibrada de mujeres

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción I.3.5: Impulsar y medir la participación equilibrada en los proyectos culturales y el patrimonio artístico de la UMH.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicios con competencias en cultura y patrimonio artístico

Indicadores

Número de participantes mujeres y hombres en la programación cultural
Número de participantes mujeres y hombres en las comisiones de selección de proyectos que así lo requieran
Número de personas seleccionadas mujeres y hombres en convocatorias competitivas a igualdad de méritos
Número de personas hombres y mujeres que conforman el patrimonio artístico UMH y que se incorporan al mismo

Marco Temporal

Anual

Acción I.3.6: Desarrollar una convocatoria para la realización de estudios e informes que muestren la situación de las mujeres en la UMH, cuyos resultados estén ligados a este II Plan de Igualdad y/o contribuyan a favorecer la elaboración del diagnóstico previo al III Plan de Igualdad.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
NOTA: Los temas de estudio podrán ser propuestos o consensuados por la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad

Indicadores

(1) Realización de la convocatoria para la realización de estudios e informes sobre la situación de las mujeres en la UMH (Si/No)
(2) Número de estudios e informes presentados
(2) Número de estudios e informes realizados

Marco Temporal

(1) Primer semestre del curso 2022/2023
(2) Anual

Eje II: Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento.

Objetivo General: Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.

Objetivo 4: Incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento en la UMH.

Acción II.4.1: Ofertar y reconocer en cada facultad o escuela un curso específico para el estudiantado sobre igualdad entre mujeres y hombres en la materia de Competencias Transversales.

Órgano responsable
Vicerrectorado y servicio con competencias en gestión de estudios
Facultades y Escuelas Universitarias
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
Número de cursos sobre igualdad ofertados en cada Facultad o Escuela dentro de la materia Competencias Transversales

Marco Temporal
Anual

Acción II.4.2: Formar al profesorado en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, dentro del plan de formación y mejora docente del PDI.

Órgano responsable
Vicerrectorado de Profesorado
Unidad de igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
Número de acciones formativas realizadas
Número de personas participantes, desglosadas por sexo

Marco Temporal
Anual

Acción II.4.3: Diseñar estrategias para incentivar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de grados y másteres universitarios.

Órgano responsable
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Centros y Departamentos Universitarios

Indicadores
(1) Número de propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia
(2) % de aceptación/elección de la estrategia a implantar en cada centro (Facultad/ Escuela) o titulación (Grado/ Máster)

Marco Temporal
(1) Tercer año del II Plan de Igualdad de la UMH
(2) Cuarto año del II Plan de Igualdad de la UMH

Acción II.4.4: Desarrollar y poner a disposición del profesorado recursos y materiales para incorporar la perspectiva de género en la docencia, adaptándolo a la idiosincrasia de cada centro universitario.

Órgano responsable
Unidad de igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Facultades y Escuelas Universitarias

Indicadores
Informe de revisión anual de la actualización y pertinencia de los recursos y materiales puestos a disposición
Funciones específicas incorporadas entre las competencias de vicedecanatos y/o subdirecciones
% de facultades y escuelas que presentan informes de implementación

Marco Temporal
Primer Semestre del curso 2024/2025

Acción II.4.5: Incorporar la perspectiva de género a las diferentes convocatorias del Plan de Innovación Docente de la UMH.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicio con competencias en gestión de estudios

Indicadores

Número de proyectos de innovación docente presentados a la convocatoria de PIEU que incorporan la perspectiva de género y/o tratan temáticas específicas de mujeres

Marco Temporal

Inicio: Primer Semestre del curso 2024/2025 (posterior aplicación Anual)

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento.

Acción II.5.1: Formar al personal docente y/o investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado de Profesorado
Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio del Conocimiento
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de acciones formativas realizadas
Número de personas participantes, desglosadas por sexo

Marco Temporal

Primer Semestre del curso 2024/2025

Acción II.5.2: Velar por la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de los planes de ayudas a la investigación y la transferencia de conocimiento en sus diferentes modalidades.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio del Conocimiento

Indicadores

% de comisiones con composiciones equilibradas

Marco Temporal

Anual

Acción II.5.3: Fomentar la presencia de mujeres en los grupos de investigación e incorporar medidas de reconocimiento a las propuestas lideradas por mujeres.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio del Conocimiento
Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

% de mujeres en los grupos de investigación
% de mujeres lideresas de grupos de investigación
Número de acciones de reconocimiento implementadas

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción II.5.4: Incorporar a las diferentes convocatorias de ayudas al estímulo de la transferencia e intercambio de conocimiento de la UMH la perspectiva de género.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio del Conocimiento

Indicadores

Informe de las diferentes acciones llevadas a cabo para incorporar la perspectiva de género en cada uno de los programas:

•Programa DIFUNDE para la difusión de investigación con orientación hacia la transferencia y el intercambio de conocimiento.
•Programa CONCEPTO para la valorización y transferencia de los resultados de investigación mediante proyectos de prueba de concepto.
•Programa CAPACITA para la capacitación científica de investigadores mediante la realización de tesis industriales.
•Programa ISOCIAL para el fomento de proyectos de transferencia de conocimiento y emprendimiento social.
•Programa COMPACIENCIA para el impulso de trabajos de iniciación a la transferencia de conocimiento (TFGs y TFMs) con empresas e instituciones.
•Programa CONTACTA para el intercambio de conocimiento con el ecosistema empresarial e institucional a través de estancias.

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bianal)

Acción II.5.5: Impulsar (1) y visibilizar (2) la participación de las mujeres en la transferencia de conocimiento mediante medidas orientadas a aumentar su presencia en dos áreas claves:
1.Comités Científicos de congresos organizados total o parcialmente por la UMH (e.g., Iniciativa #DondeEstánEllas de la Unión Europea)
2.Acciones e iniciativas para el impulso y/o creación de spin-off y startups por mujeres.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio del Conocimiento
Observatorio Ocupacional
Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

% de comités científicos con composiciones equilibradas
Número de acciones orientadas al emprendimiento femenino
Número spin-off y startups impulsados y/o que cuentan con la participación de mujeres

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción II.5.6: Creación de Premios a TFG, TFM y Tesis Doctorales que incorporen la perspectiva de género o aborden temáticas de estudio referidas a problemáticas específicas de mujeres en cualquier ámbito de investigación.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de premios convocados (al menos, uno por modalidad)
Número de TFG, TFM y Tesis doctorales presentados

Marco Temporal

Anual

Acción II.5.7: Incorporar la perspectiva de género en las temáticas de investigación y la composición de los grupos de investigación en el Índice de Responsabilidad en la Investigación Universitaria.

Órgano responsable

Vicerrectorado de Investigación
Oficina de Investigación Responsable
Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes

Indicadores

% de solicitudes de evaluación paritarias en la composición de los grupos de trabajo o investigación
% de solicitudes que incluyen la perspectiva de género en el objeto de estudio o investigación
% de solicitudes que se alinean con el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible

Marco Temporal

Primer Semestre del curso 2023/2024

Eje III: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones

Objetivo General: : Garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Objetivo 6: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción, en el ámbito del PDI, PAS y PI.

Acción III.6.1: Redactar las bases de los procesos de selección y promoción del personal en lenguaje no sexista.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

% bases redactadas con lenguaje no sexista (selección aleatoria y balanceada por grupo de plantilla)

Marco Temporal

Primer Semestre Curso 2023/24

Acción III.6.2: Velar por el cumplimiento legislativo vigente con relación a que los tribunales o comisiones de los procesos de selección y promoción del personal atiendan a composiciones equilibradas entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

% de convocatorias que cumplen una composición equilibrada (selección aleatoria y balanceada por grupo de plantilla)

Marco Temporal

Segundo Semestre Curso 2023/24
Anual

Acción III.6.3: Acompañar del Informe de Impacto de Género preceptivo las ofertas de empleo público de la UMH.

Órgano responsable
Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
% de ofertas de empleo público que incluyen Informe de Impacto de Género

Marco Temporal
Segundo Semestre Curso 2023/24
Anual

Acción III.6.4: Establecer unas directrices para que, en los concursos de acceso y de provisión de puestos del PAS, se valore como formación específica la formación recibida en materia de igualdad de género.

Órgano responsable
Gerencia y servicio con competencias en PAS
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
Incorporación de criterios de valoración de la formación en perspectiva de género (Si/No)

Marco Temporal
Segundo Semestre Curso 2023/24
Anual

Acción III.6.5: Reportar las promociones laborales, desagregadas por sexo, de los distintos colectivos de personal de la Universidad.

Órgano responsable
Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
Número de PDI y PAS laboral y funcionario que ha promocionado durante el año, desglosado por sexo
Número de PI laboral que accede a la carrera profesional PDI a tiempo completo, desglosado por sexo

Marco Temporal
Segundo Semestre Curso 2023/24
Anual

Acción III.6.6: Programar acciones informativas en materia de igualdad de oportunidades para las personas que participan en tribunales y comisiones de concesión de ayudas.

Órgano responsable
Vicerrectorados y servicios con competencias en la gestión de personal
Vicerrectorados con competencias en Investigación y Transferencia del Conocimiento
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
(1) Elaboración de acciones/materiales informativos (Si/No)
(2) Número de actuaciones informativas realizadas

Marco Temporal
(1) Primer Semestre Curso 2023/2024
(2) Anual

Objetivo 7: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una formación de calidad e igualitaria en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Acción III.7.1: Asegurar que las condiciones, requisitos exigibles y criterios de selección para acceder a los programas de formación no incurran en situaciones de discriminación directa o indirecta.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Informe de la Unidad de Igualdad sobre la oferta anual de los planes de formación del PDI y el PAS (e.g., ratio de profesorado hombre/mujer, contenidos de perspectiva de género, horarios, entre otros)

Marco Temporal

Anual

Objetivo 8: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación retributiva, para reducir la consecuente brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Acción III.8.1: Mejorar la automatización de las bases de datos de retribuciones para reportar datos desagregados por sexo.

Órgano responsable

Secretaria General
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de días discurridos desde la petición de datos institucionales desagregados por sexo

Marco Temporal

Segundo Semestre del curso 2022/2023

Acción III.8.2.: Adecuar el sistema actual de tablas dinámicas para la realización de análisis de brecha salarial en las retribuciones de la plantilla de la UMH.

Órgano responsable

Servicio con competencias en la gestión de nóminas
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Adecuación del sistema de tablas dinámicas para extraer datos actualizados y anidados sobre brecha salarial (Si/No)

Marco Temporal

Segundo Semestre del curso 2022/2023

Acción III.8.3: Articular un sistema de anidamiento de conceptos retributivos que permita el análisis de los diferentes colectivos de la plantilla de la UMH.

Órgano responsable

Servicios con competencias en la gestión de personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Establecimiento del sistema de agrupamiento de categorías de análisis retributivo (Si/No)

Marco Temporal

Primer Semestre del curso 2023/2024

Acción III.8.4: Realizar una auditoria salarial de la plantilla de la UMH.

Órgano responsable

Servicios con competencias en la gestión de personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Auditoria salarial realizada (Si/No)

Marco Temporal

Bienal

Eje IV: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable

Objetivo General: Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.

Objetivo 9: Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en la conciliación, visibilizando la importancia del cuidado de menores y personas en situación de dependencia, así como de las tareas esenciales del sostenimiento de la vida.

Acción IV.9.1: Elaborar, publicar (1) y difundir (2) un inventario de los recursos de conciliación (e.g., permisos, licencias, entre otras) para cada uno de los ámbitos de la plantilla (PAS, PDI y PI), (3) así como la realización de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

(1) Inventario diseñado y publicado (Si/No)
(2) Número de acciones de difusión
(3) Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad

Marco Temporal

(1) Diseño y publicación: primer semestre curso académico 2024-2025
(1) Seguimiento: Bienal o cuando hubiere un cambio legislativo
(2) (3) Anual (e.g., packs de bienvenida)

Acción IV.9.2: Establecer convenios con guarderías y centros de atención a mayores y/o personas dependientes cercanos a los campus de la UMH para favorecer la conciliación derivada del cuidado de personas a cargo de la unidad familiar.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorado con competencias en materia de responsabilidad y compromiso social

Indicadores

Número de convenios firmados
Número de campus con convenios firmados

Marco Temporal

Bienal

Acción IV.9.3: Proteger la maternidad y la paternidad (biológicas, de acogida o de adopción) y la lactancia a través de: (1) la redacción de un protocolo de actuación para la protección de la lactancia; y (2) la creación de espacios polivalentes para uso del personal con necesidades de conciliación en cada uno de los campus universitarios.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicio con competencias en infraestructuras
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Protocolo para la protección de la maternidad y la lactancia (Si/No)
Número de espacios creados

Marco Temporal

Segundo Semestre del curso 2023/2024

Acción IV.9.4: Establecer orientaciones para que (1) el horario de las reuniones permita atender las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral; (2) la asignación y horarios de la docencia respete las necesidades de conciliación, con especial atención a familias monomarentales/monoparentales, víctimas de violencia de género, y personal con personas dependientes a cargo; y (3) procurar el derecho a la desconexión digital y la protección de la intimidad de la plantilla, especialmente en la modalidad de teletrabajo.

Órgano responsable

Gerencia
Vicerrectorados con competencias sobre facultades y escuelas, así como sobre departamentos e institutos de investigación
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

(1) (3) % de servicios y unidades administrativas, docentes y/o de investigación adheridos de las orientaciones
(2) Ratio de solicitudes específicas de conciliación recibidas y aceptadas

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción IV.9.5: Promover la consideración de hijos e hijas a cargo hasta los 16 años del/la menor para aquellos casos en los que se acrediten circunstancias especiales relacionadas con riesgo psicosocial o necesidades específicas de apoyo educativo de manera continuada.

Órgano responsable

Gerencia
Vicerrectorados y servicios con competencias en personal

Indicadores

Inclusión en normativa de permisos y licencias (Si/No)
Número de solicitudes presentadas
Número de solicitudes concedidas

Marco Temporal

2023/2024 (PAS) y 2024/2025 (PDI/PI)

Acción IV.9.6: Garantizar a estudiantes en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades específicas de conciliación, que pueda elegir grupo, así como una mayor flexibilidad en las horas de tutorías y realización de las prácticas.

Órgano responsable

Vicerrectorados con competencias sobre facultades, escuelas y departamentos universitarios

Indicadores

Elaboración y comunicación de directrices a las facultades, escuelas y departamentos universitarios (Si/No)
Número de estudiantes que han cursado peticiones específicas

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Objetivo 10: Establecer un sistema de información que permita analizar con enfoque de género el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.

Acción IV.10.1: Recoger y actualizar los datos personales y familiares de la plantilla.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Solicitud de los datos (Si/No)
% de PDI con datos actualizados
% de PAS con datos actualizados
% de PI con datos actualizados

Marco Temporal

Curso 2024/2025

Acción IV.10.2: Crear y actualizar una base de datos que recoja el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.

Órgano responsable
Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Vicerrectorado con competencias en tecnologías de la información
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
(1) Creación de la base de datos (Si/No)
(2) % de plantilla (por grupos) que hace uso de permisos y licencias

Marco Temporal
(1) Primer semestre del curso 2023/2024 (Cartera TIC 2023)
(2) Anual

Eje V: Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.

Objetivo General: Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.

Objetivo 11: Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.

Acción V.11.1: Implementar un registro actualizado que recoja la composición desagregada por sexos de todos los órganos de gobierno y representación de la UMH.

Órgano responsable
Vicerrectorado y servicio con competencias en gestión de estudios
Facultades y Escuelas Universitarias
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores
(1) Diseño del registro para cargos unipersonales y/o asimilados (Si/No)
(2) Difusión en la web de la Unidad de Igualdad

Marco Temporal
(1) Diseño de base de datos
(2) Bienal

Objetivo 12: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno y de Representación en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

Acción V.12.1: Garantizar el equilibrio de sexo en los nombramientos designados por el Rector o Rectora a Equipo y Consejo de Gobierno.

Órgano responsable
Rector o Rectora

Indicadores
Equilibrio de sexo en los nombramientos designados a Equipo de Gobierno (Si/No)
Equilibrio de sexo en los nombramientos designados a Consejo de Gobierno (Si/No)

Marco Temporal
Tras constitución del Consejo de Gobierno
Revisión en caso de baja/cese

Acción V.12.2: Velar por el equilibrio de sexo en los nombramientos de las vicerrectorías adjuntas, así como en las direcciones y coordinaciones de área.

Órgano responsable

Equipo de Gobierno

Indicadores

Ratio desagregado por sexo en las vicerrectorías adjuntas
Ratio desagregado por sexo en las direcciones de área
Ratio desagregado por sexo Equilibrio de sexo en las coordinaciones de área

Marco Temporal

Bienal
Revisión en caso de baja/cese

Acción V.12.3: Fomentar el equilibrio por razón de sexo en las elecciones al Claustro, a Consejo de Gobierno, a las Juntas de Centro y Consejos de Departamento.

Órgano responsable

Junta Electoral
Direcciones de Escuelas, Facultades, Institutos y Departamentos Universitarios
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Elaboración de unas directrices de buenas prácticas sobre composición equilibrada (Si/No)
Equilibrio de sexo en Claustro (Si/No)
Equilibrio de sexo en Consejo de Gobierno (Si/No)
Porcentaje de Juntas de Centro con composiciones equilibradas
Porcentaje de consejos de departamento con composiciones equilibradas

Marco Temporal

Tras procesos electorales
Revisión en caso de baja/cese

Acción V.12.4: Fomentar el equilibrio por razón de sexo en los Equipos Decanales o de Dirección de Escuela.

Órgano responsable

Direcciones de Escuelas, Facultades, Institutos y Departamentos Universitarios
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Elaboración de unas directrices de buenas prácticas sobre composición equilibrada (Si/No)
Porcentaje de Equipos Decanales o de Dirección de Escuela con composiciones equilibradas.
Emisión de un informe motivado y razonado por parte de aquellos órganos de gobierno y de representación que no cumplan el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Marco Temporal

Tras constitución de los diferentes órganos
Revisión en caso de baja/cese

Acción V.12.5: Fomentar el equilibrio por razón de sexo en los órganos de representación del personal: Junta de PDI, Junta de PAS y Comité de Empresa.

Órgano responsable

Secciones sindicales con representación en la UMH
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Elaboración de unas directrices de buenas prácticas sobre composición equilibrada (Si/No)
Equilibrio de sexo en Junta de PDI (Si/No)
Equilibrio de sexo en Juntas de PAS (Si/No)
Equilibrio de sexo en Comité de Empresa (Si/No)
Emisión de un informe motivado y razonado por parte de aquellos órganos de gobierno y de representación que no cumplan el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Marco Temporal

Tras procesos electorales

Acción V.12.6: Fomentar el equilibrio por razón de sexo en las elecciones a representantes de estudiantes, así como en la delegación general y delegaciones de centro.

Órgano responsable

Delegación General de Estudiantes
Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantado

Indicadores

Realización de acciones de fomento para la composición equilibrada (Si/No)
Equilibrio por razón sexo en la Delegación General de Estudiantes (Si/No)
Porcentaje de delegaciones de Centro con composiciones equilibradas
Proporción de delegadas de estudiante con relación a delegados en cada centro docente

Marco Temporal

Tras procesos electorales

Acción V.12.7: Realizar programas de capacitación en liderazgo y mentoría con perspectiva de género, que potencien las habilidades de las mujeres para facilitar su acceso a promociones internas y puestos de responsabilidad.

Órgano responsable

Vicerrectorados con competencias en personal
Vicerrectorados con competencias en Investigación y Transferencia del Conocimiento
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de programas ofertados/realizados
Número de personas solicitantes/asistentes
% de mujeres asistentes

Marco Temporal

Bienal

Objetivo 13: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios.

Acción V.13.1: Instar a los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas a llevar a cabo actividades que pongan de manifiesto los logros y liderazgo de las mujeres en esos campos del conocimiento.

Órgano responsable

Facultades y Escuelas Universitarias
Vicerrectorados con competencias sobre Facultades y Escuelas
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad

Indicadores

Número de actividades de visibilización realizadas por Facultad o Escuela

Marco Temporal

Anual

Acción V.13.2: Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros de secundaria con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras universitarias (e.g., charlas de orientación, jornadas de puertas abiertas, etc.)

Órgano responsable

Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantado
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de acciones específicas de sensibilización realizadas

Marco Temporal

Anual

Eje VI: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista.

Objetivo General: El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche se estructura en 6 ejes de intervención, cada uno de los cuales se asocia a un objetivo general que se concreta en unos objetivos específicos, tal y como se recoge en la tabla que se muestra seguidamente.

Objetivo 14: Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos de género.

Acción VI.14.1: Formar en igualdad y perspectiva de género a las personas responsables del diseño y aplicación de las medidas de salud laboral.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en prevención de riesgos laborales y campus saludables
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Número de acciones formativas
Número de personas participantes

Marco Temporal

Primer semestre del curso 2023/2024

Acción VI.14.2: Diseñar, implementar y difundir un protocolo de valoración y seguimiento de los riesgos específicos durante el embarazo y lactancia de las trabajadoras, que permita adecuar sus condiciones laborales: horarios, espacios y mobiliario, puestos de trabajo, etc.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales

Indicadores

(1) Elaboración y publicidad del protocolo
(2) Número de mujeres adheridas
(2) Número y tipo de adecuaciones realizadas

Marco Temporal

(1) Primer semestre del curso 2022/2023
(2) Anual

Acción VI.14.3: Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género para: a) incorporar evaluaciones de riesgo teniendo en cuenta las especificidades derivadas del sexo, b) incluir acciones de vigilancia de la salud que contemplen las diferencias de mujeres y hombres, y c) considerar los riesgos psicosociales relacionados con el sistema de género.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Informe de revisión
Número de evaluaciones de riesgo incluidas relativas a especificidades del sexo
Número de acciones de vigilancia de la salud añadidas que contemplen diferenciación por sexo

Marco Temporal

Bienal

Objetivo 15: Garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.

Acción VI.15.1.: Impulsar la elaboración y difusión de un Código de Buenas Prácticas y Convivencia en Igualdad que recoja, de forma sencilla, la identificación de situaciones de acoso y violencia, los canales de denuncia, garantías y el régimen de actuación aplicable.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales

Indicadores

(1) Elaboración del Código de Buenas Prácticas (Si/No)
(2) Número de difusiones realizadas

Marco Temporal

(1) Segundo semestre del curso 2023/2024

Acción VI.15.2: (1) Revisar el Protocolo vigente desde 2015 para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual con el objetivo de: a) simplificar y minimizar los pasos y reducir su burocratización, b) optimizar la custodia y trazabilidad documental, c) acotar con mayor claridad el ámbito de actuación de la UMH, d) incorporar directrices de la nueva Ley de Convivencia Universitaria, y e) recoger medidas preventivas y reparadoras; y (2) realizar una campaña de difusión e información sobre el contenido y funcionamiento del nuevo Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso por diferentes canales y adecuando las campañas al público objetivo (i.e., Estudiantado, PAS, PDI, PI).

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Servicio Jurídico
Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales

Indicadores

(1) Nuevo protocolo de actuación ante situaciones de acoso (Si/No)
(2) Número de acciones de difusión a colectivos de la comunidad universitaria

Marco Temporal

(1) Segundo semestre del curso 2022/2023
(2) Bienal

Acción VI.15.3: Impulsar la formación específica en materia de acoso para representantes del personal trabajador, comité de seguridad y salud, integrantes de las comisiones de acoso y toda persona que intervenga en el protocolo.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales

Indicadores

Formaciones realizadas
Número de personas asistentes por colectivos

Marco Temporal

6 meses posteriores al nombramiento de las Comisiones correspondientes

Acción VI.15.4: Visibilizar el número de veces que se activa el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual, segmentando por tipo de acoso.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

(1) Habilitar un espacio para su publicación en la web de la Unidad de Igualdad de la UMH (Si/No)
(2) Publicación del número de activaciones

Marco Temporal

(1) Primer semestre del curso 2023/2024
(2) Anual

Objetivo 16: Velar porque la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.

Acción VI.16.1: Realizar un mapeo de "puntos negros" en los campus de la UMH percibidos como conflictivos o inseguros, y adopción de medidas en aras de lograr espacios seguros para toda la comunidad universitaria.

Órgano responsable

Vicerrectorado y servicio con competencias en infraestructuras

Indicadores

Número de "puntos negros" identificados
Número de actuaciones propuestas
Número de actuaciones realizadas

Marco Temporal

Informe intermedio del Plan (i.e., bienal)

Acción VI.16.2: En cuanto a los derechos de las víctimas de violencia machista: (1) formar al personal responsable de los recursos humanos sobre violencia contra las mujeres, y (2) elaborar y (3) difundir un documento que reúna las medidas laborales a las que se tenga derecho.

Órgano responsable

Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Servicio con competencias en materia de comunicación

Indicadores

(1) Número de acciones de formación
(1) Número de participantes en las sesiones formativas
(2) (*) Elaboración del documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia machista (Si/No)
(3) Número de acciones de difusión realizadas

Marco Temporal

Anual
(*) Segundo semestre del curso 2023/2024

Acción VI.16.3: Articular los procedimientos pertinentes que permitan la movilidad entre administraciones y dentro de la UMH para víctimas de violencia machista.

Órgano responsable

Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad
Vicerrectorados y servicios con competencias en personal
Vicerrectorado y servicio con competencias en prevención de riesgos laborales

Indicadores

(1) Creación del protocolo de actuación (Si/No)
(2) Número de actuaciones realizadas

Marco Temporal

(1) Segundo semestre del curso académico 2022/2023
(2) Anual

Acción VI.16.4: Procurar los mecanismos necesarios para que las víctimas de violencia de género puedan completar sus estudios de Grado universitario una vez éstos han sido iniciados.

Órgano responsable

Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantes
Vicerrectorado y/o Servicio con competencias en gestión de estudios
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

Establecimiento de directrices y difusión de la medida (Si/No)
Número de solicitudes recibidas en las que haya expirado el periodo de exención máximo que estipule el decreto autonómico de exención de tasas académicas vigente

Marco Temporal

Bienal

Acción VI.16.5: Elaborar un protocolo para proporcionar a las víctimas de violencia de género que trabajen o estudien en la UMH las medidas de protección personal necesarias para garantizar su seguridad en los campus de la Universidad.

Órgano responsable

Vicerrectorado con competencias infraestructuras
Unidad de Igualdad / Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad

Indicadores

(1) Elaboración del procedimiento de coordinación (Si/No)
(2) Número de solicitudes recibidas en las que haya expirado el periodo máximo que estipule el decreto autonómico vigente para la exención de tasas académicas

Marco Temporal

(1) Segundo semestre del curso 2022-23
(2) Informe de casos atendidos: Anual


PUNTO DE
ENCUENTRO

6 Calendarización del presupuesto

Ámbito de actuación	Acción	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupuesto Total
I. La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades	1.1	-				RP	50.500 euros
	2.1	2500	2500	2500	2500	10000	
	2.2*	1000	1000	1000	1000	4000	
	2.3	3000	3000	3000	3000	12000	
	2.4*	2500				2500	
	2.5		-			RP	
	2.6	-	-	-	-	RP	
	3.1	-	-	-	-	RP	
	3.2	-	-	-	-	RP	
	3.3	-	-	-	-	RP	
	3.4	2000	2000	2000	2000	8000	
	3.5*	2000	2000	2000	2000	8000	
	3.6	1500	1500	1500	1500	6000	
II. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento	4.1		6000	6000	6000	18000	29.400 euros
	4.2*	600	600	600	600	2400	
	4.3			-	-	RP	
	4.4			2000	-	2000	
	4.5			-		RP	
	5.1*			1500	1500	3000	
	5.2		-	-	-	RP	
	5.3		-	-	-	RP	
	5.4		-	-	-	RP	
	5.5		500	-	-	500	
	5.6			1000	1000	2000	
	5.7*		1500			1500	

Ámbito de actuación	Acción	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupuesto Total
III. Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones	6.1		-	-	-	RP	5.000 euros
	6.2		-	-	-	RP	
	6.3		-	-	-	RP	
	6.5		-	-	-	RP	
	6.5		-	-	-	RP	
	6.6		1500	-	-	1500	
	7.1	-	-	-	-	RP	
	8.1	750				750	
	8.2	750				750	
	8.3		-			RP	
	8.4		2000			2000	
IV. Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable	9.1			1000		100	5.500 euros
	9.2		-		-	RP	
	9.3		1500			1500	
	9.4		500			500	
	9.5		-	-		RP	
	9.6		-			RP	
	10.1		-	-		RP	
	10.2		2500			2500	
V. Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación	11.1			1000		1000	15.000 euros
	12.1		-			RP	
	12.2		-			RP	
	12.3		-			RP	
	12.4		-			1500	
	12.5	-				RP	
	12.6	-	-	-	-	750	
	12.7	2000	2000	2000	2000	8000	
	13.1*	750	750	750	750	3000	
	13.2*	750	750	750	750	3000	

Ámbito de actuación	Acción	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupuesto Total
VI. Salud laboral, rechazo al acoso sexual, acoso por razón de sexo y a la violencia machista	14.1		1500			1500	5.500 euros
	14.2	-				RP	
	14.3			-		RP	
	14.4			1000	1000	2000	
	15.1		1500			1500	
	15.2	1000				1000	
	15.3	1500				1500	
	15.4		-	-	-	RP	
	16.1		-			RP	
	16.2		-			RP	
	16.5		-	-	-	RP	
	16.6	-	-	-	-	RP	
	16.7	-				RP	
		22600	**35100**	**28600**	**24600**		**110,900 euros**

RP: recursos propios

* Acciones que pueden ser financiadas con partidas transversales o captación de fondos adicionales

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche (PIUMH) se llevará a cabo por una Comisión de Seguimiento compuesta por un máximo de 8 integrantes, 4 personas nombradas por el Rector o Rectora y 4 representantes de las secciones sindicales firmantes de este II Plan de Igualdad, que deberán respetar, en la medida de lo posible una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de ambas partes.

Corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

- *Velar por la aplicación de las acciones del Plan de Igualdad, concretando aquellas cuestiones que pudieran ser necesarias para su implantación.*
- *Participar activamente en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.*
- *Evaluar la idoneidad de los indicadores definidos en cada una de las acciones del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, modificaciones en los mismos.*
- *Recoger y analizar la información relativa a la ejecución de acciones, según su marco temporal.*
- *Resolver las controversias que puedan surgir respecto a la interpretación y aplicación del Plan vigente.*
- *Realizar un informe de seguimiento intermedio y un informe final de evaluación, que se presentarán al Rector o Rectora y se dará de ellos la oportuna publicidad.*

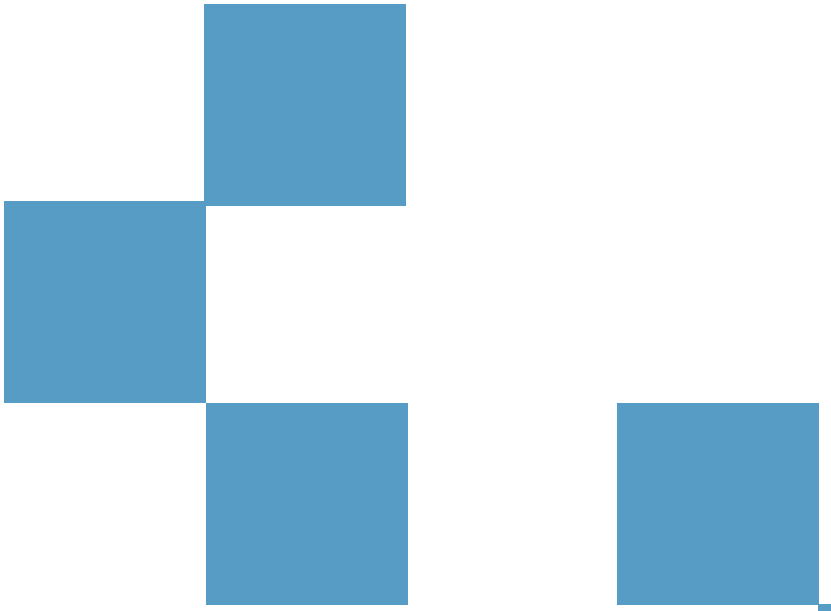
En cuanto a los recursos necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, serán los órganos responsables de la ejecución los encargados de identificar los medios y recursos disponibles para su desarrollo. No obstante, la UMH habilitará anualmente una partida presupuestaria, en atención a las necesidades solicitadas por el vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, previa consulta a la Unidad de Igualdad o equivalente, con la finalidad de dotar los recursos suficientes necesarios para desarrollar sus funciones relativas a la ejecución, seguimiento y evaluación del II PIUMH, en el marco de las disponibilidades presupuestarias que resulten aprobadas[25]. Para ello, se deberá maximizar los ingresos, regulares y/o extraordinarios, por parte de instituciones públicas y/o privadas, Además de potenciar la financiación

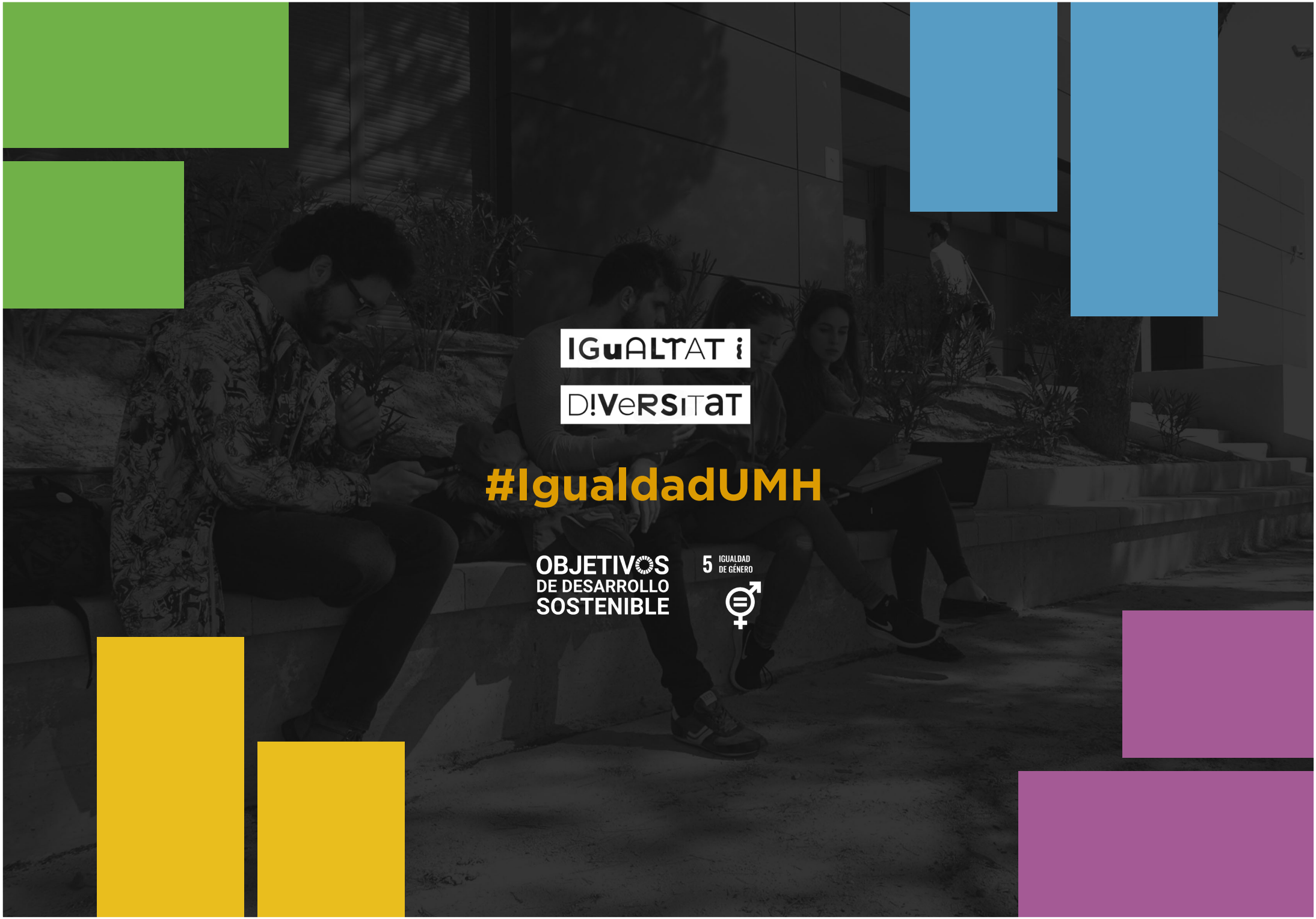
[25] CLÁUSULA SUSPENSIVA: La concreción de la dotación para cada acción estará supeditada a la disponibilidad del crédito adecuado que recoja anualmente los presupuestos que apruebe la institución universitaria.

colaborativa para aquellas acciones que traten la igualdad o la perspectiva de género de manera transversal (i.e., financiación asimilada o en colaboración con otros vicerrectorados o unidades administrativas).

Asimismo, la UMH se compromete a proporcionar la estructura funcional y orgánica capaz de asumir los retos que plantea este Plan.

Este II Plan de Igualdad entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno y su publicación en el Boletín Oficial de la UMH y mantendrá su vigencia durante cuatro años y hasta la aprobación del III Plan de Igualdad de la UMH, salvo que deban realizarse modificaciones derivadas de nueva legislación nacional o autonómica.




IGUALTAT i
DIVERSITAT
#IgualdadUMH
OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE
5 IGUALDAD
DE GÉNERO