UNIVERSITAS
Miguel Hernández
II Pla
d'igualtat
2022 - 2026

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

0 Marc Normatiu (pàg 6)

0.1 Marc jurídic internacional (pàg 6)
0.2 Marc jurídic europeu (pàg 8)
0.3 Marc jurídic estatal (pàg 9)
0.4 Marc jurídic autònomic (pàg 23)

1 Avaluació de les polítiques públiques d'igualtat en la universitat (pàg 28)

2 Metodologia (pàg 34)

Fase I: Estudi qualitatiu (pàg 37)
Fase II: Estudi qualitatiu i quantitatiu a la plantilla (pàg 38)
Fase III: Estudi quantitatiu i qualitatiu a l'estudiantat (pàg 41)
Fase IV: Recopilació de dades quantitatives i qualitatives (pàg 43)
Fase V: Elaboració de l'informe diagnòstic (pàg 44)

3 Informe diagnòstic (pàg 46)

3.1. Resultats de l'Informe diagnóstic: Plantilla (pàg 46)
3.1.1 Qüestions generals (pàg 47)
3.1.1.1. Estudi quantitatiu (pàg 50)
3.1.1.2 Enquestes a la plantilla (pàg 64)
3.1.2 Classificació professional i infrarepresentació femenina. Participació en òrgans de govern i de representació (pàg 67)
3.1.3 Participació en òrgans de govern i de representació (pàg 78)
3.1.4. Procés de selecció i contractació (pàg 84)
3.1.5. Promoció professional (pàg 114)
3.1.6. Formació (pàg 126)
3.1.7. Anàlisi retributiva (pàg 133)
3.1.8. Condicions de treball (pàg 174)
3.1.9. Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (pàg 180)
3.1.10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (pàg 188)
3.1.11. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere (pàg 194)
3.1.12. Comunicació (pàg 197)
3.2. Resultats de l'Informe Diagnòstic: Enquestes a l'estudiantat (pàg 204)
3.2.1. Estudi Quantitatiu (pàg 204)
32.2. Enquestes a l'estudiantat (pàg 207)

Contingut

4 Anàlisi DAFO (pàg 222)

4.1. Fortaleses (pàg 222)
4.2. Deblitats (pàg 224)
4.3. Oportuntats (pàg 228)
4.4. Amenaces (pàg 229)
4.5. Recomanacions (pàg 232)
4.5.1. Transversalitat de gènere (pàg 232)
4.5.2. Classificació professional i infrarepresentació femenina (pàg 233)
4.5.3. Procés de selecció i contractació (pàg 233)
4.5.4. Promoció professional (pàg 234)
4.5.5. Formació (pàg 234)
4.5.6. Comunicació (pàg 234)
4.5.7. Condicions de treball (pàg 235)
4.5.8. Exercici coresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar (pàg 235)
4.5.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (pàg 235)
4.5.10. Drets laborals de les víctimes de violència de género (pàg 236)
4.5.11. Retribucions (pàg 236)

5 Eixos, objectius i accions (pàg 238)

Eix I: La promoció d'una cultura de igualtat de tracte i oportunitats (pàg 240)
Eix II: Docència, Investigació i Transferència del coneixement (pàg 244)
Eix III: Igualtat en el treball: accés, promoció, formació i retribucions (pàg 247)
Eix IV: Condicions de treball i conciliació coresponsable (pàg 250)
Eix V: Infrarepresentació femenina i participació equilibrada en els órgans de govern i representació (pàg 252)
Eix VI: Salut laboral, rebuig a l'assetjament en qualsevol de les formes, atenent a les particularitats de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i la violència masclista (pàg 255)

6 Calendarització i pressupost (pàg 260)

7 Seguiment i avaluació (pàg 262)

Marc Normatiu

El principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes és un dret reconegut a nivell internacional i un dels pilars fonamentals del sistema democràtic. Des de la meitat del segle XX, fonamentalment, diverses institucions han desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat adreçat a eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació per raó de sexe.

0.1 Marc Jurídic Internacional

En l'àmbit internacional, **la Carta de Nacions Unides -1945-** en el seu article 1 va consolidar com a propòsits de l'ONU, d'una banda, el foment entre les nacions de relacions d'amistat basades en el respecte al principi d'igualtat de drets. I per un altre "realitzar la cooperació internacional en la solució de problemes internacionals de caràcter econòmic, social, cultural o humanitari, i en el desenvolupament i estímul del respecte als drets humans i a les llibertats fonamentals de tots, sense fer distinció per motius de raça, sexe, idioma o religió".

Posteriorment, la igualtat de gènere es va incorporar a les Normes Internacionals mitjançant la **Declaració Universal de Drets Humans**, aprovada per l'Assemblea General el 10 de desembre de 1948. Aqueix document que va marcar una fita en la història dels Drets Humans, va reconéixer que "tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)", article 1. I que "tota persona té els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma o religió, (...) naixement o qualsevol altra condició", article 2.

Les Nacions Unides centren ara la seua labor de desenvolupament a escala mundial en **l'Agenda 2030** i els seus 17 **Objectius de Desenvolupament Sostenible -ODS-.** Aquests objectius busquen garantir la igualtat efectiva des de la lògica de la transversalitat. A més, un d'ells, el 5, està dedicat específicament a la igualtat de gènere. Concretament l'Objectiu 5 està orientat a "aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i xiquetes".

Per la seua banda, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), de 18 de desembre de 1979, ratificada per Espanya en 1983, va adoptar mesures amb la finalitat de contribuir a l'establiment de la igualtat real entre les dones i els homes, alhora que va atorgar legitimitat a les accions positives per a superar la discriminació de les dones, article 4. Aquesta convenció va espentar als estats a establir mesures legislatives que tinguen per finalitat aconseguir la igualtat real.

Així mateix, resulten de gran transcendència les **Conferències Mundials sobre les Dones: Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985), Pequín (1995)**. Serà aquesta última, Pequín, IV Conferència de Nacions Unides sobre les Dones, quan es produïsca un avanç sense precedents per a les dones, perquè va suposar la presa de consciència per part de la comunitat internacional sobre la necessitat de comptar amb la participació plena de les dones, en tots els àmbits, per a aconseguir el ple desenvolupament econòmic i social. La Conferència va aprovar per unanimitat la Declaració i la Plataforma d'Acció de Pequín. En aquest sentit cal destacar la incorporació de l'estratègia d'actuació denominada gender mainstreamig o transversalitat de gènere consistent en la incorporació de la sensibilitat de la perspectiva de gènere com a eina per al disseny, l'execució i l'avaluació de totes les polítiques públiques.

A aquesta IV Conferència de les Nacions Unides sobre les Dones (Pequín) li van seguir una sèrie d'exàmens quinquennals a fi de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits, a més de reafirmar-los: Pequín+5 (juny 2000), Pequín+10 (febrer 2005), Pequín+15 (març 2010) Pequín +20 (març de 2015), i Pequín+25 (any 2020).

Finalment cal assenyalar el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, obert a la signatura a Istanbul l'11 de maig de 2011, va ser ratificat per Espanya en 2014. Constituirà el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra la dona i la violència domèstica. Aquest reconeixerà la violència de gènere com una violació dels drets humans i com una forma de discriminació, considerant responsables als Estats si no responen de manera adequada.

0.2 Marc Jurídic Europeu

En l'àmbit legal europeu, el principi d'igualtat entre dones i homes constitueix una peça clau en els textos fonamentals de la Unió Europea, tant en el **Tractat de la Unió Europea (TUE) o el de Funcionament de la Unió Europea (TFUE)**, com en la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (Carta de Niça)**. De la mateixa manera en **Directives com la 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell**, relativa a l'aplicació del Principi d'Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones, en assumptes de treball i ocupació. O reglaments com el número **1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre de 2006**, pel qual es crea l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Tota aquesta normativa té com a objecte el foment de la participació igualitària de les dones en la vida social, i aconseguir amb això un important efecte en la promoció de la igualtat d'oportunitats en els Estats membres.

La Unió Europea es fonamenta en un conjunt de valors, entre ells, la igualtat entre dones i homes, com bé es destaca en l'article segon i tercer del TUE. A més, l'article 8 del TFUE, atorga a la Unió Europea la comesa d'eliminar les desigualtats entre dones i homes, tot promovent la igualtat en totes les seues accions, mitjançant la integració de la dimensió de gènere. L'article 153 del TFUE permet a la Unió actuar en l'àmbit més ampli de la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació. Dins d'aquest marc, l'article 157 del TFUE autoritza l'acció positiva per a empoderar les dones.

A més, en l'article 19 del TFUE es preveu l'adopció de legislació a fi de lluitar contra totes les formes de discriminació, també per motius de sexe. La legislació dirigida a lluitar contra el tràfic d'éssers humans, especialment de dones i xiquetes, s'ha adoptat sobre la base dels articles 79 i 83 del TFUE; i el programa "Drets, Igualtat i Ciutadania" que finança, entre altres, aquelles mesures que contribueixen a l'erradicació de la violència contra les dones basant-se en l'article 168 del TFUE.

D'acord amb això, en el preambul de la **Carta de Niça** es reconeix que la Unió Europea està fundada sobre els valors indivisibles i universals de la dignitat humana, la llibertat, la igualtat i la solidaritat. El seu article 21 reconeix el principi de no discriminació per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertanyent a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual. I l'article 23, dedicat específicament a la Igualtat entre homes i dones, determina que "La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que oferisquen avantatges concrets en favor del sexe menys representat".

Continuant amb el marc normatiu europeu, adquireix summa importància la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**, en ella es defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. Així mateix, insta els sectors empresarials a adoptar mesures preventives per a lluitar contra l'assetjament sexual; endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.

Finalment, a través del **Reglament 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre de 2006,** es crea l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere, amb seu a Vílnius (Lituània). El mateix tindrà, com a objectiu general, fomentar i reforçar la igualtat entre homes i dones des de la lògica de la integració de la dimensió de gènere en totes les polítiques nacionals i de la Unió. Així mateix, treballa en contra de la discriminació per raó de sexe i promou la sensibilització sobre la igualtat entre homes i dones mitjançant la prestació d'assistència tècnica a les institucions de la Unió. Entre altres activitats, es dedica a la recopilació, l'anàlisi i la difusió de dades i d'eines metodològiques.

0.3 Marc Jurídic Estatal

La **Constitució Espanyola de 1978 -CE-** reconeix la igualtat com un dels valors superiors, en el seu article 1.1 s'estableix que "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Seguidament l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació i, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integren siguen reals i efectives.

D'acord amb la igualtat recollida en l'article 14, concebuda en sentit formal, s'exigeix la igualtat de tracte. Aquesta igualtat de tracte limita l'actuació dels poders públics en tant que, davant supòsits de fets iguals, han de ser aplicades conseqüències jurídiques també iguals.

De manera complementària, l'article 9.2 -igualtat en sentit material- implica una crida de qui legisla a articular mesures diferents davant situacions de facto desiguals. Aquest tracte diferenciat, justificat i proporcionat no entrarà en contradicció amb el principi d'igualtat formal, sinó que assegurarà el seu compliment.

En l'àmbit laboral s'examinen les necessitats i interessos específics de les dones en el món del treball amb la finalitat que s'integren en les polítiques, programes i projectes, així com en la legislació laboral al nostre país.

En aquest sentit, el nucli central de la legislació laboral es desenvolupa en **l'Estatut dels Treballadors -ET-**. En aquest es reconeix el dret bàsic a no ser discriminades directament o indirectament per raons de sexe per a l'ocupació, o una vegada ocupades. A més del respecte a la dignitat de les treballadores enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

L'articulat del ET disposa que; quan existisquen clàusules en els convenis col·lectius, en pactes individuals o existisquen decisions unilaterals de la figura empresarial que afecte els drets reconeguts en matèria d'ascensos o promoció professional en l'empresa, remuneracions, jornades, descansos, festes i permisos, excedències, suspensió amb reserva de lloc de treball, extinció contractual per causes objectives o acomiadaments disciplinaris, sota situacions de discriminació directament o indirectament per raó de sexe, seran enteses nul·les totes elles. També ho seran les decisions que suposen un tracte desfavorable cap a les treballadores, com a reacció davant una reclamació administrativa o judicial, destinada al compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

El ET reconeix, així mateix, drets de summa importància per a les treballadores víctimes de violència de gènere: reducció o reordenació del temps de treball; dret preferent a ocupar un lloc de treball similar quan es vegen obligades a abandonar la localitat on venien prestant els seus serveis; reserva de lloc de treball; suspensió del contracte quan siga necessari abandonar el seu lloc de treball; extinció del contracte per decisió de la treballadora; i la declaració de nul·litat dels acomiadaments objectius de les treballadores per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva.

Cal subratllar en l'articulat del ET la figura del comité d'empresa, cos representatiu de les persones treballadores, i el seu dret a rebre informació relativa a l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el seu si: en matèria salarial; proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals; a més de totes les mesures que s'hagueren adoptat en el pla d'igualtat, si n'hi haguera.

En l'àmbit de la funció pública, el **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic –EBEP-**, té per objecte determinar les normes aplicables al personal al seu servei, contemplant com a fonaments d'actuació: la igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional, així com la igualtat de tracte entre dones i homes. Recull l'obligació d'elaborar i aplicar Plans d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari.

Especial atenció mereixen també dins de l'articulat de l'EBEP, els drets per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per al funcionariat, així com drets vitals per a empleades públiques víctimes de violència de gènere: s'entendran com justificades les faltes d'assistència pel temps i en les condicions que determinen els serveis socials; la reducció de la jornada; la reordenació del temps del treball; i el trasllat de les dones que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis a un lloc propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques.

Continuant amb la legislació en matèria laboral i la seua implicació en la cerca de les necessitats i interessos específics de les dones en el treball, cal subratllar la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, **Llei 31/1995, de 8 de novembre, -LPRL-**, pilar fonamental en el desenvolupament de polítiques de protecció de la salut en el treball. Aquesta llei reconeix l'obligació, per part de la persona ocupadora, de no crear condicions de treball que puguen influir negativament a la salut de les treballadores o del fetus, devent, si calguera, exercir un lloc de treball diferent i compatible amb el seu estat. De no resultar tècnica o objectivament possible, per motius justificats, la treballadora tindria dret a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. Totes les mesures de protecció haurà d'aplicar-les la persona ocupadora mitjançant una avaluació dels riscos per a la seguretat i salut del personal treballador, recollit en el pla de prevenció de riscos.

La **Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost – LLISOS-,** preveu la imposició de sancions administratives a conseqüència d'incompliments de les obligacions en les normes, sancions generalment consistents en una multa, graduable depenent de si els fets que constitueixen la infracció són considerats lleus, greus o molt greus.

Conforme amb això, les decisions unilaterals de les empreses que impliquen qualsevol discriminació directament o indirectament desfavorable per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats, pel que fa a ascensos o promoció professional en l'empresa, remuneracions, jornades, descansos, festes i permisos, excedències, suspensió amb reserva de lloc de treball, extinció contractual per causes objectives o acomiadaments disciplinaris, així com l'assetjament sexual dins de l'àmbit de les facultats de la direcció empresarial, assetjament per raó d'origen o no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, seran considerades com infraccions molt greus, amb multes que van des dels 7.501 a 225.018 , depenent del grau que s'aplique.

Es considerarà, a més, infracció greu, amb multes d'entre 2.451 a 49.180 , l'incompliment d'implantació i aplicació d'un pla de prevenció en el qual s'hauria de dur a terme l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut del personal treballador, en el qual s'hauria de detallar la protecció que s'ha d'aplicar amb els/es treballadors/es especialment sensibles a determinats riscos, o la protecció de la maternitat.

La Llei General de la Seguretat Social, Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre -LGSS- té com a objecte la implantació d'una protecció social, amb una base financera de repartiment, gestió pública i participació de l'Estat en el finançament. L'article 41 CE, estableix que els poders públics han de mantenir un règim de seguretat social per a tota la ciutadania,

tot garantint l'assistència i les prestacions socials suficients davant de situacions de necessitat.

En aqueixa lògica la LGSS, contempla una sèrie de prestacions específiques com: l'assistència sanitària en els casos de maternitat; o prestacions econòmiques per naixement i cura del/la menor; risc durant l'embaràs; risc durant la lactància natural; o exercici corresponsable de la cura del/la lactant. Existirà l'obligació de cotització, en les situacions descrites, amb l'objectiu de garantir l'accés a prestacions futures -desocupació o la jubilació-, en igualtat de condicions.

Especial atenció mereix la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere, d'ara en avant LOVG**, que reconeix aquest tipus de violència com el símbol més brutal de la desigualtat entre dones i homes. Marcarà un abans i un després en la matèria en atendre la seua configuració social i reconéixer-la com a fenomen estructural. Els seus objectius són prevenir-la, sancionar-la i erradicar-la.

Defineix la violència de gènere com aquella que s'exerceix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Quant al seu objecte cal destacar que se circumscriu a la violència exercida per qui siga o haja sigut el cònjuge, o l'home que estiga o haja estat lligat a la dona víctima per una relació similar d'afectivitat,

fins i tot sense convivència. Així mateix, limita la violència de gènere a la violència física, psicològica, incloses agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions i la privació arbitrària de la llibertat. Atén de manera transversal aquest tipus de violència, abordant-la des de múltiples àmbits: educatiu, sanitari, cultural, publicitat, mitjans de comunicació, comunicació sexista, presa de decisions, entre altres. I ho fa tant en l'esfera pública com en la privada.

La LOVG reconeix drets de vital importància per a les víctimes de violència de gènere, i als seus fills/as menors: dret a la informació i a l'assessorament; dret a l'assistència social integral dret a l'assistència jurídica gratuïta; drets econòmics –ajuda econòmica per desocupació, sol·licitud habitatge públic, ajuda per a canvi de residència-; drets laborals i de la seguretat social –reducció de la jornada laboral, reordenació del temps de treball-; prestacions de la seguretat social; drets per a les funcionàries públiques –reducció de la jornada, reordenació del temps de treball, excedència, canvi de centre-; entre altres.

A més, va crear institucions específiques per a la tutela efectiva de la violència de gènere: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere, l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, jutjats específics i una fiscalia contra la violència sobre la dona. Tot això des de la perspectiva de gènere i amb la pretensió de formar als diferents actors implicats per a entendre l'arrel i naturalesa del fenomen. D'acord, la sensibilització i la prevenció, seran dos dels seus pilars estratègics.

Posteriorment, s'aprovarà la **LO 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, d'ara en avant LOI**. Seguint el mètode de la LOVG, s'articula des de la lògica de la transversalitat, amb l'objectiu de tenir una certa influència en tots els àmbits. D'aquesta es desprén una potent influència internacional i europea. Es caracteritza pel seu enfocament dual, perquè d'una banda intenta atallar discriminacions concretes, i per un altre, tracta la desigualtat de dones i homes com un problema social, col·lectiu.

Aquesta Llei s'encarregarà, seguint les Directives de referència, de definir conceptes i categories jurídiques bàsiques relatives a la igualtat, com a discriminació directa i indirecta, accions positives i assetjament sexual/assetjament per raó de sexe. En el seu article 6 conceptualitza la discriminació directa per raó de sexe com "la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en relació amb el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable". I les discriminacions indirectes per raó de sexe com: "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un determinat sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en relació amb una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats". Així mateix, la LOI inclou les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries i incorpora garanties de caràcter processal per a reforçar la protecció judicial del dret d'igualtat.

En el seu article 7 diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Referint-se en el primer cas a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. I, l'assetjament per raó de sexe, a qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Estableix, en el seu article 11, que les accions positives seran aquelles mesures específiques adoptades, per part dels poders públics o fins i tot persones físiques i jurídiques privades, a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes. Tals mesures seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

La LOI configura les pautes generals d'actuació dels poders públics en relació amb la igualtat, defineix el principi de transversalitat i els instruments per a la seua integració en l'elaboració, execució i aplicació de les normes: "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació dels Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats".

Així mateix, consagra el principi de presència equilibrada de dones i homes en les llistes electorals i en els nomenaments realitzats pels poders públics. Regula els informes d'impacte de gènere i la planificació pública de les accions en favor de la igualtat, que en l'Administració General de l'Estat es plasmen en un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats.

D'altra banda, estableix criteris d'orientació de les polítiques públiques en matèria d'educació, cultura i sanitat. També contempla la promoció de la incorporació de les dones a la societat de la informació, la inclusió de mesures d'efectivitat de la igualtat en les polítiques d'accés a l'habitatge, i en les de desenvolupament del medi rural. De manera específica, conté mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació social, amb regles específiques per als de titularitat pública, així com instruments de control dels supòsits de publicitat de contingut discriminatori.

Respecte al treball en igualtat d'oportunitats, s'ocupa dels drets en aquest camp incorporant mesures per a garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Inclou, a més, entre els drets laborals dels treballadors i les treballadores, la protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. En relació amb les empreses cal destacar el seu deure general de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, i contempla, específicament, el deure d'incorporar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors o treballadores.

Aquesta quantitat serà posteriorment modificada, de manera gradual, pel Reial decret llei 6/2019, amb l'objectiu d'incorporar aquesta eina en empreses de menor grandària – de 50 treballadors/as d'ara en avant-.

La LOI defineix aquests plans com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació en l'empresa, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. I afig que els plans d'igualtat fixaran: els objectius concrets d'igualtat a aconseguir; les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució; així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a això contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen i dificulten la igualtat. A més, configura un distintiu per a les empreses en matèria d'igualtat.

Per a afavorir la incorporació de les dones al mercat de treball, estableix un objectiu de millora de l'accés i la permanència en l'ocupació de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requeriments del mercat de treball mitjançant la seua possible consideració com a grup de població prioritari de les polítiques actives d'ocupació.

En matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral incorpora importants canvis en relació al permís de paternitat, reconeixent-lo com a dret individual i exclusiu del pare, tant en els supòsits de paternitat biològica com en els d'adopció i acolliment. Així mateix, comporta millores relatives al permís de maternitat, ampliant-lo, podent fer ús de l'extensió tots dos progenitors. Comporta millores quant a la reducció de jornada per guarda legal, excedència per cura de fill/a o familiars.

Concentra significatives novetats en l'àmbit de la Seguretat Social. Entre elles han de destacar-se especialment la flexibilització dels requisits de cotització prèvia per a l'accés a la prestació de maternitat, el reconeixement d'un nou subsidi per la mateixa causa per a treballadores que no acrediten aquests requisits o la creació de la prestació econòmica per paternitat.

Regula el principi d'igualtat en l'ocupació pública, establint-se els criteris generals d'actuació a favor de la igualtat per al conjunt de les Administracions públiques i, la presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments d'òrgans directius de l'Administració General de l'Estat. S'aplica també als òrgans de selecció i valoració del personal i en les designacions de membres d'òrgans col·legiats, comités i consells d'administració d'empreses en la capital de les quals participe aquesta Administració.

La LOI ha sigut objecte de diverses modificacions, amb l'objectiu d'actualitzar-la i aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes.

Respecte a la legislació en matèria universitària, si atenem l'EL 4/2007, de 12 d'abril, pel qual es modifica l'EL 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats -LOMLOU-, ja en el seu preàmbul trobem la següent declaració d'intencions: "Aquesta Llei no oblida el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per a aconseguir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respecten els drets i llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, ha d'aconseguir, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no sols de la incorporació de tals valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seua activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permeten aconseguir la paritat en els òrgans de representació i una major participació de la dona en els grups d'investigació. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per a garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat".

Cal destacar que la LOI incorpora, a la resta de funcions de la Conferència General de Política Universitària, la de coordinar l'elaboració i seguiment d'informes sobre l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en la universitat, article 17 bis.

En relació amb la investigació i la generació de coneixement, en el seu article 41.1 determina que "La universitat desenvoluparà una investigació de qualitat i una gestió eficaç de la transferència del coneixement i la tecnologia, amb els objectius de contribuir a l'avanç del coneixement i del desenvolupament tecnològic, la innovació i la competitivitat de les empreses, la millora de la qualitat de vida de la ciutadania, el progrés econòmic i social i un desenvolupament responsable equitatiu i sostenible, així com garantir el foment i la consecució de la igualtat".

Són diversos els esments de la norma al principi de presència equilibrada de dones i homes, amb l'objectiu d'incorporar-lo entre els seus principis de funcionament. Quant als òrgans de govern i representació de les universitats públiques determina en el seu article 13 que els Estatuts establiran les normes electorals aplicables, les quals hauran de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes. Així mateix, en el seu article 41 apel·la a promoure que els equips d'investigació desenvolupen la seua carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits. Quant a l'acreditació nacional l'article 57 estableix que la composició de les comissions haurà de respectar els principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, procurant una composició equilibrada entre dones i homes. De la mateixa manera ho fa en el seu article 62 per als concursos d'accés a places dels cossos docents universitaris.

Finalment, incorpora la figura de les Unitats d'Igualtat en l'estructura organitzativa universitària, amb l'objectiu de desenvolupar les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.

Encara que la LOI és considerada una Llei pionera i avançada en el desenvolupament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a Espanya, els seus resultats no han sigut els desitjats. Amb la finalitat de materialitzar efectivament els objectius de la mateixa s'aprova el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i l'ocupació. Aquesta norma reconeix la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com un dret bàsic de les persones treballadores. El mateix ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. En aquest sentit determina que els poders públics estan obligats a adoptar mesures específiques a favor de les dones quan existisquen situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. Quant a les mesures concretes que articula, destacar:

Estén, de manera progressiva –fins a març de 2022-, l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors.

Crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, i amplia el contingut mínim d'aquests, que hauran de tenir almenys les següents matèries:

- **Procés de selecció i contractació.**
- **Classificació professional.**
- **Formació.**
- **Promoció professional.**
- **Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.**
- **Exercici responsable de drets de la vida personal, familiar i laboral.**
- **Infrarepresentació femenina.**
- **Retribucions.**
- **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

Remarca el dret de les persones treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com, estableix expressament el dret del treballador o treballadora a la remuneració corresponent al seu treball, plantejant la igualtat de remuneració sense discriminació. En particular, tal com indica la **Recomanació de la Comissió Europea de 7 de març de 2014 sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència,** s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de "treball d'igual valor". El mateix es defineix, segons el seu article 28.1, com la situació que es dona quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat, siguen equivalents.

En connexió amb el plantejat obliga l'ocupador/a a dur a terme un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seua plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs iguals o d'igual valor. Reconeix el dret de les persones treballadores a accedir, a través de representació legal, al registre salarial de la seua empresa.

Equipara, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la duració dels permisos per naixement de fill o filla de tots dos progenitors. Aquesta equiparació respon a l'existència d'una clara voluntat i demanda social. Els poders públics no poden desatendre aquesta necessitat que, d'altra banda, és una exigència derivada dels articles 9.2 i 14 de la Constitució; dels articles 2 i 3.2 del Tractat de la Unió Europea; i dels articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. D'aquesta manera es fa un pas important en la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de corresponsabilitat entre tots dos progenitors. Elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. Aquesta equiparació es durà a terme de manera progressiva. També es crea una nova prestació per a exercici corresponsable de la cura del lactant.

Així mateix, aquest Reial decret llei inclou una mesura de protecció social de caràcter extraordinari i urgent, com és la recuperació del finançament de les quotes

quotes del conveni especial de les i els cuidadores i cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència a càrrec de l'Administració General de l'Estat. D'aquesta manera, es posa en valor la figura del/a cuidador/a no professional de persones en situació de dependència, qui en molts casos es veu abocat a abandonar el seu lloc de treball, i per tant a interrompre la seua carrera de cotització a la seguretat social, per a cuidar de la persona dependent.

El Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància s'aprova amb l'objectiu de continuar combatent els problemes més persistents de l'àmbit laboral espanyol: taxes de temporalitat, risc de pobresa salarial, precarietat laboral i una forta segmentació. Tot això sumat als desafiaments dels processos de globalització i digitalització en el context de la crisi pandèmica del COVID-19. En aquest sentit, durant la crisi sanitària, no sols s'ha reforçat la tendència a la normalització del treball a distància, o teletreball, que ja s'anticipava amb anterioritat, sinó que fins i tot la seua utilització s'ha arribat a configurar com a permanent en alguns casos.

El seu article 4 estableix que les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones treballadores que presten serveis a distància. Igualment, les empreses estan obligades a tindre en compte a les persones teletreballadores o treballadores a distància i les seues característiques laborals en el diagnòstic, implementació, aplicació, seguiment i avaluació de mesures i plans d'igualtat.

A més, les empreses hauran de tindre en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

En l'article 8.3 es determina que els convenis o acords col·lectius podran establir els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies. En el disseny d'aquests mecanismes s'haurà d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere i s'haurà de tindre en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, havent de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat que, si escau, corresponga aplicar en l'empresa.

Finalment, el seu article 37.8 estableix que les persones treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància, o a deixar de fer-ho si aquest fora el sistema establit, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis siga compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

Com ha quedat palés, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Va modificar l'article 45.2 de la LOI, establint, de manera progressiva, l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat. Va establir importants precisions respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat, alhora que va constituir un registre en el qual havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat, al marge del seu origen i naturalesa.

Amb l'objectiu d'incorporar i concretar aquests canvis s'aprovarà el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

El mateix conjumina els canvis exposats, a més de contenir millores relatives a l'eficàcia i seguretat jurídica dels plans d'igualtat.

Conjuntament atén qüestions relacionades, tant amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, com amb el desenvolupament del procediment de negociació. I es fa d'acord amb diversos criteris jurisprudencials –sentències del Tribunal Suprem de 13 de setembre de 2018 i de 14 de febrer de 2017, entre altres–, relatius tant a la pròpia transparència del procés negociador, com al dret a la negociació de tots aquells subjectes cridats a formar part de la comissió negociadora dels plans d'igualtat de les empreses. De manera que l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat correspon a l'empresa, però aquell –per les característiques de l'empresa– ha de ser fruit de la negociació amb la representació de les plantilles, amb la intervenció d'aquella en l'elaboració del pla, inclòs el diagnòstic.

Finalment, recull el desenvolupament de les mesures i sistemes de seguiment i avaluació, subratllant la necessitat d'adoptar criteris i terminis de revisió que garantisquen l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat.

El **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, naix gràcies a l'obligació que tenen els poders públics de garantir l'efectivitat del principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor, que sorgeix del marc normatiu de la **Unió Europea amb la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006**. La Directiva incorpora el principi d'igualtat de retribució per a un treball d'igual valor, juntament amb la definició de la discriminació indirecta, considerant la incorrecta valoració dels llocs de treball un dels grans reptes de la societat actual.

Com s'ha exposat, en el nostre ordenament jurídic, la igualtat retributiva per treball d'igual valor es regula en **l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral i l'ocupació**. Es va configurar un sistema de registre retributiu, i es va reconéixer l'accés de la representació legal de les persones treballadores a la informació retributiva desglossada i feta una mitjana d'en totes les empreses.

Aquest Reial decret 902/2020, respon a la necessitat de donar desenvolupament reglamentari a les obligacions legals que sorgeixen amb la modificació de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, podent complir el compromís adquirit amb l'Agenda 2030 i aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes.

L'estructura i contingut del reial decret respon a quatre capítols, onze articles, quatre disposicions addicionals, una disposició transitòria única i quatre disposicions finals. El capítol I, fa referència a l'objecte i àmbit d'aplicació del Reial decret. El capítol II defineix dos elements bàsics en els seus diferents aspectes substantius per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació: el principi de transparència, que permet obtindre informació suficient i significativa sobre el valor i quantia de les retribucions permetent deduir i identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes; i l'obligació d'igual retribució per treballs d'igual valor, aportant totes les dades que han de ser tinguts en compte per a un correcte exercici de valoració. El capítol III desenvolupa en diferents seccions els instruments que fan possible el principi de transparència retributiva. I, finalment, el capítol IV descriu l'abast de la tutela judicial i administrativa, recordant el valor de la justificació prevista en l'article 28.3 del ET sense que puga aplicar-se per a descartar l'existència d'indicis de discriminació, així com el principi d'igualtat de retribució respecte de les persones treballadores a temps parcial, en desenvolupament del que es preveu en l'article 12.4 del ET.

Posteriorment, davant la persistència de la crisi sanitària, es va aprovar el **Reial decret llei 3/2021, de 2 de febrer, pel qual s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i altres mesures en els àmbits de la seguretat social i econòmic.**

El preàmbul de la norma exposa que "resulta necessari continuar adoptant les mesures que la situació exigeix a cada moment, emprant a més els instruments que permeten que tals mesures tinguen eficàcia en el menor termini possible, donada la urgència inherent a l'escenari actual. Aquest escenari es caracteritza per un increment notable de la despesa pública, acompanyat d'un alentiment de l'activitat econòmica en uns certs sectors, a conseqüència de les restriccions imposades per les autoritats sanitàries en la seua obstinació per fer front a la pandèmia". Per això, considera imperativa l'adopció de les mesures que són objecte d'aquest Reial decret llei, i que persegueixen un triple objectiu: Primer, reforçar la fortalesa i viabilitat del sistema de Seguretat Social, al mateix temps que s'actua contra la bretxa de gènere manifestada en les pensions. Segon, millorar els mecanismes protectors en favor dels col·lectius que més ho precisen, modificant l'ingrés mínim vital i millorant, d'altra banda, el règim d'incapacitat temporal del personal sanitari i sociosanitari. I tercer, garantir la suficiència dels recursos de famílies i autònoms.

Concreta aquests objectius a través de les següents novetats: el complement per a la reducció de la bretxa de gènere; l'extensió de l'Ingrés Mínim a persones en albergs o que comparteixen casa temporalment;

la consideració del COVID-19 com a malaltia professional per al personal sanitari; facilitats per a les persones autònomes que tributen per mòduls per a l'accés a prestacions per cessament d'activitat associades al COVID19; i l'ampliació de la cobertura i els terminis de sol·licitud de les moratòries financeres per a llars, persones treballadores autònomes vulnerables i empreses dels sectors del turisme i el transport.

El complement per a reduir la bretxa de gènere en les pensions estarà associat a l'acreditació d'un perjudici en la carrera professional en els períodes posteriors a tindre un fill o filla. Exposa, que aquest perjudici, patit de manera aclaparadora per les dones, d'acord amb les dades de les carreres laborals analitzats per la Seguretat Social, és una de les principals causes de l'existència de la bretxa de gènere en la pensió.

El nou complement es concedirà al progenitor que acredite un perjudici en la seua carrera professional després del naixement del fill o filla. Però si els dos progenitors acrediten el perjudici o si cap dels dos ho fa, el dret se'l reconeixerà a la mare, contribuint així a la reducció de la bretxa de gènere. La mesura estarà en vigor mentre la bretxa de gènere de les pensions siga superior al 5%.

La compensació serà una quantia fixa per cada fill a partir del primer -fins a un màxim de quatre- que es reconeixerà en totes les modalitats de pensió -jubilació, jubilació anticipada voluntària, incapacitat permanent i viduïtat-, excepte la jubilació parcial.

Aquesta quantia s'anirà actualitzant d'acord amb la revaloració de les pensions i no computa a l'efecte de complement a mínims, ni com a topall de la pensió. Aquest nou complement parteix de la necessitat de fer d'aquesta una eina més justa i eficient en la reducció de les diferències de pensió entre homes i dones.

0.4 Marc Jurídic Autonòmic

Quant a la normativa autonòmica, **l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en clara consonància amb el que s'estableix en la Constitució, determina en el seu article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren siguen reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud.

En el seu article 10, dedicat als criteris d'actuació de la Generalitat, fa esment específic, d'una banda, a la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; i per un altre a la protecció social contra la violència, especialment de la violència de gènere i actes terroristes.

El seu article 11 indica que La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i homes poden participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminació de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

En el seu article 16 estableix que la Generalitat "garantirà el dret d'accés a l'habitatge digne dels ciutadans valencians. Per llei es regularan les ajudes per a promoure aquest dret, especialment a favor dels joves, persones sense mitjans, dones maltractades, persones afectades per discapacitat i aquelles altres en les quals estiguen justificades les ajudes".

La **Llei 9/2003 de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, que s'avançarà cronològicament a la LOI estatal, s'aprovarà amb l'objectiu d'establir una sèrie de mesures i garanties a la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat.

En el seu preàmbul exposa que "la necessitat d'eliminar les diferències existents entre dones i homes requereix l'adopció de mesures raonables i adequades que, partint dels desequilibris que caracteritzen les actuals relacions de gènere, s'encaminen a la superació de la discriminació per raó de sexe tant des d'una perspectiva individual com col·lectiva, amb la finalitat de garantir el dret fonamental a la igualtat de dones i homes".

Quant a les seues àrees d'actuació destaquen l'àmbit laboral, l'Administració Pública, l'educació per a la igualtat, la cura de persones dependents, la violència de gènere, les noves tecnologies, la societat de la informació i la participació en assumptes públics.

Considera l'àmbit laboral de màxima importància en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, considerat aquest un dels factors necessaris per a la igualtat. L'accés a l'ocupació i les accions que fomenten aquest accés és una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en aplicació del principi d'igualtat.

Entre les actuacions en l'àmbit social presta una especial atenció a les referides a la violència de gènere exercida contra les dones com una forma perversa d'exercici del poder, mitjançant l'ús de la força física, psicològica, econòmica, o d'un altre tipus. Reconeix que l'origen de la mateixa es troba en la desigualtat de les relacions entre dones i homes i es manifesta sota la forma de maltractaments, violació, abusos sexuals, assetjament sexual, prostitució i tràfic de dones.

Així mateix, incideix en àmbits considerats fins fa relativament poc temps com a privats, però que tenen gran rellevància en els considerats tradicionalment com a públics. Així, la dedicació quasi en exclusiva a cura de persones dependents, majoritàriament població infantil i de major edat, ha impedit a les dones incorporar-se al mercat de treball i a l'activitat pública en igualtat de condicions amb els homes. Exposa la norma que resulta necessari establir una relació adequada entre el públic i el privat i prendre mesures que incidisquen en el benestar de la ciutadania, afavorint la consecució de la igualtat real.

En el seu article 4 titulat Principis rectors de l'acció administrativa estableix que:

"1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat".

"2. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L'adopció pel Govern Valencià de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat, oportunitat i tracte".

En relació a l'àmbit universitari, cal subratllar l'article 9, titulat Promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats, el mateix estableix: "A aquest efecte, el Govern finançarà en col·laboració amb les universitats valencianes, activitats anuals per a la promoció d'assignatures, projectes docents amb enfocament de gènere. Promoció en la Universitat de la Igualtat d'oportunitats. Les universitats han de promoure la implantació d'assignatures i realització de projectes docents que incorporen la perspectiva de gènere".

En matèria de plans d'igualtat l'article 20 indica que es consideren plans d'igualtat aquells documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. I, afig, que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu aquest principi.

A més, està norma s'avançarà a l'estatal –LOI- en l'abordatge de temes tan clau com: els informes d'impacte de gènere; la feminització de la pobresa; la discriminació salarial; la igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball; la imatge de les dones i la perpetuació de rols en els mitjans de comunicació; l'assetjament sexual; la representació paritària; el llenguatge sexista o la feminització de la pobresa.

Posteriorment cal posar en relleu **la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.**

L'objectiu últim d'aquesta norma és el d'aconseguir l'erradicació de qualsevol mena de violència, en la seua expressió més àmplia, en qualsevol àmbit social, que tinga el seu fonament últim en la condició de dona, encara que externament puga vindre disfressada de qualsevol altre fonament o connotació cultural, religiosa, tradicional o de qualsevol tipus.

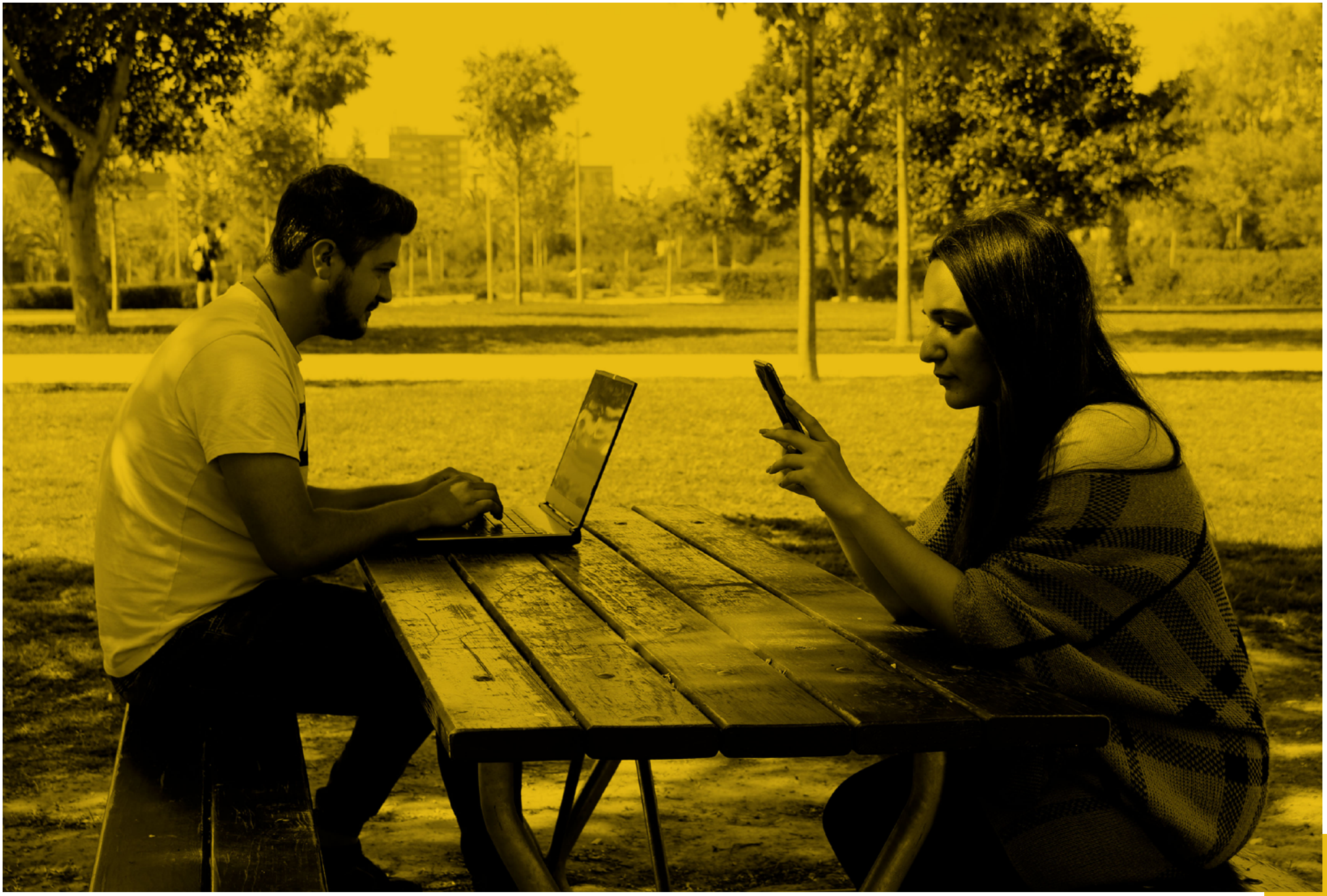
Aquesta norma conceptualitza la violència de gènere des d'una perspectiva àmplia, intentant respondre tant a les necessitats de les dones i xiquetes víctimes de violència física, psíquica i/o sexual, com a les necessitats de les mateixes que han sigut exposades a mutilació genital o tracta amb la finalitat de la seua explotació sexual.

D'altra banda, estableix actuacions en l'àmbit laboral que constitueixen una aposta decidida per a fomentar la independència econòmica de la dona com un dels elements necessaris per a aconseguir l'efectiva igualtat entre dones i homes. Reconeix que l'accés a l'ocupació i les mesures que el fomenten constitueix una prioritat, i en aquest marc, a més de l'actuació de la Generalitat, els restants agents socials tenen també un paper important i decisiu, d'aquí ve que un dels principals instruments per a aconseguir-lo siga la implicació de tots ells, a través de la negociació col·lectiva o l'establiment de convenis i acords.

En definitiva, és pretensió de la norma tractar la violència sobre la dona des d'una perspectiva global i integral i des de tots els seus aspectes i àmbits.

Pel que fa a **la Llei 4/2021 de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública valenciana** cal subratllar el seu article 2 en el qual estableix, entre els principis i fonaments d'actuació de la funció pública, la igualtat efectiva de dones i homes, així com no discriminació en totes les seues facetes, fomentant la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat en les tasques derivades de la vida personal.

També, en el seu article 60 recull la igualtat d'oportunitats entre tots dos sexes com a principi en l'accés a l'ocupació pública. Indicant en l'article 61c que "tots els programes de matèries hauran d'incloure continguts sobre el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública". En l'article 97, entre els deures del personal empleat públic estableix el de respecte a la igualtat entre dones i homes.



Avaluació de les polítiques públiques d'igualtat en la universitat

La Universitat Miguel Hernández d'Elx va aprovar el seu I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes per Consell de Govern, en la seua sessió de 24 de juliol de 2017, amb un període de vigència de tres anys (2017-2020). El Pla es va estructurar en cinc eixos d'intervenció, a saber:

- La promoció d'una cultura d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Docència i investigació
- Igualtat en el treball: accés, promoció i condicions de treball
- Participació equilibrada en els òrgans de govern i representació
- Salut laboral, rebuig a l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i a la violència masclista

En aquest apartat es recullen les principals conclusions obtingudes per la Universitat en l'avaluació del seu I Pla d'Igualtat.

Quant als **punts forts o aspectes positius**, de l'avaluació realitzada, destaquem que:

1.El Pla, estructurat en cinc eixos amb deu objectius i 73 accions plantejades, recollia tots els àmbits a treballar i amb la seua amplitud i ambició pretenia aconseguir els màxims nivells d'igualtat entre dones i homes.

2.L'aprenentatge obtingut sobre el 'possible' i del context de situació per a treballar en aquesta línia, constitueix un bon punt de partida per a conéixer les 'fortaleses', així com preparar un II Pla més ajustat a la realitat, sense per això oblidar l'objectiu final d'aconseguir la Igualtat entre dones i homes en la UMH.

3.Els assoliments aconseguits en el desenvolupament del Pla van ser el fruit de la cooperació dels diferents centres i serveis de la Universitat, especialment la col·laboració del Centre d'Investigació d'Estudis de Gènere (CIEG) i de totes aquelles persones, tant de dins com de fora de la institució, compromeses amb la lluita per la Igualtat entre dones i homes.

4.L'impacte exercit pel grau de compliment dels objectius del Pla, s'ha anat materialitzant, lenta i gradualment, si bé amb l'actual equip rectoral i la delegació de les competències en Igualtat al Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esport, es van percebre importants avanços en la implantació de les accions del Pla.

5.La participació en actes de la comunitat universitària, l'assistència i participació en els cursos proposats i l'avanç en algunes mesures donen compte dels beneficis de les accions realitzades, la qual cosa es percep com una aprehensió del valor de la igualtat en la comunitat universitària.

6.L'experiència aportada a les persones integrants de la Comissió d'Igualtat va ser molt positiva i va suposar un procés d'aprenentatge que prepara per a afrontar els següents passos.
7.Finalment, destacar que la UMH està transmetent, dins i fora de la institució, una imatge d'entitat compromesa amb la Igualtat que cal tindre en consideració.

En relació amb els punts febles o àrees de millora detectades, cal assenyalar que:

1.L'I Pla d'Igualtat no contemplava indicadors de seguiment i avaluació, per la qual cosa és necessari que la metodologia de l'II Pla considere aquests indicadors, a més d'incloure objectius concrets, factibles i mesurables.

2.Encara que es va comptar amb la col·laboració de la majoria dels Centres i Serveis de la UMH, és necessari aconseguir una major implicació d'aquests i de tota la comunitat universitària, la qual cosa donarà lloc a un major grau de consecució del Pla o conéixer amb més precisió el seu grau d'implantació.

3.Si bé es van valorar positivament els assoliments aconseguits, resulta necessari posar de manifest les importants deficiències en àrees tan significatives com la Investigació, on continua sent imprescindible actuar amb major èmfasi en la reducció dels gràfics de tisora de la carrera acadèmica. També s'ha de continuar treballant amb la finalitat de reduir les bretxes de gènere tant en el PAS com en l'estudiantat. En relació amb el PAS, el percentatge de dones al capdavant de les prefectures de servei és bastant inferior al percentatge de dones en aqueix col·lectiu. Pel que fa a l'estudiantat, existeixen titulacions, fonamentalment en la branca d'enginyeria, on les dones són molt minoritàries.

De l'anàlisi dels punts forts i febles, es van deduir les conclusions finals i proposta de recomanacions en relació a cadascun dels eixos del Pla:

1) Respecte a l'eix de promoció d'una cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats, cal destacar que les accions empreses van promoure una cultura de la igualtat en tots els àmbits de la comunitat universitària. Per a això, es va sensibilitzar i va formar en la detecció de les desigualtats existents entre dones i homes, així com es va visibilitzar les aportacions de les dones en tots els àmbits del coneixement. No obstant això, es considera necessari continuar mantenint el nivell de realització de les activitats executades i culminar aquelles que es van quedar en procés, o que no es van poder realitzar íntegrament.

2) Des de l'aprovació de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, és imprescindible incorporar la perspectiva de gènere en la investigació. Per a això, serà necessari continuar avançant en la formació referent a això.

També és important incorporar la perspectiva de gènere en la docència. En aquest sentit, excepte en els Graus de Dret i de Ciències Polítiques, s'observa una absència de matèries d'igualtat en els plans d'estudi de graus i màster actuals. Aquesta manca de partida i la dificultat que suposa la modificació dels plans d'estudi per l'ANECA, suposa una important manca en l'educació de l'estudiantat en matèria d'igualtat. La formació universitària en aquests temes és l'estratègia imprescindible per a detectar les desigualtats presents en la societat i capacitar-los per a actuar, implicant-se activament en la correcció d'aquestes. Referent a això, es van desenvolupar accions formatives extracurriculars per a suplir deficiències, si bé altres mesures no es van poder implantar.

Es considera necessària una major implicació dels òrgans responsables i amb competències per a aconseguir la transversalitat de la docència amb perspectiva de gènere, tal com plantegen les polítiques i els organismes nacionals i internacionals.

3) Les persones que treballen en la UMH són agents imprescindibles perquè la institució siga capaç d'oferir un servei de qualitat. Pel que fa a l'eix 3, cal tindre en compte les condicions en les quals es desenvolupa el seu treball i també les referides a l'accés i promoció. Referent a això, les accions del Pla sobre les diferències identificades en el diagnòstic van ser molt complexes de desenvolupar a causa de la història de la Universitat espanyola i el context social. A això es va unir la complexitat de la situació derivada del teletreball que reforça encara més les diferències quant a la conciliació entre homes i dones.

Promoure la igualtat entre dones i homes requereix tindre en compte que les persones tenen una vida professional, personal i familiar. Un equilibri en aquestes tres esferes dona lloc a una major productivitat de les plantilles, així com una major implicació amb la universitat. Per contra, el desequilibri planteja situacions definides com el sòl enganxós, el laberint de cristall i el gueto de vellut, enfront de les quals cal actuar en aquest eix.

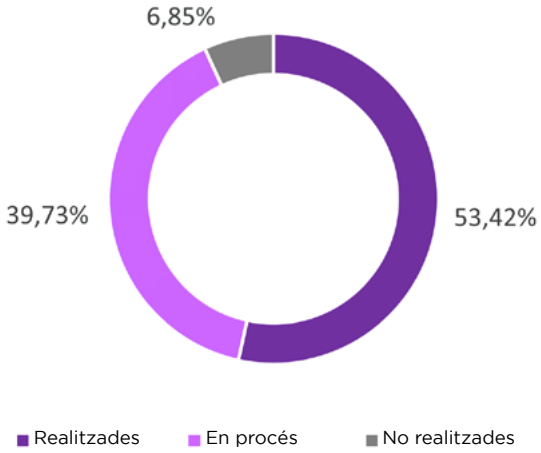
4) La persistència dels estereotips referits als rols de gènere i el manteniment de les estructures de poder, fan que les dones tinguen més dificultats per a aconseguir els llocs de presa de decisions en les empreses i institucions en les quals desenvolupen la seua trajectòria laboral. Aquesta situació també es va identificar en la Universitat en general i en la UMH en particular. En concret, la participació de dones i homes en la UMH en els òrgans de govern i presa de decisions reflecteix una certa desigualtat en alguns nivells. Es precisa una major conscienciació i compromís principalment dels òrgans responsables, encara que també de la resta de la comunitat universitària.

5) La comunitat universitària ha de ser capaç de detectar i actuar davant situacions d'assetjament, especialment, per l'àmbit competencial d'aquest Pla, l'assetjament sexual, a l'assetjament per raó de sexe i la violència masclista. En aquest sentit, es va treballar en la formació i orientació per a la detecció i maneig de situacions masclistes, i en l'assessorament i suport de totes les persones que van requerir. No obstant això, es necessita continuar treballant en sentit positiu en la difusió d'un codi de bones pràctiques, així com en la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

En relació amb el grau de compliment de les accions de l'I Pla d'igualtat, els resultats globals mostren uns resultats molt positius, en indicar que el 93,2% de les accions es van implementar o es troben en vies d'això, sent únicament un 6,8% les accions no realitzades.

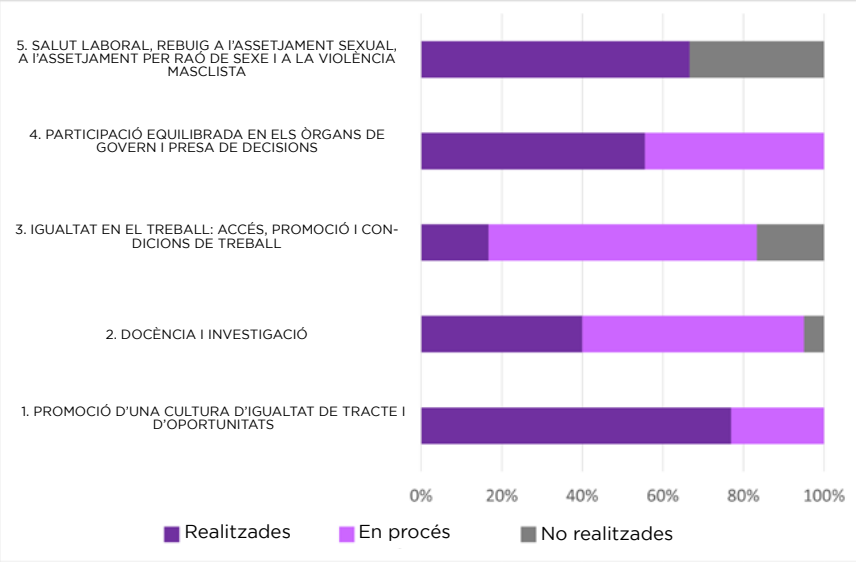
No obstant això, aprofundint una mica més en aqueixes xifres s'observa que únicament la meitat de les accions de l'I Pla van ser completament executades (53%), la qual cosa ha de suposar la base sobre la qual iniciar un procés de reflexió en la redacció i, sobretot, en la planificació de la implementació de l'II Pla d'Igualtat.

Implementació de les accions del PI (2017-2020) de la UMH



Dels eixos abordats en l'I Pla d'Igualtat de la Universitat, el que compta amb major percentatge d'accions realitzades va ser el de la "Promoció d'una cultura de la igualtat de tracte i d'oportunitats". Per part seua, l'eix amb menys actuacions plenament realitzades va ser el de «Igualtat en el treball: Accés, Promoció i Condicions de Treball». Donada la nova normativa (RD 901/2020 i RD 902/2020) que servirà com a marc metodològic per a la redacció de l'II Pla d'Igualtat, cal pensar que les deficiències observades en la implementació de l'I Pla seran corregides i compensades.

% implementació de les accions per eix



A partir d'aquests resultats, es recomana desplegar les actuacions necessàries per a consolidar les accions de l'I Pla d'Igualtat de la Universitat Miguel Hernández d'Elx que es troben encara en vies d'implementació, així com aquelles que vagen a programar-se per a l'II Pla. Per a l'adequada aplicació del principi de transversalitat en la totalitat de les àrees i departaments, s'ha de dotar a l'II Pla dels recursos que siguen necessaris per a poder continuar amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat, perquè les limitacions de recursos humans i/o pressupostaris no suposen l'alentiment del procés d'implementació de l'II Pla d'Igualtat.

2 Metodologia

L'II Pla d'Igualtat de la Universitat Miguel Hernández d'Elx parteix d'un Informe Diagnòstic que avalua la integració del principi d'igualtat en els diversos eixos analitzats, i s'ha redactat seguint els últims criteris tècnics emesos per Ministeri d'Igualtat, que estableixen que "(...) en el cas d'empleades i empleats públics (funcionarial, laboral i estatutari), no resulta d'aplicació el que es disposa en els articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, ni el Reial decret 901/2020, que els desenvolupa".

Així mateix s'afirma que "Els plans d'igualtat aplicables a aquest personal es regiran pel que es disposa en els articles 51 i 64 de la citada Llei orgànica 3/2007 i especialment per l'indicat en la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre".

L'article 51 de la LOI estipula concretament que "(...) les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

- Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

I l'article 64 de la LOI, estipula concretament que "(...) el Govern aprovarà, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella. El Pla establirà els objectius a aconseguir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seua consecució. El Pla serà objecte de negociació, i si escau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determine en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà avaluat anualment pel Consell de Ministres".

D'altra banda, la disposició addicional setena del EBEP estableix que, en matèria de Plans d'Igualtat, "1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en aquest".

S'observa per tant que, a diferència del que succeeix amb els plans d'igualtat que regulen les condicions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en organitzacions les plantilles laborals de les quals es regeixen per l'Estatut dels Treballadors, en el cas de les empleades i empleats públics encara no existeix un desenvolupament reglamentari que dissenye una metodologia tècnica rigorosa i estandarditze els requisits mínims que ha de contindre el diagnòstic (inclosa una auditoria retributiva) i el pla d'igualtat en la funció pública.

Per aqueix motiu, es va optar per utilitzar una estratègia tècnica de treball que, al mateix temps que compleix escrupolosament amb el marc jurídic que afecta les administracions públiques (art. 51 i 64 LOI i DAF 7a EBEP), integra metodològicament (que no normativament) el contingut del RD 901/2020. Aquesta línia de treball tècnic garantirà que els Diagnòstics i els Plans d'Igualtat de la funció pública aconseguisquen el mateix rigor i estàndard de qualitat que els Plans d'Igualtat de la resta d'organitzacions. I això, per descomptat, repercutirà en una major transparència, en l'accés i el tractament de les dades desagregades per sexe, així com del contingut i de l'àmbit material dels plans.

Sobre la base d'aquesta fórmula, Equality Momentum ha elaborat l'esborrany de l'informe diagnòstic i la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat ha treballat, revisant i fent les seues aportacions en la mesura que siga possible.

Els aspectes d'investigació seleccionats per a la realització de l'II Pla d'Igualtat UMH guarden coherència amb els eixos proposats per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com l'afegit recentment pel Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'acord amb el descrit anteriorment, s'ha optat per la configuració de la comissió negociadora amb la participació de les seccions sindicals que sumen la majoria dels integrants dels òrgans de representació de la Universitat i de manera paritària per l'Administració que recull la participació de l'estudiantat.

En l'Informe Diagnòstic s'han mesurat els biaixos de gènere utilitzant una metodologia tant quantitativa com qualitativa. En primer lloc, s'aborda la plantilla de la universitat en els seus tres col·lectius: Personal Docent i Investigador, Personal d'Administració i Serveis i Personal Investigador, analitzant la situació de dones i homes a partir dels següents eixos:

1.Qüestions generals.
2.Classificació professional i infrarepresentació femenina.
3.Procés de selecció i contractació.
4.Promoció professional.
5.Formació.
6.Anàlisi retributiva.
7.Condicions de treball.
8.Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
9.Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
10.Drets laborals de les víctimes de violència de gènere
11.Comunicació.

En segon lloc, es realitza una anàlisi de l'estudiantat amb la finalitat d'identificar i quantificar les bretxes de gènere en els estudis de la UMH, posant l'accent en les diferències entre dones i homes segons els nivells acadèmics, les branques de coneixement i els centres docents on les i els estudiants cursen els seus estudis.

S'han aplicat tècniques d'investigació qualitativa i quantitativa. Les tècniques qualitatives permeten acostar-se a l'àmbit de les motivacions, percepcions, actituds i comportaments de les persones. Aquestes tècniques d'investigació pretenen explorar la profunditat aplicant el mètode de manera exploratòria i inductiva,

la qual cosa habitualment no permet l'anàlisi estadística, perquè la informació que es recapta s'interpreta en oferir una descripció detallada i completa de l'objecte d'estudi.

Mentre que, les tècniques quantitatives realitzen una aproximació a la realitat social mitjançant dades objectives i descripcions. Les tècniques d'investigació quantitativa són mètodes d'investigació sistemàtics i estadístics que recullen informació numèrica i quantificable. Es recolzen en models matemàtics que ofereixen resultats estadísticament representatius amb l'objectiu d'explicar allò que s'està observant.

A partir d'aquesta integració metodològica quantitativa i qualitativa, Equality Momentum ha dotat de contingut a l'Informe Diagnòstic a través de cinc fases diferenciades dutes a terme des d'octubre de 2020 fins a juliol de 2021:

Fase 1: Estudi qualitatiu: entrevistes semiestructurades a agents clau de la comunitat universitària.
Desenvolupada en els dies 14, 15, 30 d'octubre i 19 de gener

Fase 2: Estudi quantitatiu i qualitatiu a la plantilla: qüestionaris anònims.
Data de difusió: del 2 de febrer al 12 de febrer.

Fase 3: . Estudi quantitatiu i qualitatiu a l'estudiantat: qüestionaris anònims.
Data de difusió: del 4 de febrer al 16 de febrer

Fase 4: . Estudi qualitatiu i quantitatiu a l'organització: eina professional
Bloc 1: Rebut el 7 d'abril. Informació general de la plantilla
Bloc 2: Rebut el 4 de maig. Retribucions.
Bloc 3. Rebut el 30 de maig. Cessaments en els últims quatre anys.

Fase 5: Elaboració de l'Informe Diagnòstic per eixos d'intervenció.
Desenvolupada en els mesos de maig, juny i juliol.

A partir de setembre de 2021, la Comissió Negociadora es va conformar en cinc grups de treball per a l'abordatge dels eixos elaborats per Equality Momentum en l'Informe diagnòstic. Aquest informe és aprovat per la citada Comissió el dia 5 de juliol de 2022.

Fase 1: Estudi qualitatiu

Entrevistes semiestructurades a agents clau de la comunitat universitària

Durant la primera fase d'elaboració de l'Informe diagnòstic, Equality Momentum, es va emprar l'entrevista semiestructurada com a metodologia integrada dins de l'anàlisi qualitativa.

Per contextualitzar aquesta tècnica de recollida d'informació, l'entrevista d'investigació pretén, a través de la recollida d'un conjunt de sabers privats, la construcció del sentit social de la conducta individual o del grup de referència de cada persona. Es tracta d'una narració conversacional, creada conjuntament per qui entrevista i a qui s'entrevista.

Per al desenvolupament d'aquesta primera fase, es va proposar un llistat d'agents clau amb l'objectiu d'aconseguir obtenir, a través dels discursos individuals, una visió global sobre els diferents àmbits a tractar ja que, des de la seua posició estratègica, les i els agents clau funcionen com a representants de les diferents àrees i nivells. L'objectiu de les entrevistes semiestructurades ha sigut el d'analitzar la percepció del personal en relació amb els possibles biaixos de gènere existents en les diferents matèries analitzades, com per exemple el procés de selecció i contractació, promoció, comunicació, etc. Uns altres dels objectius de les entrevistes es poden sintetitzar en:

[1]Responsables dels vicerectorats amb competències en matèria d'igualtat, de professorat, d'estudiants i d'investigació. Representants de Departaments, Instituts d'Investigació i de Facultats i Escoles. Gerència i serveis de PAS, PDI, gestió d'estudis, comunicació i prevenció de riscos laborals. Representants de cadascuna de les seccions sindicals amb representació en la UMH, de la delegació d'estudiants i de la Unitat d'Igualtat.

- Descobrir les posicions, necessitats, oportunitats i estratègies en relació amb la igualtat en els recursos humans de l'organització.
- Aconseguir completar la informació sobre la situació laboral des de diferents punts de vista, ja que cada agent clau té les seues pròpies funcions i experiències depenent del seu sexe, càrrec, rang, àrea i bagatge.
- Analitzar amb perspectiva de gènere el clima i les relacions existents entre la comunitat universitària.

Respecte als perfils sociològics de les persones entrevistades, van participar un total de 21 persones: 11 dones i 10 homes, responsables o representants de diferents unitats docents, investigadores o administratives, pertanyents tant al PAS com al PDI i PI.

El tractament de la informació va permetre la garantia de la confidencialitat i l'anonimat, que conjuntament afavoreixen la creació d'un clima de confiança adequat per a la recopilació de dades rellevants per a l'elaboració de l'Informe Diagnòstic.

Per a la incorporació de les dades en les entrevistes es va utilitzar la transcripció lliure, desagregant la informació per sexe durant l'anàlisi de les entrevistes i bolcant únicament les declaracions, especificant el sexe de la persona interlocutora.

Fase 2: Estudi quantitatiu i qualitatiu a la plantilla

Qüestionaris anònims

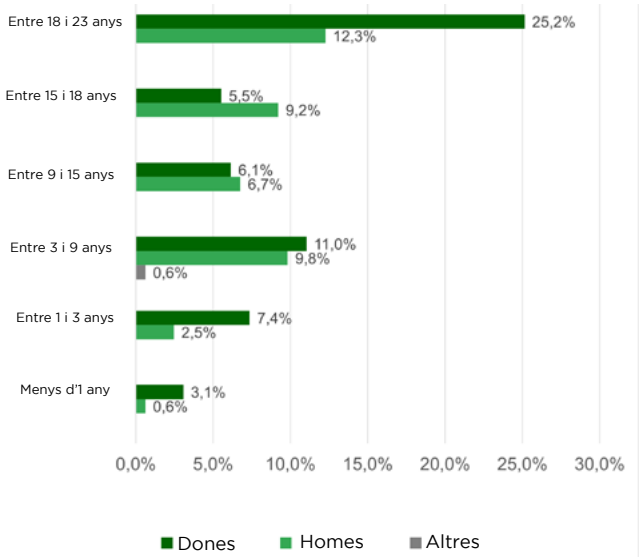
Durant la segona fase Equality Momentum va dissenyar, va difondre i va analitzar un qüestionari amb l'objectiu de posar en relació la percepció de la plantilla sobre diversos aspectes organitzacionals i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'enquesta pot definir-se com una tècnica que utilitza un conjunt de procediments estandarditzats d'investigació mitjançant els quals s'arrepleguen i analitzen una sèrie de dades d'una mostra de casos representativa d'una població o univers més ampli, del que es pretén explorar, descriure, predir i/o explicar una sèrie de característiques.

El qüestionari difós va ser anònim i confidencial i van consultar aspectes com ara el sexe, la categoria professional, l'àrea de treball i l'antiguitat amb l'objectiu d'obtenir conclusions en interrelacionar aquestes variables amb les preguntes d'investigació formulades.

La mostra recollida va ser de 163 persones, sent 95 dones, 67 homes i una persona autodesignada com «un altre».

Quant a la distribució per edat, la franja més nombrosa de participants va ser entre els 46 i 55 anys, seguida molt de prop per la franja de 36 a 45 anys. Respecte a la distribució per antiguitat, s'observa com el rang més freqüent és l'antiguitat compresa entre els 18 i 23 anys on el nombre de dones doblega en la seua xifra al d'homes.

DIstribució de la mostra per antigüetat



Quant a la distribució de la participació en el qüestionari per àmbit (PDI, PAS, i PI), destaca com el més participatiu el Personal d'Administració i Serveis, amb una taxa del 13,09% sobre el total de plantilla PAS. Respecte a la taxa de participació per sexe, s'observa una major participació per part de les dones.

% Participació per àmbit en relació amb la població

Àmbit	Total Participants	Població Total
PDI	85 (7,14%)	1190
PAS	71 (13,09%)	574
PI	7 (2,34%)	299
Total	163 (7,90%)	2.063

% Participació per sexe en relació amb la població

Sexe	Total Participants*	Població Total
Dones	95 (9,57%)	992
Homes	67 (6,27%)	1068

*Per al càlcul de percentatges no s'ha considerat la persona qualificada com uns altres per no disposar de la dada poblacional

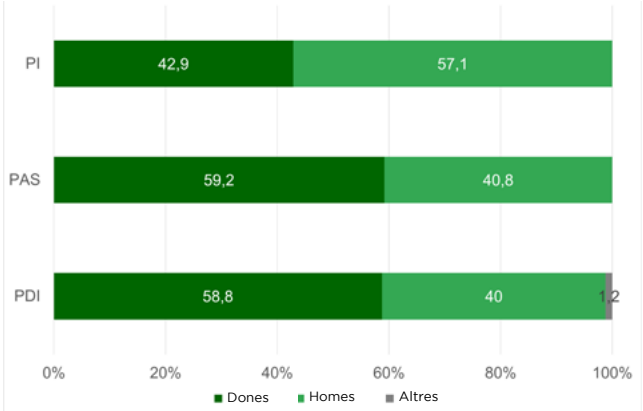
Aproximadament la meitat del personal que ha participat en les enquestes forma part del Personal Docent i Investigador (n=85), seguit pel Personal d'Administració i Serveis (n=71), sent la participació de Personal Investigador molt xicoteta, amb tot just 7 persones.

Analitzant conjuntament la distribució dels participants per àmbit i sexe, s'observa un relatiu equilibri per sexe en general i en tots els àmbits.

Distribució del total de participants per àmbit i sexe

Ámbit	Dones n(%)	Homes n(%)	Altres n(%)	Total Participants per ámbit	% de participació de cada ámbit
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 participants per sexe	95 (58.3%)	67 (41,1%)	1 (0,6%)	163	100%

Distribució de la mostra per ámbits



Durant l'anàlisi dels qüestionaris, algunes taules i gràfiques desagreguen les dades per PAS, PDI i PI si la informació és rellevant de cara a l'anàlisi de la realitat social. En aquest sentit, s'ha de tindre en compte que les respostes de PI són poc representatives en la mesura en què únicament es compta amb la participació de 7 persones d'aquesta modalitat.

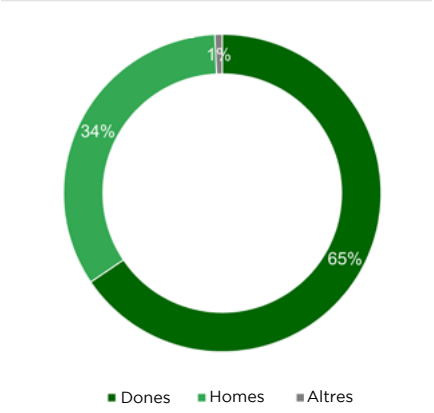
Fase 3: Estudi quantitatiu i qualitatiu al estudiantat

Qüestionaris anònims

A continuació, s'aportarà la informació relativa al perfil sociològic de l'estudiantat enquestat. La UMH compta amb 13099 estudiants, 6604 dones i 6495 homes. S'han obtingut 527 respostes vàlides que representen un 4% de participació. La distribució per sexe evidencia una participació desequilibrada entre les dones (65%) i els homes (34%), o cosa que és el mateix, 348 alumnes i 179 alumnes.

Respecte a la distribució de la mostra per anys de vinculació amb la Universitat Miguel Hernández, s'observen respostes que versen entre estudiants de primer any i estudiants amb més de cinc anys de relació amb l'entitat, la qual cosa aporta diferents visions en les matèries analitzades.

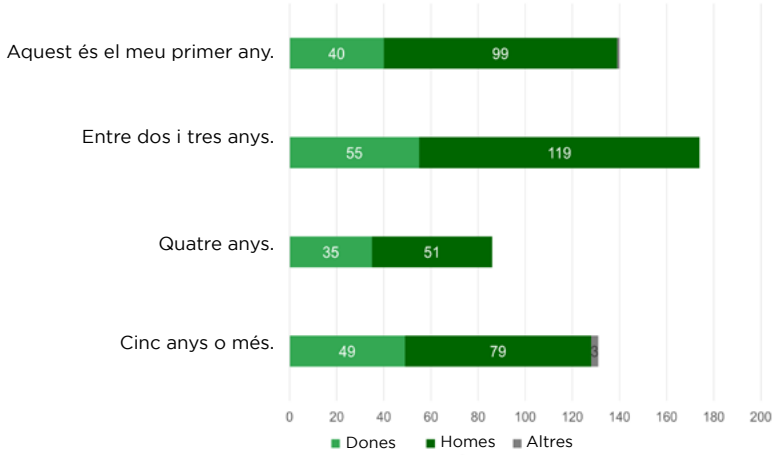
Distribució de la mostra per sexe



Vinculació a la universitat

	Dones	Homes	Altres	Total
Cinc anys o més.	79	49	3	131
Quatre anys.	51	35		86
Entre dos i tres anys.	119	55		174
Aquest és el meu primer any.	99	40	1	140
Total general.	348	179	4	531

Distribució de la mostra per anys de vinculació amb la Universitat

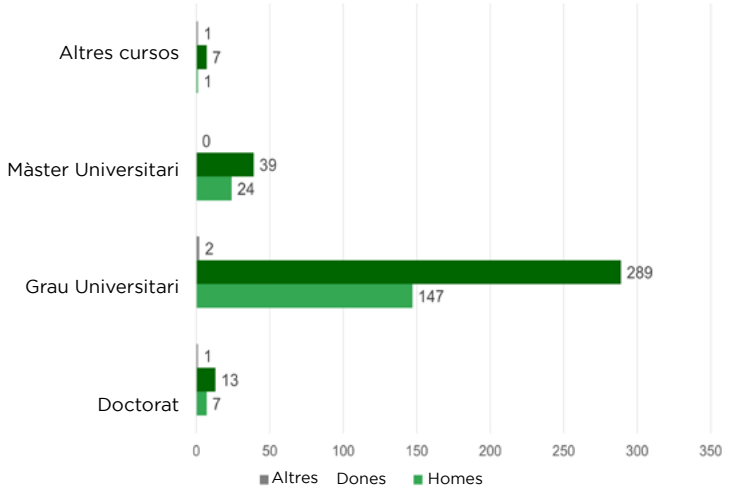


L'estudiantat participant pertany a 9 centres diferents, segons mostra la taula exposada a continuació.

Estudiants per centres docents

	Dones	Homes	Altres	Total	Dones n(%)	Homes n(%)	Altres n(%)
Escola Politècnica Superior d'Elx	40	51	1	92	43,48	55,43	1,09
Escola Politècnica Superior d'Orihuela	13	11		24	54,17	45,83	0,00
Facultat de Belles arts	13	3	1	17	76,47	17,65	5,88
Facultat de Ciències Experimentals	32	16		48	66,67	33,33	0,00
Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Elx	86	47		133	64,66	35,34	0,00
Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Orihuela	7	7		14	50,00	50,00	0,00
Facultat de Ciències Sociosanitàries	48	17	1	66	72,73	25,76	1,52
Facultat de Farmàcia	40	9		49	81,63	18,37	0,00
Facultat 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

Finalment, en desagregar les dades per etapa educativa, s'observa com la més freqüent els estudis de grau universitari, tant en el cas de les dones com en el dels homes. Existeix participació, a més, d'estudiants de màster, de doctorat i d'altres cursos.



Fase 4: Recopilació de dades quantitatives i qualitatives

Eina professional

La quarta fase de realització de l'Informe Diagnòstic va consistir, en primer lloc, en el lliurament a la Universitat per part de Equality Momentum d'onze formularis qualitatius que, seguint les exigències del RD 901/2020, de 13 d'octubre, i l'EL 3/2007, de 22 de març, busquen recopilar dades objectives per part de l'organització, a fi d'aconseguir no sols informació referida a les polítiques implementades, sinó també realitzar una avaluació d'aquelles accions o canals utilitzats per l'organització, com és l'àrea de comunicació, o els protocols aprovats. De la mateixa forma, s'inclou en aquesta fase l'anàlisi de documentació proporcionada per l'organització, com són la publicació de vacants d'ocupació, ofertes públiques, formularis d'inscripció i altres documents rellevants per a la confecció de l'Informe Diagnòstic, com ara l'informe final d'avaluació de l'I Pla d'Igualtat UMH que descriu detalladament els objectius i les accions que s'han dut a terme en el període 2017-2020.

En segon lloc, es van analitzar les diferents variables que afecten la plantilla de la UMH, com són per exemple el grup o categoria professional, l'edat, l'antiguitat, la jerarquia, les retribucions brutes anuals, els complements específics, etcètera, desagregades per sexe i per a cadascun dels col·lectius, PDI, PAS i PI.

[2] Informació sobre: 1. Contextualització de l'organització; 2. Processos de selecció i contractació; 3. Promoció; 4. Formació; 5. Comunicació; 6. Condicions de treball; 7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe; 9. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere; 10. Classificació professional i infrarepresentació femenina; i 11. Retribucions.

Durant aquest procés, s'han combinat les diferents dades de la plantilla, amb l'objectiu de detectar barreres o deficiències que puguen resultar un element que perjudique la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Les dades qualitatives els va proporcionar el personal especialitzat en les matèries i àmbits consultats, principalment la Unitat d'Igualtat, el Servei de Personal d'Administració i Serveis i el Servei de Professorat, Nòmines i Seguretat Social.

Les dades quantitatives, els va proporcionar l'Oficina de Dades de la Universitat i les variables que s'analitzen són les següents:

- Sexe
- Promoció en els últims 4 anys
- Edat
- Tipus de jornada.
- Antiguitat
- Salari base anual
- Relació contractual
- Complements salarials i no salarials
- Nivell jeràrquic, de gestió o de responsabilitat
- Mesures de conciliació
- Grup professional
- Formació en els últims 4 anys
- Categoria professional
- Nombre d'assistències a formació
- Lloc de treball
- Permís de concurrència a exàmens
- Centres docents: Facultats i Escoles al qual s'adscriu
- Cessaments i excedències en els últims 4 anys
- Servei o departament al qual s'adscriu

S'ha de recordar que l'anàlisi apareix desagregat per col·lectius, de manera que si alguna de les variables no apareix es deu al fet que no aplica o no s'ha obtingut per a aqueix col·lectiu. No s'ha considerat la situació familiar ni el nombre de fills i filles, ja que la Universitat no disposa d'aquesta informació completa i actualitzada.

Fase 5: Elaboració de l'informe diagnòstic

Finalment, la cinquena fase consisteix a recopilar tots els elements, posant en comú tota la informació obtinguda en les diferents fases i per a cadascun dels diferents col·lectius, sent el resultat final l'Informe Diagnòstic. Una labor que comporta una gran complexitat, ja que suposa manejar una immensa quantitat de dades que s'han d'analitzar i comparar, qualitativa i quantitativament, en els seus diversos contextos amb la finalitat d'extraure conclusions concretes.

En aquest punt, és necessari agrair i fer constar que el nivell de detall de la informació obtinguda sobre tots els aspectes que fan referència a la plantilla, especialment les dades retributives són, sens dubte, el més complet que mai s'ha produït en la Universitat Miguel Hernández.

Després de la seua realització i valoració general, s'elaborarà una anàlisi DAFO, que és un mecanisme de detecció ràpida de FEBLESES, AMENACES, FORTALESES i OBSTACLES, així com una llista de recomanacions a seguir per a la realització de l'II Pla d'Igualtat.

biblioteca

Informe diagnòstic

3.1 Resultats de l'informe diagnòstic: Plantilla

En les següents línies s'analitzaran els resultats obtinguts en l'Informe Diagnòstic per al Personal Docent i Investigador, Personal d'Administració i Serveis i Personal Investigador, després de la recollida d'informació en les fases anteriorment descrites: qüestionaris en línia, entrevistes semiestructurades i eina professional. Els eixos de diagnòstic són:

1.Cuestiones generales
2.Qüestions generals
3.Classificació professional i infrarepresentació femenina
4.Procés de selecció i contractació
5.Promoció professional
6.Formació
7.Anàlisi retributiva
8.Condicions de treball
9.Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
10.Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
11.Drets laborals de les víctimes de violència de gènere
12.Comunicació

En cadascun dels diferents eixos, s'aborda, en primer lloc, l'estudi qualitatiu de la realitat social a partir d'una revisió de la documentació pertinent en cada cas i la informació facilitada pel personal responsable de la Universitat Miguel Hernández d'Elx a través d'uns formularis elaborats per Equality Momentum referent a cadascun d'aquests eixos, tot això complementat amb l'anàlisi de les entrevistes semiestructurades als i a les agents clau.

En segon lloc, s'escomet l'estudi quantitatiu en el qual es detalla la informació obtinguda mitjançant l'eina professional dissenyada per Equality Momentum amb la finalitat de processar les dades aportades per l'Oficina de Dades de la Universitat, la qual es completarà amb l'anàlisi dels qüestionaris emplenats per la plantilla.

3.1.1 Qüestions generals

En aquest eix se situarà el punt de partida de la Universitat Miguel Hernández d'Elx en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i s'abordaran les condicions generals de la institució.

ESTUDI QUALITATIU

La Universitat Miguel Hernández d'Elx és una Universitat pública que imparteix la seua docència en totes les àrees del coneixement, actualment ofereix 26 graus, dos dobles graus i 50 màsters en els quatre campus que es distribueixen al llarg de la Província d'Alacant, en les localitats d'Altea, Elx, Sant Joan d'Alacant i Orihuela. Així mateix, compta amb 9 centres docents, 27 departaments multicampus, 4 instituts d'investigació i 13 centres d'investigació.

La Universitat, com s'ha comentat, es troba dividida en quatre campus situats en diferents municipis, a saber:

Campus d'Altea:
El Campus està format pels edificis Montagut, Cap Negret, Ifach, Cap Blanc, Albir, Bèrnia, Puig Campana, Aitana, Algar i Planet.
Aquestes instal·lacions estan concebudes per a l'aprenentatge i desenvolupament de la pràctica artística contemporània, conformant un espai obert per a la confluència d'idees i per a la convivència de la comunitat universitària.

El Campus integra a la Facultat de Belles arts d'Altea i en ell s'imparteix el Grau de Belles arts, albergant el Centre d'Investigació en Arts i també l'activitat de la majoria dels grups d'investigació del Departament d'Art.

Al Campus també es desenvolupen activitats d'extensió universitària, com a cursos d'especialització, conferències i exposicions.

Campus d'Elx:
El campus d'Elx és el municipi triat per la Universitat Miguel Hernández per a expandir la seua oferta de graus més variada, amb multitud de disciplines que abasten des de les ciències socials i jurídiques a les enginyeries, les ciències experimentals i les sociosanitàries.

En aquest campus se situa la Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Elx, la Facultat de Ciències Sociosanitàries i la Facultat de Ciències Experimentals, així com l'Escola Politècnica Superior d'Elx (EPSE).

La Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'aquest campus de la UMH oferta els graus en Administració i Direcció d'Empreses (ADE), Comunicació Audiovisual, Dret, Estadística Empresarial, Periodisme, Relacions Laborals i Recursos Humans, així com el doble grau en ADE i Dret (DADE) i el doble grau en Comunicació Audiovisual i Periodisme. Per part seua, en la Facultat de Ciències Experimentals s'imparteix el Grau en Biotecnologia i el Grau en Ciències Ambientals, mentre que la Facultat de Ciències Sociosanitàries integra els Graus en Psicologia i en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFD).

La EPSE recull els graus relacionats amb l'enginyeria industrial, la telecomunicació i la informàtica. En concret, l'Escola Politècnica Superior d'Elx ofereix els Graus en Enginyeria de Tecnologies de Telecomunicació, Enginyeria Elèctrica, Enginyeria Electrònica i Automàtica Industrial, Enginyeria Mecànica i Enginyeria Informàtica en Tecnologies de la Informació.

El campus d'Elx, a més de recollir l'oferta de graus més variada, alberga la seu del Rectorat i del Consell Social, així com els serveis centrals de la Universitat, un pavelló d'esports, un circuit BMX, la piscina, el plató audiovisual, un estudi de radi i diversos laboratoris i equips destinats a la investigació. Respecte a aquesta última, la investigació, en aquest campus es troben la majoria d'instituts i centres d'investigació. Concretament:

- Institut Centre d'Investigació Operativa
- Institut de Bioenginyeria
- Institut d'Investigació, Desenvolupament i Innovació en Biotecnologia Sanitària d'Elx
- Centre Crímina d'Elx per a l'Estudi i Prevenció de la Delinqüència
- Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial
- Centre d'Investigació de la Infància
- Centre d'Investigació de l'Esport
- Centre d'Investigació en Enginyeria d'Elx
- Centre de Psicologia Aplicada
- Centre Interdisciplinari d'Estudis de Gènere
- Centre d'Estudis Ambientals del Mediterrani

Campus d'Orihuela:

El campus d'Orihuela destaca per les seues dues seus, Salesas i Desamparados, En la seu de Desamparados està situada l'Escola Politècnica Superior d'Orihuela (EPSO), que integra el Grau en Ciència i Tecnologia dels Aliments i el Grau en Enginyeria Agroalimentària i Agroambiental. La EPSO compte, entre altres infraestructures, amb una granja, laboratoris i un hort de pràctiques. Així mateix, en aquesta seu se situa el Museu Didàctic i Interactiu de Ciències de la Vega Baixa (MUDIC) i el Centre d'Investigació i Innovació Agroalimentària i Agroambiental.

Per part seua, la seu de Salesas està situada en el centre de la ciutat i combina un entorn ric en cultura i tradicions amb modernes instal·lacions. En ell està situada la Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Orihuela, on la UMH oferta el Grau en Administració i Direcció d'Empreses (ADE) i el Grau en Ciències Polítiques i Gestió Pública.

Campus Sant Joan d'Alacant:

Estretament lligat als Graus de les Ciències de la Salut i situat al costat de l'Hospital Universitari d'aquesta localitat, aquest campus és el conegut com el de la Salut. El campus de Sant Joan d'Alacant acull la Facultat de Medicina i la Facultat de Farmàcia.

En la Facultat de Medicina s'imparteixen, a més del Grau en Medicina, el Grau en Fisioteràpia, el Grau en Podologia i el Grau en Teràpia Ocupacional. Per part seua, la Facultat de Farmàcia acull el Grau en Farmàcia.

Respecte a la investigació, en aquest campus podem trobar:

- Institut de Neurociències, centre mixt CSIC-UMH
- Centre d'Investigació Traslacional en Fisioteràpia
- Escola Professional de Medicina del Treball
- Institut d'Investigació de Drogodependència

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

A propòsit de l'opinió sobre la implementació d'un II Pla d'Igualtat per a la Universitat, pràcticament la totalitat de les persones valora molt positivament l'activació d'aquest procés per a millorar la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits vinculats als Recursos Humans.

La Universitat compta amb una certa trajectòria, la fita de la qual més destacat va ser l'aprovació de l'I Pla d'Igualtat, segons les declaracions de la plantilla. Es pot afirmar amb total certesa que la major part de les persones entrevistades coneix l'existència d'aqueix primer Pla, en major o menor mesura; encara que són poques persones les que han realitzat una lectura del mateix o coneixen en profunditat el seu contingut. Les persones entrevistades consideren com a «necessari» que es redacte l'II Pla d'Igualtat, sent aqueix concepte el més repetit en les entrevistes a agents clau.

A partir de l'experiència de l'I Pla, s'han posat de manifest algunes millores que hauria d'incorporar l'II Pla d'Igualtat de la Universitat. Existeix una percepció per part d'algunes persones de la Universitat que l'I Pla d'Igualtat va suposar una bona intenció però que a efectes pràctics no es van produir canvis substancials, per la qual cosa s'advoca per la promoció de mesures més concretes i efectives:

«Ha generat més canvis quant a visibilitat que canvis efectius, especialment en els últims dos anys»

Dona.

«No he sentit la posada en marxa, crec que encara no s'han produït canvis»

Dona.

«Els canvis no acaben de calar»

Home.

En aquest sentit, una dels suggeriments per part del personal que va tindre responsabilitats en la implementació i el seguiment de les mesures de l'I Pla és dissenyar uns indicadors de seguiment efectius i delimitar clarament les responsabilitats sobre les accions.

El Personal Docent i Investigador ha assenyalat a més que els micromasclismes del dia a dia a les aules continuen sent persistents, per la qual cosa es proposa que el Pla d'Igualtat incorpore una bateria d'accions adreçades a sensibilitzar l'estudiantat.

Una altra recomanació recollida en les entrevistes amb un pes destacable és que l'II Pla haurà de traçar una estratègia per a millorar la seua difusió i calat entre tota la comunitat universitària.

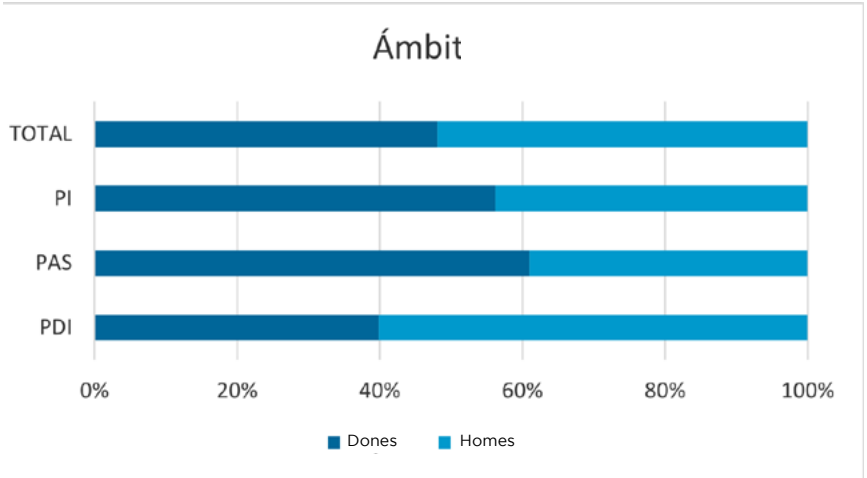
3.1.1.1. Estudi quantitatiu

EINA QUANTITATIVA

La Universitat Miguel Hernández d'Elx és una entitat de gran estructura, perquè es compon de 2.063 persones: 992 dones i 1.071 homes, que es distribueixen, al seu torn, en Personal Docent i Investigador, Personal d'Administració i Serveis i Personal Investigador:

Ámbit	Dones	Homes	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 distribució per sexe desagregada per àmbit o perfil evidencia que el Personal Docent i Investigador es troba particularment masculinitzat, al contrari d'allò que ocorre amb el Personal d'Administració i Serveis, que presenta una distribució molt més feminitzada. El Personal Investigador és el que major equilibri per sexes presenta en la seua estructura.



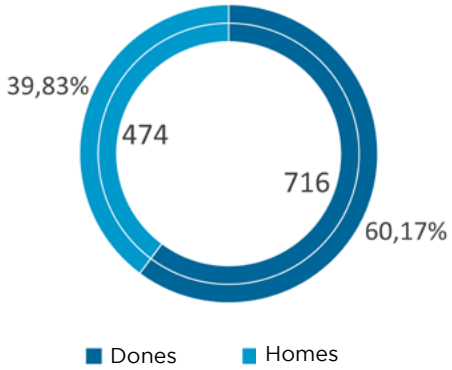
En desagregar el PAS, PDI i PI per la variable «nacionalitat» s'observa que el 100% de les dones i homes que actualment treballen en la UMH són de nacionalitat espanyola, per la qual cosa es recomana fomentar per part de la Universitat una cultura favorable a la incorporació de dones, integrant a més criteris d'interseccionalitat tenint en compte a col·lectius de dones que tenen especials dificultats en la seua inserció laboral, com per exemple dones migrants.

En les pròximes línies es detallen les dades desagregades per perfil o àmbit (PDI, PAS i PI) relatius a la distribució general per sexe, edat, antiguitat i tipus de vinculació amb la Universitat.

Personal Docent i Investigador

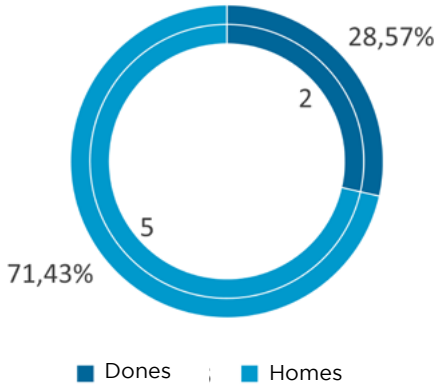
El PDI presenta una estructura interna masculinitzada com ja s'ha anticipat (39,8% dones i 60,2%), sent cridanera la diferència de més de 20 punts en la presència d'homes respecte a la de dones. En aquest sentit, es proposa que, arribat el moment d'establir els objectius de l'II Pla d'Igualtat i, una vegada detectades les causes d'aquest important desequilibri, es proposen les accions correctores adequades.

Distribució de la plantilla per sexe



El personal en situació de discapacitat també es troba masculinitzat, sent dues dones i cinc homes els que es troben contractats actualment.

Personal amb discapacitat per sexe

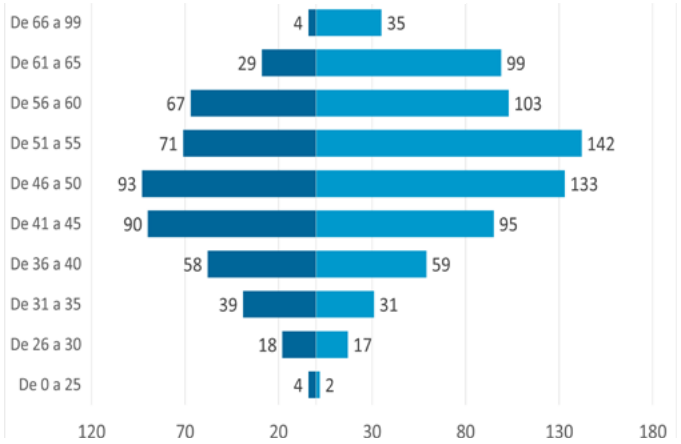


L'estudi de l'edat permetrà identificar les necessitats de conciliació davant les quals es pot trobar la plantilla. En el cas del Personal Docent i Investigador, se situa majoritàriament en les franges d'edat d'entre 46 i 55 anys en el cas dels homes i entre 41 i 50 en el cas de les dones. Respecte a les franges d'edat més joves, cal esmentar que existeix una proporció molt reduïda de professorat menor de 30 anys. Contràriament, el pic de la piràmide mostra majors nivells d'edat en el cas dels homes.

Rang d'edat del PDI

Edad	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

Piràmide d'edat

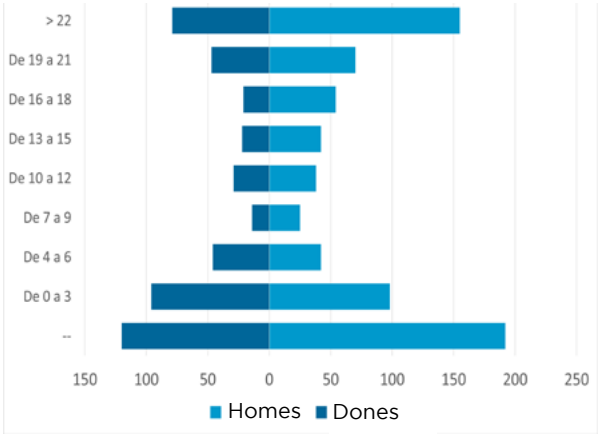


Continuant amb l'anàlisi de l'antiguitat, destaca el personal amb una vinculació amb la Universitat d'entre 0 i 3 anys i, en l'altre extrem, de més de 22 anys, sent la primera la franja més freqüent per a dones (96) i la segona la més freqüent per als homes (207). Això es pot traduir en una diferència important a nivell retributiu, pel pagament de triennis, quinquennis i sexennis. En l'eix retributiu s'aprofundirà en aquesta qüestió.

Antiguitat del PDI

Antiguitat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

Piràmide d'antiguitat

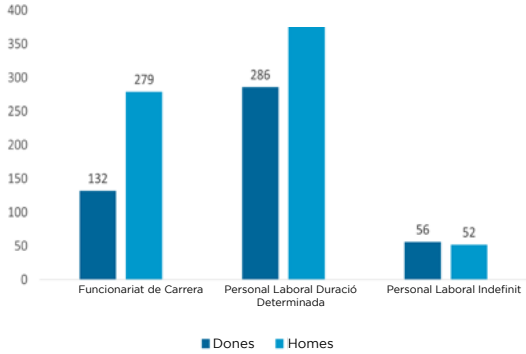


Analitzant les gràfiques relatives a l'edat i a l'antiguitat, és evident que la Universitat en els seus orígens va optar per incorporar majoritàriament professorat masculí, ja que, com es pot observar en la franja d'antiguitat superior a 22 anys, existeix més del doble d'homes que de dones. Malgrat que en els últims anys aquesta distància s'ha anat retallant, es fa patent encara avui dia aqueix desequilibri, ja que excepte en la franja d'antiguitat de 4 a 6 anys, en la resta, continua sent molt superior el nombre d'homes que de dones. Aquesta situació haurà de corregir-se mitjançant la implantació d'accions específiques emmarcades en l'II Pla de la Universitat.

Quan analitzem el tipus de vinculació, observem que el percentatge de dones més reduït es troba entre el funcionariat de carrera[3].

Relació contractual del PDI per sexe

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



En analitzar la distribució per sexe del Funcionariat de Carrera, s'observa que el 67,88% de les persones amb aquesta mena de vinculació són homes, per la qual cosa són els qui gaudeixen, en major mesura que les seues companyes, d'una situació laboral més duradora i estable. Tals xifres reflecteixen, no sols les diferències ja comentades respecte a la masculinitat de la plantilla d'origen del PDI, sinó que a això se suma el fet que les dones que conformen aquesta plantilla semblen tindre més dificultats que ells a l'hora de consolidar el lloc.

[3] S'ha classificat al PDI en tres tipus de relació contractual:
a)En el personal laboral de duració determinada està inclòs el personal associat, associat de ciències de la salut, ajudant, ajudant doctor, laboral de substitució i emèrit.
b)En el personal laboral de duració indefinida s'han considerat el personal col·laborador i el contractat doctor.
c)El funcionariat de carrera comprén les figures de titular d'escola universitària, titular d'universitat i càtedres.

És a dir, com mostren els percentatges per columnes, del total de dones PDI de la UMH, només un 27,84 són funcionàries, mentre que aquest percentatge s'eleva al 38,96% quan parlem dels homes, intensificant-se, com déiem, la diferència per gènere ja detectada en la composició de la plantilla.

Relació contractual del PDI per sexe

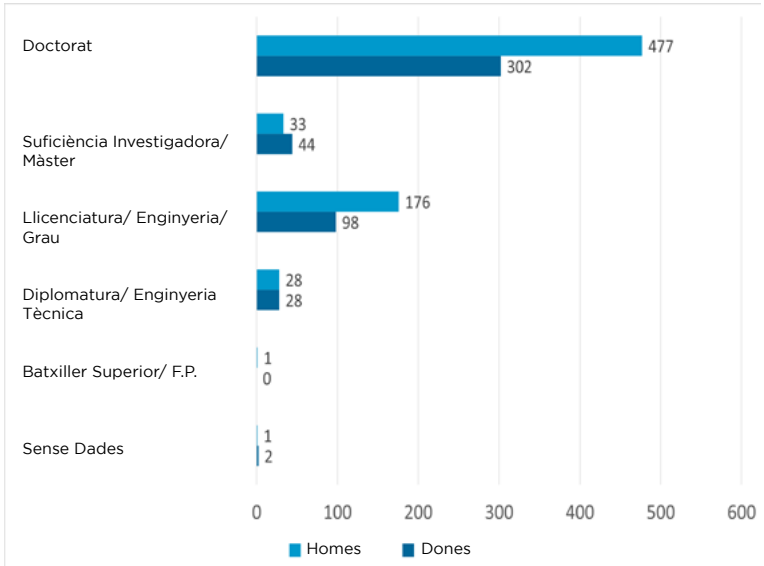
Sexe	Dones		Homes		Total	
	N	% fila	N	% fila	N	% fila
Funcionariat de carrera	132	(32,12%)	279	(67,88%)	411	(100%)
%columna	27,84%		38,96%		34,57%	
Total	474	(39,83%)	716	(60,16%)	1.190	(100%)

Per als llocs de PDI, el nivell formatiu més freqüent en el cas de les treballadores i també dels treballadors és Doctora o Doctor.

Nivell de formació del PDI

Nivel formatiu	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	474	716	1190	39,89%	60,17%
Batxiller Superior/F.P. 2n	0	1	1	0,00%	100,00%
Diplomatura/Enginyeria Tècnica	28	28	56	50,00%	50,00%
Llicenciatura/Enginyeria/Grau	98	176	274	35,77%	64,23%
Suficiència Investigadora i Màster	44	33	77	57,14%	42,86%
Doctor/a	302	477	779	38,77%	61,23%
Sense dades	2	1	3	66,67%	33,33%

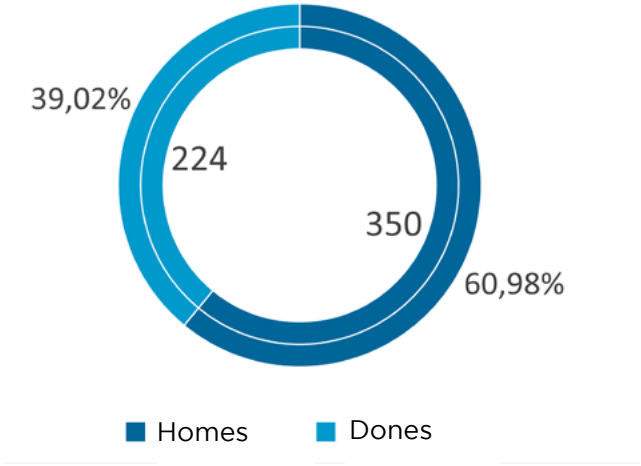
Distribució segons Nivell Formatiu



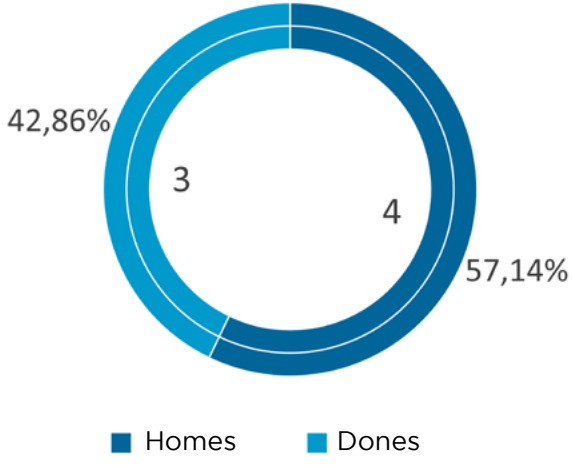
Personal d'Administració i Serveis

El Personal d'Administració i Serveis es troba particularment feminitzat, en compondre's per 350 dones i 224 homes, 60,08% i 39,02%, respectivament. D'altra banda, la plantilla PAS es compon de 7 persones en situació de discapacitat, complint-se ací una situació d'equilibri per sexes en ser 4 dones i 3 homes.

Distribució de la plantilla per Sexe



Personal con discapacitat per Sexe



La distribució per edat de la plantilla del PAS mostra, en primer terme, un desplaçament en la piràmide poblacional cap a l'esquerra, en tractar-se d'un sector feminitzat, com s'ha comentat prèviament. D'altra banda, les franges d'edat centrals (de 46 a 50 anys i de 41 a 45 anys) són en les quals més treballadores i treballadors s'enquadren, sent la franja d'edat més jove la menys nombrosa.

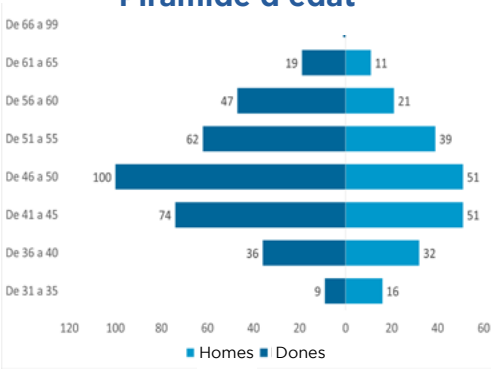
Rang d'edat del PAS

Edat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

L'anàlisi de la distribució per edat evidencia les potencials necessitats de conciliació, de fet, analitzada l'estructura de la piràmide, bona part de la plantilla pot necessitar aquests mecanismes pel fet que l'edat mitjana de naixement del primer fill o filla és als 31 anys, segons les dades recents que llança l'Institut Nacional d'Estadística[4]. Així mateix, en les franges d'edat d'entre 46 i 56 i també en la de 56 i més, les necessitats de conciliació es poden incrementar, perquè poden produir-se necessitats de cura tant per a ascendents com per a descendents.

[4] INE (2019)

Piràmide d'edat

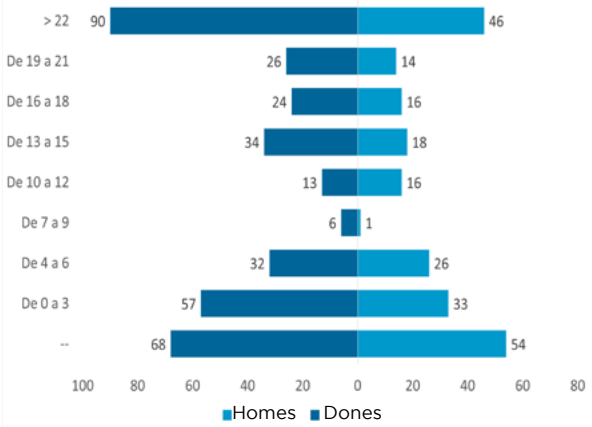


Pel que fa a l'antiguitat, en el cas del PAS, observem un procés invers al del PDI, ja que, en els inicis de la universitat, el nombre de dones quasi duplicava al d'homes, i aqueixa presència majoritària i desequilibrada de dones s'ha continuat mantenint fins a l'actualitat.

Antiguitat del PAS

Antiguitat	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	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%

Piràmide d'antiguitat



Pel que fa al tipus de relació contractual o tipus de vinculació, la situació de funcionariat de carrera és la majoritària tant per a les treballadores (200) com per als treballadors (120), cosa que significa que la majoria de la plantilla PAS gaudeix d'una vinculació amb la Universitat estable. En termes proporcionals, les treballadores amb aquesta vinculació representen al 57,14% del total mentre que en el cas dels homes el fan en un 53,57%. Es tracta d'una fortalesa a tindre en compte per a la garantia de la implementació de la transversalitat de gènere en la Universitat.

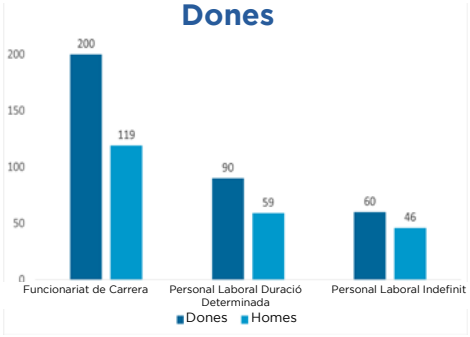
Relació contractual del PAS

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	350	224	574	60,98%	39,02%
Funcionariat de carrera	200	119	319	62,70%	37,30%
Funcionariat interí	90	59	149	60,40%	39,60%
Personal laboral temporal	60	46	106	56,60%	43,40%

Funcionariat del PAS per gènere

Sexe	Dones		Homes		Total	
	N	%fila	N	%fila	N	%fila
PAS Funcionariat	200	(62,70%)	119	(37,30%)	319	(100%)
%columna	57,10%		53,12%		55,57%	
Total	350	(39,70%)	224	(60,30%)	574	(100%)

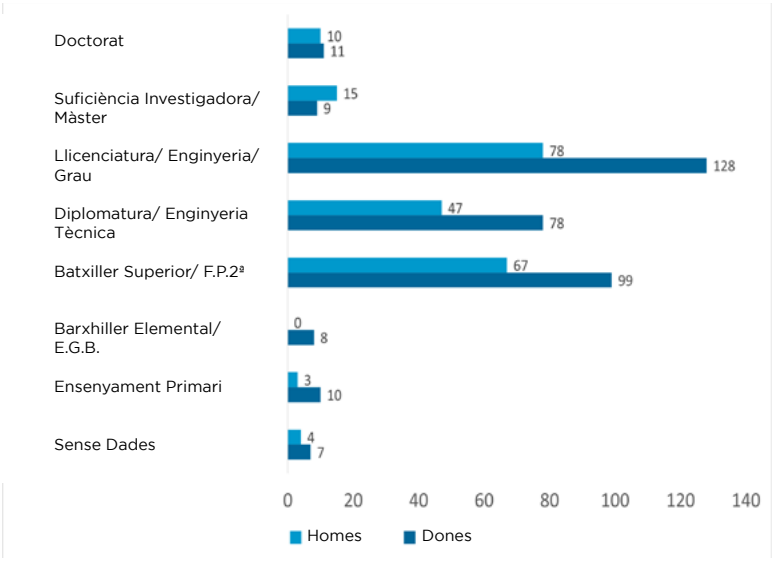
Respecte del tipus de relació contractual o tipus de vinculació del PAS, s'observa que, en termes globals, aquest col·lectiu és majoritàriament funcionari de carrera (55,57%). En aquest cas, del total del PAS funcionari el 62,7% són dones, dada que reflecteix així mateix la diferència per gènere en la composició d'aquest col·lectiu, femení en la seua majoria. Si bé, a diferència del que ocorria en el personal PDI, quan comparem el percentatge de funcionaris i funcionàries respecte al seu grup de gènere, les dades reflecteixen un major equilibri en la consecució de la situació d'estabilitat de tots dos gèneres. En termes proporcionals, si mirem el % per columnes, les treballadores amb aquesta vinculació representen al 57,10% del total de dones del PAS mentre que en el cas dels homes el fan en un 53,12%. Es tracta d'una fortalesa a tindre en compte per a la garantia de la implementació de la transversalitat de gènere en la Universitat.



La distribució per nivell formatiu mostra que la majoria de les dones (128) i dels homes (78) han accedit als seus llocs de treball amb llicenciatures, enginyeries o estudis de grau.

Nivell formatiu del PAS

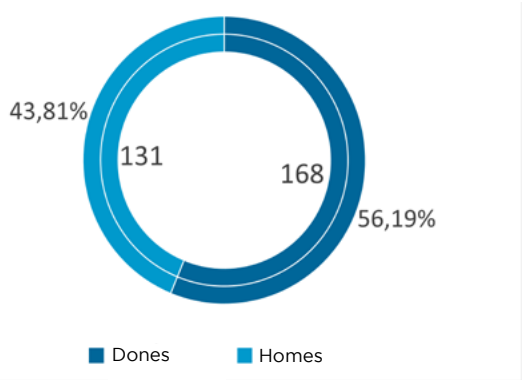
Nivel formatiu	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	350	224	574	60,98%	39,02%
Ensenyament Primària	10	3	13	76,92%	23,08%
Batxiller Elemental/E.G.B.	8	0	8	100,00%	0,00%
Batxiller Superior/F.P. 2n	99	67	166	59,64%	40,36%
Diplomatura/Enginyeria Tècnica	78	47	125	62,40%	37,60%
Llicenciatura/Enginyeria/Grau	128	78	206	62,14%	37,86%
Suficiència Investigadora i Màster	9	15	24	37,50%	62,50%
Doctor/a	11	10	21	52,38%	47,62%
Sense dades	7	4	11	63,64%	36,36%



Personal investigador

El Personal Investigador es compon de 299 persones, sent 168 dones i 131 homes, o cosa que és el mateix, 56,2% i 43,8%, respectivament. Dels tres àmbits, constitueix el que major nivell d'equilibri té en la seua estructura per sexes. En el Personal Investigador no hi ha en l'actualitat plantilla en situació de diversitat funcional.

Distribució de la plantilla per sexe

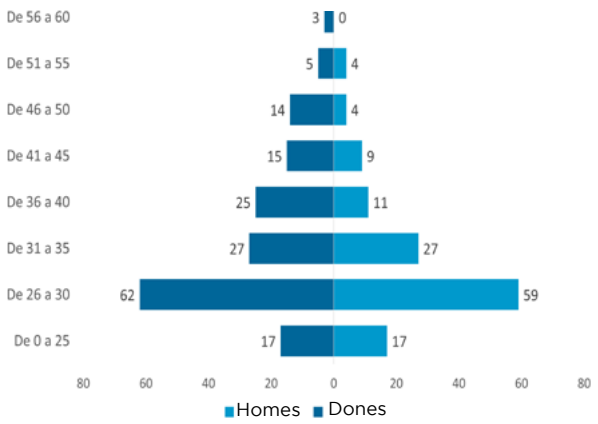


El Personal Investigador té un perfil sociològic molt més jove respecte al PDI i al PAS: la franja d'edat més freqüent és entre els 26 i els 30 anys, tant en el cas de les dones (62) com en el dels homes (59). Per part seua, les franges del cim de la piràmide són les més estretes.

Rang d'edat del PI

Edat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

Piràmide d'edat

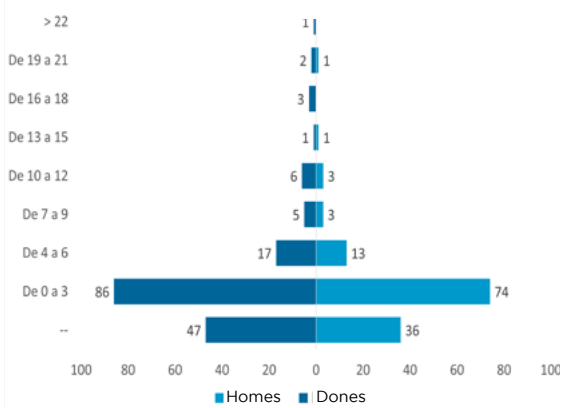


Pel que fa a l'antiguitat, el tram més nombrós és el de 0 a 3 anys, la qual cosa és lògic donat el caràcter principalment temporal d'aquest col·lectiu subjecte a investigacions específiques. Destaca, així mateix, la feminització d'aquest personal que en tots els seus trams presenta percentatges de dones superiors al dels homes.

Antiguitat del PI

Antiguitat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

Piràmide d'antiguitat



Com es comentava, el tipus de vinculació per excel·lència d'aquest perfil professional és temporal, tan sols dues dones compten amb un contracte per temps indefinit.

Relació contractual del PI

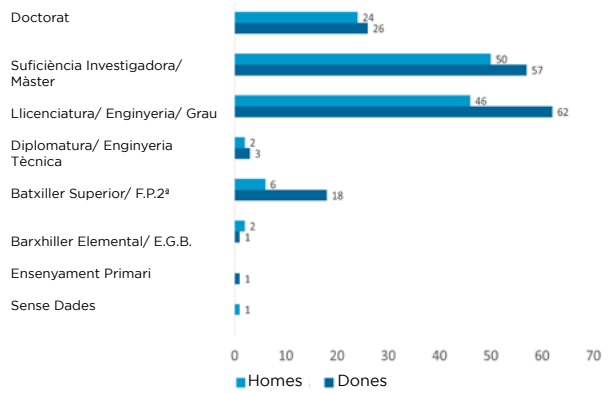
Tipus de vinculació	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	168	131	299	56,19%	43,81%
Personal laboral indefinit	2	0	2	100,00%	0,00%
Personal laboral de durada determinada	166	131	297	55,89%	44,11%

El nivell formatiu predominant del PI és el de grau, llicenciatura o enginyeria, seguit de màster o suficiència investigadora, tant en el cas de les dones com en el dels homes.

Nivell formatiu del PI

Nivell formatiu	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	168	131	299	56,19%	43,81%
Ensenyament Primària	1	0	1	100,00%	0,00%
Batxiller Elemental/E.G.B.	1	2	3	33,33%	66,67%
Batxiller Superior/F.P. 2n	18	6	24	75,00%	25,00%
Diplomatura/Enginyeria Tècnica	3	2	5	60,00%	40,00%
Llicenciatura/Enginyeria/Grau	62	46	108	57,41%	42,59%
Suficiència Investigadora i Màster	57	50	107	53,27%	46,73%
Doctor/a	26	24	50	52,00%	48,00%
Sense dades	0	1	1	0,00%	100,00%

Distribució segons Nivell Formatiu



3.1.1.2. Enquestes a la plantilla

L'Informe Diagnòstic funcionarà com a punt de partida de l'II Pla d'Igualtat de la UMH, per la qual cosa és convenient indagar en el grau de coneixement i valoració de la plantilla sobre els plans d'igualtat en la universitat.

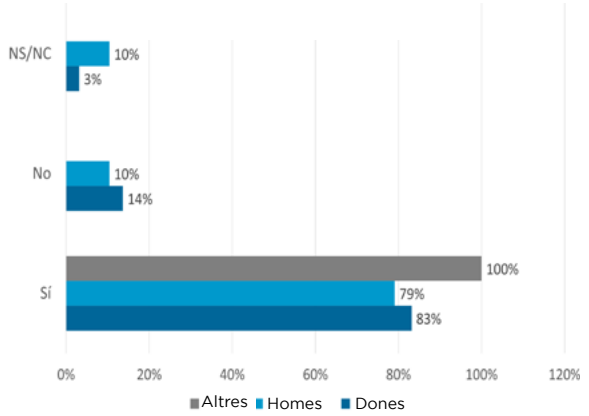
En aquest punt d'anàlisi, es facilita la informació tenint en compte a la plantilla íntegrament i en tots els àmbits (PAS, PDI, PI), per a tindre una visió global de la implicació de la mateixa en el seu conjunt, i més endavant es facilitaran les dades diferenciant l'origen i procedència de les respostes, per a tindre així mateix una visió desagregada en aquelles qüestions més significatives.

Quan es formula la pregunta: «Saps què és un Pla d'Igualtat?» la resposta afirmativa de les treballadores (83,16%) supera alguns punts percentuals a la dels treballadors (79,10%), no obstant això, 8 de cada 10 persones estan familiaritzades amb aquest tipus de document estratègic.

Saps què és un Pla per a la Igualtat de dones i homes en una universitat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	% Altres
	95	67	1	163			
Sí	79	53	1	133	83,16%	79,10%	100%
No	13	7		20	13,68%	10,45%	
No sap/ No contesta	3	7		10	3,16%	10,45%	

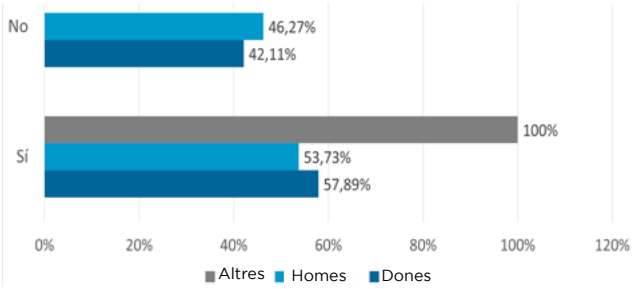
Saps què és un Plan de Igualtat?



D'altra banda, s'ha consultat a la plantilla pel seu coneixement sobre l'I Pla d'Igualtat de la UMH. De nou, les treballadores (57,73%) estan més informades que els seus companys (53,73%), encara que en aquest cas al voltant del 50% de les treballadores i dels treballadors desconeix l'I Pla d'Igualtat de la Universitat. Entre el 41% (dones) i el 46% (homes) de persones que han col·laborat contestant al formulari, declaren no conéixer l'existència de l'I Pla d'Igualtat, dada preocupant perquè aquest alt percentatge fa referència a persones el nivell d'implicació de les quals és raonablement significatiu, ja que han dedicat el seu temps a respondre a aquestes qüestions. Es recomana en vista d'aquests resultats intensificar la difusió de l'II Pla per a millorar l'abast entre la totalitat del personal, independentment de la seua mena de vinculació amb l'entitat.

Saps de l'existència del I Pla d'Igualtat de la UMH?

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



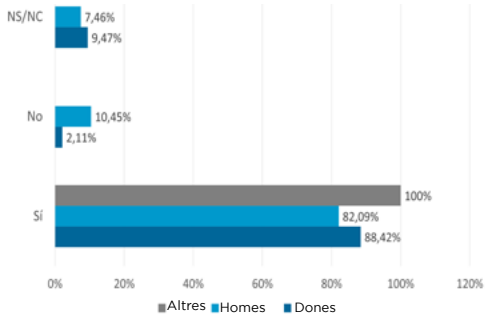
Aprofundint en el grau de coneixement sobre l'I Pla de la UMH entre els qui saben de la seua existència, únicament 6 persones valoren amb un 10 el seu coneixement sobre el Pla d'Igualtat (3,7%). Resulta especialment cridaner que la puntuació més seleccionada siga la del 0, amb un total de 33 persones (20,3%).

Grado de conocomiento del I Plan

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	% Altres
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			

Quant a la necessitat de tindre un Pla d'Igualtat, les respostes de les dones es reparteixen en un 88,42% que ho considera necessari, un 9,47% que no es posiciona (NS/NC) i un 2,11% que respon negativament. Les respostes dels homes es distribueixen en un 82,02% favorable a la realització d'un Pla d'Igualtat, un 10,45% que expressa la seua negativa i un 7,46% que no es posiciona. Es percep clarament que la plantilla, en un alt percentatge, entén que és necessari que la Universitat avance cap al seu II Pla d'Igualtat.

Estàs d'acord amb la necessitat d'un pla per a la igualtat de dones i homes en la UMH?



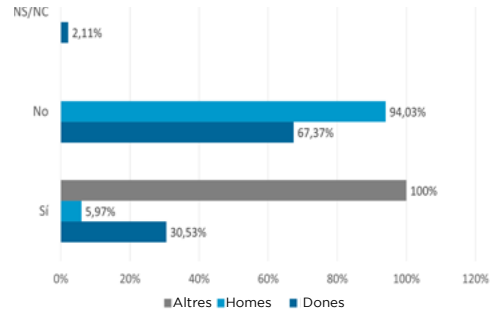
D'altra banda, de cada 10 dones enquestades, 3 s'han sentit discriminades alguna vegada en la Universitat. És especialment preocupant la resposta que donen les dones en l'àmbit PDI, ja que aconsegueix al 50%. Aquesta dada, unida a la impactant masculinització d'aquest àmbit, fa necessària la presa de decisions per a actuar davant aquesta discriminació detectada.

T'has sentit alguna vegada discriminada o discriminat en la UMH per raó de sexe?

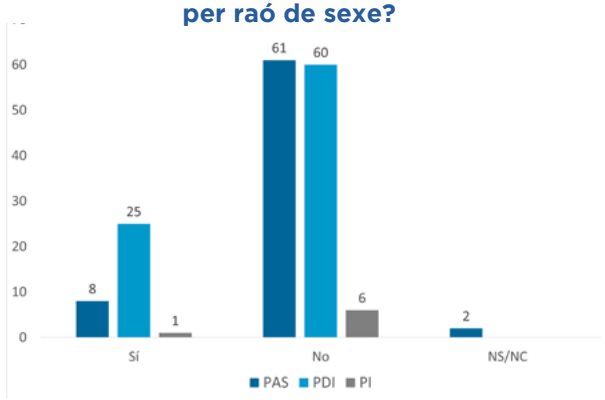
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	% Altres
	95	67	1	163			
Sí	29	4	1	34	88,42%	82,09%	100%
No	64	63		127	2,11%	10,45%	
No sap/ No contesta	2			2	9,47%	7,46%	

Igual que ocorre en totes les esferes socials i culturals, en la Universitat es produeixen, encara avui dia, situacions discriminatòries cap a les dones i així ho manifesten les treballadores en les seues respostes. La Universitat Miguel Hernández d'Elx s'ha compromés a eliminar i corregir aquestes situacions i construir una universitat lliure de desigualtats entre dones i homes i, per això, és necessari desenvolupar actuacions que impliquen a totes les persones que formen la comunitat universitària, inclosos aquells sectors més reticents.

T'has sentit alguna vegada discriminat/pel teu sexe?



T'has sentit alguna vegada discriminada o discriminat en la UMH per raó de sexe?



3.1.2 Classificació professional i infrarepresentació femenina. Participació en òrgans de govern i de representació

En aquest eix es mesuraran els biaixos de gènere presents en la classificació del personal de la Universitat Miguel Hernández d'Elx i la representació femenina en els diferents àmbits de l'activitat, així com en els diferents nivells i òrgans de gestió.

ESTUDI QUALITATIU

El personal de la UMH es regeix, bàsicament, per la Llei orgànica d'Universitats, els Estatuts de la UMH, l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i l'Estatut dels Treballadors, segons es tracte de personal funcionari o personal laboral, respectivament; així com d'algunes normatives específiques UMH, els textos de les quals poden consultar-se en les pàgines web dels serveis de PDI i PAS. Pel que la classificació professional de cadascun dels tres col·lectius vindrà determinada per aquestes normatives.

D'altra banda, atenent, així mateix, a la legislació aplicable, l'I Pla d'Igualtat va proposar entre els seus objectius promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de la Universitat.

En aquest sentit, i en relació als òrgans de govern i representació de les universitats públiques, la Llei 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, en la seua art.13.b, estableix que:

> Els estatuts de les universitats públiques establiran, almenys, els següents òrgans:
>
> - Col·legiats: Consell Social, Consell de Govern, Claustre Universitari, Juntes d'Escola i Facultat i Consells de Departament.
> - Unipersonals: Rector o Rectora, Vicerectors o Vicerectores, Secretari o Secretària General, Gerent, Degans o Deganes de Facultats, Directors o Directores d'Escoles, de Departaments i d'Instituts Universitaris d'Investigació.
>
> L'elecció dels representants dels diferents sectors de la comunitat universitària en el Claustre Universitari, en les Juntes de Facultat o Escola i en els Consells de Departament es realitzarà mitjançant sufragi universal, lliure, igual, directe i secret, en cadascun d'ells.
>
> Els estatuts establiran les normes electorals aplicables, les quals hauran de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes[5].

Sobre la representació dels sectors i presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i representació, els Estatuts de la Universitat Miguel Hernández d'Elx estableixen en el seu article 17 bis que:

[5] Recordem que en la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, entén, el Títol V, en el seu Capítol II, regula la presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments d'òrgans directius de l'Administració General de l'Estat, que s'aplica també als òrgans de selecció i valoració del personal i en les designacions de membres d'òrgans col·legiats i comités. I en la seua Disposició Addicional Primera, entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

1.“Els òrgans col·legiats de govern i representació de la UMH es configuraran de manera que queden representats els diferents sectors de la comunitat universitària i propiciaran la presència equilibrada de dones i homes en la seua composició. A aquest efecte, els reglaments electorals de la Universitat desenvoluparan els procediments electorals que garantisquen el principi de presència equilibrada de dones i homes en aquests òrgans de govern i representació.

2.La designació i nomenament de les persones que ocupen el càrrec de vicerector de la Universitat hauran de garantir que, en el conjunt d’aquells, existisca una representació equilibrada entre dones i homes, a excepció d’aquells supòsits en què el cens, per sectors, en aquest àmbit no es trobe entre els percentatges de l’apartat 4t d’aquest article.

3.Els equips dels deganats de les facultats i de direcció de les escoles, compostos pels vicedeganats o subdireccions i la Secretaria, hauran de formar-se respectant una representació equilibrada entre dones i homes, a excepció d’aquells supòsits en què el cens, per sectors, en l’àmbit corresponent no es trobe entre els percentatges de l’apartat següent del present article.

4.S’entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60 per cent ni siguen menys del 40 per cent.”

Més enllà del normativament establit i del recollit en l’I Pla d’Igualtat, la UMH no incorpora altres accions per a combatre la segregació laboral entre dones i homes, tampoc s’han incorporat mesures correctores en els llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre i lliure de biaixos de gènere, ni es realitzen avaluacions periòdiques de l’enquadrament professional i de la valoració de llocs de treball en cap dels tres col·lectius. És més, excepte en el PAS no es disposa d’una Relació de Llocs de treball (RPT).

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

Les entrevistes semiestructurades a agents clau han posat de manifest alguns aspectes a tindre en compte en matèria de classificació professional i infrarepresentació femenina. En aquest àmbit, la qüestió s’ha focalitzat en la percepció sobre la segregació horitzontal i vertical de les i els participants. Referent a això, existeix un reconeixement generalitzat que el PDI es troba especialment masculinitzat en termes globals, si bé es percep una segregació horitzontal segons les àrees de coneixement:

«Hi ha branques més feminitzades i branques més masculinitzades, per exemple, en les enginyeries hi ha més homes».

S’esmenta, a més, que aquests biaixos de gènere es reprodueixen de manera molt evident en l’elecció que l’estudiantat realitza sobre les seues opcions de carrera.

D’altra banda, algunes de les dones entrevistades, tant del PAS com del PDI, assenyalen que en els alts càrrecs hi ha menys presència femenina, per la qual cosa apunten a l’existència d’una segregació vertical.

Algunes de les propostes i suggeriments de les i els agents clau dirigides a corregir la infrarepresentació femenina en els diferents nivells de la Universitat se sintetitzen a continuació:

- Elaborar més campanyes de dones i ciència, per a PDI, perquè l'equilibri s'ha d'aconseguir incidint en l'educació en nivells anteriors.
- Fomentar que hi haja més directores de departament.
- Motivar les dones perquè siga possible trencar el sostre de cristall.

«Caldria reconsiderar els requisits que es necessiten per a liderar un equip, falta molta perspectiva de gènere»

Dona.

Estudi quantitatiu

Personal Docent i Investigador

En primer lloc, s'analitza la composició per sexe existent tant en les Facultats i Escoles com en els departaments. Les taules que es presenten a continuació permeten l'estudi de la segregació horitzontal present en el col·lectiu PDI.

Analitzant la composició dels centres docents desagregats per sexe, es perceben uns nivells de desigualtat elevats, en la línia del que es produeix en la resta d'Universitats espanyoles. L'Escola Politècnica Superior d'Elx en particular es troba en un marcat desequilibri, sent el màxim exponent de la bretxa entre dones i homes, en distribuir-se en un 17,06% i 82,94%, respectivament.

Aquesta xifra és concordant amb l'obtingut en l'Informe Diagnòstic de l'I Pla d'Igualtat de la UMH[6], que evidenciava llavors un 17% de participació de les dones en aquest àmbit, per la qual cosa no s'ha produït un canvi de tendència durant la vigència del Pla.

[6] I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.

Distribució PDI per centres docents

	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Escola Politècnica Superior d'Elx	29	141		17,06%	82,94%
Escola Politècnica Superior d'Orihuela	36	51		41,38%	58,62%
Facultat CC. Socials i Jurídiques Elx	79	127		38,35%	61,65%
Facultat CC. Socials i Jurídiques Orihuela	32	50		39,02%	60,98%
Facultat de Belles arts	19	24		44,19%	55,81%
Facultat de Ciències Experimentals	46	53		46,46%	53,54%
Facultat de Ciències Sociosanitàries	37	52		41,57%	58,43%
Facultat de Farmàcia	34	29		53,97%	46,03%
Facultat de Medicina	156	189		45,22%	54,78%
Sense assignar	6	0		100,00%	0,00%
Total	474	716		39,73%	60,27%

En la línia del que s'ha analitzat en la distribució per sexe i centres docents, pot observar-se, a simple vista, com la immensa majoria dels departaments es troben masculinitzats. Aquells amb major desequilibri són les quatre enginyeries: enginyeria de computadores (17,65%-82,35%) enginyeria de comunicacions (19,23%-80,77%), enginyeria de sistemes i automàtica (11,76%-88,24%) i, sobretot, enginyeria mecànica i energia (10,53%-89,47%). La masculinització persisteix també en altres àrees com a ciència de materials, òptica i tecnologia electrònica, en ciències de l'esport i també en estadística, matemàtiques i informàtica.

Es conclou una marcada desigualtat entre les branques de coneixement o segregació horitzontal, a causa dels estereotips de gènere, per la qual cosa es recomana planificar actuacions dirigides a pal·liar aquesta situació, ja que després de finalitzar la vigència de l'I Pla no s'han produït canvis en aquest sentit.

Distribució per departaments

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Agroquímica i Medi Ambient	20	17	37	54,05%	45,95%
Art	20	27	47	42,55%	52,14%
Biologia Aplicada	24	20	44	54,55%	45,45%
Bioquímica i Biologia Molecular	9	14	23	39,13%	60,87%
Ciència de Materials, Òptica i Tecnologia Electrònica	3	24	27	11,11%	88,89%
Ciència Jurídica	35	41	76	46,05%	53,95%
Ciències del Comportament i Salut	32	18	50	64,00%	36,00%
Ciències de l'Esport	5	26	31	16,13%	83,87%
Ciències Socials i Humanes	20	34	54	37,04%	62,96%
Economia Agroambiental, Eng. Cartogràfica i Expressió Gràfica en l'Enginyeria	5	6	11	45,45%	54,55%
Estadística, Matemàtiques i Informàtica	27	68	95	28,42%	71,58%
Estudis Econòmics i Financers	38	65	103	36,89%	63,11%
Farmacologia, Pediatria i Química Orgànica	15	26	41	36,59%	63,41%
Física Aplicada	8	12	20	40,00%	60,00%
Fisiologia	6	10	16	37,50%	62,50%
Histologia i Anatomia	8	12	20	40,00%	60,00%
Enginyeria	15	15	30	50,00%	50,00%
Enginyeria de Computadors	3	14	17	17,65%	82,35%
Enginyeria de Comunicacions	5	21	26	19,23%	80,77%
Enginyeria de Sistemes i Automàtica	2	15	17	11,76%	88,24%
Enginyeria Mecànica i Energia	4	34	38	10,53%	89,47%
Medicina Clínica	34	57	91	37,36%	62,64%
Patologia i Cirurgia	67	73	140	47,86%	52,14%
Producció Vegetal i Microbiologia	7	14	21	33,33%	66,67%
Psicologia de la Salut	29	19	48	60,42%	39,58%
Salut Pública, Història de la Ciència i Ginecologia	20	17	37	54,05%	45,95%
Tecnologia Agroalimentària	13	17	30	43,33%	56,67%
Total general	474	716	1190	39,83%	60,17%

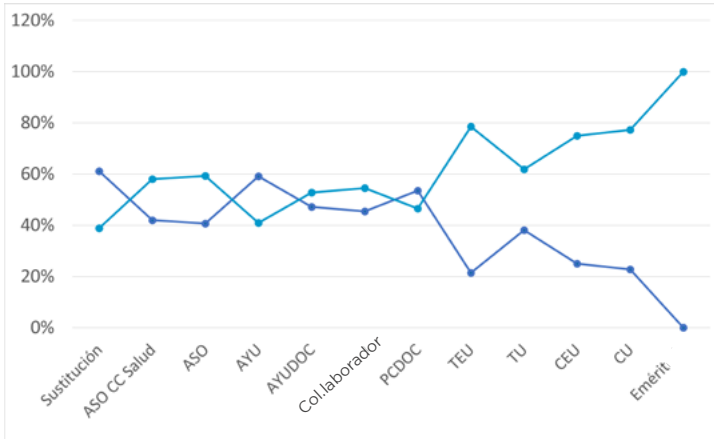
En segon lloc, quan analitzem les categories acadèmiques per sexe, observem que en la majoria d'elles hi ha una major proporció d'homes que de dones, a excepció de tres: professorat contractat doctor, ajudant i el personal contractat laboral (personal de substitució).

Distribució per categories acadèmiques

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	474	719	1190	39,83%	60,17%
Professor/a Emèrit/a	0	4	4	0,00%	100,00%
Catedràtic/a d'Universitat	30	102	132	22,73%	77,27%
Catedràtic/a d'Escola Universitària	3	9	12	25,00%	75,00%
Professor/a Titular Universitat	96	157	253	38,10%	61,90%
Professor/a Titular Escola Universitària	3	11	14	21,43%	78,57%
Professor/a Contractat/a Doctor/a	46	40	86	53,49%	46,51%
Professor/a Col·laborador/a	10	12	22	45,45%	54,55%
Professor/a Ajudant Doctor	34	38	72	47,22%	52,78%
Ajudant	13	9	22	59,09%	40,91%
Professor/a Associat/a	160	233	393	40,71%	59,29%
Professor/a Associat/a En Cc. Salut	68	94	162	41,98%	58,02%
Personal Contractat Laboral (Substitució)	11	7	18	61,11%	38,89%

Així mateix, s'aprecia una considerable segregació vertical ja que el percentatge de dones descendeix considerablement conforme s'ascendeix pels diferents escalons de la carrera acadèmica, fins a aconseguir no arriba al 23% de catedràtiques, qüestió que es visualitza clarament a través del següent gràfic de tisora.

gràfic de tisora



En aquest mateix ordre d'idees, podem analitzar la segregació vertical existent en el PDI posant en relació els diferents nivells de gestió amb el sexe de les persones treballadores. Per a definir els nivells de gestió s'han considerat tots els càrrecs acadèmics i de gestió, estatutaris i assimilats, reconeguts en la UMH. Aquests han sigut classificats en sis nivells de responsabilitat, graduats de major a menor segons el nombre de crèdits docents i d'investigació reconeguts[7]. L'escala utilitzada no representa una trajectòria lineal d'avanç, tan sols una classificació de nivells de responsabilitat en la gestió. Aquesta és:

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

- Nivell 1: Rector
- Nivell 2: Vicerectorats /Defensoria/Secretaria general
- Nivell 3: Vicerectorats adjunts/Delegacions del Rector
- Nivell 4: Deganats/Direcció d'Escola/Direcció institut d'investigació/Direcció centre d'investigació/Direcció de departament/Direcció d'àrea/Coordinació de EBAU I PAU/Direcció museu didàctic i interactiu de ciències
- Nivell 5: Vicedeganat/Subdirecció d'escola/Coordinació d'àrea
- Nivell 6: Secretaria de facultat/Secretaria d'escola/Secretaria d'institut d'investigació/Secretaria de centre d'investigació/Secretaria de departament

Referent a això, ens trobem que la proporció general de la plantilla (39,83% de dones i 60,17% d'homes) guarda pràcticament la mateixa proporció quan atenem els nivells de gestió, llocs que es troben ocupats per 124 homes (63%) i 72 dones (37%).

Distribución por nivel de responsabilidad

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

En 5 dels 6 nivells de gestió contemplats en la Universitat les dones es troben en inferioritat, representant a menys del 40% del total d'aqueix nivell.

El lloc de responsabilitat que es troba en equilibri és el més baix, secretària o secretari. És especialment cridaner el cas dels llocs com a degà o degana i direcció o coordinació d'Universitat, on es produeix el major desequilibri de tots: 24,53% de dones enfront d'un 75,47% d'homes; 13 i 40, respectivament.

Personal d'Administració i Serveis

En relació amb el col·lectiu PAS, analitzem la segregació vertical posant en relació el sexe de les persones treballadores amb els llocs de responsabilitat existents per a aquest col·lectiu, així com amb els grups i les categories professionals.

En primer lloc, pel que respecta al nivell de responsabilitat s'ha tingut en compte la següent escala:

- Nivell 1: Gerent
- Nivell 2: Vicegerent
- Nivell 3: Prefectura de servei/ Prefectura d'Oficina / Responsable del CEGECA
- Nivell 4: Prefectura de Secció

La proporció general de la plantilla (60,98% de dones i 39,02% d'homes) guarda pràcticament la mateixa proporció que amb el nivell de responsabilitat, que es troba format per 14 homes (40%) i 21 dones (60%).

Distribució per nivells de responsabilitat

Nivell jeràrquic	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1. Gerent	1	0	1	100,00%	0,00%
2. Vicegerent	1	1	2	50,00%	50,00%
3. Prefectura de Servei/ Prefectura d'Oficina / Responsable del CEGECA	10	10	20	50,00%	50,00%
4. Prefectura de Secció	9	3	12	75,00%	25,00%

La distribució dels llocs per sexe posa de manifest un perfecte equilibri en la Vicegerència, així com en les Prefectures de Servei, Oficina i Responsable del CEGECA. La Gerència, el lloc amb major nivell jeràrquic per al PAS, es troba ostentat per una dona i en les prefectures de secció, hi ha 9 dones i 3 homes, o cosa que és el mateix 75% i 25%, respectivament. D'aquesta manera, analitzats els nivells jeràrquics en relació del sexe dels qui els ostenten, no s'observa un sostre de cristall per a aquest col·lectiu.

No obstant això, quan classifiquem al PAS segons el grup professional, és possible observar l'existència d'un "sòl enganxós" ja que les dones es concentren fonamentalment en els grups professionals més baixos.

Grups professionals	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 mateixa línia, si atenem la categoria professional, veiem com les dones es congreguen fonamentalment en la categoria d'auxiliar (164, el 46,86% de les dones), la categoria més baixa, representant el 80% del total d'aquesta.

Distribució per categoria professional

Categoria professional	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	350	224	574	60,98%	39,02%
Auxiliar	164	41	205	80,00%	20,00%
Tècnica bàsica	92	95	187	49,20%	50,80%
Tècnica mesurava	53	43	96	55,21%	44,79%
Tècnica superior	37	32	69	53,62%	46,38%
No consta	2	0	2	100,00%	0,00%

Les taules que es presenten a continuació permeten l'estudi de la segregació horitzontal present en el col·lectiu PAS, establint vincle entre la variable sexe i l'àrea d'activitat (servei, unitat, oficina a la qual s'adscriu cada persona) i el lloc de treball.

De la mateixa manera que ocorre en el PDI, en el PAS també existeix una marcada masculinització i feminització a causa dels estereotips de gènere, per la qual cosa es produeix una segregació horitzontal. Un exemple molt evident són els Serveis Informàtics, distribuïts en un 84% d'homes i 16% de dones, així com el servei d'infraestructures amb un 80,95% d'homes i un 19,05% de dones.

Distribució per àrea d'activitat

Àrea	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	350	224	574	60,97%	39,02%
Departaments	20	10	30	66,67%	33,33%
Biblioteques	31	1	32	96,88%	3,13%
CEGECAS	33	11	44	75,00%	25,00%
Facultats/Escoles	11	1	12	91,67%	8,33%
Instituts d'Investigació	9	2	11	81,82%	18,18%
Observatori Ocupacional	9	3	12	75,00%	25,00%
Oficina Alumni UMH	0	1	1	0,00%	100,00%
Oficina de Cultura i Igualtat	7	1	8	87,50%	12,50%
Oficina de Dades	1	2	3	33,33%	66,67%
Oficina d'Esports	3	3	6	50,00%	50,00%
Oficina d'Investigació 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%
Protocol	4	0	4	100,00%	0,00%
Secretaria General	4	0	4	100,00%	0,00%
Servei CÍBORG	1	1	2	50,00%	50,00%
Servei d'Advocacia	2	2	4	50,00%	50,00%
Servei de Qualitat	3	2	5	60,00%	40,00%
Servei de Comunicació	10	8	18	55,56%	44,44%
Servei de Contractació	6	4	10	60,00%	40,00%
Servei de Control Intern	3	2	5	60,00%	40,00%
Servei d'experimentació animal	10	8	18	55,56%	44,44%
Servei de Gestió d'Estudis	20	6	26	76,92%	23,08%
Servei de Gestió de la Investigació - OTRI	13	2	15	86,67%	13,33%
Servei de Gestió Pressupostària i Patrimonial	8	4	12	66,67%	33,33%
Servei d'Informació Comptable i Gestió Econòmica i Financera	7	3	10	70,00%	30,00%
Servei d'Infraestructures	4	17	21	19,05%	80,95%
Servei d'Innovació Anatòmica	3	2	5	60,00%	40,00%
Servei d'Innovació i Suport Tècnic a la Docència i a la Investigació	34	57	91	37,36%	62,64%
Servei de Modernització i Coordinació Administrativa	7	2	9	77,78%	22,22%
Servei de Personal d'Administració i Serveis	10	2	12	83,33%	16,67%
Servei de Relacions Internacionals i Cooperació al Desenvolupament i Voluntariat	11	2	13	84,62%	15,38%
Servei Jurídic	2	2	4	50,00%	50,00%
Servei Personal Docent i Investigador i de Gestió Econòmica dels Recursos Humans	7	3	10	70,00%	30,00%
Serveis Informàtics	8	42	50	16,00%	84,00%
Secretaries de càrrec	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 distribució per lloc de treball del PAS segueix la mateixa línia: feminització en els llocs que pels estereotips de gènere habitualment ocupen les dones, com el de personal auxiliar administratiu (81,07% dones i 18,03% homes, respectivament) i, al revés, llocs de treball profundament masculinitzats, com el personal tècnic d'informàtica, amb únicament un 8,70% de presència de dones.

Llocs de treball	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	350	224	574	60,97%	39,02%
Auxiliar administrativa	137	32	169	81,07%	18,93%
Auxiliar de biblioteques	14	2	16	87,50%	12,50%
Auxiliar tècnica i de laboratoris	13	7	20	65,00%	35,00%
Tècnica bàsica administrativa	49	14	63	77,78%	22,22%
Tècnica bàsica de biblioteques	8	0	118	100,00%	0,00%
Tècnica bàsica de comunicació	5	13	18	27,78%	72,22%
Tècnica bàsica d'informàtica	4	42	46	8,70%	91,30%
Tècnica bàsica de laboratoris	24	22	46	52,17%	47,83%
Tècnica bàsica altres	2	4	6	33,33%	66,67%
Tècnica especialista	2	13	15	13,33%	86.67%
Tècnica mitjana d'administració	35	20	55	63,64%	36,36%
Tècnica mitjana de biblioteques	6	0	6	100,00%	0,00%
Tècnica mitjana d'estadística	3	2	5	60,00%	40,00%
Tècnica mitjana d'informàtica	0	8	0	0,00%	100,00%
Tècnica mitjana de laboratoris	6	11	17	35,29%	64,71%
Tècnica mesurava altres	3	2	5	60,00%	40,00%
Tècnica superior de gestió de la investigació	5	1	6	83,33%	16,67%
Tècnica superior d'administració	14	13	27	51,85%	48,51%
Tècnica superior d'informàtica	3	5	8	37,50%	62,50%
Tècnica superior de laboratoris	6	4	10	60,00%	40,00%
Tècnica superior jurídica	4	3	7	57,14%	42,86%
Tècnica superior de biblioteques	3	0	3	100,00%	0,00%
Tècnica superior es prevenció	0	3	3	0,00%	100,00%
Tècnica superior unes altres	2	3	5	40,00%	60,00%
No consta	2	0	2	100,00%	0,00%

Personal Investigador

En el col·lectiu Personal Investigador, es produeix, encara que menys marcada, la mateixa tendència identificada en el PDI quant a la segregació horitzontal: en els departaments relacionats amb l'enginyeria es detecta una certa masculinització (60%), mentre que en els departaments de ciències de la salut existeix una major feminització (70,59%), així com en l'Institut d'Investigació, Desenvolupament i Innovació en Biotecnologia Sanitària d'Elx amb un 68,97% i el Centre Crímina amb un 83,33%.

	Àrea	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
		168	131	299	56,18%	45,81%
Departaments (branca de coneixement)	Ciències	20	15	35	57,14%	42,86%
	Ciències de la salut	24	10	34	70,59%	29,41%
	Ciències socials i jurídiques	6	5	11	54,55%	45,45%
	Enginyeria	24	36	60	40,00%	60,00%
Instituts i centres d'investigació	Institut Centre d'Investigació Operativa	5	7	12	41,67%	58,33%
	Institut de Bioenginyeria	15	19	34	44,12%	55,88%
	Institut d'Investigació, Desenvolupament i Innovació en Biotecnologia Sanitària d'Elx	20	9	29	68,97%	31,03%
	Institut de Neurociències	41	26	67	61,19%	38,80%
	Centre Crímina d'Elx per a l'Estudi i Prevenció de la Delinqüència	5	1	6	83,33%	16,67%
	Centre d'Investigació de l'Esport	0	1	1	0,00%	100,00%
	Centre de Psicologia Aplicada	2	0	2	100,00%	0,00%
	Escola Professional de Medicina del Treball	1	0	1	100,00%	0,00%
Facultats i Escoles	Facultats i Escoles	3	2	5	60,00%	40,00%
Serveis Generals	Serveis Generals	2	0	2	100,00%	0,00%

En relació a la segregació vertical, s'observa un sostre de cristall en el personal investigador, en tant que tan sols trobem un 36,6% d'investigadores sènior, així com un sòl enganxós en el personal de suport a la investigació amb percentatges molt alts de dones en els nivells més baixos.

Categories	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	168	131	299	56,19%	43,81%
Investigador/a sènior	4	7	11	36,36%	63,64%
investigador/ júnior	20	13	33	60,61%	39,39%
Personal investigador en formació	52	48	100	52,00%	48,00%
Personal investigador					
Persones titulades superiors I	50	28	78	64,10%	35,90%
Persones titulades superiors II	16	22	38	42,11%	57,89%
Persones titulades de grau mitjà	6	6	12	50,00%	50,00%
Personal técnic especialista	13	4	17	76,47%	23,53%
Auxiliar	7	3	10	70,00%	30,00%

3.1.3.Participació en òrgans de govern i de representació

En aquest apartat abordarem l'anàlisi de la participació de les dones en els diferents òrgans de gestió i representació de la universitat.

Òrgans de govern col·legiats

Pel que fa als òrgans de govern col·legiats d'àmbit general, les dades de la UMH, de manera similar a la majoria d'universitats espanyoles, presenten una situació bastant desequilibrada a favor dels homes, fonamentalment en Consell de Govern i Consell Social.

	2021				
Òrgans col·legiats	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Claustre	122	72	56,69	55	43,31
Consell de gobern	41	27	65,85	14	34,15
Consell social	43	29	67,44	14	32,56

Òrgans de govern unipersonals

Pel que fa als **òrgans de govern unipersonals, atendrem, en primer lloc, als òrgans de govern unipersonals d'àmbit general**. Tal com es recull en la taula que es presenta a continuació, l'equip rectoral, en el seu conjunt, no respon al principi de representació equilibrada, en tant que 8 dels seus 13 membres són homes, la qual cosa suposa un 61,5%. Major desequilibri s'observa en la figura de vicerector/a adjunt/a en el qual les dones tan sols representen el 33,3%.

Òrgans de govern unipersonals de àmbit general

Òrgans unipersonals d'àmbit general	Total	Homes	Dones
Rector/a	1	1	
Vicerector/a	10	7	3
Secretària/o General	1		1
Gerent	1		1
Total equip rectoral	13	8	5
President del Consell Social	1	1	0
Vicegerent	2	1	1
Vicerector/a adjunt/a	18	12	6
Directors/as d'àrea	12	6	6
Coordinadors/as d'àrea	17	9	8

Si realitzem una breu revisió de la curta història de la UMH, cal assenyalar que, des de la seua creació en 1997 fins a l'actualitat, la màxima representació universitària ha sigut ostentada per tres rectors i, també, tres homes han liderat el Consell Social en aquests anys. Altrament, el càrrec de Gerent, que durant els primers anys va recaure en un home, i des de 2013 és ostentat per una dona. De la mateixa manera, la Secretaria General va ser exercida per dos homes fins a 2007, moment a partir del qual dues dones s'han succeït en el càrrec.

En relació als **òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular**, les següents taules al·ludeixen, la primera a les Facultats i Escoles i la segona als departaments.

Com s'observa en la taula, el lideratge en els Deganats i Direccions d'Escola és fonamentalment masculí i, encara que en menor mesura, també en el cas dels vicedeganats i subdireccions. Pel que respecta a les secretaries, el percentatge de dones (55%) és una mica major que el dels homes.

Si analitzem les dades per centres, tots ells, excepte l'Escola Politècnica Superior d'Orihuela i la Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Elx, incompleixen el principi de comptar amb equips la composició dels quals estiga equilibrada entre dones i homes.

Equips de direcció de centres docents

	Degans/es Directors/es		Vicedegans/es Subdirectors/es		Secretaris/es de centre		Total centre	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
EPSE	1		8	3		1	9	4
EPSO	1		2	3		1	3	4
F.CC. Socials i Jurídiques Elx		1	5	3		1	5	5
F.CC. Socials i Jurídiques Orihuela	1		1	3		1	2	4
F. Belles arts	1		2	1	1		4	1
F. Ciències Experimentals	1		3	2	1		5	2
F. Ciències Sociosanitàries	1		4	1	1		6	1
F. Farmàcia	1		2	1	1		4	1
F. Medicina	1		6	2		1	7	3
Total	8	1	33	19		5	45	25

Atesos els càrrecs associats a títols, la situació és bastant similar, tan sols les dones superen en percentatge als homes en les subdireccions de màster (58,1%).

Càrrecs associats a títols

	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Vicedeganats i subdireccions de grau	14	53,8%	12	46,2%
Direccions de màster	34	69,4%	15	30,6%
Subdireccions de màster	13	41,9%	18	58,1%
Coordinacions de programes de doctorat	9	69,2%	4	30,8%

Pel que respecta a la situació de dones i homes al capdavant dels departaments, la realitat no és molt diferent a la dels centres docents. Els llocs tant de direcció com de subdirecció estan ocupats fonamentalment per homes, amb un 85,19% i un 69,23%, respectivament, mentre que en les secretaries es mostra un major equilibri.

Equips de direcció de departaments

Departaments	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Directors/as	27	23	85,19%	4	14,81%
Subirectors/as	26	18	69,23%	8	30,77%
Secretaris/as	27	15	55,56%	12	44,44%
Total	80	56	70,00%	24	30,00%

En la mateixa línia, els instituts i centres d'investigació presenten percentatges molt alts a favor dels homes en tots els casos, excepte en el cas de les secretaries dels instituts d'investigació que són totes dones.

Equips de direcció d'instituts i centres d'investigació

Investigació	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Director/a instituts investigació	5	4	80,0%	1	20,0%
Secretari/a institut investigació	4	0	0,00%	4	100,0%
Director/a centres investigació	11	8	72,7%	3	27,3%
Secretari/a centres investigació	7	5	71,4%	2	28,6%

Finalment, si observem els càrrecs associats a les càtedres, tant institucionals com d'investigació, les direccions s'exerceixen principalment per homes mentre que les dones s'ocupen en major mesura de les secretaries.

Càrrecs associats a càtedres

Càrrecs associats a càtedres	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Directors/as Càtedres Institucionals	10	8	80,0%	2	20,0%
Secretaris/as Càtedres Institucionals	9	4	44,4%	5	55,6%
Directors/as Càtedres Investigació	22	20	90,9%	2	9,1%
Secretaris/as Càtedres Investigació	16	5	31,3%	11	68,8%

En conclusió, els llocs de responsabilitat en la UMH estan ocupats majorment per homes i es reprodueix, en gran manera, una distribució sexual del treball, en la qual els homes ocupen els llocs directius, mentre que les dones ocupen els llocs de suport a la direcció (secretaries).

Òrgans de representació laboral

Les dades sobre la composició dels òrgans de representació laboral de la UMH, mostren una situació bastant equilibrada entre homes i dones en el cas del comité d'empresa i de la junta del PDI, mentre que en la junta del PAS s'observa una major feminització.

Òrgans de representació laboral

Òrgans representació laboral	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Comité d'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 Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de la UMH 2017-2020 proposava en el seu Objectiu 9: Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i presa de decisions. Amb 9 accions, 5 realitzades i 4 en procés, i un grau de consecució de l'objectiu d'un 55,56%, la situació ha millorat només parcialment. Ha augmentat la participació de les dones en el Claustre, en Consell de Govern i en Consell Social, encara que no el que seria necessari. Tampoc hi ha hagut canvis significatius en altres òrgans o nivells de responsabilitat.

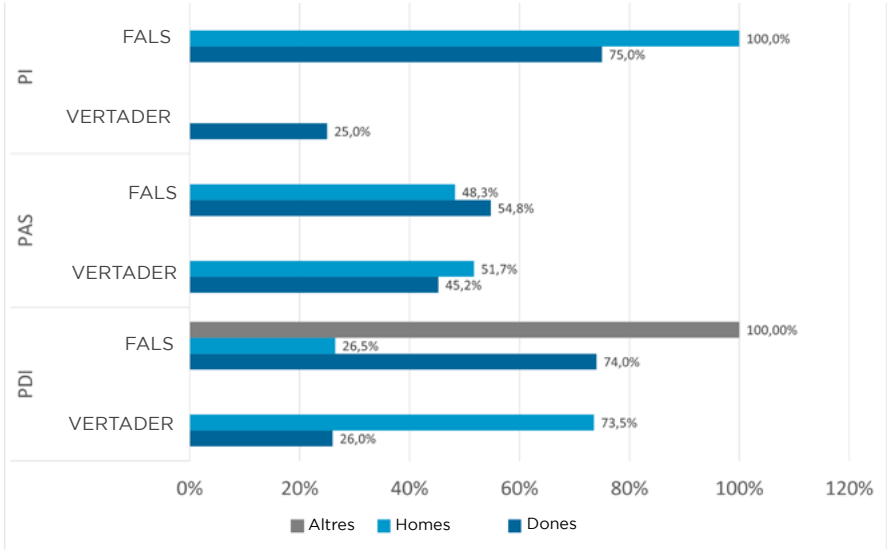
Enquestes a la plantilla

En preguntar a la plantilla per qüestions relacionades amb la segregació ocupacional, com ara si es considera que es produeix un repartiment equilibrat entre dones i homes en la Direcció de Departament, en els llocs de responsabilitat i presa de decisions i en el seu departament, les respostes en termes absoluts es recullen en la següent taula.

		Considere que hi ha un repartiment equilibrat d'homes i dones en:								
		Direcció de Departament			Llocs de responsabilitat i presa de decisions			El meu departament		
		Dones	Homes	Altres	Dones	Homes	Altres	Dones	Homes	Altres
PDI	VERTADER	13	25		13	26		28	28	
	FALS	37	9	1	37	8	1	22	6	1
PAS	VERTADER	19	15		23	21		25	20	
	FALS	23	14		19	8		17	9	
PI	VERTADER	1			1	1		1	3	
	FALS	3	3		2	3		2	1	

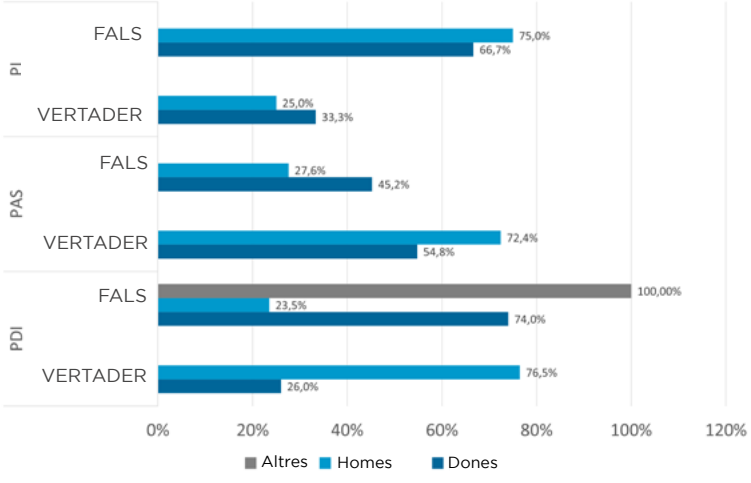
Quan preguntem sobre l'equilibri en la direcció de departaments, en el cas del PDI, les dones consideren majoritàriament l'afirmació com a falsa (74%) mentre que els seus companys la consideren vertadera pràcticament en aqueix mateix percentatge (73,5%). En el PAS, tant les dones com els homes es distribueixen al voltant del 50% que ho considera com a vertader i el 50% com a fals. I pel que fa al PI, el nivell de respostes és molt baix.

Considere que hi ha un repartiment equilibrat d'homes i dones en les direccions de departament



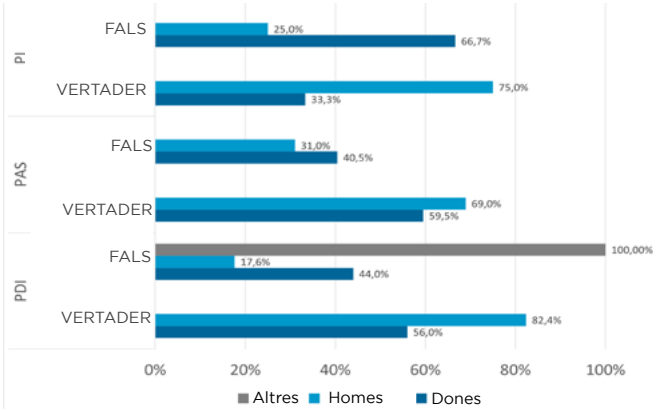
Quan s'aplica aquesta qüestió als llocs de responsabilitat i presa de decisions els percentatges per àmbit i sexe presenten una tendència molt similar a l'anteriorment analitzada. Existeix una elevada discrepància entre els homes i les dones del PDI.

Considere que hi ha un repartiment equilibrat d'homes i dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions



En indagar en la percepció de la plantilla respecte a la segregació horitzontal, en la pregunta «Considere que hi ha un repartiment equilibrat d'homes i dones en el meu departament», els homes dels tres perfils així ho consideren, en percentatges considerables.

Considere que hi ha un repartiment equilibrat d'homes i dones en les direccions de departament



Sobre els àmbits, àrees o llocs de treball en els quals es considera que existeix infrarepresentació femenina, la plantilla ha respost en la següent línia:

«En el PDI en general hi ha més homes que dones, però en les àrees relacionades amb l'enginyeria el percentatge de dones és molt baix».

«Alts càrrecs o caps de servei».

«En PAS administratiu crec que hi ha moltes més dones que homes».

«De les dones: en els llocs de direcció, en la promoció d'investigació. Dels homes: en les secretaries, subcontractes de personal de neteja, en el PAD. De persones trans, i no binàries, en tots els llocs de treball».

3.1.4. Procés de selecció i contractació

En aquest eix estudiarem la possible existència de biaixos en els processos de selecció i contractació efectuats en la Universitat Miguel Hernández d'Elx, des d'una perspectiva de gènere.

Com a universitat pública, en la Universitat Miguel Hernández d'Elx els processos de selecció i contractació estan regits per la normativa vigent i actualment per la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats (LOU), modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, de Modificació de la Llei orgànica d'Universitats (LOMLOU), el Reial decret 1313/2007, de 5 d'octubre, pel qual es regula el règim dels concursos d'accés a cossos docents universitaris, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (EBEP), així com pels Estatuts de la Universitat Miguel Hernández d'Elx. Normativa que estableix l'obligació de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional de tot el seu personal i també el d'igualtat de tracte entre dones i homes.

3.1.4.1.Estudi qualitatiu

EINA QUALITATIVA

Personal Docent i Investigador

En la informació obtinguda en matèria de selecció i contractació de nou personal, s'ha declarat que els factors clau per a obrir un procés selectiu són la substitució d'altres persones treballadores i/o l'inici de noves activitats o prestació de nous serveis. L'estratègia de reclutament utilitzada, principalment, és la Convocatòria Pública d'Ocupació i els mètodes de selecció emprats el concurs oposició, el concurs de mèrits i l'entrevista personal.

Els criteris de selecció de caràcter professional per a cada grup, categoria o lloc de treball apareixen especificats en les convocatòries públiques corresponents que es publiquen en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana i en el Butlletí Oficial de la UMH. No s'apliquen, en cap cas, criteris de selecció de caràcter personal de manera particular a alguna categoria o lloc.
En aquest ordre d'idees, la in
stitució considera que els sistemes emprats per a la selecció de personal i la contractació en PDI són objectius i garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així mateix, la UMH empra un llenguatge inclusiu i no sexista en les ofertes d'ocupació i formularis de sol·licitud per a participar en els processos de selecció (Exemple).

Quant als canals de comunicació que utilitza la Universitat per a obrir un procés de selecció o contractació, amb caràcter general, es fa ús dels butlletins oficials ja comentats i de la web del servei de PDI. No s'organitzen publicacions internes de les vacants disponibles en l'organització i no s'han observat barreres en la incorporació de dones en l'organització.
Pel que fa als mètodes o processos utilitzats per a retenir el talent són l'avaluació de l'activitat investigadora a través del Quadre de Comandament Integral, que reconeix i recompensa la labor del PDI en aquesta faceta, i l'avaluació de la docència, a través del Programa Docentia i dels Premis al Talent Docent, que reconeix i recompensa la seua dedicació en aquesta parcel·la.

D'altra banda, els òrgans que intervenen en els processos de selecció, gestió o retenció del talent són el Vicerectorat de Professorat, el Servei de PDI, els departaments i les comissions de contractació designades a aquest efecte de jutjar les candidatures presentades. Referent a això, les persones que intervenen en aquests processos no sempre tenen formació en matèria d'igualtat. En aquest sentit, es recomana valorar com a requisit que qui intervinga en aquests processos haja d'haver realitzat accions formatives específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats per a garantir que no existisquen biaixos de gènere de cap mena.

En els processos de selecció de nou personal, no hi ha previsió perquè en idèntiques condicions d'idoneïtat es tinga en compte a les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o com que es vaja a cobrir. No són preceptius els informes d'impacte de gènere.

La Universitat no ha incorporat cap mesura d'acció positiva perquè, en idèntiques condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida i tampoc en conversió de contractes a temps parcial en jornada completa i en la transformació de contractes temporals a indefinits.

Personal d'Administració i Serveis

En el cas del PAS, els factors clau per a obrir un procés de selecció són la substitució d'altres persones treballadores, l'inici de noves activitats o prestació de nous serveis i exigències productives conjunturals.

Pel que fa a les estratègies de reclutament i selecció, les borses de treball o borses d'ocupació i la Convocatòria Pública d'Ocupació són els mètodes més utilitzats per a generar candidatures i la realització d'exàmens, concursos oposició, concursos de mèrits i entrevistes personals els sistemes més emprats per a seleccionar al nou personal.

Els criteris de selecció de caràcter professional per a cada grup, categoria o lloc de treball s'estableixen mitjançant els procediments aprovats per Consell de Govern; no s'apliquen, en cap cas, criteris de selecció de caràcter personal de manera particular a cap categoria o lloc. La universitat considera, a més a més, que els sistemes emprats per a la selecció de personal i la contratació en PAS

són objectius i garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Quant als canals de comunicació que empra l'organització per a obrir un procés de selecció o contractació, s'utilitzen els Butlletins Oficials: BOE, DOGV i de la pròpia Universitat, *BOUMH. A més, s'organitzen publicacions internes de les vacants disponibles en l'organització. En tot cas, l'organització s'esforça per utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en les ofertes d'ocupació i formularis de sol·licitud
(Exemple).

No s'han observat barreres en la incorporació de dones en l'organització, però tampoc accions positives que en idèntiques condicions d'idoneïtat considere a les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o com que es vaja a cobrir.

En relació als criteris, mètodes o processos per a la retenció del talent, la universitat utilitza per a aquest col·lectiu el Pla Director i, sobretot, la Carrera Professional.

Personal Investigador

L'estratègia de reclutament utilitzada per l'organització per a la realització de processos de selecció és la Convocatòria Pública. En aquest sentit, els criteris, mètodes o processos per a la contractació del PI adscrit a projectes, queden recollits en la Resolució Rectoral per la qual es convoca la corresponent plaça de caràcter temporal per a la col·laboració en la realització d'un projecte d'investigació determinat.

La manera en què se selecciona al nou personal de PI és, principalment, a través de concurs de mèrits i entrevista personal. Els canals de comunicació emprats són els Butlletins Oficials, BOE, DOGV i de la pròpia Universitat, BOUMH i, a més, s'organitzen publicacions internes de les vacants disponibles en l'organització.

En el cas del PI, s'ha constatat que l'organització no empra un llenguatge inclusiu en les ofertes d'ocupació i formularis de sol·licitud (Exemple), la qual cosa podria exercir de manera indirecta una influència negativa en les dones que desitgen incorporar-se en la Universitat, per la qual cosa es recomana garantir l'ús del llenguatge inclusiu en totes les convocatòries que es realitzen.

D'altra banda, les persones que intervenen en els processos de selecció, el servei de PAS, el Servei de Gestió de la Investigació – OTRI i les comissions de valoració recollides en la pròpia convocatòria, no sempre tenen formació en matèria d'igualtat, per la qual cosa es recomana incorporar aquest requisit. En matèria d'igualtat, tampoc s'ha incorporat cap acció positiva perquè, en idèntiques condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe infrarepresentat. Si bé, no s'han observat barreres en la incorporació de dones en l'organització.

Contractació

Quant a la contractació, fins avui, la Universitat no ha valorat la implementació de polítiques d'igualtat en la contractació a terceres empreses o en el tracte amb la clientela. Per això es recomana en l'II Pla d'Igualtat incloure clàusules socials en els contractes públics, fent efectiu el principi d'igualtat amb les entitats amb les quals es relaciona diàriament la Universitat, incorporant criteris com el compromís de l'empresa licitadora a incorporar la perspectiva de gènere en el seu Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tindre Pla d'Igualtat fins i tot encara que no siga legalment exigible, o disposar d'un Protocol d'Assetjament Sexual i Per Raó de Sexe.

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

A continuació, es mostren les principals conclusions obtingudes en les entrevistes semiestructurades a les persones clau de la Universitat.

En primer lloc, s'ha formulat una qüestió entorn de si considera que puguen existir biaixos de gènere en el procés de selecció de nou personal en la UMH. En cap cas es considera que existisquen barreres explícites i evidents que impedisquen a les dones accedir a un lloc de treball en la Universitat, ja que en tot cas es respecten els principis de mèrit i capacitat.

No obstant això, algunes de les persones entrevistades, tant dones com homes, apunten directament a l'existència de factors que influeixen negativament sobre les dones a l'hora de sol·licitar una plaça en la Universitat.

Els factors assenyalats han sigut, d'una banda, que les persones que estiguen valorant siguen homes i no tinga formació en perspectiva de gènere i, d'altra banda, que les dones que estiguen exercint el seu rol com a cuidadores no tinguen la possibilitat d'accedir a uns certs llocs de treball amb la mateixa facilitat que els seus companys, per múltiples causes, entre elles, el temps requerit per a la preparació d'una oposició o l'exigència en temps que requereix la labor investigadora.

Una dona entrevistada proposa, per a evitar biaixos de gènere, que les comissions que jutgen les incorporacions en la Universitat estiguen conformades tant per homes com per dones, a més de garantir que els qui realitzen les valoracions tinguen, en tot cas, formació en igualtat.

Es recullen a continuació algunes de les cites en la línia que s'ha comentat:

«En el PDI, depenent de l'actitud del tribunal, pot haver-hi una certa dificultat (...)»

Home.

«Per a accedir al PAS es necessita temps per a preparar les oposicions i en el cas de les dones sabem que és més escàs»

Dona.

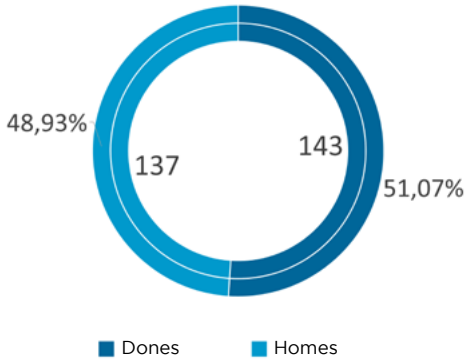
3.1.4.2. Estudi quantitatiu

EINA QUANTITATIVA

Personal Docent i Investigador

En primer lloc, es detallaran les incorporacions que s'han produït per al PDI en els últims quatre anys. En aquest període s'han incorporat 137 homes (48,93%) i 143 dones (51,01%), un percentatge bastant igualat entre tots dos sexes, la qual cosa es valora molt positivament considerant que l'estructura PDI es troba masculinitzada en l'actualitat (60,27% treballadors i 39,73% treballadores). No obstant això, no s'han incorporat les docents i investigadores suficients com per a haver modificat substancialment l'estructura general per sexes de la universitat en aquest àmbit.

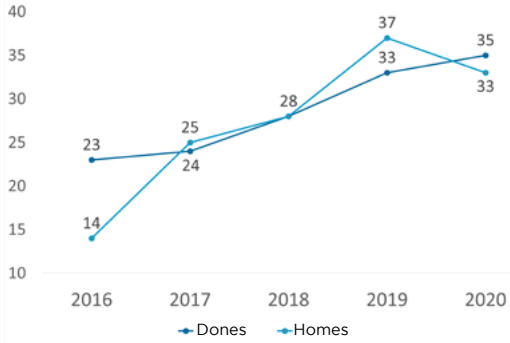
Incorporacions últims 4 anys



Analitzant la distribució anual de les persones donades d'alta en la Universitat, hi ha hagut un augment progressiu tant d'homes com de dones des de l'any 2016. Aqueix mateix any és, de fet, el que compta amb una major diferència entre dones i homes contractats, sent 23 i 14, respectivament. A partir del 2017 pràcticament s'iguala el nombre de dones i homes donats d'alta en tot el període, distanciant-se de nou en favor dels homes l'any 2019, sent el període de contractació més alt en els dos sexes.

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	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%

Distribució anual de las incorporacions (Altas)



En relació amb l'edat, en la següent taula es mostra com el PDI ingressa en la UMH majoritàriament entre els 31 i 50 anys. Atés el sexe, s'observa que el percentatge de dones supera al dels homes en tots els trams d'edat fins al rang de 51-55 en el qual el percentatge d'homes és major.

Rang d'edat de les noves incorporacions del PDI

Edat	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	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 gruix de les incorporacions té lloc, principalment, a temps parcial, tan sols 28 dones i 23 homes s'han incorporat a temps complet. El contracte a temps parcial més freqüent és el de 6 hores, seguit del contracte de 12 hores, en tots dos casos la distribució entre dones i homes està bastant equilibrada. El major desequilibri es produeix en les contractacions de 8 hores, amb un 37, 5% de dones enfront d'un 62,5% d'homes.

Jornada laboral noves incorporacions PDI

Tipus de Jornada	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
Temps Complet	28	23	51	54,90%	45,10%
Temps Parcial De 6 Hores (3+3)	56	58	144	49,12%	58,88%
Temps Parcial De 8 Hores (4+4)	6	10	16	37,50%	62,50%
Temps Parcial De 10 Hores (5+5)	0	1	1	0,00%	100,00%
Temps Parcial De 12 Hores (6+6)	53	45	98	54,08%	45,92%

Analitzant el tipus de vinculació de les altes produïdes, es diferencien 2 grups. La més freqüent és la vinculació com a laboral de duració determinada, tan sols dues dones s'han incorporat com a personal laboral indefinit. En el primer cas, excepte en 2016 i 2020, el percentatge d'homes ha sigut major que el de dones, encara que les diferències són xicotetes en totes les anualitats, a excepció de 2016 amb un percentatge superior al 60% a favor de les dones.

Relació contractual de las noves incorporacions del PDI

	Any	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
		143	137	280	51,07%	48,93%
Personal laboral de durada 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 indefinit	2017	1	0	1	100,00%	0,00%
	2018	1	0	1	100,00%	0,00%

El departament que compta amb més nombre de dones i homes de nova incorporació és Patologia i Cirurgia, amb una proporció de 21 homes i 26 dones. De tots els departaments, en aquests 5 anys, 3 han incorporat només a dones (Agroquímica i Medi Ambient, Biologia Aplicada i Bioquímica i Biologia Molecular) i 2 només a homes (Ciència de Materials, Òptica i Tecnologia Electrònica, i Enginyeria de Sistemes), en la resta les distribucions entre dones i homes han sigut diverses. En la majoria dels departaments, s'observa un cert equilibri, mentre que en uns altres el percentatge de dones és igual o superior al 60%, tal com ocorre en Ciències del Comportament i Salut, Ciències Socials i Humanes, Farmacologia, Pediatria i Química Orgànica, Psicologia de la Salut i Salut Pública, Història de la Ciència i Ginecologia. En altres departaments, és el percentatge d'homes el que supera o iguala el 60%, com és el cas de Ciències de l'Esport, Enginyeria, Enginyeria de Computadors, Enginyeria Mecànica i Energia i Tecnologia Agroalimentària. Tot això mostra com els estereotips de gènere continuen perpetuant-se en la Universitat.

Departaments de las noves incorporacions del PDI

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	Total	143	137	280	51,07%	48,93%
Agroquímica i Medi Ambient	2018	3	0	3	100,00%	0,00%
	2020	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	4	0	4	100,0%	0,00%
Art	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%

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Biologia 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 i Biologia 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%
Ciència de Materials, Òptica i Tecnologia Electrònica	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%
Ciència 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%

Departament	Data vinculación	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Ciències del Comportament i Salut	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%
Ciències de l'Esport	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%
Ciències Socials i Humanes	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, Matemàtiques i Informàtica	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%

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Estudis Econòmics i Financers	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%
Farmacologia, Pediatria i Química Orgànica	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%
Fisiologia	2016	0	1	1	0,00%	100,0%
	2019	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	1	1	2	50,00%	50,00%
Histologia i Anatomia	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%

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Enginyeria	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%
Enginyeria de Computadors	2018	0	1	1	0,00%	100,0%
	2020	1	2	3	33,33%	66,67%
	Total	1	3	4	25,00%	75,00%
Enginyeria de Comunicacions	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%
Enginyeria de Sistemes i Automàtica	2018	0	1	1	63,63%	36,37%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	0	2	2	0,00%	100,0%
Enginyeria Mecànica i Energia	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%

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
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%
Patologia i Cirurgia	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%
Producció Vegetal i Microbiologia	2016	1	0	1	100,0%	0,00%
	2019	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	1	1	2	50,00%	50,00%
Psicologia de la Salut	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%

Departament	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Salut Pública, Història de la Ciència i Ginecologia	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%
Tecnologia Agroalimentària	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%

Analitzant la proporció de dones i homes segons la categoria, els resultats segueixen la mateixa línia de les gràfiques anteriors. La categoria amb més altes en els últims anys ha sigut la de professorat associat, amb un total 161 contractacions, equivalent un 48,45% a dones i un 51,55% a homes. En totes les categories, excepte en ajudants i personal associat, el percentatge de dones és superior al d'homes, fins i tot en el cas de Professorat Contractat Doctor es compta amb dues incorporacions de dones i cap home.

Categoria acadèmica de les noves incorporacions del PDI

Categoria acadèmica	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	143	137	280	51,07%	48,93%
Contractat/a Doctor/a	2	0	2	100,00%	0,00%
Ajudant Doctor/a	19	15	34	55,88%	44,12%
Ajudant	7	8	15	46,67%	53,33%
Professor/a Associat/a	78	83	161	48,45%	51,55%
Professor/a Associat/a CC. Salut	26	24	50	52,00%	48,00%
Contractat/a Laboral (substitució)	11	7	18	61,11%	38,89%

Pràcticament la totalitat de les persones incorporades com a docents no ostenten cap càrrec de responsabilitat, a excepció de dues dones i dos homes.

Nivell de responsabilitat de les noves incorporacions del PDI

Total	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	143	137	280	51,07%	48,93%
Nivell 5[8]	1	1	2	50,00%	50,00%
Nivell 6[9]	1	1	2	50,00%	50,00%
Sense càrrec	141	135	276	51,09%	48,91%

de dones, en comparació amb la contractació d'homes, en aquest període és la Facultat de Farmàcia, seguida de la Facultat d'Experimentals. Les escoles politècniques juntament amb la Facultat de Ciències Socials i Jurídiques d'Elx són els centres docents que han incorporat més homes que dones en aquests anys.

[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

Centres docents	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	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. Socials i Jurídiques Elx	29	35	64	45,31%	54,69%
F.CC. Socials i Jurídiques Orihuela	9	7	16	56,25%	43,75%
F. Belles arts	3	2	5	60,00%	40,00%
F. Ciències Experimentals	10	3	13	76,92%	23,08%
F. Ciències Sociosanitàries	8	7	15	53,33%	46,67%
F. Farmàcia	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%

Finalment, en relació amb les incorporacions s'han analitzat, a tall d'exemple, les comissions de contractació de professorat que han jutjat les places convocades per al curs 2020/021 (RR 01051/2020, 14 de juliol de 2020). En la següent taula s'observa que de les 32 comissions de contractació 18 (56,25%, les assenyalades en roig) no compten amb una composició equilibrada de dones i homes. D'elles, la majoria estan conformades per 4 homes i 1 dona, si bé en 3 comissions tots els seus integrants són homes i en altres 3 comissions la seua composició és de 4 dones i 1 home.

Exemple de la composició per sexes de les comissions de contractació del PDI

Àrea de coneixement	President/a	Secretari/a	vocal 1	vocal 2	vocal 3
Arquitectura i tecnologia de computadors	H	H	M	H	H
Anatomia i embriologia humana	M	H	H	H	H
Biologia cel·lular	M	H	H	H	H
Economia aplicada	M	M	M	H	M
Bioquímica i biologia molecular	H	H	H	H	M
Dret administratiu	H	M	H	H	H
Psicologia bàsica	M	H	M	M	M
Psicologia social	M	H	M	M	M
Ciència política i de l'administració	H	M	H	H	H
Comunicació audiovisual	H	M	H	H	H
Periodisme	H	M	H	H	H
Estadística i investigació operativa	H	M	H	H	H
Llenguatges i sistemes informàtics	H	H	H	H	M
Matemàtica aplicada	H	H	H	H	H
Estadística i investigació operativa	H	M	H	H	H
Enginyeria Mecànica	H	H	H	H	H
Màquines i motors tèrmics	H	H	H	H	H
Electrònica	H	H	M	H	H
Fisioteràpia	M	H	H	H	M
Radiología	M	H	H	H	M
Escultura	H	M	H	M	H
Tecnologia Electrònica	H	H	H	M	M
Economia financera i comptabilitat	M	M	M	H	H
Economia financera i comptabilitat	M	M	H	H	M
Organització empresess	M	M	H	H	M
Dret constitucional	H	M	M	H	M
Dret penal	H	M	H	M	M
Dret processal	H	M	M	H	M
Infermeria	M	H	H	M	M
Medicina	M	M	H	H	H
Psicologia evolutiva	M	H	M	H	M
Història de la ciència	M	H	H	H	M

A continuació, s'analitzen els cessaments ocorreguts en el col·lectiu del Personal Docent i Investigador, en els últims quatre anys. Com s'observa en la taula, en aquest període s'han produït 46 cessaments, dels quals el 71,74% són homes, dada que superen el percentatge d'homes que conformen aquest col·lectiu (60,17%).

Cessaments del PDI en els últims 4 anys

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Cessament	13	33	46	28,26%	71,74%

En els últims anys les baixes més significatives s'han produït per motiu de jubilació, tant en homes com en dones.

Motius dels cessaments

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	143	137	280	51,07%	48,93%
Fi del període del contracte	2	4	6	33,33%	66,67%
Jubilació	9	20	29	31,03%	68,97%
Extinció contracte per estimació recurs plaça	0	1	1	0,00%	100,00%
Incapacitat permanent	0	1	1	0,00%	100,00%
Cessament per incorporació persona substituïda	0	3	3	0,00%	100,00%
Cessament per defunció	0	4	4	0,00%	100,00%
Exced. vol. per serveis en org. o entit. del sector públic	2	0	2	100,00%	0,00%

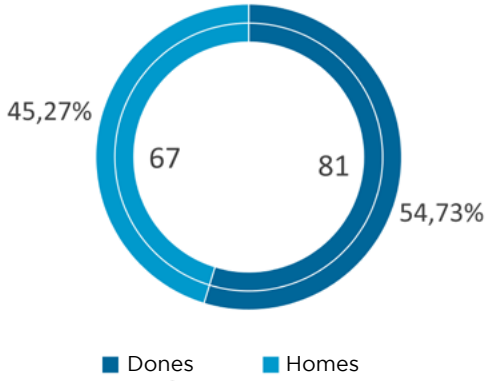
Personal d'Administració i Serveis

En primer lloc, es detallaran les incorporacions que s'han produït per al PAS en els últims cinc anys. La distribució es produeix en un 54,73% per a les dones i un 45,27% per als homes, 81 i 67, respectivament.

Noves incorporacions del PAS

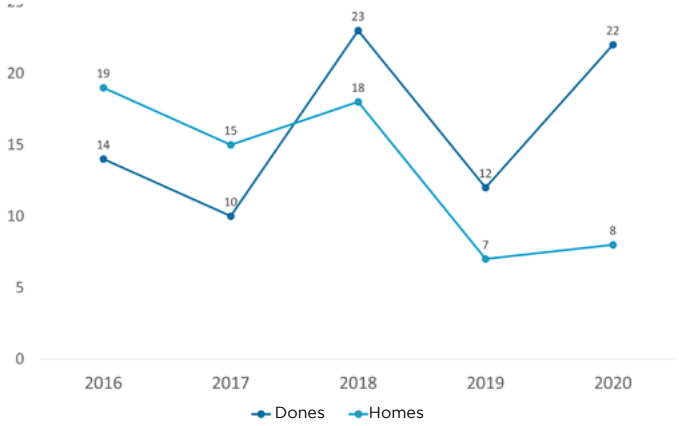
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	81	67	148	54,73%	45,27%
2016	14	19	33	42,42%	57,58%
2017	10	15	25	40,00%	60,00%
2018	23	18	41	56,10%	43,90%
2019	12	7	19	63,16%	36,84%
2020	22	8	30	73,33%	26,67%

incorporacions últims 4 anys



Analitzant la gràfica de distribució anual, les dades mostren diferents pics de contractació, si bé, en el cas dels homes, s'observa una certa tendència descendent. En els anys 2016 i 2017 va haver-hi una contractació major d'homes que dones i a partir del 2018 les noves incorporacions d'homes descendeix per davall de les xifres de dones.

Distribució Anual de les incorporacions (Alta)

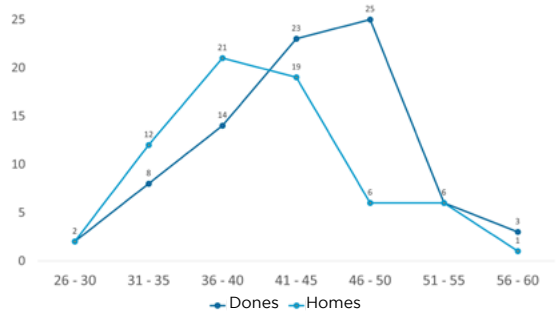


Les franges d'edat amb menor nombre de contractacions, tant en homes com en dones, són les que es troben en els extrems, sent la franja de 41-45 la més nombrosa. Cal destacar que els percentatges de dones supera al dels homes en les franges més altes. Com s'observa en el gràfic, la corba sobre les dones es desplaça cap a la dreta mostrant una edat d'incorporació una mica més elevada que la dels homes.

Rang d'edat de les noves incorporacions del PAS

Edat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
	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%

Rang d'edat de les noves incorporacions del PAS



Analitzant la relació contractual de les noves incorporacions, es detecta un cert equilibri entre dones i homes. Quant al funcionariat de carrera, la situació és de paritat en tots els anys, mentre que, en el funcionariat Interí i en el personal laboral temporal, encara que la realitat del conjunt del període és més favorable a les dones, en els dos primers anys el percentatge d'homes incorporats és major.

Relació contractual de les noves incorporacions del PAS

	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Funcionariat 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%
Funcionariat interí	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 següent taula es mostra el personal de nova incorporació classificat segons la seua vinculació amb la universitat, el seu grup professional i el seu sexe. En ella s'observa, de manera contundent, com les dones s'incorporen a la universitat en els grups professionals més baixos en major mesura que els seus companys homes.

Relació contractual i grup professional de les noves incorporacions del PAS

	Grups professionals	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	Total	81	67	148	54,73%	45,27%
Funcionariat 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%
Funcionariat interí		33	22	55	60,00%	40,00%
	C1	4	17	21	19,05%	80,95%
	C2	29	5	34	85,29%	14,71%
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 analitzem les noves contractacions atesos els llocs de treball, s'observa que la majoria de les dones s'incorporen com a auxiliars administratives, 55 de les 81 dones, és a dir el 67,90% i representen el 83,33% del total de persones que van ingressar en la universitat en aqueix lloc de treball. Per contra, la posició amb un major nombre d'homes és la de tècnic bàsic d'informàtica, 27 dels 67 homes, és a dir un 40,29%, que representa el 96,43% de les persones incorporades en aquesta posició. Totes aquestes dades indiquen que les noves incorporacions continuen alimentant la segregació horitzontal, d'una banda, i l'estereotipació de gènere, per un altre.

Llocs de treball de les noves incorporacions del PAS

	Dones	Homes	Total	Dones %	Homes %
	81	67	148	54,73	45,27
Auxiliar administratiu/a	55	11	66	83,33	16,67
Auxiliar de biblioteques	3	0	3	100,00	0,00
Auxiliar tècnic/a i de laboratoris	5	1	6	83,33	16,67
Bàsica esportiva	0	1	1	0,00	100,00
Personal tècnic base de laboratoris	2	5	7	28,27	71,43
Personal tècnic mitjà d'estadística	1	1	2	50,00	50,00
Secretària/o de càrrec	1	0	1	100,00	0,00
Secretari/a del president Consell Social	1	0	1	100,00	0,00
Tècnica mitjana d'administració	0	1	1	0,00	100,00
Tècnic/a bàsic/a de comunicació	4	10	14	28,57	71,43
Tècnic/a bàsic/a d'informàtica	1	27	28	3,57	96,43
Tècnic/a bàsic/a de traducció	1	1	2	50,00	50,00
Tècnic/a especialista	1	4	5	20,00	80,00
Tècnic/a mitjà/a d'administració	2	1	3	66,67	33,33
Tècnic/a superior d'enginyeria	0	1	1	0,00	100,00
Tècnic/a superior de laboratoris	1	0	1	100,00	0,00
Tècnic/a superior esportiva	0	1	1	0,00	100,00
Tècnic/a superior jurídica	3	2	5	60,00	40,00

A continuació, s'analitzen els cessaments del Personal d'Administració i Serveis ocorreguts en els últims quatre anys. En aquest període, s'han produït 49 cessaments, 27 dones i 22 homes, 55,10% i 44,90%, respectivament.

Cessaments del PAS en els últims 4 anys

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Cessament	27	22	49	55,10%	44,90%

Pel que fa als motius de cessament i excedència, la taula que es presenta a continuació assenyala el cessament per incorporació de la persona substituïda com el motiu més al·ludit, tant per a dones com per a homes, seguit de la finalització del període de contracte en el qual les dones constitueixen el 72,73%.

Motius dels cessaments del PAS

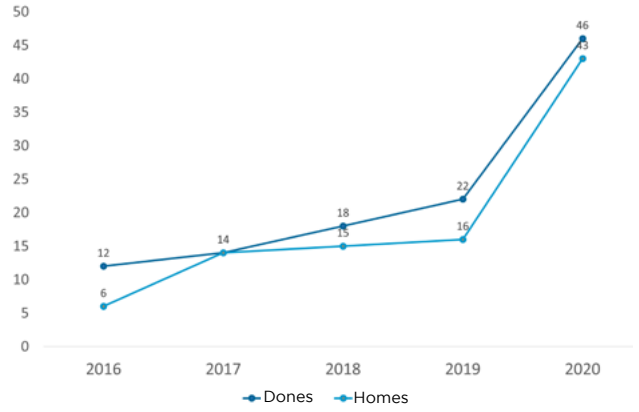
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	35	25	60	58,33%	41,67%
Incapacitat permanent revisable	1	0	1	100,00%	0,00%
Fi del període del contracte	8	3	11	72,73%	27,27%
Cobertura plaça per *Func. Carrera	2	1	3	66,67%	33,33%
Cessament per incorporació persona substituïda	13	11	24	54,17%	45,83%
Cessament per jubilació	2	4	6	33,33%	66,67%
Cessament no superació període prova	0	1	1	0,00%	100,00%
Cessament per cancel·lació/terminació de contracte	0	1	1	0,00%	100,00%
Exced. vol. per serveis en org. o entid. del sector públic	1	4	1	100,00%	0,00%
Serveis en altres AAPP (art. 125, LFPV 2010)	0	1	1	0,00%	100,00%

Personal Investigador

En primer lloc, s'analitzen les noves incorporacions que s'han produït entre el Personal Investigador en els últims 5 anys. Totes les persones, excepte una dona en 2017, s'han vinculat com a laboral de duració determinada. En la taula que es presenta a continuació, es mostra una situació de relativa paritat en el global del període, amb un 54,37% de dones i un 45,63% d'homes, així com en tots els anys, excepte en el 2016 en el qual el percentatge de dones arriba al 66,67%.

Noves incorporacions del PI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	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%



Respecte a la jornada laboral, les noves incorporacions ho han fet a jornada completa en un 79,12% en el total del període de referència, amb una distribució bastant equilibrada entre els dos sexes; equilibri que es manté quan atenem el global del treball parcial.

Rangs d'edat de les noves incorporacions del PI

	Data vinculació	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
		112	94	206	54,37%	45,63%
Completa	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%

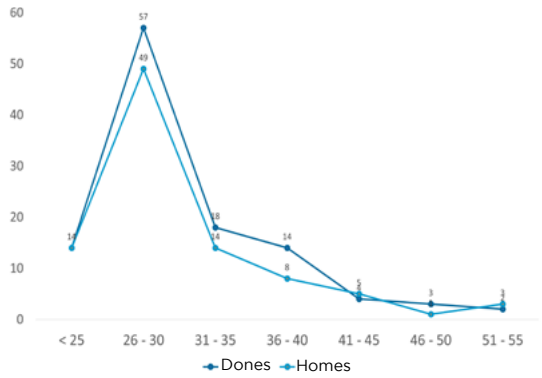
Pel que fa a l'edat, de l'observació de la taula es desprén que la distribució per sexes és bastant similar en els rangs més baixos i les diferències es fan més acusades en els trams més alts, si bé en aquests últims el nombre de persones és molt baix i qualsevol desviació en el valor absolut impacta molt en el valor relatiu.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PI

Edat	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
	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 gràfic s'observa com el PI incorporat en els últims anys aconsegueix el seu pic més alt en el rang d'edat de 26 a 36 anys, tant per a dones com per a homes i mostra un comportament molt similar per a tots dos sexes en la resta de trams.

Rango de edad de las nuevas incorporaciones del PI



En relació a la categoria professional del PI de nova incorporació, s'observa que el percentatge més alt de dones en relació al d'homes es troba entre el personal investigador sènior (78,57%), mentre que el percentatge d'homes és major entre els titulats i titulades de grau mitjà en el personal de suport a la investigació amb un 71,43%.

Categoria professional de las noves incorporacions de PI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	112	94	206	54,37%	45,63%
Personal investigador					
Investigador/a sènior	11	3	14	78,57%	21,43%
Investigador/a junior	1	2	3	33,33%	66,67%
Personal investigador en formació	48	43	91	52,75%	47,25%
Personal suport a la investigació					
Titulat/des superiors I	33	20	53	62,26%	37,74%
Titulats superiors II	12	16	28	42,86%	57,14%
Titulat/ des de grau mitjà	2	5	7	28,57%	71,43%
Personal tècnic especialista	3	3	6	50,00%	50,00%
Auxiliar	2	2	4	50,00%	50,00%

Pel que fa als destins, la meitat de les noves incorporacions del PI es troben distribuïts entre els diferents departaments, i de l'altra meitat, lògicament, els instituts d'investigació han sigut els principals receptors. Respecte a aquests, comentar que mentre a Neurociències i Biotecnologia s'han incorporat més dones que homes, al CIO i a Bioenginyeria han ingressat més homes.

Destins de las noves incorporacions del PI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	112	94	206	54,37%	45,63%
Departaments	60	43	103	58,25%	41,75%
Facultats i Escoles	1	1	2	50,00%	50,00%
Institut Centre d'Investigació Operativa	5	7	12	41,67%	58,33%
Institut de Bioenginyeria	8	16	24	33,33%	66,67%
Institut d'Investigació, Desenvolupament i Innovació en Biotecnologia Sanitària d'Elx	12	5	17	70,59%	29,41%
Institut de Neurociències	21	20	41	51,22%	48,78%
Centre Crímina d'Elx per a l'Estudi i Prevenció de la Delinqüència	4	1	5	80,00%	20,00%
Centre d'Investigació de l'Esport	0	1	1	0,00%	100,00%
Escola Professional de Medicina del Treball	1	0	1	100,00%	0,00%

Pel que fa a la informació sobre els cessaments del PI en els últims quatre anys, la taula mostra que 266 persones, 151 dones i 115 homes han causat baixa en aquest període. Les causes que les motiven, donat el caràcter temporal que caracteritza a aquest col·lectiu, són la finalització del període de contracte o del projecte per al qual van ser contractades. La desagregació per sexe que presenten els cessaments només mostra la composició del col·lectiu.

Motiu dels cessaments del PI

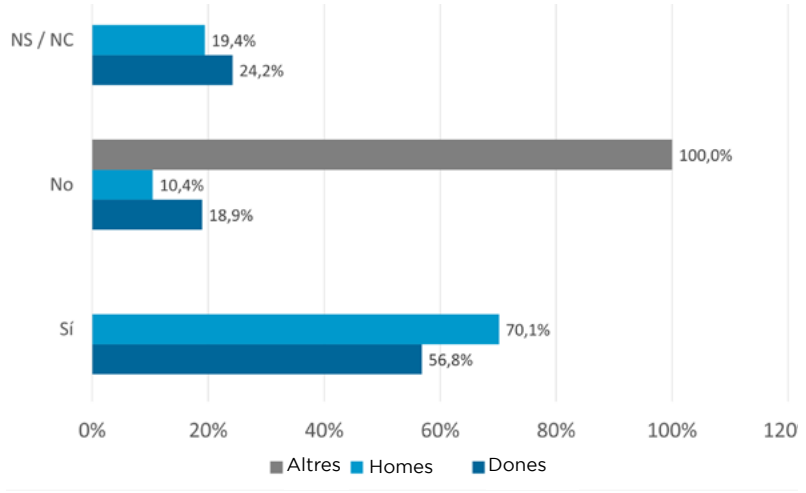
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	151	115	266	56,77%	43,23%
Cessament per defunció	1	0	1	100,00%	0,00%
Extinció contracte per mutu acord	1	0	1	100,00%	0,00%
Fi del període del contracte	136	103	239	56,90%	43,10%
Cessament per finalització del projecte I+D	12	10	22	54,55%	45,45%
Fi anticipada	1	2	3	33,33%	66,67%

Enquestes a la plantilla

Quant al procés de selecció, s'ha consultat si es considera que es realitza des de criteris d'igualtat entre homes i dones. Del total d'homes enquestats, el 70% ha respost afirmativament, mentre que del total de dones l'ha fet el 57%. Els treballadors confien que els criteris de selecció són igualitaris, en major mesura que les seues companyes.

Creus que la selecció de personal en la UMH es fa per mitjà de criteris d'igualtat entre dones i homes?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

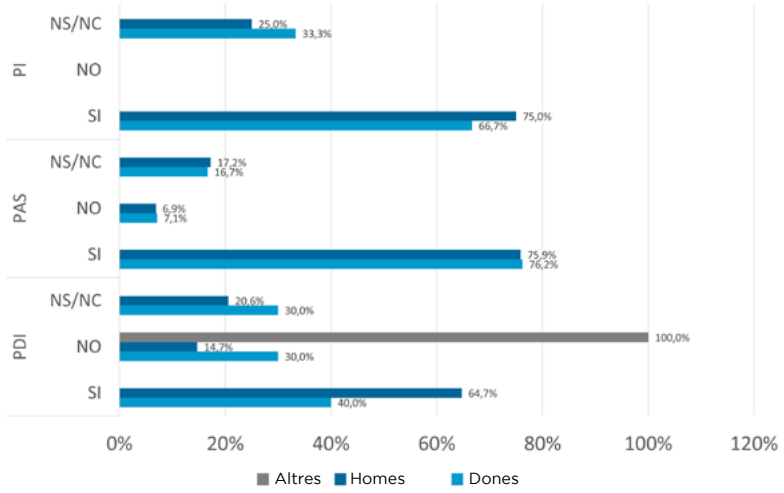


Creus que la selecció es fa per mitjà de criteris d'igualtat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
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%	

Desagregant per col·lectius, en el PAS, tant dones com homes, consideren en un percentatge similar del 76% que sí que s'atén criteris d'igualtat en el seu procés de selecció i contractació. En el cas del PDI, les opinions de dones i homes difereixen, mentre que un 65% dels homes creuen que sí que es realitzen els processos de selecció amb criteris d'igualtat, les dones ho fan només en un 40%. I, pel que fa al PI, els homes, amb un 75%, i en menor mesura les dones, amb un 67%, han respost afirmativament.

Creus que la selecció es fa des de criteris d'igualtat?

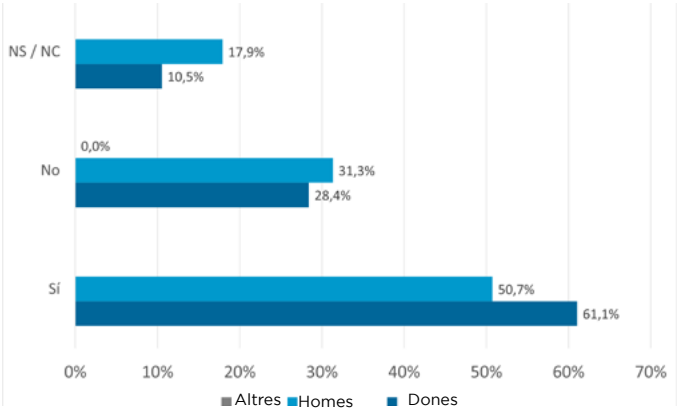


També es va indagar sobre el grau de coneixement que té la plantilla sobre el concepte d'acció positiva, els resultats revelen que el 61,1% de les dones i el 50,7% dels homes estan familiaritzats amb aquest concepte.

Saps què són les accions positives?

	Dones	Homes	Altres %	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

Saps què són les accions positives?



Quan se'ls sol·licita una resposta oberta sobre aquestes qüestions, trobem persones que no consideren, no han vist en primera persona o no senten que es realitzen seleccions de personal de manera diferenciada, principalment, segons comenten, perquè es realitzen a través de concurs públic i just que té en compte el mèrit i el curriculum vitae, la qual cosa garanteix que únicament es tinga en compte les capacitats i no el sexe. Algunes de les respostes es mostren a continuació:

«En la normativa indica que " La selecció s'efectuarà amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat." Hi ha una recomanació d'atendre la igualtat, encara que no es reflecteix en els barems, i queda a decisió de la comissió aplicar o no aquest principi d'igualtat. Vistos el números del pla d'igualtat, això no és suficient de moment»

Dona.

«En el meu equip, que és el que conec, realment el que veig és que el criteri de selecció és la nota de l'expedient acadèmic. En l'equip "veí" sé que a part del criteri acadèmic prioritzen la part estètica i la vestimenta, de manera que mai veuràs en el seu equip a una persona amb sobrepés o que li agrade vestir amb sabatilles esportives. En cas que vulguen que la persona canvie alguna cosa de la seua estètica, ells/elles li ho exigeixen. En concret les dones han de vestir amb talons i altres elements que no tenen per què ser d'elecció de la dona»

Dona.

«Valoració del CV, posant l'accent principalment en els aspectes d'investigació i docència»

Home.

«No en el procediment, a priori. Però, en la mesura en què pot haver-hi situacions prèvies de discriminació per a poder aconseguir els requisits d'accés al lloc o fins i tot criteris de valoració d'adequació al lloc que poden ser subjectius (en una tesi, un premi, ponderació d'habilitats, suports en el desenvolupament curricular, etc.) pot haver-hi discriminació per raó de sexe depenent de les persones que valora o decideixen»

Dona.

«A priori la legislació que aplica als contractes públics no em sembla que tinga un biaix de gènere. Es valoren de manera objectiva l'expedient, l'experiència i l'examen d'accés. No obstant això, necessitaria veure les dades d'accés a llocs de més rellevància»

Dona.

«Per a corregir la tradicional discriminació cap a la dona és lògic que es prioritze l'accés de la dona a uns certs llocs o càrrecs. Aquesta mesura hauria de desaparéixer quan s'aconseguisca la igualtat. Llavors i només llavors, la selecció de personal podrà ser igualitària. Mentrestant, encara que justificats, els criteris no són igualitaris»

Home.

«El curriculum vitae de les dones es pot veure afectat per la cura de la família i la maternitat en major proporció, i que no corregeix el factor de correcció que s'aplica»

Dona.

«És pública, igualtat, mèrit i capacitat»

Home.

«En seleccionar al personal, es continua pensant en les baixes i permisos associats al rol de mare, la qual cosa disminueix la valoració global atorgada a les dones»

Dona.

«Crec que no es pot, avui dia, discriminar en la contractació d'empleats públics. Encara que desconec si estan duent a terme accions per a afavorir que aquesta discriminació, en cas d'existir, no s'hi produïsca. O accions encaminades a afavorir l'equilibri de sexes en els processos de contractació»

Dona.

«El criteri es basa en mèrits, per la qual cosa és indiferent del sexe»

Home.

3.1.5. Promoció professional

En aquest eix s'analitzaran des d'una perspectiva de gènere els possibles biaixos existents en el procés de promoció professional de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.

3.1.5.1. Estudi quliatitatiu

EINA QUALITATIVA

Personal Docent i Investigador

El pla de carrera del PDI, així com els sistemes d'avaluació d'aquest personal es troben definits i les normes que els sustenten recollits en la pàgina web del servei del PDI. En tot cas, qualsevol avanç en la carrera suposa concórrer en convocatòria pública a un concurs oposició que garantisca els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En aquest sentit, fins avui no s'ha previst que en idèntiques condicions d'idoneïtat tinguen preferència les treballadores per a cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats.

Davant la qüestió de si es considera que les responsabilitats familiars pogueren influir en la promoció dins de l'organització, s'ha declarat que la promoció del PDI es basa, fonamentalment, en la investigació i les dones pel seu rol de cuidadores dediquen menys temps a la investigació la qual cosa té, efectivament, repercussió en la seua productivitat científica.

La Universitat no té mesures per a promoure que hi haja candidatures femenines en els processos de promoció professional a fi de fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'organització.

D'altra banda, no s'estableixen accions específiques per a promocionar a dones en llocs de comandaments intermedis o direcció.

La Universitat com a tal no reconeix els períodes suspensius a l'efecte de la promoció de manera particular, no obstant això, si es consideren en els sistemes d'avaluació de la investigació. Sobre això últim, l'ANECA també està començant a adoptar mesures referent a això, la qual cosa pot tindre un impacte positiu en la promoció de les dones, donada la influència de la investigació sobre aquesta.

Personal d'Administració i Serveis

La Universitat també compta amb un pla de carreres i sistemes d'avaluació del personal per al PAS, les normes del qual poden consultar-se en la pàgina web del servei de PAS. Tampoc per a aquest col·lectiu, s'ha previst que, en idèntiques condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les treballadores per a cobrir llocs en àrees o grups masculinitzats, ni es considera que les responsabilitats familiars puguen influir en la promoció.

D'altra banda, la Universitat tampoc té per a aquest col·lectiu mesures per a promoure la representació equilibrada de dones i homes, ni accions específiques per a promocionar a dones en llocs de comandaments intermedis o direcció.

Personal Investigador

En el cas del PI, el personal de suport a la investigació no té possibilitat de promoció i el grup de personal investigador han d'accedir als llocs de PDI per a desenvolupar la seua carrera acadèmica.

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

La plantilla entrevistada ha expressat la seua opinió respecte al procés de promoció professional, valorant si es considera que pot haver-hi biaixos de gènere d'algun tipus. En el cas del PDI, la plantilla ha exposat que es tracta d'un procés que requereix l'acreditació de l'ANECA i l'aplicació de normes i procediments establerts per a valoren amb criteris objectius i transparents.

No obstant això, hi ha algunes opinions que apunten a l'existència de biaixos indirectes en els criteris per a promocionar professionalment recollits per l'ANECA. Algunes entrevistades apel·len directament a l'aturada que es produeix per a les Docents i Investigadores durant l'embaràs, la qual cosa les perjudica en la mesura en què la promoció es regeix per temps.

«Se sol·liciten docències i publicacions i les dones es troba clarissimament en una situació desfavorable»

Dona.

Algunes persones entrevistades han opinat, en reiterades ocasions, que els sexennis i complements atorgats en matèria d'investigació tenen uns requisits incompatibles amb el rol de les cures, la qual cosa repercuteix negativament no sols en la promoció sinó també en el salari de les dones produint una bretxa salarial de gènere.

Un altre dels biaixos de gènere quant a la promoció professional es relaciona directament amb l'ocupació de les treballadores de l'espai públic. Les treballadores són els qui primer renuncien a assistir a cursos de formació o ponències, per la qual cosa són menys visibles i no participen tant en les reunions informals que es poden produir en finalitzar aquest tipus de trobades, perdent-se per tant els vincles i l'entramat de relacions que sorgeixen en aquesta mena d'esdeveniments.

D'altra banda, un treballador PAS troba dificultats en la promoció professional en valorar-ho com un procediment molt tediós, per la qual cosa proposa desenvolupar accions específiques per a animar a la plantilla a promocionar professionalment.

Una treballadora apunta al fet que la solució està en les polítiques estatals relatives a la conciliació per a ajudar el professorat a desenvolupar-se professionalment, especialment a les dones, a causa del seu rol com a cuidadores.

Diverses persones comenten que no existeix segregació vertical en la Universitat en existir prefectures i llocs de responsabilitat tant dirigits per dones com per homes.

Finalment, algunes de les propostes dirigides a garantir uns processos de promoció professional lliures de biaixos de gènere són fomentar la transparència, promoure iniciatives per a visibilitzar a les dones en les professions més masculinitzades i valorar altres indicadors que incorporen la perspectiva de gènere.

3.1.5.2. Estudi quantitatiu

ESTUDI QUANTITATIU

Personal Docent i Investigador

En els últims 4 anys, les promocions del PDI s'han produït en un equilibri quasi total, ja que de les 74 promocions 36 són dones i 38 són homes.

Promocions del PDI

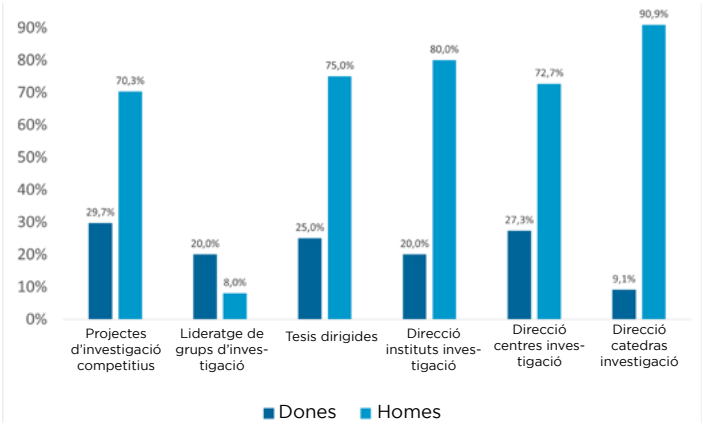
Lloc d'origen	Lloc de destí	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
Total		36	38	74	48,65%	51,35%
P. Associat/da	Ajudant	3	3	6	50,00%	50,00%
	Ajudant Doctor/a	7	8	15	46,67%	53,33%
Contractat/da Laboral	Ajudant	1	0	1	100,00%	0,00%
	Ajudant Doctor/a	2	0	2	100,00%	0,00%
Ajudant	Ajudant Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,0%
Ajudant Doctor/a	Contractat/da Doctor/a	0	1	1	0,00%	100,0%
Contractat/da Doctor/a	Titular Universitat	16	19	35	45,71%	54,29%
Titular Universitat	Catedràtic/a Universitat	7	6	13	53,85%	46,15%

Les promocions s'han produït en la seua gran majoria entre el professorat contractat doctor que passa a titular d'universitat i el professorat associat que accedeix a places d'ajudant doctor/a. La distribució per sexes en tots dos casos és molt similar, el percentatge de dones és lleugerament inferior al dels homes. Cal assenyalar que, en aquest període de referència, la promoció de titulars d'universitat a càtedres d'universitat també està molt equilibrada, però en aquest cas el percentatge de dones és lleugerament superior.

Tal com s'ha comentat, la promoció del PDI es veu molt condicionada per la seua activitat investigadora. Referent a això, es presenten a continuació algunes dades que permeten oferir una imatge de la situació de la participació de les dones i homes en la investigació. La foto que es mostra en la següent taula indica que aquest àmbit està fonamentalment masculinitzat.

Lideratge en investigació

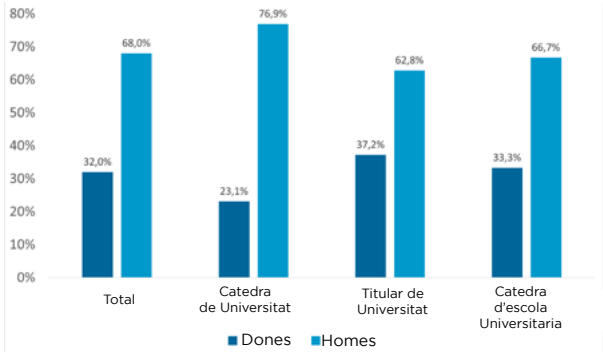
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Projectes d'investigació competitius	11	26	37	29,7%	70,3%
Líders dels grups d'investigació	22	88	110	20,0%	80,0%
Tesis dirigides	12	36	48	25,0%	75,0%
Director/a instituts investigació	1	4	5	20,0%	80,0%
Director/a centres investigació	3	8	11	27,3%	72,7%
Directors/as càtedres d'investigació	2	20	22	9,1%	90,9%



Un altre aspecte rellevant de la promoció del PDI en relació amb la investigació és la seua productivitat científica, la qual podem mesurar a través dels sexennis obtinguts. A continuació es mostra, desagregats per cervell, el número i percentatge de professorat amb sexennis d'investigació.

PDI funcionari amb sexennis d'investigació per categoria acadèmica

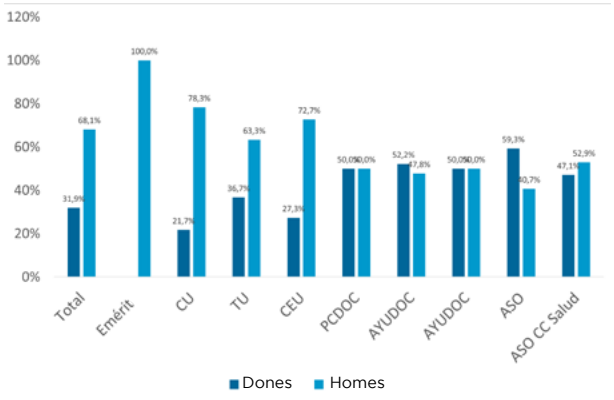
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Total	116	246	362	32,0%	68,0%
Càtedra d'Universitat	30	100	130	23,1%	76,9%
Titular d'Universitat	83	140	223	37,2%	62,8%
Càtedra d'Escola Universitària	3	6	9	33,3%	66,7%



En relació amb la quantitat de sexennis generats pel PDI, tant funcionari com laboral, la següent taula mostra com els homes del PDI funcionari acumula major quantitat de sexennis que les dones, mentre que la situació s'equilibra quan es tracta de professorat contractat.

Nombre de sexennis del PDI segons categoria acadèmica

Edat	Dones	Homes	Total	Dones (%)	Homes (%)
Total	426	908	1134	31,9%	68,1%
Emèrit	0	21	21	0,0%	100,0%
Professorat Catedràtic d'Universitat	118	425	543	21,7%	78,3%
Professorat Titular d'Universitat	208	358	566	36,7%	63,3%
Professorat Catedràtic d'Escola Universitària	6	16	22	27,3%	72,7%
Professorat Contractat Doctor	45	45	90	50,0%	50,0%
Professorat Ajudant Doctor	24	22	46	52,2%	47,8%
Ajudant	1	1	2	50,0%	50,0%
Professorat Associat	16	11	27	59,3%	40,7%
Professorat Associat CC. Salut	8	9	17	47,1%	52,9%



Si analitzem el PDI funcionari en virtut del nombre de trams d'investigació obtinguts, observem com les majors diferències entre dones i homes es donen en els trams més alts. Concretament, el professorat amb 5 sexennis és masculí en un 83,7%.

PDI funcionari per nombre de sexennis

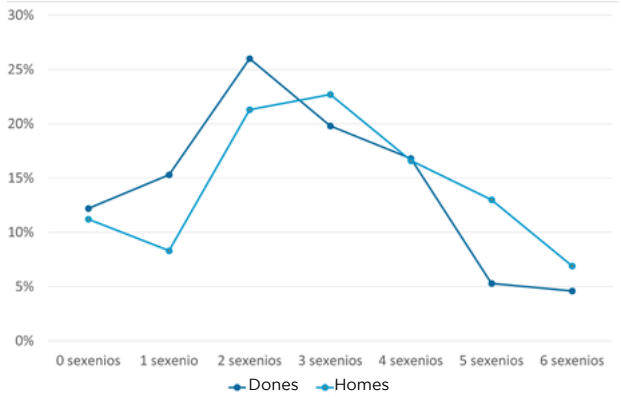
Nº de sexennis	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Total	131	277	409	32,0%	67,7%
0	16	31	47	34,0%	66,0%
1	20	23	43	46,5%	53,5%
2	34	59	93	36,6%	63,4%
3	26	63	90	28,9%	70,0%
4	22	46	68	32,4%	67,6%
5	7	36	43	16,3%	83,7%
6	6	19	25	24,0%	76,0%

Si per a cadascun dels trams, calculem els percentatges en funció del total de professorat segons el seu sexe, s'adverteix que el major percentatge de dones es dona en el trams de 2 sexennis, mentre que el major percentatge d'homes es dona en el tram de 3 sexennis. Així mateix, s'observa que la major diferència a favor dels homes es mostra en el tram dels 5 sexennis, com ja comentàvem, sent el tram d'1 sexenni el que presenta major diferència a favor de les dones.

PDI funcionari per nombre de sexennis sobre total de PDI funcionari segons el sexe

Nº de sexennis	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Trams d'investigació



Pel que fa als sexennis de transferència, la següent taula mostra el nombre de persones que han obtingut un sexenni de transferència en la convocatòria pilot efectuada per l'ANECA. En ella s'observa la gran diferència entre dones i homes en les diferents categories acadèmiques,

excepte en el cas del personal contractat doctor en el qual 2 persones, una de cada sexe, han obtingut aquest reconeixement.

PDI amb sexenni de tranfència reconegut

Categoria	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Total	17	59	76	22,4%	77,6%
Càtedra d'Universitat	9	36	45	20,0%	80,0%
Titular d'Universitat	7	21	28	25,0%	75,0%
Càtedra d'Escola Universitària	0	1	1	0,0%	100,0%
Contractat/a Doctor/a	1	1	2	50,0%	50,0%

Personal d'Administració i Serveis

En el col·lectiu del PAS, les promocions ocorregudes en aquests últims anys es recullen en la taula que es mostra a continuació. En el seu conjunt, s'observa que el percentatge de dones i d'homes que han promocionat guarda la mateixa relació que en el global del col·lectiu. Analitzant per grup de destí, el percentatge de dones és molt superior al d'homes en els grups A1 i C1, amb un 83,34% i un 90,00%, respectivament, mentre que el percentatge d'homes en el grup A2 és del 80,00% enfront del 20,00% de dones.

Promocions del PAS

Grup	Lloc	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
		16	10	26	61,54%	38,46%
A1	Tècnica Superior Administració	1	0	1	100,00%	0,00%
	Tècnica Superior de Laboratoris	2	0	2	100,00%	0,00%
	Tècnica Superior Gestió Investigació	2	0	2	100,0%	0,00%
	Tècnica Superior de Prevenció	0	1	1	0,00%	100,0%
	Total	5	1	6	83,34%	16.66%
A2	Tècnica Mitjana d'Estadística	1	0	1	100,0%	0,00%
	Tècnica Mitjana Administració	0	5	5	0,00%	100,0%
	Tècnica Mitjana de Laboratoris	0	2	2	0,00%	100,0%
	Tècnica Bàsica de Comunicació	0	1	1	0,00%	100,0%
	Secretari/a President Consell Social	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	2	8	10	20,00%	80,00%
C1	Tècnica Bàsica de Laboratoris	3	0	3	100,0%	0,00%
	Auxiliar Administrativa	4	1	5	80,00%	20,00%
	Secretària/o de Càrrec	1	0	1	100,0%	0,00%
	Auxiliar de Biblioteques	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	9	1	10	90,00%	10,00%

Personal Investigador

Dins de l'estructura del personal investigador, i considerant el total de persones promocionades, les promocions per sexe s'han produït de manera equilibrada, sent 10 dones i 8 homes, 55,55% i 44,45%, respectivament. No obstant això, si atenem els grups professionals de destí, les majors promocions han tingut lloc cap al grup A, en el qual els homes han promocionat en major mesura (61,54%).

Promocions del PI

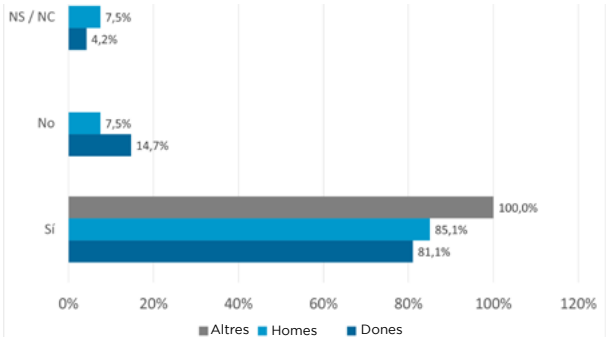
Grup	Lloc	Dones	Homes	Total	Dones(%)	Homes(%)
		10	8	18	55,55%	44,45%
A	Investigador/a júnior	0	3	3	0,00%	100,00%
	Investigador/a en formació	2	3	5	40,00%	60,00%
	Titulat/da superior I	2	1	3	66,67%	33,33%
	Titulat/da superior II	1	1	2	50,00%	50,00%
	Total	5	8	13	38,46%	61,54%
B	Titulat/da grau mig	1	0	1	100,0%	0,00%
	Total	1	0	1	100,0%	0,00%
C	Tècnic/a especialista	4	0	4	100,0%	0,00%
	Total	4	0	4	100,0%	0,00%

ENQUESTES A LA PLANTILLA

La majoria de les dones (81,1%) i dels homes (85,1%) enquestats coneix la metodologia a seguir per a promocionar professionalment en la Universitat, per la qual cosa és difícil que el desconeixement siga una causa per a no formar part d'aquest procés.

Coneixes el procediment per a promoure?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

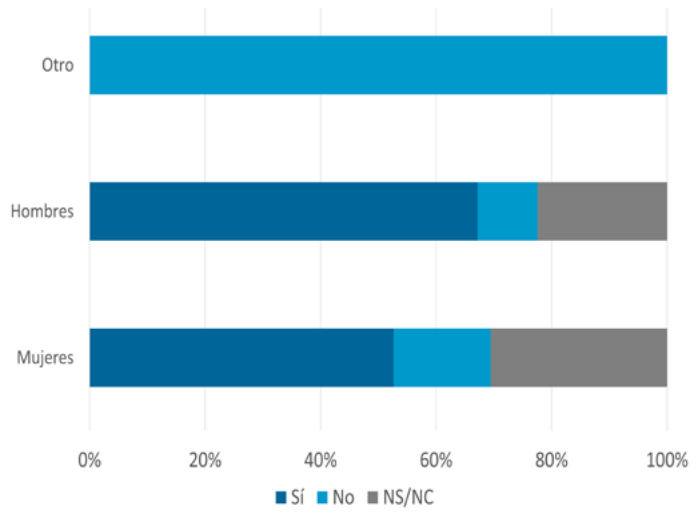


A la pregunta *«Creus que la promoció es realitza tenint en compte la igualtat d'oportunitats?»*, les respostes de les dones es distribueixen en un 52,6% que responen afirmativament, un 30,5% que declara «NS/NC» i un 16,8% que afirmen que aquest procés no considera la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La resposta majoritària dels homes també és afirmativa, no obstant això, en un percentatge molt major que les seues companyes: el 67,2%, pràcticament 15 punts per damunt.

Creus que la promoció interna es fa tenint en compte la igualtat d'oportunitats?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	



Aquestes són les cites en les quals es raonen algunes de les respostes, desagregades per sexe:

«La promoció sempre és delicada perquè no té en compte condicionants relacionats amb les responsabilitats familiars, que continuen recaient en major mesura sobre les dones, i que porten al fet que aquestes tinguen menys disponibilitat de temps per a formació fora de l'horari laboral o fins i tot una major presencialitat en el lloc de treball»

Dona.

«A l'ésser una administració pública, els criteris de promoció han d'estar subjectes als mèrits dels candidats/es»

Home.

«No es té en compte la conciliació familiar per a poder tindre les condicions òptimes per a poder aconseguir alguns mèrits, com per exemple estades d'investigació que amb càrrega familiar és pràcticament impossible de realitzar quan tens menors al teu càrrec»

Dona.

«A l'ésser una administració pública, els criteris de promoció han d'estar subjectes als mèrits dels candidats/es»

Home.

«Els mèrits sempre són de capacitat, coneixement i qualificació»

Home.

«La discriminació en molt subtil. Les dones sabem que no està escrita, però per a accedir a llocs de gestió, és un factor determinant»

Dona.

«No veig discriminació entre homes i dones en el procés»

Home.

«A priori no hi ha discriminació, però per a arribar a uns certs llocs s'ofereixen més a homes, o des de sempre se'ls potencia més, per la qual cosa quan arriba el moment de promoció tenen majors mèrits objectius»

Dona.

«Crec que els criteris de valoració que es refereixen a la formació complementària i específica sí que poden generar desigualtat. Les persones amb més càrrega laboral i més càrrega familiar tenen menys temps de realitzar formació i sempre estaran en desavantatge a l'hora de millorar la carrera professional. Però no sé si aquest és un tema d'àmbit laboral o personal»

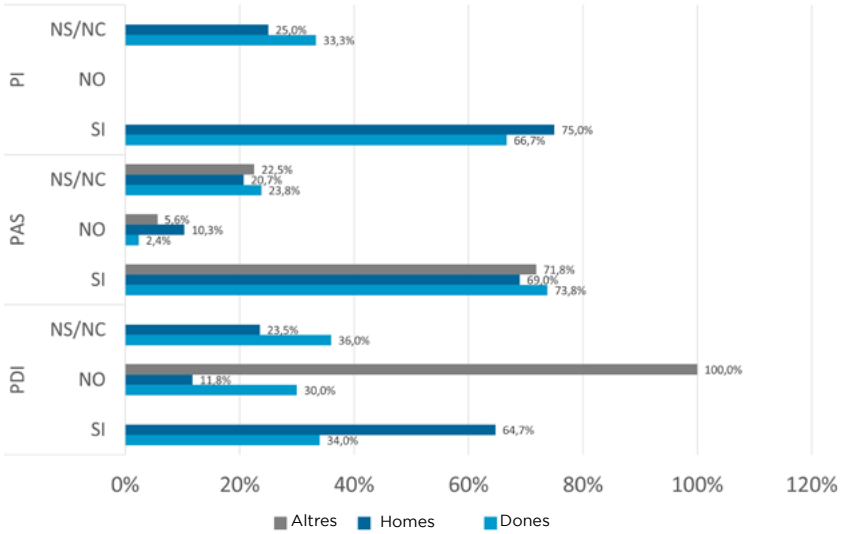
Dona.

Desagregant per col·lectius, existeixen diferències substancials. El PAS manifesta que la seua promoció professional considera la igualtat d'oportunitats molt per damunt del PDI, especialment les dones, perquè únicament el 34% de les dones del PDI han respost afirmativament.

Promoció interna tenint en compte la igualtat d'oportunitats per col·lectius

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
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%	

Creus que la promoció interna es fa tenint en compte la igualtat d'oportunitats?



3.1.6. Formació

En aquest eix abordarem l'estudi dels possibles biaixos de gènere presents en la formació rebuda pel personal de la UMH.

3.1.6.1. Estudi quliatitatiu

EINA QUALITATIVA

Personal Docent i Investigador

En aquest eix abordarem l'estudi dels possibles biaixos de gènere presents en la formació rebuda pel La Universitat Miguel Hernández disposa d'un Pla de Formació específic per al PDI, desenvolupat a partir de mecanismes de detecció de necessitats formatives.

No obstant això, la Universitat no planifica la formació des d'una perspectiva de gènere ni contempla formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis en matèria d'igualtat d'oportunitats. Tampoc estableix accés prioritari de les treballadores a accions formatives que fomenten la seua inserció en àrees de treball masculinitzades, ni estableix que la formació siga impartida necessàriament dins de la jornada laboral, ni té en compte l'adaptació de l'horari de les accions formatives per a garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada. Per contra, la Universitat si atorga permisos per a la concurrència a exàmens, adapta la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació i la Unitat d'Igualtat finança cursos d'estiu i cursos d'hivern relacionats amb la igualtat entre dones i homes que posa a la disposició d'aquest col·lectiu.

Segons se'ns informa, la freqüència amb la qual la Universitat desenvolupa la formació del PDI en relació amb diferents aspectes de la seua organització és la següent:

	Sempre	Quasi Sempre	A vegades	Mai
En el lloc de treball		■		
Fora del lloc de treball			■	
Semipresencial			■	
Telepresencial			■	
En jornada laboral		■		
Fora de jornada laboral			■	

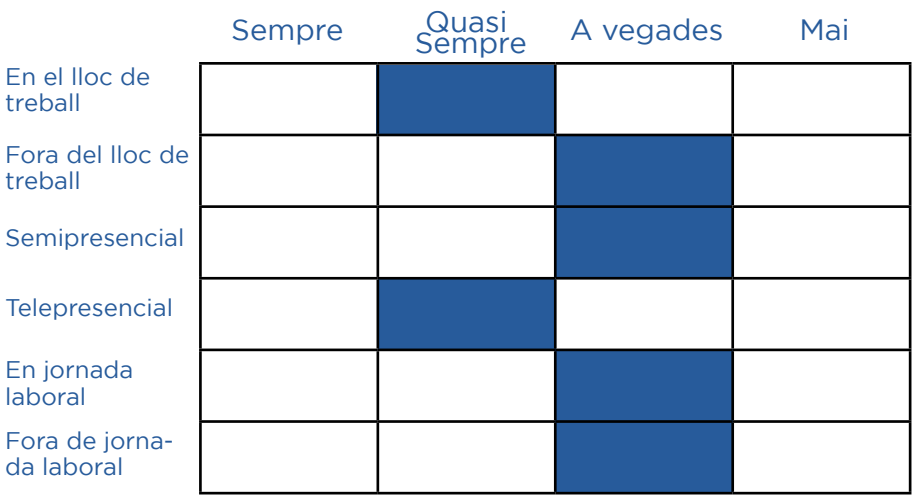
Així mateix, s'ofereix la possibilitat de rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball i els canals de comunicació que s'empren per a la difusió de la formació són el correu electrònic i la pàgina web de la Universitat, a la qual s'accedeix utilitzant els formularis posats a disposició.

Personal d'Administració i Serveis

El PAS compta també amb un Pla de Formació específic, així com de mecanismes de detecció de necessitats formatives. De la mateixa manera que per al PDI, la UMH no planifica aquesta formació des d'una perspectiva de gènere, ni contempla formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis en matèria d'igualtat d'oportunitats, ni tampoc estableix un accés prioritari de les treballadores a accions formatives que fomenten la seua inserció en àrees de treball masculinitzades.

D'altra banda, la Universitat atorga permisos per a la concurrència a exàmens, adapta la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació i atorga 50 hores de formació a l'any que són considerades hores laborals. Així mateix, la Unitat d'Igualtat finança cursos d'estiu i cursos d'hivern relacionats amb la igualtat entre dones i homes que posa a la disposició d'aquest col·lectiu.

La Universitat planifica els següents aspectes de la formació del PAS ateses les següents freqüències:



També s'ofereix la possibilitat de rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball i el canal de comunicació que s'empra per a la difusió de la formació és principalment la pàgina web del servei de PAS.

Personal Investigador

La Universitat Miguel Hernández d'Elx no ha desenvolupat mecanismes de detecció de necessitats formatives ni disposa d'un Pla de Formació específic per al PI, si bé aquest col·lectiu pot participar del Pla de Formació tant del PDI com del PAS, així com dels cursos que ofereix la unitat d'igualtat.

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

A continuació, es mostren les principals conclusions obtingudes en les entrevistes semiestructurades als agents clau proposats amb la finalitat de conéixer la seua percepció entorn de la formació oferida per la UMH.

En principi, no es contempla la presència de biaixos de gènere, ni directes ni indirectes, en la participació de dones i homes en les formacions. La Universitat ofereix facilitats en l'accés i gaudi de la mateixa en fer-se, amb caràcter general, dins de l'horari laboral i tractant d'adaptar les jornades de la plantilla. A més, la formació és pràcticament en línia des de fa aproximadament dos anys, la qual cosa afavoreix en major mesura la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, segons la percepció de les persones entrevistades.

Pràcticament totes les persones entrevistades consideren que no poden existir biaixos de gènere indirecte, ja que la modalitat i els horaris són facilitadors. Una de les treballadores entrevistades, no obstant això, ha observat una tendència a l'abandó dels cursos en línia que és superior per part de dones a causa del seu rol tradicional com a cuidadores, i una altra treballadora esmenta la Formació Erasmus com a molt menys sol·licitada per part de les dones.

A partir de la informació recollida en les entrevistes semiestructurades, hi ha accions importants que poden plantejar-se en aquest II Pla. D'una banda, es recomana considerar, en la mesura que siga possible, la modalitat de formació en línia o semipresencial com a mecanisme de conciliació,

a causa de l'especial preocupació de les treballadores per si les seues circumstàncies familiars pogueren impedir la seua assistència a totes les formacions.

Entre les propostes realitzades en aquest eix, se suggereix el disseny d'una eina a manera de base de dades que permeta desagregar la informació per sexe i formació realitzada, de manera que es puga realitzar un seguiment i registre de l'assistència per a evitar possibles biaixos de gènere. L'eina podria incorporar una casella de departament i lloc de treball, de manera que es garantisca que no hi haja sectors que puguen quedar exclosos o gaudint en menor mesura de les accions formatives. També s'ha proposat que la formació realitzada siga valorada com a criteri positiu en la millora de l'ocupació.

3.1.6.2. Estudi quantitatiu

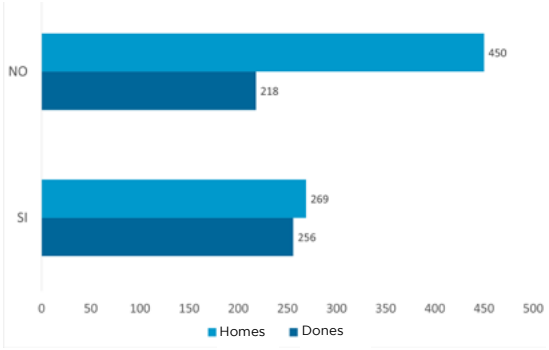
EINA QUANTITATIVA

Personal Docent i Investigador

En primer lloc, si analitzem l'assistència a la formació la següent taula mostra que la quantitat de PDI que no ha assistit a formació és major que la quantitat de PDI que sí que ho ha fet, 56% enfront del 44%, respectivament. No obstant això, si s'examinen aquestes xifres desagregades per sexe observem com les dones presenten un major interés per la seua formació que els homes, ja que el 54% del total de les dones ha assistit a cursos de formació, mentre que en el cas dels homes tan sols el 37% del total l'han fet.

Assistència a formació

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%)

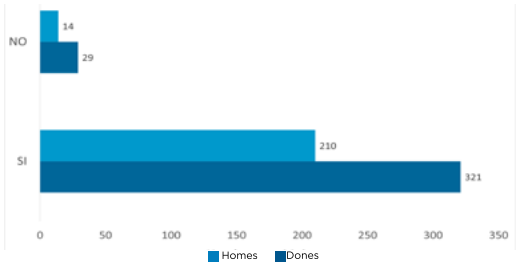


Personal d'Administració i Serveis

Pel que fa a l'assistència a formació per part del PAS, la següent taula mostra com la immensa majoria ha gaudit d'accions formatives l'any de referència. Concretament, 321 dones i 210 homes, o cosa que és el mateix, el 91,7% del total de treballadores i el 93,7% de treballadors, respectivament.

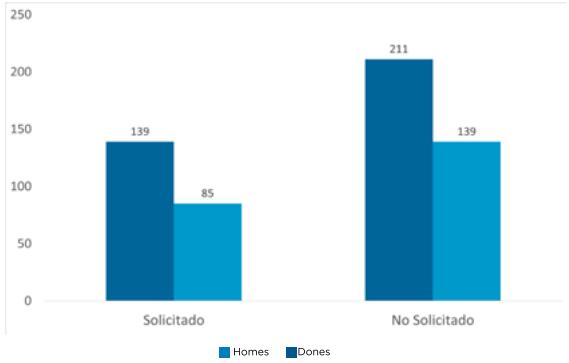
Assistència a formació

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%)



Un total de 224 persones han sol·licitat el permís per a la concurrència a exàmens. No consten dades relatives a les peticions d'adaptació de jornada per a l'assistència a formacions i tampoc sobre el contingut específic d'aquestes.

Permís de concurrència a exàmens



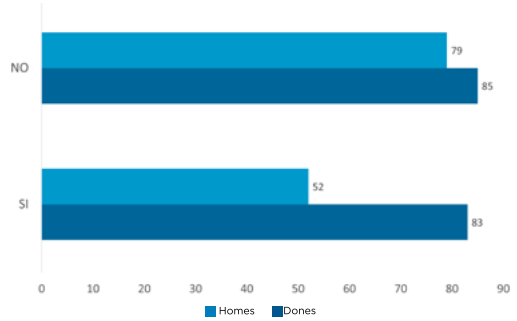
Personal Investigador

El personal investigador que no ha assistit a formació interna o externa és major del qual ho ha fet (56,66% enfront de 43,33%, respectivament).

No obstant això, si s'analitzen aquestes xifres desagregades per sexe, les dones han assistit a més formacions que els seus companys: el 49% del total de dones l'ha fet, i en el cas dels homes, el 37% sobre el total.

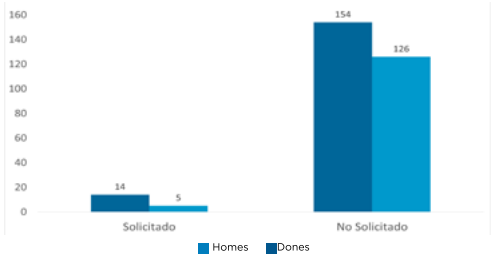
Assistència a formació

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%)



S'han sol·licitat permisos de concurrència a exàmens per part del 8% del total de treballadores PI, enfront del 3% del total de treballadors del mateix àmbit.

Permís de concurrència a exàmens



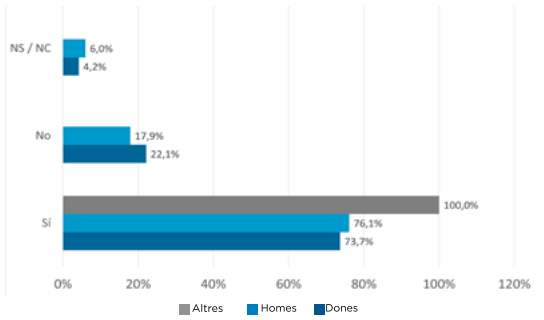
ENQUESTES A LA PLANTILLA

En relació amb el coneixement del Pla de Formació de la UMH, la majoria de les treballadores (73,7%) i dels treballadors (76,1%) té coneixement sobre aquest tema. El major desconeixement s'observa en el cas del PI, perquè del total de respostes d'aquest àmbit, més de la meitat (57,1%) són negatives, per la qual cosa es recomana intensificar la difusió dels Plans Formatius que es posen a la disposició d'aquest col·lectiu.

Coneixes el Pla de Formació de l'organització?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

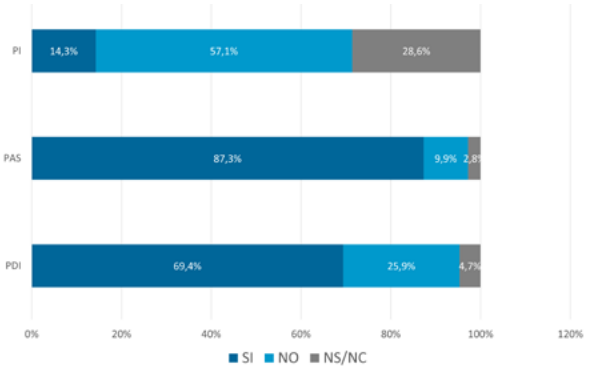
Coneixes el Pla de Formació de l'organització?



Coneixes el Pla de Formació de l'organització? Àmbits

	Dones	Homes	Altres	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%

Coneixement del Plan de Formació per àmbit (Total)

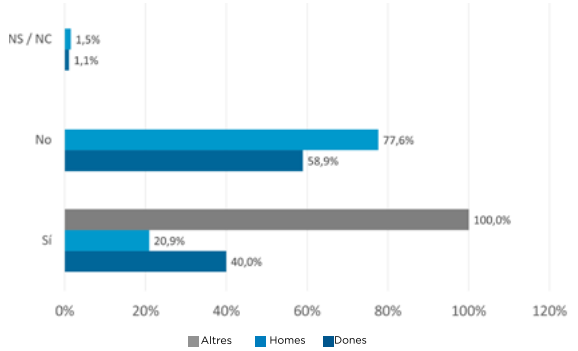


Respecte als comentaris, crítiques o propostes llançades per part del personal de la Universitat sobre els Plans Formatius, els aspectes positius més al·ludits fan referència a la seua pertinència i varietat, mentre que els negatius guarden relació amb la falta de temps i dificultat per a conciliar que assenyala el PDI i l'absència de perspectiva de gènere i escassetat de formació específica en igualtat que assenyalen tant el PDI com el PAS. El PI suggereix una major difusió dels cursos de formació entre el seu col·lectiu.

En analitzar la formació rebuda en igualtat d'oportunitats o violència de gènere desagregada per sexe, és cridaner el fet que del total de les dones, un 40% ha rebut formació en aquesta matèria, mentre que en el cas dels seus companys únicament l'ha rebuda un 20,9%. Una diferència molt significativa que respon sens dubte al major interés de les treballadores que dels seus companys.

Has rebut algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats o violència de gènere?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	



La formació rebuda en matèria d'igualtat d'oportunitats es pot agrupar els següents grans grups:

- Llenguatge no sexista.
- Investigació amb perspectiva de gènere.
- Violència de gènere.
- Igualtat de gènere i ODS.

3.1.7. Anàlisi retributiva

D'acord amb l'Annex del Reial decret 901/2020 de, 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, per a realitzar el diagnòstic en matèria salarial l'entitat facilitarà totes les dades desagregades per sexe coincidents amb la realitat, relatius tant al salari base, com a complements, així com a tots i cadascun dels restants conceptes salarials i extrasalarials, creuats al seu torn per grups, categories professionals, lloc, tipus de contracte i duració, així com qualsevol altre indicador que es considere oportú per a l'anàlisi retributiva.

En aquest eix del diagnòstic s'analitzaran les dades als quals es refereix el paràgraf anterior, amb la finalitat de valorar l'existència de desigualtats retributives, la seua tipologia, i el seu possible origen.

Cal indicar ací la dificultat haguda per a l'extracció i agrupament de les dades, ja que la font d'origen és diferent a les altres dades utilitzades en la resta dels eixos. Metodològicament, s'ha decidit que el registre i l'auditoria retributiva s'establiran com a acció a implementar en l'II Pla d'Igualtat de la Universitat Miguel Hernández. Per això, s'ha optat finalment per desenvolupar al màxim l'extracció des del programa de nòmines, en col·laboració amb la prefectura del Servei de Professorat, Nòmines i Seguretat Social, ja que els passos donats serviran per a la implementació de possibles accions de l'II Pla, així com l'elaboració de noves anàlisis i/o informes de seguiment.

En primer lloc, es mostrarà la informació facilitada per la Universitat relativa a les actuacions desenvolupades en aquesta matèria, en l'apartat destinat a la revisió documental. A continuació, s'analitzaran les entrevistes semiestructurades i els qüestionaris difosos entre la plantilla de l'entitat. D'altra banda, s'inclourà informació sobre aspectes retributius, bàsics i complementaris, calculant al seu torn la bretxa salarial segons la següent fórmula:

Bretxa salarialH (%) = [(Retribució mitjana homes Retribució mitjana dones) / Retribució mitjana homes] * 100

Si el resultat d'aquesta equació és positiu, significa que la bretxa salarial és en favor dels homes. No obstant això, si isquera negatiu, la bretxa es recalcularà d'acord amb la següent fórmula per a ajustar la bretxa percentual existent en favor de les dones, i s'indicarà en les taules en color **morat:**

Bretxa salarialD (%) = [(Retribució mitjana dones Retribució mitjana homes) / Retribució mitjana dones] * 100

REVISIÓ 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	860,06		**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	652,96	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	110,62	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	110,62	1,00	110,62
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						

Les retribucions del Personal Docent i Investigador (PDI) s'ajusten al que s'estableix en les lleis de pressupostos de la Generalitat Valenciana, en la Llei orgànica 6/2001, d'Universitats (LOU) i el Reial decret 1086/1989 sobre retribucions del professorat universitari. Les percepcions retributives i els criteris sobre la base dels quals s'estableixen els conceptes es recullen en la web del Servei, en les taules retributives que s'adjunten a continuació:

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,

Segons la informació facilitada per la Universitat en matèria salarial, l'organització respecta el principi d'igualtat retributiva per al PDI, i el sistema de revisió periòdic dels complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc. ve determinat per la Llei de Pressupostos i els decrets sobre retribucions addicionals del professorat de les universitats públiques valencianes. D'altra banda, no s'han incorporat mesures d'acció positiva per a reduir o eliminar una possible bretxa salarial de gènere. Finalment, no es produeixen retribucions en espècie, tal com s'ha detallat.

Pel que fa al Personal d'Administració i Serveis (PAS), les percepcions retributives contemplades en la Universitat i els criteris pels quals s'estableixen els conceptes es recullen també en la web del Servei amb les competències assignades a tals efectes, en un document relatiu a les taules retributives, tal com s'explicita a continuació:

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 Universitat ha indicat que en les retribucions es respecta en tot cas el principi d'igualtat i que, igual que succeïa en l'apartat del PDI, els complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc. perquè responguen a criteris objectius i neutres i es garantisca el principi d'igualtat retributiva venen determinats per la Llei de Pressupost, i tampoc s'han incorporat mesures d'acció positiva per a reduir o eliminar les possibles bretxes salarials.

I pel que fa a les percepcions retributives del Personal Investigador (PI), aquestes estan emmarcades en un Reglament específic i en funció d'una sèrie de categories, amb uns mínims retributius i uns màxims, segons la informació proporcionada per la Universitat. Els criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials del PI són la dedicació i responsabilitat. Segons la informació proporcionada per la Universitat, es respecta el principi d'igualtat retributiva.

D'altra banda, els complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc. s'actualitzen anualment en funció de les directrius marcades per Llei de Pressupostos, perquè responguen a criteris objectius i neutres i es garantisca el principi d'igualtat retributiva. En el cas del Personal Investigador, tampoc s'han incorporat mesures d'acció positiva per a reduir o eliminar la possible bretxa salarial de gènere.

ENTREVISTES SEMIESTRUCTURADES

Quant a la informació obtinguda en les entrevistes semiestructurades a agents clau, s'ha indagat sobre la percepció del personal de la Universitat davant la possibilitat de l'existència de bretxa en matèria retributiva. En aquest sentit, existeix una valoració molt generalitzada sobre la impossibilitat de bretxa salarial de gènere pel fet que la política salarial respon a criteris objectius i neutres, perquè venen daus per normativa.

S'ha d'esmentar que algunes persones de la plantilla no han sabut valorar els criteris retributius i no han oferit una visió fonamentada en no estar familiaritzades amb la política retributiva de la Universitat, qüestió que podria plantar-se en l'II Pla de l'entitat com a objectiu, fomentant la transparència de la UMH a efectes interns.

En unes certes entrevistes, les i els agents clau consideren que els homes són molt més visibles que les dones en formar part de més espais, la qual cosa té conseqüències indirectes de cara a la carrera professional, i la carrera professional té un impacte directe en el salari percebut.

Algunes de les persones que van tindre responsabilitats en l'I Pla, i que coneixen el Diagnòstic de situació, apunten a l'existència d'un biaix de gènere indirecte vinculat a l'aposta per la incorporació de personal masculí que va fer la Universitat en els seus inicis, i això es reflecteix, segons s'ha indicat, en el complement salarial vinculat a l'antiguitat, que beneficiaria als treballadors homes.

[10]Els sexennis són els trams d'investigació reconegut al professorat universitari pels mèrits de la seua activitat investigadora, labor realitzada a través d'un programa d'ANECA. Es denomina així perquè els qui els sol·liciten han de sotmetre a avaluació una selecció dels treballs científics publicats durant un període de sis anys. En l'apartat relatiu a l'estudi dels complements salarials en el PDI s'indagarà en aquesta qüestió.

S'esmenten a més els llocs de lliure designació per part d'un entrevistat com a possibles espais en els quals es podrien produir discriminacions indirectes, al no tractar-se de llocs amb un accés tan reglamentat.

Finalment, en tres entrevistes s'ha explicitat que entre el PAS no hi ha bretxa de gènere, a diferència del PDI, ja que la majoria dels càrrecs de gestió estan ostentats per homes.

Algunes de les veus recollides en les entrevistes posen el focus en els complements del PDI, apuntant a una desigualtat latent pels mèrits en la investigació o la menor possibilitat de mobilitat. Els sexennis[10] són apuntats directament en algunes de les entrevistes realitzades com a focus de discriminació per a les docents i investigadores en les Universitats Espanyoles.

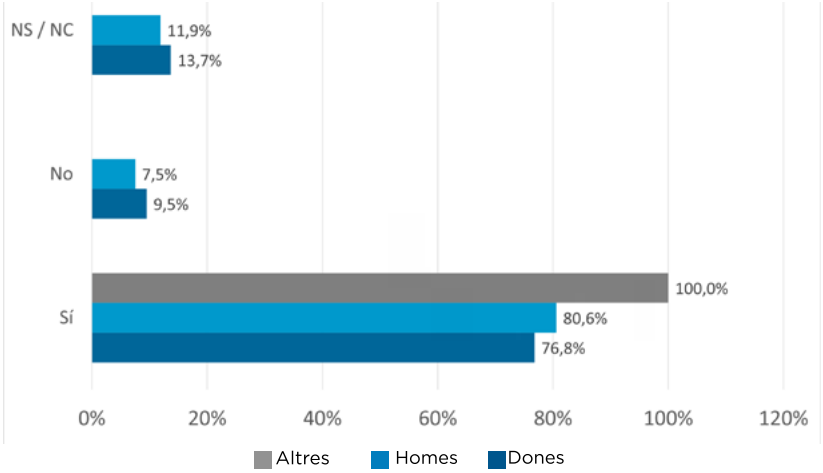
En aquest eix, com en uns altres, crida l'atenció la diferència entre la informació aportada per l'organització, i la percepció d'algunes persones entrevistades com a agents clau, que sostenen que en matèria retributiva el principi d'igualtat salarial és qüestionable. Quan s'analitzen les taules i gràfiques obtingudes a través de les fonts quantitatives aportades per la universitat, es podrà observar si aquesta percepció es tradueix o no en una bretxa salarial de facto.

ANÀLISIS DELS QÜESTIONARIS

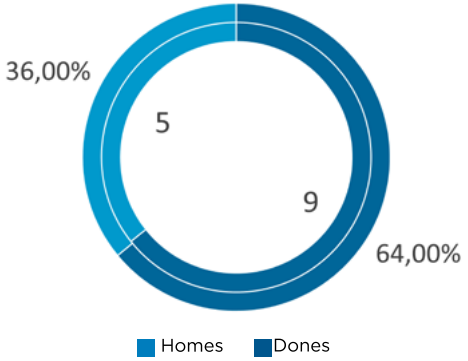
En matèria de retribucions, s'ha plantejat a la plantilla si consideren que la política retributiva es realitza des de criteris d'igualtat entre dones i homes, al que la gran majoria (76,8% sobre el total de dones i 80,6% del total d'homes) ha respost afirmativament. En menor mesura, una petita part considera que l'estructura salarial no s'assente en criteris d'igualtat.

Es detecten, per tant, unes percepcions coincidents en els formularis respecte a la informació proporcionada per la majoria de les i els agents clau.

Creus que les retribucions en la UMH es fan amb criteris d'igualtat entre dones i homes?



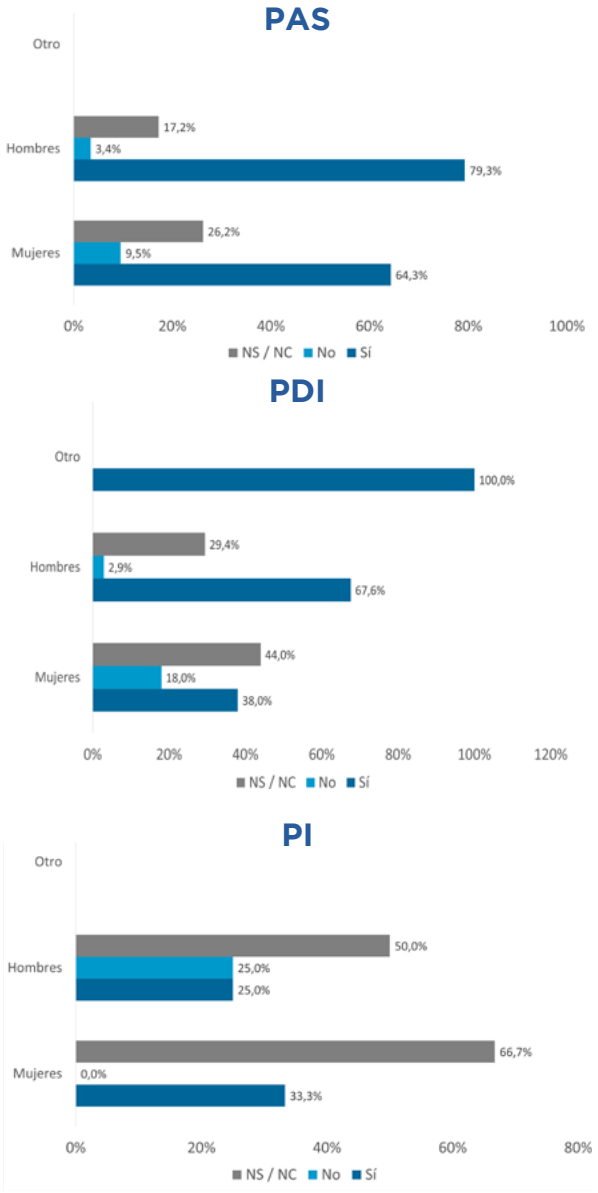
Les retribucions no s'assenten en criteris d'igualtat



En desagregar aquesta mateixa pregunta per àmbit, s'observa una tendència similar a la detectada en les preguntes de l'enquesta dirigides a la presència de biaixos de gènere en el procés de selecció i contractació i en el de promoció professional: les dones del PDI són les més crítiques i els qui observen que les retribucions no es perceben baix criteris d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, amb una diferència percentual de 29,6 punts en la resposta «Sí».

Existeixen també diferències percentuals en el PAS entre dones (64,3%) i homes (79,3%), encara que per a aquest àmbit la resposta majoritària és l'afirmativa per a tots dos sexes.

Creus que les retribucions en la UMH es fan amb criteris d'igualtat entre dones i homes?



¿Conoces el Plan de Formación de la organización?

	Dones	Homes	Altres	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

Les respostes obtingudes en pregunta oberta relativa a l'eix retributiu han sigut les següents: Raona la resposta anterior:

«Depén del lloc, les retribucions són públiques. El que succeeix és que a alguns llocs només tenen oportunitat d'arribar homes»

Dona.

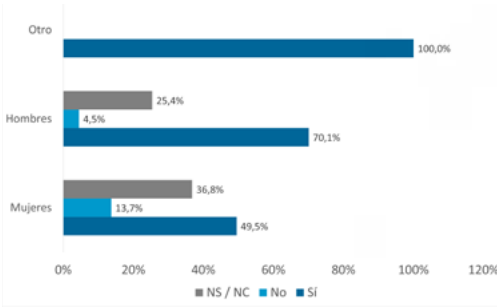
«Sí, perquè no hi ha discriminació sobre el paper, aquesta apareix quan la dona ha de renunciar a unes certes coses per la cura de la família i per tant, la seua carrera es veu truncada o reduïda»

Home.

Les dues situacions plantejades no al·ludeixen a discriminacions directes si no tot el contrari: situacions de discriminació salarial que es produeixen a conseqüència del sostre de cristall, fenomen que apunta a la barrera invisible que es troben les dones en un moment determinat en el seu desenvolupament professional, de manera que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones franquegen aquesta barrera, estancant la majoria la seua carrera professional. Les causes d'aquest estancament provenen en la seua major part dels prejudicis sobre la capacitat de les dones per a exercir llocs de responsabilitat, així com sobre la seua disponibilitat laboral lligada a la maternitat i a les responsabilitats familiars i domèstiques, activitats que solen coincidir amb les fases d'itinerari professional lligades a la promoció professional.

D'altra banda, s'ha plantejat si es considera que existeix un equilibri entre els complements salarials percebuts per dones i per homes. Existeix una diferència important en les respostes de les dones i dels homes, sent les primeres els qui major desconfiança depositen en el fet que es produïsca aqueix equilibri en la percepció de complements.

Consideres que existeix un equilibri entre els complements salariales percebuts per part d'homes i dones?



	Dones	Homes	Altres	Total
	95	67	1	163
No	13	3		10
NS/NC	35	17		32
Sí	47	47	1	43

S'han plantejat els següents comentaris en relació amb els complements salarials, i a continuació es recullen alguns comentaris que qüestionen la igualtat en l'accés a determinats llocs, el fet que puguen existir desajustaments entre les competències, les tasques i les retribucions, i l'avantatge que suposa per als homes el fet que molts tribunals no siguen paritaris i això facilite que els homes trien a altres homes:

«A nivell de salari hi ha igualtat encara que pot ser que no hi haja igualtat per a accedir a uns certs llocs de rellevància o per a promocionar»

Dona.

«Considere que el que s'ha d'avaluar i reajustar si es requereix és el desenvolupament de funcions dins de cada servei, conéixer més de primera mà el funcionament i qui porta la càrrega i responsabilitat en aquestes tasques i sobre la base d'això redistribuir els complements o garantir que siguen concordes a les funcions que cada treballador ha de dur a terme, evitant desajustaments entre competències, tasques i retribucions que puguen generar malestar i injustícies».

Home.

«El mateix raonament que l'anterior, els homes es proposen entre ells per a ocupar els llocs de gestió i responsabilitat deixant a les dones fora i per tant part dels complements salarials li'ls reparteixen entre ells. A més a l'hora de seleccionar personal per a figures laborals més estables i de major rang, els tribunals estan formats majoritàriament per homes que novament tornen a seleccionar-se preferentment entre ells i per tant podran optar a fer una carrera professional en la qual es puga optar a obtenir complements salarials que no estan disponibles en les categories laborals inferiors»

Dona.

ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES

3.1.7.1 PDI

Caracterització del col·lectiu

Abans de conducta amb aquest capítol sobre l'anàlisi retributiva relativa al diagnòstic preceptiu previ a II Pla d'Igualtat de la UMH, es fa necessari caracteritzar la N i percentatges de persones incloses en l'anàlisi, ja que les dades brutes han sigut extrets finalment del sistema de gestió i pagaments a personal per al seu anàlisi, podent incloure personal adscrit al CSIC, professorat eventual, entre altres. A més, les possibles diferències de casos també poden ser degudes a diferents dificultats que s'han donat durant el procés d'extracció, agrupament i tractament de les dades de retribucions, havent demorat en el temps la seua anàlisi sobre el pla previst, tal com s'ha informat en diferents sessions de la Comissió Negociadora.

També és important ressaltar ací el procés realitzat amb el PDI que ha promocionat en l'anualitat d'anàlisi, computant en el grup on hi haja tenint una percepció de sou més alta en aqueixa categoria professional. Per exemple, si una persona ha estat com a Titular d'Universitat durant 9 mesos i 3 com a Catedràtic/a d'Universitat, apareixerà en el grup de Titulars d'Universitat, si bé es calcularan la suma anual per a cada concepte retributiu (e.g., sou, complement de destí, etc.).

Als efectes de fer una anàlisi retributiva, la Taula 1 mostra com la plantilla del PDI de la UMH està composta per un 59,95% d'homes i un 40,05% de dones, on les asimetries entre tots dos sexes es veuen més accentuades en les figures de personal funcionari: Catedràtic/a d'Universitat (74,80 vs 21,60%), Catedràtic/a d'Escola Universitària (75,00 vs 25,00%), Professor/a Titular d'Universitat (61,42 vs 38,58%) i Professor/a Titular d'Escola Universitària (73,33 vs 26,67%).

Taula 1. Distribució de la plantilla PDI en funció de la figura laboral.

	Total	%	Homes		Dones	
			N	%	N	%
Professor Emèrit	3	0,24	3	100,00	0	0,00
Catedràtic/a d'Universitat	125	10,03	98	78,40	27	21,60
Catedràtic/a d'Escola Universitària	12	0,96	9	75,00	3	25,00
Professor/a Titular Universitat	254	20,39	156	61,42	98	38,58
Professor/a Titular Escola Universitària	15	1,20	11	73,33	4	26,67
Professor/a Contractat/a Doctor/a	81	6,50	38	46,91	43	53,09
Professor/a Col·laborador/a	24	1,93	13	54,17	11	45,83
Professor/a Ajudant Doctor/a	82	6,58	44	53,66	38	46,34
Ajudant	23	1,85	11	47,83	12	52,17
Professor/a Associat/a	409	32,83	240	58,68	169	41,32
Professor/a Associat/a en CC. Salut	183	14,69	108	59,02	75	40,98
Contracte Laboral	35	2,81	16	45,71	19	54,29
Total	1246		474	59,95	499	40.05

NOTA: Val a dir que s'han computat un total de 66 casos en els quals hi ha hagut una promoció a un lloc superior durant l'anualitat analitzada, la qual cosa suposa un 5,3% de la plantilla del PDI.

En la Taula 2 es mostra els **42 conceptes retributius** assenyalats anteriorment agrupats en 14 categories d'anàlisis, de manera que la retribució total de cada persona serà la suma de tots aquells en els quals haja percebut alguna quantia econòmica sobre aquest tema.

Taula 2. Conceptes retributius del PDI

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Assignat a Lloc/Personal	Periodicitat	Definició
Retribucions bàsiques	1	Sou	Lloc de treball	14 pagues a l'any. Import reduït en Pagues extres	Assignació depenent de grup professional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	2	Triennis	Personal	14 pagues a l'any. Import reduït en Pagues extres	Assignació per a personal amb relació permanent depenent de grup professional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D), per antiguitat mínima de 3 anys.
		Antiguitat Consolidada	Personal	14 pagues a l'any	Assignació per a personal amb relació permanent per antiguitat (no confondre amb triennis)
Retribucions complementàries	3	C. Destí	Lloc de treball	14 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent cos docent/categoria laboral.
		Complement de Destí Extraordinari	Lloc de treball	14 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent cos docent/categoria laboral.
		C. Específic General	Lloc de treball	14 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent cos docent/categoria laboral.
	4	C. Càrrec Acadèmic	Personal	14 pagues a l'any	Assignació import depenent càrrec exercit (Càrrecs LOU)
		C. Càrrec UMH	Personal	14 pagues a l'any	Assignació import depenent càrrec exercit (Càrrecs propis)
	5	C. Mèrits Docents	Personal	14 pagues a l'any	Assignació import depenent categoria. Requereix avaluació positiva activitat docent cada 5 anys. Màxim 6 períodes reconeguts.
		Trams Docents No Universitaris	Personal	14 pagues a l'any	Assignació import reconegut en categories no universitàries (sexennis educació secundària).
	6	Sexennis	Personal	12 pagues a l'any	Assignació import depenent categoria. Requereix avaluació positiva activitat investigadora cada 6 anys. Màxim 6 períodes reconeguts.
		Sexenni de Transferència	Personal	12 pagues a l'any	Assignació import depenent categoria. Requereix avaluació positiva activitat investigadora.
Retribucions addicionals D174/2002	7	C. d'Experiència Docent i Investigador	Personal	1 paga a l'any	Asignación importe en función de Nº méritos docentes e investigadores reconocidos
		C. Mèrit Productivitat Investigadora	Personal	1 paga a l'any	Asignación importe en función de Nº méritos investigadores reconocidos y periodo en activo en Universidad
		C. Mèrits per Promoció Acadèmica	Personal	1 paga a l'any	Asignación importe en función de méritos docente e investigadores reconocidos en categorías inferiores/acreditación a CU/TEU-Doctor
		C. Mèrits per Mobilitat I + D	Personal	1 paga a l'any	Asignación importe en función de estancias de movilidad (reconocimiento válido para 7 años)
		C. Mèrits per la Gestió Universitària	Personal	1 paga a l'any	Asignación importe en función de años de desempeño cargos académicos en universidades

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Assignat a Lloc/Personal	Periodicitat	Definició
Altres retribucions de caràcter puntual	8	Col·laboració Cursos PPP	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Màster, Títols propis, etc.
	9	Col·laboració Projecte Investigació	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració investigadora (art. 83 LOU, activitats investigació...)
	10	Pagament Tribunal PAU	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració en tribunals de proves accés a la universitat (PAU)
		Premi UMH al Talent Docent	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció d'obtenció del premi al talent docent - UMH (Programa Docentia-UMH).
		C. Consecució Objectius	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import per activitats extraordinàries (Investigació/mediació CASAPT...)
		Ajuda Estada Mobilitat	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import concessió ajuda per mobilitat (generalment des de GV, o UMH...)
	11	Cursos Formació PAS	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Cursos formació PAS UMH
		Formació PDI	Personal	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Cursos formació PDI UMH
Retribucions especifiques P. vinculat	12	C. Produc. P. Vinculades	Lloc de treball assistencial vinculat	12 pagues a l'any	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS amb relació permanent per Categoria assistències (prefectura servei, prefectura secció, facultatiu)
		Compl. Carrera Professional	Personal vinculat	12 pagues a l'any	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS amb relació permanent reconeixement grau C.S.
		Antiguitat Conselleria de Sanitat	Personal vinculat	14 pagues a l'any	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS amb relació permanent per antiguitat (no confondre amb triennis).
		C. Productivitat Variable	Personal vinculat	1 paga a l'any	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS per productivitat per Conselleria *Sanitat
		G. Presència Física Laborables	Personal vinculat	Pagaments puntuals	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		G. Presència Física Dissabte-Festius	Personal vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		Guàrdies Mèdiques	Personal vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		Mòduls de tard	Personal vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		Autoconcert	Personal vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Assignat a Lloc/Personal	Periodicitat	Definició
	12	Programa Especial clau 32	Personal Vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		Programa Especial Clau 504	Personal Vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
		Programa Especial Clau 537	Personal Vinculat	Pagaments puntuals (guàrdies mèdiques)	Assignació per a personal amb plaça vinculada *CCSS en funció de relació facilitada per Conselleria *Sanitat
Retribucions en situacions IT-Mat-Pat [11, 12]	13	Prestació IT a càrrec de la Universitat	Personal	diverses pagues	Subsidi per Incapacitat temporal (assumida per UMH de l'1 al 14é dia)
		Prestació IT a carreg de la Seguretat Social	Personal	diverses pagues	Subsidi per Incapacitat temporal (Compensació SS a partir de 15é dia)
		Complement per IT	Personal	diverses pagues	Import que complementa l'import del Subsidi per IT fins a aconseguir el 100% retribució mensual
		Prestació per Maternitat/ Paternitat	Personal	diverses pagues	Import retribució mensual en període de permís per Maternidad/Paternidad per a mutualistes MUFACE
Altres	14	Aportació UMH Plan de pensions	Personal	Pagaments puntuals	Pagaments a pla de pensions amb caràcter voluntari

[11] S'utilitza la terminologia actual en el sistema de gestió de nòmines, que haurà d'adequar-se a la disposada en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació (BOE 7-3-2019), concretament, fent esment a les prestacions per "naixement i cura de menors".

[12] No es calcularà la bretxa salarial per a aquest concepte, però sí que es manté a l'efecte de càlcul de les retribucions anuals totals.

La Taula 3 mostra els valors mitjans, mitjana, moda i percentils 5, 25, 75 i 95 de les retribucions globals del PDI de la Universitat, considerant la seua dedicació a temps complet vs temps parcial. En tots dos casos, es constata una bretxa salarial entre dones homes, del 13,87% en el cas del personal amb vinculació a temps complet, i del 11,35% per al personal a temps parcial. Una dada que destacar ací és l'increment d'aquesta bretxa en els casos on les retribucions globals són més baixes (i.e., percentil 5), on la bretxa se situa en el 30,68% per al PDI a temps complet i en el 29,03% per al personal a temps parcial.

On no s'observen a penes diferències entre sexes és en els valors de mitjana i moda del personal a temps parcial, la qual cosa ens comença a donar pistes que la bretxa salarial poguera estar lligada a conceptes retributius complementaris i a les percepcions subjectes a la carrera professional.

Taula 3. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant entre temps complet i parcial.

	Temps complet			Temps parcial		
	Homes	Dones	Bretxa(%)	Homes	Dones	Bretxa(%)
Mitjana	57267,10	49324,83	13,87	5418,87	5418,87	11,35
Mitjana	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 Taula 4 mostra com el percentatge de dones és inferior en tots els trams. La major diferència s'observa en l'últim tram en el qual tan sols el 16,22% són dones. El primer tram salarial és el més freqüent a causa del pes que el professorat associat té en la plantilla del PDI de la Universitat, tant laboral (32,83%) com aquells vinculats a ciències de la salut (14,69%). Per això, en diferents anàlisis que es duran a terme a continuació, es considerarà per separat el professorat a temps complet i a temps parcial.

Taula 4. Distribució d'homes i dones entre diferents rangs salarials.

	Total	Homes		Dones	
		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. Anàlisis de Retribucions per Conceptes Retributius

La Taula 5 confirma l'apuntat anteriorment, el fet que la bretxa salarial entre el PDI home i dona en la UMH es deu a diferents conceptes retributius complementaris (21,31% en el professorat a temps complet i 34,61% en el de temps parcial). Per part seua, el desfasament existent en les retribucions bàsiques (9,32% en temps complet i 7,37% en temps parcial) pot haver-se de, entre altres motius, als triennis acumulats per antiguitat, alguna cosa que veurem posteriorment en l'anàlisi per franges d'edat. No obstant això, si atenem la Taula 6 i analitzem el concepte Sou de manera aïllada (aneu 1), trobem que les percepcions mitjanes per al PDI a temps complet és de 15.263,62 per als homes i de 14.979,84 per a les dones, rebaixant la bretxa salarial al 1,86%. En el cas del PDI a temps parcial, (Taula 7) la mitjana de sou dels homes és de 2.873,57 enfront dels 2.717,69 de les dones, augmentant la bretxa al 5,42%, segurament a causa de la varietat de tipus de contracte a temps parcial subscrits depenent del temps de dedicació.

Taula 5. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant retribucions bàsiques i complementàries.

	Temps complet			Temps parcial		
	Homes	Dones	Bretxa(%)	Homes	Dones	Bretxa(%)
Total Retribucions	57267,10	49324,83	13,87	5418,87	4803,67	11,35
Bàsiques	38179,66	34621,75	9,32	4621,52	4280,70	7,37
Complementàries	19769,13	15556,37	21,31	1879,11	1228,69	34,61

La Taula 6 mostra la quantitat de persones pertanyents al col·lectiu PDI a temps complet, homes i dones, amb conceptes retribuïts. Per als dos conceptes que tenen un major pes en la retribució del PDI (i.e., sou i complements de destí i específic, trobem una bretxa percentual que va del 1,86% al 13,64%, respectivament. Pel que fa als complements per antiguitat (i.e., triennis), mèrits docents (i.e., quinquennis) i mèrits d'investigació (i.e., d'investigació i de transferència), la bretxa és més notable en els mèrits associats a la investigació i transferència del coneixement (20,75%), quan els relatius a antiguitat i mèrits docents, de caràcter més automàtic, és del 8,86% i del 9,42%, respectivament.

S'observa una bretxa salarial mitjana similar pel que fa a altres retribucions addicionals per càrrec acadèmic o càrrecs assimilats en la UMH (14,02%), retribucions addicionals en el marc del decret 174/2002 (13,06%) i els pagaments col·laboració en activitats formatives remunerades a personal propi (10,16%), sent una mica menor en el grup de retribucions que inclou els pagaments a tribunals PAU, premis al talent Docent, complements per consecució d'objectius i ajudes a estades de mobilitat (7,39%).

Esment a part requereixen els conceptes 11 i 12, atés que la freqüència de persones que perceben tals conceptes oscil·la entre un mínim de 6 i un màxim de 18 persones, del total de les 614 incloses en l'anàlisi. Igual d'anecdòtic és l'aportació mitjana similar que els homes i dones del col·lectiu del PDI de la UMH fan al Pla de Pensions de la institució universitària (0,63% més les dones que els homes). No obstant això, cal destacar la bretxa del 59,74% en el complement relatiu a participació del professorat en la formació del PAS/PDI que, encara que anecdòtic en el conjunt, és significatiu si l'analitzem en la seua singularitat.

Taula 6. Valors descriptius de les retribucions del PDI a temps complet, diferenciant pels diferents components retributius.

Concepte Retributiu	Homes		Dones		Bretxa (%)
	N Vàlida	Mitjana	N Vàlida	Mitjana	
1. Sou	377	15263,62	237	14979,84	1,86
2. Triennis i Antiguitat	329	4526,49	186	4125,44	8,86
3. Comp. Destí i Específic	376	18994,51	237	16404,23	13,64
4. Càrrecs Acadèmic / UMH	127	5386,83	77	4631,82	14,02
5. Mèrits Docents	341	6972,58	197	6315,71	9,42
6. Sexennis	275	4884,73	148	3870,95	20,75
7. Ret. Addicionals D174/2002	255	4106,16	122	3569,87	13,06
8. Col·laboració Cursos PPP	251	3300,39	179	2965,21	10,16
9. Col·lab. Projectes Investig.	0	--	0	--	--
10. Premis i Mobilitat	95	1356,39	65	1256,21	7,39
11. Formació PAS / PDI	15	949,33	9	382,22	59,74
12. Professionals Vinculats	18	39769,33	6	35651,48	10,35
13. Prestacions IT	7	3326,84	6	3850,90	N/A
14. Aportac. Pla Pensions	126	328,44	68	330,53	0,63
Total	337	57267,10	237	49324,83	13,87

N/A: no aplica

Per part seua, la Taula 7 presenta la mateixa anàlisi per al PDI a temps parcial, on molts dels conceptes retributius (3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 i 14) no seran objecte de comentari per la baixa N existent. Quant al component sou, la bretxa s'incrementa fins al 5.42% si la comparem amb el PDI a temps complet, mentre que els components de destí i general baixa fins al 9,49%. De les 632 persones a temps parcial analitzades, trobem 205 que han rebut retribucions per col·laboracions en formacions oferides per la UMH, obtenint-se resultats de bretxa salarial percentual del 16,63%. En canvi, per als conceptes de Premis i Mobilitat i el de Formació per al PDI/PAS, les diferències percentuals són a favor de les dones.

Taula 7. Valors descriptius de les retribucions del PDI a temps parcial, diferenciant pels diferents components retributius.

Concepte Retributiu	Homes		Dones		Bretxa (%)
	N Vàlida	Mitjana	N Vàlida	Mitjana	
1. Sou	370	2873,57	261	2717,69	5,42
2. Triennis i Antiguitat	3	4318,85	0	--	100,00
3. Comp. Destí i Específic	367	1726,93	261	1563,01	9,49
4. Càrrecs Acadèmic / UMH	0	--	0	--	--
5. Mèrits Docents	1	11180,38	0	--	100,00
6. Sexennis	1	8431,11	0	--	100,00
7. Ret. Addicionals D174/2002	3	7178,14	0	--	100,00
8. Col·laboració Cursos PPP	129	1621,40	76	1351,81	16,63
9. Col·lab. Projectes Investig.	1	200,00	0	--	100,00
10. Premis i Mobilitat	10	688,83	3	1100,00	37,38
11. Formació PAS / PDI	4	600,00	1	1120,00	46,43
12. Professionals Vinculats	1	553,06	0	--	100,00
13. Prestacions *IT	39	356,83	52	649,89	N/A
14. Aportac. Pla Pensions	0	--	1	348,24	--
Total	370	5418,87	262	4803,67	11,35

N/A: no aplica

11.5. Anàlisis de Retribucions per Règim i Categoria Laboral

La Taula 8 mostra les retribucions percebudes pel PDI de la UMH atés el règim administratiu d'aquest: i.e. funcionariat de carrera[13] , laboral indefinit, laboral interí o laboral de duració determinada, diferenciant al seu torn pel personal a temps complet i parcial, respectivament. Al marge de les retribucions mitjanes presentades, cal indicar ací que, juntament amb el percentatge de bretxa salarial, es presenta la N vàlida d'homes i dones. Quant al personal funcionari de carrera, trobem que la bretxa salarial se situa en un 17,06%, influenciat majorment per les diferències en les retribucions Complementàries (22,07%) respecte a les Bàsiques (7,00%). Aquestes diferències són molt menors per al professorat d'aquesta categoria a temps parcial: 4,01% total, 1,32% Bàsiques i 7,28% Complementàries.

[13] Cal indicar ací que, a l'efecte de nòmina i cotització a la seguretat social, el treballador/a de la UMH figura en el sistema en el lloc que ostenta en l'administració principal que cotitza. Per exemple, si un professor/a d'un centre educatiu treballa en la UMH com a Professor/a Associat, en el sistema figura com a Funcionari/a a temps parcial, ja que l'administració principal és la Conselleria d'Educació. D'igual forma ocorre amb el professorat vinculat a ciències de la salut, ja que la seua retribució principal és com a funcionari/a del sistema valencià de salut. Per aquest motiu, pot cridar la atenció la N de personal funcionari a temps parcial.

Quant al personal en règim laboral, les diferències tendeixen a suavitzar-se en general. En el cas del personal Laboral Indefinit a temps complet, la bretxa global és del 8,86%, quan en les retribucions Complementàries es mostra una bretxa del 14,52% a favor dels homes i del 2,47% en les Bàsiques a favor de les dones. En el cas del personal a temps parcial d'aquest règim laboral es troba una tendència similar, però amb percentatges més baixos de diferències salarials: 3,62% Total i 9,56% en les Complementàries a favor dels homes i 1,35% en les Bàsiques en favor de les dones. Flama ací l'atenció les diferències trobades envers el personal Laboral Interí, si bé la N de casos és substancialment menor. I pel que fa al personal laboral de duració determinada, les diferències són una mica contingudes pel que fa al personal a temps complet (7,27% en les Totals, 3,50% en les Bàsiques i 10,15% en les Complementàries, si bé s'accentuen clarament en el cas del personal a temps parcial, amb diferències percentuals entorn del 20%: 20,73% en les Totals, 14,18% en les Bàsiques i 26,72% en les Complementàries.

Per part seua, la Taula 9 presenta de manera similar les retribucions globals, bàsiques i complementàries percebudes per les diferents figures del PDI, tant funcionàries i laborals, com a temps complet com a parcial. Quant als Catedràtics/as d'Universitat (CU) i Escola Universitària (CEU), les diferències són similars quant a les retribucions totals en favor d'un sexe o un altre, sent del 5,11% en favor dels homes per al cas de CU i 5,65% en les dones en el cas de CEU. Les diferències en les retribucions Bàsiques oscil·len entre 0,79% i el 2,06%, respectivament; trobant-se un major diferencial en el cas de les retribucions Complementàries: 14,15% en favor dels homes CU i del 20,47% en favor de les dones en CEU. Respecte a les altres dues figures de personal funcionari de carrera, les diferències en les variables retributives analitzades són inferiors al 3,56% (Complementàries) en el cas del professorat Titular d'Universitat (LA TEUA); si bé hi ha un increment en la bretxa salarial en el cas del professorat Titular d'Escola Universitària (TEU): 10,92% en les Totals, 8,05% en les Bàsiques i 21,53% en les Complementàries.

Quant a les figures en règim laboral, les diferències globals es mantenen per davall de l'1% per al professorat Contractat Doctor, Col·laborador i Associat. No obstant això, en aquests dos últims, trobem diferències del 11,25% a favor de les dones i del 21,86% en favor dels homes, respectivament, constatant una vegada que els diferents components retributius complementaris del PDI poden decantar la tendència en un sentit o un altre, sobretot amb la N d'aqueix col·lectiu no és molt elevada. Servisquen d'exemple els resultats obtinguts per al professorat Ajudant i amb Contracte Laboral a terme (i.e., substitucions), on la bretxa salarial és en favor de les dones (38,03%); mentre ocorre el contrari, en similar magnitud i favor dels homes (39,36%), per al professorat vinculat a ciències de la salut.

Anàlisis de Retribucions per Rangs d'Edat

La Taula 10 mostra els resultats obtinguts atenent diferents rangs d'edat, en trams de 5 anys, amb extrems en 25 anys i 66 anys. La bretxa salarial més notòria la trobem en el personal amb edat 25 anys (43,01% en favor de les dones), si bé aquesta dada cal prendre'l amb cautela en existir només 1 case home i 4 dones. En el tram següent (26 a 30 anys), la bretxa salarial continua sent favorable a les dones en les retribucions globals (15,73%) i les Bàsiques (12,39%), mentre que és lleugerament superior per als homes en les Complementàries (4,99%). En els trams de 31 a 35 i de 36 a 40 anys, les diferències es mantenen entre el 10,70 i el 14,01%, llançant un resultat dispar en les Complementàries de 23,83% a favor dels homes i del 12,85% en favor de les dones, respectivament.

És en el tram de 41 a 45 anys on es troba una major diferència salarial entre les dones i els homes en els tres grups de retribucions analitzades: Totals (31,52%), Bàsiques (26,87%) i Complementàries (31,23%). Les diferències tornen a atenuar-se en el tram d'edat de 46 a 50 anys (9,89% Totals i 5,01% Bàsiques), encara que persisteix una considerable diferència en els conceptes Complementaris (24,87%). En els trams de 51 a 55, 56 a 60 i 61 a 65 anys, trobem diferències inferiors al 15%, si bé es comença a veure en alguns casos que les diferències en Totals o Bàsiques són a favor de les dones, mentre que les Complementàries són a favor dels homes. Finalment, en el tram final (66 anys) trobem una diferència salarial del 17,96% en favor de les 8 dones d'aquest grup.

Taula 8. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant retribucions bàsiques i complementàries, segons règim laboral.

	Total Retribucions			Bàsiques			Complementàries		
	Homes	Dones	Bretxa (%)	Homes	Dones	Bretxa (%) (H/D)	Homes	Dones	Bretxa (%) (H/D)
Funcionariat Carrera									
Temps Complet	58388,74	48426,78	17,06 (228/153)	19396,09	18039,16	7,00 (228/153)	38992,66	30387,62	22,07 (228/153)
Temps 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 Indefinit									
Temps Complet	57060,06	52004,15	8,86 (28/15)	18926,73	19405,99	2,47 (28/15)	38133,33	32598,17	14,52 (28/15)
Temps 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 Interí									
Temps Complet	60532,46	57859,59	4,42 (9/7)	18717,71	19404,93	3,54 (9/7)	41814,75	38454,66	8,04 (9/7)
Temps 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 Durada Determinada									
Temps Complet	54077,93	50145,42	7,27 (107/59)	18934,18	18270,81	3,50 (106/59)	35475,30	31874,61	10,15 (107/59)
Temps 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: homes; D: Dones

Taula 9. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant retribucions bàsiques i complementàries, segons categoria professional.

		Total Retribucions			Bàsiques			Complementàries		
		Homes	Dones	Bretxa (%)	Homes	Dones	Bretxa (%) (H/D)	Homes	Dones	Bretxa (%) (H/D)
Professor Emèrit	3 / 0	11594,95	--	100,00	9121,00	--	100,00	2473,95	--	100,00
Catedràtic/a Universitat	98 / 27	81464,92	77298,89	5,11	49265,96	49656,44	0,79	32198,96	27642,45	14,15
Catedràtic/a Escola *Univ.	9 / 3	58298,97	61788,89	5,65	41420,98	40567,09	2,06	16877,99	21221,80	20,47
Titular Universitat	156 / 98	59011,58	58769,95	0,41	39000,82	39346,07	0,88	20139,87	19423,88	3,56
Titular Escola *Univ.	11 / 4	44630,48	39757,65	10,92	35123,69	32297,57	8,05	9506,80	7460,08	21,53
Contractat/a Doctor/a	38 / 43	44376,27	44153,79	0,50	33077,87	32992,37	0,26	11298,39	11161,41	1,21
Col·laborador/a	13 / 11	38479,22	38711,42	0,60	31532,76	30884,83	2,05	6946,47	7826,58	11,25
Ajudant Doctor/a	44 / 38	27008,97	25300,56	6,33	23103,56	21780,96	5,72	4406,10	4611,89	4,46
Ajudant	11 / 12	12381,23	16327,88	24,17	11736,59	13550,23	13,38	1772,75	4166,47	57,45
Associat/a	240 / 169	5918,08	5942,62	0,41	5158,38	5227,01	1,31	2120,10	1656,69	21,86
Associat/a Ciències Salut	108 / 75	3527,04	2970,74	15,77	2899,40	2661,51	8,20	1093,30	662,92	39,36
Contracte Laboral	16 / 19	2657,64	2564,22	3,52	2581,14	2425,62	6,03	408,00	658,38	38,03

H: homes; D: dones

Taula 10. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant retribucions bàsiques i complementàries, segons trams d'edat.

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

H: homes; D: dones

3.1.7.2. PAS

Caracterització del col·lectiu

Igual que vam fer per al PDI, es fa necessari caracteritzar la N i percentatges de persones incloses en l'anàlisi, considerant la font d'extracció de les dades. La Taula 11, mostra com la plantilla del PAS de la UMH està composta per un 61,34% de dones i un 38,66% d'homes, una tendència totalment oposada a la de la plantilla del PDI. La distribució és més equilibrada (3 10%) en les escales Bàsica, Mitjana i Superior, existint més asimetries en els llocs d'Auxiliar (80,80% dones vs 19,20% homes) i en el grup de 14 persones les labors de les quals estan associades al suport tècnic del PDI (64,29% homes vs 35,71% dones).

Taula 11. Distribució de la plantilla PDI en funció de la figura laboral.

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

NOTA: Cal ressaltar que s'han computat un total de 81 casos en els quals hi ha hagut una promoció a un lloc superior durant l'anualitat analitzada, la qual cosa suposa un 13,6% de la plantilla del PAS.

Per a una millor comprensió dels grups realitzats, a continuació, es mostren els cinc grups professionals creats ad hoc, indicant entre parèntesis la N de lloc de treball identificat en la base de dades original:

- Auxiliar: Auxiliar Administrativa (180), Auxiliar Tècnica i de Laboratoris (26), Auxiliar de Biblioteques (17), i Secretaria de la Presidència del Consell Social (1).
- Bàsica: Bàsica Administrativa (64), Tècnica Bàsica d'Informàtica (48), Tècnica Bàsica de Laboratoris (47), Tècnica Especialista (15), Tècnica Bàsica de Comunicació (15), Tècnica Bàsica de Biblioteques (8), Tècnica Bàsica de Traducció (2), Bàsica Esportiva (1), Tècnica Bàsica de Serveis (1) i Escala Tècnica Bàsica de Dissecció (1).
- Mitjana: Mitjana d'Administració (52), Tècnica Mitjana de Laboratoris (17), Tècnica Mitjana d'Informàtica (9), Tècnica Mitjana de Biblioteques (6), Tècnica Mitjana (4), Tècnica Mitjana d'Estadística (2), Tècnica Mitjana de Gestió de la Investigació (2), Tècnica Mitjana de Gestió Esportiva (1) i Tècnica Mitjana de Gestió Ambiental (1).
- Superior: Tècnica Superior d'Administració (24), Tècnica Superior de Gestió de la Investigació (6), Tècnica Superior d'Informàtica (6), Tècnica Superior Jurídica (5), Tècnica Superior de Laboratoris (4), Tècnica Superior de Biblioteques (3), Tècnica Superior de Prevenció (2), Tècnica Superior d'Enginyeria (2), Tècnica Superior de Comunicació (1), Tècnica Superior Esportiva (1), Tècnica Superior d'Arquitectura (1).
- Docent i Investigació Associat.

Conceptes retributius analitzats

En la Taula 12 es mostra 28 conceptes retributius, agrupats al seu torn en 12 categories d'anàlisis, de manera que la retribució total de cada persona serà la suma de tots aquells en els quals haja percebut alguna quantia econòmica sobre aquest tema.

Taula 12. Conceptes retributius del PAS.

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Periodicitat	Definició
Retribucions bàsiques	1	Sou	14 pagues a l'any.	Assignació depenent de grup professional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	2	Triennis	Import reduït en Pagues extres	Assignació per a personal amb relació permanent depenent de grup professional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D), per antiguitat mínima de 3 anys.
		Antiguitat Consolidada	14 pagues a l'any.	Assignació per a personal amb relació permanent per antiguitat (no confondre amb triennis)
Retribucions complementàries	15	C. Destí	Import reduït en Pagues extres	Assignació Nivell depenent lloc RPT
		Complement de Destí Extraordinari	14 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent lloc RPT
		C. Específic	12 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent lloc RPT
		Complement Específic Extraordinari	2 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent lloc RPT
		Complement Compensatori	14 pagues a l'any	Assignació Nivell depenent lloc RPT
		C. Perillositat	2 pagues a l'any	Assignació import LLOC DE TREBALL
		Vacances no gaudides	2 pagues a l'any	Import per vacances no gaudides abans de fi contracte.
	16	C. Carrera Professional	12 pagues a l'any	Assignació import D'ACORD AMB ESGLAÓ RECONEGUT (personal)
	4	C. Càrrec UMH	12 pagues a l'any	Assignació import depenent càrrec exercit (Càrrecs propis)
Altres Retribucions de Caràcter Puntual	17	Gratificació S. Extraordinària	12 pagas al año	Assignació import acompliment temporal funcions (personal)
		Gratificació S. Extraordinari	Pagos puntuales	Assignació import sobre la base de Normativa PAS gratificació extraordinària fora de jornada de treball.
		Suport Administratiu PPP	Pagos puntuales	Assignació import en funció de col·laboració administrativa PPP
	18	Incentius de Qualitat	Pagaments puntuals	Assignació import segons Pla director Qualitat (personal)
		C. Avaluació de l'Acompliment	Pagaments puntuals	Assignació import segons Normativa EVD - UMH (personal)
		Premi Innovació Gestió Universitària	1 paga a l'any	Assignació import d'acord amb bases premis

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Periodicitat	Definició
Altres Retribucions de Caràcter Puntual	8	Col·laboració Cursos PPP	1 paga a l'any	Assignació import en funció de col·laboració docent en Màster, Títols propis, etc.
	11	Cursos Formació PAS	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Cursos formació PAS UMH
		Formació PDI	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Cursos formació PDI UMH
	19	Pagament Tribunal PAU	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració en tribunals de proves accés a la universitat (PAU)
		Participació Extraordinària en Procés selectiu	Pagaments puntuals	Assignació import sobre la base de participació en processos selectius que requereixen suport extra.
Retribucions en situacions IT-Mat-Pat	13	Prestació IT a càrrec de la Universitat	Pagaments puntuals	Subsidi per Incapacitat temporal (assumida per UMH de l'1 al 14é dia)
		Prestació IT a càrrec de la Seguretat Social	Pagaments puntuals	Subsidi per Incapacitat temporal (Compensació SS a partir de 15é dia)
		Complement per *IT	Diverses pagues	Import que complementa l'import del Subsidi per IT fins a aconseguir el 100% retribució mensual
Altres	14	Aportació UMH Pla de pensions	Diverses pagues	Pagaments a pla de pensions amb caràcter voluntari

Descriptius de les Retribucions Globals

La Taula 13 mostra els valors mitjans, mitjana, moda i percentils 5, 25, 75 i 95 de les retribucions globals del PAS de la Universitat. Encara que la bretxa mitjana existent és del 6,43% a favor dels homes, si bé crida l'atenció el valor percentual de bretxa que hi ha en el percentil 5 (36,25%), determinat per la sobrerepresentació femenina en els llocs d'Auxiliar, que al seu torn representen el 37,65% de la Plantilla de PAS de la Universitat.

Taula 13. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS.

	Homes	Dones	Bretxa (%)
Mitjana	34022,90	31834,11	6,43
Mitjana	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 Taula 14, secundada per la Figura 1, mostra com el percentatge de dones és superior en tots els trams a excepció de l'últim (i.e., >52.501), que és paritari al 50%. Les majors diferències s'observen en els trams salarials més baixos, amb representacions asimètriques entre el 68.75 i el 79.17%.

Taula 14. Distribució de homes i dones entre diferents rangs salarials.

		Homes		Dones	
	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

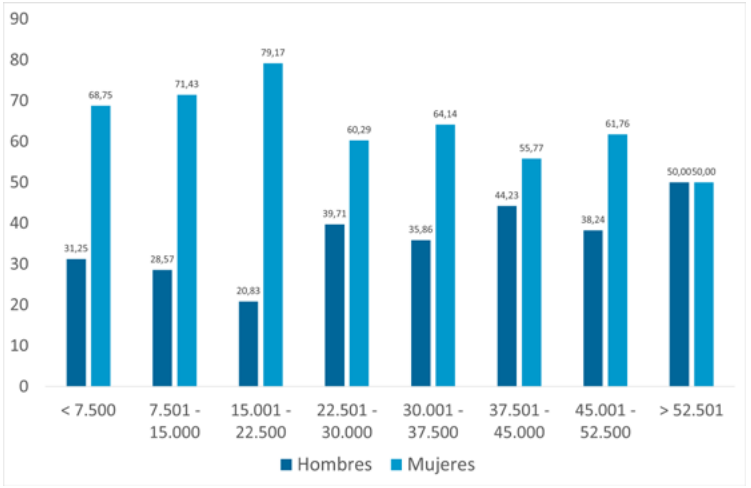


Figura 1. Percentatges d'homes i dones ateses les franges salarials.

11.4.4. Anàlisi de Retribucions per Conceptes Retributius

Abans de procedir a exposar els resultats obtinguts considerant diferents conceptes retributius globals, cal indicar que aquests s'organitzaran de la següent manera:

- Total retribucions.
- Sou base (aneu 1).
- Retribucions Complementàries subjectes al lloc de treball de la *RPT, així com els triennis/antiguitat (aneu 2 i 15).
- Altres Retribucions Complementàries de caràcter puntual (aneu 4, 8, 11, 13, 14, 16, 17, 18 i 19).

La Taula 15 confirma l'apuntat anteriorment, el fet que la bretxa salarial entre el PAS home i dona en la UMH es deu a la sobrerepresentació femenina en els llocs d'Auxiliar (6,43%), percentatge similar

quan analitzem les diferències entre les retribucions complementàries vinculades al lloc en la RPT. La menor massa salarial dels llocs més baixos de la carrera professional fa que novament trobem una bretxa en les retribucions bàsiques (11,76%), fet que es corregeix posteriorment en les retribucions complementàries de caràcter puntual, amb una diferència percentual del 10,37% en favor de les dones.

Taula 15. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS.

	Homes	Dones	Bretxa (%)
Total Retribucions	34022,90	31834,11	6,43
Bàsiques	10714,30	9454,47	11,76
Complementàries	18362,26	17155,08	6,57
Lloc de treball RPT			
Complementàries Puntuals	5366,14	5986,86	10,37

Si analitzem aquests grups niats diferenciant per cadascun dels conceptes, la Taula 16 servirà per a tal propòsit. La bretxa salarial global se situa en el 6,43%, si bé només hi ha sis grups de conceptes que estan entorn o per davall d'aqueix valor mitjà: Prestacions per *IT (1,55%), Triennis i Antiguitat (2,49%), Carrera Professional (6,47%) i Complements associats al Lloc de treball (7,19%) en favor dels homes, i els incentius (5,54%) en favor de les dones.

La feminització dels trams salarials més baixos justificaria la bretxa salarial trobada en el sou base (11,76%), mentre que s'hi haja una tendència contrària en la participació en activitats formatives, on els homes perceben un 18.86% més en les activitats formativa oferides (no personal UMH), mentre que les dones perceben una mitjana 25,82% més quan aqueixes formacions són internes, és a dir, destinades al PDI o al PAS de la Universitat. Sense ser una quantitat molt alta la relativa a la participació en tribunals (cal recordar que l'any analitzat va estar molt influenciat per la pandèmia COVID-19), trobem un diferencial del 115,86% en favor de les dones referent a això, valor que es veu notablement incrementat en el número reduït del PAS que ocupa càrrecs UMH de responsabilitat envers la gestió econòmica i els recursos humans de la Universitat.

De manera general, si bé es consta un major nombre de complements retributius percebuts per les dones, això és degut a la major representació femenina dins de la plantilla del PAS de la Universitat. No obstant això, veiem que més de la meitat de les agrupacions realitzades, les retribucions mitjanes són una mica superiors per als homes respecte a les dones, a més que les diferències trobades en alguns conceptes en favor de les treballadores es donen en conceptes amb una menor incidència o freqüència.

Taula 16. Valors descriptius de les retribucions del PDI a temps complet, diferenciant pels diferents components retributius.

Concepte Retributiu	Homes		Dones		Bretxa (%)
	N Vàlida	Mitjana	N Vàlida	Mitjana	
Sou (id 1)	228	10714,30	359	9454,47	11,76
Triennis i Antiguitat (id 2)	180	2073,77	280	2022,13	2,49
Gratificacions Extra (id 17)	30	1470,19	55	2404,37	-63,54
Participació Tribunals (id 19)	9	585,06	14	1262,94	-115,86
Complements Llocs de Treball (id 15)	229	16812,41	365	15603,86	7,19
Carrera Professional (id 16)	150	4294,50	251	4016,78	6,47
Incentius (id 18)	213	937,53	321	989,44	-5,54
Aportacions Pla Pensions (id 14)	78	554,44	118	418,44	24,53
Prestacions IT (id 13)	30	5280,66	65	5198,86	N/A
Col·laboració Curs PPP (id 8)	38	1333,17	29	1081,73	18,86
Càrrecs 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

Anàlisi de Retribucions per Règim, Grup Professional i Categoria Laboral

La Taula 17 mostra les retribucions percebudes pel PAS de la UMH atés el règim administratiu o relació contractual d'aquest: i.e. funcionariat de carrera, funcionariat interí, laboral temporal, laboral indefinida o laboral de duració determinada. Al marge de les retribucions mitjanes presentades, cal indicar ací que, juntament amb el percentatge de bretxa salarial, es presenta la N vàlida d'homes i dones. Quant al personal funcionari de carrera, trobem que la bretxa salarial global se situa en un 2,38%, que és compensada pel diferencial a favor dels homes en les Bàsiques (7,28%) i les Complementàries subjectes a lloc de la *RPT (4,16%), mentre que les dones mostren un diferencial al seu favor del 7,45% per a la resta de les retribucions complementàries de caràcter puntual. Aquest patró no es repeteix quan analitzem els valors del personal Funcionari Interí, atés que hi ha una bretxa en favor dels homes en tres de les quatre variables d'anàlisis entre el 11,68 i el 17,85%. No es troben ací pràcticament diferències per a les retribucions Complementàries de caràcter puntual.

Quan el Personal Laboral Temporal, amb una N no gaire dispar entre dones i homes, trobem diferències percentuals en les quatre variables d'anàlisis, oscil·lant del mínim del 5.22% en les retribucions Complementàries de caràcter puntual al 17,18% de les Bàsiques. Aquest patró és similar per a les 14 persones (9 homes i 5 dones) la vinculació de les quals és laboral per a l'acompliment de laborals lligades a la docència i investigació, amb diferencials percentuals del 16,54 al 24,68% en el cas dels homes i del 7,94% per a les dones en les retribucions Complementàries de caràcter puntual. No ha sigut possible analitzar el personal Laboral Indefinit, a l'haver només 2 casos homes en plantilla.

Taula 17. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS atesa la relació contractual..

	Homes	Dones	Bretxa (%)
Funcionariat de Carrera (N)	**106**	**185**	
Total Retribucions	40721,54	39751,32	2,38
Bàsiques	12033,27	11157,09	7,28
Complementàries Lloc de treball RPT	21618,96	20720,31	4,16
Complementàries Puntuals	7464,51	8020,94	-7,45
Funcionariat Interí (N)	**61**	**114**	
Total Retribucions	28076,50	24022,11	14,44
Bàsiques	9193,61	7552,65	17,85
Complementàries Lloc de treball RPT	15325,57	13535,30	11,68
Complementàries Puntuals	3677,90	3685,71	-0,21
Laboral Temporal (N)	**52**	**61**	
Total Retribucions	24561,63	21610,60	12,01
Bàsiques	9213,52	7630,69	17,18
Complementàries Lloc de treball RPT	13951,10	12852,53	7,87
Complementàries Puntuals	1860,41	1763,33	5,22
Laboral Indefinida (N)	**2**	**0**	
Total Retribucions	34411,56	--	--
Bàsiques	11549,52	--	--
Complementàries Lloc de treball RPT	19155,05	--	--
Complementàries Puntuals	3707,00	--	--
Laboral Docència i Investigació de Duració Determinada (N)	**9**	**5**	
Total Retribucions	50009,89	41737,86	16,54
Bàsiques	13952,04	10508,12	24,68
Complementàries Lloc de treball RPT	25898,01	20263,58	21,76
Complementàries Puntuals	10159,85	10966,16	-7,94

La Taula 18 mostra les retribucions mitjanes percebudes atenent el grup professional[16] (A1, A2, C1, C2 i D). La variable retributiva que genera major bretxa salarial, a favor de les dones, són les retribucions Complementàries puntuals, amb desviacions del 1,47% en el grup C2 al 177,19% en el grup D, encara que aquest valor tan inflat ha de considerar-se amb cautela a causa de la N d'aqueix grup i les quanties baixes percebudes. L'únic grup professional on es veu una certa tendència salarial superior per als homes és en el C2, amb una diferencial total del 6,14%. No obstant això en els llocs Superiors (A1) i Mitjans (A2) la tendència salarial és superior per a les dones, oscil·lant entre el 3.5 i el 6,47% per a les retribucions totals i el 22,37 i el 16,90% per a les Complementàries de caràcter puntual.

[16] Cal indicar que, després de realitzar les consultes oportunes, les persones en categoria A han sigut considerat A1, les B com A2 i les C com C1. S'ha suggerit també el considerar la D com C2, però en haver existit processos de promoció, aquest professional s'ha considerat mantenir-lo i ser objecte d'agrupament en futures anàlisis diagnòstiques o informes de seguiment.

Taula 18. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS atés el grup professional.

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

Finalment, pel que fa a aquest epígraf, la Taula 19 ens mostra de manera similar les percepcions retributives entre dones i homes considerant la seua categoria professional.

Començant amb el grup d'Auxiliars, trobem que la bretxa salarial és a favor dels homes (6,93 8,30%) a excepció dels Complements puntuals, on no hi ha a penes diferència (0,35%). No obstant això, quan passem a analitzar l'escala Bàsica, les percepcions retributives són superiors per a les dones en les quatre variables analitzades, oscil·lant del 6.63% de les Bàsiques al 37.72% de les Complementàries puntuals. En les escales Mitjana i Superior se suavitza la bretxa en les retribucions totals (5,09 i 3,08% en favor de les dones respectivament, si bé les retribucions Complementàries de caràcter puntual mostren una diferència més notable (38,90 i 23, 55%, respectivament). Finalment, pel que fa a les 14 persones de la plantilla que figuren com a personal associat a labors docents i investigadores, ací trobem una tendència contrària respecte a les tres categories anteriors, si bé caldria considerar la N existent en cadascun dels subgrups segmentats per sexe (9 homes i 4 dones).

Taula 19. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS atés el grup professional.

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

Anàlisis de Retribucions per Rangs d'Edat

Igual que vam fer envers el PDI, la Taula 20 mostra els resultats obtinguts atenent diferents rangs d'edat, en trams de 5 anys, amb extrems en 25 años y 66 años. Encara que en el tram entre els 26 i 30 anys s'observa una diferència percentual global a favor de les dones del 17,96%, aquesta no es dona en les retribucions Complementàries de caràcter puntual (40,98% en favor dels homes). Per contra, les següents franges mostren unes diferències salarials superiors per als homes, excepte per als Complements de caràcter puntual; diferències que se suavitzen per als trams a partir dels 51 i fins als 65 anys, moment a partir del qual les bretxes salarials tornen a estar a favor de les dones.

Taula 20. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS atés el grup professional.

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

3.1.7.3. Personal Investigador (PI)

Caracterització del col·lectiu

En el cas del PI, la diversitat de figures que contempla el mateix fa que l'abordatge de l'anàlisi d'aquest col·lectiu s'antulle una cosa més complexa. En general, considerarem tres grups de PI:

- Personal de la plantilla del PDI/PAS, a temps complet, que percep retribucions per activitats relacionades amb la investigació (e.g., retribucions amb càrrec a projectes d'investigació, contractes Art. 83, etc.). Creiem oportú analitzar-los per separat per dos motius:

  -Si s'incloguera com una retribució addicional a la realitzada pel PDI/PAS crearia una distorsió sobre les retribucions complementàries, ja que estan subjectes a l'activitat, generalment, d'un grup d'investigació.
  -Si s'inclouen com PI sense més, podrien crear una regressió en la mitjana, ja siga a l'alça o a la baixa, ja que solen ser retribucions úniques subjectes a un encàrrec d'investigació.

- Personal PI, diferenciant entre temps parcial i complet. En aquest cas, sí que diferenciarem entre les següents categories: Investigador/a Sènior, Investigador/a Júnior, PI en Formació, Titulats Superiors I i II, Titulats Grau Mitjà, Tècnic/a Especialista, Personal Auxiliar o de Suport, Investigador/a Científic/a i Gestor/a de Projecte.

- Les Beques remunerades per a titulats es computen com a Borses/Ajudes a l'estudi. Encara que aquestes cotitzen en la seguretat social, el seu caràcter de vinculació temporal i que l'activitat es faça sota supervisió d'un tercer aconsellen també el seu tractament diferenciat. A més, d'aquesta manera recollim l'activitat col·laborativa que fa l'estudiantat, com una part indispensable de la comunitat universitària.

La Taula 21 mostra la distribució percentual de dones i homes per als diferents col·lectius. Encara que trobem una distribució pròxima a la paritat en el global (46,46% homes vs 53,54% dones), trobem que el 65,12% del PDI/PAS que rep retribucions addicional procedents de projectes o contractes d'investigació són homes. Pel respecta a les diferents figures contemplades com a contractes laborals PI, podríem dir que hi ha distribució relativament paritària (i.e., diferències inferiors al 10%) per a Investigador/a Júnior, PI en Formació, Titulats Superiors I i II i Titulats de Grau Mitjà. No obstant això, existeixen una sobrerepresentació masculina en el lloc d'Investigador/a Sènior, mentre que ho és femenina per als llocs de Tècnic/a Especialista i de Suport/Auxiliar, sense menyscapte que els escassos llocs categoritzats per Investigador/a Científic i Gestor/a de Projectes recauen exclusivament en dones. I pel que fa a les beques d'ajuda a l'estudi, observem que la tendència s'inclina cap a les dones, amb un 58,33%.

Taula 21. Distribució de la plantilla PI en funció de la figura laboral.

	Total	%	Homes		Dones	
			N	%	N	%
Personal PDI/PAS	129	14,98	84	65,12	45	34,88
Investigador/a Sènior	9	1,05	6	66,67	3	33,33
Investigador/a Júnior	36	4,18	15	41,67	21	58,33
PI en Formació	107	12,43	57	53,27	50	46,73
Titulat/a Superior I	93	10,80	38	40,86	55	59,14
Titulat/a Superior II	58	6,74	28	48,28	30	51,72
Titulat/a Grau Mitjà	15	1,74	9	60,00	6	40,00
Tècnic/a Especialista	20	2,32	4	20,00	16	80,00
Auxiliar / Suport	18	2,09	4	22,22	14	77,78
Investigador/a Científic/a	3	0,35	0	--	3	100,0
Gestor/a de Projectes	1	0,12	0	--	1	100,0
Borsa / Ajuda a l'Estudi	372	43,21	155	41,67	217	58,33
Total	861		400	46,46	461	53,54

Conceptes retributius analitzats

En la Taula 22 es mostra un total de 8 conceptes retributius, agrupats al seu torn en 6 categories d'anàlisis, de manera que la retribució total de cada persona serà la suma de tots aquells en els quals haja percebut alguna quantia econòmica sobre aquest tema.

Taula 22. Conceptes retributius del PI.

Agrupació	ID	Concepte retributiu	Periodicitat	Definició
Retribucions bàsiques	1	Sou	Entre 12 i 14 pagues a l'any	Assignació depenent de grup professional (A1, A, A2, B, C1, C, C2, D)
	20	Borsa / Ajuda a l'Estudi	12 pagues a l'any	Assignació ajuda BECARIS
Altres Retribucions de Caràcter Puntual	8	Col·laboració Cursos PPP	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració docent en Màster, Títols propis, etc....
	17	Suport Administratiu PPP	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració administrativa PPP
	9	Col·laboració Projecte Investigació PPP	Pagaments puntuals	Assignació import en funció de col·laboració investigadora (art. 83 LOU, activitats investigació...)
Retribucions en situacions IT-Mat-Pat	13	Prestació IT a càrrec de la Universitat	Diverses pagues	Subsidi per Incapacitat temporal (assumida per UMH de l'1 al 14é dia)
		Prestació IT a càrrec de la Seguretat Social	Diverses pagues	Subsidi per Incapacitat temporal (Compensació SS a partir de 15é dia)
		Complement per IT	Diverses pagues	Import que complementa l'import del Subsidi per *IT fins a aconseguir el 100% retribució mensual

11.3.3. Descriptius de las Retribucions Globals

La Taula 23 mostra els valors mitjans, mitjana, moda i percentils 5, 25, 75 i 95 de les retribucions globals del PI de la Universitat, atesa la diferenciació disposada en la introducció sobre l'anàlisi del present col·lectiu. Quant al PDI/PAS que percep retribucions procedents de projectes, contractes o encàrrecs, observem una clara diferència en la majoria dels estadístics de la taula, havent-hi una bretxa percentual mitjana del 63,46%, els valors del qual són similars per a la mitjana i els diferents percentils analitzats, a excepció de la moda que ocorre al revés.

Quant al PI amb contracte laboral, ací es fa precís la distinció entre aquelles persones de la plantilla amb contractes a temps complet o parcial, indicant-se les N a tals efectes. Les diferències en les retribucions salarials d'aquells amb contracte a temps complet se situen en el 3,37% en favor dels homes, mentre que aquesta diferència s'augmenta i inverteix en favor de les dones fins al 21,52% en el cas de personal a temps parcial. Si a tot això li unim que les beques/bosses a l'estudi també tenen una tendència salarial en favor de les dones (17,60%), a nivell global, podem intuir que els encàrrecs subjectes a una posició (e.g., funcionariat) o amb contractes de personal investigador més estables (i.e., a temps complet) manifesten una tendència favorable per als homes, sent aquesta per a les dones en els contractes a temps parcial i les beques d'ajuda a l'estudi.

Taula 23. Valors descriptius de les retribucions globals del PI, diferenciant entre sub-col·lectius i temps complet i parcial per al PI contractat.

Personal PDI/PAS (n = 129: 84 H / 45 M			
	Homes	Dones	Bretxa(%)
Mitjana	7156,11	2614,73	63,46
Mitjana	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 Contractat	Temps Complet			Temps Parcial		
(n=359)	Homes (n=105)	Dones (n=56)	Bretxa (%)	Homes (n=105)	Dones (n=56)	Bretxa (%)
Temps Complet (161)				**Temps Parcial**		
Mitjana	16894,53	16325,11	3,37	8661,24	11036,21	21,52
Mitjana	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
Beques (n = 371: 155 H y 216 D)						
Mitjana	1196,77	1452,41	17,60			
Mitjana	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: homes; D: dones

La Taula 24 mostra com la distribució entre dones i homes en totes les franges salarials és relativament paritària, donant-se majors diferències en la franja de 1.001-3.000 amb un 63,41% de dones i en la franja de 12.501 15.000 amb un 61,11% d'homes.

Taula 24. Distribució d'homes i dones entre diferents rangs salarials.

	N Total	Total %	Homes N	Homes %	Dones N	Dones %
< 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. Anàlisis de Retribucions per Conceptes Retributius

Atesa la variabilitat, ja esmentada, de la naturalesa contractual i les retribucions del col·lectiu que ens ocupa, i a fi d'evitar biaixos interpretatius, procedirem a analitzar cada sub-grup per separat, diferenciant en el PI amb contracte laboral entre aquells amb contracte a temps complet i a temps parcial.
En el cas del PDI/PAS que rep gratificacions amb càrrec a projectes o contractes d'investigació, analitzarem només les retribucions percebudes per motiu de la seua Col·laboració en Projectes/Contractes d'Investigació (aneu 9), al no haver-hi valors retributius en la resta dels conceptes salarials. La part superior de la Taula 25 mostra una clara diferència en les retribucions percebudes referent a això, amb una mitjana superior en favor dels homes del 63,46%.

Pel que fa al personal contractat, la diferència de sou entre les dones i homes a temps complet és testimonial (3,95%), si bé aquesta s'incrementa quan atenem el sou de dels contractes a temps parcial, en aquest cas a favor de les dones (21,52%).

I pel que fa al personal Becari o perceptor d'ajudes a l'estudi mitjançant pràctiques remunerades amb tutela, trobem una tendència general en favor de les dones, amb una diferència salarial global del 17,60%.

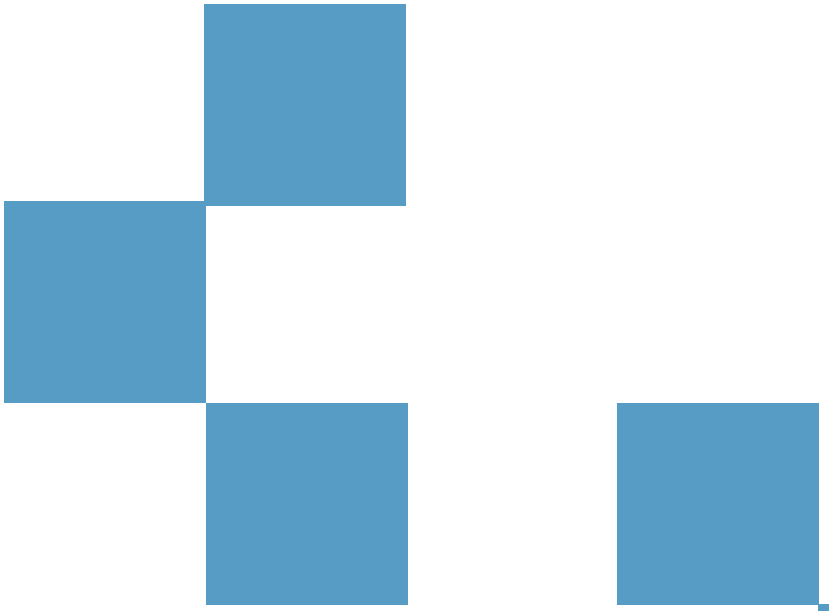
Taula 25. Valors descriptius de les retribucions globals del PDI, diferenciant retribucions bàsiques i complementàries.

	Homes	Dones	Bretxa (%)
Personal PDI/PAS			
Col·laboracions Projectes PPP	7156,11	2614,73	63,46
Personal Contractat a temps complet			
Sou	16801,45	16137,46	3,95
Altres Retribucions Puntuals	1287,01	354,35	72,47
Retribucions IT	834,47	2936,99	N/A
Total Retribucions	16894,53	16325,11	3,37
Personal Contractat a temps parcial			
Sou	8510,64	10960,92	22,35
Altres Retribucions Puntuals	1987,64	1876,17	5,61
Retribucions IT / Mater.	--	319,13	--
Total Retribucions	8661,24	11036,21	21,52
Beques / Borses Ajuda			
Sous Beca	2937,88	3404,85	13,71
Pràctiques Remunerades	1158,52	1301,42	10,98
Retribucions IT / Mater.	52,50	656,27	N/A
Total Retribucions	1196,77	1452,41	17,60

N/A: no aplica

Anàlisis de Retribucions per Tipus de Contracte d'Investigació

La Taula 26 mostra les retribucions percebudes pel PI amb contracte laboral, havent ajuntat en la mateixa anàlisi al personal a temps complet i parcial a causa de la variabilitat de rangs salarials percebuts, així com la N en cadascun dels subgrups d'anàlisis. Quant als investigadors/as Sènior i Júnior, existeix una percepció salarial més alta en els primers (13,48%), en favor de les dones, que en els segons (5,07%), a favor dels homes. Aquest diferencial global en favor dels homes es manté per al PI en Formació (4,47%), malgrat el diferencial positiu cap a les dones en Altres Retribucions Puntuals (45,19%). Respecte als llocs de Titulats/as, la bretxa salarial és a favor dels homes en els llocs de Superior tipus I (8,28%), sent per a les dones en els de tipus II (10,60%) i els de Grau Mitjà (11,75%). Per a la resta de les figures contractuals (i.e., Tècnic Especialista, personal Auxiliar/Suport, Investigador/a Científica i Gestora de Projecte), el diferencial de salari és sempre positiu per a les dones, influenciat en el cas de les dues primeres per la major N de dones respecte als homes, i en els dos últims per l'absència d'homes en tals llocs.



Taula 26. Valors descriptius de les retribucions globals del PI contractat laboral atés el tipus de relació contractual.

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

N/A: no aplica

Anàlisi de Retribucions per Rangs d'Edat

La Taula 27 mostra les retribucions totals ateses les diferents franges d'edat i els subgrups de personal PI. A nivell global, pot observar-se que el personal PDI/PAS que rep prestacions per encàrrecs o contractes d'investigació augmenta conforme es puja en el tram d'edat, especialment en els quatre trams entre els 35 i els 55 anys, amb percepcions salarials sempre superiors per als homes.

Respecte al PI contractat, excepte en la franja inferior a 25 anys, on la diferència salarial és un 28% superior per als homes, aquesta es manté per davall 12,69% en els sis trams d'edat entre els 26 i els 55 anys, edat a partir de les com només hi ha 4 investigadores dones. I pel que fa a les Beques, aquestes es concreten en els trams d'edat més baixos, no existint casos dels dos sexes a partir dels 40 anys.

Les diferències salarials per aquest concepte són molt dispars, en un sentit o un altre, la qual cosa cal considerar amb cautela ja que les percepcions salarials mitjana se situen per davall dels 2.000 en tractar-se de col·laboracions formatives puntuals sota supervisió de PDI/PAS de la universitat.

Taula 27. Valors descriptius de les retribucions globals del PAS atés el grup professional.

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

3.1.8. Condicions de treball

En aquest eix s'analitzaran amb perspectiva de gènere els possibles biaixos existents en les condicions de treball de la plantilla de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.

3.1.8.1. Estudi qualitatiu

EINA QUANTITATIVA

Un dels aspectes a tindre en compte en aquest eix és la jornada laboral i el temps de treball. En aquest sentit, amb caràcter general, el personal amb ocupació pública té una jornada de 37,5 hores setmanals, principalment, de dilluns a divendres i en horari de demà i/ o de vesprada. No obstant això, aquesta descripció que podria ajustar-se al cas del PAS, en el cas del PDI pot variar.

El professorat, a temps complet, té reconeguda una jornada de 7,5 hores setmanals, que destina a la docència assignada pel departament, en horari de demà i/o de vesprada, segons el que s'estableix per centre docent corresponent, i la resta del dia distribueix, de manera flexible, en altres tasques, com ara preparació de classes, correcció de treballs, investigació, gestió i la seua pròpia formació. No obstant això, hi ha tasques que es realitzen fora d'aquesta jornada habitual, en caps de setmana (els dissabtes al matí, a vegades, es programen exàmens i fins i tot classes) o en períodes vacacionals, la investigació no entén d'horaris.

El PAS, tant en jornada de demà com de vesprada, compta amb un horari flexible. En la jornada de demà, l'horari habitual és de 8:00h a 15.15 hores,

de dilluns a divendres, amb un temps principal (obligat compliment) de 9:00h a 14:00h i un interval flexible, sota sol·licitud, que oscil·la de 8:00h a 9:00h i de 14:00h a 15:15h; així com dues hores i mitja una vesprada a la setmana, a elecció del treballador o treballadora i consensuada amb la prefectura del servei o unitat, en un horari comprés entre les 15.15 i les 18.00 hores.

En la jornada de vesprada, l'horari habitual és de 14:00h a 21.15 hores, de dilluns a divendres, amb un temps principal de 15:00h a 20:00h i un interval flexible que fluctua de 14:00h a 15:00h i de 20:00h a 21:15h; així com dues hores i mitja un matí a la setmana, a elecció del treballador o treballadora i consensuada amb la prefectura del servei o unitat, en un horari de demà comprés entre les 11.00 i les 14.00 hores.

En tots dos casos en els mesos d'estiu s'ajusta l'horari i es deixa de treballar la vesprada o el matí que es realitzava fora de la seua franja habitual, i en tot cas, independentment del torn que es realitze i de l'època de l'any, es pot gaudir d'un marge diari de 15 minuts de cortesia, que seran computats com a temps de treball efectiu.

D'altra banda, una de les modificacions més rellevants en les condicions de treball és, sense lloc a dubte, l'adaptació

[19] Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància. Article 18. Dret a la desconnexió digital.
1. Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball en els termes establerts en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

El deure empresarial de garantir la desconnexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la duració màxima de la jornada i a qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposen la normativa legal o convencional aplicables.

2. L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a persones treballadores, incloses els que ocupen llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona ocupada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball podran establir els mitjans i mesures adequades per a garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que siga compatible amb la garantia de temps de descans.

del treball presencial al format telepresencial que ha tingut lloc aquests últims anys amb motiu de la pandèmia. En relació amb aquesta modalitat de treball, la UMH compte en l'actualitat amb llocs de treball que es desenvolupen o permeten el seu desenvolupament a distància. No obstant això, no s'han desenvolupat fins avui actuacions que garantisquen la intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió[19].

Un altre aspecte rellevant en aquest apartat és la Seguretat i Salut en el treball, així com la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament. En aquest sentit, la UMH compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, que comprén els riscos vinculats al sexe de les persones treballadores, així com la problemàtica associada a l'embaràs i la lactància. Així mateix, també existeix un Protocol per a la Prevenció i Actuació davant Situacions de Conflictes Interpersonals i Assetjament Psicològic en el Treball i un Protocol per a la Prevenció i Actuació davant Situacions d'Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe o per Orientació Sexual.

Entrevistes semiestructurades

En relació amb les entrevistes realitzades als agents clau sobre si la prevenció de riscos laborals s'està realitzant amb perspectiva de gènere, en termes generals, els resultats mostren que existeix un elevat desconeixement sobre aquest tema. Algunes persones consideren que la vigilància de la salut es realitza sense tindre en compte les diferències entre dones i homes, alguns dels seus comentaris sobre aquest tema van ser els següents:

«La Prevenció de Riscos Laborals és molt rígida».

«La vigilància es realitza sense distinció».

«No tinc constància que es realitze una vigilància específica per a les dones».

«No es fa res en aquest aspecte amb perspectiva de gènere».

No obstant això, no totes les persones entrevistades opinen igual, una d'elles afirma que la vigilància de la salut incorpora proves per a la prevenció del càncer de pròstata i càncer de mama, i s'esmenta també que, a nivell formatiu, s'han desenvolupat recentment cursos sobre temes d'interés per a la salut de les dones en matèria de sòl pelvià o menopausa, per posar alguns exemples.

D'altra banda, existeix un consens sobre les condicions quant a suport tècnic, seguretat i mitjans que, en general, es valoren de forma molt positiva. S'assenyala, a més, que en els últims anys s'han millorat considerablement, encara que també es comenten algunes qüestions específiques que podrien millorar-se, com la falta de llum en alguns despatxos, la preocupació per les condicions psicosocials en les quals es fa el treball diari, que «no sempre són les òptimes» o a l'estrés que genera treballar en sales diàfanes, en estar «contínuament exposat al fet que se senta el que parle».

Una dona entrevistada proposa habilitar sales per a la lactància en tots els campus.

3.1.8.2. Estudi QuantitatiU

Personal Docent i Investigador

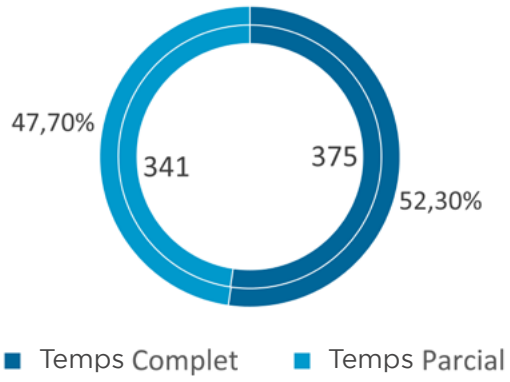
En primer lloc, cal assenyalar que no s'han trobat suspensions de contracte per a aquest col·lectiu.

En relació amb el tipus de jornada, el PDI es distribueix en cinc tipologies de jornada diferent, una d'elles a temps complet, que aglutina a la majoria de les treballadores (235) i treballadors (375) i quatre fórmules a temps parcial: 6+6, 5+5, 4+4 i 3+3. No obstant això, en aquest apartat agruparem aquestes quatre fórmules de treball a temps parcial en un sol tipus. D'aquesta manera, s'evidencia un equilibri entre la jornada a temps parcial i les jornades a temps complet, tant en dones com en homes.

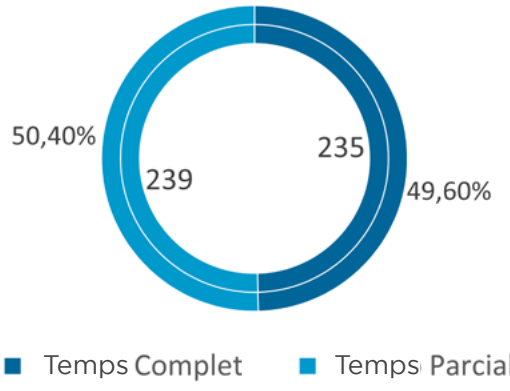
Tipo de Jornada laboral del PDI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	% Dones total dones	% Homes s/total homes	% Total
Temps complet	235	375	610	38,5%	61,5%	49,6%	52,3%	51,2%
Temps 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 treball (Homes)



Jornada de treball (Dones)



Personal d'Administració i Serveis

La totalitat del PAS es troba en modalitat a temps complet i tan sols s'ha recollit una suspensió de contracte a un treballador, de la qual no s'ha aportat més informació.

Personal Investigador

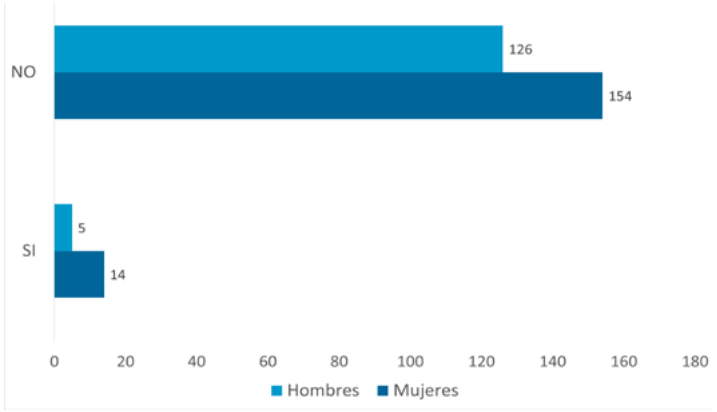
La majoria de les dones (131) i dels homes (101) del PI realitzen una jornada a temps complet, tan sols 67 persones (24%) 37 dones i 30 homes treballen a temps parcial.

Jornada laboral del PI

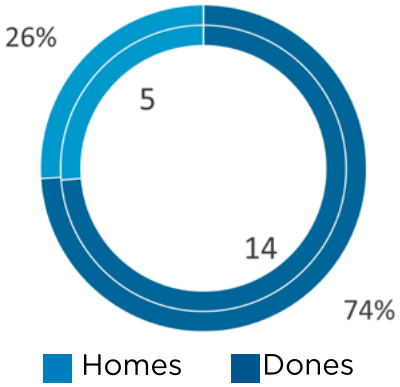
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	169	131	299	56,19%	43,81%
Completa	131	101	232	56,47%	43,53%
Parcial	37	30	67	55,22%	44,78%

En aquest col·lectiu, s'han produït 19 suspensions de contracte, sent 14 d'elles per part de dones i 5 per part d'homes, la qual cosa representa un total de 74% de dones i un 26% d'homes. No es compta amb informació relativa als motius de tals suspensions.

Suspensions de contracte



Suspensions de contracte



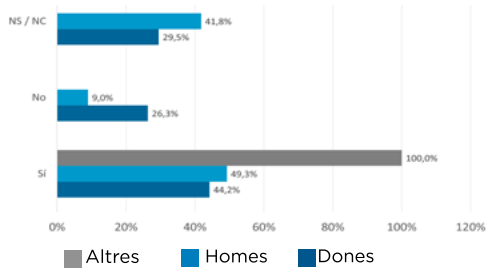
Enquestes a la plantilla

En consultar a la plantilla si es considera que la vigilància de la salut i la prevenció de riscos laborals contemplen les necessitats específiques de les dones, la meitat de les dones (44,2%) i en major mesura dels homes (49,3%) així ho consideren. No obstant això, crida l'atenció l'elevada proporció de respostes per a la categoria «No sap/No contesta», la qual cosa evidencia el desconeixement existent sobre la salut amb perspectiva de gènere, més que sobre cap altre tema dels abordats en les enquestes a la plantilla.

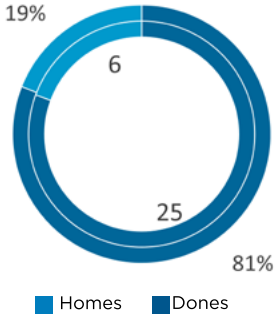
També crida l'atenció que, més del 80% de les persones que entenen que el PRL no contempla les necessitats de les dones, són dones.

Consideres que la vigilància de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals dins de la teua organització contemplen necessitats específiques de les dones?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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 consideren que la salut laboral i la PRL contemple les necessitats de les dones

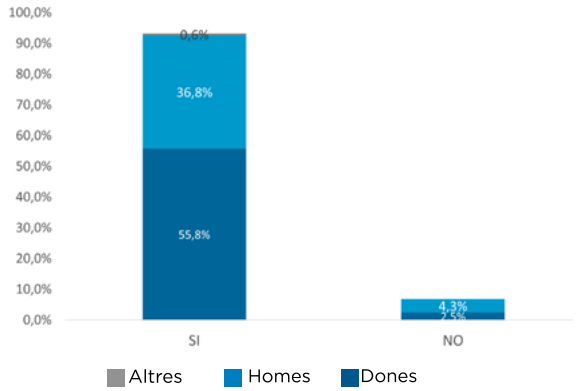


Pel que fa a la modalitat de treball, pràcticament la totalitat de les persones participants, el 93,25%, han gaudit del treball telemàtic en l'exercici 2020 i tan sols el 6,75% no han pogut gaudir-lo pel requisit de presencialitat del seu lloc de treball.

Has gaudit de la modalitat telepresencial del teu lloc de treball durant l'any 2020?

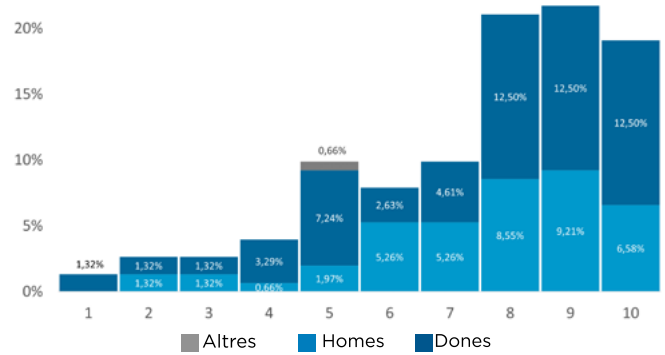
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	95	67	1	163			
Sí	91	60	1	103	55,8%	36,8%	0,6%
No	4	7		11	2,5%	4,3%	

Has gaudit de la modalitat telepresencial durant el 2020?



A continuació, es mostra una gràfica sobre la valoració que realitza la plantilla respecte a la seua experiència en el treball telepresencial.

ÚNICAMENT si has tingut modalitat telepresencial, valora del 1 al 10 la teua experiència



En ella s'observen unes valoracions molt positives. No obstant això, s'han produït algunes problemàtiques per la dificultat per a compaginar i desvincular la vida laboral de la personal, fonamentalment diagnósticades per part de treballadores. Alguns dels seus comentaris en resposta oberta han sigut els següents:

«És impossible desconnectar, es treballa en pitjors circumstàncies perquè falta la proximitat del personal i que tots estiguem en les mateixes franges horàries. Causa major estrés perquè en intentar compatibilitzar o flexibilitzar horaris el treball es multiplica».

«Ha existit dificultat per a conciliar en persones que tenien a càrrec menors, sobretot quan no va existir presencialitat de fills i filles al col·legi i convivien les unitats familiars al complet dins de casa».

«Les persones sense responsabilitats familiars apunten que aquesta modalitat sí que els ha atorgat la possibilitat de conciliar molt millor».

A partir dels resultats obtinguts en aquesta matèria, es recomana realitzar estudis monogràfics i sessions informatives entorn del teletreball, en les quals s'aborde el risc psicosocial al qual s'exposen les dones a conseqüència dels rols assumits i/o assignats tradicionalment, i s'establisquen les bases per a evitar conseqüències no desitjades que agreugen la bretxa en matèria de conciliació i corresponsabilitat, i les greus conseqüències que aquesta té en la vida de les dones.

3.1.9. Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest eix estudiem els possibles biaixos existents en l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

3.1.9.1. Estudi qualitatiu

EINA QUALITATIVA

Personal Docent i Investigador

En matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, les estratègies per al PDI es recullen en la pàgina web del Servei de professorat, nòmina i seguretat social, en ella es poden consultar tant les mesures legalment establertes com els permisos retribuïts i no retribuïts millorats respecte de la normativa vigent. No obstant això, fins avui, no s'han incorporat mesures que fomenten la corresponsabilitat dels treballadors homes, ni procediments formals que permeten a les persones del PDI, que acrediten tenir responsabilitats de cura, sol·licitar preferències en l'elecció de jornada, centres i horaris de docència.

D'acord amb el procediment per a l'exercici dels drets de conciliació, s'exigeix comunicació formal escrita.

Personal d'Administració i Serveis

Quant al PAS, les estratègies de conciliació es troben recollides en la web del Servei PAS, en el document: Normativa que regula els permisos i llicències del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.

Segons s'ha pogut constatar, la Universitat es preocupa per l'adequada divulgació dels mecanismes de conciliació. A més de la web, com la regulació dels permisos s'aproven per Consell de Govern i la Secretaria General comunica per correu electrònic tots els acords, també s'utilitza aqueix canal de comunicació per a la seua difusió.

De la mateixa manera que el PDI, aquest col·lectiu, també compta amb millores en els permisos retribuïts i no retribuïts respecte a la normativa vigent, que ha de sol·licitar mitjançant comunicació formal escrita. En aquest cas, tampoc es recullen en el document mesures específiques destinades a fomentar la corresponsabilitat dels treballadors homes. No obstant això, sí que és més factible que les persones amb responsabilitats de cura en l'organització puguen sol·licitar canvis en les funcions, distribucions irregulars de jornada, canvis de centre, modificacions en les condicions de treball o desplaçaments.

Personal Investigador

Pel que fa al PI, les mesures de conciliació que la universitat posa a disposició són les legals. No es millora la regulació dels permisos respecte a la normativa vigent, ni s'estableix una bossa horària o de dies personals de lliure disposició.

Entrevistes semiestructurades

Quant a l'exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar, en el cas de PAS, s'ha afirmat en alguna entrevista que la conciliació està «molt bé» a diferència d'altres Universitats.

Quant a la conciliació del PDI, els horaris «s'adapten com una goma». Juguen amb els horaris, adequant-los als períodes on no tenen classe. La flexibilitat és molt àmplia dins dels marges de la jornada lectiva.

Respecte als mecanismes de conciliació principals en el PAS, algunes persones comenten que existeix una flexibilitat horària i es pot sol·licitar el teletreball per a situacions de cura de descendents i ascendents. Les persones amb major temps de vinculació amb la Universitat consideren que s'ha millorat molt en els últims anys, abans la flexibilitat horària era impensable.

Mes allà del marc legal, s'han implementat altres mesures com, per exemple, permisos per a acudir a visites mèdiques, per malaltia de filla o fill, reunions en el col·legi, sent un màxim de 4 reunions (Permís per Deures relacionats amb la Conciliació de la Vida Familiar i Laboral).

D'altra banda, s'ha plantejat si des de la Universitat es promou la corresponsabilitat. Les persones amb responsabilitats directes en aquesta matèria en l'I Pla d'Igualtat afirmen que aquesta qüestió va quedar pendent i ha sigut una acció no executada. A més, valoren com molt difícil l'entrar en l'àmbit privat i familiar.

Les i els agents clau no tenen constància de campanyes o actuacions específiques per a la promoció de la corresponsabilitat.

El teletreball compta amb una valoració molt positiva per part de la plantilla. En aquest sentit, es valora la possibilitat de protocol·litzar en quines condicions s'ha de donar. Algunes de les propostes per a afavorir la conciliació i la corresponsabilitat han sigut l'existència de sales de lactància i comptar amb una escoleta.

Com a propostes per a aquest apartat, es planteja la possibilitat de condicionar sales de lactància, establir convenis amb escoles bressol o centres de dia, que oferisquen al personal millors condicions. Per a PDI, en tant que es detecta major desconeixement, es proposa una major difusió a prop dels mecanismes de conciliació que ofereix la universitat.

3.1.9.2. Estudi quantitatiu

EINA QUANTITATIVA

Personal Docent i Investigador

En primer lloc, s'analitzen les excedències ocorregudes en el col·lectiu del Personal Docent i Investigador, en els últims quatre anys. Com s'observa en la taula, en aquest període s'han produït 10 excedències, dels quals el 80%, són homes, dada que supera el percentatge d'homes que conformen aquest col·lectiu (60,17%).

Excedències del PDI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	2	8	10	20,00%	80,00%
Excedència	2	8	10	20,00%	80,00%

Cal esmentar, que les excedències, en general, són molt reduïdes entre aquest col·lectiu, per la qual cosa qualsevol comentari referent a això no seria significatiu. No obstant això, comentar que de les 10 persones que han sol·licitat excedència, 6 d'elles els fan per cures, sent homes en 4 dels casos.

Motius de les excedències del PDI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	2	8	10	20,00%	80,00%
Excedència per cura de filles/fills	2	3	5	40,00%	60,00%
Excedència per cura de familiars	0	1	1	0,00%	100,00%
Excedència forçosa per desig. o elec. per a carg. públ. o sindic.	0	2	2	0,00%	100,00%
S.E. Nomb. Membre, Alt Càrrec Govern, CCAA, UE i ORG INT.	0	2	2	0,00%	100,00%

La taula que es mostra a continuació recull els permisos i mesures de conciliació utilitzades. En ella s'aprecia que el permís per naixement i cura de menors és el més sol·licitat. Únicament 6 persones, 4 dones i 2 homes, han utilitzat el permís de deure de conciliació.

Permisos i mesures de conciliació sol·licitades pel PDI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Naixement i cura de menor	18	26	44	40,90%	59,10%
Deure de conciliació familiar	4	2	6	66,67%	33,33%

L'escassa utilització dels mecanismes de conciliació per part del PDI possiblement és deguda a la naturalesa del treball d'aquest col·lectiu i a la flexibilitat horària en l'execució d'aquelles tasques diferents a les hores de docència assignada.

Personal d'Administració i Serveis

En analitzar les excedències del PAS ocorreguts en els últims quatre anys, s'observa que, en aquest període, s'han produït 11 excedències de les quals el 72,73% van ser sol·licitades per dones.

Cessament i excedències del PAS en els últims 4 anys

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	8	3	11	72,73%	27,27%
Excedència	8	3	11	72,73%	27,27%

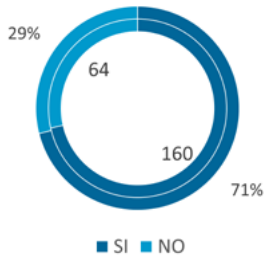
Pel que fa als motius de les excedències, la taula que es presenta a continuació assenyala que els motius són molt diversos, si bé el més assenyalat és l'excedència voluntària per cura de filla o fill amb reserva del lloc de treball, on les dones també són majoria, amb un 71,43%.

Motius de les excedències del PAS

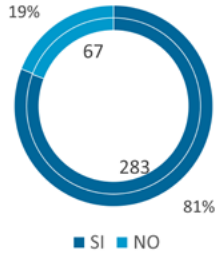
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	8	3	11	72,73%	27,27%
Comissió de serveis en Comunitats Autònomes	1	0	1	100,00%	0,00%
S.E. Càrrec Elct. Retrib. Ded. Exclu. Coorp. Loc. (amb triennis)	1	0	1	100,00%	0,00%
Suspensió provisional amb dret a Bàsiques	1	0	1	100,00%	0,00%
Excedència voluntària cuidat de filla/o amb reserva de posat	5	3	7	71,43%	28,57%
Comissió de serveis en altres Universitats	0	1	1	0,00%	100,00%

En relació amb les mesures de conciliació, com veiem en els gràfics que es mostren a continuació, la gran majoria del PAS ha utilitzat alguna de les mesures de conciliació posades a disposició, a excepció de 67 treballadores i 64 treballadors.

Ha utilitzat alguna mesura de conciliació? (Homes)



Ha utilitzat alguna mesura de conciliació? (Homes)



Malgrat tractar-se d'unes xifres elevades d'ús de les mesures de conciliació, existeixen diferències rellevants en la distribució per sexe. En termes relatius, les dones que han utilitzat aquests recursos per a la conciliació representen a un 81% del total de les dones del col·lectiu i en el cas dels treballadors el fa un 71% sobre el total d'homes. Hi ha una diferència de 10 punts en l'ús de les mesures de conciliació per part de les dones i dels homes del PAS.

Pel que fa als tipus de permisos i mesures de conciliació sol·licitades, en aquest període de referència s'han fet ús, a més dels 28 permisos per naixement i cura de menors, set mecanismes de conciliació diferents.

Permisos i mesures de conciliació sol·licitades pel PAS

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Naixement i cura de menor	15	13	28	53,57%	46,43%
Deure de conciliació familiar	193	95	288	67,01%	32,99%
Reducció 1h cura familiar	5	1	6	83,33%	16,67%
Reducció 1h cuidat fill/a	39	27	66	59,09%	40,91%
Teletreball	28	5	33	84,85%	15,15%
Treball a distància -COVID	15	6	21	71,43%	28,57%
Reducció jornada	17	1	18	94,44%	5,56%
Borsa hores de conciliació	44	25	69	63,77%	36,23%

La mesura de conciliació més utilitzada, tant per part de les treballadores (193) com dels treballadors (95), és el permís de deure de conciliació familiar, molt per damunt de la resta. En tots els casos, excepte en el permís per naixement i cura de menors, aqueixes diferències estan per damunt de la diferència deguda a la feminització del col·lectiu, a excepció de la reducció d'1 hora per cura de fill o filla que mostra un major equilibri entre tots dos sexes , si bé la major diferència es troba en les reduccions de jornada , en la qual 17 de les 18 persones que les han sol·licitades són dones.

Com s'observa en la taula, el teletreball s'ha diferenciat del treball a distància-COVID. El primer es contempla com una mesura de «conciliació i altres situacions que permeten el treball i rebre tractaments mèdics, etc.» i segon obeeix a la possibilitat de sol·licitar la realització del treball a distància en el context de pandèmia per la covid19, davant la necessitat de cuidar a filles i fills xicotets que no podien acudir al col·legi per quarantenes, confinament, etc. En tots dos casos, el nombre de dones supera en molt a dels homes.

Totes aquestes diferències cobren especial rellevància quan valorem l'impacte que els diferents mecanismes de conciliació tenen en les retribucions i/o en la carrera professional de les persones. En aquest sentit, s'han classificat els diferents mecanismes de conciliació en tres grups:

Mecanismes blans	Permisos de conciliació que no tindran conseqüències en les retribucions, ni en la carrera professional de qui els utilitze, com són el permís per naixement i cura de menors, el de lactància, flexibilitat, bosses d'hores, dies d'assumptes propis, etc.
Mecanismes intermedis	Mecanismes de conciliació l'impacte de la qual en les retribucions i/o la carrera professional de qui els utilitze encara no es coneix, ja que estan pendents d'anàlisis per part de la universitat, com, per exemple, el teletreball i el treball a distància.
Mecanismes durs	Permisos de conciliació que tindran conseqüències en les retribucions i/o la carrera professional de qui els utilitze, com són les reduccions de jornada, les excedències no remunerades per cures, etc.

Com s'ha comentat, el percentatge de dones que fa ús de mecanismes intermedis i duros és molt superior al percentatge d'homes. La qual cosa suggereix que és necessària una major promoció de la corresponsabilitat de les cures. Incrementar la corresponsabilitat dels homes en les labors de cura fa que les dones tinguen més temps per a formar-se i progressar laboralment, a més de més possibilitats de desenvolupar altres facetes de la vida, com gaudir de l'oci i del descans, i tot això redundarà en una millora de la seua salut, tant física com mental. En aquesta matèria, els sindicats tenen un paper crucial, ja que és important comptar amb la seua involucració per a intensificar les actuacions d'informació i sensibilització dirigides a la plantilla.

Personal Investigador

La taula que es mostra a continuació recull els permisos i mesures de conciliació utilitzades. En ella s'aprecia l'escàs ús que fa el PI dels mecanismes posats a disposició.

Permisos i mesures de conciliació sol·licitades pel PI

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Naixement i cura de menor	4	1	5	80,00%	20,00%
Reducció de jornada	1	0	1	100,00%	0,00%
Deure de conciliació familiar	2	0	2	100,00%	0,00%

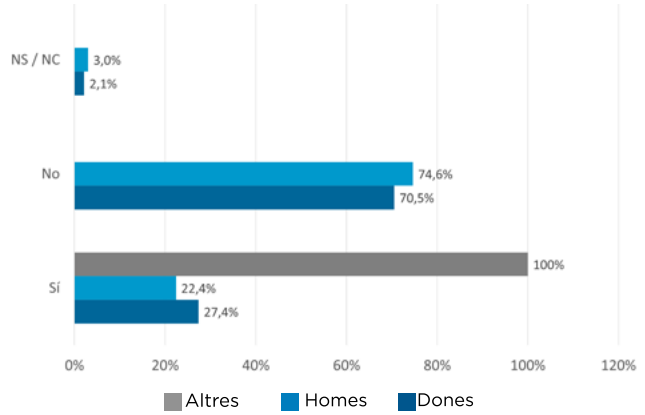
Enquestes a la plantilla

En analitzar les dificultats per a conciliar la vida personal, professional i familiar, els resultats obtinguts després de les enquestes són els següents:

Tens dificultat per a conciliar la teua vida personal, professional i familiar?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

Tens dificultat per a conciliar la teua vida personal, professional i familiar?

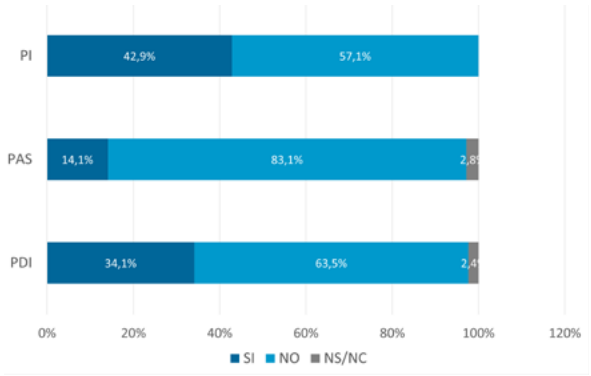


Un percentatge molt ampli de plantilla reconeix no tindre dificultat per a conciliar o per a compatibilitzar la vida professional amb la vida personal i familiar, el 70,5% de les dones i el 74,6% dels homes. En desagregar per col·lectius, el gràfic a continuació mostra com el PAS manifesta tindre menys dificultat, sent el PI els qui al·ludeixen a majors problemes.

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	-	

Tens dificultats per a conciliar la vida personal, familiar i laboral?

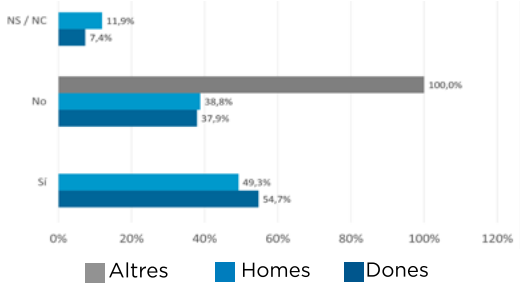


Quant al coneixement sobre les mesures existents en matèria de concilicació, entorn del 50% de les treballadores i dels treballadors respon afirmativament.

Coneixes les mesures per a la conciliació de la vida personal, professional i familiar que proporciona la teua organització?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

Coneixes les mesures per a la conciliació de la vida personal, professional i familiar que proporciona la teua organització?

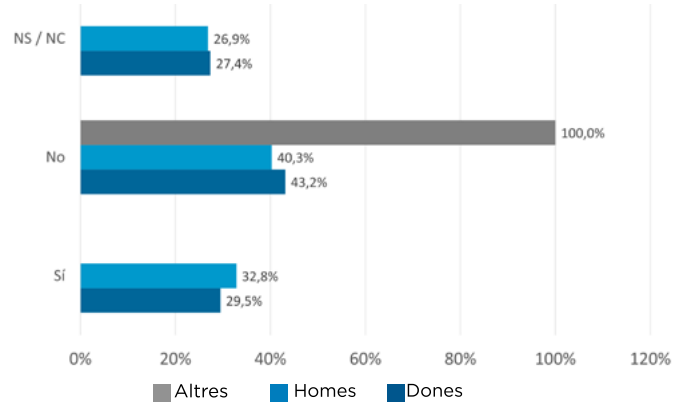


Si s'analitza l'opinió sobre la difusió d'aquestes mesures de conciliació, entorn del 40% de les persones, tant dones com homes considera que la difusió dels mecanismes de conciliació no és tot l'adequada que hauria de ser.

Creus que la teua organització realitza una difusió adequada dels mecanismes de conciliació?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

Creus que la teua organització realitza una difusió adequada dels mecanismes de conciliació?

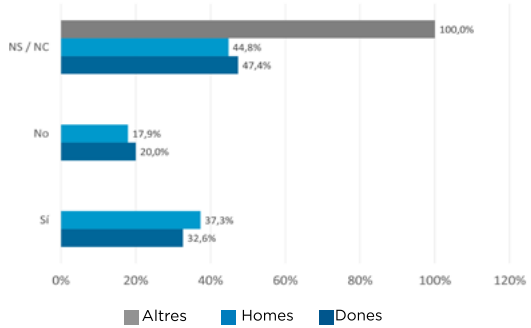


S'ha consultat també sobre el foment de la corresponsabilitat per part de la universitat, sent el valor més destacat NS/NC, tant en el cas de les treballadores (47,4%) com en el dels treballadors (44,8%).

Consideres que des de l'organització es fomenta la corresponsabilitat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%

Consideres que des de l'organització es fomenta la corresponsabilitat?



A continuació, es mostren algunes dels suggeriments que s'han recollit en les enquestes a la plantilla en matèria de conciliació:

«Crec que no es promociona prou la reducció d'una hora sense disminució de retribucions per tindre un fill menor de 3 anys o 2 menors de 12. Es va aprovar l'any passat i crec que aquesta informació no s'informa degudament les persones que s'incorporen. Per posar un exemple»

Home.

«Necessitem més informació i/o formació sobre aquest tema, a tots els nivells»

Dona.

*«Jo soc família monoparental femenina i sí que seria una ajuda per a conciliar sense haver de demanar flexibilitat, reduccions, etc. que als campus hi haguera servei de guarderia-*ludoteca. Especialment en els mesos en què els centres d'ensenyament fan jornada intensiva que venen a ser dues a l'any. Aqueixos mesos és quan la cosa es complica. Especialment si impartisc docència en dos campus»*

Dona.

*«Jo soc una persona que viu sola i sense fills, per la qual cosa no tinc responsabilitats cap a altres persones. Però des que vaig començar a treballar en la universitat hi ha una exigència i es dona per fet uns horaris "flexibles" que et fan haver d'estar disponible 24/7. La meua vida d'amistat, parella i familiar és la més perjudicada, ja que no hi ha un límit entre el meu temps de treball i el meu temps de vida personal. I en definitiva jo patisc aqueixes conseqüències perquè el meu estat d'ànim decau i necessite els meus *reforzadores fora de l'entorn de treball. El treball està en el WhatsApp, en les xarxes socials, en el mail, en crides... I els meus directors no posen límits i et donen a entendre que t'estan fent un favor, perquè com més faces, més lluny arribes... per a mi és una manipulació, perquè al final treball per a ells/elles i no per a mi ni per al meu benestar. I m'agradaria tindre un entorn de treball que es preocupe pel meu benestar. Fins i tot sé que, si això passara, jo seria molt més eficient i reeixida en el meu treball»*

Dona.

«Crec que s'hauria de donar major visibilitat a la situació laboral en l'entorn universitari i donar eines per a afavorir la conciliació»

Dona.

Com a conclusió, cal reiterar la recomanació de promoure la corresponsabilitat en l'organització, posant en marxa algunes actuacions que ja es recollien en l'I Pla d'Igualtat en aquest sentit, visibilitzant la importància de les cures familiars amb actuacions especialment adreçades als treballadors i promovent l'ús de les mesures de conciliació per part d'aquests.

3.1.10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En aquest eix s'analitzaran amb perspectiva de gènere les actuacions desenvolupades per part de la Universitat en matèria de **prevenció, detecció i actuació** davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En primer lloc, en l'apartat destinat a l'estudi qualitatiu de la realitat social, es realitzarà una exposició de la informació facilitada pel personal responsable de la Universitat Miguel Hernández d'Elx a través de l'eina professional de Equality Momentum. Aquest apartat es completarà amb l'anàlisi de les entrevistes semiestructurades a Agents Clau.

En segon lloc, en l'apartat destinat a l'estudi quantitatiu, s'especificarà l'anàlisi dels qüestionaris emplenats per la plantilla de la Universitat.

3.1.1.0.1. Estudi qualitatiu

Respecte a l'assetjament sexual, la Universitat ha indicat que s'inclou en l'avaluació dels riscos de llocs de treball. És a dir, en les accions realitzades pel Servei de Prevenció i el Servei de Prevenció OTP d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en els seus art. 15 i 20 del RD 39/1997, del Reglament dels Serveis de Prevenció (i actualitzacions posteriors).

Així mateix, la UMH ha realitzat mesures formatives i de sensibilització dirigides a tota la comunitat universitària com el curs de formació Violència sexual i atenció. Detecta l'assetjament sexual en el teu entorn, que va per la seua VI edició. En la justificació del curs s'anuncia que es presentarà i abordarà el Protocol contra l'assetjament de la UMH. Aquest curs es desenvolupa en dues edicions anuals: Cursos d'Hivern i Cursos d'Estiu. Fins avui, aquestes accions formatives i de sensibilització no s'han adreçat, de manera expressa, a la representació de les persones treballadores.

Existeix un circuit general establit per a canalitzar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que es produïsquen en la comunitat universitària, concretament, un **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i també situacions d'assetjament per orientació sexual,** que va ser aprovat al maig de 2015 (a partir d'ara Protocol). El mateix es troba disponible en la pàgina de la Unitat d'Igualtat.

El Protocol és aplicable, amb caràcter general, a tot el personal de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, i en particular a:

- El personal docent i investigador, funcionari i laboral.
- El personal d'administració i serveis, funcionari i laboral.
- El personal investigador, el personal investigador en formació i el personal de suport a la investigació, sempre que mantinga relació jurídica amb la Universitat i desenvolupen la seua activitat en l'àmbit organitzatiu d'aquesta.
- El personal becari designat com a tal per la Universitat, que desenvolupe la seua activitat formativa en l'àmbit d'aquesta.
- Estudiantat, sempre que la part denunciada siga estudiant de la UMH, o qualsevol dels col·lectius referenciats en els apartats a), b), c) o d).
- Qualsevol persona que, fins i tot sota la dependència jurídica d'un tercer, preste els seus serveis en l'àmbit de la UMH, sempre que la part denunciada siga membre de la comunitat universitària.

En relació amb el personal d'empreses externes contractades que presta serveis en la Universitat Miguel Hernández d'Elx, s'aplicarà el que es preveu en l'art. 24 de la Llei de Prevenció de Riscos i en la seua normativa de desenvolupament (RD 171/2004, de 30 de gener), que estableix les obligacions de coordinació d'activitats empresarials en cada àmbit competencial.

Des de la Universitat s'ha informat que està garantida la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per aquestes tipologies d'assetjament. L'òrgan especialitzat habilitat per a la gestió de les situacions d'assetjament dins de la UMH tal com es recull en el Protocol, és la Comissió d'Actuació en Situacions d'Assetjament (la CASA).

Es tracta d'un òrgan tècnic amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta en matèria de conflictes interpersonals. La CASA no és un òrgan instructor ni desplega competències disciplinàries.

Segons l'article 5 del Protocol la composició de la Comissió és la següent:

«La CASA estarà composta pels següents membres, nomenats, en el seu cas, pel Rector/a, per un període de quatre anys:

Membres nats:

1.Director/a de la Unitat d'Igualtat, o personal professional en matèria d'igualtat en qui delegue, qui exercitarà la presidència.

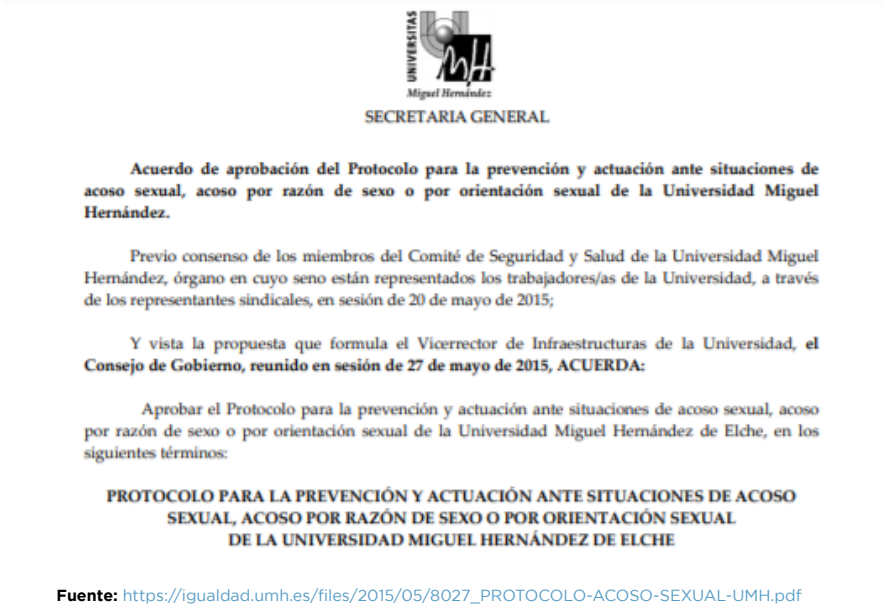
2.La persona del Servei de Prevenció que ocupe l'especialitat d'Ergonomia i Psicosociologia Aplicada, qui exercitarà la secretaria.

3.Un/a jurista especialitzat/a, membre de la comunitat universitària».

Així mateix el Protocol recull figures addicionals en relació amb el col·lectiu al qual pertanga la persona denunciada i, altres qüestions específiques com a suplències.

Les funcions de la CASA són:

- Investigació per a l'esclariment dels fets manifestats en les reclamacions presentades en matèria de conflictes interpersonals, podent utilitzar tots els mitjans admesos en dret.
- Elaboració d'una resposta àgil i ràpida, protegint la intimitat i dignitat de les persones involucrades en la reclamació.
- Protecció de la presumpta víctima quant a la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències físiques i/o psicològiques que es deriven d'aquesta situació, podent proposar les mesures preventives i organitzatives que considere oportunes.



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 Universitat manifesta que està previst l'oferir assessorament o suport professional psicològic i/o metge a les víctimes d'assetjament sempre que s'identifiquen conductes constitutives d'aquest i es considere necessari.

El nombre d'activacions del Protocol han sigut dos, dels quals van sorgir tres casos amb diferents resolucions. Un per assetjament per raó de sexe que es va resoldre adoptant les mesures proposades, un altre per assetjament sexual que es va resoldre per acord en mediació i un tercer que va ser derivat a la CASAPT. Així mateix, s'han registrat consultes sobre aquesta matèria tant al Servei de Prevenció de Riscos Laborals com a la Unitat d'Igualtat, el número de la qual es recull:

- Any 2018: 3 consultes.
- Any 2019: 4 consultes.
- Any 2020: 1 consulta telefònica.
- Any 2021: 3 consultes.

S'ha d'assenyalar que la Unitat d'Igualtat rep consultes de part de l'estudiantat, mentre que el personal UMH ha consultat amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Entrevistes semiestructurades

A continuació, es detallarà la informació extreta de l'anàlisi de les entrevistes semiestructurades realitzades a persones clau de la Universitat.

Aquestes circumstàncies han portat a les persones entrevistades a assenyalar la importància que la Universitat dispose d'eines adequades perquè, davant la presumpció que s'haja produït un acte d'assetjament sexual, es garantisca que, de ser cert, les conseqüències seran proporcionades amb la gravetat del fet, o que les decisions s'adopten sense revictimitzar.

Respecte al Protocol d'Assetjament Sexual, per Raó de Sexe i Orientació Sexual, és un document que es troba accessible en la web de la Universitat i no obstant això no és conegut per tota la comunitat universitària.

D'altra banda, després de dues activacions del Protocol, algunes treballadores i treballadors que estan particularment familiaritzats amb el document, participants en les entrevistes en profunditat sorgiren proposades que han d'emmarcar-se en les accions de l'II Pla d'Igualtat de la Universitat. D'una banda, simplificar el protocol de manera que es minimitzen els terminis i reduir la seua burocratització. També s'apunta a la necessitat d'una revisió exhaustiva, ja que hi ha persones entrevistades que afirmen que no està funcionant tan bé com deuria.

Una problemàtica sorgida arran de l'aprovació del protocol ha sigut delimitar. on comença i acaba l'actuació de la Universitat davant aquestes situacions, per la qual cosa s'ha de delimitar l'àmbit d'actuació d'aquesta. Això és així perquè l'àmbit del Protocol està fixat en el propi text, si bé el de la Universitat comença abans de l'activació i s'allarga després entre altres amb les propostes d'actuació que es deriven del protocol o amb l'expedient disciplinari, d'haver-lo.

D'altra banda, un entrevistat planteja la possibilitat d'ampliar el protocol per a contemplar que l'assetjament siga bidireccional (dones-homes, homes-dones).

Quant a la percepció del clima laboral en aquesta matèria, s'han donat respostes que apunten directament a micromasclismes del dia a dia, en forma d'acudits, acudits o comentaris, que generen ambients de treball d'incomoditat per a les treballadores, tal com han expressat algunes entrevistades. Aquests micromasclismes han sigut detectats també pel PDI, d'alumnes a alumnes.

D'altra banda, algunes persones han afirmat conéixer a una o diverses dones que han patit assetjament sexual en el passat, tant abans com després d'haver sigut aprovat el protocol. En l'II Pla d'Igualtat UMH, s'ha d'informar del Protocol perquè en l'actual, està previst que es pot activar per part d'altres persones i no sols les afectades.

En els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe amb el protocol ja en funcionament s'ha d'esmentar que el protocol en un dels casos s'ha activat per part de la persona afectada, la qual cosa és important i el més complicat i en l'altre es va activar per part d'un òrgan de govern unipersonal de la institució.

En algunes entrevistes s'han recollit veus especialment crítiques amb el protocol, ja que «no s'ha debatut, s'ha redactat per amenaça de multa» (Dona). Es proposa revisar el protocol, sotmetent-lo a debat i redactant-lo baix consens.

El que evidencia el desconeixement del Protocol entre el personal de la UMH. Atés que l'acord d'aprovació del Protocol es va efectuar després de:

"Previ consens dels membres del Comité de Seguretat i Salut de la Universitat Miguel Hernández, òrgan en el si del qual estan representats els treballadors/as de la Universitat, a través dels representants sindicals, en sessió de 20 de maig de 2015 " (Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual de la Universitat Miguel Hernández d'Elx).

3.1.1.0.2. Estudi quantitatiu

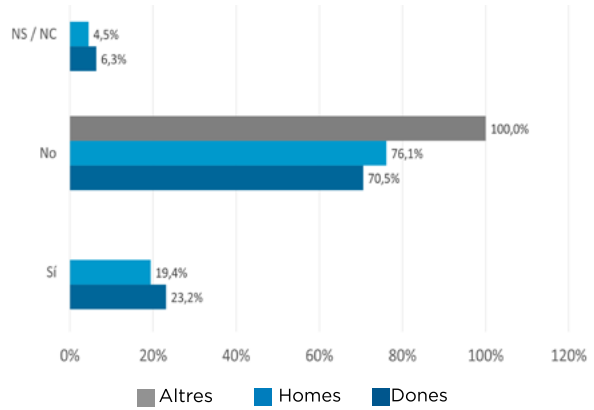
Enquestes a la plantilla

En la línia de la informació obtinguda en les entrevistes a persones clau, les enquestes respostes mostren un desconeixement molt evident per part de la plantilla sobre el Protocol d'Assetjament, perquè únicament és conegut pel 23,2% del total de les treballadores i, en menor mesura, pel 19,4% dels treballadors que han respost l'enquesta.

Coneixes el protocol sexual i per raó de sexe de la teua organització?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%	

Coneixes el protocol sexual i per raó de sexe de la teua organització?

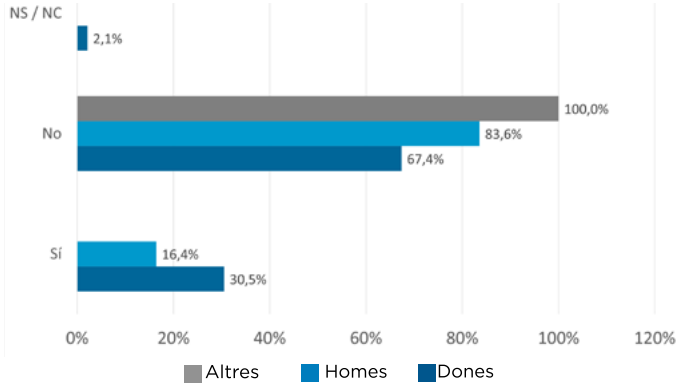


D'altra banda, el percentatge de plantilla que ha tingut constància d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe ara o en el passat és veritablement alarmant: el 30,5% de les dones han respost afirmativament, un 16,4% en el cas dels homes. Es tracta d'un resultat a tindre en compte en la mesura en què a 3 de cada 10 dones enquestades consideren que una companya ha patit un cas d'assetjament sexual en l'àmbit universitari.

Tens constància d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe en la plantilla o en el passat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%		

Tens constància d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe en la plantilla o en el passat?



L'última part del qüestionari relativa a l'assetjament sexual i per raó de sexe s'ha dirigit a recollir en resposta oberta allò que es considere pertinent en aquesta matèria. S'ha d'esmentar que aquest apartat ha sigut respost pel doble de dones que, d'homes, que apunten a la necessitat d'incidir en el concepte d'assetjament i en altres qüestions que a continuació se citaran:

«Creo que s'utilitza amb massa facilitat i es confon amb altres comportaments. D'altra banda, també crec que on hi ha relacions de poder, escales, pot haver-hi por de la denúncia per la desconfiança davant d'una actuació objectiva, i per la por de la publicitat negativa que es puga derivar».

«Cuando patixes algun tipus d'acaçament, el problema és que quan se'l comentes a algun responsable superior a tu sol ser un home. I el problema d'això és que solen llevar-li ferro a l'assumpte i al final a pesar d'haver passat per alguna situació incòmoda que et repercutisca en les teues futures actuacions mai acaba havent-hi un responsable culpado».

«En la meua opinió deuria d'haver-hi algun lloc responsable en la universitat dedicat amb este fi per a poder dirigir-nos directament a eixa persona, que pel seu lloc fora coneixedora de la llei respecte d'això, independentment de si fóra un càrrec d'un home o d'una mujer».”

En altres casos s'han relatat situacions en tercera persona de casos d'acaçament sexual ocorreguts en el passat, que no seran arreplegats en el Diagnòstic per a garantir la privacitat i intimitat de les persones afectades però que evidencien, sens dubte, la necessitat d'actuar per part de la Universitat en el seu II Pla d'Igualtat.

3.1.11. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere

En aquest eix s'analitzaran amb perspectiva de gènere les actuacions desenvolupades per part de la Universitat en relació amb els drets laborals de les dones víctimes de Violència de Gènere.

3.1.1.1.1. Estudi qualitatiu

EINA QUALITATIVA

En primer lloc, s'ha indicat que s'han establit mesures de sensibilització en matèria de violència de gènere per part de la Universitat. D'altra banda, no s'han impartit formacions específiques per al personal de Recursos Humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere.

La UMH inclou en el seu pla formatiu i catàleg de formació (Cursos d'Estiu i Cursos d'Hivern UMH) accions formatives de manera permanent en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes, així com el curs específic d'atenció a dones víctimes de violència de gènere en el sistema sanitari. A més del curs anteriorment citat sobre detecció precoç i atenció en els Cursos d'Estiu UMH s'ofereix el curs “Necessitat de la igualtat de gènere per a transformar el nostre món” centrat en el ODS 5 que aborda el tema de la Violència de Gènere.

Així mateix s'han realitzat cinc edicions del curs: La violència de gènere no és un succés. Aula virtual de periodisme. El qual ha sigut realitzat per part de persones del servei de comunicació.

Ara bé, la UMH no s'ha promocionat els termes per a l'exercici dels drets de les víctimes de violència de gènere. Entre altres, la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment a les víctimes de violència de gènere, amb caràcter general.

Ara bé, la UMH no ha promocionat els termes per a l'exercici dels drets de les víctimes de violència de gènere. Si bé, en el cas del Personal Docent i Investigador, s'ha implementat la reducció de jornada. Preguntat als serveis de PDI i PAS.

Finalment, no es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o metge a les víctimes de violència de gènere.

Entrevistes semiestructurades

En primer lloc, les dones i homes de plantilla posen en valor la Unitat d'Igualtat de la Universitat com a recurs fonamental per a rebre la informació relativa als recursos de les dones víctimes de Violència de Gènere. Algunes de les cites literals es recullen a continuació:

«Crec que en la Universitat hi ha molta informació sobre aquest tema».

«La Unitat d'Igualtat hi ha molt de suport i facilitats, tenen la porta oberta sempre».

«La Unitat d'Igualtat està en un edifici més discret la qual cosa garanteix l'anonimat».

No obstant això, més enllà de l'alta valoració de la Unitat d'Igualtat, s'ha fet palesa el desconeixement de la plantilla quant a prevenció, detecció i actuació davant les situacions de Violència de Gènere. Per part d'una entrevistada en particular s'esmenta la importància d'executar accions formatives emmarcades en l'II Pla d'Igualtat que permeten a les possibles treballadores víctimes de Violència de Gènere reconéixer-se com a tal.

S'han criticat algunes de les campanyes realitzades des de la Unitat d'Igualtat de la Universitat per focalitzar la Violència de Gènere en la física i deixar a un costat la psicològica que és la més difícil d'identificar (per exemple, es va utilitzar recentment cartelleria per a una campanya en la qual un home arrossegava a una dona del pèl).

Es proposa, en aquest sentit, visibilitzar la violència psicològica.

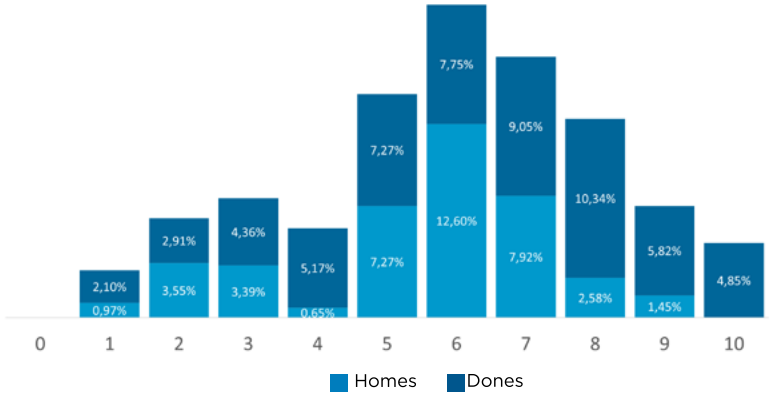
Unes altres de les propostes recollides relatives a aquest eix han sigut les següents:

- Posar el focus de les campanyes de sensibilització desenvolupades per la Universitat en l'agressor i no tant en la víctima.
- Visibilitzar la Tolerància Zero de la Universitat davant casos de Violència de Gènere.
- Col·laboració de la Càtedra Clínica Jurídica amb la Unitat d'Igualtat.
- Incorporar a personal especialitzat en la matèria, per exemple, un psicòleg o psicòloga en la Unitat d'Igualtat o en el Servei de Prevenció de Riscos laborals.
- Elaborar un document/guia que continga tots els recursos existents en matèria de Violència de Gènere en l'àmbit estatal i autonòmic. El document estarà accessible a la plantilla i s'actualitzarà quan es produïsquen modificacions en la normativa.
- Donar-li difusió per a la plantilla externalitzada.

Enquestes a la plantilla

Quant al grau de coneixement sobre els recursos disponibles per a les dones víctimes, observem que no hi ha cap persona que crea no tindre cap mena de coneixement en matèria de recursos disponibles per a les emprades víctimes. Existeixen, no obstant això, percentatges molt baixos com podem veure, però la majoria de les persones consideren tindre uns certs coneixements. El valor més freqüent se situa en el 6, en el qual s'aglutinen el 20,35% de les persones enquestades.

Marca el grau de coneixement que consideres tenir en matèria de recursos disponibles per a les empleades víctimes de Violència de Gènere

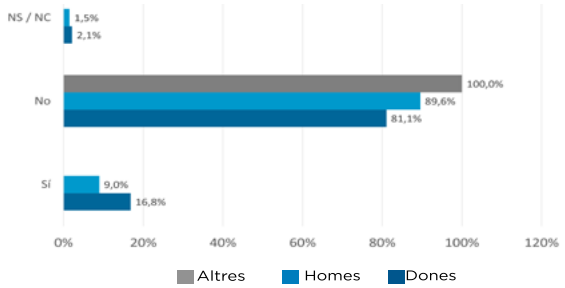


Respecte a la formació en la matèria, una àmplia majoria afirma no estar format o formada en Violència de Gènere: no ho estan el 81,1% del total de les dones i el 89,6% del total d'homes.

Has rebut formació en matèria de Violència de Gènere?

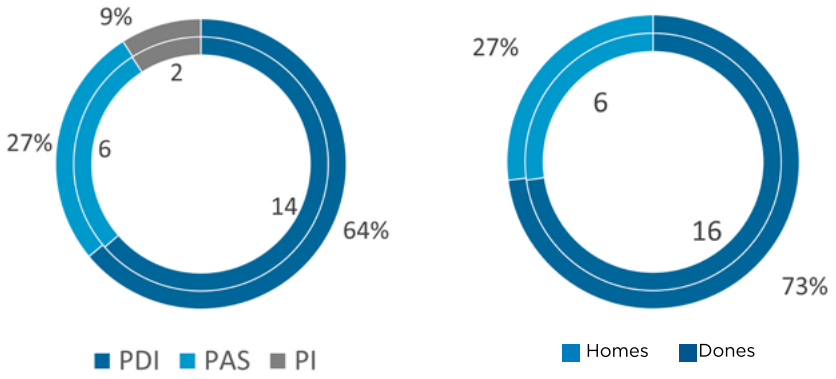
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	95	67	1	163			
Sí	16	6		22	16,8%	9,0%	
No	77	60	1	138	81,1%	89,6%	100,0%
NS/NC	2	1		3	2,1%	1,5%	

Has rebut formació en matèria de Violència de Gènere?



Tan sols el 13,5% ha rebut formació en la matèria i fonamentalment dones: 73% de dones enfront de 27% homes. Quant a la distribució per àmbits, el PDI és, amb diferència, el més format.

Han rebut formació en VG



Respecte als comentaris sobre la matèria aquests són alguns dels quals s'han plasmat en els qüestionaris, tots ells coincideixen en la necessitat de continuar treballant en això:

«Ser coneixedora del fenomen (acadèmicament) no t'eximeix de patir-lo i no implica que tingues la força per a fer els passos oportuns»
Dona.

«He rebut formació en matèria de Violència de Gènere, però realment si una cosa així succeïra dins de l'àmbit laboral, com a empleada que el vivencia o el presencia, realment no sabria a qui acudir i en qui confiar dins del conglomerat de la universitat»
Dona.

«Seria necessària més formació obligatòria per al professorat en aquest tema»
Dona.

«Considere que ni la majoria del personal de la UMH ni la majoria de l'alumnat han desenvolupat suficient consciència i responsabilitat enfront de la detecció, denúncia i erradicació de la violència de gènere, per falta de formació i de compromís personal»
Home.

Recomane esbrinar quina documentació, requisits i com, es demana a les estudiants que són víctimes de violència de gènere per a la reducció de taxes»
Dona.

«Les mesures existents cap a recursos disponibles contra víctimes de violència de gènere són les que he pogut llegir en la normativa quan he estudiat oposicions, però no conec protocols específics, encara que sé que existeixen»
Home.

3.1.12. Comunicació

En aquest eix es mesuraran els biaixos de gènere presents a la comunicació externa i interna utilitzada per la Universitat Miguel Hernández.

3.1.12.1. Estudi cualitatiu

EINA QUALITATIVA

Pel que fa als mecanismes per a la **comunicació externa** utilitzats per part de la Universitat, s'han indicat els següents:

- Pàgina Web de la UMH
- Twitter
- Facebook
- LinkedIn
- Instagram
- YouTube
- BOUMH
- G Suite
- Servei de Modernització i Coordinació Administrativa

Per la seua banda, els canals de **comunicació interna** utilitzats són:

- Reunions/Actes
- Correu electrònic
- Intranet
- Publicacions
- Xat corporatiu
- Senyalètica

Segons la informació proporcionada, algunes de les persones encarregades de la gestió de les xarxes socials de la Universitat i de la comunicació externa que s'emet tenen formació en igualtat.

Es considera que, en general, tant la imatge externa com interna que s'emet per part dels mecanismes de comunicació de la Universitat, transmeten els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, encara que de vegades no perquè no s'utilitza sistemàticament el llenguatge inclusiu i no sexista, segons la informació proporcionada.

Entrevistes semiestructurades

Pel que fa a la **percepció de l'ús i la importància de la comunicació inclusiva i no sexista**, hi ha valoracions molt diverses per part de les persones entrevistades: pel que fa al seu ús, les formes de comunicació inclusives únicament estan garantides per part de la Unitat d'Igualtat a dia de avui, segons la percepció recollida per una part de les i els agents clau. Alguns exemples que apunten a l'ús del masculí genèric com a norma és el facilitat per una professora que apareix com a «professor col·laborador», evidenciant així que hi ha qüestions quotidianes molt fàcils de resoldre per incorporar fórmules inclusives. Un altre exemple és l'ús del terme «vicedelegats» quan només s'està fent referència a dones.

Algunes de les persones entrevistades consideren que sí que s'està utilitzant el llenguatge inclusiu internament i externament des de la Universitat.

Quant a la seva importància i valoració, la majoria de les persones entrevistades consideren que és una **línia prioritària i pendent** del Pla garantir que totes les àrees, facultats i programes de la Universitat facin un ús inclusiu de la comunicació i el llenguatge, rebutjant el sexisme a qualsevol de les seves manifestacions.

Arran d'aquesta resposta la meva proposta de redacció és, però, que sis de les persones entrevistades (28,57%) han comentat que hi ha un rebuig manifest al llenguatge inclusiu per part d'alguns sectors, probablement perquè «no s'ha trobat la clau per al seu ús adequat, cosa que provoca el rebuig de part del personal» citant una de les dones entrevistades. «A vegades és excessiu i això genera encara més resistències» (...) «Més informació perquè no resulte feixuc». En aquest sentit, de cara al II Pla es valorarà la implementació del llenguatge plural, que nomene adequadament dones i homes, acompanyat d'una sensibilització prèvia perquè la pedagogia aconseguisca desarticular aquesta resistència, pròpia de situacions que provoquen un canvi i un esforç considerable sense que s'haja interioritzat l'aportació social que comporten.

Finalment, dos dels homes entrevistats (el 20% del total d'homes) consideren que el masculí genèric és apte per esmentar tothom.

Estudi quantitatiu

En aquest apartat es detallarà l'anàlisi dels qüestionaris emplenats per la plantilla de la Universitat per conèixer-ne la consideració quant a l'ús del llenguatge inclusiu extern i intern i de les imatges publicades per part de la Universitat en les comunicacions.

Pel que fa a la comunicació escrita que es fa servir a la Universitat, al voltant del 60-70% de les respostes de les dones i els homes apunten a un ús del llenguatge inclusiu per part de l'organització. Cal assenyalar que les respostes dels treballadors són més optimistes en tots dos casos (comunicació interna i externa).

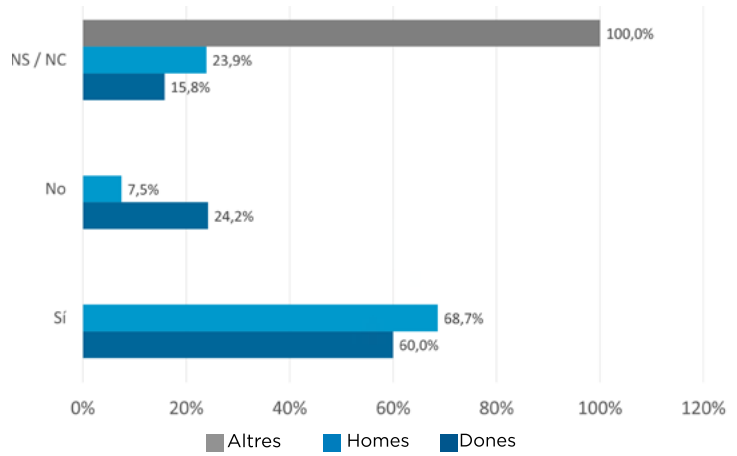
El llenguatge utilitzat a l'organització a efectes externs. És inclusiu cap a ambdós sexes?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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%

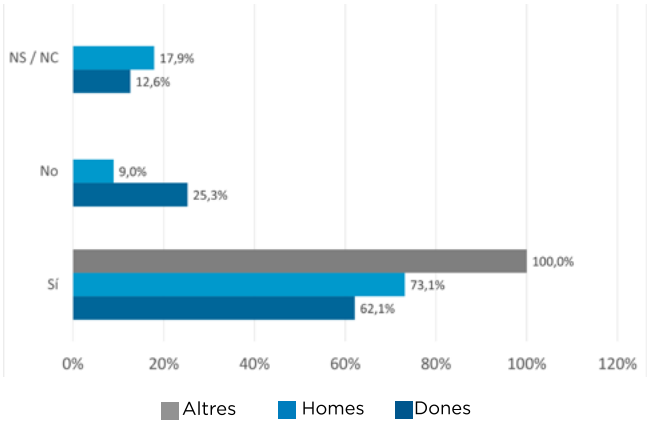
El llenguatge utilitzat a l'organització a efectes interns. És inclusiu cap a ambdós sexes?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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 llenguatge utilitzat a l'organització a efectes externs. És inclusiu cap a ambdós sexes?



El llenguatge utilitzat a l'organització a efectes interns. És inclusiu cap a ambdós sexes?

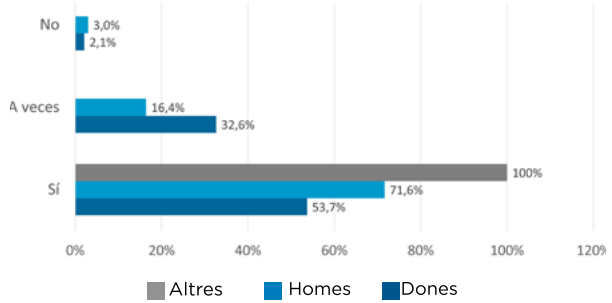


Pel que fa al contingut visual utilitzat habitualment per la UMH (imatges/fotografies), malgrat que gairebé la meitat de les dones (53,7% de 95 respostes) i més dels homes (71,6% de 67 respostes) consideren que el contingut seleccionat és igualitari, el 32,6% de les respostes obtingudes (163) plantegen que de vegades es perpetuen rols i estereotips de gènere, qüestió que s'haurà de resoldre al Pla d'igualtat.

Consideres que l'organització fa un ús d'imatges que mostren igualitàriament homes i dones sense mostrar rols o estereotips de gènere?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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 vegades	31	11		42	32,6%	16,4%	

Consideres que l'organització fa un ús d'imatges que mostren igualitàriament homes i dones sense mostrar rols o estereotips de gènere?



3.1.12.2. Anàlisi de la comunicació externa

S'ha examinat amb deteniment la pàgina web de la Universitat https://www.umh.es/ per determinar si efectivament s'està fent un ús de formes inclusives en el llenguatge utilitzat en text i imatge.

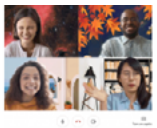
Pel que fa a la comunicació escrita, hi ha ambivalències en el llenguatge de les publicacions, per exemple, a l'apartat sobre les Consultes de les llistes d'espera en titulacions amb excés de demanda, se saluda amb el terme «Benvingut/da» utilitzant la fórmula del desdoblament i, en aquest mateix apartat, el cos del text inclou oracions formulades en masculí genèric, com ara «Els estudiants que siguen admesos rebran un SMS i un correu electrònic amb el PIN de la matrícula i disposaran de dos dies per formalitzar la mateixa a través de (...)».

Així mateix, en una notícia publicada a la web, on també s'utilitza indistintament el llenguatge inclusiu amb el masculí genèric, comença al·ludint a "l'estudiantat", d'una forma inclusiva, i posteriorment s'esmenta els estudiants.

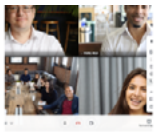
El mateix passa al Butlletí Oficial de la UMH (BOUMH a https://boumh.umh.es/inicio/), on s'aprecia un ús majoritari de llenguatge no sexista si bé es troben desajustos en el seu ús. Així, juntament amb referències que inclouen les notícies a l'interior d'un document (persones admeses i excloses) se'n troben altres que no ho són (els aspirants).

Un apropament al xat corporatiu (G Suite) ens mostra imatges no sexistes, si bé utilitza llenguatge no igualitari en referir-se a treballadors i usuaris.

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).

Font: Página Gsuite.umh.es

Pel que fa a la pàgina del Servei de Modernització i Coordinació Administrativa, una captura de pantalla ens serveix per mostrar l'ús del llenguatge que es fa, en què el terme usuari és l'utilitzat a tot el text.

Sección de Gestión Documental y Administración electrónica

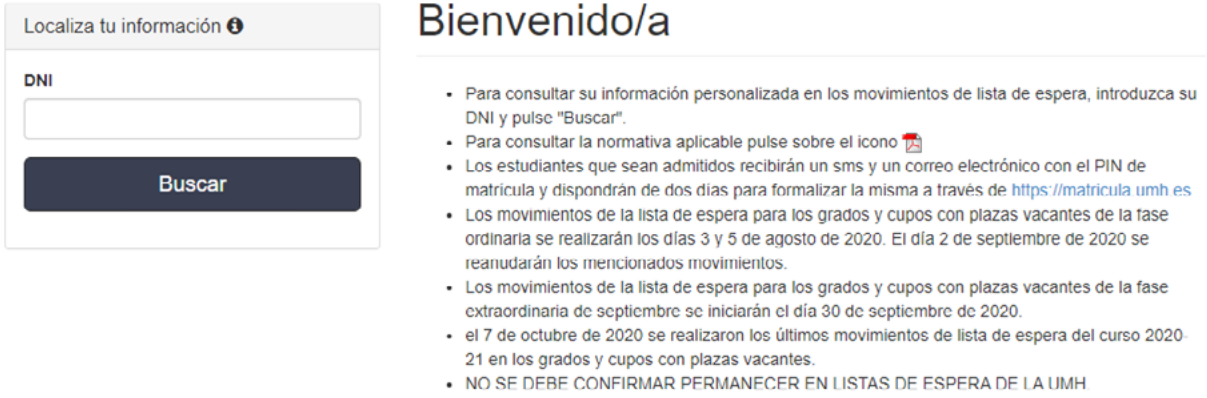
- Coordinación y seguimiento de la gestión del sistema de Información de administrativa y del catálogo de procedimientos y servicios de la Universidad.
- Gestión y administración de los contenidos de la Sede electrónica.
- Soporte y asistencia a los usuarios de administración electrónica (usuarios externos 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 electrónico y archivos de gestión.
- Proporcionar a los usuarios los servicios de consulta, préstamo y reprografía de los fondos documentales depositados en el Archivo.

Font: Página https://smca.umh.es/conocenos/

Pel que fa a la comunicació en imatges, la senyalètica es basa en imatges estereotipades de dones amb falda. A això s'uneix que les imatges masculines són utilitzades com a genèriques quan apareixen de manera aïllada i sempre que es mostren actituds actives com és el cas dels senyals d'emergència.

Pel que fa als materials examinats accessibles des de la web, s'evidencia un ús d'imatges equilibrades i diverses de dones i homes, sense estereotips de gènere.

Consulta de listas de espera en titulaciones con exceso de demanda.



Font: Página Web de la UMH

Más de 357 exámenes resueltos de Selectividad desde 2013 hasta 2020

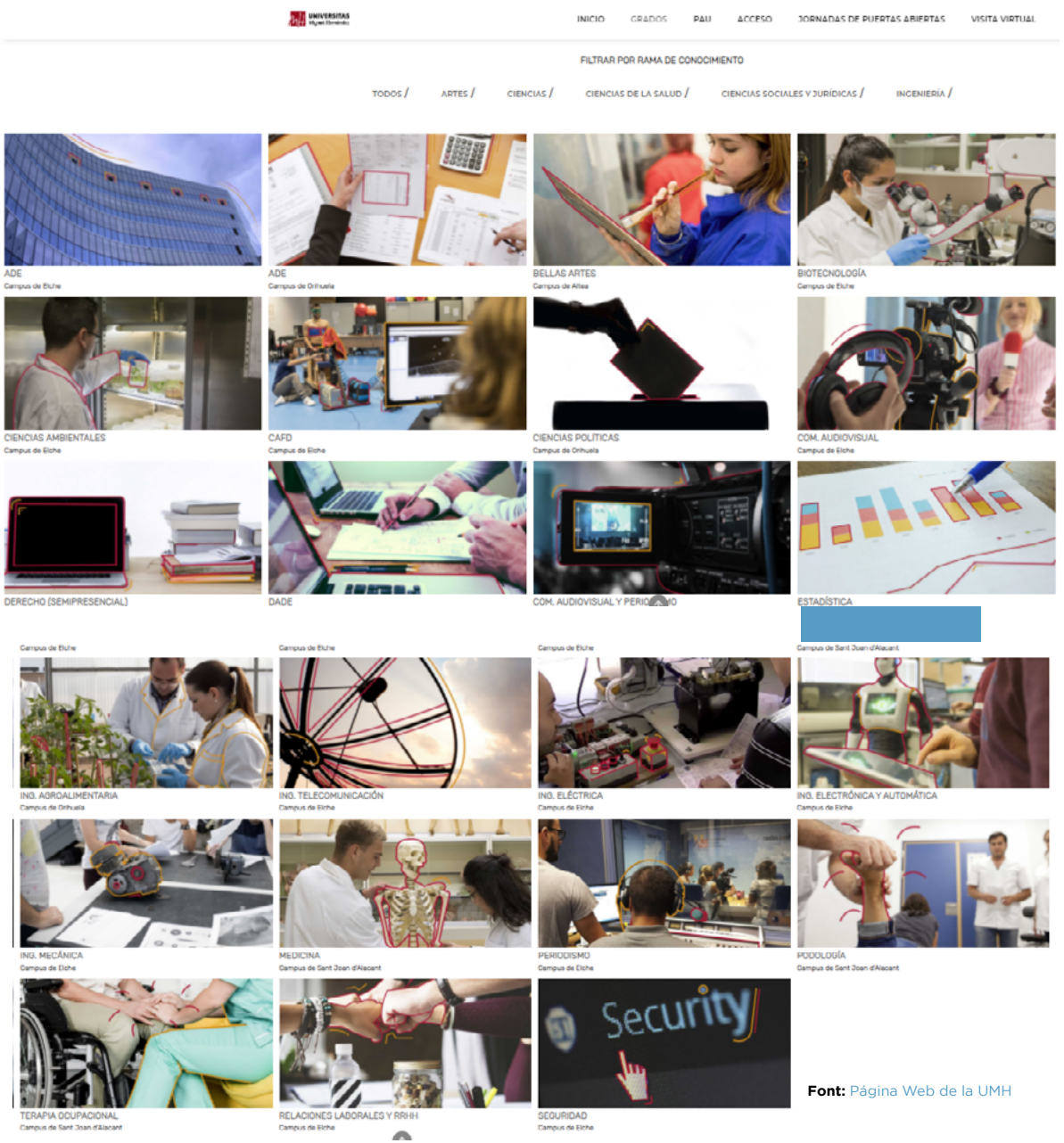
NOTICIA, PORTADA UMH

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.

Font: Página Web de la UMH



Font: Página Web de la UMH

La Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat efectiva de dones i homes del 22 de març, en l'article 14 estableix com un dels criteris generals d'actuació dels poders públics la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques. A nivell autonòmic, l'article 48 de la Llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat entre dones i homes ja recollia aquesta pauta.

«Article 48. El llenguatge no sexista als escrits administratius. Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecte en la redacció les normes relatives a la utilització del llenguatge no sexista».

Es recomana, en tot cas, dotar el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació de la formació necessària per poder dur a terme la seua feina utilitzant el llenguatge inclusiu.

Amb caràcter posterior a l'acció formativa, es podrà assumir la tasca de publicar a la web i la resta de mitjans de comunicació interna i externa utilitzats per la Universitat sense recórrer sistemàticament al masculí genèric i tenir cura d'utilitzar en tot cas un llenguatge inclusiu i no sexista i d'acord amb la normativa vigent. També s'ha de garantir que es continuen utilitzant unes imatges equilibrades i adequades, allunyades dels rols i els estereotips de gènere tradicionals.

3.2. Resultats de l'Informe Diagnòstic: Estudiantat

En primer lloc, s'aborda un estudi quantitatiu de l'estudiantat a través de l'anàlisi de la participació de xiques i xics com a manera d'identificar possibles bretxes de gènere als estudis de la UMH, per passar posteriorment a l'anàlisi dels qüestionaris emplenats per aquest col·lectiu respecte de diferents aspectes relacionats amb la igualtat a la universitat.

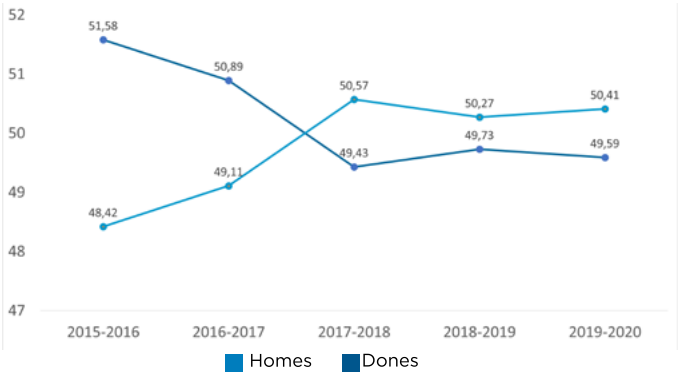
3.2.1. Estudi quantitatiu

La composició dels estudiants matriculats de la UMH és gairebé paritària. A la següent taula podem observar com en els darrers tres anys analitzats s'ha revertit la situació, i són les dones les que superen en percentatge els homes, encara que la diferència és mínima.

Taula: Estudiantat matriculat

Estudiantat matriculat	Total	Homes	% Homes	Dones	% Dones
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

Taula: Estudiantat matriculat



El curs 2019 2020, darrer curs estudiat, la UMH compta amb un total de 13.332 estudiants, dels quals una mica més de la meitat (50,41%) són dones. Si bé, tal com s'observa, aquest percentatge més gran de dones es deu a la seua superioritat numèrica en el nivell de màster (55,93%), ja que en els nivells de grau i doctorat el nombre d'homes supera lleugerament el de dones.

Tabla: Estudiantado matriculado según nivel de estudios

Nivell d'estudis	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Grau	5184	50,9	5006	49,13
Màster	1097	44,1	1392	55,93
Doctorat	331	50,7	322	49,31
Total	**6612**	49,6	**6720**	50,41

Per branques de coneixement, de forma molt similar a la resta d'universitats espanyoles, la taula següent mostra diferències importants tant en art i humanitats com en ciències de la salut on l'estudiantat femení arriba al 69,3% i al 61,5% respectivament , mentre el percentatge baixa fins al 21,1% en la branca d'enginyeria i arquitectura.

Taula: Estudiantat matriculat per branca de coneixement

Branca de coneiximent	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Arts i humanitats	152	30,7	343	69,3
Ciències	321	46,0	377	54,0
Ciències de la Salut	2069	38,5	3300	61,5
Ciències Socials i Jurídiques	2081	49,0	2168	51,0
Enginyeria i Arquitectura	1989	78,9	532	21,1
Total	6612	49,6	6720	50,4

Quan analitzem la composició de l'estudiantat per branques de coneixement i nivell d'estudis, observem com el percentatge de dones ascendeix de grau a màster i descendeix en doctorat en el cas de ciències, ciències de la salut i ciències socials i jurídiques, mentre que ascendeixen a al llarg dels tres nivells a les branques d'art i humanitats i enginyeria i arquitectura.

Taula: Estudiantat matriculat segons nivell d'estudis (grau, màster i doctorat) i branca de coneixement.

Nivel de estudios	Branca de coneiximent	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Grau	Arts i humanitats	143	31,1	317	68,9
	Ciències	259	46,0	304	54,0
	Ciències de la Salut	1579	39,6	2404	60,4
	Ciències Socials i Jurídiques	1617	50,5	1586	49,5
	Enginyeria i Arquitectura	1586	80,1	395	19,9
	Total	**5184**	**50,9**	**5006**	**49,1**
Màster	Arts i humanitats	9	28,1	23	71,9
	Ciències	7	36,8	12	63,2
	Ciències de la Salut	367	34,0	712	66,0
	Ciències Socials i Jurídiques	421	43,3	551	56,7
	Enginyeria i Arquitectura	293	75,7	94	24,3
	Total	**1097**	**44,1**	**1392**	**55,9**
Doctorat	Arts i humanitats	0	0,0	3	100,00
	Ciències	55	47,7	61	52,6
	Ciències de la Salut	123	40,1	184	59,9
	Ciències Socials i Jurídiques	43	58,1	31	41,9
	Enginyeria i Arquitectura	110	71,9	43	28,1
	Total	**331**	**50,7**	**332**	**49,3**
	Total	**6612**	**49,59**	**6720**	**50,41**

Si atenem la distribució de dones i homes de l'estudiantat per centres docents, la taula següent mostra, lògicament, la situació comentada per branques de coneixement. Això no obstant, s'aprecien algunes diferències significatives que convé comentar. Pel que fa a la branca d'enginyeria i arquitectura, s'observa la important diferència que es dona entre les dues escoles politècniques, mentre que l'EPSO mostra un equilibri més gran amb un 42,5 % de dones, a l'EPSE aquest percentatge es redueix al 13% . En el cas de la branca de ciències de la salut, el percentatge de dones més elevat es troba a la Facultat de Farmàcia amb un 68,8%, seguit de la Facultat de Medicina amb un 65%, i la Facultat de Sociosanitàries és la que presenta un equilibri més gran, probablement a causa de la compensació exercida per les titulacions que imparteix, ja que les titulacions relacionades amb ciències de l'activitat física i de l'esport es troben més masculinitzades, les relacionades amb la psicologia es troben més feminitzades.

Taula: Estudiantat matriculat per centre

Centres	Homes	% Homes	Dones	% Dones
Escola Politècnica Superior d'Elx	1591	87,0	238	13,0
Escola Politècnica Superior d'Oriola	384	57,7	284	42,5
Facultat de CC. Sociales i Jurídiques Elx	1597	49,4	1633	50,7
Facultat de CC. Socials i Jurídiques Oriola	464	50,3	458	49,7
Facultat de Belles Arts	148	30,6	335	69,4
Facultat de Ciències Experimentals	321	46,0	337	54,0
Facultat de Ciències Sociosanitàries	825	46,8	937	53,2
Facultat de Farmàcia	213	31,2	470	68,8
Facultat de Medicina	1069	35,0	1988	65,0
Total	**6612**	**49,6**	**6720**	**50,4**

3.2.2. Enquestes a l'estudiantat

En aquest apartat es recull la informació proporcionada per l'estudiantat de la Universitat Miguel Hernández sobre diferents aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A continuació, es mostraran els resultats obtinguts.

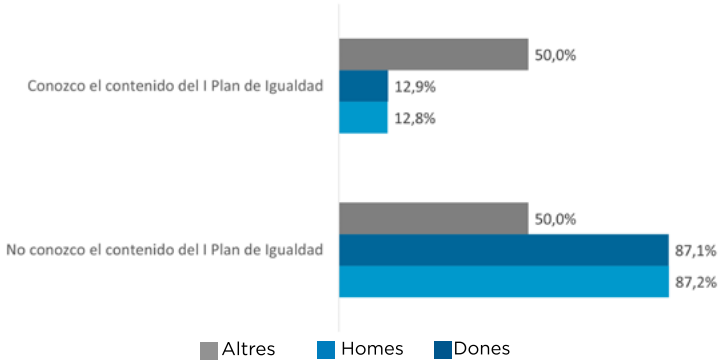
Valoració del I Pla d'Igualtat de la UMH

En aquest eix es detallarà quina és la valoració del I Pla d'Igualtat de la Universitat per part de l'alumnat. Del 100% de les persones enquestades, destaca que únicament el 12,9% de dones i el 12,8% d'homes coneix el I Pla d'Igualtat, la qual cosa suposa la necessitat de fer estratègies més efectives en la difusió del II Pla de Igualtat.

Coneixes el contingut de I Pla d' Igualtat de la Universidad Miguel Hernández?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
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%

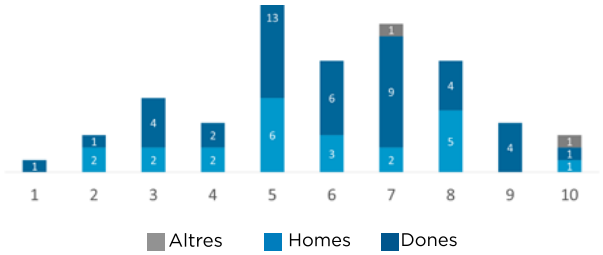
Coneixes el contingut de I Pla d' Igualtat de la Universidad Miguel Hernández?



S'ha preguntat pel grau de coneixement sobre el contingut del I Pla d'Igualtat, a una escala de 0 a 10. Els valors centrals són els més freqüents, i, en particular, les mitjanes se situen en un 5,88 per a les estudiants i en el cas dels estudiants al 5,65 [22].

[22] La xifra de mitjana per a les persones que han respost «otro» en la variable sexe no són representatives a l'estar conformada únicament per 4 persones

Valora el teu grau de coneixement sobre el I Pla d' Igualtat de la UMH



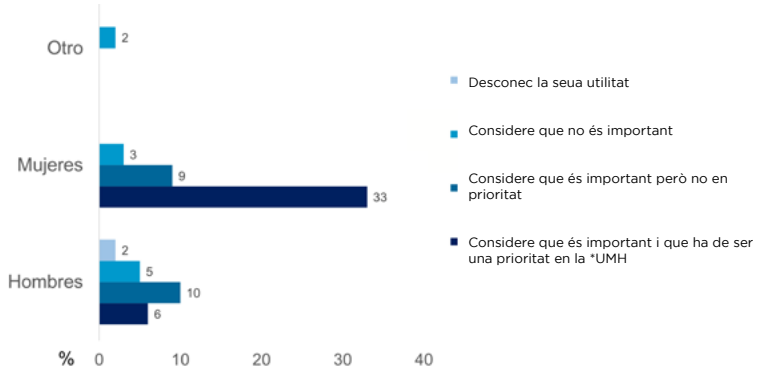
Promedios

Dones	Homes
5,88	5,56

D'altra banda, han valorat la importància de tenir un Pla d'Igualtat. En el cas de les alumnes, la resposta majoritària és «considere que és important i que ha de ser una prioritat per a la Universitat Miguel Hernández» (73,3%). La distribució de les respostes dels alumnes és molt diferent, ja que la valoració com a important i prioritari ha estat resposta únicament pel 26,1%, i la resposta més freqüent per a ells «considere que és important, però no una prioritat» (43 ,5%). Pel que fa a les respostes dels altres, el 100% considera que no és important. Cal destacar, en darrer lloc, que el 8,7% dels homes han afirmat desconéixer-ne la utilitat.

La percepció diferenciada varia notablement de dones a homes, cosa que pot ser deguda a majors nivells de satisfacció, gaudi de privilegis, beneficis i comoditats dels segons respecte a les primeres.

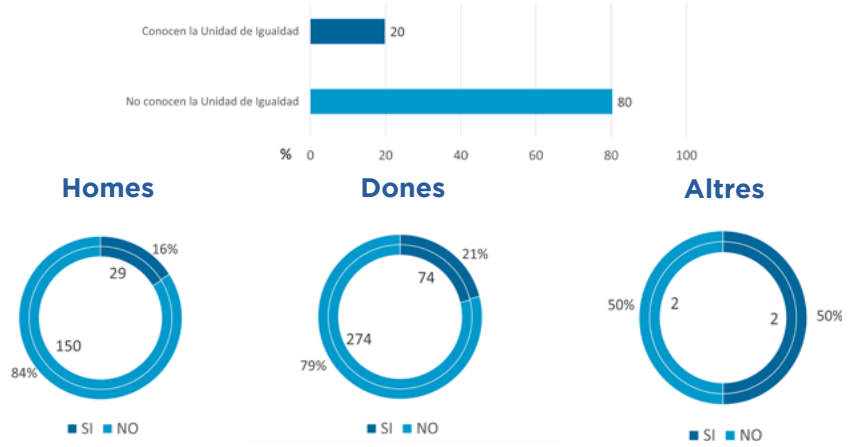
Consideres que és important la presència d'un Pla d'Igualtat en la teua Universitat?



Actuacions en matèria d'igualtat

Del total de l'estudiantat enquestat, únicament el 20% coneix l'existència de la Unitat d'Igualtat, o el que és el mateix, 105 alumnes. La distribució per sexe evidencia que el grau de coneixement és lleugerament superior al d'ells.

Coneixes la Unitat d'Igualtat de la Universitat? Distribució percentual total

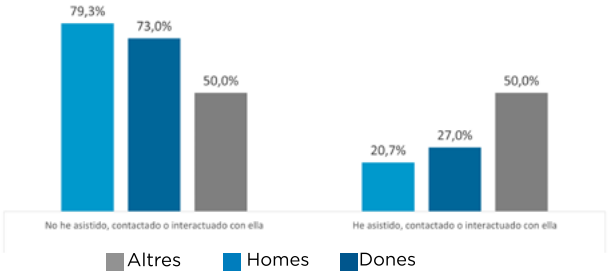


Únicament l'estudiantat que coneix la Unitat ha respost a la qüestió de si hi ha assistit, contactat o interactuat en xarxes socials o per correu electrònic amb ella. No obstant això, s'observen uns percentatges d'interacció més elevats per part de les alumnes que dels alumnes.

En cas de conéixer la Unitat d'Igualtat, ¿has assistit, contactat, interactuat en xarxes socials o per correu amb ella?

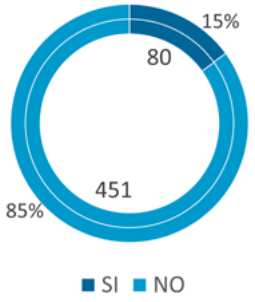
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
Sí	20	6	1	27	27,03%	20,69%	50,0%
No	54	23	1	78	72,97%	79,31%	50,0%
Total	74	29	2	105	100,0%	100,0%	100,0%

En cas de conéixer la Unitat d'Igualtat, ¿has assistit, contactat, interactuat en xarxes socials o per correu amb ella?

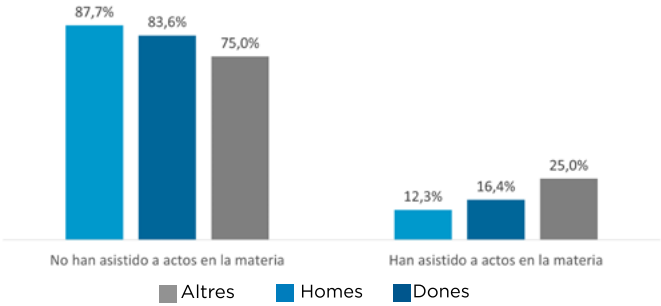


D'altra banda, únicament el 15% de l'estudiantat ha assistit a algun acte en matèria d'igualtat organitzat per la Universitat, percentatge més gran, de nou, en el cas de les estudiants.

Assistència a actes en matèria d'igualtat (Total)



Has assistit a algun acte en matèria d'igualtat organitzat per la UMH o la Unitat d'Igualtat?



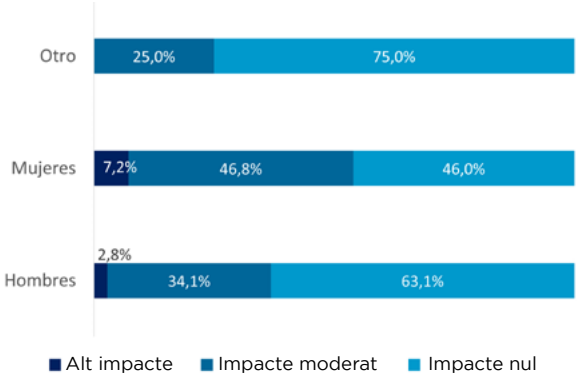
Els actes a què han assistit, fonamentalment, són els organitzats en el marc del 8 de març, dia internacional de les dones, el 25 de novembre dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones i l'11 de febrer, dia internació de la dona i la xiqueta en la ciència.

Al voltant de la meitat de l'estudiantat (52%) considera que l'impacte del I Pla d'Igualtat de la Universitat ha estat "nul", el 42.4% considera que ha tingut un impacte "moderat" i únicament el 5,6% afirma que ha tingut un «alt» impacte. Es mostren també les respostes desagregades per sexe a la segona gràfica, i s'observa que les dones són les que perceben un major calat del I Pla d'Igualtat.

Quin impacte consideres que ha tingut el Pla d'Igualtat al teu dia a dia com a estudiant de la UMH?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
Nul	160	133	3	276	45,9%	63,13%	75,0%
Moderat	163	61	1	225	46,84%	34,08%	25,00%
Alt	25	5		30	7,18%	2,79%	0,00%
Total	348	179	4	531	100,0%	100,0%	100,0%

Quin impacte consideres que ha tingut el Pla d'Igualtat en el teu dia a dia com a estudiant de la UMH?

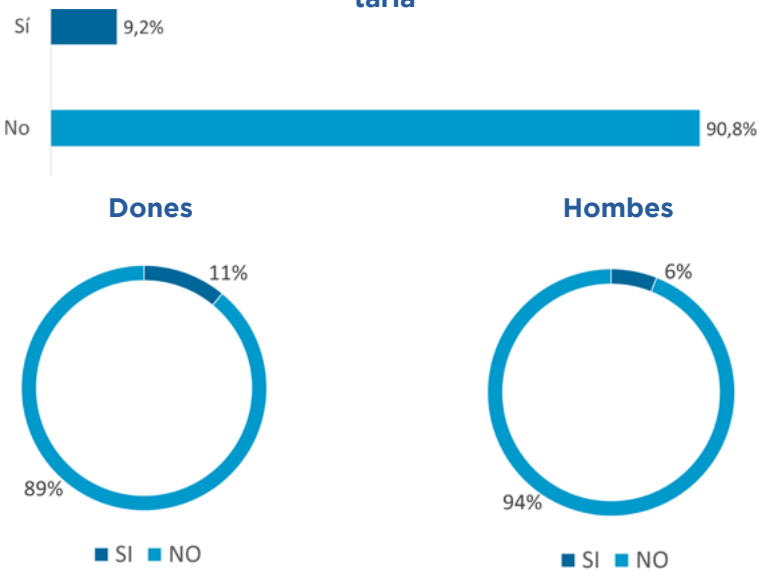


S'ha consultat l'estudiantat si ha patit situacions de desigualtat durant la seua etapa universitària. El 90,8% no ha patit cap situació d aquesta índole, i el 9,2% ha respost afirmativament. Concretament, l'11% del total de les estudiantes enquestades ha patit algun tipus de discriminació i dels estudiants, el 6%.

Has patit alguna situació de desigualtat en la teua etapa universitària?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			100,0%
Sí	38	11		49	11%	6%	9,2%
No	74	29	2	105	89%	94%	90,8%

Has patit alguna situació de desigualtat en la teua etapa universitària



A continuació, se citen algunes de les situacions de desigualtat manifestades per part de les dones a les enquestes a l'estudiantat:

«Algun company m'ha considerat menys vàlida pel fet de ser dona».

«Absència de grup femení en esport».

«Comentaris despectius per part del personal docent».

«He sentit que les meues aportacions s'infravaloraven (de manera conscient o inconscient) i he vist casos d'assetjament a companyes dins de l'aula».

«Negacionisme de la violència de gènere».

«Poc material en llenguatge inclusiu».

«La suposició que si ets dona i gran no necessites millorar la teua formació per trobar un lloc de treball».

«No ser seleccionada per treballar amb un grup format per homes».

«Professorat que quan feia alguna pregunta a classe només escoltava les respostes dels nois».

Algunas de las situaciones de desigualdad vividas por parte de los hombres son las siguientes:

«Malgrat tenir més qualificació van posar a una companya la MH per ser dona, ja que hi havia un company que ja en tenia una, i volien "igualtat"».

«Algun professor era més "simpàtic" amb el sexe contrari».

«Per ser home em veig afectat per les quotes».

«Premis a organitzacions d'UMH on només optaven dones, no homes».

«Se m'inclou en el mateix "sac" que aquells que menyspreen les dones, per les mateixes dones pel sol fet de ser home».

Es recomana realitzar accions de sensibilització a l'estudiantat, adreçades a identificar la desigualtat estructural social que pateixen les dones, així com les conseqüències i les estratègies de les polítiques públiques d'igualtat per desactivar aquesta desigualtat. L'estudiantat ha de conèixer aquest context per no tenir la sensació permanent que la igualtat entre dones i homes els perjudica i discrimina.

Seguretat i ús d'espais

L'assetjament de carrer és un tipus de violència que es mostra en forma de gestos, accions no desitjades, comentaris i comportaments realitzats a una persona en un lloc públic i sense el seu consentiment. Informes com (In) Segures als carrers i (In)Segures a Madrid ho confirmen: les dones, especialment les més joves, encara que no únicament elles, pateixen assetjament de carrer de manera continuada.

Les principals conseqüències de l'assetjament de carrer són la por de transitar soles pel carrer, evitar zones o recorreguts per ser considerats insegurs, dependre d'altres homes per anar acompanyades i el sentiment que el fet de ser dona és, irremeiablement, sinònim de vulnerabilitat per la manca de conseqüències que tenen aquesta mena d'actituds.

Això vol dir que l'assetjament de carrer és un element coercitiu més de la cultura patriarcal. Té com a conseqüència principal l'ús diferenciat de l'espai, especialment de l'espai públic, on totes les persones tenen dret al seu ús, però una vegada més són les dones les que més obstacles troben per gaudir-lo en igualtat de condicions.

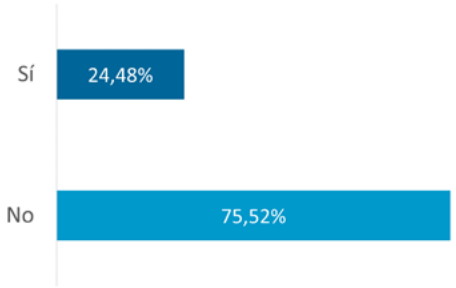
D'altra banda, l'assetjament de carrer és una mostra més de com el cos de les dones i la integritat física pot ser qüestionada per persones desconegudes, més sovint homes, en què ha calat la idea que tenen el dret a accedir als cossos, limitar l'ús de l'espai públic i condicionar el comportament de les dones.

Davant la qüestió «consideres que la UMH té espais que donen inseguretat o que es puguen considerar perillosos», el 24% de les persones enquestades consideren que sí que hi ha aquests espais, o el que és el mateix, 130 alumnes. Destaca que d'aquelles 130 persones que senten inseguretat, el 78% són alumnes. Es recomana fer un estudi més extens sobre aquests espais, quines causes produeixen inseguretat i quines solucions es proposen perquè la UMH siga un espai segur des de la perspectiva de gènere.

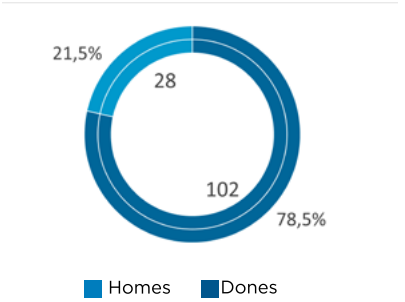
Consideres que la UMH té espais que generen inseguretat o poden considerar-se perillosos?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %	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%

Consideres que la UMH té espais que generen inseguretat o poden considerar-se perillosos?



Alumnat que considera que la UMH té espais que generen inseguretat o poden considerar-se perillosos



Les zones declarades per **les estudiants com a insegures o perilloses** són:

- *Zones descampades al voltant dels campus.*
- *Entorn dels edificis la Gàl·lia i Altabix (manca d'il·luminació).*
- *Campus de Sant Joan (manca d'il·luminació i solitud).*
- *Pàrquing de Severo Ochoa – Gimnàs.*
- *Les zones massa aïllades.*
- *Les entrades d'alguns banys públics.*
- *Porta de l'Hospital fins a la rotonda del Mercadona, poca il·luminació.*
- *Els voltants de la Facultat de Belles Arts (molt trànsit i poca il·luminació).*
- *Al voltant de l'edifici de Farmàcia (foscor).*
- *Pàrquings de prop de l'Institut de Bioenginyeria.*
- *La Facultat de Saleses.*

Les zones perilloses destacades **pels estudiants** són::

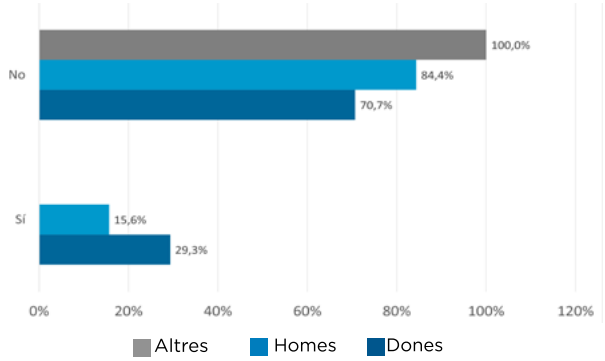
- *Voltants en general de l'edifici la Gàl·lia.*
- *Part del darrere dels edificis d'Altamira, Atzavares, etc. Hi ha edificis amb molt mala il·luminació.*
- *Circuit de running (manca d'il·luminació).*
- *Camí d' encreuament del descampat entre l'edifici Arenals i Rectorat, van arreglar el camí, però es van oblidar d'il·luminar-lo.*
- *Accés a l'edifici Arenals des de l'Avinguda.*
- *Camí fins arribar a la universitat caminant (passa per Lidl i Conforama*
- *Els camins entre edificis i els aparcaments.*
- *Campus de Sant Joan (Entre l'edifici Balmis i el Severo Ochoa).*
- *Diverses zones entre edificis no ben il·luminades.*

En molts casos s'acompanya la resposta oferida de la manca d'il·luminació, la sensació d'excessiva amplitud i es declara haver canviat els hàbits per por; concretament, s'ha decidit deixar de transitar per aquests espais

En molts dels casos, es tracta d'estudiantat que fa jornades de vesprada i que acaba les classes al voltant de les 21 hores, o que fa ús de les instal·lacions de la Universitat en horari de vesprada.

D'altra banda, la major part de l'estudiantat considera que no es produeix un repartiment equilibrat en l'ús d'espais de la Universitat, i es desprenen situacions de desigualtat entre dones i homes.

Consideres que es produeix un repartiment equilibrat en l'ús d'espais de la Universitat?



En cas de respondre negativament, se'ls demanava que assenyalen en quins espais es detecten desigualtats entre dones i homes i com es podrien solucionar. Algunes estudiants al·ludien directament a la segregació vertical:

«És possible que observe que als càrrecs superiors hi continua havent més homes que dones».

«Hi ha més catedràtics homes que dones. La majoria de càrrecs de gran rellevància són per als homes, per exemple, el rector de la universitat és un home, només hi ha 2 càrrecs de vicerectorats que estan ocupats per dones, tots els altres són homes».

En la segregació horitzontal:

«En les enginyeries, la visió de la dona en l'enginyeria és poca. Poques professores enginyeres. Si s'augmentés el nombre de professores enginyeres, crec que estaria més equilibrat».

«Per exemple, la quantitat d'homes i dones segregats per àmbits: dret, medicina, psicologia, enginyeria, etc.».

O a la masculinització del personal docent i investigador:

«Hi ha molts professors més homes que dones. Cal augmentar el nombre de professores i que servisquen d'inspiració per a nosaltres, i així visibilitzar el paper de la dona en la ciència. No em crec que no hi haja més professores».

Per part dels estudiants, algunes de les cites recollides en aquest sentit han estat:

«Als actes que organitzeu acudeixen majoritàriament xiques. Adreçats als homes i no només a elles almenys en alguna xarrada».

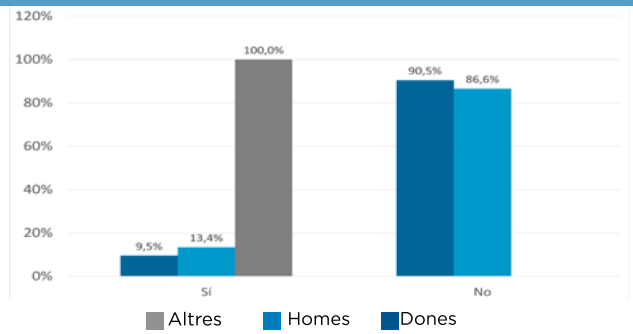
«Considere que no hi ha espai delimitat per al repartiment, tots/es estem en els espais que volem».

Assetjament sexual i per raó de sexe

Pel que fa a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la immensa majoria de l'estudiantat no coneix el protocol per a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual de la Universitat, i tampoc no ha rebut informació sobre aquest.

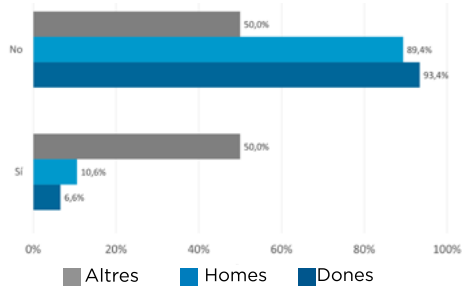
Coneixes el protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual de la Universitat Miguel Hernández?

		Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
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 rebut informació sobre el protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual?

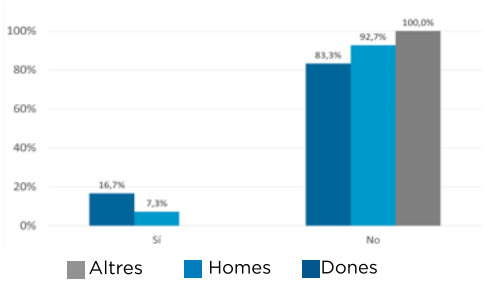
		Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531				
Sí	23	19	2	44	6,6%	89,4%	50,0%	
No	325	160	2	487	10,6%	93,4%	50,0%	



Un total de 58 dones i 13 homes coneixen algun cas entre l'estudiantat en què s'estiga patint o s'haja patit en el passat assetjament sexual recent o assetjament per raó de sexe (13,4% de les respostes).

Coneixes algun cas en l'estudiantat que patisca o haja patit en el passat recent assetjament sexual i per raó de sexe?

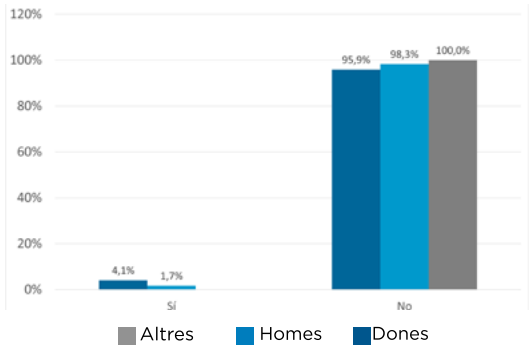
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	58	13		71	16%	7,3%	
No	290	166	4	460	92,7%	83,3%	100,0%



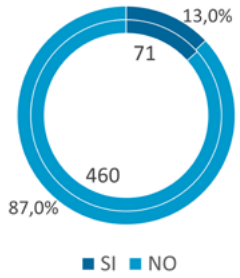
En una xifra inferior, al voltant del 3% (17 persones) coneixen un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual portat a tràmit formal per la Universitat.

Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual portat a tràmit formal per la UMH?

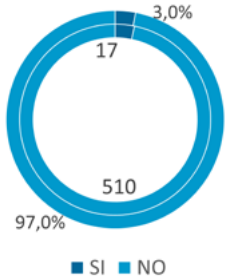
	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	345	178	4	531			
Sí	14	3		17	4,1%	1,7%	
No	331	175	4	510	95,9%	98,3%	100,0%



Alumnat que coneix algú que estiga patint o haja patit assetjament (Total)



Alumnat que té constància d'algun cas d'assetjament portat a trámit formal per la UMH (Total)



A continuació s'arrepleguen algunes de les respostes oferides per part de l'estudiantat que ha volgut aportar suggeriments, propostes i visions en aquesta matèria.

Algunes de les respostes oferides per les estudiants se sintetitzen a continuació:

«A la sortida de la universitat una companya va ser perseguida per un home que li cridava des d'un cotxe».

«Considere que la universitat actua de manera ràpida de vegades, però actualment hi ha molts casos que es desconeixen o no volen informar ja que tenen por perquè desconeixen els protocols d'actuació. I de vegades, encara que els coneixen, senten vergonya de parlar-ne a professors que moltes vegades no són propers, per dir-ho així».

«Considere que s'hauria de proporcionar més informació a l'estudiantat sobre el protocol que cal seguir en un cas de violència de gènere a la universitat».

«Crec que en general, a la societat, cal encara molta educació i informació sobre això».

«Crec que calia una resposta més contundent. L'agressor feia el que li donava la gana, malgrat tenir una pena imposada davant el jutge amb ordre d'allunyament».

«Crec que caldria fer alguna xarrada informativa explicant aquest protocol, a més del Pla d'Igualtat perquè l'estudiantat el conega millor».

«Crec que caldria fer una difusió més gran, sobretot amb exemples de quines situacions universitàries es podrien considerar assetjament sexual o per raó d'assetjament, ja que hi ha conductes tan normalitzades que no s'identifiquen com a tal quan sí que ho són».

«He posat que no se m'ha informat, però no me'n recordo si m'ho van dir el primer dia de primer. En cas que no s'informe aquell dia, aconsellaria que es fes, i que fos fàcil de trobar a la web de la UMH».

«A una persona trans se'l segueix trucant amb el seu deadname, malgrat haver-se corregit diverses vegades i tenir el nom actual al compte. Com que el canvi de veu tampoc s'ha produït encara, en escoltar-lo via meet, o fins i tot de vegades en veure'l, el tracten de xica».

«(....) A la Facultat ja es coneix aquest tipus de comportaments per part d'aquesta persona, però ningú no ha dit ni fet res al respecte. Si us plau, investigueu-ho. Jo me'n vaig aquest any de la Universitat, però aquesta persona es queda i si ens ho ha fet a nosaltres ho farà a les que vinguen».

Algunes de les respostes oferides pels estudiants se sintetitzen a continuació:

«Afortunadament hi ha una forta conscienciació sobre això en l'àmbit universitari».

«Alumnes que se sobrepassen en els seus comentaris amb alguna professora (...)».

«Comentaris inadequats d'un professor cap a una companya».

«Em reafirme en això, en absolut és un problema principal de la universitat com sí que ho són altres coses».

«Segurament conec algú de la UMH que haja patit assetjament, però ha de ser complicat demanar ajuda per a alguna cosa, de vegades, tan banalitzat».

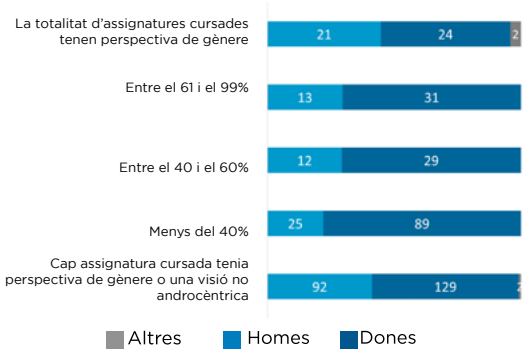
És evident el diferent nivell de percepció de xics i xiques sobre l'assetjament sexual, cosa que requereix replantejar-se seriosament els valors que la universitat transmet, deixant clar el seu compromís permanent amb la tolerància zero cap a aquest tipus d'actuacions, i cercant estratègies efectives de sensibilització per a els estudiants.

Docència i perspectiva de gènere

S'ha preguntat a continuació quin percentatge aproximat d'assignatures considera que comptaven amb perspectiva de gènere o una visió no androcèntrica de la matèria. Les respostes han estat diverses en aquest cas tant a les xiques com als xics, ja que no es concentren de manera molt marcada en cap resposta. Tot i això, la més freqüent és «cap de les assignatures cursades tenia perspectiva de gènere».

En quin percentatge d'assignatures cursades consideres que contenien perspectiva de gènere o una visió no androcèntrica de la matèria?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
Todes	24	21	2	47	7,95%	12,88%	50,00%
Entre 61% i 99%	31	13		44	10,26%	7,98%	0,00%
Entre 40% i 60%	29	12		41	9,60%	7,36%	0,00%
Menys de 40%	89	25		114	29,47%	15,34%	0,00%
Cap	129	92	2	223	42,72%	56,44%	50,00%
Total	302	163	4	469	100,0%	100,0%	100,0%

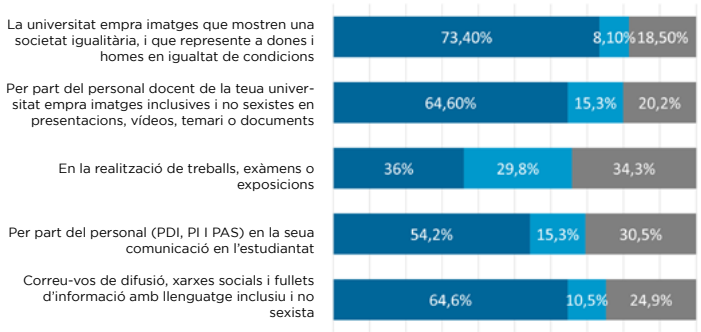


Comunicació inclusiva i no sexista

Les gràfiques a continuació mostren la valoració de l'estudiantat pel que fa a l'ús a la Universitat del llenguatge inclusiu i no sexista, tant a efectes externs com interns. Així, l'àmbit en què es considera que s'utilitza majoritàriament el llenguatge inclusiu i no sexista és per part de la universitat d'imatges que mostren una societat més igualitària i representen la dona i l'home en igualtat de condicions (73 %). En canvi, el moment en què es considera que s'utilitza menys l'ús del llenguatge no sexista és en la realització de treballs, exàmens o exposicions.

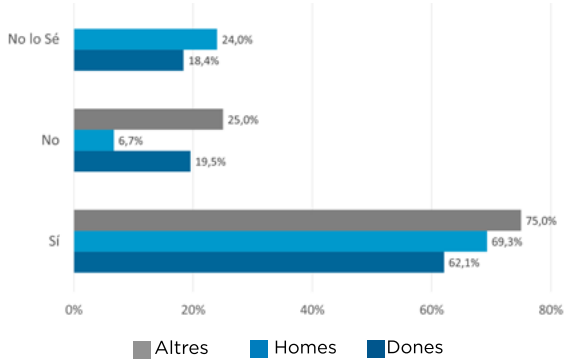
Cal esmentar que entre el 20 i el 30% de l'alumnat desconeix l'ús de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, cosa que evidencia uns nivells de desconeixement alts sobre el tema.

Percepció de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en diferents àmbits (total)



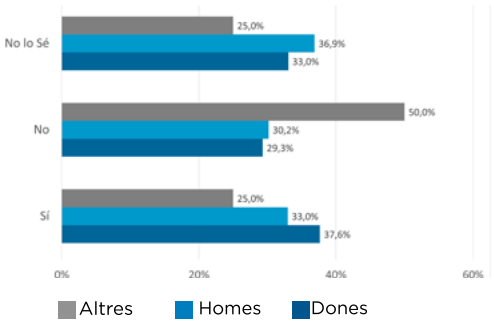
Consideres que el personal docent de la universitat fa servir imatges inclusives i no sexistes en presentacions, vídeos, temari o documents?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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 ho sé	64	43		107	18,4%	24%	



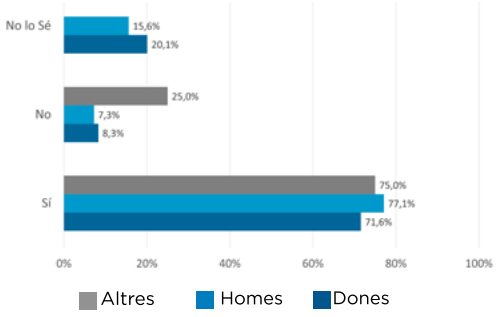
Es fa servir o es valora positivament l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la realització de treballs, exàmens o exposicions?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	131	59	1	191	37,6%	33%	25%
No	102	54	2	158	29,3%	30,2%	50%
No ho sé	115	66	1	182	33%	36,9%	25%



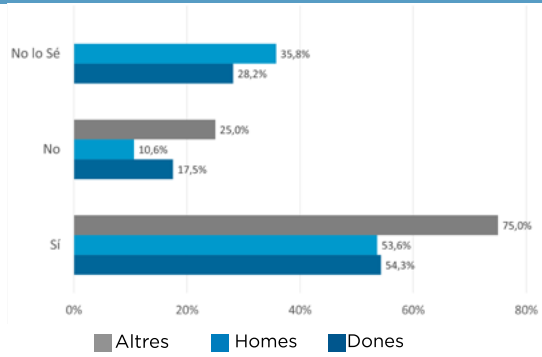
Consideres que la teua universitat fa servir imatges que mostren una societat igualitària, i representen dones i homes en igualtat de condicions?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	249	138	3	390	71,6%	33%	25%
No	29	13	1	43	29,3%	30,2%	50%
No ho sé	70	28		98	33%	36,9%	25%



Consideres que la teua universitat fa servir imatges que mostren una societat igualitària, i representen dones i homes en igualtat de condicions?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	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 ho sé	98	64		162	28,2%	35,8%	

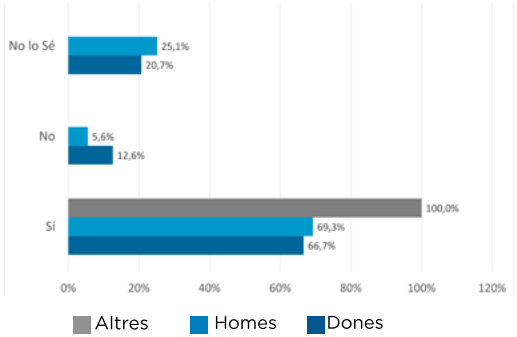


Representació equilibrada

La immensa majoria de l'alumnat (71,2%) considera que hi ha titulacions amb més taxa de participació d'homes i més baixa per part de les dones. S'observa un consens quant a la percepció de la segregació horitzontal per àrea de coneixement, en la línia de les dades quantitatives analitzades prèviament.

Consideres que el personal (PDI, PI i PAS) utilitza llenguatge inclusiu i no sexista en la comunicació amb l'estudiantat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	232	124	4	360	66,7%	69,3%	100%
No	44	10		54	12,6%	5,6%	
No ho sé	72	45		117	20,7%	25,1%	



En general, es desconeix per part de l'estudiantat quina és la representació dels òrgans de direcció de la universitat.

Consideres que hi ha una representació equilibrada de dones i homes en òrgans de direcció de la teua universitat?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	104	89	3	196	66,7%	69,3%	100%
No	95	21	1	117	12,6%	5,6%	
No ho sé	149	69		218	20,7%	25,1%	

S'han formulat en pregunta de resposta oberta les qüestions següents: «Què opines de la presència diferenciada d'homes i dones segons les titulacions?» Quines propostes tens per fomentar la presència de dones en àrees masculinitzades, i la presència d'homes en àrees feminitzades?

Bona part de l'estudiantat considera que l'elecció de les titulacions està estretament vinculada als rols i estereotips de gènere i a l'estructura social, algunes de les respostes oferides en aquesta línia són les següents:

«Considere que el problema no és a la universitat ni a l'oferta d'un grau en qüestió. El problema resideix a la societat en la manera que tenim de veure les professions, com ens ho fan percebre els nostres entorns socials. Crec que una gran manera seria promocionar molt els espots o vídeos basats en experiències d'estudiants dels graus, que parlen de "tu a tu"».

«Eliminar mitjançant l'educació primerenca la tipificació de gènere i els rols vinculats tradicionalment a home/dona».

«De vegades la presència diferenciada va de la mà de la cultura social en què encara vivim, encara que cada vegada menys».

«Sensibilització més gran i informació en etapes anteriors d'educació (instituts, FP). Millor comunicació a la societat. Exemples d'èxit».

«Crec que és important intentar eliminar prejudicis.

«Crec que xarrades informatives a Instituts sobre les carreres pot ajudar a l'interés dels dos sexes.

Una proporció molt àmplia de l'alumnat apel·la a la decisió individual de cada persona:

«Crec que és una qüestió de gustos i no s'ha de portar més enllà».

«DONAR LLIBERTAT, en comptes de qüestionar per percentatges de sexe, voler afavorir els uns o els altres és indigne (...)»

«Al meu entendre, considere que és normal que hi haja proporcions diferents, que probablement també varien de curs a curs, ja que no tots tenim els mateixos interessos. A hores d'ara no crec que hi haja ningú que trie no fer una carrera perquè és "més de xic o de xica"».

«Doncs que cadascú trie la carrera que vulga i que ni el feminisme ni cap masclista diga les dones el que han de fer. No cal fomentar la presència de cap perquè trien lliurement segons els seus somnis, aficions, aspiracions laborals, gustos etc...».

«Cadascú entra on vol».

«Cada persona és lliure d'estudiar allò que vulga».

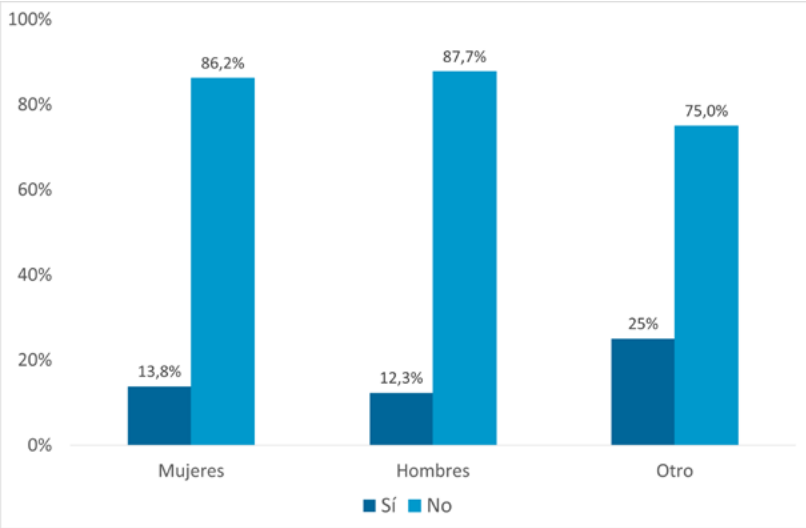
Violència de gènere

La xifra d'estudiantat coneixedor dels recursos per a les dones víctimes de violència de gènere és significativament baixa, concretament, el 13,3%.

Tens coneixement dels recursos de la UMH per a víctimes de violència de gènere?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	48	22	1	71	14%	12%	25%
No	330	157	3	460	86%	88%	75%

Tens coneixement dels recursos de la UMH per a víctimes de violència de gènere?

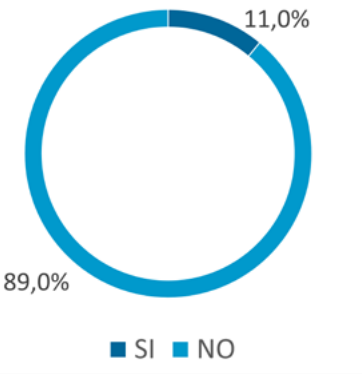


D'altra banda, només l'11,3% de l'alumnat ha participat en campanyes, concentracions o seminaris organitzats per la Universitat sobre la prevenció, l'actuació, el seguiment i/o la detecció de la violència de gènere. S'observen, a més, unes taxes de participació més grans per part de les estudiants.

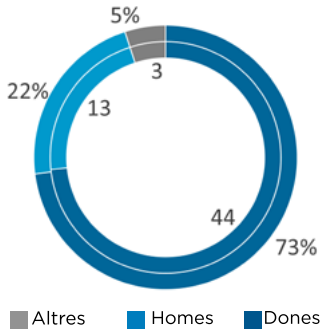
Has participat en campanyes, concentracions o seminaris organitzats per la UMH sobre la prevenció, actuació, seguiment i/o detecció de la violència de gènere?

	Dones	Homes	Altres	Total	% Dones	% Homes	Altres %
	348	179	4	531			
Sí	44	13	3	60	73%	22%	75%
No	304	166	1	471	87,36%	92,74%	25%

Has participat en campanyes, concentracions o seminaris?



Persones que han participat en campanyes, concentracions o seminaris



El baix nivell d'implicació de l'alumnat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes recomana la necessitat de fer accions adreçades a la presa de consciència de la desigualtat estructural que la societat patriarcal suposa, i de les conseqüències que té per a dones i per a homes.

Anàlisi DAFO

Després de fer l'Informe Diagnòstic de la UMH, s'ha elaborat una anàlisi DAFO que oferirà una visió global de la informació analitzada. La DAFO permetrà identificar factors estratègics per consolidar les fortaleses (F), minimitzar les debilitats (D), aprofitar les oportunitats (O) i eliminar o reduir amenaces (A).

4.1. Fortaleses

La Universitat Miguel Hernández d'Elx va emprendre l'any 2017 un camí cap a la implementació de polítiques públiques d'igualtat a través d'un compromís explícit adreçat a tota la comunitat educativa amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per a la consecució de la igualtat real en el seu si. Així, doncs, l'organització va elaborar un Pla d'Igualtat per al període 2017-2020, i en coherència amb aquest compromís, el 2020 es va iniciar l'elaboració d'un II Pla d'Igualtat que permet a la Universitat donar continuïtat a les polítiques d'igualtat iniciades, per a un període de quatre anys de vigència i adreçat a la comunitat educativa en conjunt: els tres àmbits presents en la plantilla (PDI, PAS i PI) i l'estudiantat.

Moltes són les fortaleses que cal destacar amb una Universitat que emprendrà el seu II Pla d'Igualtat, però en particular, la UMH ha aconseguit establir un camí ferm en què el Pla d'Igualtat intern es considera un document de màxim nivell en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'organització del seu capital humà.

En analitzar la implantació del Pla d'Igualtat 2017-2020, es destaca com a fortalesa la contínua execució de les accions, tot adaptant-les a la realitat de l'organització any rere any, així com també proposant-ne de noves i assegurant-ne l'avaluació amb la finalització de la vigència del Pla.

Amb això, es destaca una altra gran fortalesa, s'ha demostrat de manera empírica l'èxit de la implementació d'un primer Pla d'Igualtat a la UMH, cosa que assegura continuar treballant amb el II Pla d'Igualtat.

D'altra banda, és crucial per a la posada en marxa del II Pla d'Igualtat la tasca de la Unitat d'Igualtat les funcions de la qual inclouen, des de l'any 2009:

- *Promoure una cultura a favor de l equitat i de la igualtat d oportunitats entre dones i homes.*
- *Vetlar per la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis.*
- *Impulsar la participació de les dones als nivells de responsabilitat i en la representació als òrgans de govern de la Universitat.*
- *Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la Universitat.*

Per tal de reforçar el compromís de la institució amb la igualtat, el 2019 es va crear el Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports, entre les competències del qual s'inclou la coordinació i el seguiment de les polítiques d'igualtat a la UMH i treballar estreta i directament amb la Unitat d'Igualtat.

El fet que aquest projecte estiga per la segona edició i que s'haja adoptat la decisió de seguir metodològicament els preceptes del RD 901/2020, tot i no ser aplicable, indica que la UMH compta amb un compromís institucional que resulta imprescindible i que, a més a més, es troba en una situació clau per continuar treballant formalment a favor de la igualtat entre dones i homes para atenció a les oportunitats que puguen sorgir a partir de l'aprovació d'un nou Pla d'Igualtat.

Algunes de les àrees més treballades al Pla d'Igualtat 2017-2020 han estat aquelles relacionades amb la promoció de la cultura de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través d'accions com ara la difusió de la legislació vigent i l'organització de campanyes institucionals de sensibilització entorn de les efemèrides més significatives en l'àmbit de la igualtat de gènere a les universitats (11 de febrer, Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència; el 8 de març, Dia Internacional de les Dones; o el 25 de novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones). Cal destacar, així mateix, la programació d'accions formatives en el Programa de Formació i Millora Docent i en el Pla de Formació del PAS, així com l'organització i el foment de congressos, jornades, fòrums i taules de debat, l'oferta d'activitats extracurriculars, cursos d'estiu, cursos d'hivern i seminaris sobre la temàtica de la igualtat o l'elaboració i la difusió de materials audiovisuals sobre els estereotips de gènere i el seu impacte en la vida de dones i homes.

També, una altra de les fortaleses més grans és l'impacte que la institució pot ocasionar a la societat, per tractar-se d'un agent socialitzador per a les generacions futures que garantisquen la transmissió de valors inclusius i no sexistes.

Durant la realització de l'informe diagnòstic per al II Pla d'Igualtat, una de les fortaleses fonamentals ha estat l'ús de fonts primàries, quantitatives i qualitatives. Les diverses eines de treball utilitzades han permès una aproximació a la realitat social de la Universitat amb una alta participació de la plantilla i també de l'estudiantat, mitjançant qüestionaris i entrevistes a agents clau. La pròpia plantilla, a través de les entrevistes, ha considerat el II Pla d'Igualtat com una eina fonamental per corregir aquells aspectes organitzatius que pogueren donar lloc a una discriminació per raó de sexe i consideren molt positiu que aquestes qüestions siguen tingudes en compte per la organització. En aquest sentit, es mostra com una fortalesa comptar amb la participació del personal en la millora del funcionament de la Universitat, posar en valor l'aportació individual de totes i cadascuna de les persones que hi treballen, i aconseguir una organització lliure de biaixos de gènere que siga exemple en matèria d'igualtat d'oportunitats. Per això, és convenient que la UMH active els mecanismes necessaris per potenciar la seua visibilitat en aquest aspecte, treballe de manera continuada a les xarxes socials i servisca com a referent per a altres entitats, tant públiques com privades.

Pel que fa als processos de selecció, contractació i promoció, cal destacar com a fortalesa el fet que aquests processos es duguen a terme a través de convocatòries públiques i sota criteris d'igualtat de mèrit i capacitat, a més de ser redactades amb un llenguatge no sexista. Al PDI, tot i ser un àmbit masculinitzat, s'aprecia un cert equilibri en les posicions d'entrada, si bé cal vetlar per una composició equilibrada de les comissions de selecció o contractació.

Quant a la formació rebuda, desagregada per àmbits, s'observa una diferència substancial a favor del PAS, que és qui més en gaudeix. Per altre costat, les dones del PDI tenen un interés a formar-se gairebé 20 punts per damunt que els seus companys, i això malgrat que el rol socialment assignat de cuidadores els deixa, presumiblement menys temps, per la qual cosa es podria valorar la possibilitat de premiar aquest esforç formatiu.

4.2. Debilitats

De la mateixa manera que passa en diferents esferes socials i culturals, a la Universitat es produeixen encara avui dia algunes situacions de desigualtat envers les dones. La invisibilitat de les dones en la ciència, l'escàs reconeixement de la seua feina i la infrarepresentació en alguns òrgans de govern i en les posicions més elevades de l'estructura organitzativa són alguns exemples que han posat de manifest aquestes situacions.

L'informe diagnòstic de la UMH ha facilitat la detecció d'alguns punts febles que s'han de tenir en consideració per desplegar els mecanismes disponibles i superar els obstacles trobats.

La premissa per al desenvolupament de les actuacions adreçades a esmenar aquestes debilitats detectades és el treball transversal a tots els eixos d'intervenció. La transversalitat es recull a l'Article 15 de la Llei Orgànica 3/2007, com un principi a integrar de forma activa per part de les Administracions Públiques en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques a tots els àmbits i el desenvolupament del conjunt de totes les activitats. Per garantir la transversalitat de la igualtat a tots els espais universitaris és fonamental la formació específica i sensibilització per part de la plantilla, que també es presenta com una debilitat.

El fet de comptar amb una Unitat d'Igualtat és un fet altament positiu, però per si mateix no ofereix la garantia de transformació que pretenen les polítiques amb metodologies transversals. Per treballar la transversalitat cal superar la visió de què ha de ser la Unitat d'Igualtat qui es dedica en exclusiva a aquesta temàtica. Tots els centres docents i de recerca, així com totes les oficines i els serveis administratius han de ser conscients del significat de treballar transversalment per la igualtat. La tasca de la Unitat d'Igualtat per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques universitàries és fonamental, realitzar un acompanyament i una coordinació adequada, però han de ser tots i cadascun dels departaments i centres, totes i cada una de les persones que conformen la comunitat universitària, les que s'han d'involucrar en aquesta visió transformadora.

Pel que fa al Pla d'Igualtat anterior, encara vigent després de l'aprovació de la pròrroga expressa per acord de Consell de Govern de gener de 2022, tot i que s'han implementat moltes de les accions, no ha estat possible executar totes les previstes. En aquest sentit, caldrà tenir en compte totes aquelles que no es van poder realitzar, valorar les dificultats per les quals no es van poder dur a terme, i incloure-les al II Pla d'Igualtat d'acord amb la realitat de la Universitat. Així mateix, s'hauran d'implantar aquelles accions que es van definir "en procés" en l'Informe d'Avaluació Final i que són fonamentals per a l'efectiu compliment del principi d'igualtat a la Universitat, com ara incloure als plecs de les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes, entre els criteris d'adjudicació, el compliment de les directrius sobre igualtat efectiva, en els termes establerts als articles 33 i 34 de la LOIMH 3/2007, incorporar la variable sexe a totes les estadístiques, sistemes de registre i bases de dades dels diferents serveis, promoure l'ús d'un llenguatge no sexista en totes les comunicacions, tant internes com externes, revisar la documentació institucional o promoure la presència equilibrada en els diferents àmbits, nivells i òrgans de gestió i representació.

La distribució per sexes als diferents col·lectius que componen la Universitat i la participació de les dones de la UMH en els diferents nivells i òrgans de gestió presenta una situació molt similar a la majoria de les universitats espanyoles: un PDI masculinitzat, un PAS feminitzat i un PI i estudiantat més equilibrats, encara que amb una lleugera majoria de dones.

Pel que fa als processos de selecció, si bé les incorporacions en els darrers quatre anys han estat equilibrades en tots els àmbits (PDI, PAS i PI), en el cas del PDI no s'han incorporat les professores suficients per modificar substancialment l'estructura general per sexes de la Universitat en aquest àmbit.

A més, internament, al PDI hi ha una marcada segregació horitzontal entre les diferents branques de coneixement a causa d'estereotips de gènere, que donen lloc a una desigual composició d'homes i dones, tant en alguns departaments com en facultats i escoles.

En aquesta línia, una de les debilitats identificades al Pla d'Igualtat 2017-2020 va ser la infrarepresentació femenina a les titulacions vinculades a la branca d'enginyeria. Durant la vigència del Pla, no s'ha produït un canvi de tendència, per això el segon Pla haurà d'incorporar accions dirigides a incrementar la incorporació de dones en disciplines tradicionalment masculinitzades, a través d'accions com ara fer la visibilització de referents en aquestes disciplines en les etapes educatives prèvies a l'elecció de grau universitari, amb estratègies centrades en les STEM, així com la motivació dels joves en graus universitaris tradicionalment feminitzats, relacionats gairebé sempre amb el rol de les cures, especialment en les ciències de la salut.

Així mateix, es troba una important desigualtat vertical al PDI ja que el percentatge de dones baixa considerablement s'ascendea mesura que s'ascendeix pels diferents esglaons de la carrera acadèmica, fins a assolir gairebé el 23% de catedràtiques.

A més, en 5 dels 6 nivells de gestió analitzats, les dones es troben en inferioritat, hi representen menys del 40% en cadascun, per la qual cosa es recomana planificar actuacions adreçades a revertir aquestes situacions.

Els òrgans de govern, tant d'àmbit general com particular, així com els càrrecs de lliure designació es troben fonamentalment masculinitzats. En relació amb aquests últims, només als nivells més baixos trobem un cert equilibri o una lleugera majoria de dones.

En el col·lectiu del PAS, el més feminitzat, tot i que la participació dels dos sexes en els nivells de responsabilitat està força equilibrada, s'evidencia l'existència d'un "terra enganxós" en concentrar-se un percentatge elevat de dones en la categoria professional més baixa.

La informació qualitativa obtinguda per a l'eix de promoció ha evidenciat que en el cas del PDI aquesta es basa fonamentalment en la investigació i la informació quantitativa ha mostrat que aquest àmbit està molt masculinitzat. Els homes lideren en percentatges alts tant els projectes com els grups de recerca, els instituts, els centres i les càtedres de recerca i també dirigeixen la majoria de tesis doctorals. Així mateix, el percentatge d'homes amb sexennis de recerca i transferència supera el de dones.

L'exigència i dedicació que requereix la investigació, sovint poc compatibles amb els rols de gènere tradicionalment assignats a les dones en relació amb les tasques de cura, és potser una de les raons principals que expliquen el gràfic de tisora que es dóna a la carrera acadèmica.

Així, les dades quantitatives efectuades mostren que, malgrat que les posicions d'entrada es troben força equilibrades quant al percentatge de dones i homes, fins i tot en alguns casos el percentatge de dones supera el dels homes, es produeix una considerable desigualtat vertical, ja que el percentatge de dones baixa considerablement a mesura que s'ascendeix pels diferents esglaons de la carrera acadèmica.

Tot i això, els qüestionaris adreçats a la plantilla revelen que bona part del PDI no considera que els criteris de selecció i promoció no siguen igualitaris, si bé el percentatge d'homes que manifesta aquesta opinió és més gran que el de dones.

Pel que fa a la formació, destaca l'absència de formació específica en matèria d'igualtat de gènere per a persones en llocs de direcció i comandaments intermedis a tots els col·lectius. Es recomana en aquest sentit, intensificar l'oferta formativa en aquesta matèria adreçada a aquests grups de persones i la publicitat de les activitats formatives oferides per la Unitat d'Igualtat, així com difondre una guia sobre l'oferta de diferents entitats públiques que poden col·laborar en aquest tipus de formació.

En matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, s'han ressaltat diverses actituds amb índexs de freqüència que apunten a la necessitat d'augmentar accions, recursos i temps per lluitar contra aquests tipus d'assetjament, tant a l'estudiantat com al personal. La UMH compta amb un protocol al qual algunes veus de les i els agents clau consideren necessari revisar.

En el qüestionari adreçat a l'estudiantat s'ha evidenciat que la quarta part de les persones que van respondre consideren que hi ha alguns espais perillosos a la Universitat, de les quals més de les tres quartes parts eren dones. La manca d'il·luminació i la sensació d'amplitud excessiva van ser els motius més sovint al·ludits i el canvi d'hàbits en el trànsit per aquests espais el comportament més adoptat com a resposta.

Pel que fa a la violència de gènere, ha quedat palès un important desconeixement de la plantilla i de l'estudiantat de les mesures de prevenció, detecció i actuació davant d'aquest tipus de situacions. No obstant això, aquesta debilitat es pot convertir en oportunitat si es posa el focus en l'educació i la difusió sobre què es considera violència de gènere, quines són les seues diferents tipologies i com detectar-la, prevenir-la i actuar, així com els recursos que es posen. a disposició de tota la comunitat universitària.
D'altra banda, malgrat la quantitat de mecanismes de conciliació recollits a la Universitat, la coresponsabilitat continua sent una matèria pendent per abordar, per la qual cosa s'aconsella promoure i visibilitzar la importància de les cures familiars, especialment per part dels homes i promocionar en ells l'ús de les mesures de conciliació. D'aquesta manera, es podrà anar avançant cap a uns nivells més equilibrats entre ambdós sexes en els usos del temps, tant laboral com personal i familiar.

L'anàlisi de l'eix retributiu ha posat de manifest una situació desigual en la percepció d'alguns complements salarials per part de les treballadores.

La Universitat ha de desplegar actuacions que siguen de la seua competència per tractar de mitigar una situació en què les dones reben una mitjana menor de retribucions en alguns dels complements salarials; situació que es produeix tant al PAS com al PDI, independentment de la feminització o masculinització de la plantilla en cada àmbit.

4.3. Oportunitats

La legislació, nacional i internacional, general i específica, fan referència expressa al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, cosa que en l'àmbit formal és un punt de partida important per fomentar actuacions d'igualtat. En aquest sentit, el desenvolupament legislatiu sobre els plans d igualtat que ha tingut lloc el 2020 suposa una excel·lent oportunitat per avançar en la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en general, i l'universitari en particular.

L'existència d'estructures organitzatives, tant d'àmbit estatal com autonòmic i local, creades per impulsar i desenvolupar polítiques públiques d'igualtat es consideren una oportunitat clau per avançar cap a una equitat real i efectiva entre dones i homes. A l'àmbit universitari, les convocatòries d'ajudes, beques, subvencions o premis de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, o els convenis de col·laboració amb els organismes autonòmics anàlegs per incorporar la perspectiva de gènere a les universitats, són alguns exemples que posen de manifest el compromís polític per promoure la igualtat a les institucions d'educació superior.

Les xarxes de col·laboració també es mostren com a eines eficaces per al desenvolupament i el progrés de fins comuns. En aquest sentit, la Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària (RUIGEU), que aglutina totes les unitats d'igualtat de les universitats públiques i algunes de privades de l'Estat espanyol, així com el Grup de Treball de Polítiques d'Igualtat de la CRUE o el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives, en què participa la UMH, constitueixen oportunitats d'avanç que cal aprofitar.

En aquest context, la UMH es troba en un moment clau per comptar amb l'oportunitat d'elaborar disposicions de transversalitat de gènere que promoguen la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la universitat, a la docència, a la recerca i també la gestió amb mesures com l'ús del llenguatge igualitari i inclusiu, l'elaboració d'informes d'impacte de gènere o les accions positives a favor del sexe menys representat, entre altres.

El II Pla haurà de traçar una estratègia per generar un compromís explícit de tota la plantilla i de l'estudiantat. Per això, haurà de millorar la difusió dels objectius i accions que es proposa dur a terme i posar a disposició els recursos i les eines necessàries per a la incorporació de la transversalitat de gènere.

4.4. Amenaces

En relació amb el context extern, cal assenyalar algunes problemàtiques que pel seu caràcter estructural s'erigeixen com a amenaces importants en la implantació del Pla d'Igualtat. Problemàtiques que posen de manifest dia a dia la necessitat d'impulsar polítiques públiques d'igualtat que permeten combatre, per exemple, la desigualtat ocupacional, tant horitzontal com vertical. En aquest sentit, una de les principals amenaces que cal abordar són els rols i estereotips culturals de gènere i el miratge d'igualtat imperants, sobretot a la universitat on el principi de mèrit i capacitat impregna totes les actuacions.

Els estereotips de gènere s'erigeixen com a idees preconcebudes, construccions socials que classifiquen els atributs psíquics i físics de les persones, generant la contraposició entre dones i homes. Els rols de gènere, expressen el comportament que s'espera d'una persona en funció del seu sexe. Es tracta de dos elements transversals a la nostra societat que cal treballar per alliberar els homes i les dones dels seus condicionants socials i de gènere i aconseguir persones lliures, amb desitjos independents i expectatives de vida diferents.

El sistema de comunicació que fa servir una col·lectivitat pot tenir un impacte considerable en matèria d'igualtat. El llenguatge, les imatges i altres expressions que formen part d'aquest sistema de comunicació constitueixen una potent eina de socialització, ja que a través d'aquesta es transmeten valors, idees i prejudicis que influeixen en les actituds, els comportaments i les percepcions del grup.

El llenguatge no és sexista en si mateix, però la seua utilització sí que ho pot ser, i pot contribuir a perpetuar rols i estereotips de gènere que amenacen la igualtat efectiva entre dones i homes.

Conseqüència dels rols i estereotips de gènere comentats, altres amenaces que convé assenyalar són la manca de coresponsabilitat amb relació a les tasques de cures i les diferències significatives en l'ús del temps que fan homes i dones, que té un impacte en la carrera professional de les dones a la universitat.

Per la seva banda, el miratge de la igualtat és un terme encunyat per Amelia Valcárcel per referir-se a la idea, molt estesa, que la igualtat entre homes i dones ja és una realitat, per la qual cosa es rebutgen mesures establides en matèria d'equitat de gènere, tot assegurant que ja no tenen sentit o que fins i tot són discriminatòries envers els homes. Pel tant, és fonamental mostrar dades objectives i arguments sòlids que posen de relleu les desigualtats existents i la necessitat d'actuar per aconseguir que la igualtat formal que es planteja en la normativa espanyola estiga acompanyada d'una igualtat real que, avui dia, està per aconseguir.

Finalment, com no podia ser altrament, cal esmentar la crisi sanitària provocada per la COVID-19, que s'erigeix com una amenaça tant per a l'elaboració com per a la implantació del Pla.

Debilitats

-Desconeixement del Pla d Igualtat de gran part de la comunitat universitària.

-Manca de formació específica i sensibilització per part de la comunitat universitària per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal i interseccional.

-Manca d'implicació amb la igualtat per part d'alguns estaments.

-Escassetat de recursos, humans i/o financers, assignats a la igualtat.

-Masculinització del PDI i feminització del PAS.

-Desigualtat ocupacional, tant horitzontal com vertical, de la plantilla.

-La investigació, una de les grans missions de la universitat i activitat clau en l'estabilitat i la promoció del PDI, es troba molt masculinitzada.

-Absència de formació específica en matèria d'igualtat de gènere per a persones en llocs de direcció i comandaments intermedis.

-Manca de campanyes i mesures de coresponsabilitat.

-Desconeixement per part de la plantilla i de l'estudiantat de les mesures de prevenció, detecció i actuació davant de situacions de violència de gènere.

-Desconeixement del protocol per a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Es requereix de la revisió i actualització del protocol esmentat.

-Diferències salarials en funció del sexe en alguns complements o conceptes retributius.

Amenaces

-Els estereotips i rols de gènere que defineixen, en una societat determinada i en un moment donat, com han de ser i com han d'actuar les persones segons el sexe amb què naixen.

-El miratge de la igualtat o idea, molt estesa, que la igualtat ja és una realitat i, per tant, les mesures en matèria d'equitat de gènere no tenen sentit i fins i tot són discriminatòries envers els homes.

-L'ús sexista del llenguatge contribueix a perpetuar rols i estereotips de gènere.

-Manca de coresponsabilitat amb relació a les tasques de cures.

-Desigualtats en l'ús del temps entre homes i dones.

-Escàs suport extern a la cura de menors i molt menys a la cura de la gent gran.

-La crisi sanitària provocada per la COVID-19.

-Discrepàncies o buit legal pel que fa a l'àmbit d'aplicació del RD 901/2020 a l'àmbit universitari.

-Retards acumulats per administracions superiors pel que fa al registre dels plans d'igualtat.

Fortaleces

-Hi ha una Unitat d'Igualtat des del 2009.

-Implantació d'un I Pla d'Igualtat, l'informe final d'avaluació del qual va ser aprovat per unanimitat per la Comissió d'Igualtat de la UMH.

-Consideració del Pla d Igualtat com a eina fonamental per transversalitzar la igualtat en tots els àmbits d actuació de la Universitat.

-Creació el 2019 d'un vicerectorat amb competències directes en matèria d'igualtat.

-Compromís institucional.

-Implicació de seccions sindicals i una part important del personal de la universitat.

-Consolidació de mesures per a la promoció de la cultura de la igualtat a la institució.

-Abundant oferta de mesures de conciliació.

-Impacte de la Universitat com a agent socialitzador i motor de canvi.

-Com a institució pública, els processos de gestió de recursos humans es fan amb garantia del principi d'igualtat, mèrit i capacitat.

Oportunitats

-La legislació, nacional i internacional, general i específica, regula de manera expressa el principi d igualtat d oportunitats entre dones i homes i recentment els RD 901/2020 i 902/2020, que ofereixen un desenvolupament reglamentari sobre els plans d igualtat i els registres i auditories retributives, respectivament.

-Existència d estructures organitzatives, tant d àmbit estatal com autonòmic i local, creades per impulsar i desenvolupar polítiques públiques d igualtat.

-Xarxes de col·laboració amb altres universitats (RUIGEU, grups de treball de polítiques d'igualtat de CRUE, Xarxa Vives...).

-Les xarxes socials com a eina de difusió i visibilització.

-Incorporació de les polítiques d igualtat en el Pla d Estratègic de la Universitat i de Responsabilitat a través de l Objectiu de Desenvolupament Sostenible #5.

4.5. Recomanacions

4.5.1. Transversalitat de gènere

- Desplegar les actuacions necessàries per consolidar les accions del Pla d'Igualtat 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández d'Elx que es troben encara en vies d'implementació, així com aquelles que s'hagen de programar per al II Pla.

- Dotar el II Pla dels recursos que siguen necessaris per poder continuar amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat, i evitar que possibles limitacions de recursos humans, pressupost o planificació suposen l'alentiment del procés d'implantació del II Pla d'Igualtat.

- Incloure en els plans de formació docent actuacions sobre com incorporar metodològicament la perspectiva de gènere en la docència i atendre les particularitats de les diferents branques de coneixement.

- Continuar desenvolupant activitats per a la promoció de la cultura de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i intensificar-ne la difusió entre tota la comunitat universitària.

- Continuar realitzant accions de sensibilització, adreçades a identificar la desigualtat estructural i social envers les dones, així com les conseqüències i les estratègies de les polítiques públiques d'igualtat per desactivar aquesta desigualtat. El personal i l'estudiantat masculí han de conèixer aquest context per no tenir la sensació permanent que la igualtat entre dones i homes els perjudica o discrimina.

- Augmentar la visibilitat de les dones en el currículum educatiu, fent-les presents en els continguts estudiats encara que no estiguen incloses en els manuals i materials utilitzats, i explicar les raons de la seu absència.

- Aprofitar la revisió dels plans d estudis oficials sota les directrius del nou RD d organització dels ensenyaments universitaris per a la incorporació de la perspectiva de gènere i el desenvolupament sostenible a través de l ODS #5.

- Optimitzar la gestió de dades institucionals que permeten la diferenciació entre dones i homes de manera que s'agilitzen els procediments d'anàlisi i diagnòstic amb perspectiva de gènere..

4.5.2. Classificació professional i infrarepresentació femenina

- mpulsar actuacions que promoguEn la matriculació de l'estudiantat en titulacions tradicionalment masculinitzades o feminitzades.

- Elaborar campanyes i actuacions sobre la presència de dones en professions tècniques i en activitats de recerca amb l'objectiu de fomentar l'interés per la carrera docent i investigadora entre els estudiants de la Universitat i els estudis previs. Per això, cal vetlar perquè hi haja una igualtat d'oportunitats real a l'hora d'optar per aquestes carreres i desenvolupar-les.

- Es recomana introduir eines de seguiment de la representació sindical, així com motivar les treballadores a participar activament en els òrgans de representació de la plantilla.

4.5.3. Procés de selecció i contratació

- Fomentar una cultura favorable a la incorporació de dones i integrar, a més, criteris d'interseccionalitat que tinguen en compte col·lectius de dones amb dificultats especials en la seua inserció laboral.

- Pel que fa a la contractació a terceres persones o serveis, valorar la incorporació d'una clàusula que vetle per la plena igualtat entre dones i homes.

- En els processos de selecció de nou personal prioritzar, davant d'idèntiques condicions d'idoneïtat, les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que s'ha de cobrir.

- Garantir que les comissions de valoració i contractació compten amb una composició equilibrada entre dones i homes.

- Promoure la formació específica en igualtat entre les persones que formen part de les comissions de valoració i contractació.

- Garantir que, en les ofertes d'ocupació del PAS, PDI i PI s'utilitza el llenguatge inclusiu i no sexista per evitar qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació.

4.5.4. Promoció professional

- És recomanable mantenir un registre sobre les promocions que permeta analitzar, de mitjana, quants anys tarda una dona i un home a ascendir.

- Establir accions positives per al sexe infrarepresentat en les convocatòries de promoció professional.

- Donada la importància de la recerca en l'estabilitat i la promoció del PDI, promoure accions positives que intensifiquen la participació de les dones en aquest àmbit, així com el seu lideratge en els projectes i grups de recerca.

4.5.5. Formació

- Incorporar als Plans de Formació accions formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes i violència de gènere.

- Es recomana considerar, en la mesura que siga possible, la modalitat de formació en línia o semipresencial a causa de l'especial preocupació de les treballadores per si les seues circumstàncies familiars pogueren impedir l'assistència a totes les formacions.

- Elaborar una eina com a base de dades que permeta desagregar la informació per sexe i formació realitzada, de manera que es puga fer un seguiment i un registre de l'assistència per evitar possibles biaixos de gènere. L'eina permetrà incorporar una casella de departament i lloc de treball, de manera que es garantisca que no hi haja sectors que puguen quedar exclosos o gaudir menys de les accions formatives.

- En la línia amb les propostes llançades per les i els agents clau, es recomana que la formació realitzada siga valorada com a criteri positiu en l'avaluació docent per al PDI i de l'exercici per al PAS.

- Mantenir les xifres elevades d'assistència a formació del PAS i millorar les del PDI i el PI.

4.5.6. Comunicació

- Rere l'aprovació del II Pla d'Igualtat, desenvolupar una campanya informativa al màxim nivell i garantir que tots els col·lectius de la plantilla i l'estudiantat siguen coneixedors de l'impacte que ha causat el Pla 2017-2020, i el que s'espera causar amb el II Pla d'Igualtat.

- Proporcionar formació al personal amb competències en matèria de comunicació en l'ús inclusiu i igualitari del llenguatge.

- Revisar la denominació dels serveis, les unitats i els ens vinculats a la UMH que encara mostren un llenguatge androcèntric i propiciar que es tinguen en compte els preceptes d'un llenguatge no sexista en les noves denominacions que es creen.

- Garantir que la Universitat Miguel Hernández d'Elx transmet una imatge igualitària i no estereotipada de dones i homes.

4.5.7. Condicions de treball

- Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació i la prevenció dels riscos laborals.
- Garantir el dret a la desconnexió digital, eines i protecció de la intimitat.
- Identificar els llocs exempts de risc per a l'embaràs i la lactància i projectar l'habilitació d'espai adequats de lactància en cas de ser requerits.
- Realitzar estudis monogràfics i sessions informatives al voltant del teletreball, en què s'aborde el risc psicosocial al qual s'exposen les dones com a conseqüència dels rols assumits i/o assignats tradicionalment i s'establisquen les bases per evitar conseqüències indesitjades que agreugen la bretxa en matèria de conciliació i coresponsabilitat.
- Realitzar una ampliació de diagnòstic que indague en les condicions psicosocials de la plantilla, nivells d'estrès, salut, etc., amb una perspectiva de gènere.

4.5.8. Exercici coresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar

- Mantenir informat el personal (PAS, PDI i PI) dels seus drets en matèria de conciliació.
- Considerar la bústia d'igualtat com a canal de suggeriments per donar idees sobre conciliació i/o igualtat efectiva.
- Millorar la difusió dels mecanismes de conciliació existents i sobre les tipologies i repercussions de cadascun en les retribucions.
- Realitzar campanyes sobre coresponsabilitat i visibilitzar la importància de les cures familiars per part dels homes i promocionar l'ús de mesures de conciliació

4.5.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Revisar del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, adaptant-lo a la normativa vigent i garanties de protecció i intimitat durant la gestió dels procediments.
- Considerar els punts negres o àrees conflictives assenyalades per l'estudiantat en algunes localitzacions dels campus universitaris.
- Reconèixer i tipificar comportaments constitutius d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Incorporar directrius de la nova Llei de Convivència Universitària per a la prevenció de conductes d'assetjament entre qualsevol de les persones integrants de la comunitat universitària.

4.5.10. Drets laborals de les víctimas de violència de gèere

- *Proposar formació en detecció, gestió i prevenció de violència de gènere per a la plantilla i l'estudiantat.*

- *Facilitar a la comunitat universitària indicadors específics per a la detecció de situacions de violència de gènere.*

4.5.11. Retribucions

- *Incorporar les novetats legislatives al II Pla d'Igualtat de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, especialment pel que fa a l'auditoria retributiva d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, que inclou el registre retributiu i el sistema de valoració de llocs de treball.*

- *Incorporar utilitats en les aplicacions de gestió de dades sobre retribucions salarials i nòmines que permeten analitzar amb agilitat potencials situacions de bretxa salarial entre dones i homes.*

U
M
H

Eixos, objectius i accions

El II Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat Miguel Hernández d'Elx s'estructura en 6 eixos d'intervenció, cadascun dels quals s'associa a un objectiu general que es concreta en uns objectius específics, tal com recull la taula que es mostra tot seguit.

Eix 1

La promoció d una cultura d igualtat de tracte i oportunitats

Objectius generals

Establir el principi d igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a objectiu intern de l'organització, implementar la utilització de metodologies de treball basades en la transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere.

Objectius específics

Objectiu 1: Difondre entre la comunitat universitària el Pla d'Igualtat de la UMH.

Objectiu 2: Sensibilitzar i formar sobre la necessitat assolir una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Objectiu 3: Posar de manifest la situació de les dones a la Universitat i visibilitzar-ne les aportacions científiques, culturals i socials.

Eix 2

Docència, Investigació i Transferència del coneixement

Objectius generals

Transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament i garantir-ne la inclusió en la recerca i en la transferència del coneixement a la societat.

Objectius específics

Objectiu 4: Incorporar la perspectiva de gènere en la docència, la investigació i la transferència del coneixement a la UMH.

Objectiu 5: Incorporar la perspectiva de gènere en la investigació i la transferència de coneixement.

Eix 3

Igualtat a la feina: accés, promoció, formació i retribucions

Objectius generals

Garantir que a la UMH, dones i homes tinguin les mateixes condicions d'accés a l'ocupació, a la promoció, a la formació ia treballar en un context sense discriminació retributiva ni bretxa salarial de gènere , en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Objectius específics

Objectiu 6: Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la promoció en l'àmbit del PDI, PAS i PI.

Objectiu 7: Garantir la igualtat d'oportunitats a l'accés a una formació de qualitat i igualitària en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Objectiu 8: Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació retributiva, per reduir la conseqüent bretxa salarial de gènere, en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Eix 4

Condicions de treball i conciliació coresponsable

Objectius generals

Garantir la igualtat de gènere, tracte i oportunitats en les condicions de treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, així com la promoció de la conciliació coresponsable entre el personal de la Universitat.

Objectius específics

Objectiu 9: Fomentar la coresponsabilitat de tota la plantilla en la conciliació i visibilitzar la importància de la cura de menors i persones en situació de dependència, així com de les tasques essencials del sosteniment de la vida.

Objectiu 10: Establir un sistema d'informació que permeta analitzar amb enfocament de gènere l'ús de permisos i llicències per part de la plantilla.

Eix 5

Infrarepresentació femenina i participació equilibrada als òrgans de govern i representació

Objectius generals

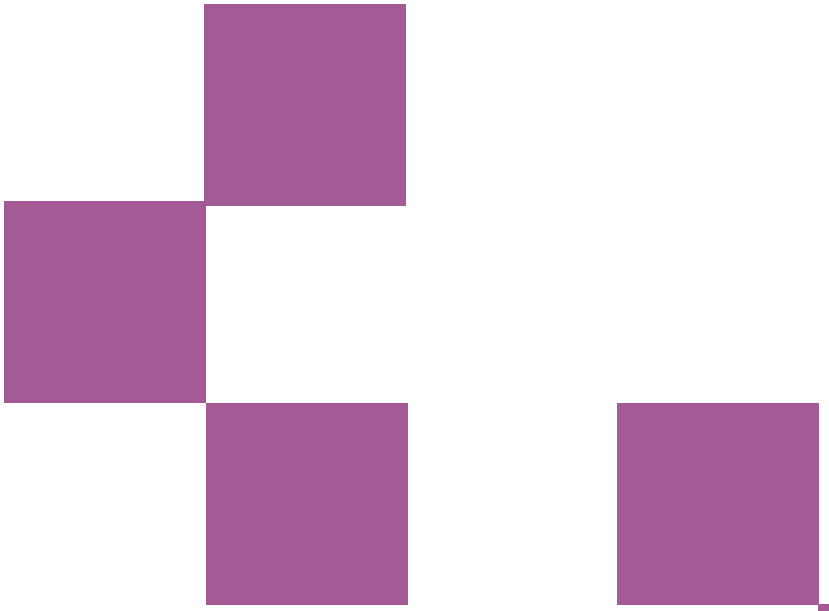
Garantir la presència i participació equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i representació de la UMH i analitzar aquells factors subjacents a la infrarepresentació femenina en el context universitari.

Objectius específics

Objectiu 11: Analitzar la presència de dones als òrgans de govern i de presa de decisions.

Objectiu 12: Promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de Govern i de Representació en els diferents col·lectius de la comunitat universitària.

Objectiu 13: Potenciar una presència equilibrada en els estudis universitaris.



Eix 6

Salut laboral, rebuig a l'assetjament en qualsevol de les formes i atendre les particularitats de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i la violència masclista

Objectius generals

Garantir la transversalitat de gènere en la salut laboral i rebutjar de forma activa qualsevol tipus d'assetjament a la UMH i atendre les particularitats de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, tot constituint un espai segur per a totes les dones que puguen patir violència masclista.

Objectius específics

Objectiu 14: Fomentar la transversalitat de gènere en les polítiques de salut laboral, tenint en compte i treballant de manera activa per incorporar qüestions específiques derivades del sexe i dels estereotips de gènere.

Objectiu 15: Garantir una actuació eficaç contra qualsevol tipus d'assetjament, així com l'acompanyament necessari i adequat per a les víctimes.

Objectiu 16: Vetlar perquè la UMH siga una institució segura i lliure de violència contra les dones, on hi haja un rebuig actiu a aquest tipus de violència en qualsevol de les formes, tot oferint un suport i acompanyament adequat a les dones que han patit o estan patint aquestes situacions.

Per tal de desplegar un d'aquests eixos i assolir els objectius generals i específics marcats, es proposen a continuació una sèrie d'accions a emprendre i es determinen els òrgans responsables de la seua execució, així com el termini temporal assignat i els indicadors que s'utilitzaran per a l'avaluació.

Eix I: La promoció d'una cultura d'igualtat de tracte i oportunitats.

Objectiu General: Establir el principi d'igualtat doportunitats entre dones i homes com a objectiu intern de l'organització, implementant la utilització de metodologies de treball basades en la transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere.

Objectiu 1: Difondre entre la comunitat universitària el Pla d'Igualtat de la UMH.

Acció I.1.1: Dissenyar i implantar una estratègia de difusió del II Pla d'Igualtat i el contingut, utilitzant diferents canals de comunicació amb què compta la Universitat (notes de premsa, jornades de presentació, jornades de benvinguda i/o acollida, comunicació interna i mailing, anuncis institucionals, cartelleria, xarxes socials...), amb metodologies adreçades a tot el públic objectiu:

- Plantilla (PDI, PAS, PI)
- Estudiantat
- Empreses o entitats col·laboradores
- La societat en conjunt (institucions, teixit productiu, col·lectius, ciutadania)

Òrgan responsable
Vicerectorats i serveis amb competències en comunicació, personal i atenció a l'estudiantat
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
- Nombre d'accions de difusió per tipus d'acció i abast a les xarxes socials
- Nombre d'accions considerant els segments de la comunitat universitària
- Nombre d'activitats de benvinguda que incorporen informació, tot considerant els segments de la comunitat universitària

Marc temporal
Implementació: Primer semestre curs 2022-23
Seguiment: Anual

Objectiu 2: Sensibilitzar i formar sobre la necessitat d'assolir una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Acció I.2.1: Organitzar actes institucionals de sensibilització, almenys, al voltant de la celebració dels dies 11 de febrer (Dia Internacional de la dona i la xiqueta en la Ciència), 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i 25 de novembre (Dia Internacional per l'eliminació de la violència contra les dones)

Altres dies d'interés per realitzar accions informatives seran el 22 de febrer (Dia de la igualtat salarial), 28 d'abril (Dia internacional de les xiquetes en les TIC), 19 de juny (Eliminació de la violència sexual en els conflictes) i el 15 d'octubre (Dia Mundial de les dones rurals)
Es procurarà que els actes vertebren tots els campus de la UMH i compten amb la participació de Centres Universitaris i Serveis i Unitats Administratives.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre d'efemèrides commemorades
Nombre de campanyes realitzades i accions o esdeveniments relacionats
Nombre de persones assistents a les activitats institucionals realitzades
Nombre de centres i unitats i serveis administratius implicats
Mètriques d'impacte de la difusió de les campanyes i/o actes institucionals

Marc Temporal
Anual

Acción I.2.2: Incloure accions i/o activitats que promoguen la igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes en el marc d'esdeveniments relacionats amb els Objectius Desenvolupament Sostenible, incloent-hi la col·laboració amb altres entitats i institucions.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Vicerectorats amb competències en Objectius de Desenvolupament Sostenible i compliment de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides

Indicadors
% d'esdeveniments que aporten informació de composició equilibrada
% d'esdeveniments que compleixen una composició equilibrada
% esdeveniments en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible que inclouen accions específiques en matèria digualtat
Nombre d'entitats amb què es fan convenis específics en matèria d'igualtat (ODS #17 > #5)

Acció I.2.3: Planificar, dissenyar, executar i avaluar activitats formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes, transversalitat i llenguatge igualitari, amb reconeixements específics:

- Plantilla (PDI, PAS i PI)
- Estudiantat
- Altres col·lectius (p.ex., cursos d'estiu/hivern)

Òrgan responsable
Gerència
Vicerectorat de Professorat
Vicerectorat d'Estudis
Vicerectorat de Cultura
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre d'accions formatives proposades (almenys, una per col·lectiu: PAS, PDI/PI, Estudiantat)
Nombre d'accions formatives realitzades
Reconeixements específics per a PDI i PAS inclosos
Ràtio de dones i homes que completen les formacions ofertes
Ràtio de dones i homes que imparteixen les formacions ofertes

Marc Temporal
Anual

Acció I.2.4: Elaborar i difondre recomanacions específiques sobre llenguatge i comunicació igualitària.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Vicerectorat i Servei amb competències en matèria de comunicació

Indicadors
(1) Document de llenguatge i comunicació igualitària i inclusiva
(2) Nombre de divulgacions de les recomanacions en canals de comunicació (p.ex., CCTV, xarxes socials), web de la Unitat d'Igualtat, notes de premsa i correu-e institucional

Marc Temporal
(1) Primer semestre del curs 2022/2023
(2) Anual

Acció I.2.5: Incorporar un llenguatge igualitari a la documentació institucional.

Órgan responsable

Secretaria General
Serveis i unitats administratives
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Nombre d'incidències detectades i percentatge de resolució

Marc Temporal

Primer semestre del curs 2023/2024

Acció I.2.6: Incloure en els plecs de les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes el compliment de les directrius sobre igualtat efectiva, en els termes establerts als articles 33 i 34 de la LOIMH 3/2007.

Òrgan responsable

Vicerectorat i serveis amb competències en matèria de contractació pública

Indicadors

% de contractes en què s'han introduït clàusules específiques de compliment de la normativa sobre igualtat
% de contractes de la UMH que aporten Pla d'Igualtat (si és obligatori), incloent-hi el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe

Marc Temporal

Anual

Objectiu 3: Posar de manifest la situació de les dones a la Universitat i visibilitzar-ne les aportacions científiques, culturals i socials

Acció I.3.1: Incloure la variable sexe a les estadístiques, sistemes de registre i bases de dades dels diferents serveis i unitats administratives de la UMH, procurant que l'extracció de dades diferenciades per sexe siga el més automatitzada i immediata possible.

Òrgan responsable

Oficina de Dades
Secretària General
Vicerectorat amb competències en matèria de tecnologies de la informació

Indicadors

% de serveis i unitats administratives que compten amb estadístiques, sistemes de registres i/o bases de dades que inclouen la variable sexe
Nombre d'informes emesos dels diferents serveis respecte a l'obligació de desagregar per sexes, segons l'article 20 de la LOI

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció I.3.2: Vetlar per una participació equilibrada als actes acadèmics i institucionals (p.ex., taules de representació)

Òrgan responsable

Gabinet del Rector/a i Protocol
Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Centres, Departaments i Instituts Universitaris de Recerca

Indicadors

% d'actes realitzats amb una participació equilibrada entre dones i homes

Marc Temporal

Anual

Acció I.3.3: Impulsar i donar suport al nomenament de doctores honoris causa.

Òrgan responsable

Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Centres, Departaments i Instituts Universitaris de Recerca

Indicadors

% de dones nomenades doctora honoris causa

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció I.3.4: Visibilitzar les aportacions de les dones a la ciència i/o el context universitari mitjançant campanyes específiques i en actes institucionals de promoció del coneixement.

Òrgan responsable

Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Centres, Departaments i Instituts Universitaris de Recerca
Servei amb competències en comunicació

Indicadors

Nombre d'activitats que posen en valor la feina feta per dones
% de dones en mitjans de divulgació científica propis (p.ex., UMH Sapiens)
% d'actes institucionals de promoció del coneixement amb participació equilibrada de dones

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció I.3.5: Impulsar i mesurar la participació equilibrada en els projectes culturals i el patrimoni artístic de la UMH.

Òrgan responsable

Vicerectorat i serveis amb competències en cultura i patrimoni artístic

Indicadors

Nombre de participants dones i homes a la programació cultural
Nombre de participants dones i homes en les comissions de selecció de projectes que així ho requerisquen
Nombre de persones seleccionades dones i homes en convocatòries competitives en igualtat de mèrits
Nombre de persones homes i dones que conformen el patrimoni artístic UMH i que s'hi incorporen

Marc Temporal

Anual

Acció I.3.6: Acció I.3.6: Desenvolupar una convocatòria per a la realització d'estudis i informes que mostren la situació de les dones a la UMH, els resultats dels quals estiguen lligats a aquest II Pla d'Igualtat i/o contribuisquen a afavorir l'elaboració del diagnòstic previ al III Pla d'Igualtat.

Òrgan responsable

Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
NOTA: La Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat podrà proposar o consensuar els temes d'estudi

Indicadors

(1) Realització de la convocatòria per a la realització d'estudis i informes sobre la situació de les dones en la UMH (Si/No)
(2) Nombre d'estudis i informes presentats
(2) Nombre d'estudis i informes realitzats

Marc Temporal

(1) Primer semestre del curs 2022/2023
(2) Anual

Eix II: Docència, Investigació i Transferència del coneixement.

Objectiu General: Transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament i garantir-ne la inclusió en la recerca i en la transferència del coneixement a la societat.

Objectiu 4: Incorporar la perspectiva de gènere en la docència, la investigació i la transferència del coneixement a la UMH.

Acció II.4.1: Oferir i reconèixer a cada facultat o escola un curs específic per a l'estudiantat sobre igualtat entre dones i homes en la matèria de competències transversals.

Òrgan responsable
Vicerectorat i servei amb competències en gestió d'estudis
Facultats i Escoles Universitàries
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre de cursos sobre igualtat oferts a cada Facultat o Escola dins de la matèria de competències transversals

Marc Temporal
Anual

Acció II.4.2: Formar el professorat en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, dins del pla de formació i millora docent del PDI.

Òrgan responsable
Vicerectorat de Professorat
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre d'accions formatives realitzades
Nombre de persones participants, desagregades per sexe

Marc Temporal
Anual

Acció II.4.3: Dissenyar estratègies per incentivar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència de graus i màsters universitaris.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Centres i Departaments Universitaris

Indicadors
(1) Nombre de propostes per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència
(2) % d'acceptació/elecció de l'estratègia a implantar en cada centre (Facultat/Escola) o titulació (Grau/Màster)

Marc Temporal
(1) Tercer any del II Pla d'Igualtat de la UMH
(2) Quart any del II Pla d'Igualtat de la UMH

Acció II.4.4: Desenvolupar i posar a disposició del professorat recursos i materials per incorporar la perspectiva de gènere a la docència, tot adaptant-lo a la idiosincràsia de cada centre universitari.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Facultats i Escoles Universitàries

Indicadors
Informe de revisió anual de l'actualització i la pertinència dels recursos i materials posats a disposició
Funcions específiques incorporades entre les competències de vicedeganats i/o subdireccions
% de facultats i escoles que presenten informes d'implementació

Marc Temporal
Primer Semestre del curs 2024/2025

Acció II.4.5: Incorporar la perspectiva de gènere en les diferents convocatòries del Pla d'Innovació Docent de la UMH.

Òrgan responsable

Vicerectorat i servei amb competències en gestió d'estudis

Indicadors

Nombre de projectes d'innovació docent presentats a la convocatòria de PIEU que incorporen la perspectiva de gènere i/o tracten temàtiques específiques de dones

Marc Temporal

Inici: Primer semestre del curs 2024/2025 (posterior aplicació Anual)

Objectiu 5: Incorporar la perspectiva de gènere a la investigació i la transferència de coneixement.

Acció II.5.1: Formar el personal docent i/o investigador sobre com incloure la perspectiva de gènere a les seves investigacions.

Òrgan responsable

Vicerectorat d'Investigació
Vicerectorat de Professorat
Vicerectorat de Transferència i Intercanvi del Coneixement
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Nombre d'accions formatives realitzades
Nombre de persones participants, desagregades per sexe

Maro Temporal

Primer Semestre del curs 2024/2025

Acció II.5.2: Vetlar per la composició equilibrada de dones i homes en les comissions avaluadores dels plans d'ajuts a la investigació i la transferència de coneixement en les seues diferents modalitats.

Òrgan responsable

Vicerectorat d'Investigació
Vicerectorat de Transferència i Intercanvi del Coneixement

Indicadors

% de comissions amb composicions equilibrades

Marc Temporal

Anual

Acció II.5.3: Fomentar la presència de dones als grups de recerca i incorporar mesures de reconeixement a les propostes liderades per dones.

Òrgan responsable

Vicerectorat d'Investigació
Vicerectorat de Transferència i Intercanvi del Coneixement
Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

% de dones als grups de recerca
% de dones líders de grups de recerca
Nombre d'accions de reconeixement implementades

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció II.5.4: Incorporar en les diferents convocatòries d'ajuts l'estímul de la transferència i l'intercanvi de coneixement de la UMH la perspectiva de gènere.

Òrgan responsable

Vicerectorat de Transferència i Intercanvi del Coneixement

Indicadors

Informe de las diferentes acciones llevadas a cabo para incorporar la perspectiva de género en cada uno de los programas:

•Programa DIFUNDE per a la difusió de recerca amb orientació cap a la transferència i intercanvi de coneixement.
•Programa CONCEPTE per a la valorització i transferència dels resultats de recerca mitjançant projectes de prova de concepte.
•Programa CAPACITA per a la capacitació científica dels investigadors mitjançant la realització de tesis industrials.
•Programa ISOCIAL per al foment de projectes de transferència de coneixement i emprenedoria social.
•Programa COMPACIÈNCIA per impulsar treballs d'iniciació a la transferència de coneixement (TFGs i TFMs) amb empreses i institucions.
•Programa CONTACTA per a l'intercanvi de coneixement amb l'ecosistema empresarial i institucional mitjançant estades.

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció II.5.5: Impulsar (1) i visibilitzar (2) la participació de les dones en la transferència de coneixement mitjançant mesures orientades a augmentar-ne la presència en dues àrees claus:
1. Comités Científics de congressos organitzats totalment o parcialment per la UMH (p.ex., Iniciativa #OnEstanElles de la Unió Europea)
2. Accions i iniciatives per impulsar i/o crear spin-off i startups per dones.

Òrgan responsable

Vicerectorat d'Investigació
Vicerectorat de Transferència i Intercanvi del Coneixement
Observatori Ocupacional
Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

% de comitès científics amb composicions equilibrades
Nombre d'accions orientades a l'emprenedoria femenina
Nombre spin-off i startups impulsats i/o que compten amb la participació de dones

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex., biennal)

Acció II.5.6: Creació de Premis a TFG, TFM i Tesis Doctorals que incorporen la perspectiva de gènere o tracten temàtiques d'estudi referides a problemàtiques específiques de dones en qualsevol àmbit de recerca.

Òrgan responsable

Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Nombre de premis convocats (almenys un per modalitat)
Nombre de TFG, TFM i Tesis doctorals presentats

Marc Temporal

Anual

Acció II.5.7: Incorporar la perspectiva de gènere en les temàtiques de recerca i la composició dels grups de recerca en l'Índex de Responsabilitat a la Recerca Universitària.

Òrgan responsable

Vicerectorat d'Investigació
Oficina d'Investigació Responsable
Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports

Indicadors

% de sol·licituds d'avaluació paritàries en la composició dels grups de treball o investigació
% de sol·licituds que inclouen la perspectiva de gènere en l'objecte d'estudi o investigació
% de sol·licituds que s'alineen amb l'Objectiu 5 de Desenvolupament Soste-

Marc Temporal

Primer Semestre del curs 2023/2024

Eix III: Igualtat en el treball: accés, promoció, formació i retribucions

Objectiu General: Garantir que a la UMH, dones i homes tinguen les mateixes condicions d'accés a l'ocupació, a la promoció, a la formació ia treballar en un context sense discriminació retributiva ni bretxa salarial de gènere, en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Objectiu 6: Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la promoció, a l'àmbit del PDI, PAS i PI.

Acció III.6.1: Redactar les bases dels processos de selecció i promoció del personal en llenguatge no sexista.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

% bases redactades amb llenguatge no sexista (selecció aleatòria i balancejada per grup de plantilla)

Marc Temporal

Primer Semestre Curs 2023/24

Acció III.6.2: Vetlar pel compliment legislatiu vigent amb relació al fet que els tribunals o comissions dels processos de selecció i promoció del personal atenguen composicions equilibrades entre dones i homes, excepte per raons fundades i objectives de forma suficientment motivada.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

% de convocatòries que compleixen una composició equilibrada (selecció aleatòria i balancejada per grup de plantilla)

Marc Temporal

Segon Semestre Curs 2023/24
Anual

Acció III.6.3: Acompanyar de l'informe d'impacte de gènere preceptiu les ofertes d'ocupació pública de la UMH.

Òrgan responsable
Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
% d'ofertes d'ocupació pública que inclouen informe d'impacte de gènere

Marc Temporal
Segon Semestre Curs 2023/24
Anual

Acció III.6.4:Establir unes directrius perquè als concursos d'accés i de provisió de llocs del PAS, es valore com a formació específica la formació rebuda en matèria d'igualtat de gènere.

Òrgan responsable
Gerència y servei amb competències en PAS
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Incorporació de criteris de valoració de la formació en perspectiva de gènere (Si/No)

Marc Temporal
Segon Semestre Curs 2023/24
Anual

Acció III.6.5: Reportar les promocions laborals, desagregades per sexe, dels diferents col·lectius de personal de la Universitat.

Òrgan responsable
Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre de PDI i PAS laboral i funcionari que ha promocionat durant l'any, desagregat per sexe
Nombre de PI laboral que accedeix a la carrera professional PDI a temps complet, desagregat per sexe

Marc Temporal
Segon Semestre Curs 2023/24
Anual

Acció III.6.6: Programar accions informatives en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones que participen en tribunals i comissions de concessió d'ajuts.

Òrgan responsable
Vicerectorats i serveis amb competències en la gestió de personal
Vicerectorats amb competències en Investigació i Transferència del Coneixement
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
(1) Elaboració d'accions/materials informatius (Si/No)
(2) Nombre d'actuacions informatives realitzades

Marc Temporal
(1) Primer Semestre Curs 2023/2024
(2) Anual

Objectiu 7: Garantir la igualtat d'oportunitats a l'accés a una formació de qualitat i igualitària en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Acció III.7.1: Assegurar que les condicions, els requisits exigibles i els criteris de selecció per accedir als programes de formació no incórreguen en situacions de discriminació directa o indirecta.

Órgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Informe de la Unitat d'Igualtat sobre l'oferta anual dels plans de formació del PDI i el PAS (p.ex., ràtio de professorat home/dona, continguts de perspectiva de gènere, horaris, entre d'altres)

Marc Temporal

Anual

Objectiu 8: Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació retributiva, per reduir la bretxa salarial de gènere en tots els àmbits: PDI, PAS i PI.

Acció III.8.1: Millorar l'automatització de les bases de dades de retribucions per reportar dades desagregades per sexe.

Òrgan responsable

Secretaria General
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Nombre de dies transcorreguts des de la petició de dades institucionals desagregades per sexe

Marc Temporal

Segon semestre del curs 2022/2023

Acció III.8.2.: Adequar el sistema actual de taules dinàmiques per a la realització d'anàlisi de bretxa salarial a les retribucions de la plantilla de la UMH.

Òrgan responsable

Servei amb competències en la gestió de nòmines
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Adequació del sistema de taules dinàmiques per extraure dades actualitzades i imbricades sobre bretxa salarial (Si/No)

Marc Temporal

Segon Semestre del curs 2022/2023

Acció III.8.3: Articular un sistema d'anidament de conceptes retributius que permeta l'anàlisi dels diferents col·lectius de la plantilla de la UMH.

Órgan responsable

Serveis amb competències en la gestió de personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Establiment del sistema d'agrupament de categories d'anàlisi retributiva (Si/No)

Marc Temporal

Primer semestre del curs 2023/2024

Acció III.8.4: Realitzar una auditoria salarial de la plantilla de la UMH.

Órgan responsable

Serveis amb competències en la gestió de personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Auditoria salarial realitzada (Si/No)

Marc Temporal

Bienal

Eix IV: Condicions de treball i conciliació coresponsable

Objectiu General: Garantir la igualtat de gènere, tracte i oportunitats en les condicions de treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, així com la promoció de la conciliació coresponsable entre el personal de la Universitat.

Objectiu 9: Fomentar la coresponsabilitat de tota la plantilla en la conciliació, visibilitzant la importància de la cura de menors i persones en situació de dependència, així com de les tasques essencials del sosteniment de la vida.

Acció IV.9.1: Elaborar, publicar (1) i difondre (2) un inventari dels recursos de conciliació (p.ex, permisos, llicències, entre d'altres) per a cadascun dels àmbits de la plantilla (PAS, PDI i PI), (3) així com la realització d'accions de sensibilització en matèria de coresponsabilitat.

Organ responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

(1) Inventari dissenyat i publicat (Si/No)
(2) Nombre d'accions de difusió
(3) Nombre d'accions de sensibilització en matèria de coresponsabilitat

Marc Temporal

(1) Disseny i publicació: primer semestre curs acadèmic 2024-2025
(1) Seguiment: Biennal o quan es produïsca un canvi legislatiu
(2) (3) Anual (p.ex, packs de benvinguda)

Acció IV.9.2: Establir convenis amb escoles bressol i centres d'atenció a gent gran i/o persones dependents propers als campus de la UMH per afavorir la conciliació derivada de la cura de persones a càrrec de la unitat familiar.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Vicerectorat amb competències en matèria de responsabilitat i compromís social

Indicadors

Nombre de convenis signats
Nombre de campus amb convenis signats

Marc Temporal

Bienal

Acció IV.9.3: Protegir la maternitat i la paternitat (biològiques, d'acolliment o d'adopció) i la lactància mitjançant: (1) la redacció d'un protocol d'actuació per a la protecció de la lactància; i (2) la creació d'espais polivalents per a ús del personal amb necessitats de conciliació a cadascun dels campus universitaris.

Òrgan responsable

Vicerectorat i servei amb competències en infraestructures
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Protocol per a la protecció de la maternitat i la lactància (Si/No)
Nombre d'espais creats

Marc Temporal

Segon Semestre del curs 2023/2024

Acció IV.9.4: Establir orientacions perquè (1) l'horari de les reunions permeta atendre les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral; (2) l'assignació i els horaris de la docència respecte les necessitats de conciliació, amb especial atenció a famílies monomarentals/monoparentals, víctimes de violència de gènere, i personal amb persones dependents a càrrec; i (3) procurar el dret a la desconnexió digital i la protecció de la intimitat de la plantilla, especialment en la modalitat de teletreball.

Òrgan responsable

Gerència
Vicerectorats amb competències sobre facultats i escoles, així com sobre departaments i instituts de recerca
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

(1) (3) % de serveis i unitats administratives, docents i/o de recerca adherits de les orientacions
(2) Ràtio de sol·licituds específiques de conciliació rebudes i acceptades

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex, biennal)

Acció IV.9.5: Promoure la consideració de fills i filles a càrrec fins als 16 anys del menor per als casos en què s'acrediten circumstàncies especials relacionades amb risc psicosocial o necessitats específiques de suport educatiu de manera continuada.

Òrgan responsable

Gerència
Vicerectorats i serveis amb competències en personal

Indicadors

Inclusió en normativa de permisos i llicències (Si/No)
Nombre de sol·licituds presentades
Nombre de sol·licituds concedides

Marc Temporal

2023/2024 (PAS) i 2024/2025 (PDI/PI)

Acció IV.9.6: Garantir a estudiants en situació d'embaràs o en els mesos posteriors al part o amb necessitats específiques de conciliació, que puga triar grup, així com una flexibilitat més gran en les hores de tutories i realització de les pràctiques.

Òrgan responsable

Vicerectorats amb competències sobre facultats, escoles i departaments universitaris

Indicadors

Elaboració i comunicació de directrius a les facultats, escoles i departaments universitaris (Si/No)
Nombre d'estudiants que han fet peticions específiques

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p.ex, biennal)

Objectiu 10: Establir un sistema dinformació que permeta analitzar amb enfocament de gènere l'ús de permisos i llicències per part de la plantilla.

Acció IV.10.1: Recollir i actualitzar les dades personals i familiars de la plantilla.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Sol·licitud de les dades (Si/No)
% de PDI amb dades actualitzades
% de PAS amb dades actualitzades
% de PI amb dades actualitzades

Marc Temporal

Curs 2024/2025

Acció IV.10.2: Crear i actualitzar una base de dades que arreplegue l'ús de permisos i llicències per part de la plantilla.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Vicerectorat amb competències en tecnologies de la informació
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

(1) Creació de la base de dades (Si/No)
(2) % de plantilla (per grups) que fa ús de permisos i llicències

Marc Temporal

(1) Primer semestre del curs 2023/2024 (Cartera TIC 2023)
(2) Anual

Eix V: Infrarepresentació femenina i participació equilibrada en els òrgans de govern i representació.

Objectiu General: Garantir la presència i participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i representació de la UMH i analitzar aquells factors subjacents a la infrarepresentació femenina en el context universitari.

Objectiu 11: Analitzar la presència de dones en els òrgans de govern i de presa de decisions.

Acció V.11.1: Implementar un registre actualitzat que arreplegue la composició desagregada per sexes de tots els òrgans de govern i representació de la UMH.

Òrgan responsable

Vicerectorat amb competències en tecnologies de la informació
Secretaria General
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

(1) Disseny del registre per a càrrecs unipersonals i/o assimilats (Si/No)
(2) Difusió a la web de la Unitat d'Igualtat

Marc Temporal

(1) Disseny de base de dades
(2) Biennal

Objectiu 12: Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació en els diferents col·lectius de la comunitat universitària.

Acció V.12.1: Garantir l'equilibri de sexe en els nomenaments designats pel rector o rectora en l'equip i consell de govern.

Òrgan responsable

Rector o Rectora

Indicadors

Equilibri de sexe en els nomenaments designats a Equip de Govern (Si/No)
Equilibri de sexe en els nomenaments designats a Consell de Govern (Si/No)

Marc Temporal

Després de constitució del Consell de Govern
Revisió en cas de baixa/cessament

Acció V.12.2: Vetlar per l'equilibri de sexe en els nomenaments de les vicerectories adjuntes, així com en les direccions i les coordinacions d'àrea.

Òrgan responsable
Equip de Govern

Indicadors
Ràtio desagregat per sexe en les vicerectories adjuntes
Ràtio desagregat per sexe a les direccions d'àrea
Ràtio desagregat per sexe en les coordinacions d'àrea

Marc Temporal
Biennal
Revisió en cas de baixa/cessament

Acció V.12.3: Fomentar l'equilibri per raó de sexe en les eleccions al Claustre, al Consell de Govern, a les Juntes de Centre i Consells de Departament.

Òrgan responsable
Junta Electoral
Direccions d'Escoles, Facultats, Instituts i Departaments Universitaris
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Elaboració d'unes directrius de bones pràctiques sobre composició equilibrada (Si/No)
Equilibri de sexe en el Claustre (Si/No)
Equilibri de sexe en el Consell de Govern (Si/No)
Percentatge de Juntes de Centre amb composicions equilibrades
Percentatge de Consells de Departament amb composicions equilibrades

Marc Temporal
Rere els processos electorals
Revisió en cas de baixa/cessament

Acció V.12.4: Fomentar l'equilibri per raó de sexe en els equips decanals o de Direcció d'Escola.

Òrgan responsable
Direccions d'Escoles, Facultats, Instituts i Departaments Universitaris
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Elaboració d'unes directrius de bones pràctiques sobre composició equilibrada (Si/No)
Percentatge d'equips decanals o de direcció d'escola amb composicions equilibrades.
Emissió d'un informe motivat i raonat per part dels òrgans de govern i de representació que no complisquen el principi de presència equilibrada de dones i homes.

Marc Temporal
Rere constitució dels diferents òrgans
Revisió en cas de baixa/cessament

Acció V.12.5: Fomentar l'equilibri per raó de sexe en els òrgans de representació del personal: Junta de PDI, Junta de PAS i Comité d'Empresa.

Òrgan responsable
Seccions sindicals amb representación a la UMH
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Elaboració d'unes directrius de bones pràctiques sobre composició equilibrada (Si/No)
Equilibri de sexe en la Junta de PDI (Si/No)
Equilibri de sexe en la Junta de PAS (Si/No)
Equilibri de sexe en el Comité d'Empresa (Si/No)
Emissió d'un informe motivat i raonat per part dels òrgans de govern i de representació que no complisquen el principi de presència equilibrada de dones i homes.

Marc Temporal
Rere processos electorals

Acció V.12.6: Fomentar l'equilibri per raó de sexe a les eleccions a representants d'estudiantat, així com a la delegació general i delegacions de centre.

Òrgan responsable
Delegació General d'Estudiants
Vicerectorat amb competències en matèria d'estudiantat

Indicadors
Realització d'accions de foment per a la composició equilibrada (Si/No)
Equilibri per raó sexe a la Delegació General d'Estudiants (Si/No)
Percentatge de delegacions de centre amb composicions equilibrades
Proporció de delegades d'estudiant amb relació a delegats a cada centre docent

Marc Temporal
Rere processos electorals

Acció V.12.7: Realitzar programes de capacitació en lideratge i mentoria amb perspectiva de gènere, que potencien les habilitats de les dones per facilitar-ne l'accés a promocions internes i llocs de responsabilitat.

Òrgan responsable
Vicerectorat amb competències en personal
Vicerectorat amb competències en Investigació y Transferència del Coneixement
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre de programes oferits/realitzats
Nombre de persones sol·licitants/assistents
% de dones assistents

Marc Temporal
Bienal

Objectiu 13: Potenciar una presència equilibrada en els estudis universitaris.

Acció V.13.1: Instar els centres que imparteixen titulacions fortament masculinitzades a dur a terme activitats que posen de manifest els èxits i el lideratge de les dones en aquests camps del coneixement.

Òrgan responsable
Facultats i Escoles Universitàries
Vicerectorat amb competències sobre Facultats i Escoles
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre d'activitats de visibilització realitzades per Facultat o Escola

Marc Temporal
Anual

Acció V.13.2: Realitzar accions específiques de sensibilització adreçades a l'alumnat dels centres de secundària amb l'objectiu de combatre estereotips de gènere a les carreres universitàries (p.ex. xarrades d'orientació, jornades de portes obertes, etc.)

Òrgan responsable
Vicerectorat amb competències en matèria d'estudiantat
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
Nombre d'accions específiques de sensibilització realitzades

Marc Temporal
Anual

Eix VI: Salut laboral, rebuig a l'assetjament en qualsevol de les formes, tot atenent les particularitats de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i la violència masclista.

Objectiu General: Garantir la transversalitat de gènere en la salut laboral i rebutjar de forma activa qualsevol tipus d'assetjament a la UMH, tot atenent les particularitats de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i constituir un espai segur per a totes les dones que puguen patir violència masclista.

Objectiu 14: Fomentar la transversalitat de gènere en les polítiques de salut laboral, tenint en compte i treballant de manera activa per incorporar qüestions específiques derivades del sexe i dels estereotips de gènere.

Acció VI.14.1: Formar en igualtat i perspectiva de gènere les persones responsables del disseny i l'aplicació de les mesures de salut laboral.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en prevenció de riscos laborals i campus saludables
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Nombre d'accions formatives
Nombre de persones participants

Marc Temporal

Primer semestre del curs 2023/2024

Acció VI.14.2: Dissenyar, implementar i difondre un protocol de valoració i seguiment dels riscos específics durant l'embaràs i la lactància de les treballadores, que permeta adequar-ne les condicions laborals: horaris, espais i mobiliari, llocs de treball, etc.

Òrgan responsable

Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals

Indicadors

(1) Elaboració i publicitat del protocol
(2) Nombre de dones adherides
(2) Nombre i tipus d'adequacions realitzades

Marc Temporal

(1) Primer semestre del curs 2022/2023
(2) Anual

Acció VI.14.3: Revisar els procediments de prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere per: a) incorporar avaluacions de risc tenint en compte les especificitats derivades del sexe, b) incloure accions de vigilància de la salut que contemplen les diferències de dones i homes, i c) considerar els riscos psicosocials relacionats amb el sistema de gènere.

Òrgan responsable

Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Informe de revisió
Nombre d'avaluacions de risc incloses relatives a especificitats del sexe
Nombre d'accions de vigilància de la salut afegides que prevegen diferenciació per sexe

Marc Temporal

Biennal

Objectiu 15: Garantir una actuació eficaç contra qualsevol tipus d'assetjament, així com l'acompanyament necessari i adequat per a les víctimes.

Acció VI.15.1.: Impulsar l'elaboració i la difusió d'un Codi de Bones Pràctiques i Convivència en Igualtat que reculla, de manera senzilla, la identificació de situacions d'assetjament i violència, els canals de denúncia, les garanties i el règim d'actuació aplicable.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals

Indicadors
(1) Elaboració del Codi de Bones Pràctiques (Si/No)
(2) Nombre de difusions realitzades

Marc Temporal
(1) Segon semestre del curs 2023/2024
(2) Anual

Acció VI.15.2: Revisar el protocol vigent des del 2015 per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual amb l'objectiu de: a) simplificar i minimitzar els passos i reduir-ne la burocratització, b) optimitzar la custòdia i traçabilitat documental, c) acotar amb més claredat l'àmbit d'actuació de la UMH, d) incorporar directrius de la nova Llei de Convivència Universitària, i e) recollir mesures preventives i reparadores; i (2) realitzar una campanya de difusió i informació sobre el contingut i funcionament del nou protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament per diferents canals i adequant les campanyes al públic objectiu (p.ex, estudiantat, PAS, PDI, PI).

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Servei Jurídic
Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals
Servei amb competències en matèria de comunicació

Indicadors
(1) Nou protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament (Si/No)
(2) Nombre d'accions de difusió a col·lectius de la comunitat universitària

Marc Temporal
(1) Segon semestre del curs 2022/2023
(2) Biennal

Acció VI.15.3: Impulsar la formació específica en matèria d'assetjament per a representants del personal treballador, comité de seguretat i salut, integrants de les comissions d'assetjament i tota persona que intervinga en el protocol.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals

Indicadors
Formacions realitzades
Nombre de persones assistents per col·lectius

Marc Temporal
6 mesos posteriors al nomenament de les comissions corresponents

Acció VI.15.4: Visibilitzar el nombre de vegades que s'activa el protocol per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per orientació sexual, segmentat per tipus d'assetjament.

Òrgan responsable
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors
(1) Habilitar un espai per a la publicació a la web de la Unitat d'Igualtat de la UMH (Si/No)
(2) Publicació del nombre d'activacions

Marc Temporal
(1) Primer semestre del curs 2023/2024
(2) Anual

Objectiu 16: Vetlar perquè la UMH siga una institució segura i lliure de violència contra les dones, on hi haja un rebuig actiu a aquest tipus de violència en qualsevol de les formes, que oferisca suport i acompanyament adequat a les dones que han patit o estan patint aquestes situacions.

Acció VI.16.1: Realitzar un mapeig de "punts negres" als campus de la UMH percebuts com a conflictius o insegurs, i adopció de mesures per aconseguir espais segurs per a tota la comunitat universitària.

Òrgan responsable

Vicerectorat i servei amb competències en infraestructures

Indicadors

Nombre de "punts negres" identificats
Nombre d'actuacions proposades
Nombre d'actuacions realitzades

Marc Temporal

Informe intermedi del Pla (p. ex, biennal)

Acció VI.16.2: Quants als drets de les víctimes de violència masclista: (1) formar el personal responsable dels recursos humans sobre violència contra les dones, i (2) elaborar i (3) difondre un document que reunisca les mesures laborals a què es tinga dret.

Òrgan responsable

Vicerectorats i serveis amb competències en personal
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Servei amb competències en matèria de comunicació

Indicadors

(1) Nombre d'accions de formació
(1) Nombre de participants en les sessions formatives
(2) (*) Elaboració del document sobre drets laborals de les víctimes de violència masclista (Si/No)
(3) Nombre d'accions de difusió realitzades

Marc Temporal

Anual
(*) Segon semestre del curs 2023/2024

Acció VI.16.3: Articular els procediments pertinents que permeten la mobilitat entre administracions i dins de la UMH per a víctimes de violència masclista.

Òrgan responsable

Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat
Vicerectorat i serveis amb competències en personal
Vicerectorat i servei amb competències en prevenció de riscos laborals

Indicadors

(1) Creació del protocol d'actuació (Si/No)
(2) Nombre d'actuacions realitzades

Marc Temporal

(1) Segon semestre del curs 2022/2023
(2) Anual

Acció VI.16.4: Procurar els mecanismes necessaris perquè les víctimes de violència de gènere puguen completar els estudis de Grau universitari una vegada han estat iniciats.

Òrgan responsable

Vicerectorat amb competències en matèria d'estudiantat
Vicerectorat i/o servei amb competències en gestió d'estudis
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

Establiment de directrius i difusió de la mesura (Si/No)
Nombre de sol·licituds rebudes en què haja expirat el període d'exempció màxim que estipule el decret autonòmic d'exempció de taxes acadèmiques vigent

Marc Temporal

Biennal

Acció VI.16.5: Elaborar un protocol per proporcionar a les víctimes de violència de gènere que treballen o estudien a la UMH les mesures de protecció personal necessàries per garantir-ne la seguretat als campus de la Universitat.

Òrgan responsable

Vicerectorat amb competències infraestructures
Unitat d'Igualtat / Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat

Indicadors

(1) Elaboració del procediment de coordinació (Si/No)
(2) Nombre de sol·licituds rebudes en què haja expirat el període màxim que estipule el decret autonòmic vigent per a l'exempció de taxes acadèmiques

Marc Temporal

(1) Segon semestre del curs 2022-23
(2) Informe de casos atesos: Anual

PUNTO DE
ENCUENTRO

6 Calendarització i pressupost

Àmbit d'actuació	Acció	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupost Total
I. La promoció d'una cultura d'igualtat de tracte i oportunitats	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. Docència, investigació i transferència del coneixement	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	

Àmbit d'actuació	Acció	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupost Total
III. Igualtat en el treball: accés, promoció, formació i retribucions	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. Condicions de treball i conciliació coresponsable	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. Infrarepresentació femenina i participació equilibrada en els órgans de govern i representació	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	

Àmbit d'actuació	Acció	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Euros	Presupost Total
VI. Salut laboral, rebuig a l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i a la violència	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 propis

* Accions que poden ser finançades amb partides transversals o captació de fons addicionals

7 Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació del II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de la Universitat Miguel Hernández d'Elx (PIUMH) es durà a terme per una Comissió de Seguiment composta per un màxim de 8 integrants, 4 persones nomenades pel rector o rectora i 4 representants de les seccions sindicals signants d'aquest II Pla d'Igualtat, que han de respectar, en la mesura del possible, una composició equilibrada entre dones i homes en cadascuna d'ambdues parts.

Corresponen a la comissió les funcions següents:

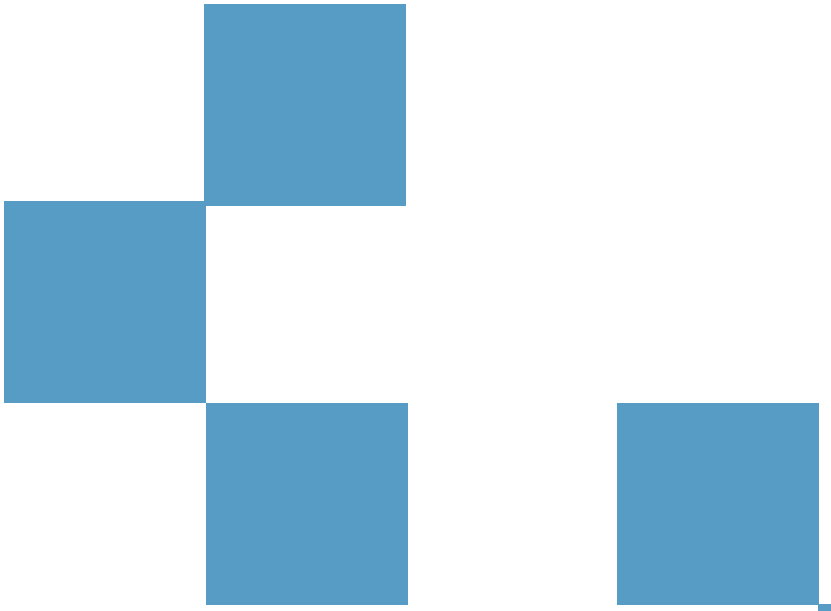
- *Vetlar per l aplicació de les accions del Pla d'Igualtat, tot concretant aquelles qüestions que puguen ser necessàries per a la seua implantació.*
- *Participar activament en l'elaboració de procediments i materials relacionats amb el pla.*
- *Avaluar la idoneïtat dels indicadors definits en cadascuna de les accions del Pla d'Igualtat, i proposar-hi, si escau, modificacions.*
- *Recollir i analitzar la informació relativa a l'execució d'accions, segons el marc temporal.*
- *Resoldre les controvèrsies que puguen sorgir respecte a la interpretació i l'aplicació del Pla vigent.*
- *Realitzar un informe de seguiment intermedi i un informe final d'avaluació, que es presentaran al rector o rectora i se'n donarà la publicitat oportuna.*

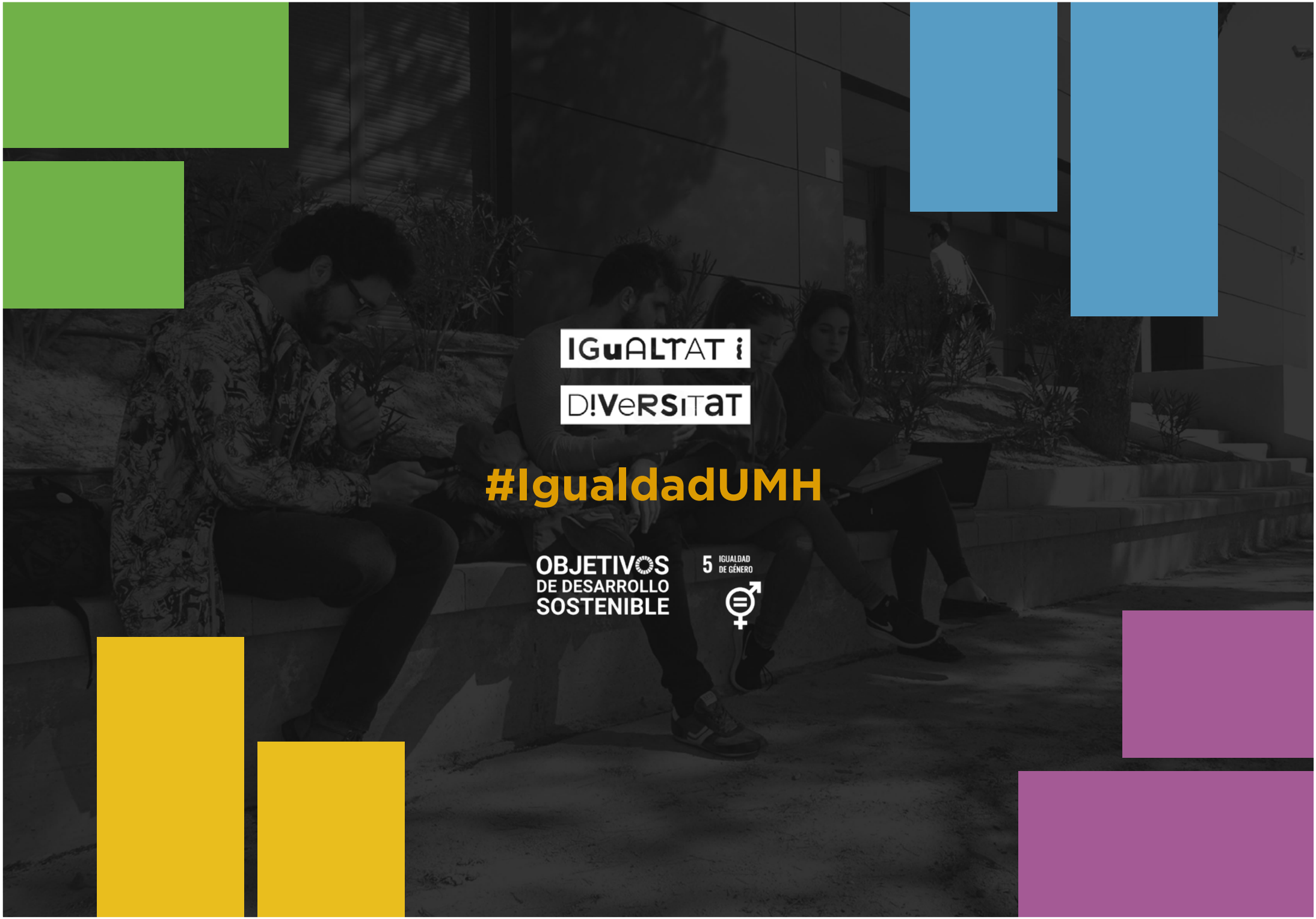
Quant als recursos necessaris per a la implantació del Pla d'Igualtat, seran els òrgans responsables de l'execució els encarregats d'identificar els mitjans i els recursos disponibles per al seu desenvolupament. Això no obstant, la UMH habilitarà anualment una partida pressupostària, en atenció a les necessitats sol·licitades pel vicerectorat amb competències en matèria d'Igualtat, prèvia consulta a la Unitat d'Igualtat o equivalent, amb la finalitat de dotar els recursos suficients necessaris per desenvolupar les seues funcions relatives a l'execució, el seguiment i l'avaluació del II PIUMH, en el marc de les disponibilitats pressupostàries que s'aproven. Per tant, caldrà maximitzar els ingressos, regulars i/o extraordinaris, per part d'institucions públiques i/o privades, a més de potenciar el finançament col·laboratiu

laboratiu per a aquelles accions que tracten la igualtat o la perspectiva de gènere de manera transversal (p.ex, finançament assimilat o en col·laboració amb altres vicerectorats o unitats administratives).

Així mateix, la UMH es compromet a proporcionar l'estructura funcional i orgànica capaç d'assumir els reptes que planteja aquest Pla.

Aquest II Pla d'Igualtat entrarà en vigor després de l'aprovació pel Consell de Govern i la publicació en el Butlletí Oficial de la UMH i mantindrà la vigència durant quatre anys i fins a l'aprovació del III Pla d'Igualtat de la UMH, llevat que s'hagen de fer modificacions derivades de nova legislació nacional o autonòmica.




IGUALTAT i
DIVERSITAT
#IgualdadUMH
OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE
5 IGUALDAD
DE GÉNERO