UNIVERSITAS Miguel Hernández

II Plan de Igualdad

2022 - 2026

Diagnóstico

II PLAN de Igualdad UMH

- Atiende al RD 901/2020 en cuanto a la plantilla y aborda también políticas universitarias.
- Se ha elaborado por una Comisión con una participación paritaria entre administración y secciones sindicales con representación en la UMH.
- Se ha estructurado en 8 apartados:

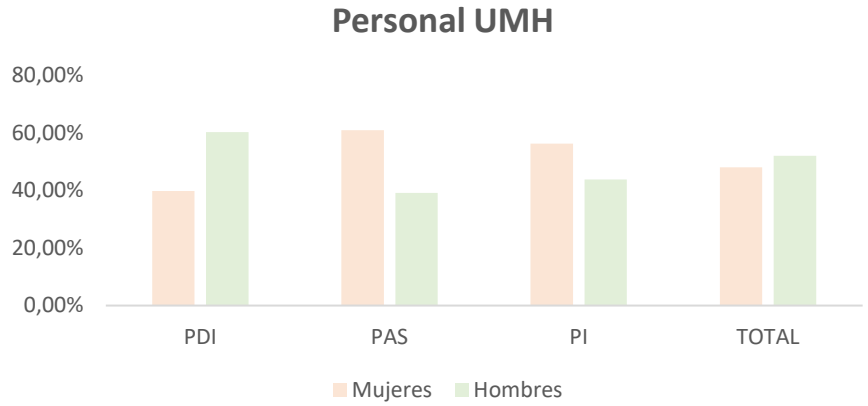
1. Marco Normativo
2. Evaluación de las Políticas Públicas de Igualdad en la Universidad
3. Metodología
4. Informe Diagnóstico
5. Análisis DAFO
6. Ejes, Objetivos y Acciones
7. Calendarización y Presupuesto
8. Seguimiento y Evaluación

Informe DIAGNÓSTICO

- **Diagnóstico: Plantilla**
  - Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
  - Participación en órganos de gobierno y de representación.
  - Proceso de selección y contratación.
  - Promoción profesional.
  - Formación.
  - Análisis retributivo.
  - Condiciones de trabajo.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
  - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
  - Comunicación.

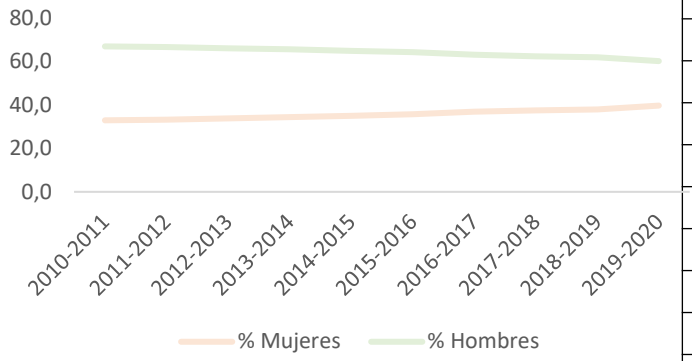
- **Diagnóstico: Estudiantado**

Diagnóstico de Situación



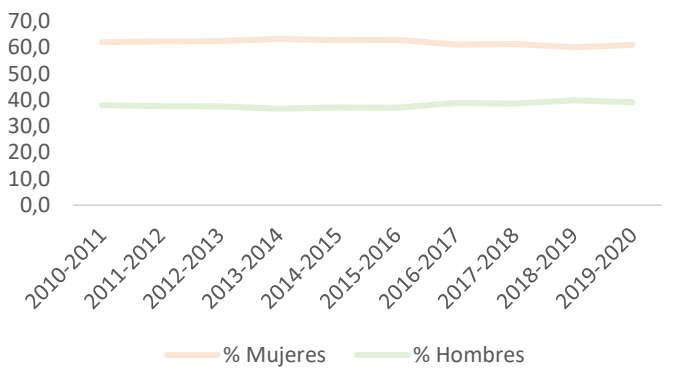
	% Mujeres	% Hombres	Total
PDI	39,80%	60,20%	1190
PAS	60,90%	39,10%	574
PI	56,20%	43,80%	299
TOTAL	48,00%	52,00%	2.063

Personal Docente e Investigador



PDI	% Mujeres	% Hombres
2010-2011	33,0	67,0
2011-2012	33,3	66,7
2012-2013	33,9	66,1
2013-2014	34,4	65,6
2014-2015	35,0	65,0
2015-2016	35,7	64,3
2016-2017	36,9	63,1
2017-2018	37,5	62,5
2018-2019	38,0	62,0
2019-2020	39,8	60,2

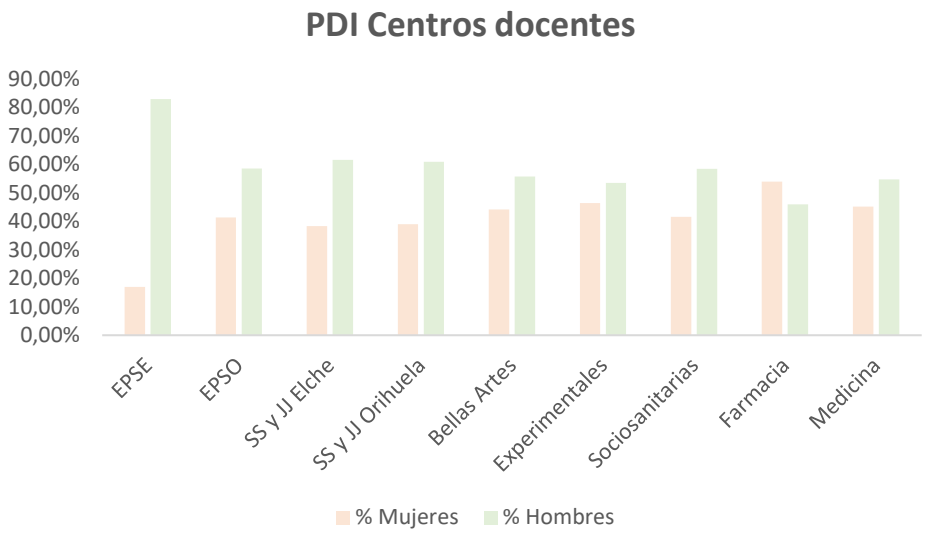
Personal de Administración y Servicios



	% Mujeres	% Hombres
2010-2011	62,0	38,0
2011-2012	62,3	37,7
2012-2013	62,4	37,6
2013-2014	63,3	36,7
2014-2015	62,8	37,2
2015-2016	62,9	37,1
2016-2017	61,1	38,9
2017-2018	61,3	38,7
2018-2019	60,1	39,9
2019-2020	60,9	39,1

Personal Docente e Investigador

SEGREGACIÓN HORIZONTAL



	% Mujeres	% Hombres
EPSE	17,06%	82,94%
EPSO	41,38%	58,62%
SS y JJ Elche	38,35%	61,65%
SS y JJ Orihuela	39,02%	60,98%
Bellas Artes	44,19%	55,81%
Experimentales	46,46%	53,54%
Sociosanitarias	41,57%	58,43%
Farmacia	53,97%	46,03%
Medicina	45,22%	54,78%

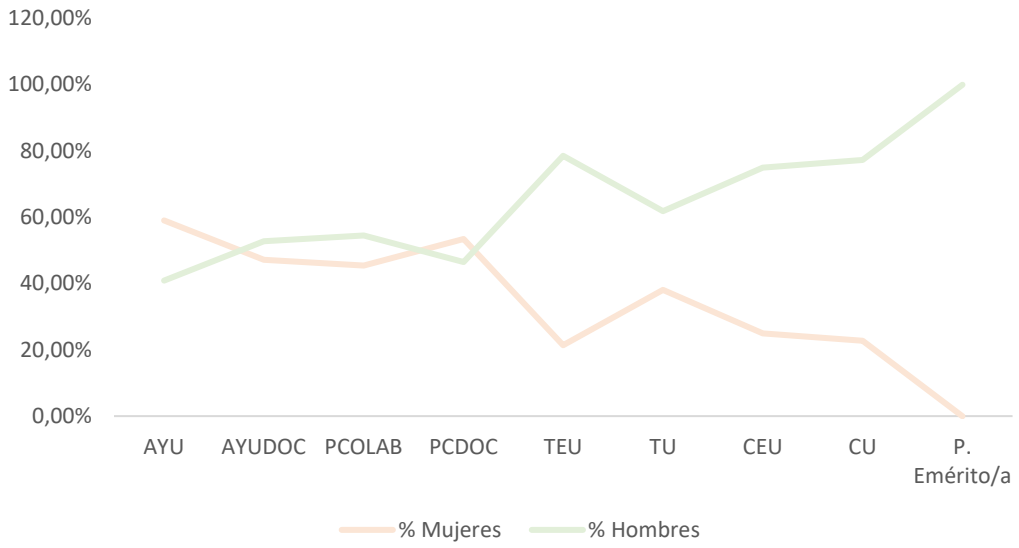
PDI Departamentos

	Total	% Mujeres	% Hombres
Agroquímica y Medio Ambiente	37	54,05%	45,95%
Arte	47	42,55%	57,45%
Biología Aplicada	44	54,55%	45,45%
Bioquímica y Biología Molecular	23	39,13%	60,87%
Ciencia de Materiales, Óptica y Tecnología Electrónica	27	11,11%	88,89%
Ciencia Jurídica	76	46,05%	53,95%
Ciencias del Comportamiento y Salud	50	64,00%	36,00%
Ciencias del Deporte	31	16,13%	83,87%
Ciencias Sociales y Humanas	54	37,04%	62,96%
Economía Agroambiental, Ing. Cartográfica y Expresión Gráfica en la Ingeniería	11	45,45%	54,55%
Estadística, Matemáticas e Informática	95	28,42%	71,58%
Estudios Económicos y Financieros	103	36,89%	63,11%
Farmacología, Pediatría y Química Orgánica	41	36,59%	63,41%
Física Aplicada	20	40,00%	60,00%
Fisiología	16	37,50%	62,50%
Histología y Anatomía	20	40,00%	60,00%
Ingeniería	30	50,00%	50,00%
Ingeniería de Computadores	17	17,65%	82,35%
Ingeniería de Comunicaciones	26	19,23%	80,77%
Ingeniería de Sistemas y Automática	17	11,76%	88,24%
Ingeniería Mecánica y Energía	38	10,53%	89,47%
Medicina Clínica	91	37,36%	62,64%
Patología y Cirugía	140	47,86%	52,14%
Producción Vegetal y Microbiología	21	33,33%	66,67%
Psicología de la Salud	48	60,42%	39,58%
Salud Pública, Historia de la Ciencia y Ginecología	37	54,05%	45,95%
Tecnología Agroalimentaria	30	43,33%	56,67%
Total general	**1190**	**39,83%**	**60,1 7%**

Personal Docente e Investigador

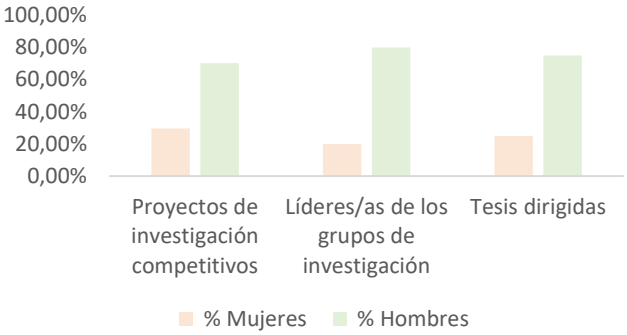
SEGREGACIÓN VERTICAL

Carrera académica



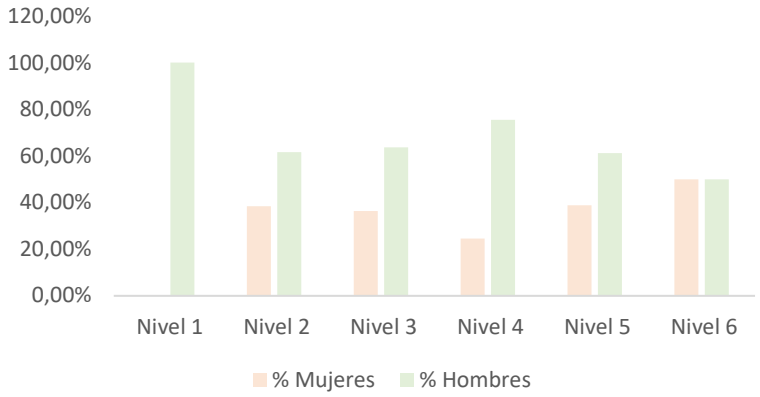
	% Mujeres	% Hombres
P. Emérito/a	0,00%	100,00%
CU	22,73%	77,27%
CEU	25,00%	75,00%
TU	38,10%	61,90%
TEU	21,43%	78,57%
PCDOC	53,49%	46,51%
PCOLAB	45,45%	54,55%
AYUDOC	47,22%	52,78%
AYU	59,09%	40,91%
ASO	40,71%	59,29%
ASO CC. Salud	41,98%	58,02%
P. Contrat Laboral (Sustitución)	61,11%	38,89%

Liderazgo en investigación



	% Mujeres	% Hombres
Proyectos investigación competitivos	29,70%	70,30%
Líderes/as grupos de investigación	20%	80%
Tesis dirigidas	25%	75%

Nivel de responsabilidad



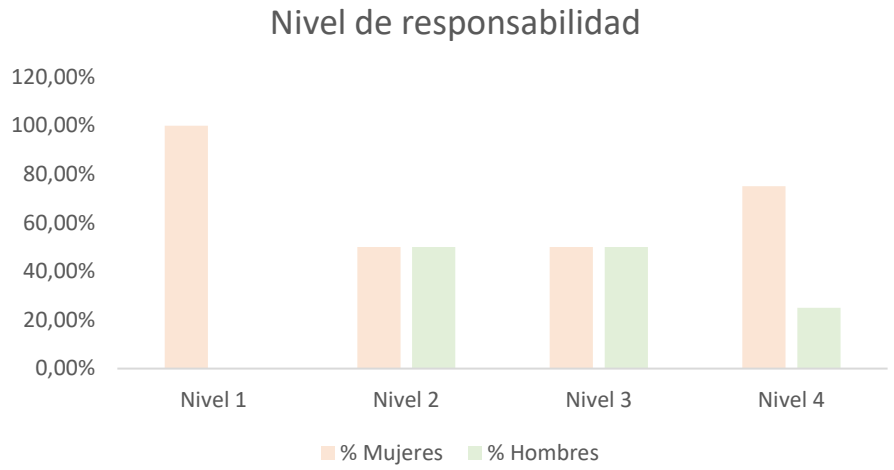
	% Mujeres	% Hombres
Nivel 1	0,00%	100,00%
Nivel 2	38,46%	61,54%
Nivel 3	36,36%	63,64%
Nivel 4	24,53%	75,47%
Nivel 5	38,81%	61,19%
Nivel 6	50,00%	50,00%

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

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

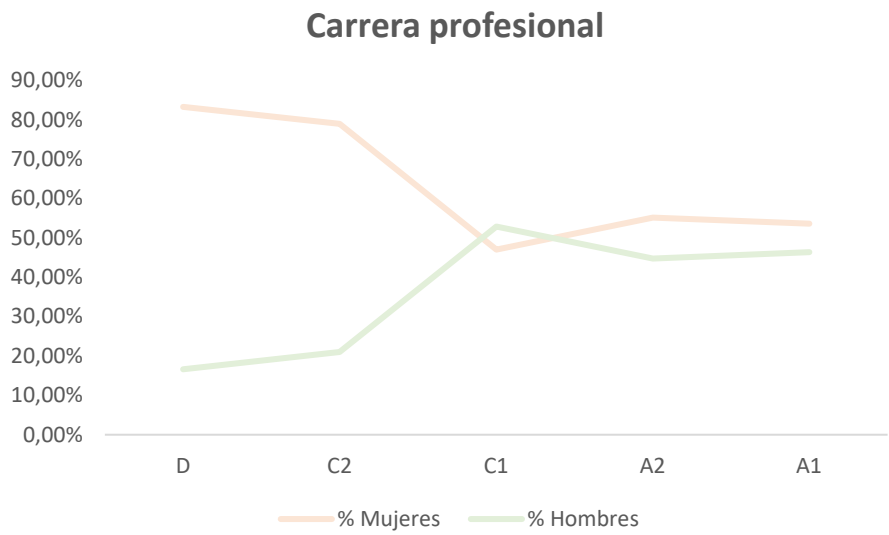
Destinos	% Mujeres	% Hombres
Departamentos	66,67	33,33
Bibliotecas	96,88	3,13
CEGECAS	75	25
Facultades/Escuelas	91,67	8,33
Institutos de Investigación	81,82	18,18
Observatorio Ocupacional	75	25
Oficina de Cultura e Igualdad	87,5	12,5
Oficina de Datos	33,33	66,67
Oficina de Deportes	50	50
Oficina de Investigación Responsable	75	25
Oficina de Llengües	50	50
Oficina del Rector	75	25
Protocolo	100	0
Secretaría General	100	0
Servicio CYBORG	50	50
Servicio de Abogacía	50	50
Servicio de Calidad	60	40
Servicio de Comunicación	55,56	44,44
Servicio de Contratación	60	40
Servicio de Control Interno	60	40
Servicio de experimentación animal	55,56	44,44
Servicio de Gestión de Estudios	76,92	23,08
Servicio de Gestión de la Investigación - OTRI	86,67	13,33
Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial	66,67	33,33
Servicio de Información Contable y Gestión Económica y Financiera	70	30
Servicio de Infraestructuras	19,05	80,95
Servicio de Innovación Anatómica	60	40
Servicio de Innovación y Apoyo Técnico a la Docencia y a la Investigación	37,36	62,64
Servicio de Modernización y Coordinación Administrativa	77,78	22,22
Servicio de Personal de Administración y Servicios	83,33	16,67
Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación al Desarrollo y Voluntariado	84,62	15,38
Servicio Jurídico	50	50
Servicio Personal Docente e Investigador y de Gestión Económica de los Recursos Humanos	70	30
Servicios Informáticos	16	84
Secretarías de cargo	81,25	18,75

SEGREGACIÓN VERTICAL

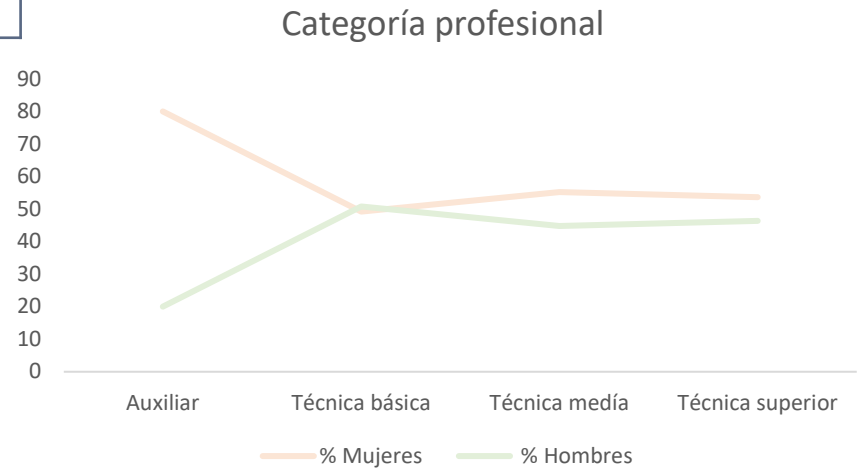


	% Mujeres	% Hombres
Nivel 1	100,00%	0,00%
Nivel 2	50,00%	50,00%
Nivel 3	50,00%	50,00%
Nivel 4	75,00%	25,00%

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



	% Mujeres	% Hombres
A1	53,62%	46,38%
A2	55,21%	44,79%
C1	47,06%	52,94%
C2	78,98%	21,02%
D	83,33%	16,67%
Total	60,98%	39,02%



	% Mujeres	% Hombres
Auxiliar	80	20
Técnica básica	49,2	50,8
Técnica medía	55,21	44,79
Técnica superior	53,62	46,38

Personal Investigador

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

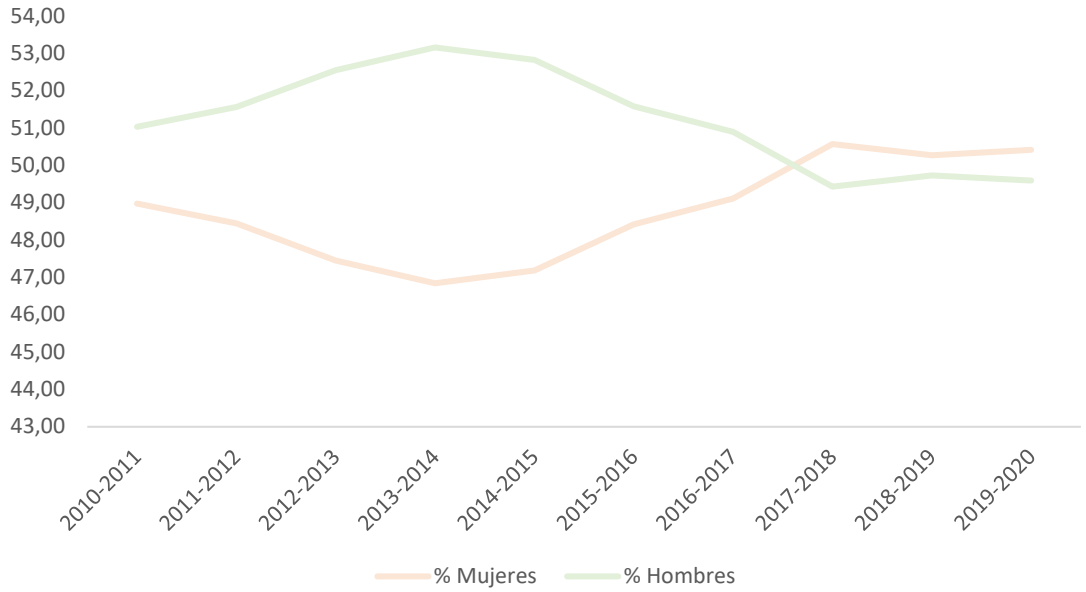
	Área	% Mujeres	% Hombres
Departamentos (rama de conocimiento)	Ciencias	57,14	42,86
	Ciencias de la salud	70,59	29,41
	Ciencias sociales y jurídicas	54,55	45,45
	Ingeniería	40	60
Institutos y centros de investigación	Instituto Centro de Investigación Operativa	41,67	58,33
	Instituto de Bioingeniería	44,12	55,88
	Instituto de Investigación, Desarrollo e Innovación en Biotecnología Sanitaria de Elche	68,97	31,03
	Instituto de Neurociencias	61,19	38,8
	Centro Criminal de Elche para el Estudio y Prevención de la Delincuencia	83,33	16,67
	Centro de Investigación del Deporte	0	100
	Centro de Psicología Aplicada	100	0
	Escuela Profesional de Medicina del Trabajo	100	0
Facultades y Escuelas	Facultades y Escuelas	60	40
Servicios Generales	Servicios Generales	100	0

SEGREGACIÓN VERTICAL

	% Mujeres	% Hombres
Investigador/a Senior	36,36	63,64
Investigador/a Junior	60,61	39,39
Personal Investigador en Formacion	52	48
Personal Investigador		
Titulado/a Superior I	64,1	35,9
Titulado/a Superior II	42,11	57,89
Titulado/a de Grado Medio	50	50
Personal Técnico Especialista	76,47	23,53
Auxiliar	70	30
Personal Apoyo a la Investigación		

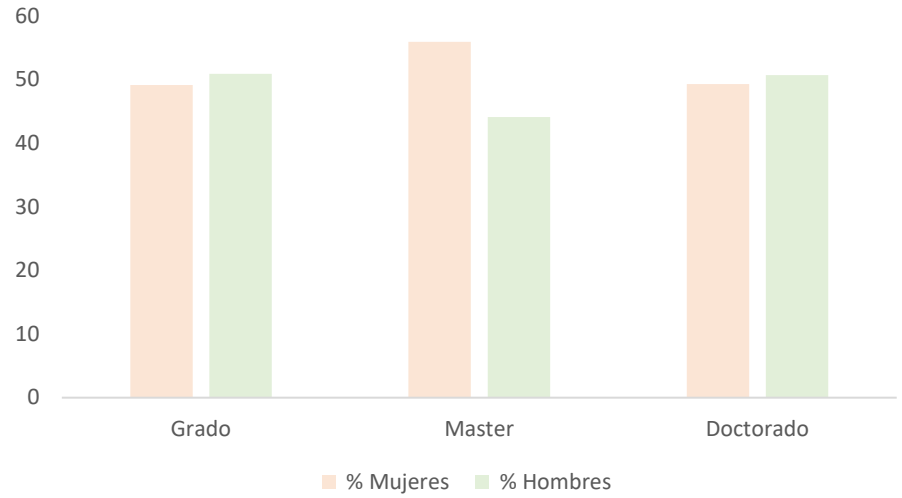
ESTUDIANTADO

Estudiantado matriculado



	% Mujeres	% Hombres
2010-2011	48,97	51,03
2011-2012	48,44	51,56
2012-2013	47,45	52,55
2013-2014	46,84	53,16
2014-2015	47,18	52,82
2015-2016	48,42	51,58
2016-2017	49,11	50,89
2017-2018	50,57	49,43
2018-2019	50,27	49,73
2019-2020	50,41	49,59

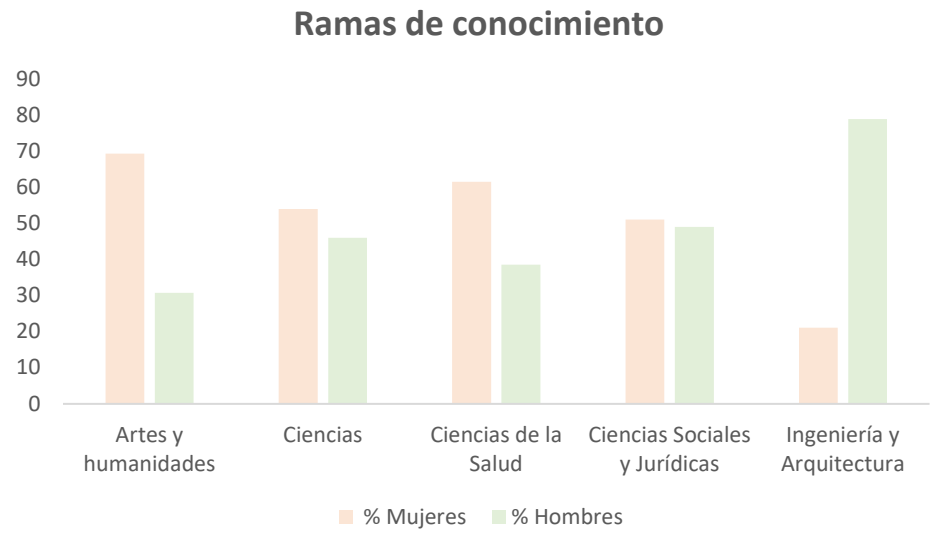
Nivel de estudios

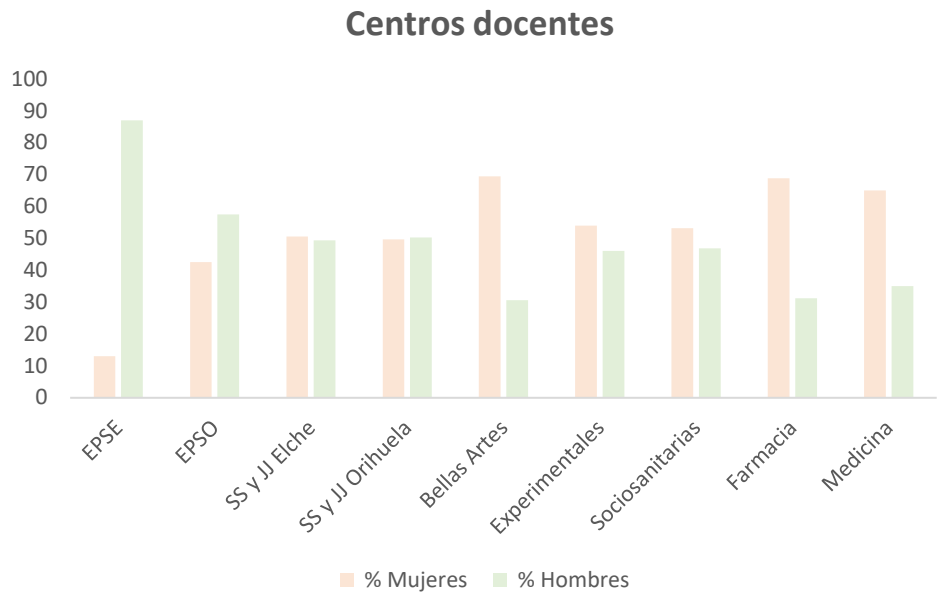


	% Mujeres	% Hombres
Grado	49,13	50,9
Master	55,93	44,1
Doctorado	49,31	50,7
Total	50,41	49,6

Personal Investigador

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

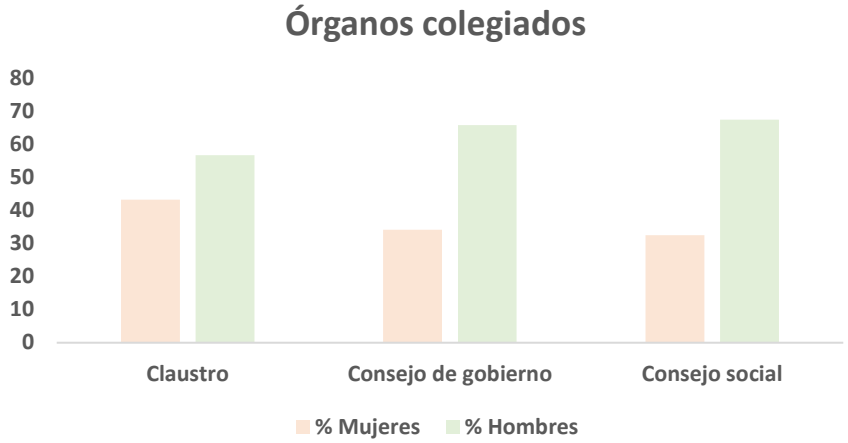




	% Mujeres	% Hombres
Artes y humanidades	69,3	30,7
Ciencias	54	46
Ciencias de la Salud	61,5	38,5
Ciencias Sociales y Jurídicas	51	49
Ingeniería y Arquitectura	21,1	78,9

	% Mujeres	% Hombres
EPSE	13	87
EPSO	42,5	57,5
SS y JJ Elche	50,6	49,4
SS y JJ Orihuela	49,7	50,3
Bellas Artes	69,4	30,6
Experimentales	54	46
Sociosanitarias	53,2	46,8
Farmacia	68,8	31,2
Medicina	65	35

- LOM-LOU: Establece que los estatutos de las Universidades deben propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno (art. 13.b)
- Estatutos UMH lo recoge en su art. 17 bis
- La LOI entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición Adicional Primera).

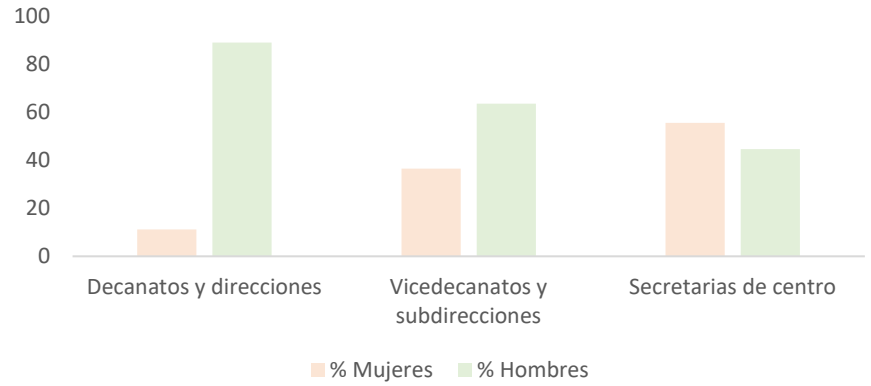


	% Mujeres	% Hombres
Claustro	43,31	56,69
Consejo de gobierno	34,15	65,85
Consejo social	32,56	67,44

Órganos unipersonales de ámbito general

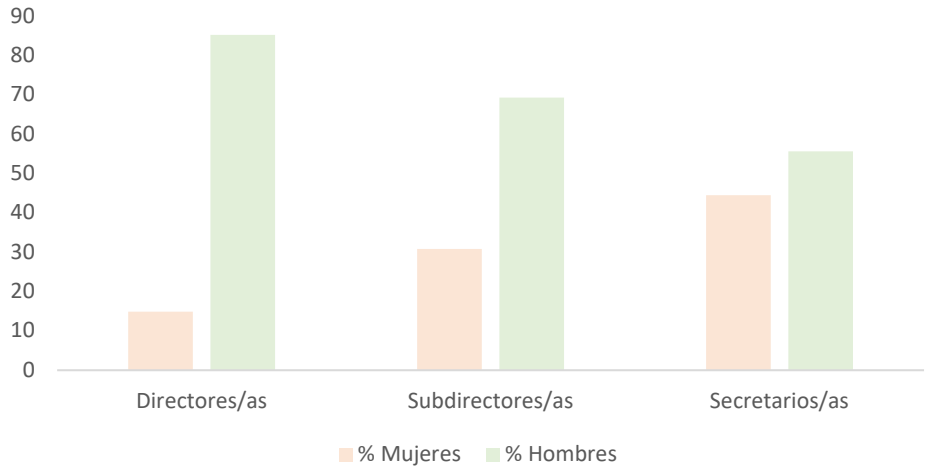
	Mujeres	Hombres	Total
Rector/a		1	1
Vicerrector/a	3	7	10
Secretaria/o General	1		1
Gerente	1		1
Total equipo rectoral	5	8	13
Presidente del Consejo Social	0	1	1
Vicegerente	1	1	2
Vicerrector/a adjunto/a	6	12	18
Directores/as de área	6	6	12
Coordinadores/as de área	8	9	17

Equipos de dirección de centros docentes



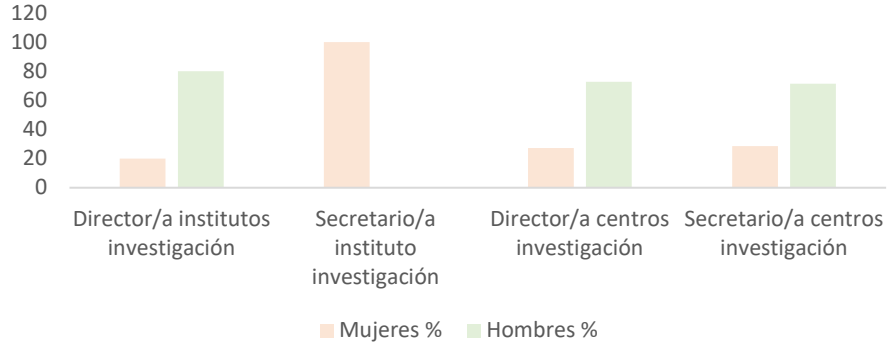
	% Mujeres	% Hombres
Decanatos y direcciones	11,1	88,9
Vicedecanatos y subdirecciones	36,5	63,5
Secretarias de centro	55,5	44,5

Equipos de dirección de departamentos



	% Mujeres	% Hombres
Directores/as	14,81	85,19
Subdirectores/as	30,77	69,23
Secretarios/as	44,44	55,56

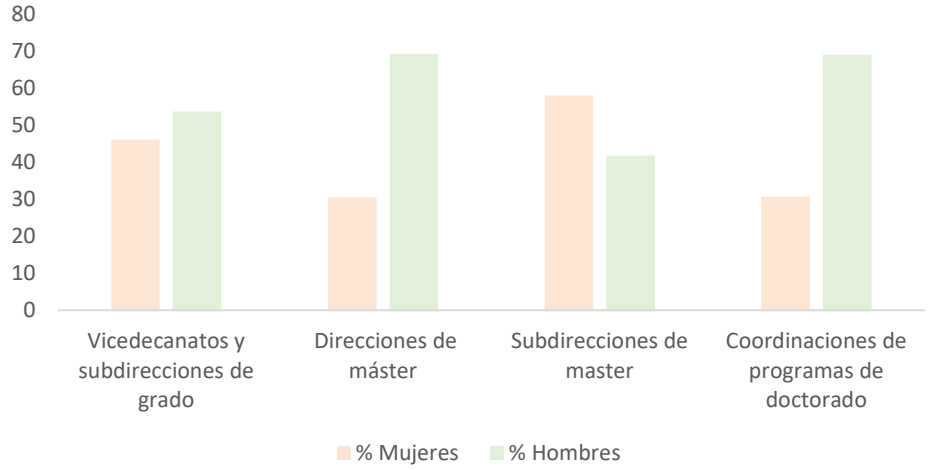
Equipos de dirección institutos y centros de investigación



	Mujeres %	Hombres %
Director/a institutos investigación	20	80
Secretario/a instituto investigación	100	0
Director/a centros investigación	27,3	72,7
Secretario/a centros investigación	28,6	71,4

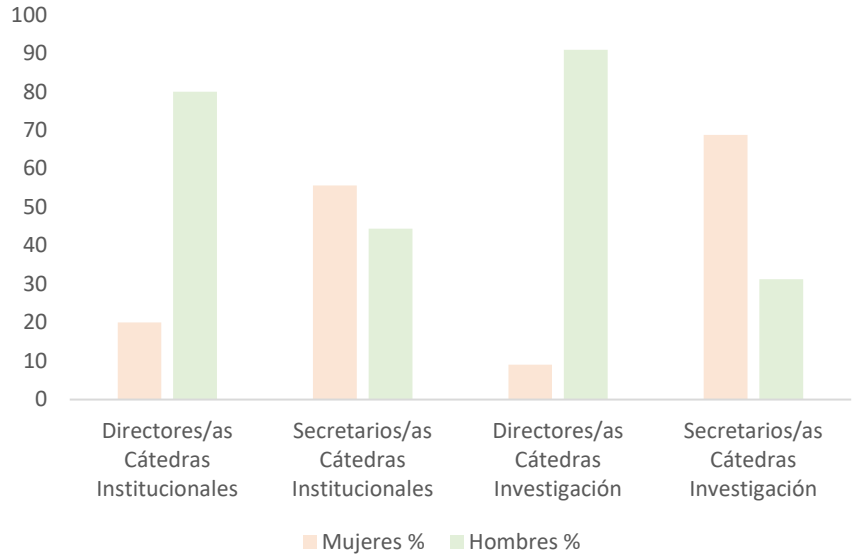
Órganos de Gobierno y Representación

Cargos asociados a títulos



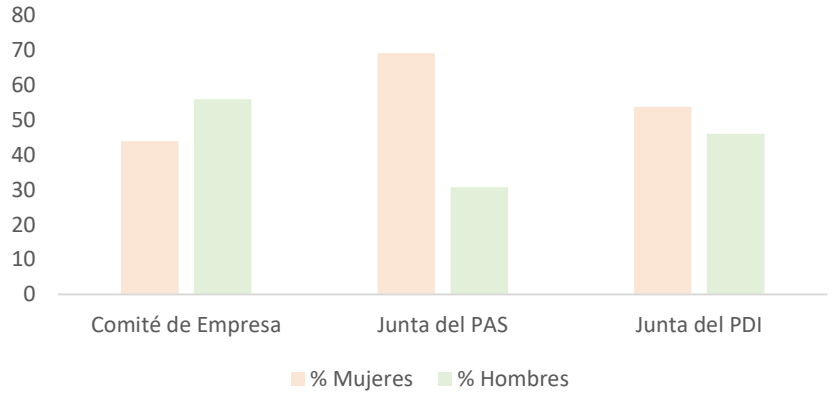
	% Mujeres	% Hombres
Vicedecanatos y subdirecciones de grado	46,2	53,8
Direcciones de máster	30,6	69,4
Subdirecciones de master	58,1	41,9
Coordinaciones de programas de doctorado	30,8	69,2

Cargos asociados a cátedras



	Mujeres %	Hombres %
Directores/as Cátedras Institucionales	20	80
Secretarios/as Cátedras Institucionales	55,6	44,4
Directores/as Cátedras Investigación	9,1	90,9
Secretarios/as Cátedras Investigación	68,8	31,3

Órganos de representación laboral



	% Mujeres	% Hombres
Comité de Empresa	44	56
Junta del PAS	69,23	30,77
Junta del PDI	53,85	46,15

DAFO (pp. 222-231)

DAFO

DEBILIDADES

- Desconocimiento del Plan de Igualdad.
- Falta de formación específica y sensibilización > TRANSVERSAL E INTERSECCIONAL
- Implicación de algunos estamentos.
- Recursos, humanos y/o financieros asignados.
- Masculinización del PDI y feminización del PAS.
- Desigualdad ocupacional, tanto horizontal como vertical, de la plantilla.
- Investigación muy masculinizada.
- Formación puestos de dirección y mandos intermedios.
- Falta de campañas y medidas de corresponsabilidad.
- Desconocimiento de protocolos y medidas de prevención acoso.
- Diferencias salariales en función del sexo en algunos complementos o conceptos retributivos.

AMENAZAS

- Estereotipos y roles de género imperantes.
- Espejismo de igualdad efectiva.
- Uso sexista del lenguaje.
- Falta de corresponsabilidad.
- Desigualdades en el uso del tiempo.
- Escaso apoyo externo al cuidado de menores y mayores.
- Crisis sanitaria provocada por la Covid-19.
- Discrepancias o vacío legal con respecto al ámbito de aplicación del RD 901/2020 al ámbito universitario.
- Retrasos acumulados para registro de los Planes de Igualdad.

DAFO

FORTALEZAS

- Unidad de Igualdad desde 2009.
- Plan de Igualdad 2017-2020.
- Plan de Igualdad como herramienta para transversalizar la igualdad en todos los ámbitos de actuación la UMH.
- Vicerrectorado con competencias directas en igualdad.
- Compromiso institucional.
- Implicación de secciones sindicales y parte del personal de la Universidad.
- Consolidación de medidas para la promoción de la cultura de la igualdad en la institución.
- Oferta de medidas de conciliación.
- Impacto de la Universidad como agente socializador y motor de cambio.
- Procesos de gestión de recursos humanos garantizando el principio de igualdad, mérito y capacidad.

OPORTUNIDADES

- Desarrollo reglamentario sobre los planes de igualdad y los registros y auditorias retributivas, respectivamente.
- Estructuras organizativas, tanto de ámbito estatal como autonómico y local.
- Redes de colaboración con otras universidades (e.g., RUIGEU)
- Redes sociales como herramienta de difusión y visibilización.
- Incorporación de las políticas de igualdad en el Plan de Estratégico y de Responsabilidad a través del ODS #5.

RECOMENDACIONES (pp. 232-236)

TRANSVERSALIZAR

PLAN 2022 - 2026

EJE 1: Promoción Cultura Igualdad de Trato y Oportunidades

OBJETIVO GENERAL:

Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O1: Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UMH. 1

O2: Sensibilizar y formar sobre la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. 6

O3: Poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales. 6

EJE 2: Docencia, Investigación y Transferencia de Conocimiento

OBJETIVO GENERAL:

Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O4: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

O5: Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento.

4

7

EJE 3: Igualdad en el trabajo. Acceso, promoción, formación y retribuciones

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O6: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción, en el ámbito del PDI, PAS y PI. 6

O7: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una formación de calidad e igualitaria en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI. 1

O8: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación retributiva, para reducir la consecuente brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI. 4

EJE 4: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la UMH, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O9: Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en la conciliación, visibilizando la importancia del cuidado de menores y personas en situación de dependencia, así como de las tareas esenciales del sostenimiento de la vida. 6

O10: Establecer un sistema de información que permita analizar con enfoque de género el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla. 2

EJE 5: Infrarrepresentación y participación equilibrada en órganos de gobierno y repr.

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O11: Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones. 1

O12: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno y de Representación en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria. 6

O13: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios. 6

EJE 6: Salud laboral, rechazo al acoso y a la violencia machista

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la transversalidad de género en la salud laboral y rechazar de forma activa cualquier tipo de acoso en la UMH, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, constituyéndose en un espacio seguro para todas las mujeres que puedan sufrir violencia machista.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O14: Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos de género.

4

EJE 6: Salud laboral, rechazo al acoso y a la violencia machista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O15: Garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.

O16: Velar porque la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.

4

7

DAFO

6
Calendarización del presupuesto

7
Seguimiento y evaluación

IGuALTAT i
D!VeRSiTaT
#IgualdadUMH
OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE
5 IGUALDAD DE GÉNERO